



Bildungsinstitut des  
niedersächsischen Justizvollzuges  
Kriminologischer Dienst

# **Evaluation des Übergangsmanagements in Niedersachsen**

*Ergebnisse zur Perspektive  
der Beschäftigten im Übergangsmanagement  
sowie der Anstaltsleitungen  
Ende 2014*

Marcel Guéridon & Dr. Stefan Suhling

Februar 2016



## Vorwort

Dieser Bericht befasst sich mit der Situation des Übergangsmanagements in Niedersachsen, wie es sich aus der Sicht der Beteiligten, also der Bediensteten des Justizvollzugs und des Ambulanten Justizsozialdienstes (AJSD) sowie der Beschäftigten in den Anlaufstellen der Straffälligenhilfe (ASTen) Ende 2014 darstellte. Die Untersuchung knüpft an die Studie der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften in Wolfenbüttel an, die Hollmann und Haas 2012 vorgelegt haben. In vielen Aspekten stellt die vorliegende Untersuchung eine aktualisierte Bestandsaufnahme dar, so dass Ergebnisse nicht nur zwischen den drei „Säulen“ des ÜM, sondern auch im Zeitverlauf verglichen werden können. Darüber hinaus wurden aber auch neue Themen aufgenommen und zusätzlich die Zielgruppe der Anstaltsleitungen befragt.

Die Ergebnisse der Studie sollen für alle Rezipientinnen und Rezipienten verständlich und schnell verfügbar sein, gleichzeitig soll aber auch ein möglichst breites Spektrum an Themen fundiert abgedeckt werden. Eine **Zusammenfassung** aller wesentlichen Befunde und **Handlungsempfehlungen** sind den detaillierten Auswertungen vorangestellt. Für den schnellen Überblick empfehlen wir eben diese Zusammenfassung. Dort ist auch jeweils vermerkt, wo weitere Informationen zu finden sind. Außerdem findet man im Diskussionsteil (Kapitel 7) eine etwas ausführlichere Zusammenfassung der wichtigsten Befunde jedes Abschnitts sowie die Handlungsempfehlungen. Mit einem \* versehene Abschnitte stellen Exkurse oder Vertiefungen dar.

Der Text bemüht sich um eine verständliche Sprache. Aus diesem Grund wird im Folgenden nur die *männliche Form* verwendet. Wir weisen darauf hin, dass dieses Vorgehen ausschließlich aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit gewählt wurde. Selbstverständlich sind auch weibliche Bedienstete, Beschäftigte, Befragungsteilnehmerinnen usw. gemeint. Da der vorliegende Text auch ein wissenschaftliches Publikum ansprechen will, haben wir auf die Angabe statistischer Kennwerte an den geeigneten Stellen nicht verzichtet. In Anhang A haben wir ein Glossar von Fachbegriffen aufgenommen, das im Bedarfsfall zurate gezogen werden kann.

## Aufbau

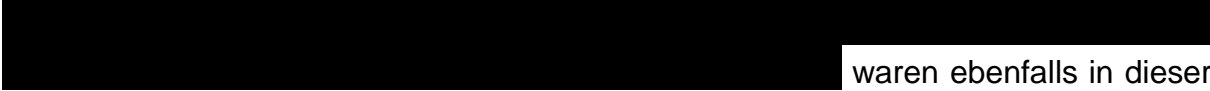
In **Kapitel 1** wird der theoretische und empirische Hintergrund der Studie beschrieben. Die Studie wird verortet in der internationalen und nationalen Entwicklung des Übergangsmanagements vom Strafvollzug in die Freiheit und es wird ein Bezug zur Vorstudie und weiteren deutschen Untersuchungen hergestellt. In **Kapitel 2** werden dann die Methodik der vorliegenden Studie und die realisierte Stichprobe dargestellt. **Kapitel 3** steht im Zentrum dieses Berichts. Es befasst sich mit den Auffassungen der Praktiker zu einem „optimalen“ Übergangsmanagement (gewissermaßen dem

„Soll“) und setzt diese mit den Einschätzungen zur tatsächlichen aktuellen Praxis (dem „Ist“) in Beziehung. Überdies werden Ergebnisse zu den wahrgenommenen Risiken der Regelungen im Übergangsmanagement für die Bediensteten und Gefangenen sowie dem Nutzen der Regelungen für die Bediensteten berichtet. Auch globalere Bewertungen des Übergangsmanagements werden in diesem Kapitel untersucht. Dabei sind an vielen Stellen Vergleiche mit den Ergebnissen der Befragung drei Jahre zuvor möglich. **Kapitel 4** widmet sich der Zusammenarbeit in den Arbeitskreisen, in denen die drei „Säulen“ (Justizvollzugsanstalten, AJSD und ASTen) auf regionaler Ebene das Thema Übergangsmanagements bearbeiten. Die Gründung dieser Arbeitskreise ist eine neue Entwicklung seit der Vorgängerstudie und deshalb ein wichtiger neuer Bestandteil der Befragung. In **Kapitel 5** widmet sich der Bericht den Auffassungen der Befragten zum Thema „Lockerungen“, das im Vorfeld von vielen Praktikern als wichtig und mitunter kritisch für das Übergangsmanagement identifiziert wurde. **Kapitel 6** stellt in knapper Form die Ergebnisse der Befragung der Anstaltsleitungen vor und vergleicht diese mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung. In **Kapitel 7** werden die zentralen Befunde der Studie zunächst zusammengefasst und diskutiert. Die den Kapiteln 1 bis 7 vorangestellte Zusammenfassung speist sich wesentlich aus diesem Teil. Die Ergebnisse der Befragung werden in Kapitel 7 gewissermaßen auf den Punkt gebracht. Eine abschließende Verdichtung der Ergebnisse erfolgt in Abschnitt 7.5; dort werden auch Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

### Danksagung

Dieser Bericht wäre ohne die Unterstützung vieler Personen nicht zustande gekommen. Frau X hat während ihrer neunmonatigen Tätigkeit im Kriminologischen Dienst an mehreren Stellen des Berichts mitgewirkt. Y hat die Befragung der Anstaltsleitungen organisiert und die Daten eingepflegt. Beiden danken wir herzlich!

Die Befragung wurde von einer Arbeitsgruppe vorbereitet, in der sich Bedienstete aus allen drei Säulen des Übergangsmanagements engagierten. Einige von ihnen kamen auch vor Fertigstellung des Berichts zu einer Diskussion zentraler Ergebnisse zusammen. Für die Säule „Justizvollzug“ nahmen [REDACTED] teil. Vom AJSD waren [REDACTED] beteiligt. Für die Anlaufstellen waren [REDACTED] beteiligt. Die Zusammenarbeit mit ihnen hat uns sehr viel Spaß gemacht und uns wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung des Fragebogens, die Ablauforganisation und die Interpretation von Daten verschafft. Herzlichen Dank dafür!

 waren ebenfalls in dieser Arbeitsgruppe vertreten und haben im Rahmen ihrer Masterarbeiten Themen eingebracht und Fragebogenteile entwickelt und gestaltet. Wir bedanken uns bei beiden herzlich für die gute Zusammenarbeit! Auch Frau Prof. Dr. Haas und Herrn Dr. Hollmann danken wir sehr, dass sie bereit waren, uns den Datensatz ihrer Studie zur Verfügung zu stellen.

Last, but not least (!), wäre die Befragung unmöglich oder nicht aussagekräftig gewesen, wenn sich nicht viele Praktikerinnen und Praktiker der drei Säulen sowie der Anstaltsleitungen beteiligt hätten. Wir danken allen, die teilnahmen, für die Zeit, die sie investiert haben!

Celle, im Februar 2016

Marcel Guéridon & Stefan Suhling

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Inhalt</b> .....	<b>6</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>15</b>
1.1 Die Forschungslage: Ein Kurzüberblick .....	16
1.2 Die Entwicklung des ÜM in Niedersachsen und die Studie der Ostfalia-Hochschule .....	17
1.3 Die vorliegende Studie .....	18
<b>2. Methodik und Stichprobe</b> .....	<b>19</b>
2.1 Vorbereitung der Studie und Entwicklung des Erhebungsinstruments.....	19
2.2 Studiendesign und -durchführung .....	20
2.3 Die Befragung der Anstaltsleitungen.....	21
2.4 Grundgesamtheit und Rücklauf .....	22
2.5 Merkmale der Stichprobe .....	26
2.6 *Vertiefung: Vergleich zur Stichprobe der Voruntersuchung.....	29
<b>3. Übergangsmanagement in Niedersachsen aus Sicht der Beschäftigten</b> .....	<b>32</b>
3.1 Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements .....	32
3.2 Aktuelle Praxis im Übergangsmanagement .....	37
3.2.1 Einzelaspekte der aktuellen Praxis.....	37
3.2.2 Einschätzung der aktuellen Praxis nach Dienst .....	41
3.2.3 Vertiefung: Einschätzung der inhaltlichen Standards nach Dienst.....	44
3.2.4 Einschätzung der aktuellen Praxis im Zeitverlauf.....	46
3.2.5 Einschätzung der aktuellen Praxis im Zeitverlauf für die einzelnen Dienste.....	48
3.3 Nutzen und Risiken der aktuellen Regelungen für die Bediensteten .....	49
3.4 Risiko durch aktuelle Regelungen für die Inhaftierten.....	52
3.5 Gesamteinschätzung des ÜM in Niedersachsen .....	55
3.5.1 Gesamtbewertung .....	55
3.5.2 Gesamteinschätzung: weitere Aspekte .....	57
3.5.3 Gesamteinschätzung ÜM: weitere Aspekte im Zeitverlauf.....	59
3.5.4 *Vertiefung: Zusammenhang von Nutzen, Risiko und Gesamteinschätzung .....	60
3.5.5 *Vertiefung: Bedingungen der Gesamtbewertung des ÜM .....	61
3.6 *Exkurs: Handbuch Übergangsmanagement.....	63
<b>4. Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen</b> .....	<b>65</b>
4.1 Allgemeine Aspekte der Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen	65
4.1.1 Kenntnis der Kooperationsvereinbarung .....	65
4.1.2 Kooperationstreffen .....	66
4.2 Kooperationstreffen der regionalen Arbeitskreise: Strukturen und Inhalte ...	68
4.3 Einschätzung der Zusammenarbeit .....	72

4.3.1	Qualität der Zusammenarbeit .....	72
4.3.2	Organisatorische Aspekte und Praxis der Zusammenarbeit .....	75
4.3.3	Gesamtbewertung der aktuellen Zusammenarbeit in den Regionen .....	79
4.4	Verbesserungsbedarf in der regionalen Kooperationsarbeit .....	80
4.5	Zusammenarbeit mit anderen Akteuren .....	82
4.5.1	Wichtigkeit der Zusammenarbeit .....	83
4.5.2	Häufigkeit der Zusammenarbeit .....	85
<b>5.</b>	<b>Lockerungen .....</b>	<b>87</b>
5.1	Einstellung gegenüber Vollzugslockerungen .....	87
5.2	Ziele und Zwecke von Vollzugslockerungen .....	92
5.3	Einstellung und Verhalten: Der Fall „Karl M.“ .....	94
5.4	*Exkurs: Der Zusammenhang von Einstellung und Verhalten .....	95
<b>6.</b>	<b>Die Befragung der Anstaltsleitungen .....</b>	<b>97</b>
6.1	Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements .....	97
6.2	Aktuelle Praxis des Übergangsmanagements .....	98
6.3	Zusammenarbeit im Übergangsmanagement .....	100
6.4	Nutzen und Risiken für Mitarbeiter und Gefangene .....	102
6.5	Gesamteinschätzung .....	103
6.6	Verbesserungsbedarf .....	105
6.7	Lockerungen .....	106
<b>7.</b>	<b>Diskussion und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>108</b>
7.1	Auffassungen vom optimalen ÜM .....	108
7.2	Bewertung der IST-Situation im ÜM .....	109
7.2.1	Inhaltliche Standards/Wirkungen .....	109
7.2.2	Strukturierte Verfahren und Rahmenbedingungen im ÜM .....	112
7.2.3	Hospitationsmöglichkeiten; Handbuch ÜM .....	113
7.2.4	Nutzen, Risiken und Effekte des ÜM .....	114
7.2.5	Gesamtbewertung des ÜM .....	115
7.3	Übergangsmanagement in den Regionen .....	115
7.3.1	Kooperationsvereinbarungen und Kooperationstreffen .....	115
7.3.2	Zusammenarbeit in den Regionen .....	116
7.3.3	Zusammenarbeit mit anderen Akteuren .....	117
7.4	Lockerungen .....	117
7.5	Gesamtbewertung und Handlungsempfehlungen .....	118
	<b>Literatur .....</b>	<b>125</b>
	<b>Anhänge .....</b>	<b>127</b>
A)	Glossar: Kurze Erläuterung der berichteten statistischen Kennwerte .....	127
B)	Fragebogen .....	133

## Zusammenfassung

### Hintergrund (Kapitel 1)

Die Wiedereingliederung von Straffälligen nach der Entlassung aus dem Strafvollzug stellt seit einigen Jahren ein bedeutendes Handlungsfeld der niedersächsischen Justiz dar. An der Schnittstelle von Justizvollzug, Ambulantom Justizsozialdienst und Freier Straffälligenhilfe, an der „Übergangsmanagement“ betrieben wird, hat es verschiedene Bemühungen gegeben, die Zusammenarbeit dieser drei Säulen zu verbessern.

Dabei wurde darauf geachtet, die Perspektive der Praktiker bei der Reform einzubeziehen. Unter anderem wurde die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften beauftragt, im Rahmen einer Evaluationsstudie die Bediensteten der drei Säulen zu befragen. Zwischen 2010 und Ende 2011 wurden die im Übergangsmanagement tätigen Personen mit verschiedenen Methoden um Einschätzungen zu Aspekten ihrer Tätigkeit und der Zusammenarbeit gebeten (Hollmann & Haas, 2012; vgl. Abschnitt 1.2 dieses Berichts).

### Methode (Kapitel 2)

Drei Jahre nach Abschluss der letzten (Online-)Befragung der Praktiker durch die Ostfalia Hochschule hat der Kriminologische Dienst des niedersächsischen Justizvollzugs Ende 2014 erneut die im Übergangsmanagement tätigen Bediensteten der drei Säulen zu ihren Meinungen und Bewertungen befragt und zudem die Leitungen der niedersächsischen Justizvollzugsanstalten in einer gesonderten Befragung um Einschätzungen zu dieser Thematik gebeten. Die vorliegende Studie stellt also eine Folgeuntersuchung dar, die in vielen Aspekten mit der von Hollmann und Haas (2012) vergleichbar ist.

Die standardisierte Online-Befragung der Praktiker wurde von einer Arbeitsgruppe mit Vertretern der drei Säulen vorbereitet (Abschnitte 2.1 und 2.2). Insgesamt waren die Angaben von 273 Personen verwertbar, was einer Teilnahmequote von 47,6 % entspricht. Der Rücklauf variierte zwischen 42,4 % (AJSD) und 71,4 % (Anlaufstellen) und kann als gut bezeichnet werden (Abschnitte 2.4 und 2.6). An der schriftlichen Befragung der Anstaltsleitungen beteiligten sich alle Justizvollzugsanstalten (Abschnitt 2.3).

### Ergebnisse (Kapitel 3 bis 6)

Ein Schwerpunkt der Befragung bildeten die Vorstellungen von einem „optimalen“ Übergangsmanagement (Abschnitte 3.1 und 6.1) und die Abfrage der Wahrnehmungen vom aktuellen Zustand des ÜM (Abschnitt 3.2).



Mehr als neun von zehn befragten Praktikern aus dem Justizvollzug, dem AJSD und den Anlaufstellen sehen die Klärung bzw. Regelung von Arbeit, Finanzen und Wohnen als zentralen Aspekt des ÜM. Die Anstaltsleitungen sehen dies genauso. Die Wirkung des ÜM, also die Erfüllung dieser inhaltlichen Standards, wird als wichtiger eingeschätzt als alle weiteren abgefragten Merkmale. Zu letzteren gehören, mit Zustimmungsraten von jeweils auch noch über 80 %,

- die Anwendung strukturierter und für alle Beteiligten am ÜM verbindlicher Verfahren und Regeln für die Zusammenarbeit (z.B. rechtzeitige Informationen, klare Aufgabenverteilung, fallübergreifende Zusammenarbeit)
- die Optimierung der Rahmenbedingungen (wie die heimatnahe Unterbringung der Gefangenen sowie die ausreichende personelle Ausstattung ) sowie
- die wertschätzende Zusammenarbeit.

Ebenfalls wichtig erscheint den Praktikern die Ausweitung von Vollzugslockerungen und der Nutzung des offenen Vollzugs (83 %) - hier bestehen Unterschiede zu den Anstaltsleitungen (46 %). Auch die durchgängige Arbeit an kriminogenen Faktoren wird als bedeutsam gewertet. Eher unwichtig ist den Praktikern von AJSD und Vollzug die Teilnahme des AJSD an Vollzugsplankonferenzen nach Bewährungswiderruf (34 %) oder vor der Entlassung (31 %).

Diese Vorstellungen der Praktiker zu einem optimalen Übergangsmanagement werden in der Realität offenbar nicht durchgehend erfüllt (Abschnitt 3.2). So gibt nur jeder zweite Befragte an, dass die als so wichtig erachteten inhaltlichen Standards des ÜM (s.o.: z.B. Arbeit, Wohnen, Finanzen, Papiere) tatsächlich erfüllt werden. Hierbei muss natürlich bedacht werden, dass dafür maßgeblich auch die Entlassenen selbst, die Lage z.B. auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie die Leistungen anderer sozialstaatlicher Akteure verantwortlich sind. Die in der Befragung geäußerten Wünsche der Praktiker zur Einbeziehung weiterer Akteure in das ÜM dokumentieren diese Erkenntnis (dazu Abschnitt 4.5).

Allerdings sehen die Befragten auch innerhalb der Zusammenarbeit zwischen AJSD, Justizvollzug und Anlaufstellen und der Einhaltung der etablierten Regelungen und Standards noch Verbesserungsbedarf (Abschnitte 3.2.2 und 3.2.4): Nur ca. vier von zehn Praktikern sind der Auffassung, dass die entwickelten strukturierten Verfahren im ÜM auch umgesetzt werden. Beim Stellenwert, den das ÜM in der Wahrnehmung der Praktiker bei ihren Kollegen spielt, ist noch „Luft nach oben“. Viele Beschäftigte finden, dass die Kooperationsvereinbarungen mit noch mehr Leben gefüllt und noch verbindlicher umgesetzt werden sollten und dass sich die Partner noch besser über die eingeleiteten Hilfsmaßnahmen informieren könnten. Ungefähr 60 % des AJSD bemängeln außerdem ihre nicht fristgemäße Beteiligung (Abschnitt 4.3.2). Die Anstaltsleitungen haben einen etwas optimistischeren Blick auf den Zustand des ÜM (Abschnitt 6.2)

AJSD und Vollzug geben mehrheitlich an, dass sie nicht genügend Zeit für das ÜM haben. Hier liegt eine weitere Barriere für die Realisierung eines „optimalen“ ÜM. Eine solche wird auch in Bezug auf die Informationsübermittlung durch Staatsanwaltschaften und Gerichte gesehen: Zu wenigen - vor allem ambulant tätigen - Beschäftigten sind Entscheidungen und Entlassungstermine rechtzeitig bekannt; „Spontanentlassungen“ stellen die Praktiker vor große Probleme und werden als Risiken erlebt.

Ein fast durchweg positives Ergebnis ist zur Atmosphäre der Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen festzuhalten (Abschnitt 4.3): Sie wird als gut und vertrauensvoll beurteilt. Die Arbeit in den regionalen Arbeitskreisen scheint gut zu funktionieren, man begegnet sich auf Augenhöhe, tauscht sich über die Zusammenarbeit, Entwicklungen und Erfahrungen aus. Die Kooperationstreffen in den Regionen weisen nach Einschätzung der Beteiligten eine hohe Qualität auf (Abschnitt 4.2 und 4.3). Die Möglichkeiten zur gegenseitigen Hospitation sind aktuell allerdings noch zu wenigen Praktikern - vor allem in den Anlaufstellen - bekannt bzw. werden eher selten genutzt.

Die Befragten zeigen eine hohe Übereinstimmung in Bezug auf die wahrgenommenen Zwecke und Funktionen von Lockerungen, aber unterschiedliche Haltungen zur Frage, ob Lockerungen und die Nutzung des offenen Vollzugs ausgeweitet werden sollten (Abschnitt 5). Während die ambulanten Dienste häufiger den „Unterstützern“ von Lockerungen und ihrer Ausweitung zugerechnet werden können (ASTen 72 %, AJSD 64 %), finden sich unter den JVA-Beschäftigten deutlich mehr „Skeptiker“ (40 % für die Ausweitung). Die Anstaltsleitungen sind sich beim Thema Lockerungen untereinander eher uneinig, zusammengenommen sind sie im Vergleich zu den ambulant Tätigen zurückhaltender in Bezug auf die Befürwortung der Ausweitung von Lockerungen.

Insgesamt geben die Praktiker dem ÜM die Schulnote „befriedigend“ - wie schon Ende 2011 (Abschnitt 3). Sie sehen in Bezug auf ihre eigene Tätigkeit als auch in Bezug auf die Gefangenen deutlich mehr Nutzen im ÜM als Risiken (Abschnitte 3.3 und 3.4). In der Gesamtschau aller Befunde lässt sich festhalten, dass das Übergangsmanagement auf einem guten Weg ist.

Am optimistischsten in Bezug auf die Gesamtbewertung des ÜM und der Zusammenarbeit sind die Mitarbeiter der Anlaufstellen (so wie auch die Anstaltsleitungen, vgl. Abschnitt 6.5). Die ASTen halten die Rahmenbedingungen überwiegend für gut, die zeitlichen Ressourcen für ausreichend und sehen im Übergangsmanagement auch gute Chancen für die Verbesserung der Integration der Entlassenen. Auch wenn die ASTen in mehreren Aspekten Verbesserungsbedarfe sehen, lässt sich schlussfolgern, dass den ASTen die feste Verankerung im ÜM gut getan hat und sie sich als eigenständiger und wichtiger Partner in der Kooperationsarbeit fühlen.

Die Beschäftigten des AJSD bewerten dabei das ÜM insgesamt, so wie auch die meisten Einzelaspekte, weniger gut als die Befragten der anderen beiden Säulen. Sie offenbaren in mehrerer Hinsicht eine geringere Zufriedenheit mit dem Zustand des ÜM sowie den Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und sehen mehr Verbesserungsbedarf. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass der AJSD seit der Reform der Bewährungshilfe, Führungsaufsicht und Gerichtshilfe in Niedersachsen den vergleichsweise größten Wandel zu vollziehen hatte. Es ist deshalb wohl nicht verwunderlich, dass die AJSD-Bediensteten von mehr Skepsis und ihre Einschätzungen von mehr Zurückhaltung geprägt sind. Außerdem stellen für den AJSD die Gefangenen, die aus der Haft in die Freiheit entlassen werden, nur einen kleinen Ausschnitt ihrer Klientel dar. Daneben müssen möglicherweise unterschiedliche Definitionen inhaltlicher Standards, unterschiedliche Zeit- bzw. Wahrnehmungsabschnitte im Prozess des ÜM sowie unterschiedliche Subgruppen Entlassener bei der Interpretation der unterschiedlichen Bewertungen des ÜM durch die drei Säulen berücksichtigt werden (dazu im Detail Abschnitt 7).

### **Handlungsempfehlungen**

Für die zukünftige Zusammenarbeit im Übergangsmanagement lassen sich in der Gesamtschau der Studienergebnisse, aufgrund einzelner Befunde sowie eigener Überlegungen einige Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Zunächst einmal ist eine Weiterführung der Zusammenarbeit im Übergangsmanagement sinnvoll. Der Reformprozess ist insgesamt noch jung, und dies trifft insbesondere auf die regionalen Arbeitskreise zu. Mit der Dauer der Interaktionen zwischen den drei Säulen wächst auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Zusammenarbeit stabiler wird und noch bestehende Differenzen reduziert werden.
2. Der Prozess könnte darüber hinaus durch mehr Hospitationen und gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen befördert werden. In Bezug auf die Hospitationen ist zunächst einmal die Informierung aller Bediensteten - auch der Anlaufstellen - über die Möglichkeit dieser Personalentwicklungsmaßnahme nötig. Für gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen bietet sich eine Vielzahl von Themen an, angefangen von Workshops zu Grundhaltungen in der Arbeit mit Straffälligen über den Umgang mit psychisch Auffälligen bis zu Veranstaltungen bezüglich Prognostik und Behandlung. Die „Workshops Übergangsmanagement“ sollten weiterhin regelmäßig stattfinden.
3. Um die Zufriedenheit mit dem ÜM zu erhöhen, könnten möglicherweise auch inhaltliche Mindeststandards für die JVA, den AJSD und die ASTen definiert und so die bestehenden Regelungen in der AV Übergangsmanagement weiterentwickelt werden. Diesen Vorschlag hatten auch schon Hollmann und

Haas (2012) gemacht. Dabei wäre es nötig, diese möglichst konkret zu fassen, damit so wenig Spielraum für Interpretation bleibt wie möglich.

4. Es könnte sich auch lohnen, auf regionaler Ebene gemeinsame Informationsveranstaltungen für Straffällige rund um die Thema Entlassung und soziale Wiedereingliederung zu entwickeln.
5. Verbesserungsmöglichkeiten bestehen bei der Weitergabe von Informationen über geplante Kooperationstreffen in den Regionen, so dass sich Bedienstete aller drei Säulen schon im Vorfeld einbringen können und im Nachhinein angemessen in Kenntnis über die Ergebnisse gesetzt fühlen.
6. Auf den Kooperationstreffen selbst könnte stärker als bisher auch über gelungene und gescheiterte ÜM-Fälle gesprochen werden. Die gemeinsame kritische Analyse von Dingen, die gut oder weniger gut funktioniert haben, fördert am Ende das gegenseitige Verständnis. Die positiven Einschätzungen zur aktuellen Atmosphäre in den Arbeitskreisen lassen den Schluss zu, dass das Verhältnis untereinander „belastbar“ ist und solch einen kritischen Austausch auch aushält. Die Reflektion von Lücken, Hindernissen und Stärken des ÜM in den Regionen trägt auch das Potential, die Wirkungen des ÜM im Hinblick auf die soziale Integration der Entlassenen zu verbessern, die allen Beteiligten ja ein Hauptanliegen ist.
7. Ein wichtiger Aspekt erscheint die stärkere Einbeziehung der Gerichte und Staatsanwaltschaften in die regionale Kooperationsarbeit. Große Teile der Befragten beurteilen die (nicht rechtzeitige) Weitergabe von Informationen zu Entscheidungen und Entlassungsterminen kritisch. Diese war auch schon in der vorangegangenen Befragung durch Haas und Hollmann (2012) bemängelt worden.
8. Kritisch wird von den Teilnehmern auch das fehlende oder problematische Übergangsmanagement für Gefangene mit kurzen Strafen und Ersatzfreiheitsstrafen gesehen. Ziel der Justiz und der justiznahen Dienstleister sollte es sein, diese Personen wenn möglich aus dem Vollzug herauszuhalten (vgl. Suhling, im Druck), z.B. durch die Etablierung neuer Angebote gemeinnütziger Arbeit, die Verlängerung oder Veränderung von Bewährungs- und Führungsaufsichtsfristen bzw. Auflagen und Weisungen bei deren Nichterfüllung usw. Diese Gefangenen sind ein Problem, weil sie zu kurz im Vollzug sind, um dort durch Behandlungs- und Betreuungsangebote positive persönliche Veränderungen anzustoßen, um Lockerungen erhalten zu können und um in das Raster des ÜM zu fallen. Gleichzeitig sind diese Straftäter zu lang im Vollzug, um eine möglicherweise vorhandene Wohnung und/oder Arbeitsstelle zu halten.

9. Es sollte eine Diskussion der drei Säulen - inklusive ihrer Leitungen - über Lockerungen und Verlegungen in den offenen Vollzug mit dem Ziel geben, die diesbezüglichen Chancen und Risiken und die unterschiedlichen Perspektiven auf dieses Thema zu erörtern. Gelangt man - wie große Teile der ambulant tätigen Befragten und nicht wenige der Justizvollzugsbediensteten - zur Schlussfolgerung, dass mehr Vollzugsöffnung gewagt werden müsste, um das ÜM zu verbessern, sollte über die Stärkung des offenen Vollzugs, den Ausbau von Behandlungsmaßnahmen im offenen Vollzug und vielleicht auch die Konzeption von Vorbereitungsprogrammen auf Lockerungen und den offenen Vollzug nachgedacht werden.
10. Die Qualität der Entlassungsvorbereitung und des Übergangsmanagements könnte davon profitieren, wenn die Justiz Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Akteuren schließt, die für die soziale Integration der Straffälligen wichtig sind. Die Befragten finden hier unter anderem die Jobcenter, Fachstellen für Sucht/Suchtprävention und Einrichtungen der Wohnhilfe wichtig.
11. Im Justizvollzug sollte über die Ausbildung von Case Managern nachgedacht werden, die das ÜM durch ihre besonderen Kompetenzen in der Vernetzungsarbeit befördern könnten (vgl. Wirth, Grosch & Blesken, 2015).
12. Dem Gefühl der Praktiker, nicht genügend Zeit für das ÜM zu haben, sollte genauer auf den Grund gegangen werden. Hollmann und Haas (2012) hatten hier - zumindest für die größeren AJSD-Bezirke - vorgeschlagen, Spezialisten für das ÜM zu etablieren. Möglicherweise sind die Standards des ÜM weiterzuentwickeln, etwa, indem dem Risiko- und Bedarfsprinzip (Andrews & Bonta, 2010; deutsch Göbbels & Zimmermann, 2013) stärker Rechnung getragen wird und eine Konzentration auf diejenigen erfolgt, die das höchste Rückfallrisiko haben und Unterstützung (sowie ggf. Kontrolle) am stärksten benötigen. Dies würde indes eine routinemäßige Erfassung von Bedarfen und Risiken für alle Gefangenen schon im Vollzug voraussetzen.
13. Das ÜM könnte in diesem Sinne womöglich auch effizienter (also wirksamer bei geringerem Ressourcenaufwand) werden, wenn Vollzug und AJSD eine gemeinsame EDV-Anwendung verwenden würden, die die Übermittlung von Informationen vereinfacht oder zumindest zwei Systeme, die in Bezug auf den Datenaustausch miteinander korrespondieren können (vgl. Winkler & Werner, 2015).
14. Bei der Novellierung des NJVollzG sollte eine stärkere gesetzliche Regelung des ÜM diskutiert werden. Andere Bundesländer, deren Strafvollzugsgesetze jünger sind als das NJVollzG, haben verbindliche gesetzliche Strukturen für die Zusammenarbeit des Vollzugs mit ambulanten Justizsozialdiensten und auch umgekehrt sowie Nachsorgemöglichkeiten geschaffen (vgl. z.B. die Ge-

setze der Länder, die sich an den „Musterentwurf“ anlehnen sowie die Übersicht bei Pruin, 2015, die sich auch mit den gesetzlichen Regelungen der Bundesländer zur Zuständigkeit JVA-Bediensteter nach der Entlassung sowie zu entlassungsvorbereitenden Lockerungen befasst).

15. Die Zusammenarbeit der drei Säulen sollte in einigen Jahren erneut wissenschaftlich untersucht werden, z.B. im Rahmen einer ähnlichen Studie wie der vorliegenden. Vor Ablauf von fünf Jahren dürfte sich dies jedoch nicht lohnen, da Veränderungen vermutlich langsam vonstattengehen werden. Ist auch darüber hinaus eine regelmäßige Untersuchung das Ziel, sollten bei der nächsten Befragung individuelle Codes generiert werden, über die bei folgenden Befragungen der individuelle Verlauf abgebildet werden kann.
16. Aktuell wichtiger erscheint eine wissenschaftliche Untersuchung der *tatsächlichen* Wirkungen des ÜM, die ja auch den Befragten ein zentrales Anliegen sind. Dies hatten bereits Hollmann und Haas (2012) gefordert. Zwar weisen die Controlling-Kennzahlen des Justizvollzugs seit dem Beginn des Reformprozesses verbesserte Werte in den relevanten Bereichen aus, ÜM betrifft aber per definitionem auch Erfolgsindikatoren jenseits der Entlassung. Vor allem aber ersetzt Controlling, so wertvoll es für die Steuerung des Vollzugs sein kann, keine Wirkungsanalysen, kann also die Frage, welche Behandlungsmaßnahmen in Haft und welche Maßnahmen des ÜM bei welchen Gefangen welche Effekte erzeugen, nicht beantworten.

## 1. Einleitung

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 (Matt, 2014). Bei der Beschaffung einer geeigneten Unterkunft sowie einer Beschäftigung, der Versorgung besonderer Bedarfe (wie Suchtberatung/-therapie, Schuldenregulierung, soziale Kontakte), der Sicherung des Lebensunterhalts und einer Vielzahl weiterer Voraussetzungen gelingender Reintegration in die Gesellschaft bedarf es der Zusammenarbeit des Justizvollzugs mit ambulanten Akteuren, von denen der Ambulante Justizsozialdienst (AJSD) und die Anlaufstellen (ASTen) die wichtigsten darstellen. 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).

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 Straffälligenhilfe) zu einer engeren und stärker abgestimmten Zusammenarbeit zu bringen. Eine Rekapitulation der Konzepte und Prozesse kann hier aus Platzgründen nicht erfolgen (siehe zum Überblick über die bundesweiten Reformen und Initiativen die Beiträge in der Zeitschrift *Bewährungshilfe*, z.B. in den Heften 2/2006, 2/2008, 2/2009 sowie die Beiträge in der Zeitschrift *Forum Strafvollzug*, z.B. in den Heften 1/2008, 2/2009, 5/2010, 2/2014).

## 1.1 Die Forschungslage: Ein Kurzüberblick

Internationale Studien vermögen die Hoffnung zu nähren, 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. In einer aktuellen 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 solche 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 „reentry“ 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 keine. Weit verbreitet sind Darstellungen von ÜM-Projekten und -Initiativen, die mit narrativen Erfahrungsberichten verbunden werden. Insgesamt eher selten sind diese Projektdarstellungen mit Datenmaterial zu relevanten Erfolgsindikatoren (wie z.B. Beschäftigungsquoten) angereichert (z.B. Dölling & Kerner, 2013; Oschmiansky & Lucker, 2012; Wirth, 2009). Die Forschungslage zu Ergebnissen und zur Wirksamkeit des Übergangsmagements ist in Deutschland also noch als sehr 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 Übergangsmangement sind in Deutschland sehr selten. Neben der niedersächsischen Evaluationsstudie von Haas und Hollmann (2012), auf die im nächsten Abschnitt näher eingegangen wird, gibt es noch zwei breiter angelegte Studien zum Übergangsmangement in Hessen (Oschmiansky & Lucker, 2012) und in Baden-Württemberg (Dölling, Entorf & Hermann, 2014). In beiden Studien wurden nicht nur die beteiligten Akteure befragt, sondern auch Dokumente analysiert, Statistiken ausgewertet und Wirtschaftlichkeitsanalysen durchgeführt wurden. Da in der hessischen Studie nur zehn Beschäftigte im ÜM befragt wurden, wird auf sie vorliegend nicht näher eingegangen. Auf die Ergebnisse der Baden-



Württemberger Studie mit deutlich mehr befragten Praktiker wird an geeigneter Stelle Bezug genommen.

## **1.2 Die Entwicklung des ÜM in Niedersachsen und die Studie der Ostfalia-Hochschule**

In Niedersachsen wurden zur Verbesserung der Reintegration Straffälliger am Übergang von der Haft in die Freiheit mehrere Maßnahmen initiiert: Es wurden Entlassungskoordinatoren in den JVAen sowie im Rahmen der Reform der Bewährungshilfe und Führungsaufsicht zentrale Ansprechpartner für das ÜM beim neu geschaffenen Ambulanten Justizsozialdienst AJSD etabliert. Es wurde eine Allgemeinverfügung (AV) Übergangsmangement verabschiedet und eine Vielzahl von Projekten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ins Leben gerufen. Seit 2010 werden regelmäßige Treffen (Praxisworkshops ÜM) der drei Säulen Vollzug, AJSD und ASTen abgehalten, und in allen Regionen haben sich regionale Arbeitskreise der drei Säulen gebildet. Zudem wurde 2010 eine Studie zur Struktur- und Prozessevaluation des ÜM in Niedersachsen in Auftrag gegeben.

In dieser Studie, deren Abschlussbericht seit 2012 vorliegt (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 resümierten seinerzeit 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),
- 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,
- dass die Praktiker vorsichtig optimistisch waren, dass die Reform auch nachhaltige Verbesserungen für die Probanden im ÜM bringt.

In fast allen Bereichen waren die interviewten „Experten“ (u.a. die Entlassungskoordinatoren, die Bezirksleitungen des AJSD und die Geschäftsleitungen der Anlaufstellen) optimistischer als die Praktiker. Aber auch für die Praktiker sahen die Autoren gute Chancen, dass sie sich mit dem Reformprozess identifizieren werden. Im Rah-

men eines insgesamt positiven Fazits identifizierten Hollmann und Haas (2012) in mehreren Bereichen noch Handlungsbedarf:

- Viele Praktiker sahen eine starke Abhängigkeit des ÜM von persönlichem Engagement der Bediensteten.
- Nur 30 % nahmen wahr, dass das ÜM im Bewusstsein der Bediensteten der eigenen Organisation „angekommen“ war (weitere ca. 40 % sahen das teils/teils so).
- Informationen über den Reformprozess kamen nach Auskunft der Praktiker nicht immer bei allen an.
- Nur 40 % stimmten der Aussage zu, dass die Kooperationspartner eng zusammenarbeiteten.
- Die Befragten hielten einen weiteren Ausbau der Arbeit an inhaltlichen Standards für nötig, da die Situation der Inhaftierten zum Entlassungszeitpunkt Anfang 2012 im Vergleich zur Situation 2009 als kaum verbessert erlebt wurde.
- Die meisten Experten und Praktiker sahen Bedarf für den Ausbau der Vollzugslockerungen.

Insgesamt konstatieren Hollmann und Haas (2012, S. 299), 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. Dies wirft die Frage auf, wie sich das ÜM in den Folgejahren entwickelt hat.

### **1.3 Die vorliegende Studie**

Zur Klärung der Frage, wie die Bediensteten der drei Säulen Vollzug, AJSD und AS-Ten das Übergangsmanagement drei Jahre nach der Bestandsaufnahme durch Hollmann und Haas (2012) bewerteten, wurde der Kriminologische Dienst vom Justizministerium beauftragt, eine Wiederholungsbefragung zu Situation des ÜM durchzuführen. Dabei sollten sowohl Vergleiche mit den Ergebnissen von 2012 gezogen als auch neue Aspekte thematisiert werden. Offen war seinerzeit zum Beispiel, wie sich die lokale bzw. regionale Zusammenarbeit in den sich seinerzeit noch im Aufbau befindlichen Arbeitskreisen ÜM gestalten würde.

Ziel der vorliegenden Studie ist also eine *aktualisierte Bestandsaufnahme der Sichtweisen der Praktiker im ÜM*. Dabei wurden auch die Leitungen der Justizvollzugsanstalten einbezogen und befragt. Erneut handelt es sich somit um eine Prozessevaluation; Wirkungen des reformierten ÜM, etwa auf die soziale Reintegration und Legalbewährung der ehemaligen Inhaftierten, werden nicht beleuchtet. Folgende Fragen leiten die Auswertungen des Berichts:

- Welche Merkmale hat ein „optimales“ ÜM aus der Sicht der Praxis - und wie gestaltet sich die aktuelle Situation im ÜM?
- Welchen Nutzen und welche Risiken sehen die Praktiker in den aktuellen ÜM-Regelungen für sich, welche Risiken für die Inhaftierten?
- Wie läuft die Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen? Was sind die Themen, in welcher Atmosphäre finden sie statt und führen sie zu wichtigen Ergebnissen?
- Wie wird die Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen insgesamt (jenseits der Zusammenkünfte im Rahmen der Arbeitskreise) bewertet?
- Wie stellen sich die Einstellungen zu Lockerungen heute dar?

## **2. Methodik und Stichprobe**

### **2.1 Vorbereitung der Studie und Entwicklung des Erhebungsinstruments**

Zur Vorbereitung der Studie wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Justizvollzugsanstalten (JVAen), des Ambulanten Justizsozialdienstes (AJSD) und der freien Straffälligenhilfen (Anlaufstellen, ASTen) ins Leben gerufen. Ziel war dabei sowohl die Reflektion der ersten Befragung durch die Ostfalia Hochschule als auch die Anpassung der Untersuchungsinhalte an die aktuellen Themen und Gegebenheiten.

In dieser Arbeitsgruppe waren neben zwei Mitgliedern des Kriminologischen Dienstes je drei Vertreter des AJSD, der Anlaufstellen und des Justizvollzuges vertreten, darunter jeweils auch Vertreter der Leitungsebene. Zudem waren zwei Studierende der Ostfalia-Hochschule für angewandte Wissenschaften in Wolfenbüttel Teil der Arbeitsgruppe, die ihre Abschlussarbeiten in diesem Projekt verfassten. Insgesamt wurden drei Arbeitstreffen durchgeführt. Darüber hinaus stand die Arbeitsgruppe auch zwischen und nach den Treffen im Austausch zum Projekt.

Bei der Vorbereitung wurde schnell deutlich, dass die Inhalte der Ostfalia-Studie nicht eins-zu-eins übernommen werden konnten. Ein großer Teil der Vorstudie beschäftigte sich mit der Ausgangslage vor den Reformen des Übergangsmanagements, also der Zeit vor 2009. Dieses Thema erneut aufzugreifen, schien angesichts der verstrichenen Zeit und der personellen Veränderungen wenig sinnvoll. Stattdessen sollte der Schwerpunkt auf aktuellen Fragen liegen, jedoch auch der Anschluss an die Voruntersuchung sichergestellt werden. Dies stellte sich als weitere Schwierigkeit dar, da die Voruntersuchung weder von der Konzeption noch vom Befragungsinstrument her auf eine weitere Befragungswelle ausgerichtet war. Daher war es nötig, das Befragungsinstrument der Vorstudie in verschiedenen Bereichen anzu-

passen und zum Teil Fragen auch umzuformulieren. Andere Formulierungen wurden zwar als problematisch eingeschätzt - etwa weil Begriffe wie „rechtzeitig“ zum Teil nicht klar definiert sind - aber dennoch übernommen, um eine möglichst hohe Anschlussfähigkeit zu bewahren.

Die Überarbeitung und Gestaltung des Befragungsinstruments durch den Kriminologischen Dienst war durchgängig vom Feedback der Vertreter der Praxis in der Arbeitsgruppe gespeist. Durch konstruktive Auseinandersetzung mit Problemen der Vorstudie, veränderten Bedingungen und dem Erhebungsinstrument war eine praxisnahe Überarbeitung und Aktualisierung der Themenbereiche möglich. So wurde beispielsweise das Thema „Lockerungen“ als ein Schwerpunkt festgelegt, da hier in der Praxis regelmäßig Gesprächsbedarf bestehe. Zudem war es durch die konkrete Diskussion einzelner Bereiche möglich, den Fragebogen verhältnismäßig schlank zu halten, indem der Umfang auf wichtige und praxisrelevante Inhalte beschränkt wurde.

In Absprache mit der Arbeitsgruppe wurde beschlossen, auch diese Erhebungswelle als Online-Befragung durchzuführen. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile dieser Methode überwogen die Argumente, die für eine Beibehaltung sprachen. So konnte nicht nur der methodische Anschluss an die Vorstudie, sondern zugleich ein ökonomischer Zugang gewährleistet werden. Nur so war eine Gesamterhebung mit den begrenzten finanziellen und personellen Mitteln überhaupt möglich. Außerdem entfallen bei dieser Methode durch die direkte Erfassung der Antworten mögliche Fehler durch die Dateneingabe und bei entsprechender Programmierung können fehlende Werte bei wichtigen Variablen vermieden werden. Zuletzt ermöglicht eine Online-Befragung eine Reduzierung der zeitlichen Belastung einzelner Teilnehmer durch einen jeweils maßgeschneiderten Fragebogen: Durch Filterfragen wurden jeweils nur die Fragen gestellt, die für die jeweilige Person auch relevant sind. Beispielsweise wurden einem Teilnehmer, der angab, nicht an Treffen der regionalen Arbeitskreise teilzunehmen, auch keine weiteren diesbezüglichen Fragen gestellt.

Das Erhebungsinstrument wurde von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe hinsichtlich Verständlichkeit und Klarheit geprüft. Zudem wurde der Fragebogen vor Beginn der Befragung an weitere Personen aus der Praxis gegeben, die nicht an der Erstellung beteiligt waren. Die Kommentare dieser Kolleginnen und Kollegen wurden nach Rücksprache innerhalb der Arbeitsgruppe bei der Erstellung der finalen Version berücksichtigt. Der komplette Fragebogen befindet sich im Anhang B dieses Berichts.

## **2.2 Studiendesign und -durchführung**

Mit Bezug zur Ostfalia-Studie entschied sich die Arbeitsgruppe für eine erneute Totalerhebung aller Beschäftigten der drei Säulen, die in Niedersachsen im Übergangsmanagement tätig sind. Die Alternative einer repräsentativen Auswahl war

schon auf Grund der unbekanntem Grundgesamtheit<sup>1</sup> nicht angemessen. Zudem sollten bewusst möglichst viele Beschäftigte im Übergangsmanagement zu Wort kommen.

Zur Erfassung der potentiellen 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 der Regel Entlassungskoordinatoren in den JVAen) im Übergangsmanagement tätig sind. Im Falle von AJSD und Anlaufstellen wurden sämtliche Mitarbeiter ausgewählt.

An alle gemeldeten Adressen wurde vier Wochen vor Beginn der Befragung ein Ankündigungsschreiben versandt, das über den Zweck der geplanten Studie und das weitere Vorgehen informierte. Hier wurde bereits auf die Freiwilligkeit und Anonymität der Teilnahme verwiesen sowie der Beginn der Befragung angekündigt.

Schließlich wurde Ende November 2014 an alle Adressen eine Einladung zur Teilnahme an der Studie gesandt. In dieser Mail waren sowohl der Link zur Befragung als auch ein Passwort enthalten, das für den sehr unwahrscheinlichen Fall eines „zufälligen“, nicht zur Zielgruppe gehörenden Besuchers der Befragungshomepage die Möglichkeit einer Teilnahme an der Studie verhindern sollte.

Als Erhebungsphase wurde schließlich der Zeitraum zwischen 28.11. und 31.12. 2014 gewählt. In der Mitte dieses Zeitraums wurde eine Erinnerungsmail versandt, die auch das Ende der Befragung am 31.12. ankündigte. Am 15.01.2015 wurde die Befragung endgültig geschlossen. Der Zeitraum entsprach damit ungeplant im Wesentlichen dem Zeitraum der Vorstudie (12.12.2011-13.01.2012).

### **2.3 Die Befragung der Anstaltsleitungen**

Nach Abschluss der Befragung der Bediensteten schien die Perspektive der Anstaltsleitungen im niedersächsischen Justizvollzug eine wertvolle Ergänzung zur bisherigen Datenbasis zu sein. Die Planung für diese Erweiterung bestand schon zu Beginn des Projektes.

Die Anstaltsleitungen wurden Mitte Januar 2015 postalisch informiert und gebeten, die zugestellten Fragebögen ausgefüllt an den Kriminologischen Dienst zurückzu-

---

<sup>1</sup> Man könnte argumentieren, dass im Justizvollzug Übergangsmanagement Aufgabe aller Beschäftigten ist. Dies würde aber die Zahl der Personen, die wirklich Einblick in die Zusammenarbeit haben und Auskunft geben kann, weit überschätzen. Wer allerdings tatsächlich so umfangreich mit Übergangsmanagement beschäftigt ist, um Auskunft darüber geben zu können, ist tatsächlich unbekannt und kann nur über die Benennungen der Entlassungskoordinatoren geschätzt werden (vgl. 2.4).

senden. Die Leitungen aller 13 Justizvollzugsanstalten beteiligten sich an der Befragung.<sup>2</sup>

Obwohl es sich damit um eine Vollerhebung handelt, ist der Charakter dieser Zusatzuntersuchung klar explorativ. Die Befragung orientierte sich wesentlich an der Beschäftigtenbefragung, weshalb einige Vergleiche dargestellt werden können. Andere Aspekte wurden mangels Bezug weggelassen, einige Fragen wurden wiederum nur den Anstaltsleitungen präsentiert.

Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung wurden die Anstaltsleitungen mit einer schriftlichen Variante des Fragebogens befragt, obwohl Unterschiede wegen verschiedener Methodik (Online- und Papierfragebogen) nicht ausgeschlossen werden können. Verzerrungen dürften bei der sehr hohen Ähnlichkeit der Bögen indes nicht zu erwarten sein.

Die Auswertungen zur Befragung der Anstaltsleitungen sind in Abschnitt 6 dargestellt.

## **2.4 Grundgesamtheit und Rücklauf**

Insgesamt wurden 680 Adressen an den Kriminologischen Dienst gemeldet. Darunter waren 351 Adressen des AJSD, 35 Adressen der Anlaufstellen und 294 Adressen von Beschäftigten des Justizvollzuges.

Die tatsächliche Größe der Grundgesamtheit und der Rücklauf lassen sich daraus jedoch nicht direkt ablesen, da sich ein bedeutender Teil der angeschriebenen Beschäftigten als nicht mit Übergangsmanagement bezeichnete. Am Anfang der Befragung war eine Frage eingefügt, die genau diese Möglichkeit klären sollte. Immerhin 95 Personen haben explizit angegeben, dass sie sich selbst nicht im ÜM beschäftigt sehen. Es ist aber darüber hinaus anzunehmen, dass ein gewisser Teil der Angeschriebenen trotz gezielter Bitte nicht dem Link gefolgt ist, um zumindest diese Information mitzuteilen. Unter dieser Annahme müsste die Grundgesamtheit, wie sie durch die Zahl der mitgeteilten Adresse suggeriert wird, weiter reduziert werden. Dies ist auch deshalb wahrscheinlich, weil die Anfrage nach im ÜM tätigen Bediensteten besonders im Justizvollzug so formuliert war, dass möglichst niemand vergessen wird. So eine Aufforderung, „niedrigschwellig“ potentielle Befragungsteilnehmerinnen

---

<sup>2</sup> Wir danken besonders Herrn Ltd. Psychologiedirektor Matthias Bormann für die kritische Durchsicht der ersten Entwürfe des Fragebogens für die Anstaltsleitungen.

und -teilnehmer zu melden, führt zwangsläufig dazu, dass einige Personen zu viel gemeldet werden.<sup>3</sup>

Da eine genaue Schätzung, wie viele Personen tatsächlich im ÜM tätig sind, an dieser Stelle letztlich nicht möglich ist, wird bewusst von einer Grundgesamtheit von 585 Personen ausgegangen. Dies entspricht den 680 gemeldeten Adressen (Bruttostichprobe) minus 95 Meldungen, nicht im ÜM beschäftigt zu sein. Die maximal erreichbare Ausschöpfung beträgt allerdings 574 Personen, da 11 Personen im gesamten Befragungszeitraum nicht im Dienst waren. Bis hierhin handelt es sich um sogenannte **stichprobenneutrale Ausfälle**, die im Gegenteil zu systematischen Ausfällen keinen Einfluss auf das Ergebnis haben.

Mit der Festsetzung der erreichbaren Grundgesamtheit auf 574 Personen (der sogenannten **bereinigten Bruttostichprobe**) wird der tatsächlich realisierte Rücklauf aus den genannten Gründen wahrscheinlich unterschätzt, weshalb von einem **Mindest-Rücklauf** ausgegangen werden sollte.

Insgesamt wurden 341 Aufrufe der Befragung registriert, wobei 262 Personen die Befragung regulär beendet haben. Bei den restlichen 79 Aufrufen handelt es sich um nicht-beendete Fragebögen. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass diese Fälle auch notwendig entsprechend viele Personen wiedergeben. Es war möglich, den Fragebogen erneut aufzurufen, falls die Bearbeitung aus irgendeinem Grund abgebrochen werden musste. Es ist also denkbar, dass eine Person beim ersten Aufruf den Bogen nicht beendet hat, dies allerdings in einem zweiten Versuch getan hat. Auch wenn dieses Verhalten nicht als Regel angenommen werden kann, wird diese Möglichkeit berücksichtigt. Insgesamt 14 der nicht-beendeten Fragebögen werden bis zum Abbruch der Befragung einbezogen, da dieser sehr spät erfolgte und die Antworten bis dahin keine Auffälligkeiten aufwiesen, die einen Ausschluss rechtfertigen würden.

Von den Personen, die den Fragebogen regulär beendet haben, wurden drei aus den Auswertungen ausgeschlossen, da sie sehr hohe Raten fehlender Werte (nicht beantworteter Fragen) und auffällig schnelle Bearbeitungszeiten einzelner Seiten des Fragebogens aufwiesen. Insgesamt befinden sich damit 273 Personen in der Auswertungsstichprobe (der sogenannten **Nettostichprobe**): 259 reguläre Beender und 14 bis zum Abbruch verwendbare Abbrecher), was einen Mindest-Rücklauf „gültiger“ Bögen von **47,6%** ausmacht. Abbildung 1 und Tabelle 1 bieten einen Überblick über den Rücklauf und die Stichprobengröße. Während sich fast 3/4 der Bediensteten der

---

<sup>3</sup> Formal gesprochen geht eine solch niedrighschwellige Selektion zwangsläufig mit einer erhöhten Rate „falsch positiver“ Meldungen einher (Bedienstete, die nicht ÜM tätig sind, werden gemeldet). Dafür wird die Rate „falsch negativer“ Meldungen minimiert (Übersehen von Bediensteten, die im ÜM tätig sind).

ASTen beteiligten, waren es ungefähr die Hälfte unter den JVA-Bediensteten und etwas mehr als vier von 10 der AJSD-Bediensteten.

Dieser Rücklauf ist als gut zu bezeichnen. Zwar liegt er etwas unter der von Hollmann und Haas (2012, vgl. Abschnitt 2.6), allerdings gehen Wiederholungsbefragungen in der Regel mit Stichprobenverlusten einher. Eine aktuelle Befragung der Bewährungshilfe in Baden-Württemberg (Dölling et al., 2014) erbrachte für Justizvollzugsbedienstete einen vergleichbaren Rücklauf, für Mitarbeiter freier Träger eine geringe Quote (44,3 %) und für die hauptamtlichen Bewährungshelfer eine Beteiligung von 76,8 %. Dabei muss aber auch bedacht werden, dass es in der Studie um die Evaluation der Bewährungshilfe ging, die 2007 auf einen privaten Träger übertragen wurde.

**ABBILDUNG 1. GRUNDGESAMTHEIT, RÜCKLAUF UND STICHPROBENGROÖE**

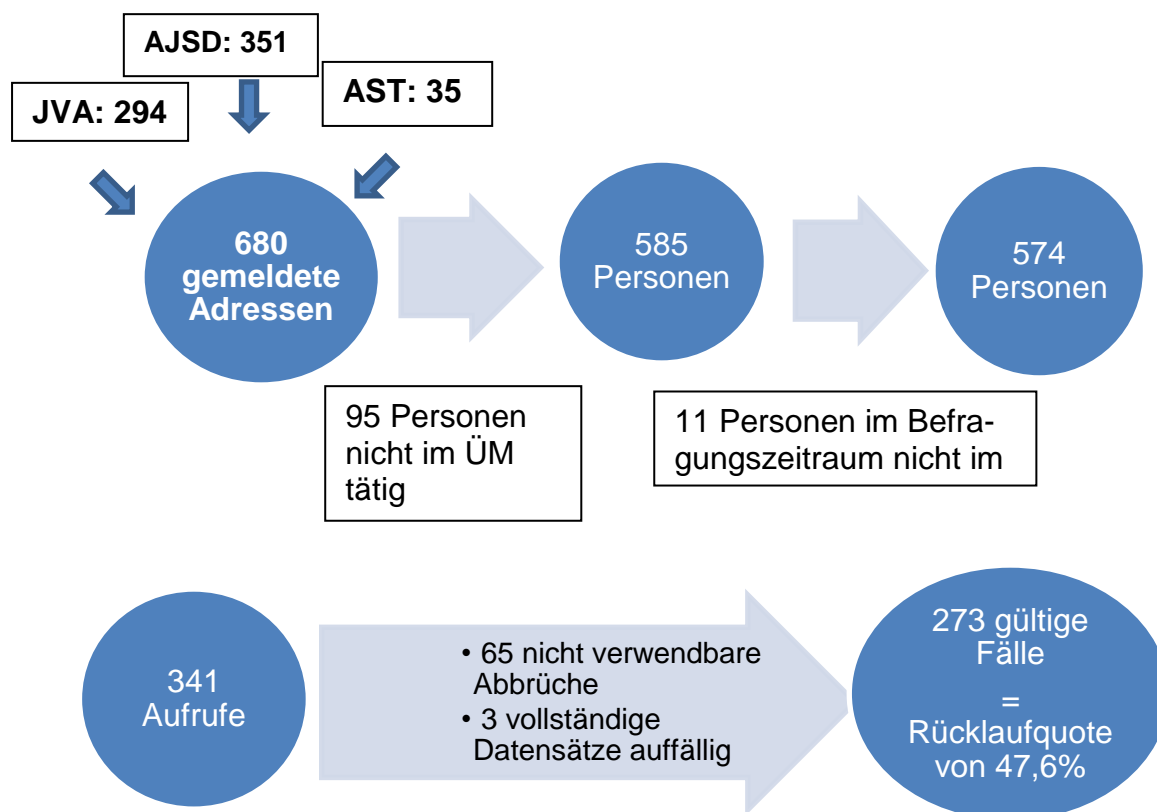




TABELLE 1. GRUNDGESAMTHEIT, RÜCKLAUF UND STICHPROBENGRÖßE

	<i>gemeldete Adressen</i>	<i>davon nicht im ÜM tätig</i>	<i>im Befragungszeitraum nicht im Dienst</i>	<i>angepasste Grundgesamtheit</i>
Justizvollzug	294	56	3	235
AJSD	351	39	8	304
Anlaufstellen	35	0	0	35
<b>gesamt</b>	<b>680</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>574</b>

TABELLE 1. GRUNDGESAMTHEIT, RÜCKLAUF UND STICHPROBENGRÖßE (FORTSETZUNG)

	<i>angepasste Grundgesamtheit</i>	<i>davon</i>				<i>Gültige insgesamt</i>	<i>Gültige in % (= Rücklaufquote)</i>
		<i>reguläre Beender (gültig)</i>	<i>reguläre Beender (nicht gültig)</i>	<i>Abbrecher (gültig)</i>	<i>Abbrecher (nicht gültig)</i>		
JVAen	235	117	0	2	27	119	50,6
AJSD	304	119	3	10	25	129	42,4
ASTen	35	23	0	2	0	25	71,4
<b>gesamt</b>	<b>574</b>	<b>259</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>65*</b>	<b>273</b>	<b>47,6</b>

\*Bei 13 Personen fehlt bereits die Angabe zum Arbeitgeber

Die **Bearbeitungsdauer** betrug im Durchschnitt 23,5 Minuten (Standardabweichung [sd] = 6,2 Minuten), wenn längere Unterbrechungen nicht einbezogen werden (also wenn der Teilnehmer z. B. eine halbe Stunde auf einer Seite verweilte). Dieser Wert bestätigt die erwartete und angekündigte Dauer von ca. 30 Minuten.

Schon die **Grundgesamtheit** weist einige Besonderheiten auf. Wichtig für die statistischen Auswertungen ist vor allem, dass entsprechend der gemeldeten Adressen in Niedersachsen „nur“ 35 Personen in den Anlaufstellen mit Übergangsmanagement beschäftigt sind. Obwohl hier der größte Rücklauf verzeichnet wurde (71,4 %), sind statistische Auswertungen zum Vergleich der drei Dienste mit einigen Schwierigkeiten verbunden, da üblicherweise a) die Gruppen möglichst gleich groß und b) insgesamt nicht zu klein sein sollten. Die Ergebnisse sollten daher mit gebotener Vorsicht interpretiert werden. Es wird an gegebener Stelle aber auch darauf hingewiesen, falls die Stichprobengröße in der jeweiligen Auswertung besonders bedacht werden sollte.

## 2.5 Merkmale der Stichprobe

Üblicherweise werden in Befragungen verschiedene soziodemografische Merkmale abgefragt, um eine möglichst genaue Stichprobenbeschreibung geben zu können, die Repräsentativität einzuschätzen und zuletzt den Einfluss solcher Merkmale prüfen zu können.

In dieser Befragung haben wir die Zahl solcher Merkmale stark begrenzt. Zum einen können wir per se nicht einschätzen, wie repräsentativ unsere Stichprobe ist, da wir wie schon beschrieben keine Informationen über die Zusammensetzung der Grundgesamtheit haben - wir können hier nur grob einschätzen, für wie geeignet wir unsere Stichprobe halten. Zum zweiten dürften viele soziodemografische Merkmale für die hier behandelten Fragestellungen keine Relevanz haben. Zuletzt - dieser Punkt war bei der Planung aber besonders wichtig - sollten keine Merkmale erhoben werden, die die Anonymität unnötig in Frage stellen und den bereits umfangreichen Fragebogen noch weiter ausweiten. Aus diesen Gründen wurde beispielsweise auf die Erhebung des Alters verzichtet, nicht zuletzt weil es über die Berufserfahrung und die Beschäftigungsdauer mitabgedeckt werden dürfte.

Die vier erhobenen Merkmale (Geschlecht, Berufserfahrung, Beschäftigungsdauer und Anzahl Fälle pro Jahr) werden im Folgenden kurz dargestellt.

**Geschlecht.** 212 Personen (78%) haben Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht. Hier fällt eine durchaus hohe Rate fehlender Angaben auf, die sich aber gleichmäßig auf Justizvollzugsanstalten (JVAen), Anlaufstellen der Straffälligenhilfe (ASTen) und den Ambulanten Justizsozialdienst (AJSD) verteilt. Bei allen drei Diensten ist der Anteil von Frauen und Männern ungefähr gleich groß (siehe auch Tabelle 2<sup>4</sup>). In der Stichprobe beträgt der Frauenanteil insgesamt 53% (n = 112).

**TABELLE 2. FRAUENANTEIL (ANGABEN LIEGEN BEI 212 VON 273 TEILNEHMERN VOR)**

	<i>JVAen</i>	<i>AJSD</i>	<i>AST</i>	<i>gesamt</i>
Anteil Frauen	53/97 (55%)	53/97 (55%)	6/18 (33%) <sup>6</sup>	<b>112/212</b> <b>(52,8%)</b>

<sup>4</sup> Der Anteil von Frauen in der Stichprobe der Anlaufstellen beträgt zwar „nur“ 33%, allerdings fehlen hier zum einen 7 von 25 Werten, zum anderen ist die Fallzahl so klein, dass bereits kleine Verschiebungen des Verhältnisses die Prozentzahl deutlich verschieben können. Aus der E-Mail-Liste ergibt sich im Übrigen auch für die Anlaufstellen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: 16 von 35 Adressen/Meldungen sind eindeutig Frauen zuzuordnen, was einen Anteil von 46 % ausmacht.

Da die Geschlechter sehr gleich verteilt sind und zudem von theoretischer Seite wenig für die genaue Untersuchung des Geschlechts hinsichtlich der Bewertung des Übergangsmagements spricht, wurde die Variable bei den weiteren Analysen weitgehend ignoriert.

**Berufserfahrung.** Die große Mehrheit der Teilnehmer weist eine lange Berufserfahrung auf (vgl. Tabelle 3). Von 255 Personen, die Angaben zu ihrer Berufserfahrung gemacht haben, haben 88 % (224 Personen) eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren angegeben, zwei Drittel aller Teilnehmer sogar über zehn Jahre. Diese Verteilung zeigt sich für alle drei Arbeitgeber: Sowohl im AJSD, bei den Anlaufstellen als auch im Justizvollzug haben die meisten Teilnehmer eine lange Berufserfahrung.

**TABELLE 3. BERUFSERFABUNG BEI DEN TEILNEHMERN DER BEFRAGUNG (ANGABEN LIEGEN BEI 255 VON 273 TEILNEHMERN VOR)**

<b>Berufserfahrung</b>	<b>JVAen</b>	<b>AJSD</b>	<b>AST</b>	<b>gesamt</b>
mind. 3 Jahre	99/115 (86%)	103/117 (88%)	22/23 (96%)	<b>224/255 (88%)</b>
mehr als 10 Jahre	71/115 (62%)	74/117 (63%)	15/23 (65%)	<b>160/255 (63%)</b>

Es findet sich ein gewisser Zusammenhang des Geschlechts mit der Berufserfahrung. Während Männer in der Gruppe mit über 10 Jahren Berufserfahrung überrepräsentiert sind, gilt dies umgekehrt für Frauen im Bereich zwischen 3 und 10 Jahren ( $\chi^2 = 8.8$ ,  $df = 2$ ,  $p < .05$ ). Besonders sichtbar ist dies bei den ASTen, im Justizvollzug dagegen ist kein Zusammenhang auffindbar, die Berufserfahrung verteilt sich hier gleichmäßig über Frauen und Männer.

**Beschäftigungsdauer Übergangsmangement / Entlassungsvorbereitung.** Viele Personen unserer Stichprobe sind schon seit der Zeit vor den Reformen im Bereich Entlassungsvorbereitung beschäftigt gewesen (vgl. Tabelle 4). Immerhin 60 % (163/273) waren schon vor 2009 dort tätig. Weitere 20% (53 Personen) sind seit dem Zeitraum zwischen 2009 und 2012 mit Übergangsmangement beschäftigt, die restlichen 20 % (57 Personen) erst nach 2012.

TABELLE 4. BESCHÄFTIGUNGSDAUER DER TEILNEHMER

<b>Beschäftigungsdauer</b>	<b>JVAen</b>	<b>AJSD</b>	<b>AST</b>	<b>gesamt</b>
vor 2009	66/119 (55%)	78/129 (60%)	19/25 (76%)	<b>163/273</b> <b>(60%)</b>
zwischen 2009-2012	26/119 (22%)	23/129 (18%)	4/25 (16%)	<b>53/273</b> <b>(19%)</b>
seit 2012	27/119 (23%)	28/129 (22%)	2/25 (8%)	<b>57/273</b> <b>(21%)</b>

Entsprechend findet sich ein erwartbar starker Zusammenhang ( $r = .59$ ,  $p < .001$ ) zwischen der Berufserfahrung und der Beschäftigungsdauer in der Entlassungsvorbereitung. Die Beschäftigten, die erst seit kurzem mit Übergangsmanagement beschäftigt sind, haben eher wenig Berufserfahrung und umgekehrt.

**Anzahl Fälle pro Jahr.** Schließlich wurden die Teilnehmer gebeten anzugeben, wie viele Straffällige sie in den letzten zwölf Monaten im Rahmen des Übergangsmanagements betreut haben. Fast alle Teilnehmer (95 %) haben die Frage nach der Anzahl der Fälle in den letzten zwölf Monaten beantwortet. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen JVAen, ASTen und AJSD. Tabelle 5 zeigt die genauen Verteilungen für die drei Akteure.

TABELLE 5. ANZAHL VON FÄLLEN IN DEN LETZTEN 12 MONATEN<sup>5</sup>

	<b>max. 10 Fälle (% von gesamt)</b>	<b>zwischen 11-30 Fälle (% von gesamt)</b>	<b>mehr als 30 Fälle (% von gesamt)</b>	<b>gesamt</b>
Justizvollzug	23 (20 %)	30 (26 %)	64 (55 %)	<b>117</b>
AJSD	89 (75 %)	24 (20 %)	6 (5 %)	<b>119</b>
Anlaufstellen	2 (9 %)	6 (26 %)	15 (65 %)	<b>23</b>
<b>gesamt</b>	<b>114 (44 %)</b>	<b>60 (23 %)</b>	<b>85 (33 %)</b>	<b>259</b>

<sup>5</sup> Die %-Angaben sind gerundet, daher ist eine Summe von 101% möglich.

Der Großteil der Teilnehmer (75 %, n = 89/119) aus dem AJSD betreute maximal 10 Fälle im ÜM in den letzten zwölf Monaten, während dies nur auf 20 % (n = 23 /117) der Mitarbeiter in den JVAen zutrifft. Umgekehrt betreuen über 50 % der Mitarbeiter im Justizvollzug mehr als 30 Fälle. Auch in den Anlaufstellen weist die Mehrheit eine größere Zahl an Betreuungen auf. Diese Unterschiede sind nicht sehr überraschend, weil neben der Zahl auch die Intensität der jeweiligen Betreuung und weitere Tätigkeiten, die nicht im ÜM angesiedelt sind, gesehen werden müssen. Gerade im AJSD stellt das Übergangsmanagement nur einen kleineren Ausschnitt der Tätigkeit da.

## 2.6 \*Vertiefung: Vergleich zur Stichprobe der Voruntersuchung

Die Ergebnisse dieser Befragung sollen in wesentlichen Aspekten und nach Möglichkeit in Bezug zur vorherigen Befragung gesetzt werden. Da es aus verschiedenen Gründen<sup>6</sup> nicht möglich ist, die Antworten einzelner Personen mit denen aus der Vorstudie zu verknüpfen, sind die beiden Stichproben nicht als identisch zu betrachten. Dies wird bestätigt durch unsere Abfrage der Teilnahme an der Vorbefragung. Nur 85 Teilnehmer (31 %) hatten sicher an der Vorstudie teilgenommen, weitere 74 (27 %) Personen sind sich nicht sicher, ob sie teilgenommen hatten.

Damit bleiben 114 Teilnehmer (42 %), die sicher nicht an der Ostfalia-Studie teilgenommen hatten. Zum Teil ist diese Gruppe erst nach März 2012 im Übergangsmanagement beschäftigt gewesen, aber mehr als die Hälfte (58 %) unter den Erst-Teilnehmern hat bei der letzten Befragung nicht teilgenommen, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt bereits im ÜM beschäftigt war.<sup>7</sup>

Details zur Stichprobe der Vorstudie finden sich bei Hollmann & Hass (2012). Hier sollen die beiden Stichproben nur kurz vergleichend dargestellt werden.

**Rücklauf.** In der Untersuchung von Hollmann und Haas lagen insgesamt 322 gültige Datensätze vor. Dabei bestand die Stichprobe aus 25 Vertretern der ASTen (ca. 8

---

<sup>6</sup> Beide Befragungen waren anonym. Da zudem keine individuellen Codes vergeben wurden, ist eine Verknüpfung der Antworten nicht möglich. Die erste Erhebung war nicht als Wiederholungsstudie geplant, weshalb eine solche Möglichkeit wahrscheinlich nicht bedacht wurde.

<sup>7</sup> Umgekehrt bedeutet dieser Befund auch, dass ein gewisser Teil der Probanden aus der Vorbefragung nicht erneut teilgenommen hat. Wahrscheinlich ist dies zum Teil durch wechselndes Personal zu erklären. Dennoch scheint es so, als wenn sehr viele Teilnehmer der ersten Befragung nicht erneut teilgenommen haben, was erklärungsbedürftig ist. Zählt man die 74 Teilnehmer, die sich ihrer Teilnahme an der Vorbefragung unsicher waren als Teilnehmer, bleibt immer noch eine Differenz von mindestens 163 Personen (T<sub>1</sub>: 322 Teilnehmer, T<sub>2</sub>: max. 159 Teilnehmer, die an der Voruntersuchung teilgenommen haben) aufzuklären. Insgesamt erscheint es wenig plausibel, dass dies nur durch Personalveränderungen zu erklären ist. Andere Faktoren (z.B. Unzufriedenheit mit Rückmeldungen oder „Befragungsmüdigkeit“) sollten bedacht werden.

%), 115 von Vertretern der JVAen (ca. 36 %) sowie 182 Vertretern des AJSD (56,5 %) vor. Für den Justizvollzug und die Anlaufstellen liegen damit in beiden Befragungswellen Antworten in fast identischer Häufigkeit vor. Einzig für die Beschäftigten des AJSD liegt zum ersten Befragungszeitpunkt eine deutlich höhere Anzahl an Teilnahmen vor. Die von Hollmann und Haas errechneten Beteiligungsquoten liegen mit 83,3 % für die ASTen, 63,5 % für den Justizvollzug und 57,2 % für den AJSD über denen der vorliegenden Studie.

Der Rücklauf kann allerdings kaum verglichen werden, da die Grundgesamtheit zu beiden Befragungszeitpunkten a) nur geschätzt werden kann und b) unterschiedlich groß gewesen sein kann. Das Vorgehen zur Ermittlung der Grundgesamtheit war in beiden Wellen sehr ähnlich, allerdings wurden in der aktuellen Befragung die Entlassungskoordinatoren im Zweifel (bei geringer Zahl an Nennungen) darum gebeten, eher liberal zu melden. Dies ist wahrscheinlich eine der Ursachen, warum Hollmann und Haas (2012) von einer Grundgesamtheit im Justizvollzug<sup>8</sup> von 181 Personen ausgehen, vorliegend allerdings eine ursprüngliche Grundgesamtheit von 294 bzw. (angepasst) 235 Personen angenommen wird. Entsprechend können die Rücklaufquoten nicht direkt verglichen werden, gerade wenn zusätzlich allgemeine Effekte von Wiederholungsbefragungen berücksichtigt werden (z.B. sog. „Panelmortalität“).

**Geschlecht.** Hollmann und Haas (2012) berichten von einem Frauenanteil in ihrer Stichprobe von ca. 50 %. Die Verteilungen zwischen den Arbeitgebern schwankte zwar etwas um diesen Wert, wich aber nicht signifikant ab ( $\chi^2 = 1.02$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.6$ ). Auch in der Vorbefragung gab eine vergleichsweise große Zahl der Teilnehmenden ihr Geschlecht nicht an.

**Berufserfahrung.** Auch in der Befragungswelle von Hollmann und Haas (2012) zeigte sich eine überwiegend lange Berufserfahrung. 70 % der Teilnehmer gaben damals an, mehr als 10 Jahre Erfahrung zu besitzen. Weitere 13 % gaben eine Berufserfahrung zwischen 3 und 10 Jahren an, 12 % weniger als 3 Jahre.

Damit ist die aktuelle Stichprobe hinsichtlich der Berufserfahrung fast identisch zur Stichprobe vom 2011/12. Anders als in der Vorbefragung finden sich aber keine Unterschiede mehr zwischen den drei Akteuren hinsichtlich der Berufserfahrung.

**Anzahl Fälle pro Jahr.** In der Auswertung von Hollmann und Haas (2012) wurde der Standpunkt vertreten, die Zahl der Fälle im letzten Jahr sei ein Indikator für die „Praxiserfahrung“ des jeweiligen Beschäftigten. Wer also viele Fälle betreute, dem wurde eine höhere Praxiserfahrung zugeschrieben.

---

<sup>8</sup> 114 Personen Justizvollzug und 67 Personen Jugendanstalt (vgl. Hollmann und Haas, 2012, S. 59f.)

Dieser Schluss wird vorliegend nicht geteilt, da die reine Zahl der Fälle nicht dazu geeignet erscheint, die Praxiserfahrung abzubilden. Ein Beschäftigter einer JVA, der mehr als 30 Fälle pro Jahr betreut, hat nicht zwangsläufig mehr Praxiserfahrung als ein Beschäftigter des AJSD, der „nur“ 10 Fälle im Übergangsmanagement betreut hatte, dafür aber weitere 20 Bewährungsfälle ohne vorherige Freiheitsstrafenverbüßung. Zumindest die Häufigkeit der Kontakte (und die Frequenz) sollten ebenso wie die Arbeitsverteilung in Betracht gezogen werden.

Unabhängig von diesen theoretischen Fragen fanden Hollmann und Haas (2012) die gleichen Muster, wie sie in der aktuellen Stichprobe gefunden werden. Während Beschäftigte der Anlaufstellen und des Justizvollzuges eher viele Fälle angeben, berichten die Vertreter des AJSD in der Regel von max. 10 Fällen im letzten Jahr im ÜM (2011/2012: 64 %, aktuell: 75 %).

**Zusammenfassung.** Trotz einiger geringer Unterschiede (z.B. Verteilung von Berufserfahrung bei den Akteuren) überwiegen die Gemeinsamkeiten der beiden Stichproben: Zu beiden Befragungszeitpunkten nahmen Männer und Frauen in vergleichbarer Häufigkeit teil, die große Mehrheit der Beschäftigten weist eine lange Berufserfahrung auf, schließlich berichten Justizvollzug und Anlaufstellen pro Beschäftigten mehr Fälle pro Jahr als die Vertreter des AJSD (vgl. Tabelle 6).

**TABELLE 6. MERKMALE DER TEILNEHMER IN BEIDEN BEFRAGUNGSWELLEN**

	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>Veränderung</b>
Frauenanteil	50%	53%	+3
Berufserfahrung (mehr als drei Jahre)	83%	88%	+5
Berufserfahrung (mehr als zehn Jahre)	70%	63%	-7
max. 10 Fälle JVA	28%	20%	-8
max. 10 Fälle AJSD	64%	75%	+11
max. 10 Fälle AST	8%	9%	+1
max. 10 Fälle gesamt	46%	44%	-2

### 3. Übergangsmanagement in Niedersachsen aus Sicht der Beschäftigten

#### 3.1 Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements

Um die Einschätzungen der Beschäftigten zum IST-Zustand des ÜM in Niedersachsen in einem angemessenen Rahmen betrachten zu können, erscheint es in einem ersten Schritt sinnvoll, sich mit den jeweiligen Vorstellungen eines optimalen Übergangsmanagements zu befassen. Zumindest drei Gründe können dafür angeführt werden:

- Zum einen ist die Erfassung eines subjektiv optimalen ÜM wichtig, um die Einschätzung des aktuellen Stands interpretieren zu können.
- Weiterhin spielt die Vorstellung eines optimalen ÜM eine wesentliche Rolle für die Frage, wie sich das ÜM weiterentwickeln kann und sollte.
- Zuletzt können mögliche Schwierigkeiten der Zusammenarbeit der drei Akteure auch durch eine unterschiedliche Vorstellung eines idealen ÜM erklärt werden. Wenn die Schwerpunkte und Vorstellungen weit auseinander liegen, wird auch der aktuelle Stand möglicherweise unterschiedlich eingeschätzt.

Auch Hollmann und Haas (2012) interessierten sich im Rahmen der ersten Befragung für die möglichen Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements. Die Teilnehmer wurden daher gebeten, aus einer Liste von Merkmalen bis zu drei auszuwählen, die sie als besonders wichtig erachteten. Um den Anschluss an die Vorstudie herzustellen, wurde die Liste von Merkmalen übernommen. In dieser Studie sollte jedoch jedes Merkmal auf einer 5-stufigen Skala (1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig) hinsichtlich seiner Wichtigkeit eingeschätzt werden. Grund dafür war die Überlegung, dass sehr wohl alle zur Auswahl stehenden Merkmale als Teile eines optimalen ÜM wahrgenommen werden können, was durch eine erzwungene Auswahl nicht abgebildet werden kann. Unabhängig davon ist es mit der mehrstufigen Abfrage ebenfalls möglich, die drei wichtigsten Merkmale auszuweisen.

Einige Aspekte hängen sowohl inhaltlich als auch statistisch so stark zusammen, dass sie als Teile eines gemeinsamen Konstrukts bzw. einer gemeinsamen Idee verstanden werden können. In einem solchen Fall liegt es nahe, über die einzelnen Einschätzungen den Mittelwert zu bilden und damit weiterzurechnen<sup>9</sup>. Vorliegend erwei-

---

<sup>9</sup> Man spricht hier auch von zugrundeliegenden latenten Konstrukten. Das entsprechende statistische Verfahren dazu ist die Faktorenanalyse. Ergibt diese Auswertungsmethode deutliche Zusammenhänge zwischen den Einschätzungen und zeigt sich eine hohe interne Konsistenz, ist die Bildung einer Mittelwertskala sinnvoll. Ein gutes Argument dafür ist die Verminderung notwendiger Vergleiche zwischen den Diensten auf die notwendigen, was für die Darstellung und ebenso die Vertrauenswürdigkeit der Auswertungen Vorteile bringt.



sen sich einige Einschätzungen als so ähnlich, dass aus fünf einzelnen Fragen zwei Mittelwertskalen gebildet werden, die übrigen Aspekte bleiben einzeln bestehen (siehe Tabelle 7).

**TABELLE 7. EINZELFRAGEN UND ÜBERGEORDNETE STRUKTUR DER ABFRAGE ZUR VORSTELLUNG EINES OPTIMALEN ÜBERGANGSMANAGEMENTS**

## Wie wichtig sind die folgenden Merkmale für ein optimales ÜM?

### Faktor 1: Struktur und klare Regelungen

*r = .61, interne Konsistenz: Cronbachs  $\alpha = .76$ .*

- ... **Einführung und Anwendung eines strukturierten und für alle Beteiligten verbindlichen Verfahrens** (z. B. rechtzeitige Information und Beteiligung aller Akteure, klare Aufgabenverteilung, Weitergabe von Informationen, Einhaltung der Datenschutzregelung etc.)
- ... Eine **klare Regelung der Zusammenarbeit** mit den Kooperationspartnern (z. B. Kooperationsvereinbarung, AV ÜM, auch fallübergreifende Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern etc.)

### Faktor 2: wertschätzende Zusammenarbeit

*Die drei Aspekte korrelieren zwischen  $r = .50$  und  $r = .64$ . Der Faktor erklärt 55.8 % der Varianz und die interne Konsistenz beträgt Cronbachs  $\alpha = .78$ .*

- ... „Kulturwandel“: **Sensibilisierung der eigenen Mitarbeiter für das ÜM sowie Wertschätzung und Anerkennung der von den Kooperationspartnern geleisteten Arbeit**
- ... **Gegenseitiges Verständnis** der verschiedenen fachlichen und professionellen Möglichkeiten der Kooperationspartner
- ... Aktive, enge und **partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Vertrauensbasis**

### Einzelaspekte

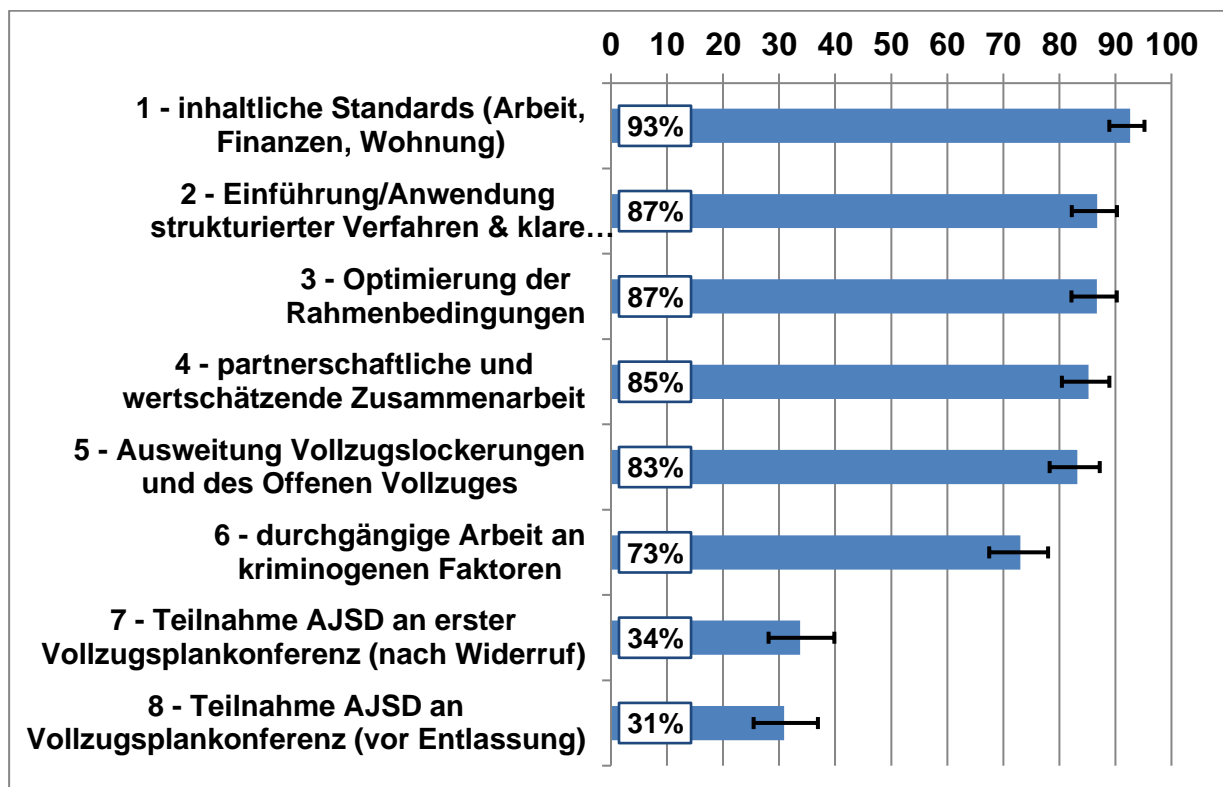
- ... **Ausweitung der Vollzugslockerungen** und des offenen Vollzugs (Verlagerung der Prioritäten von Sicherheitsaspekten auf die Resozialisierung und gesellschaftliche Integration der Inhaftierten)
- ... **Optimierung der Rahmenbedingungen** des ÜM (z. B. heimatnahe Unterbringung am Ende der Haft, zusätzliche Personalressourcen für die soziale Arbeit mit Straffälligen etc.)
- ... **Inhaltliche Mindeststandards beim ÜM**: Belange wie Wohnen, Finanzen, Arbeit sowie Ausweis- und Arbeitspapiere sind für alle Inhaftierten bei ihrer Entlassung geklärt oder geregelt.
- ... **Durchgängige Arbeit an den kriminogenen Faktoren** und an der Motivation des Inhaftierten.
- ... Die **Teilnahme von Vertretern des AJSD an Vollzugsplankonferenzen vor der Entlassung**  
(nur AJSD/JVA)
- ... Die **Teilnahme von Vertretern des AJSD an Vollzugsplankonferenzen bei Gefangenen, die aus einer Betreuung durch den AJSD heraus inhaftiert werden** (z.B. nach Widerruf)  
(nur AJSD/JVA)

In einem zweiten Schritt wurden die Einschätzungen in zwei Kategorien zusammengefasst, sodass im Folgenden die Zustimmung der Nicht-Zustimmung gegenübergestellt werden kann.<sup>10</sup>

Im Ergebnis zeigt sich die Annahme, dass alle Merkmale gleichzeitig als wichtig für ein optimales ÜM eingeschätzt werden können, auf den ersten Blick bis auf wenige Ausnahmen bestätigt (siehe Abbildung 2). Alle erneut genannten Merkmale wurden als sehr wichtig eingeschätzt. Die von Hollmann und Haas (2012) auf Grundlage der von ihnen geführten Experteninterviews gefundenen Merkmale scheinen also als Gesamtheit Teil eines aus Beschäftigtenperspektive optimalen Übergangsmanagements zu sein.

Deutlich abweichend wurde nur die Teilnahme des AJSD an Vollzugsplankonferenzen (Aufnahme/Entlassung) eingeschätzt. Aus Sicht der Beschäftigten gehört dieser Aspekt also deutlich weniger zu einem optimalen Übergangsmanagement als die anderen Bereiche.

**ABBILDUNG 2. MERKMALE DES OPTIMALEN ÜBERGANGSMANAGEMENTS: ANTEIL DER PERSONEN, DIE DAS JEWEILIGE MERKMAL ALS TEIL EINES OPTIMALEN ÜM BEWERTEN<sup>11</sup>**



<sup>10</sup> Man spricht hier auch vom Dichotomisieren. Insgesamt ist die Dichotomisierung von mehrstufigen Einschätzungen von methodischer Seite sehr kritisch zu sehen (siehe z.B. DeCoster, Iselin & Gallucci, 2009; McCallum et al., 2002). Dass dennoch diese Aufbereitung gewählt wurde, liegt allein an der intuitiven Verständlichkeit der Prozentangaben.

<sup>11</sup> Die Intervalle am Rand der Balken stellen die Konfidenzintervalle (95 %) der Anteile dar.

Darüber hinaus zeigen sich unter den anderen Aspekten kleine, aber zum Teil statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der eingeschätzten Wichtigkeit (Tabelle 8). So werden inhaltliche Standards statistisch signifikant wichtiger als alle anderen Merkmale eingeschätzt.<sup>12</sup>

**TABELLE 8. UNTERSCHIEDE IN DER BEWERTUNG DER WICHTIGKEIT DER MERKMALE**

signifikante Unterschiede?	1	2	3	4	5	6	7	8
1 - inhaltliche Standards		x	x	x	x	x	x	x
2 - strukturierte Verfahren						x	x	x
3 - Rahmenbedingungen						x	x	x
4 - Zusammenarbeit						x	x	x
5 - Öffnung des Vollzuges							x	x
6 - kriminogene Faktoren							x	x
7 - Teilnahme VPK-Widerruf								
8 - Teilnahme VPK-Entlassung								

x = statistisch signifikanter Unterschied,  $p < .05$

Die statistische Untersuchung dieser Unterschiede kann dabei helfen, unter den einzelnen Merkmalen die für die Beschäftigten wichtigsten herauszuarbeiten. Dies betrifft im vorliegenden Fall die inhaltlichen Standards, also beispielsweise die Bereiche Arbeit, Finanzen und Unterkunft. Gleichzeitig werden aber alle Merkmale - abgesehen von der Teilnahme des AJSD an Vollzugplankonferenzen - mindestens als „wichtig“ eingeschätzt, was an dieser Stelle der bedeutendere Punkt sein dürfte.

Dies wird auch im Zeitvergleich deutlich. In der Vorstudie wurde beispielsweise die „Durchgängige Arbeit an kriminogenen Faktoren“ von nur 12,4 % der Beschäftigten als einer von den drei wichtigsten Faktoren gewählt. Obwohl das Merkmal in der aktuellen Studie etwas weniger wichtig als z.B. die inhaltlichen Standards eingeschätzt wurde, ist das Merkmal von den meisten Teilnehmern (73 %) dennoch als „wichtig“ für ein optimales Übergangsmanagement benannt worden.

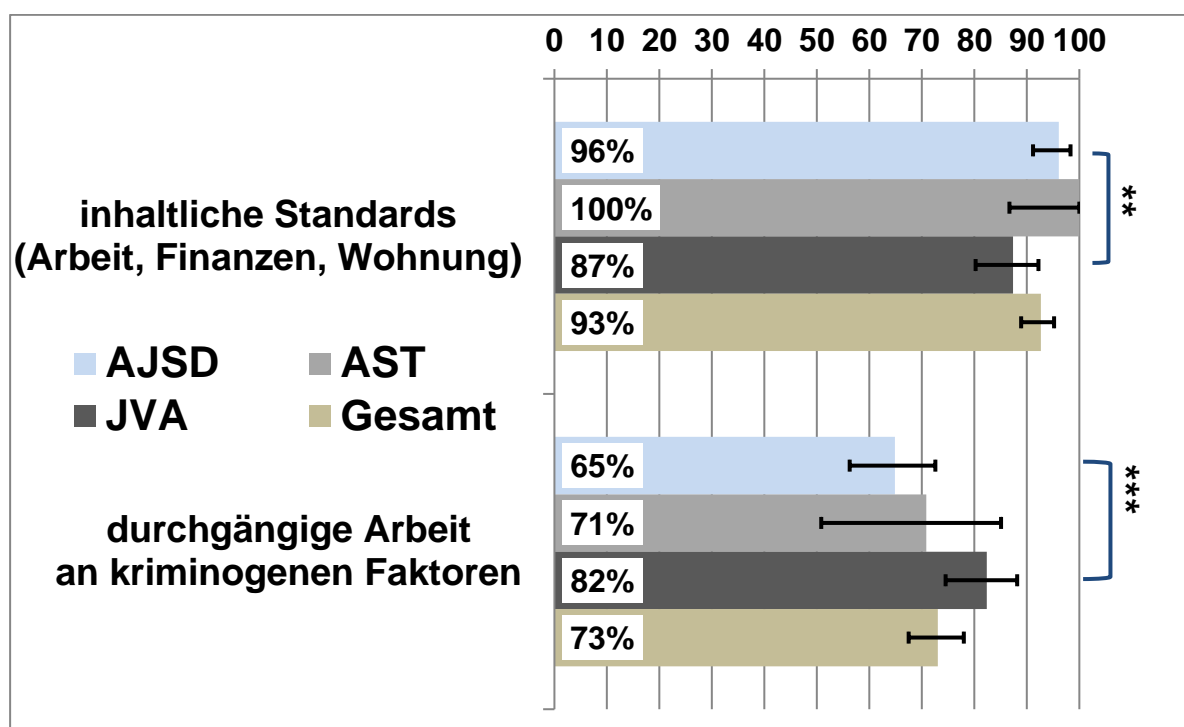
Gerade am Beispiel der durchgängigen Arbeit an kriminogenen Faktoren lässt sich zudem gut zeigen, warum eine einfache Betrachtung der allgemeinen Zustimmung zu kurz greift. Neben einem Vergleich der einzelnen Aspekte optimalen Übergangsmanagements untereinander ist nämlich auch der Vergleich der Einschätzungen über die drei Säulen möglich. Wenn die Arbeit für den einen Dienst sehr wichtig, für einen anderen dagegen aber gar nicht wichtig ist, zeigt sich dies nicht an der middle-

<sup>12</sup> Die Tests sind für Mehrfachvergleiche korrigiert, da die einberechnete Fehlerwahrscheinlichkeit sonst nicht gehalten werden können. Je mehr Vergleiche durchgeführt werden, umso größer wird die Wahrscheinlichkeit, einen Unterschied fälschlicherweise anzunehmen, obwohl er gar nicht besteht.

ren Zustimmung, sondern muss extra untersucht werden. Diese Fragen sind für die Zusammenarbeit mindestens genauso wichtig wie die allgemeine Einschätzung.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die drei Dienste hier kaum unterscheiden. Das heißt, bei fast allen Merkmalen sind sich die Beschäftigten der Dienste einig. Lediglich bei zwei Merkmalen finden sich statistisch signifikante Unterschiede (siehe auch Abbildung 3). Zum einen schätzt der AJSD die inhaltlichen Standards (Wohnen, Finanzen, usw.) häufiger als wichtig ein als die Vertreter der JVAen (Cramers  $V = 0.16$ ,  $p = 0.01$ ,  $d = 0.7$ ). Der zweite Unterschied liegt bei der Einschätzung der Relevanz der durchgängigen Arbeit an kriminogenen Faktoren. Diese schätzen die Vertreter der JVAen statistisch signifikant häufiger als wichtig ein als die Vertreter des AJSD (Cramers  $V = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ,  $d = 0.5$ ).

**ABBILDUNG 3. UNTERSCHIEDE IN DER BEWERTUNG VON BESTANDTEILEN EINES OPTIMALEN ÜBERGANGSMANAGEMENTS. DARGESTELLT IST DER PROZENTANTEIL AN PERSONEN, DIE DAS JEWEILIGE MERKMAL ALS TEIL EINES OPTIMALEN ÜM BEWERTEN<sup>13</sup>**



<sup>13</sup> Zur Darstellung der Signifikanzniveaus werden in den Abbildungen Sterne und Klammern genutzt. Eine Klammer gibt an, dass die gefundenen Unterschiede sich mindestens auf einem Signifikanzniveau von  $p < .05$  unterscheiden. Die Anzahl der Sterne gibt darüber hinaus an, wie das Niveau genauer lautet: (\*) :  $p \approx 0.5$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$ . Das Signifikanzniveau kann auch an den Konfidenzintervallen abgelesen werden: Überschneiden sich diese nicht, ist  $p$  mindestens  $< .05$ , da es sich um 95 % - Konfidenzintervalle handelt.

## 3.2 Aktuelle Praxis im Übergangsmanagement

Die Vorstellung eines optimalen Übergangsmanagements kann als SOLL-Zustand verstanden werden. Demgegenüber soll der aktuelle Grad an Erfüllung dieser Merkmale als IST-Zustand betrachtet werden. Im Vergleich miteinander kann daraus ein genaueres Bild des Übergangsmanagements aus Sicht der Beschäftigten entwickelt werden.

Da in diesem Bereich zum Teil Vergleichswerte aus der ersten Befragung vorliegen, bietet sich folgendes Vorgehen an: Zuerst werden die allgemeine Einschätzung betrachtet (3.2.1), dann werden Unterschiede zwischen den Diensten analysiert (3.2.2) und schließlich die Veränderungen zur Voruntersuchung dargestellt (3.2.3).

### 3.2.1 Einzelaspekte der aktuellen Praxis

Insgesamt 18 Fragen betrafen die Einschätzung der aktuellen Praxis hinsichtlich der oben dargestellten Merkmale guten Übergangsmanagements auf einer fünfstufigen Skala von „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“.<sup>14</sup> Fast alle Fragen konnten inhaltlich zu sinnvollen Dimensionen zusammengefasst werden. Ergebnisse von Faktorenanalysen und die interne Konsistenz der jeweiligen Skalen bestätigten das Bild. Die verbleibenden sieben globaleren Einschätzungen lassen sich zudem besser unter den Akteuren vergleichen, da die Zahl der benötigten Vergleiche überschaubarer bleibt (siehe Tabelle 9).

Die verbleibenden Bereiche betreffen die inhaltlichen Standards, das Vorhandensein und die Umsetzung strukturierter Verfahren, die Rahmenbedingungen (genügend Zeit für die Arbeit mit Klienten, Rahmenbedingungen insgesamt) sowie Kenntnis und Übermittlung des Entlassungstermins. Als einzelne Aspekte liegen zusätzlich Daten zu Möglichkeiten der gegenseitigen Hospitation, zur heimatnahen Unterbringung der Inhaftierten am Haftende sowie zur Frage, wie sehr das Engagement im ÜM dem Einzelnen überlassen bleibt, vor.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> An dieser Stelle geht es um die Praxis in ganz Niedersachsen. Die zusätzlich abgefragte Zusammenarbeit innerhalb der regionalen Verbünde wird im Teil 4 berichtet.

<sup>15</sup> Letztere Frage sticht etwas heraus. Sie behandelt den Aspekt des Engagements im Übergangsmanagement und inwieweit dieses von der jeweiligen Person abhängt. Prinzipiell wäre es wünschenswert, wenn das Engagement nicht (nur) von der Person abhängig ist. Besser wäre ein Übergangsmanagement, das auch Strukturen aufweist, die das Engagement des Einzelnen sicherstellen. Insoweit ist diese Frage eher anders herum zu interpretieren: Eine hohe Zustimmung spricht nicht wie bei den anderen Aspekten für eine positive Wertung, sondern eher für einen verbesserungsfähigen Zustand. Sie wurde daher so umkodiert, dass Zustimmung gleichbedeutend mit Engagement ist, das von einzelnen Personen unabhängig ist.

**TABELLE 9. EINZELFRAGEN UND ÜBERGEORDNETE STRUKTUR DER ABFRAGE ZUR AKTUELLEN PRAXIS IM ÜM IN NIEDERSACHSEN.**

**Welche Merkmale sind aktuell für das ÜM in ihrem Arbeitsbereich kennzeichnen?**

**Faktor 1: Inhaltliche Standards**

*Die Aspekte korrelieren zwischen  $r = .19$  und  $r = .67$ . Der Faktor erklärt 42.1 % der Varianz, die interne Konsistenz beträgt Cronbachs  $\alpha = .85$*

- ... Es ist üblich, von den Inhaftierten eine Schweigepflichtentbindung einzuholen.
- ... Der Inhaftierte lernt die externen Ansprechpartner frühzeitig kennen.
- ... Die Wohnsituation der Inhaftierten nach ihrer Entlassung ist geklärt.
- ... Die Finanzierung ihres Lebensunterhalts nach der Haft ist gesichert.
- ... Ihre Vermittlung in Arbeit/Ausbildung nach der Haft ist geregelt.
- ... Die Sozialversicherungsnummer liegt bei der Entlassung vor.
- ... Die Ausweispapiere liegen bei der Entlassung vollständig vor.
- ... Inhaftierte werden im Bereich ÜM zur Mitarbeit motiviert.
- ... Der Inhaftierte wird über die externen Institutionen und Ansprechpartner informiert.

**Faktor 2: strukturierte Verfahren**

*$r = .58$ , interne Konsistenz: Cronbachs  $\alpha = .73$ .*

- ... Beim ÜM gilt für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren.
- ... Das ÜM wird als ein verbindliches und standardisiertes Verfahren in der Praxis umgesetzt.

**Faktor 3: Kenntnis Entlassung**

*$r = .73$ , interne Konsistenz: Cronbachs  $\alpha = .85$*

- ... Die Entscheidungen der Strafvollstreckungskammer (StVK) zur vorzeitigen Entlassung liegen rechtzeitig vor.
- ... Der Entlassungstermin ist allen Akteuren rechtzeitig (gem. AV ÜM) bekannt.

**Faktor 4: Rahmenbedingungen**

*$r = .51$ , interne Konsistenz: Cronbachs  $\alpha = .67$ .*

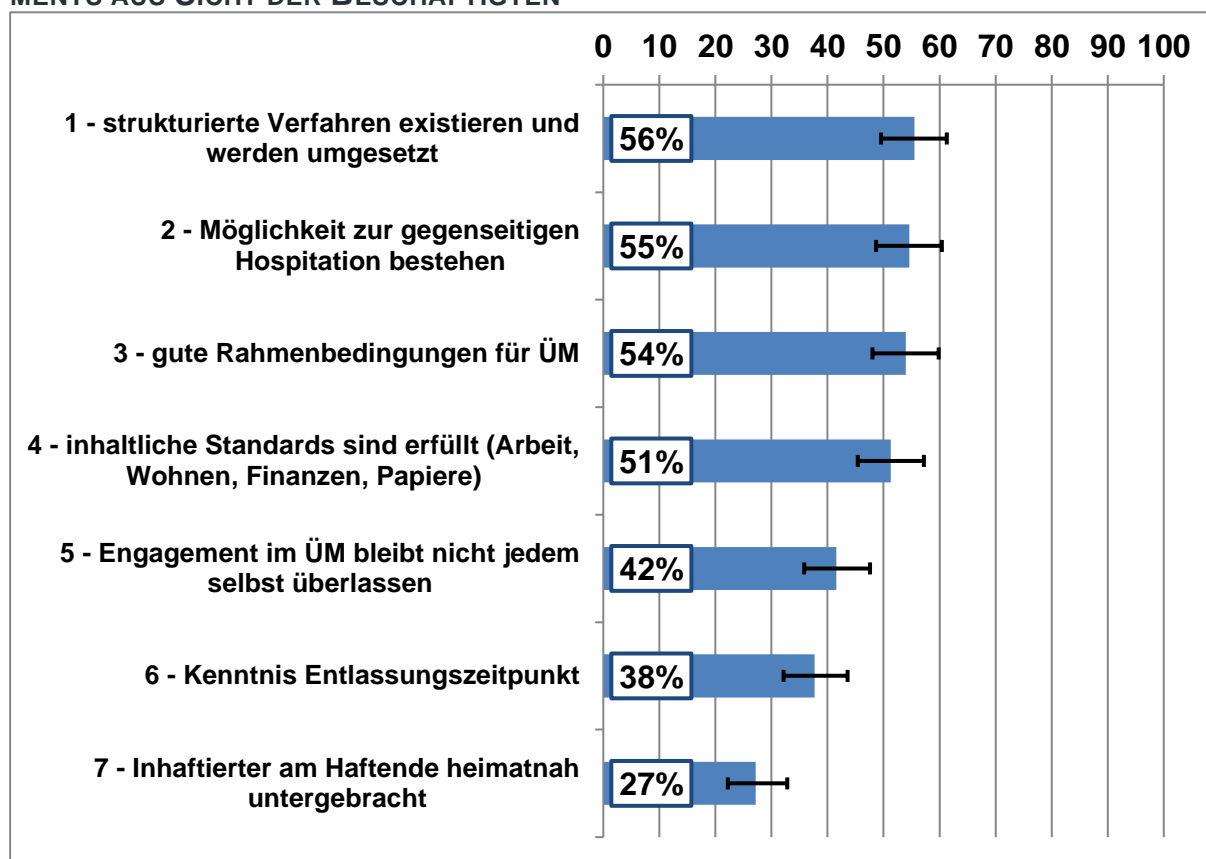
- ... Mir persönlich steht genügend Zeit zur Verfügung, mich im Rahmen des ÜM mit den Inhaftierten zu befassen.
- ... Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für die Kooperation von JVA, AJSD und Anlaufstellen beim ÜM gut.

**Einzelfragen**

- ... Möglichkeiten zur gegenseitigen Hospitation der Kooperationspartner sind in Planung oder bereits geschaffen.
- ... Die Inhaftierten sind am Ende der Haftzeit heimatnah untergebracht. *(nur AJSD/JVA)*
- ... Wie stark sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim ÜM engagieren, bleibt ihnen selbst überlassen.

Insgesamt streuen die Einschätzungen zur Praxis deutlich mehr als die Einschätzung der Merkmale eines optimalen Übergangsmagements (siehe auch Abbildung 4 und zu den Unterschieden zwischen den Bewertungen Tabelle 10). Mit anderen Worten besteht weniger Einigkeit darüber, wie sich die aktuelle Praxis konkret darstellt. Eine Möglichkeit der Erklärung sind Unterschiede zwischen einzelnen Regionen: Während in Region A Möglichkeiten zur Hospitation gegeben sein können, muss dies in Region F nicht ebenfalls zutreffen. Diese Frage wird in Teil 4 näher betrachtet. Die zweite naheliegende Erklärung betrifft Unterschiede zwischen den Diensten, was im Abschnitt 3.2.2 betrachtet wird.

**ABBILDUNG 4. ERFÜLLUNGSGRAD VON MERKMALEN GUTEN ÜBERGANGSMANAGEMENTS AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN<sup>16</sup>**



Fast alle Aspekte werden in einem Bereich zwischen „trifft eher zu“ und „teils/teils“ eingeordnet, was einen mittleren Grad der Erfüllung nahelegt. Auch hier können die Ergebnisse gut über eine dichotomisierte Darstellung der Zustimmung verdeutlicht

<sup>16</sup> Dargestellt sind die Anteile der Befragten, die angeben, das Merkmal sei erfüllt mit den dazugehörigen Konfidenzintervallen (95 %). In der angehängten Tabelle sind die einzelnen Vergleiche ablesbar: Ein „x“ markiert einen statistisch signifikanten Unterschied, eine grau hinterlegte Zelle gibt an, dass kein Unterschied besteht. Ein (X) gibt an, dass es sich um einen Grenzfall handelt, die Einschätzungen liegen also knapp nicht statistisch signifikant auseinander.

werden (trifft zu / trifft nicht zu, vgl. Abbildung 4). Für vier von sieben Merkmalsbereichen finden sich entsprechend ziemlich genau 50 %. Das heißt, die Hälfte der Befragten gibt an, dass strukturierte Verfahren bestehen und umgesetzt werden, Möglichkeiten zur Hospitation bestehen, inhaltliche Standards erfüllt werden und die Rahmenbedingungen für das ÜM gut sind. Umgekehrt verneint die andere Hälfte der Befragten dies.

Auffällig sind die drei Bereiche, bei denen die Zustimmung klar unter dem Bereich der anderen liegt. Zum einen geben nur ca. 40 % der Befragten an, dass das Ausmaß an Engagement nicht jedem Einzelnen überlassen bleibt. Umgekehrt heißt dies, dass dies für 60 % der Befragten so ist, also hohes Engagement Sache der Person ist und nicht durch strukturelle Maßnahmen oder Gegebenheiten abgesichert ist.

Ein noch größeres Problemfeld scheinen die Kenntnis des Entlassungszeitpunktes (nur 38 % der Befragten sehen hier kein Problem) und die heimatnahe Unterbringung am Haftende (nur 27 % sehen hier kein Problem) zu sein.

Es lohnt sich daher, sich diese Merkmale genauer anzusehen. Die heimatnahe Unterbringung ist eine Einzelfrage und kann nicht weiter ausdifferenziert werden. Die Kenntnis des Entlassungszeitpunktes dagegen setzt sich zusammen aus zwei Aspekten: „*Die Entscheidung der Strafvollstreckungskammer liegt rechtzeitig vor*“ sowie „*Der Entlassungszeitpunkt ist allen Akteuren rechtzeitig (gemäß AV Übergangsmangement) bekannt.*“

Es zeigt sich, dass der erste Aspekt - das Vorliegen der Entscheidung der Strafvollstreckungskammer (StVK) - noch häufiger nicht gegeben scheint (73 % sehen Verbesserungsbedarf) als die rechtzeitige Kenntnis des Entlassungszeitpunktes (68 % sehen Verbesserungsbedarf).

Wie schon angedeutet, können diese globalen Ergebnisse im Detail fehlleiten: Probleme und Bedarfe können von den drei Säulen unterschiedlich deutlich gesehen werden und bestimmte Probleme können in manchen Regionen gar nicht auftreten, während sie in anderen ein wesentliches Hindernis sind. Zur Interpretation ist es deshalb sinnvoll, im nächsten Schritt die Auswertung auf Ebene der Dienste zu wiederholen (vgl. 3.2.2).

Auch muss bedacht werden, dass in einigen Bereichen eine höhere Zustimmung schon allein der rechtlichen und organisatorischen Lage wegen kaum möglich ist. Beispielsweise werden Jobcenter und Arbeitsagentur erst nach der Entlassung des Inhaftierten formell zuständig. Die konkreten Möglichkeiten der im ÜM Tätigen stoßen also an bestimmten Stellen an Grenzen, die ebenfalls erklären können, warum in allen Bereich mindestens die Hälfte der Befragten noch Verbesserungsbedarf sieht.



**TABELLE 10. UNTERSCHIEDE IN DER BEWERTUNG DES VORLIEGENS DER MERKMALE**

Signifikante Unterschiede?	1	2	3	4	5	6	7
1 - strukturierte Verfahren					x	x	x
2 - gegenseitige Hospitation					x	x	x
3 - Rahmenbedingungen					x	x	x
4 - inhaltliche Standards					(x)	x	x
5 - Engagement im UM							x
6 - Kenntnis Entlassung							x
7 - heimatnahe Unterbringung							

x = statistisch signifikanter Unterschied,  $p < .05$   
(x) = marginal signifikanter Unterschied,  $p < .10$

### 3.2.2 Einschätzung der aktuellen Praxis nach Dienst

Anders als bei der Betrachtung der Merkmale eines optimalen ÜM, wo kaum unterschiedliche Auffassungen gefunden wurden, fällt die Einschätzung der aktuellen Praxis von den Vertretern der drei Dienste zum Teil sehr unterschiedlich aus (vgl. Tabelle 11 und Abbildung 5).

Einigkeit besteht tatsächlich nur hinsichtlich der Einschätzung, dass das **Engagement im ÜM von der jeweiligen Person abhängt** (Zustimmung zwischen 38 und 48 %). Bei allen anderen Aspekten unterscheiden sich zumindest zwei Dienste in ihren Einschätzungen im Mittel.

Die Vertreter der JVAen (59 %) schätzen die **Möglichkeiten zur gegenseitigen Hospitation** häufiger als gegeben ein als Vertreter der ASTen (32 %). Der AJSD (55 %) liegt mit seiner Einschätzung zwischen den beiden anderen Diensten, aber im Bereich der JVAen. Die Differenzen sind grob dem Bereich kleiner Effekte zuzuordnen.

Was die **inhaltlichen Standards** (Wohnen, Arbeit, Finanzen, Papiere) angeht, schätzen die Mitarbeiter der JVAen die aktuelle Praxis am besten ein (76 %). Der AJSD stimmt dem statistisch signifikant weniger zu, wobei die Anlaufstellen (12 %) noch einmal weniger zustimmen als der AJSD (36 %). Die Häufigkeiten sind hier so unterschiedlich, dass man annähernd von großen Effekten sprechen kann. Da es sich hier a) um die besonders häufig als wichtig benannte Kategorie handelt (siehe Abschnitt 3.2.1) und b) es sich gleichzeitig um einen Faktor aus mehreren Merkmalen handelt, erscheint eine Betrachtung auf der Ebene der Einzelitems sinnvoll (vgl. Abschn. 3.2.3).

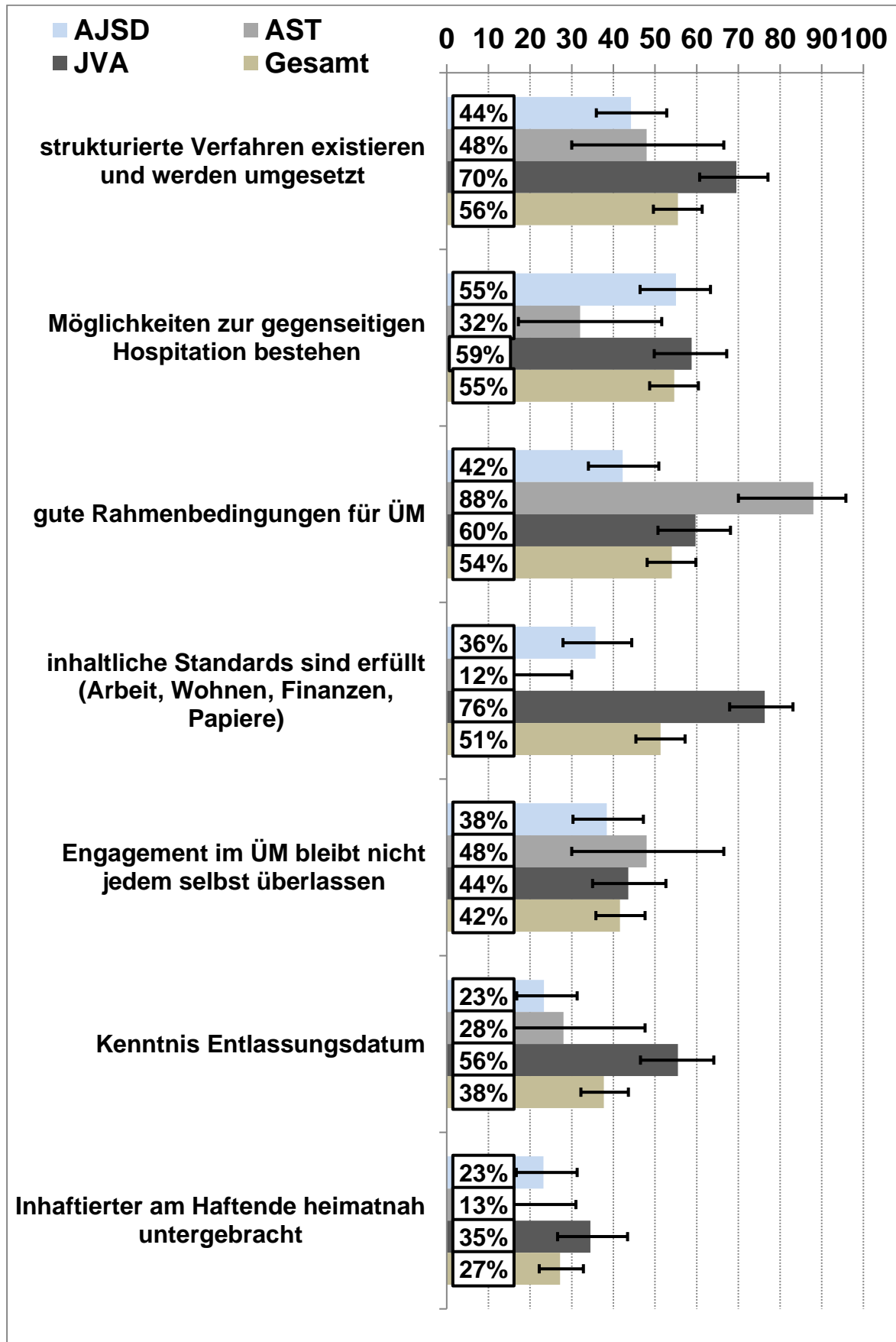
**TABELLE 11. ZUSTIMMUNG ZU EINZELNEN ASPEKTE DER AKTUELLEN PRAXIS, AUFGESCHLÜSSELT NACH DIENSTEN IN %, SOWIE EFFEKTSTÄRKEN (D) FÜR DIE EINZELNEN VERGLEICHE UND EFFEKTSTÄRKE (CRAMERS V) FÜR DIE UNTERSCHIEDE INSGESAMT JE MERKMAL**

	<i>AJSD<sub>a</sub></i>	<i>AST<sub>b</sub></i>	<i>JVA<sub>c</sub></i>	<i>Gesamt</i>	<i>d<sub>ab</sub></i>	<i>d<sub>ac</sub></i>	<i>d<sub>bc</sub></i>	<b>Cramérs V<sup>17</sup></b>
<b>strukturierte Verfahren</b>	44,2	48,0	69,5	55,5	0.08	0.58***	0.51*	.25***
<b>Möglichkeit zu Hospitation</b>	55,0	32,0	58,8	54,6	0.53*	0.08	.61*	.15*
<b>Rahmenbedingungen insgesamt</b>	42,2	88,0	59,7	54,0	<b>1.27***</b>	0.39**	<b>0.88**</b>	.27***
<b>Erfüllung inhaltl. Standards (Wohnen, Finanzen, etc.)</b>	35,7	12,0	76,3	51,3	<b>0.78*</b>	<b>0.98***</b>	<b>1.78***</b>	<b>.46***</b>
<b>Engagement hängt nicht von Person ab</b>	38,4	48,0	43,6	41,6	0.21	0.12	0.10	.06
<b>Kenntnis Entlassung</b>	23,3	28,0	55,5	37,7	0.14	<b>0.79***</b>	0.65*	<b>.32***</b>
<b>heimatnahe Unterbringung</b>	23,2	12,5	34,5	27,2	0.41	0.3	0.72*	.16*

Bei der Einschätzung der **Rahmenbedingungen** stimmen ebenfalls die Vertreter des AJSD (44 %) am wenigsten zu. JVAen (60 %) und besonders die ASTen (88 %) geben dagegen statistisch signifikant häufiger an, dass gute Rahmenbedingungen gegeben sind. Die Unterschiede liegen in etwa im Bereich mittlerer Effekte, wobei die Unterschiede zu den ASTen im Bereich großer Effekte liegen. Dem Item „Mir persönlich steht genügend Zeit zur Verfügung, mich im Rahmen des ÜM mit den Inhaftierten zu befassen“ stimmen 72 % der ASTen, aber nur 35,3 % der JVA-Befragten und 23,6 % der AJSD-Bediensteten zu (Cramers V = .25).

<sup>17</sup> Cramers V ist ein Maß, das als Effektstärke interpretiert werden kann, also aussagt, wie stark ein Zusammenhang/Unterschied ist. Dabei ist in diesem Fall (df\* = 1) ein kleiner Effekt ab 0.1, ein mittlerer Effekt ab 0.3 und ein großer Effekt ab 0.5 anzunehmen.

ABBILDUNG 5. EINSCHÄTZUNG EINZELNER ASPEKTE DER AKTUELLEN PRAXIS DES ÜM, AUFGESCHLÜSSELT NACH DIENSTEN (ZUSTIMMUNG IN %, KONFIDENZINTERVALL 95 %)



**Die Existenz und die Umsetzung strukturierter Verfahren** werden von den Beschäftigten der JVAen (70 %) im Vergleich zu den Beschäftigten des AJSD (44 %) und der ASTen (48 %) eher als gegeben eingeschätzt. Die Unterschiede liegen im Bereich kleiner bis mittlerer Effekte.

Die **rechtzeitige Kenntnis des Entlassungszeitpunkts** wurde ebenfalls von den Beschäftigten der JVAen am ehesten als gegeben eingeschätzt (56 %). AJSD (23 %) und ASTen (28 %) beschreiben dieses Merkmal statistisch signifikant weniger gegeben. Die Unterschiede liegen im Bereich mittlerer Effekte.

Auch die **heimatnahe Unterbringung** schätzen die Beschäftigten der JVAen (35 %) häufiger als erfüllt ein als AJSD (23 %) und ASTen (28 %). Die Unterschiede entsprechen eher kleinen Effekten.

Vergleicht man über alle Merkmale hinweg, schätzen die Vertreter der JVAen die aktuelle Praxis in der Tendenz besser ein als ihre Kollegen vom AJSD und den ASTen. Diese Rangreihe trifft auf fast alle Merkmale zu.

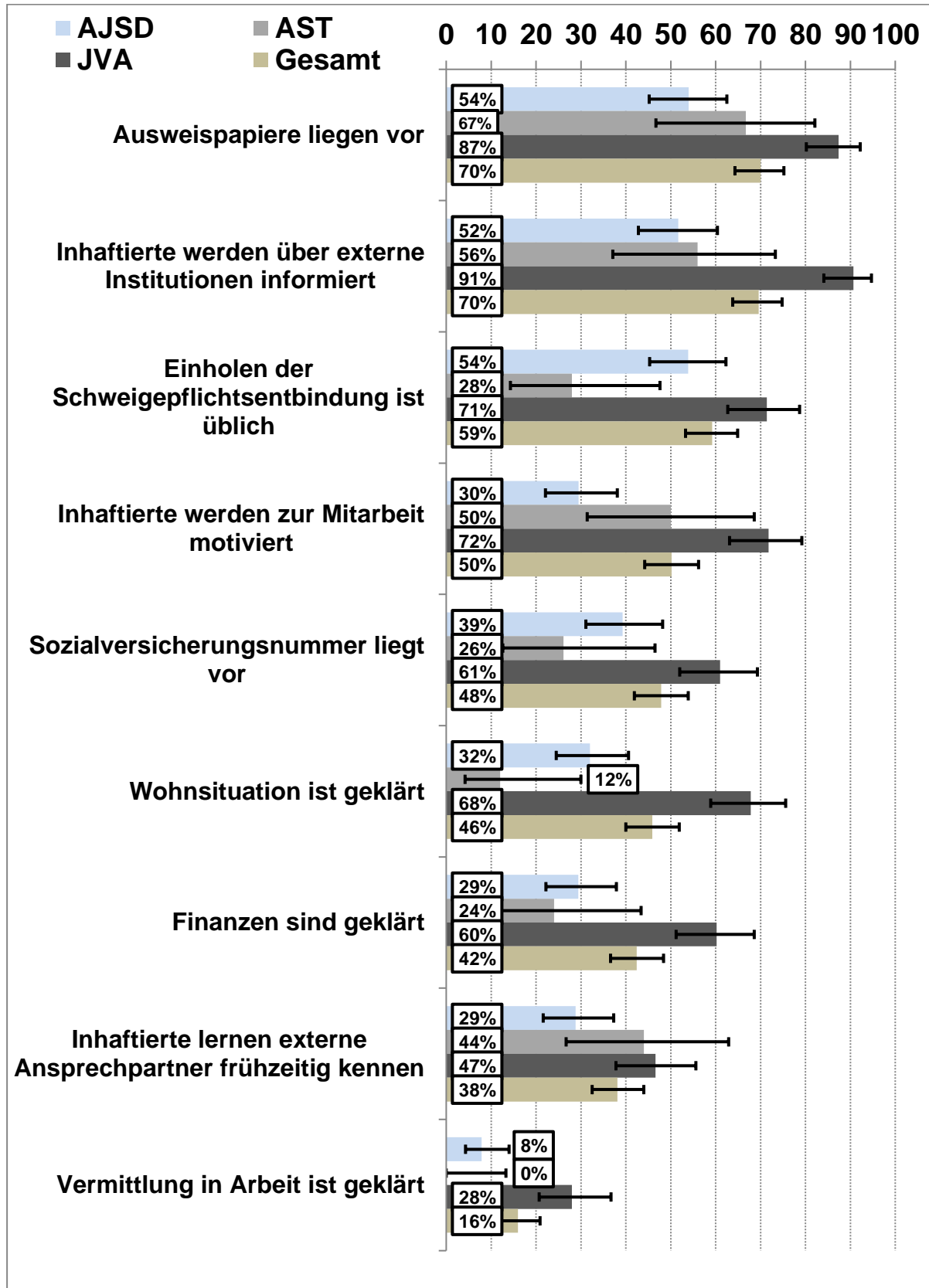
### 3.2.3 Vertiefung: Einschätzung der inhaltlichen Standards nach Dienst

Die größten Unterschiede bei der Einschätzung der aktuellen Praxis finden sich bei den Fragen nach den inhaltlichen Standards. Schlüsselt man die bis hierhin gemeinsam betrachteten Standards auf, zeigt sich ein weitgehend klares Muster. Die JVAen stimmen dem Vorliegen aller Standards am ehesten zu, während AJSD und ASTen deutlich seltener angeben, dass Standards eingehalten werden.

Abbildung 6 zeigt alle Vergleiche. Beispielhaft können die Aspekte „*Ausweispapiere*“, „*Finanzen sind geklärt*“ und „*Vermittlung in Arbeit ist geklärt*“ betrachtet werden. Unter allen abgefragten inhaltlichen Aspekten wurde insgesamt am häufigsten bei den Ausweispapieren angegeben, dass diese bei Entlassung vollständig vorlägen (70 %). Während allerdings 87 % der JVA-Beschäftigten dem zustimmen, ist dies nur bei 67 % der AJSD-Beschäftigten und 54 % der AST-Beschäftigten so.

Demgegenüber meinen nur 42 % der Befragten, dass die finanzielle Situation bei der Entlassung geklärt ist. Auch hier finden sich aber deutlich unterschiedliche Perspektiven: 60 % der JVA-Beschäftigten sieht die Finanzen als geregelt an, dagegen nur 29 % der AJSD-Mitarbeiter und 24 % der Anlaufstellen-Mitarbeiter.

ABBILDUNG 6. EINSCHÄTZUNG INHALTLICHER STANDARDS DES ÜM, AUFGESCHLÜSSELT NACH DIENSTEN (ZUSTIMMUNG IN %)



Schließlich zeigt sich das gleiche Bild bei der Vermittlung in Arbeit. Dieses Merkmal wird insgesamt als am wenigsten gegeben eingeschätzt. Insgesamt sehen nur 16 % der Befragten, dass die Vermittlung in Arbeit funktioniert. Auch hier sind es eher die JVA-Beschäftigten (28 %), die dies so einschätzen, während nur 8 % der AJSD-Mitarbeiter und niemand von den befragten Mitarbeitern der Anlaufstellen dem zustimmt.

### **3.2.4 Einschätzung der aktuellen Praxis im Zeitverlauf**

Einige Fragen zur aktuellen Praxis wurden sowohl 2011 als auch 2014 gestellt, so dass eine Einschätzung der Veränderung abgegeben werden kann. Insgesamt finden sich einige statistisch signifikante Veränderungen und einige stabile Antworten.

Bei genauer Betrachtung zeigen sich zwei positive und eine negative Entwicklung, wenn als Kriterium die Zustimmung gewählt wird. So geben 2014 weniger Teilnehmer an, dass für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren gilt. Umgekehrt scheinen 2014 mehr Personen in Arbeit vermittelt zu werden - auch wenn das Niveau noch immer gering ist.<sup>18</sup> Schließlich werden die Rahmenbedingungen 2014 insgesamt besser eingeschätzt. Die Unterschiede liegen allesamt in einem geringen Bereich (vgl. Tabelle 12). Die übrigen Aspekte werden allerdings unverändert eingeschätzt, die leichten Verschiebungen befinden sich im Bereich normaler Schwankungen. Im Wesentlichen scheint sich die Lage seit Ende 2011 also nicht verändert zu haben, weder zum Guten noch zum Schlechten. Es scheint daher noch Bedarf an weiterer Anstrengung, da der Grad an Zustimmung in vielen Bereichen noch in mittleren oder niedrigen Bereichen liegt (vgl. Abschn. 3.2.2).

---

<sup>18</sup> Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Zahlen nicht ausdrücken, dass 16 % der Inhaftierten in Arbeit vermittelt werden, sondern 16 % der Befragten angeben, dass die Vermittlung in Arbeit funktioniert.

**TABELLE 12. VERÄNDERUNGEN DER AKTUELLEN PRAXIS: ZUSTIMMUNG IN % (ERFÜLLUNGSGRAD), EFFEKTSTÄRKE (CRAMERS V) UND STATISTISCHER SIGNIFIKANZ (P)**

	<i>Zustimmung in %</i>		<i>Cramérs V</i>	<i>p</i>
	<i>2011</i>	<i>2014</i>		
<b>Beim ÜM gilt für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren.</b>	<b>60,3</b>	<b>50,0</b>	<b>0.10</b>	<b>.015</b>
Das ÜM wird als ein verbindliches und standardisiertes Verfahren in der Praxis umgesetzt.	36,6	38,4	0.02	.66
Es ist üblich, von den Inhaftierten eine Schweigepflichtentbindung einzuholen.	59,2	59,2	.001	.99
Die Entscheidungen der Strafvollstreckungskammer (StVK) zur vorzeitigen Entlassung liegen rechtzeitig vor.	32,2	26,9	.06	.18
Der Entlassungstermin ist allen Akteuren rechtzeitig (gem. AV ÜM) bekannt.	36,1	32,4	.04	.35
Möglichkeiten zur gegenseitigen Hospitation der Kooperationspartner sind in Planung oder bereits geschaffen.	58,5	54,6	.04	.36
Der Inhaftierte lernt die externen Ansprechpartner frühzeitig kennen.	44,9	38,1	.07	.10
Wie stark sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim ÜM engagieren, bleibt ihnen selbst überlassen.	56,7	58,4	.02	.68
Die Wohnsituation der Inhaftierten nach ihrer Entlassung ist geklärt.	41,9	45,9	.04	.34
Die Finanzierung ihres Lebensunterhalts nach der Haft ist gesichert.	38,0	42,4	.05	.28
<b>Ihre Vermittlung in Arbeit/Ausbildung nach der Haft ist geregelt.</b>	<b>8,9</b>	<b>16,0</b>	<b>.11</b>	<b>.01</b>
Die Inhaftierten sind am Ende der Haftzeit heimatnah untergebracht.	22,2	27,2	.06	.18
Mir persönlich steht genügend Zeit zur Verfügung, mich im Rahmen des ÜM mit den Inhaftierten zu befassen.	27,7	33,2	.06	.15
<b>Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für die Kooperation von JVA, AJSD und Anlaufstellen beim ÜM gut.</b>	<b>39,8</b>	<b>53,1</b>	<b>.13</b>	<b>.002</b>

### 3.2.5 Einschätzung der aktuellen Praxis im Zeitverlauf für die einzelnen Dienste

Für einige Merkmale zeigten sich im Zeitverlauf keine Veränderungen bei der Einschätzung der aktuellen Praxis. Allerdings ist es denkbar, dass mit der ausschließlichen Betrachtung eines solchen „Haupteffekt Zeit“ mögliche Entwicklungen übersehen werden. Es wäre beispielsweise denkbar, dass insgesamt keine Veränderung gemessen wird, aber eigentlich die Beschäftigten der JVAen eine deutlich schlechtere Einschätzung abgeben, die Vertreter des AJSD dafür eine deutlich bessere.

Solche Effekte lassen sich fast durchweg nicht finden. Allerdings kann die Betrachtung der Veränderungen für jeden Dienst einzeln genauer aufdecken, wo mögliche Probleme liegen.

Die Befunde werden daher überblicksartig nach Diensten geordnet dargestellt, wobei nur die Veränderungen berichtet werden. Alle anderen Merkmale (siehe oben) sind dementsprechend unverändert eingeschätzt worden.

- **AJSD**

negative Veränderungen:

Dass für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren gilt, wird 2014 weniger als gegeben eingesehen als Ende 2011. Die Zustimmung sank von 64 % auf 41 %. Der Effekt ist statistisch eher klein (Cramers  $V = .23$ ,  $p < .001$ ), macht aber praktisch allein den gefundenen globalen Effekt aus (siehe 3.2.4).

positive Veränderungen:

Dass die Rahmenbedingungen insgesamt gut sind, wird 2014 von mehr AJSD-Beschäftigten angegeben. Die Zustimmung stieg von 28 % auf 41 %. Der Effekt ist statistisch eher klein (Cramers  $V = .12$ ,  $p = .02$ ).

- **Anlaufstellen**

negative Veränderungen:

Die ASTen gaben an, dass 2014 die Entscheidung der StVK zur vorzeitigen Entlassung seltener rechtzeitig vorliegt. Die Zustimmung sank von 20 % auf 0 % - niemand gab also an, dass die Entscheidung rechtzeitig vorliege. Der Effekt ist statistisch als mittel einzuschätzen (Cramers  $V = .39$ ,  $p = .02$ ). Hier ist aber zu bedenken, dass a) 2011 nur sehr wenige Angaben zu dieser Frag gemacht haben und b) dies inhaltlich bedeutet, dass 2011 auch nur 2 Personen angegeben haben, dass die Entscheidung rechtzeitig vorliege.



positive Veränderungen:

In zwei Bereichen stimmen die Befragten 2014 mehr zu als 2011. Die Unterschiede sind allerdings statistisch bei der konventionellen Bewertung ( $p < .05$ ) nicht signifikant. Da es sich aber hier um eine sehr kleine Stichprobe handelt, ist das Signifikanz-Kriterium hier eher problematisch. Die Veränderungen sollten daher mit entsprechender Vorsicht diskutiert werden.

Zum einen stimmen mehr AST-Mitarbeiter der Aussage zu, dass genügend Zeit für die Inhaftierten im Rahmen des ÜM zur Verfügung steht. Dabei stieg die Zustimmung von 42 % auf 72 %. Statistisch ist der Effekt eher klein (Cramers  $V = .24$ ,  $p = .08$ ).

Auch ist die Zustimmung zur Aussage, dass die Rahmenbedingungen insgesamt für das ÜM gut seien, von 60 % auf 84 % gestiegen. Auch hier handelt es sich um einen statistisch eher kleinen Effekt (Cramers  $V = .27$ ,  $p = .06$ ).

- **Justizvollzug**

negative Veränderungen:

Die Befragten aus den JVAen stimmten bei zwei Aspekten weniger zu als noch 2011. Zum einen sank die Zustimmung zur Frage, ob die Entscheidung der StVK zur vorzeitigen Entlassung rechtzeitig vorliegt, von 56 % auf 41 %. Der Effekt ist statistisch eher klein (Cramers  $V = .15$ ,  $p = .02$ ).

Zum anderen stimmen die Befragten der Frage, ob der Inhaftierte die externen Ansprechpartner frühzeitig kennenlernt, nur noch zu 47% zu, 2011 lag dieser Wert noch bei 63 %. Auch dieser Effekt ist statistisch klein (Cramers  $V = .17$ ,  $p = .01$ ).

### **3.3 Nutzen und Risiken der aktuellen Regelungen für die Bediensteten**

Wie in der Vorbefragung wurden auch der wahrgenommene Nutzen und die wahrgenommenen Risiken für die eigene Arbeit durch die aktuellen Regelungen in die Befragung einbezogen. Die Vergleichbarkeit ist allerdings nur eingeschränkt gegeben, da in der Vorbefragung ein Auswahlformat gewählt wurde (maximal drei Nennungen), in der aktuellen Untersuchung aber eine genauere Abfrage der einzelnen As-

pekte über eine Skala (1 = „trifft zu“- 5 = „trifft nicht zu“) für sinnvoller gehalten wurde.<sup>19</sup>

Der Nutzen der aktuellen Regelungen wurde erfragt über insgesamt 7 Aspekte wie die Einsparung von Ressourcen, hohe Arbeitsqualität, Planungssicherheit und Arbeitszufriedenheit (siehe Tabelle 13 und Anhang B).

Bei fast allen Aspekten gab eine mittlere Anzahl (zwischen 33-66 %) an Befragten an, dass die aktuellen Regelungen nützen (siehe auch Tabelle 13). Auffällig waren nur die Bereiche a) *Anerkennung der eigenen Arbeit*, bei dem nur 26 % der Befragte angeben, dass dieser Nutzen durch die aktuellen Regelungen besteht und b) die *Möglichkeit, rechtzeitig aktiv zu werden*, was 70 % der Befragten als Nutzen ansehen.

**TABELLE 13. WAHrgENOMMENER NUTZEN FÜR MITARBEITER DURCH AKTUELLE REGELUNGEN**

<i>Nutzen für wenige (&lt; 33 %)</i>	<i>Nutzen für ca. Hälfte (33-66 %)</i>	<i>Nutzen für viele (&gt; 66 %)</i>
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	

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 Nutzen zu. Zusätzlich spiegelt sich auch in einer durchgeführten explorativen Faktorenanalyse die einfaktorielle Struktur wider (Varianzaufklärung: 56 %). Auch die hohe interne Konsistenz (Cronbachs  $\alpha = .90$ ) legt eine gemeinsame Skala nahe. Statt einzelner Aspekte kann daher ein gemeinsamer Wert verwendet werden, was die weiteren Auswertungen erleichtert. Dieser kann

<sup>19</sup> siehe auch die Ausführungen dazu unter 3.1. Um eine einheitliche Struktur zu wahren, wurden die Antworten ebenfalls dichotomisiert, also zusammengefasst in Zustimmung (Trifft zu, trifft eher zu) und keine Zustimmung (teils/teils, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu).

grob als „Nutzen für die eigene Arbeit durch die aktuellen Regelungen“ (Zustimmung) oder „kein Nutzen durch die aktuellen Regelungen“ interpretiert werden.

Es zeigt sich, dass bei einer so gewählten Aufbereitung kein Unterschied in der Nützlichkeitsbewertung zwischen den Diensten zu finden ist (Tabelle 14). In der Tendenz zeigt sich eine höhere Zustimmung bei den ASTen, die aber der geringen Fallzahl geschuldet keinen statistisch signifikanten Unterschied ausmacht.

**TABELLE 14. PROZENTUALE HÄUFIGKEIT, MIT DER NUTZEN DURCH DIE AKTUELLEN REGULUNGEN ALS ZUTREFFEND ANGEGEBEN WURDE**

	<i>AJSD<sub>a</sub></i>	<i>AST<sub>b</sub></i>	<i>JVA<sub>c</sub></i>	<i>Gesamt</i>	<i>Cramers V</i>	<i>p</i>
<b>Nutzen für die eigene Arbeit durch aktuelle Regelungen?</b>	39,8 %	65,2 %	43,6 %	43,8 %	.14	.08
<b>Risiken für die eigene Arbeit durch aktuelle Regelungen?</b>	16,4 %	0 %	12,0 %	12,9 %	.14	.09

Ein vergleichbares Bild zeigt sich für die wahrgenommenen Risiken (Tabelle 15).<sup>20</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 wurden ebenfalls dichotomisiert, was zu einer groben Interpretation „Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen“ (Zustimmung) und „keine Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen“ (keine Zustimmung) führt.

Die beiden Risiken, die noch am ehesten gesehen werden, betreffen Überlastung und hohen Verwaltungsaufwand. Beide Risiken werden aber von weniger als 50 % der Befragten gesehen.

Generell zeigt sich, dass Nutzen von deutlich mehr Befragten angegeben wird (44 %), als dass Risiken benannt werden (13 %): Auch hier finden sich von statistischer Seite keine Unterschiede zwischen den Einschätzungen der drei Dienste.

Neben den vorgegebenen Aspekten hatten die Teilnehmer ebenfalls die Möglichkeit, eigene Aspekte (Nutzen und Risiken) durch ein offenes Format zu benennen. Die

<sup>20</sup> Es zeigt sich, dass der Nutzen und die Risiken nur schwach negativ zusammenhängen. 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 gesehen werden.

benannten Risiken und Nutzen (für Mitarbeiter, für Inhaftierte) decken sich weitestgehend mit den bereits benannten Kategorien.

**TABELLE 15. WAHRGENOMMENE RISIKEN FÜR MITARBEITER DURCH AKTUELLE REGULUNGEN**

<i>Risiko für wenige (&lt; 33 %)</i>	<i>Risiko für ca. Hälfte (33-66 %)</i>	<i>Risiko für viele (&gt; 66 %)</i>
geringe persönliche Entscheidungsfreiheit in der Fallarbeit	Überlastung (mehr Aufgaben, aber nicht mehr Ressourcen)	
Vertrauensverlust der Klienten	hoher Verwaltungsaufwand, der die soziale Arbeit mit Klienten einschränkt	
Kontrolle und Bewertung der eigenen Arbeit		

Im Bereich der Risiken für Mitarbeiter nahmen 45 Personen die Möglichkeit wahr, weitere Nutzen und Risiken zu benennen. 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 diese Angaben sich zum Teil mit den vorgegebenen Aspekten.

Im Bereich weiteren Nutzens nutzten 26 Personen die Möglichkeit, eigene Aspekte zu ergänzen. Hier wurden besonders die gute Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern (18 Nennungen) und der größere Informationsaustausch (12 Nennungen) erwähnt.<sup>21</sup>

### **3.4 Risiko durch aktuelle Regelungen für die Inhaftierten**

Neben dem wahrgenommenen Nutzen und den Risiken für die Mitarbeiter (siehe 3.3) wurden auch mögliche Risiken für die Inhaftierten durch die aktuellen Regelungen auf einer fünfstufigen Skala erfasst (1: trifft zu, 5: trifft nicht zu). erfragt. Unter den neun abgefragten Aspekten erweisen sich aus der Perspektive der Beschäftigten zwei als besonders hoch und zwei als eher wenig relevant, den übrigen Aspekten wird ein mittleres Risiko zugeschrieben (siehe Tabelle 16).

<sup>21</sup> Jede Person konnte mehrere Aspekte benennen.

**TABELLE 16. WAHrgENOMMENE RISIKEN DURCH AKTUELLE REGELUNGEN FÜR INHAF-TIERTE**

<i>geringes Risiko (&lt;33 %)</i>	<i>mittleres Risiko (33-66 %)</i>	<i>hohes Risiko (&gt;66 %)</i>
Weitergabe von Informationen	Merkmale von Inhaftierten werden unhinterfragt übernommen	Vernachlässigung von Inhaftierte mit Ersatzfreiheitsstrafen
indirekter Zwang zur Mitarbeit	Konzentration auf Hochrisikogruppen	keine Lösung für Spontanentlassungen
	Konzentration auf mitarbeitsbereite Inhaftierte	
	Vernachlässigung kurzstrafiger Inhaftierter	
	Ausweitung Standardisierung auf Kosten passgenauer Angebote	

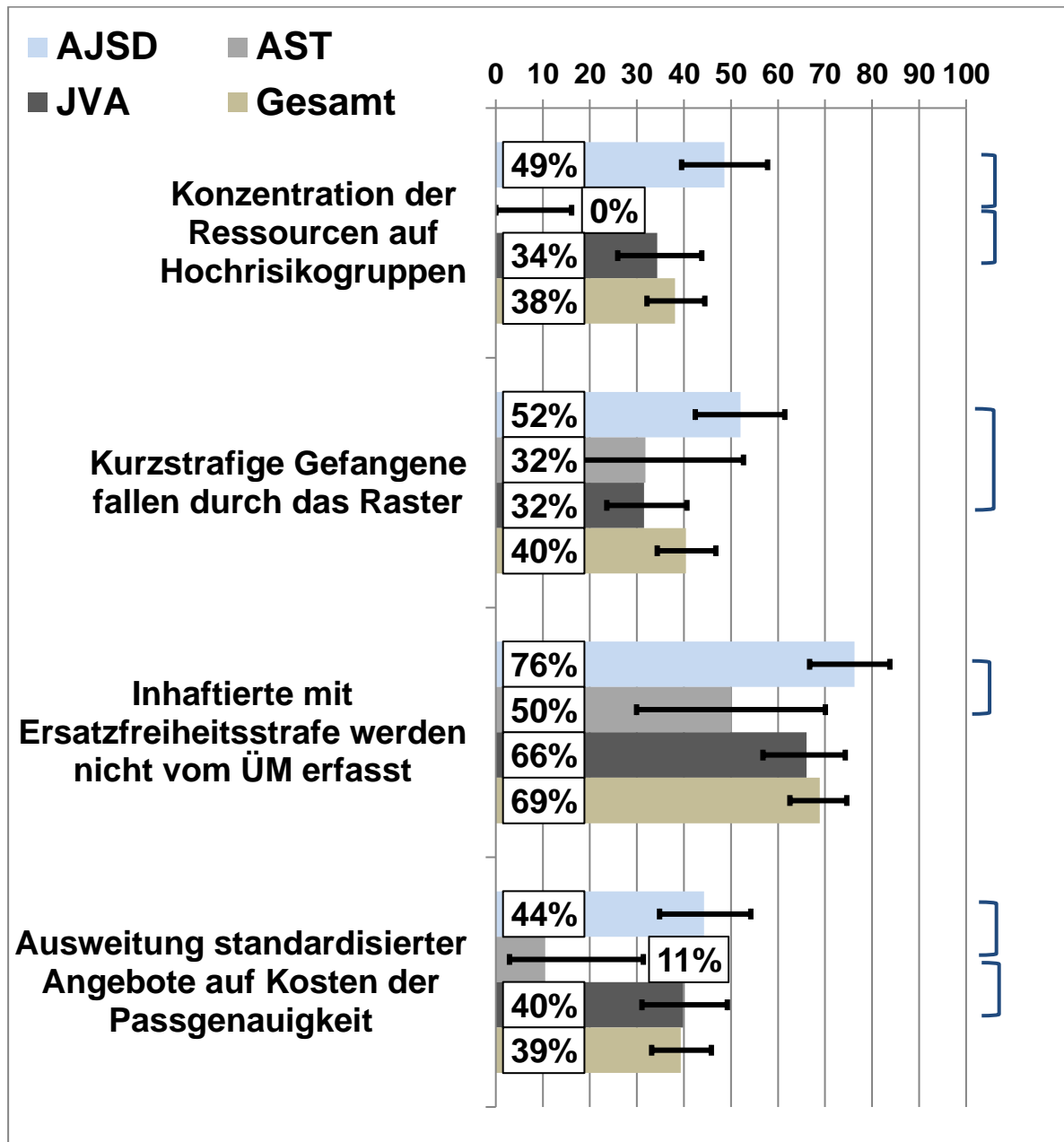
Als Risiko sehen viele Befragten die Vernachlässigung von Inhaftierten mit Ersatzfreiheitsstrafen (69 %) sowie besonders die Problematik der Spontanentlassungen (81 %). Risiken durch die aktuellen Regelungen sehen die Beschäftigten dagegen selten in der Weitergabe von Informationen (24 %) und im indirekten Zwang zur Mitarbeit (25 %).

Bei vier möglichen Risiken für die Inhaftierten gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen der drei Dienste (siehe Abbildung 7). Kein Vertreter der Anlaufstellen sieht das Risiko der Konzentration der knappen Ressourcen auf Hochrisikogruppen, während Teile der JVAen (34 %) und des AJSD (49 %) dies so sehen.

Ein gleiches Muster zeigt sich bei dem Risiko einer Ausweitung standardisierter Angebote auf Kosten der passgenauen Angebote. Auch hier schätzen wenige Befragte aus den Anlaufstellen das Risiko als gegeben (10,5 %), JVAen (40 %) und AJSD (44 %) dagegen schon.

Das Risiko, dass kurzstrafige Inhaftierte durch das Raster fallen, sehen die Vertreter des AJSD dagegen deutlicher (52 %) als die Befragten aus den JVAen (31,5 %).

ABBILDUNG 7. UNTERSCHIEDE IN DER EINSCHÄTZUNG VON RISIKEN FÜR INHAFTIERTE DURCH DIE AKTUELLEN REGELUNGEN. DARGESTELLT IST DIE ANZAHL DER BEFRAGTEN, DIE IM JEWEILIGEN ASPEKT EIN RISIKO SIEHT.



Schließlich geben weniger Befragte der ASTen an, dass Inhaftierte mit Ersatzfreiheitsstrafen nicht vom ÜM erfasst werden (50 %) als Befragte des AJSD (76%).

Alle hier berichteten Unterschiede liegen im Bereich kleiner Effekte (Cramers V unter .3). Da einige Unterschiede hier die Einschätzungen der ASTen betreffen, fällt die inhaltliche Bedeutung der Unterschiede möglicherweise aber größer aus. Erneut ist die geringe Fallzahl dieser Gruppe für die statistische Auswertung und Interpretation schwierig.

Auch bezüglich der Risiken für die Inhaftierten gab es die Möglichkeit, eigene zusätzliche Aspekte zu benennen. Solche Angaben liegen allerdings nur von 19 Befragten vor. Eine Häufung von Nennungen konnte nicht beobachtet werden: Kein weiterer Risikoaspekt kam häufiger als vier Mal vor und die Kategorien ähneln den bereits vorgegebenen, sodass hier auf weitergehende Analyse der zusätzlichen Angabe verzichtet wird.

### **3.5 Gesamteinschätzung des ÜM in Niedersachsen**

Prinzipiell ist es besser, sich für die Bewertung des Übergangsmanagements auf einzelne und möglichst konkrete Fragen zu konzentrieren. Nur so kann man eingrenzen, wo genau noch Bedarf besteht und wo im Einzelnen Entwicklungen stattfinden.

Auf der anderen Seite ist es kaum möglich, sämtliche Aspekte auf diese Art abzufragen. Um dennoch das ÜM im Ganzen betrachten zu können, wurde um einige globale Einschätzungen gebeten. Dies betrifft zum einen eine Beurteilung über eine Schulnote, dazu kommen drei Fragen zur allgemeinen Situation des ÜM.

Diese Aspekte wurden auch schon von Hollmann und Haas abgefragt, sodass neben einem Vergleich der Antworten der drei Dienste auch erneut ein Vergleich über die Zeit möglich ist. In der Voruntersuchung wurde zudem retrospektiv der Zeitraum vor 2009 ebenfalls mit dieser Frage betrachtet. Somit sind bei diesen Auswertungen sogar drei Zeitpunkte vorhanden.

#### **3.5.1 Gesamtbewertung**

Alle Teilnehmer wurden gebeten, eine Einschätzung des ÜM analog einer Schulnote (1: sehr gut - 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 ausgewählt wurde, waren die Noten 1 und 6 die absolute Ausnahme, nur 4 von 273 Personen vergaben eine dieser Noten, während insgesamt ca. 50 % (136 von 273 Personen) die Note 3 vergaben. Dieses Ergebnis entspricht jenem für 2011 (M = 3.2, sd = 0.9). Weder in der absoluten Einschätzung noch in der Streuung der Ergebnisse findet sich eine Veränderung (vgl. Tabelle 17 und Abbildung 8).

**TABELLE 17. GESAMTEINSCHÄTZUNG DES ÜM: SCHULNOTE<sup>22</sup>**

	2009	2011	2014	Vergleich 2011-2014
<b>JVA</b>	3,2 (0,9)	2,8 (0,8)	3,0 (0,9)	d = 0.26
<b>AJSD</b>	3,8 (0,9)	3,4 (0,9)	3,5 (0,9)	d = 0.03
<b>AST</b>	4,1 (0,8)	3,3 (1,0)	2,6 (0,6)	d = 0.77
<b>Gesamt</b>	3,6 (0,9)	3,2 (0,9)	3,2 (0,9)	d < 0.01

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

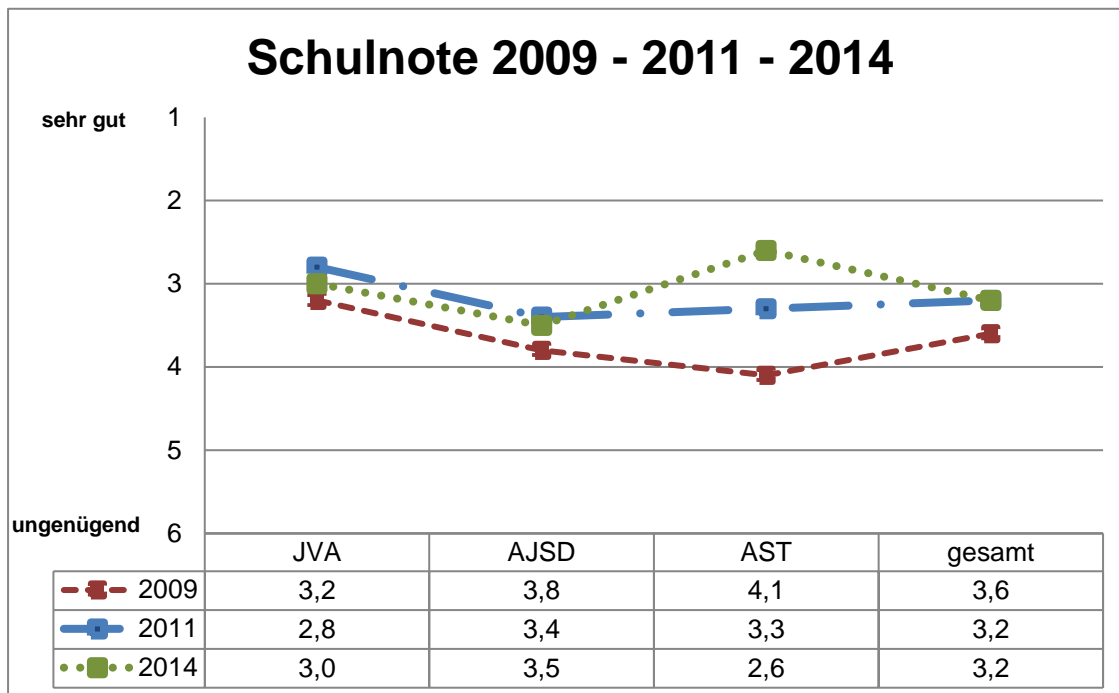
Wie schon in den bisher berichteten Ergebnissen heißt dieses Ergebnis aber noch nicht, dass es gar keine Veränderungen in der Bewertung gab oder dass die drei Dienste die gleiche Bewertung auswählten. Um die Frage genauer beantworten zu können, muss auf die drei Säulen einzeln geschaut werden. Es zeigt sich, dass sich die Gesamtbewertung zwischen den Diensten unterscheidet (vgl. Tabelle 17 und Abbildung 8). Für die aktuelle Befragung wählten die Vertreter des AJSD im Durchschnitt eine statistisch signifikant schlechtere Note für das ÜM, als die Beschäftigten der JVAen und der 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 verschieden.

---

<sup>22</sup> Die Noten wurden für jeden Zeitpunkt unabhängig ermittelt. Dadurch gehen keine Informationen verloren, die Gruppen (2009 - 2011) sind aber wegen einzelner fehlender Werte nicht mehr identisch groß.



**ABBILDUNG 8. GESAMTEINSCHÄTZUNG DES ÜM: SCHULNOTE IM ZEITVERGLEICH**


Die Einschätzung der Dienste hat sich zudem über die Zeit unterschiedlich verändert, was sich in einem Interaktionseffekt von Arbeitgeber (JVA, AJSD, AST) und Zeitpunkt (2011-2014) äußert. Während beim AJSD keine Veränderung zu beobachten ist ( $d = 0.03$ ), findet sich eine deutlich bessere Einschätzung durch die Anlaufstellen ( $d = 0.77$ ) im Zeitverlauf. Auf der anderen Seite hat sich die Einschätzung der JVAen in der Tendenz leicht verschlechtert ( $d = 0.26$ ), was von der praktischen Bedeutsamkeit her noch einem kleinen Effekt entspricht.

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

Die Einschätzung über die „Schulnote“ passt zur Einschätzung der aktuellen Praxis (siehe 3.2). In beiden Befragungsteilen scheinen die Vertreter des AJSD am wenigsten zufrieden mit der Situation.

### 3.5.2 Gesamteinschätzung: weitere Aspekte

Neben der Einschätzung des ÜM über eine „Schulnote“ wurden die Teilnehmer zu drei weiteren allgemeinen Aspekten auf der bekannten Skala von 1 („trifft zu“) bis 5 („trifft nicht zu“) befragt (vgl. Abbildung 9). Auch hier wurden die Antworten der einfa-

cheren Darstellung halber in die zwei Kategorien „Zustimmung“ (1-2) und „keine Zustimmung“ (3-5) zusammengefasst.

- Einschätzung der durch die AV ÜM festgelegten Standards und Regelungen
- Verbesserung der Chancen auf Integration der Klienten durch das ÜM
- Stellenwert des ÜM im Bewusstsein der Kollegen in der eigenen Institution

Insgesamt wird die **Festlegung einheitlicher und verbindlicher Standards und Regelungen** durch die AV ÜM begrüßt (74 %). Die Vertreter der drei Dienste unterscheiden sich auch nicht hinsichtlich ihrer Einschätzung, die Zustimmung liegt jeweils über 70 %.

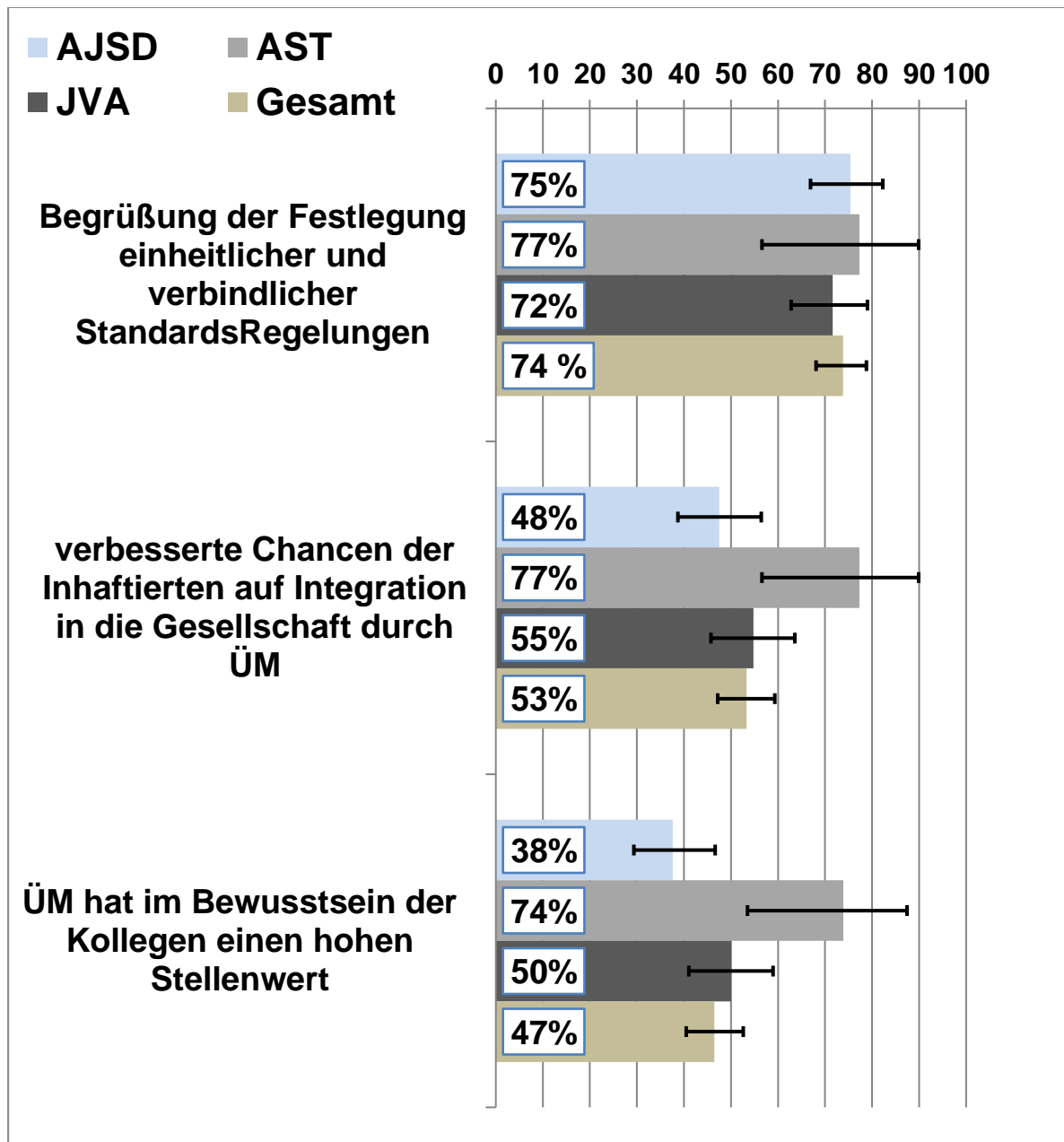
Weniger Einigkeit besteht hinsichtlich der Frage, ob sich durch das ÜM **die Chancen der Inhaftierten auf Integration in die Gesellschaft** verbessert haben. Während je ungefähr die Hälfte der Teilnehmer von AJSD (48 %) und JVAen (55 %) dieser Aussage zustimmen, sehen die Vertreter der ASTen diesen Aspekt positiver (77 % Zustimmung). Es handelt sich dabei, auch wegen der geringen Fallzahl bei den Anlaufstellen, aber um einen eher kleinen, aber statistisch signifikanten Effekt (Cramers  $V = .16$ ,  $p = 0.03$ ).

Eine gewisse Uneinigkeit besteht bei der Frage nach dem **Stellenwert des ÜM im Bewusstsein der Kollegen** in der eigenen Institution. Die Zustimmung bei dieser Frage ist insgesamt noch etwas geringer (47 %) und es finden sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Akteure (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 der AJSD.

Während also Einigkeit hinsichtlich der positiven Einstellung gegenüber verbindlicher und einheitlicher Standards und Regelungen besteht, glaubt nur die Hälfte der Befragten, dass für die Integration der Inhaftierten durch das ÜM bessere Chancen bestehen. Schließlich stimmt ebenfalls nur ungefähr die Hälfte der Befragten zu, dass das ÜM im Bewusstsein der Kollegen einen hohen Stellenwert hat.

Auch hier zeigt sich zudem das bekannte Muster: In der Tendenz sehen die Vertreter des AJSD das ÜM etwas kritischer, während die Zustimmung der freien Straffälligenhilfe höher ausfällt.

ABBILDUNG 9. GESAMTEINSCHÄTZUNG DES ÜM (WEITERE ASPEKTE)



### 3.5.3 Gesamteinschätzung ÜM: weitere Aspekte im Zeitverlauf

Für die drei dargestellten Aspekte sind ebenfalls Vergleiche zwischen den Jahren 2011 und 2014 möglich, da die Fragen in beiden Erhebungswellen enthalten waren.

Bezüglich der **Begrüßung einheitlicher und verbindlicher Standards und Regelungen** 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 keine Veränderungen.

Bei der Frage, ob durch das ÜM eine **Verbesserung der Chancen auf Integration** erreicht wird, zeigt sich ein weniger eindeutiges Bild. Es zeigt sich eine größere Zustimmung (53 %) als noch 2011 (45 %), wobei es sich statistisch um einen sehr kleinen Effekt handelt, der genau an der üblichen Grenze zur Annahme statistischer Signifikanz liegt (Cramers  $V = .09$ ,  $p = .05$ ). Es handelt sich daher um eine in der Praxis wahrscheinlich nur punktuell spürbare Veränderung.

Zuletzt zeigt sich hinsichtlich des **Stellenwertes des ÜM im Bewusstsein der Kollegen** eine klar positive Tendenz. Während Ende 2011 nur 29 % der Befragten dieser Aussage klar zugestimmt haben, haben Ende 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.

### 3.5.4 \*Vertiefung: Zusammenhang von Nutzen, Risiko und Gesamteinschätzung

Eine Möglichkeit, die Qualität der Daten einzuschätzen, liegt in der Prüfung der Konsistenz der Antworten. Es ist z. B. nicht zu erwarten, dass jemand dem Übergangmanagement insgesamt eine sehr gute Note gibt, gleichzeitig aber wenig Nutzen durch die aktuellen Regelungen sieht, jedoch hohe Risiken für die Inhaftierten. Wenn dennoch solche Antwortmuster auftreten, sollten Instrument und Daten kritisch geprüft werden.

Um die Konsistenz der Antworten zu überprüfen, wurden die Einschätzungen zu Risiken und zum Nutzen für Mitarbeiter mit den Risiken für Inhaftierte und der Gesamteinschätzung in Bezug gesetzt. Ergänzend wurden außerdem alle Aspekte der aktuellen Praxis (siehe 3.2) zusammengefasst und in die Analyse einbezogen.<sup>23</sup>

Die Zusammenhänge (siehe Tabelle 18) sind allesamt statistisch signifikant und entsprechen der angenommenen Richtung: wahrgenommene Risiken hängen negativ mit Nutzen und Gesamteinschätzung zusammen. Besonders auffällig ist der hohe Zusammenhang zwischen aktueller Praxis und der Gesamtnote, die zumindest nahelegt, dass auch die globale Einschätzung über die „Schulnote“ sehr sinnvolle Daten liefert. Auch die Überschneidung zwischen den wahrgenommenen Risiken für die Inhaftierten und die Mitarbeiter ist sehr groß, wer also in einem Bereich Risiken sieht,

---

<sup>23</sup> Die interne Konsistenz ist zwar - auch auf Grund der vielen Items - mit Cronbachs  $\alpha = .87$  sehr gut, allerdings passt die einfaktorielle Lösung nicht besonders gut (siehe auch 3.2). Der gemeinsame Faktor kann 31 % der Varianz aufklären. Für diese Zusatzauswertung erscheint diese Zusammenfassung vertretbar, in allen anderen Fällen wird die mehrfaktorielle Lösung bevorzugt.

ist auch eher jemand, der im anderen Bereich Risiken sieht. Ebenfalls groß ist der Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Nutzen durch die aktuellen Regelungen und der Gesamtbewertung des ÜM.

**TABELLE 18. ZUSAMMENHANG VON WAHRGENOMMENEM RISIKO, NUTZEN, DER AKTUELLEN PRAXIS UND DER GESAMTBEWERTUNG<sup>24</sup>**

	Risiko Mitarbeiter	Risiko Inhaftierte	aktuelle Praxis	Gesamtnote
<b>Nutzen Mitarbeiter</b>	-.23***	-.14*	.34***	.45***
<b>Risiko Mitarbeiter</b>		.47***	-.21**	-.23***
<b>Risiko Inhaftierte</b>			-.24***	-.24***
<b>aktuelle Praxis</b>				.59***
<b>Gesamtnote</b>				

\*\*\* p <.001, \*\* p <.01, \* p <.05

### 3.5.5 \*Vertiefung: Bedingungen der Gesamtbewertung des ÜM

Neben einer Konsistenzanalyse ist auch die statistische Vorhersage der Gesamteinschätzung möglich. Das Ziel dieser Auswertung ist es, jene Aspekte und Faktoren zu identifizieren, die besonders wichtig für die allgemeine Einschätzung des ÜM sein könnten. Damit verbunden ist die Frage, was eigentlich genau gemessen wird, wenn man nach einer Gesamtbewertung des ÜM fragt.

Um diese Frage zu beantworten, wurden Regressionsanalysen durchgeführt. In einer solchen Analyse wird modelliert, ob und wie eine bestimmte Variable (Schulnote) statistisch durch ein oder mehrere sogenannte Prädiktoren (z.B. Nutzen, Risiken und Einschätzung der aktuellen Praxis) so vorherzusagen, dass im Mittel möglichst wenige Fehler gemacht werden. In einem ersten Schritt wurden dazu die globalen Skalen („Nutzen Mitarbeiter“, „Risiko Mitarbeiter“, „Risiko Inhaftierte“, zudem die einzelnen

<sup>24</sup> Dargestellt ist die Korrelation der Einschätzungen. Diese ist auf einen Bereich von -1 (perfekter negativer Zusammenhang) bis +1 (perfekter positiver Zusammenhang) normiert. Ein Wert von 0 bedeutet, dass kein Zusammenhang besteht.

Faktoren und Items der aktuellen Praxis - siehe dazu 3.2 sowie Anhang B) sowie die drei weiteren Merkmale der Gesamteinschätzung (siehe 3.5.2) in die Analyse einbezogen. Schließlich wurden zur Kontrolle auch die Berufserfahrung und der Arbeitgeber in die Berechnung aufgenommen. Da diese Aspekte und Merkmale auch untereinander zum Teil hoch zusammenhängen (siehe 3.5.4), findet auf dieser Stufe eine erste Auswahl statt. Das Ergebnis dieses ersten Schrittes ist das Modell 1 (vgl. zu diesem und den weiteren Modellen Tabelle 19).

**Modell 1.** Für die Vorhersage der Gesamteinschätzung (Schulnote) erweisen sich vor allem drei Aspekte als relevante Prädiktoren (Modell 1). Zum einen die Beurteilung der strukturellen Bedingungen der aktuellen Praxis, die Rahmenbedingungen des ÜM und drittens der wahrgenommene Nutzen für die Mitarbeiter. Diese drei Aspekte sind so gute Prädiktoren (korr.  $R^2 = .51^{25}$ ,  $F(3,253) = 90.00$ ,  $p < .001$ ), dass andere Faktoren, die bivariat einen Zusammenhang zeigen (z.B. Risiko für Mitarbeiter, Risiko für Inhaftierte; inhaltliche Standards; Arbeitgeber<sup>26</sup>), die Vorhersage nicht verbessern.

**TABELLE 19. REGRESSIONSMODELLE ZUR VORHERSAGE DER GESAMTEINSCHÄTZUNG**

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

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

<sup>25</sup> Demnach werden 51 % der Varianz der Gesamteinschätzung durch diese Variablen erklärt.

<sup>26</sup> Das betrifft darüber hinaus alle weiteren Aspekte der aktuellen Praxis, wahrgenommene Risiken, Geschlecht, Berufserfahrung sowie die weiteren Aspekte der Gesamteinschätzung.

In einem zweiten Schritt wurden die einzelnen Aspekte dieser Skalen aufgeschlüsselt, um die konkreten Merkmale herauszuarbeiten (Modell 2).

**Modell 2.** In das Modell eingegangen sind die sieben Aspekte des Nutzens durch die aktuellen Regelungen für die Mitarbeiter (siehe 3.3), sowie die jeweils zwei Einzelaspekte, die die Faktoren „strukturelle Bedingungen“ und „Rahmenbedingungen“ ausmachen (vgl. Tabelle 19).

Von diesen Merkmalen zeigt sich nur ein Aspekt des Nutzens als wesentlicher Prädiktor. Dabei handelt es sich um die Frage, ob die aktuellen Regelungen (AV ÜM), die Anerkennung der eigenen Arbeit fördern. Wer dem zustimmt, bewertet auch das UM insgesamt besser.

Wichtiger sind jedoch die a) die Umsetzung verbindlicher Regelungen, während das reine Bestehen solcher Regelungen nicht zur Vorhersage geeignet ist. 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 gut sind.

Zusammen erklären diese vier Aspekte 55 % der Varianz erklären, was ein sehr hoher Wert ist.

Bis hierhin ist die Analyse rein exploratorisch, versucht also mögliche zentrale Dimensionen zu ermitteln. Da aber ebenfalls Daten aus der Vorbefragung vorliegen, kann das ermittelte Modell zumindest grob auf seine Gültigkeit überprüft werden. Dazu wurde das ermittelte Modell auf die Daten von 2011 angewendet. Da der Nutzen in der Vorbefragung anders erhoben wurde, können nur die Aspekte der Praxis einbezogen werden.

**Modell 3.** 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.

### 3.6 \*Exkurs: Handbuch Übergangsmanagement

Das Handbuch Übergangsmanagement stellt ein Hilfsmittel für die im Bereich Übergangsmanagement tätigen Bediensteten dar. Die Sammlung von Materialien, Unterlagen, Adressen und Hinweisen dient vor allem der Orientierung in der alltäglichen Arbeit. Prinzipiell war daher davon auszugehen, dass unter den Vertretern des AJSD und der JVAen Kenntnis über das Handbuch besteht. Hinweise der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Befragung deuteten darauf hin, dass von einer flächendeckenden Kenntnis und Nutzung nicht ausgegangen werden sollte, zumal die Anlaufstellen

nicht auf das Handbuch ÜM zugreifen können. Deshalb wurde eine Betrachtung der Nutzung des Handbuch ÜM mit in die Befragung aufgenommen.

Auffallend ist, dass 77 Befragungsteilnehmer (28 %) angeben, bisher noch nicht vom Handbuch ÜM gehört zu haben. Diese Teilnehmer verteilen sich anteilmäßig gleich auf die Dienste, auch bei den Vertretern von JVA und AJSD geben jeweils ca. 30 % der Befragten diese Antwort.

Unter den 18 Vertretern der Anlaufstellen, die Kenntnis vom Handbuch ÜM haben, sprechen sich 17 dafür aus, Zugriff zu erhalten. Ein Vertreter gibt an, diese Frage nicht beurteilen zu können. Von Seiten der Anlaufstellen wird also ein deutlicher Wunsch erkennbar.

Neben der Frage nach Zugriffsmöglichkeiten ist vor allem wichtig, ob das Handbuch auch tatsächlich genutzt wird und als wie hilfreich es empfunden wird. Von den 173 Teilnehmern (Vertreter von AJSD und JVAen, die Kenntnis vom Handbuch haben) gibt die überwiegende Mehrheit an, das Handbuch eher selten oder nie zu verwenden (151 Personen, 87 %). Lediglich 21 Personen nutzen das Handbuch häufig, nur eine Person sehr häufig.

Unterscheidet man nach Nutzern (häufig/sehr häufig) und Nicht-Nutzern (eher selten/nie) zeigt sich für die Vertreter der JVAen gegenüber dem AJSD ein kleiner, statistisch signifikanter Unterschied (Cramers  $V = .21$ ,  $p = .007$ ). Die Bediensteten der JVA nutzen das Handbuch also häufiger als der AJSD.

Entsprechend äußern sich die Befragten über die Unterstützung, die das Handbuch bietet. Wie zu erwarten, schätzen die Nutzer das Handbuch häufiger als hilfreicher ein als jene, die das Handbuch nicht nutzen (73 % gegenüber 13 % Zustimmung, Cramers  $V = .50$ ,  $p < .001$ ). Es zeigt sich zudem, dass die Nutzer aus den JVAen häufiger der Meinung sind, dass das Handbuch hilfreich ist (32 %) als die Nutzer des AJSD (8 %, Cramers  $V = .29$ ,  $p < .001$ ).



## **4. Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen**

Das Übergangsmanagement ist trotz überregional gemeinsamer Grundlage eine regionale Tätigkeit. Gerade in einem Flächenland wie Niedersachsen ist daher zu erwarten, dass unterschiedliche Bedarfe bestehen und verschiedene Aspekte unterschiedlich wichtig sind. Es ist daher durchaus zu erwarten, dass das ÜM z.B. in Hannover zum Teil vor anderen Herausforderungen steht als das ÜM z.B. im Emsland.

Um der regionalen Organisation des ÜM gerecht zu werden, widmete sich ein kompletter Block der Befragung der Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen. Eine Auswertung auf Ebene der Regionen ist nur punktuell an geeigneter Stelle möglich: Die Angabe der Region war freiwillig. Ein Problem ist auch, dass sich Arbeitskreise überlappen, also einige Personen in mehr als einer Region tätig sind. Dies ist beispielsweise bei landesweiter Zuständigkeit der Anstalten in Hameln (Jugendanstalt) und Vechta (Frauen- sowie Jungtätervollzug) auch notwendig. Getrennte Abfragen für jede Region wären aber deutlich umfangreicher gewesen, was die Befragung zu sehr ausgeweitet hätte.

Im Folgenden werden zuerst einige allgemeine Aspekte berichtet (Besonderheiten der Stichprobe, Kenntnis von Kooperationsvereinbarungen und Kooperationstreffen), bevor dann die regionalen Treffen näher beleuchtet werden und schließlich die Wahrnehmung der Zusammenarbeit dargestellt wird.

### **4.1 Allgemeine Aspekte der Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen**

Die im gesamten Teil 4 berichteten Auswertungen beruhen auf unterschiedlichen Teilen der Gesamtstichprobe. Dies liegt daran, dass die Zusammenarbeit auf ganz verschiedenen Ebenen verläuft und daher unterschiedliche Erfahrungen möglich sind. Es muss beispielsweise klar unterschieden werden, ob Personen an den Kooperationstreffen teilnehmen und Informanten sind, oder ob sie nicht an den Treffen teilnehmen und die Frage dann vielmehr ist, ob sie über die Treffen informiert werden. Noch grundsätzlicher ist die Frage, ob überhaupt Kenntnisse der Inhalte der Kooperationsvereinbarungen und/oder Kooperationstreffen vorliegen.

#### **4.1.1 Kenntnis der Kooperationsvereinbarung**

Die Kooperationsvereinbarungen (KV) sind eine wesentliche Grundlage der Zusammenarbeit zwischen den drei Diensten. Zum Zeitpunkt der Befragung (Dezember 2014) hatte lediglich der Arbeitskreis um die JVA Bremervörde noch keine Kooperationsvereinbarung. Unabhängig von der Existenz solcher Vereinbarungen bleibt die Frage, ob die im ÜM Beschäftigten die Inhalte auch kennen.

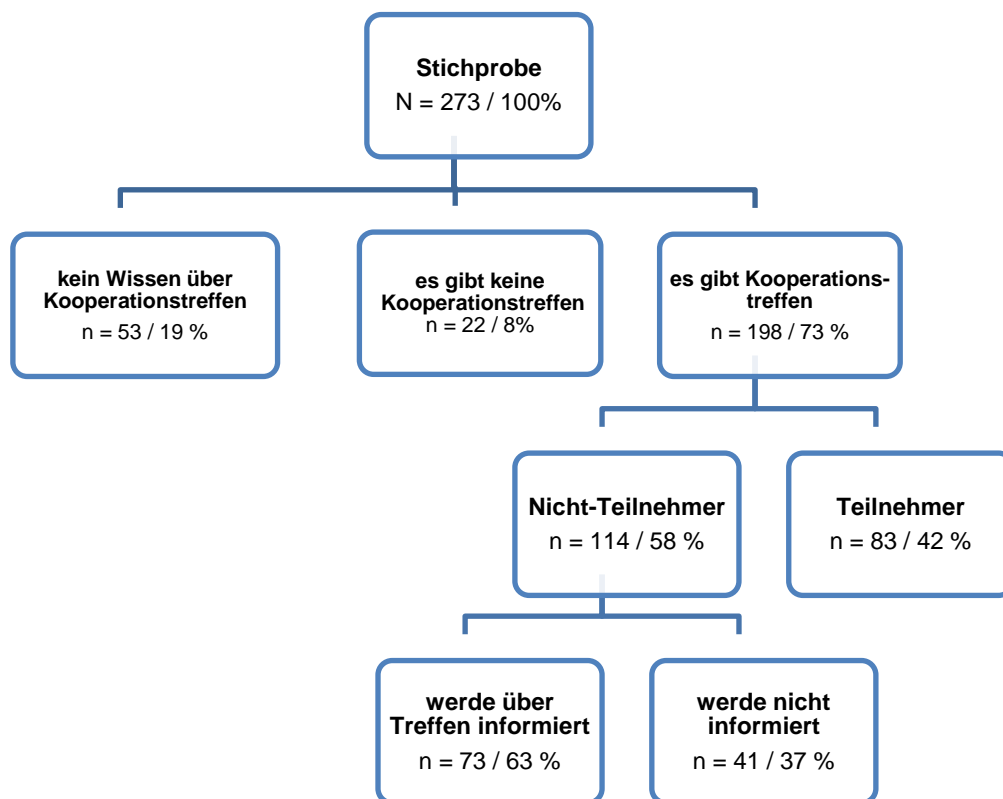
Von den 273 Teilnehmern der Befragung gaben 12 (4,4 %) an, dass in ihrer Region keine Vereinbarung bestehe. Demgegenüber gab die große Mehrheit (195 Teilnehmer, 71,4 %) an, Kenntnis der Inhalte zu besitzen. Ungefähr ein Viertel der Befragten (66 Teilnehmer, 24,2 %) hat allerdings keine Kenntnis der Inhalte der Kooperationsvereinbarungen.

In der Tendenz haben unter den Vertretern der Anlaufstellen fast alle Kenntnis (22 von 23; 2 Teilnehmer aus Region(en) ohne KV), während bei den Befragten aus den JVAen ein Drittel keine Kenntnis hat (39 von 118, 33 %, 1 Teilnehmer aus Region ohne KV). Beim AJSD geben 20 % der Befragten an, keine Kenntnis zu haben, wobei zusätzlich 9 Personen angeben, dass in ihrer Region keine KV bestehe.

#### 4.1.2 Kooperationstreffen

Ein Fünftel der Befragten (53 Personen, 19 %) gab an, nicht zu wissen, ob in ihrer Region Kooperationstreffen stattfinden. Weitere 22 Personen (8%) gaben an, dass in ihrer Region keine Treffen stattfinden.

**ABBILDUNG 10. STICHPROBENZUSAMMENSETZUNG TEILBEFRAGUNG „ZUSAMMENARBEIT IN DEN REGIONALEN ARBEITSKREISEN“<sup>27</sup>**

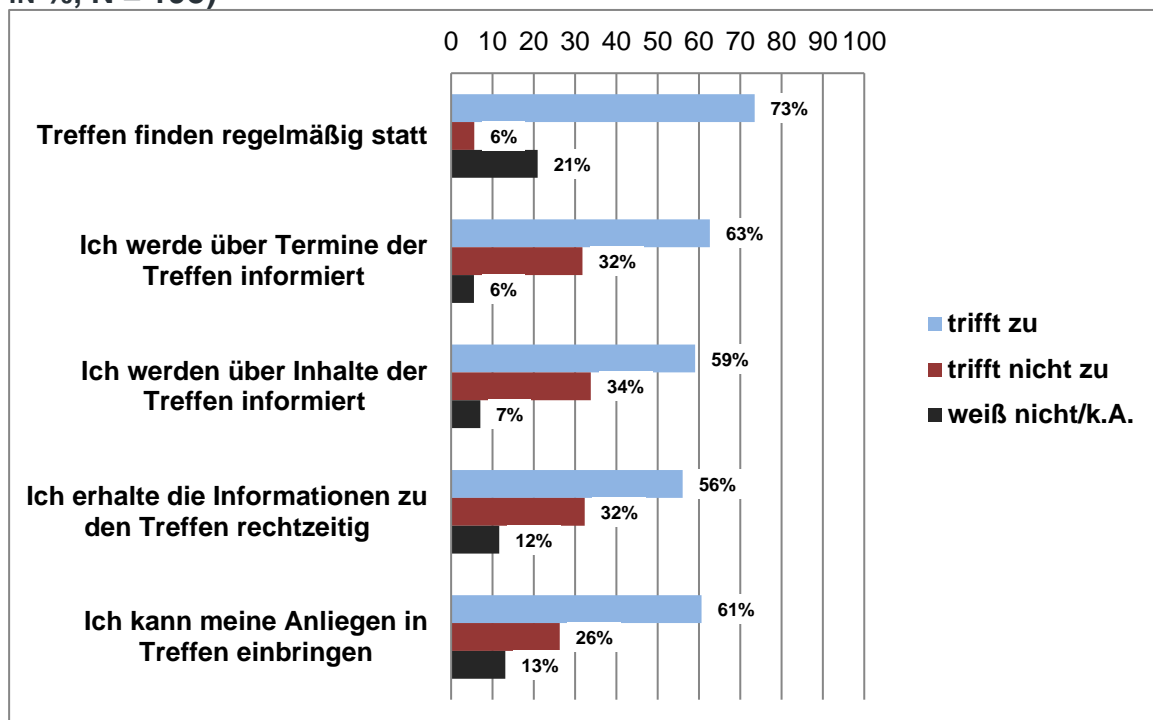


<sup>27</sup> Eine Person gab an, von den Treffen zu wissen, wusste allerdings nicht, ob sie selbst teilnimmt. Deshalb summieren sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer nur auf 197 Personen.

Die weiteren Auswertungen zu den Treffen beziehen sich daher auf die restlichen 198 Teilnehmer (ca. 73 %), in deren Regionen Kooperationstreffen stattfinden und die von diesen Treffen wissen. Die Aufteilung der Stichprobe lässt sich in Abbildung 10 nachvollziehen.

Grundsätzlich lässt sich zu den Kooperationstreffen festhalten, dass diese regelmäßig stattfinden. Ungefähr zwei Drittel der Befragten (n = 198) werden zudem rechtzeitig über bevorstehende Termine sowie Inhalte informiert und haben die Gelegenheit, ihre Anliegen einzubringen (siehe auch Abbildung 11).

**ABBILDUNG 11. REGIONALE KOOPERATIONSTREFFEN (HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN %, N = 198)**



Dieser Anteil reduziert sich jedoch deutlich, wenn nur die Personen betrachtet werden, die nicht selbst an den regionalen Arbeitstreffen teilnehmen. Von 114 Personen gibt nur etwa ein Drittel an, rechtzeitig informiert zu werden und eigene Anliegen einbringen zu können. Etwa die Hälfte der 114 Nicht-Teilnehmer bekommt dagegen keine Informationen zu Terminen sowie Inhalten und kann ihre Anliegen nicht einbringen. Die übrigen Teilnehmer gaben jeweils an, zu diesen Fragen keine Auskunft geben zu können.

Es zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Diensten.<sup>28</sup> Für die JVAen gilt im Schnitt, dass 50 % der Befragten Informationen zu Terminen und Inhal-

<sup>28</sup> Die Vertreter der Anlaufstellen nehmen fast gänzlich an den Kooperationstreffen statt, weshalb hier nur Unterschiede zwischen AJSD und JVAen betrachtet werden.

ten rechtzeitig erhalten und entsprechend 50 % dies verneinen. Die Vertreter des AJSD geben dagegen statistisch signifikant häufiger an, keine Informationen zu Terminen (Cramers  $V = .27$ ,  $p = .02$ ) zu erhalten oder diese zumindest nicht rechtzeitig zu erhalten (Cramers  $V = .27$ ,  $p = .02$ ). Ihre Anliegen einbringen können dagegen jeweils ungefähr die Hälfte der Vertreter von AJSD und JVAen, hier besteht kein Unterschied. Gleiches gilt für Informationen zu Inhalten der Treffen.

Wie in diesem ganzen Teil muss darauf hingewiesen werden, dass außerdem regionale Unterschiede bestehen können, also z.B. in manchen Regionen durchaus alle Beschäftigten informiert werden. Da diese Fragen hier nicht weiterverfolgt werden können, wird eine Diskussion in den einzelnen Regionen und Einrichtungen empfohlen, um die eigene Situation gegebenenfalls zu reflektieren.

## 4.2 Kooperationstreffen der regionalen Arbeitskreise: Strukturen und Inhalte

Im nächsten Schritt sollen die Strukturen und Inhalte der regionalen Kooperations-treffen genauer berichtet werden. Von den 273 Teilnehmern der Befragung nehmen 83 (30 % der Gesamtstichprobe) an den Kooperationstreffen teil. Diese Gruppe setzt sich zu ungefähr gleichen Teilen aus AJSD (26), Anlaufstellen (22) und JVAen (35) zusammen. Diese 83 Personen bilden die Grundlage für die Analysen der folgenden vier Seiten. Wenn möglich und sinnvoll, werden auch die Angaben zur angegebenen Region der Befragten einbezogen. Da hier nicht immer eine eindeutige Zuordnung möglich ist, verringert sich die Stichprobengröße an dieser Stelle weiter.

**Wer nimmt teil?** Eine Mehrheit von 49 Personen (59 %) der Teilnehmer an den Gesprächen hat eine leitende Position inne (Entlassungskordinator, AJSD-Bezirksleitung, AST-Leitung). Während die Vertreter der Anlaufstellen fast ausschließlich eine solche Position innehaben (86 %), trifft dies auf AJSD (42 %) und JVAen (58 %) weniger zu.

**Wie häufig finden Kooperationstreffen statt?** Fast alle Teilnehmer an den Treffen haben sich zur Häufigkeit geäußert (77 von 83). Ungefähr ein Drittel berichtet von mindestens quartalsweisen Treffen (36 %) und ungefähr die Hälfte der Befragten (47 %) von mindestens halbjährlichen Treffen. Damit bleiben nur 13 Personen (17 %), die angeben, sich seltener, aber mindestens jährlich zu treffen.

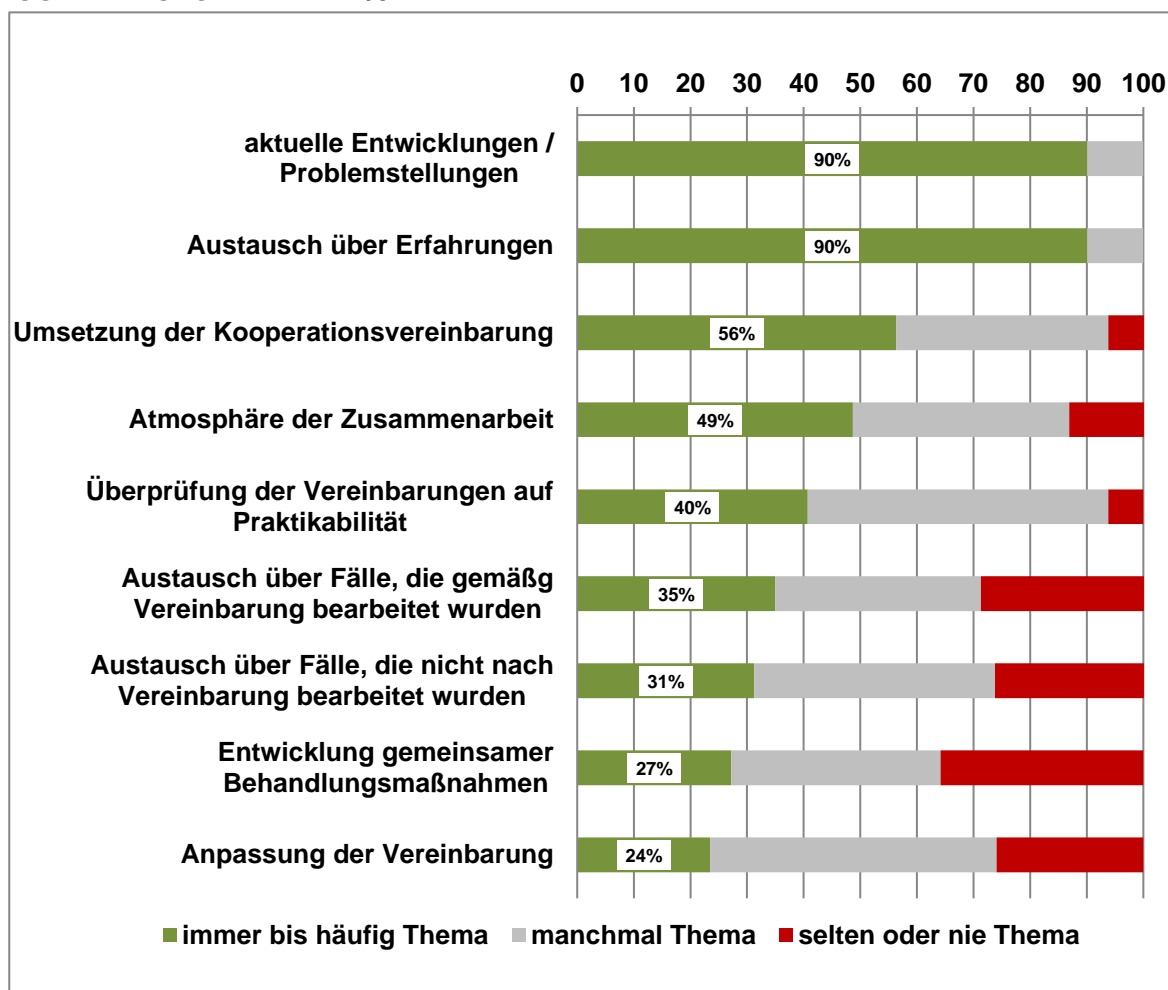
Betrachtet man die Angaben zur Häufigkeit auf Ebene der Region, wenn diese eindeutig zugeordnet werden kann, zeigt sich eine gewisse Uneinigkeit: In einigen Regionen werden unterschiedliche Angaben zur Häufigkeit gemacht. Möglicherweise liegt dies an Treffen, an denen nicht alle Dienste teilnehmen, ebenso denkbar sind erwartbare Schätzungenauigkeiten.

**Wer organisiert die Treffen?** Insgesamt 79 Teilnehmer der Kooperationstreffen haben Angaben dazu gemacht, wer die Treffen organisiert. Mehrheitlich wechseln sich die Kooperationspartner ab (61 von 79, 77%). In den übrigen Fällen wird die JVA oder die Anlaufstelle als verantwortlich benannt.

**Was sind die Themen der Kooperationstreffen?** Um die Ausgestaltung der Kooperationstreffen einschätzen zu können, sollten die Befragten angeben, wie oft (1 = „immer“ bis 5 = „nie“) eine Reihe von Themen im Rahmen der Treffen besprochen wird. Im Ergebnis zeigen sich grob drei Gruppen von Themen, die mit unterschiedlicher Häufigkeit besprochen werden (siehe Abbildung 12).

- Am häufigsten sind aktuelle Entwicklungen und Problemstellungen sowie der Austausch über Erfahrungen Thema der Kooperationstreffen.
- Häufig oder manchmal Thema sind die Atmosphäre der Zusammenarbeit, Umsetzung der Kooperationsvereinbarung sowie die Überprüfung der Vereinbarung auf Praktikabilität.
- Am seltensten und zum Teil kein Thema sind dagegen die Aufarbeitung von Fällen, die Anpassung der Vereinbarung sowie die Entwicklung gemeinsamer Behandlungsangebote.

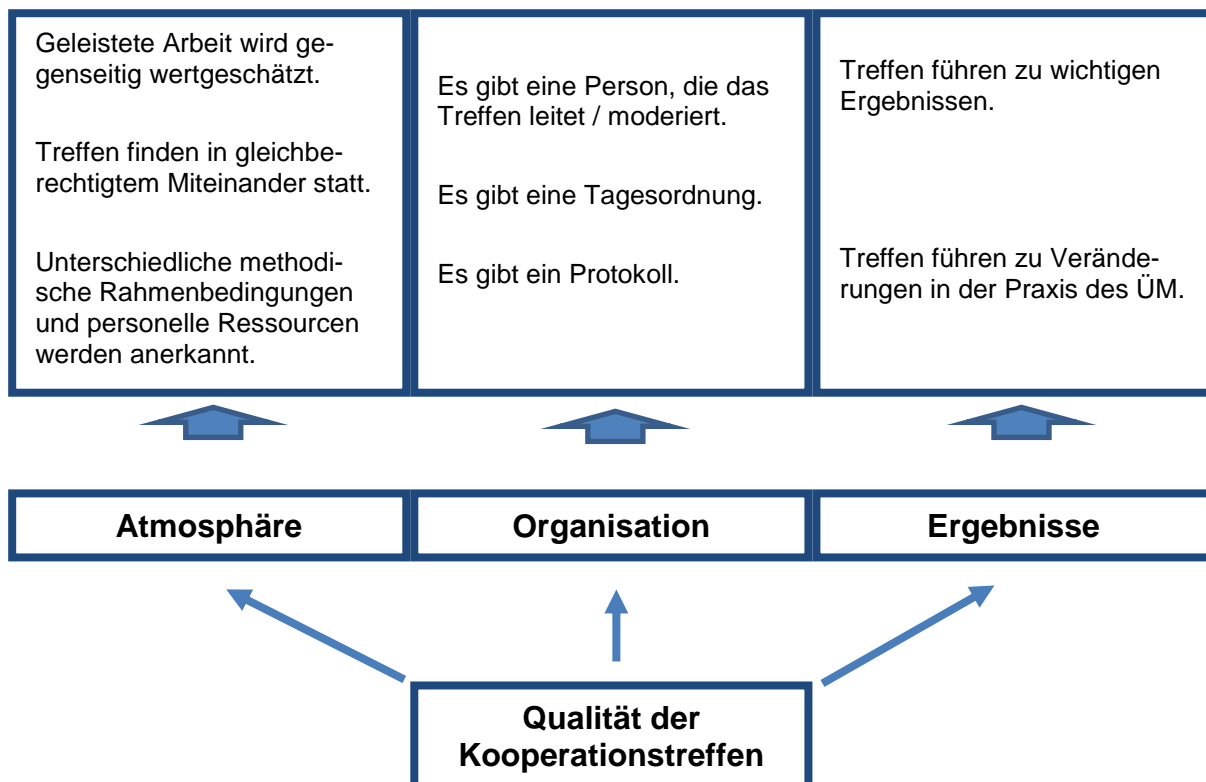
**ABBILDUNG 12. HÄUFIGKEIT VON AUSGEWÄHLTEN INHALTEN BEI DEN REGIONALEN KOOPERATIONSTREFFEN IN %**



**Wie ist die Qualität der Kooperationstreffen?** Mit insgesamt acht Fragen wurden ausgewählte Aspekte der Kooperationstreffen abgefragt. Sie lassen sich zu drei Faktoren zusammenfassen (vgl. Abbildung 13):

- **Atmosphäre** (gegenseitige Wertschätzung, gleichberechtigtes Miteinander, Anerkennung unterschiedlicher Rahmen und Ressourcen) (Varianzaufklärung Faktor = 26.4 %, Cronbachs  $\alpha$  = .85%)
- der **Organisation** (Leitung/Moderation des Treffens, Tagesordnung, Protokoll) (Varianzaufklärung Faktor = 18.7 %, Cronbachs  $\alpha$  = .70) und
- der **Ergebnisse** (wichtige Ergebnisse, Änderung der Praxis) (Varianzaufklärung Faktor = 16.4 %, Cronbachs  $\alpha$  = .79), abgefragt.

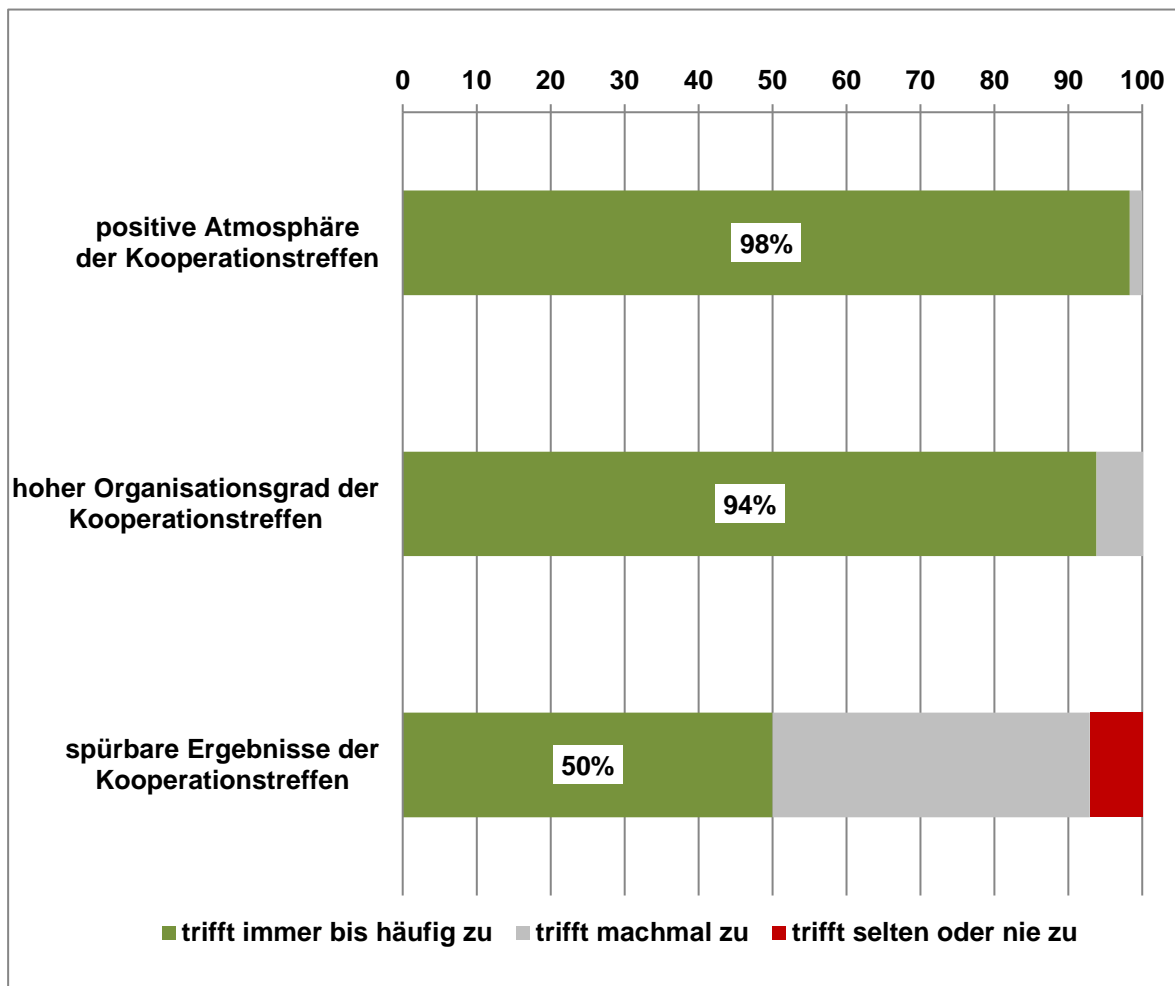
**ABBILDUNG 13. FAKTORENSTRUKTUR DER QUALITÄT DER KOOPERATIONSTREFFEN**



Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sowohl die Atmosphäre sehr positiv als auch der Grad an Planung und Organisation sehr hoch sind (vgl. Abbildung 14). Konkret heißt das, dass die Atmosphäre mindestens häufig als wertschätzend und gleichberechtigt wahrgenommen wird sowie Unterschiedlichkeit anerkannt wird. Ebenso gibt es in aller Regel eine Tagesordnung, ein Protokoll und eine verantwortliche Leitung/Moderation.

Demgegenüber etwas seltener zutreffend eingeschätzt werden die klaren Ergebnisse. Zwar geben auch hier 50 % der Befragten an, dass die Treffen mindestens häufig zu wichtigen Ergebnissen und Veränderungen der Praxis führen, aber für die andere Hälfte der Befragten ist dies nur manchmal und für einige (6 %) nur selten der Fall.

**ABBILDUNG 14. BESCHREIBUNG DER REGIONALEN KOOPERATIONSTREFFEN (1 = IMMER, 5 = NIE).**



Vergleiche zwischen den Diensten sind auch hier theoretisch möglich. Praktisch ist die Zahl der Teilnehmer, die an den Treffen teilnehmen und von denen Antworten vorliegen können ( $n = 82$ ) so gering, dass inferenzstatistische Auswertungen (z.B. Signifikanztests) nicht sinnvoll sind. Insgesamt zeigt sich schon deskriptiv, dass keine Unterschiede zwischen den Vertretern von JVAen und ASTen bestehen. Die Einschätzungen des AJSD zu Atmosphäre, Organisation und Ergebnisse sind in der Tendenz erneut etwas schlechter, ohne dass diese Tendenz allerdings statistisch abgesichert werden kann.

**Wer wird von wem über die Inhalte der Treffen informiert?** Von 81 Teilnehmern der Kooperationstreffen liegen Aussagen darüber vor, ob sie ihre Kolleginnen und Kollegen über die Inhalte und Ergebnisse informieren. Nur sieben Befragte (8,6 %) tun dies nicht. Die überwiegende Mehrheit gibt also an, über die Inhalte zu informieren.

Auf Seiten der Kollegen, die nicht an den Treffen teilnehmen, zeigt sich ein etwas differenzierteres Bild. Von den 115 Befragten, die Kenntnis von Kooperationstreffen haben, aber nicht selbst teilnehmen, werden  $n = 73$  (63 %) über die Inhalte und Ergebnisse der Treffen informiert.

Die wichtigste Informationsquelle sind dabei die Teilnehmer der Treffen, durch die 63 von 73 (86 %) Befragte informiert werden. Eine informelle Informationsweitergabe durch andere Kollegen ist eher die Ausnahme: Nur 8 von 73 (11 %) Befragten berichten davon. Das Protokoll der Treffen erhalten 22 von 73 (30%) der befragten Nicht-Teilnehmer.

Von einer globalen Perspektive aus betrachtet, haben damit 83 Teilnehmer sowie 73 Nicht-Teilnehmer Kenntnis von Inhalten und Ergebnisse der Kooperationstreffen. Insgesamt haben also 156 von 198 (79 %) Teilnehmern der Befragung - die von Treffen in ihrer Region wissen - Kenntnis der Inhalte und Ergebnisse.

Die 41 Personen, die keine Kenntnis haben, verteilen sich zu gleichen Teilen auf AJSD (21) und JVAen (19), dazu kommt ein Vertreter der ASTen

## 4.3 Einschätzung der Zusammenarbeit

### 4.3.1 Qualität der Zusammenarbeit

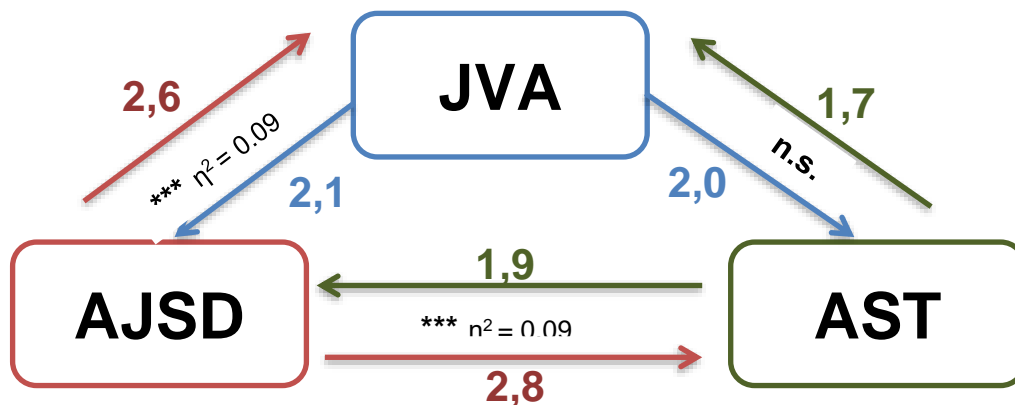
Der Bereich der Zusammenarbeit innerhalb der Regionen wurde detaillierter erfragt als die bisherigen Themen. Um ein genaueres Bild zeichnen zu können, sind eine Reihe von Fragen gezielt auf die Zusammenarbeit von jeweils zwei Diensten gerichtet. So sollte beispielsweise die Zusammenarbeit von JVAen und AJSD eingeschätzt werden, nicht aber die Zusammenarbeit insgesamt. Daher haben auch nicht alle



Teilnehmer alle Fragen gestellt bekommen. Die genannte Beispielfrage wäre einem Teilnehmer der ASTen nicht gestellt worden.<sup>29</sup>

**Enge der Zusammenarbeit.** Die ersten drei Fragen zielten auf die Enge der Zusammenarbeit zwischen je zwei der drei Dienste ab. Wie in Abbildung 15 verdeutlicht, schätzen die Dienste die Enge der Zusammenarbeit unterschiedlich ein. Die Vertreter der JVAen und der ASTen sehen die Zusammenarbeit mit den jeweils anderen Diensten ähnlich und im Bereich einer „eher“ engen Zusammenarbeit. Die Vertreter des AJSD schätzen die Enge der Zusammenarbeit dagegen statistisch signifikant geringer ein. Die Unterschiede in der Einschätzung zwischen JVA-AJSD ( $p < .001$ ;  $\eta^2 = 0.09$ ) und AST-AJSD ( $p < .001$ ;  $\eta^2 = 0.09$ ) liegen im Bereich mittlerer Effekte, unterscheiden sich also klar. Die Einschätzungen zur Enge der Zusammenarbeit von JVAen und ASTen unterscheiden sich dagegen nicht.

**ABBILDUNG 15. ENGE DER ZUSAMMENARBEIT AUS SICHT DER DREI DIENSTE. DIE WERTE STELLEN DEN MITTELWERT IN DER JEWEILIGEN RICHTUNG DAR, JE NÄHER DER WERT AN DER „1“ LIEGT, UMSO ENGER WIRD DIE ZUSAMMENARBEIT EINGESCHÄTZT.**



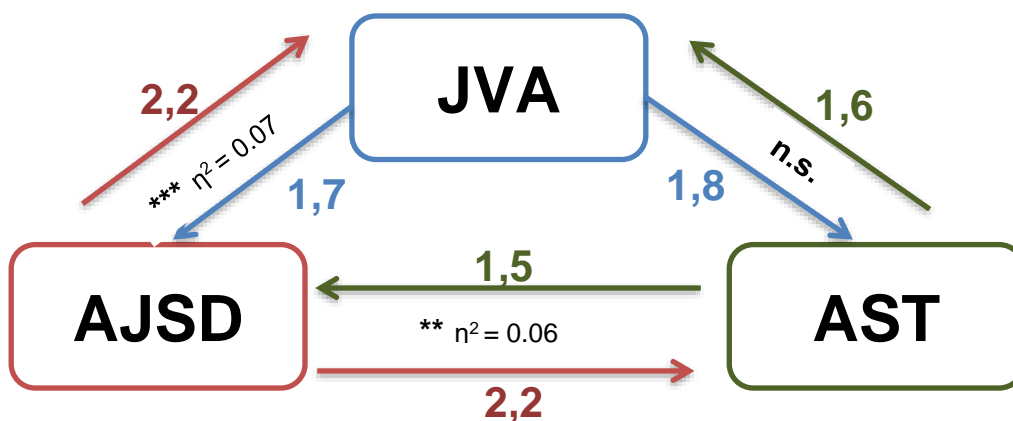
In der vorangegangenen Befragung durch Hollmann und Haas (2012) war nicht speziell nach der Enge der Zusammenarbeit mit den jeweils anderen Säulen gefragt worden, sondern allgemein nach der Enge der Zusammenarbeit aller drei Partner. Will man Vergleiche zu den aktuellen Ergebnissen ziehen, kann man die zwei jeweils abgegebenen Einschätzungen (vgl. die beiden roten/grünen/blauen Pfeile in Abbil-

<sup>29</sup> Zur Darstellung dieser Perspektiven wurde die in den Abbildungen 15-17 erkennbare Form gewählt. Dabei beschreiben die Pfeile die jeweilige Richtung der Einschätzung. Die Zahlenwerte entsprechen den jeweiligen Mittelwerten. Diese können auch hier grob analog zu Schulnoten betrachtet werden, eine „1“ beschreibt eine hohe Zustimmung („trifft zu“, z.B. enge Zusammenarbeit), eine „5“ einen starken Widerspruch („trifft nicht zu“, z.B. keine enge Zusammenarbeit). Zwischen den Pfeilen sind Maße für die Unterschiedlichkeit der beiden Perspektiven (0.01 – kleiner Unterschied; 0.06 mittlerer Unterschied; ab 0.14 großer Unterschied). Die Sterne signalisieren die Signifikanz (\*\* $p < .001$ ; \* $p < .05$ )

dung 15) mitteln. Dann zeigt sich insgesamt eine zum aktuellen Befragungszeitpunkt signifikant bessere Bewertung der Enge der Zusammenarbeit. Für die ASTen und den AJSD fällt der Anstieg der Bewertung zwischen den beiden Befragungen stärker aus als für die Bediensteten der JVAen.

**Wertschätzung und Anerkennung.** Das Muster, das sich für die Enge der Zusammenarbeit zeigt, findet sich ebenso in Bezug auf eine wertschätzende und anerkennende Atmosphäre wieder (siehe Abbildung 16). Auch hier schätzen JVAen und ASTen die Atmosphäre besser ein als die Vertreter des AJSD. Auch hier sind diese Unterschiede statistisch signifikant und können als Effekte mittlerer Größe eingestuft werden.

**ABBILDUNG 16. GEGENSEITIGE WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG AUS SICHT DER DREI DIENSTE. DIE WERTE STELLEN DEN MITTELWERT IN DER JEWEILIGEN RICHTUNG DAR, JE NÄHER DER WERT AN DER „1“ LIEGT, UMSO GRÖßER WIRD DIE GEGENSEITIGE WERTSCHÄTZUNG EINGESCHÄTZT.**

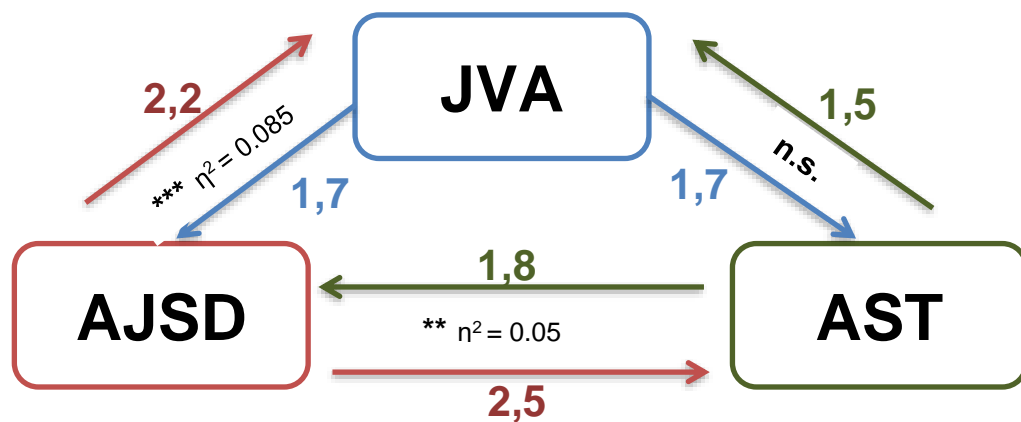


In der zeitlichen Entwicklung lässt sich - bei Zugrundelegung der gleichen rechnerischen Vorgehensweise wie bei der Enge der Zusammenarbeit - ein signifikanter Anstieg der positiven Bewertungen konstatieren. Sowohl ASTen als auch AJSD und Justizvollzug waren 2014 stärker als 2011/2012 der Auffassung, dass die Atmosphäre bei der Zusammenarbeit sei von Wertschätzung und Anerkennung geprägt.

Zusätzlich wurden auch allgemein alle drei Dienste danach gefragt, ob die Kooperationsarbeit von **Transparenz** und **Vertrauen** geprägt ist. Die beiden Aspekte korrelieren so hoch ( $r = .79$ ), dass der gemeinsame Mittelwert berechnet und als Grundlage für den Vergleich zwischen den drei Diensten verwendet wurde. Auch hier zeigt sich für die aktuelle Befragung, dass der AJSD diese positiven Aspekte der Atmosphäre weniger gegeben sieht ( $p < .001$ ;  $\eta^2 = 0.06$ ) als die anderen beiden Partner.

**Informationsaustausch bei Bedarf.** Der dritte detailliert abgefragte Bereich der regionalen Zusammenarbeit betrifft den Informationsaustausch bei Bedarf. Auch hier findet sich das gleiche Muster: Die Vertreter des AJSD schätzen diesen Austausch statistisch signifikant weniger gegeben ein als JVAen und ASTen. Die Unterschiede der Einschätzung entsprechen ebenfalls einer mittleren Größe.

**ABBILDUNG 17. GEGENSEITIGER INFORMATIONSUSTAUSCH BEI BEDARF AUS SICHT DER DREI DIENSTE. DIE WERTE STELLEN DEN MITTELWERT IN DER JEWEILIGEN RICHTUNG DAR, JE NÄHER DER WERT AN DER „1“ LIEGT, UMSO BESSER WIRD DER GEGENSEITIGE INFORMATIONSUSTAUSCH EINGESCHÄTZT.**



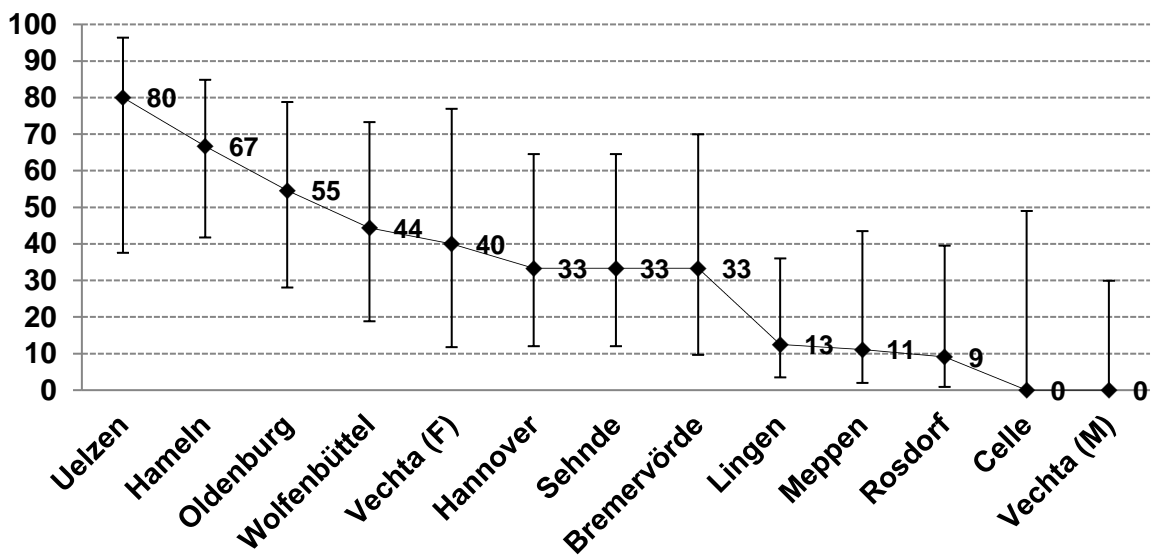
Starke Verbesserungen in diesem Bereich im Vergleich zur letzten Befragung haben die ASTen wahrgenommen. Die Bediensteten in den JVAen bewerten den Informationsaustausch aktuell ebenfalls als besser als zuvor. Nicht gestiegen ist die Bewertung beim AJSD.

#### 4.3.2 Organisatorische Aspekte und Praxis der Zusammenarbeit

**Teilnahme an Vollzugplankonferenzen.** Große Einigkeit besteht hinsichtlich der Frage, ob Vertreter des AJSD an Vollzugplankonferenzen teilnehmen. Dies ist weder vor der Entlassung und erst recht nicht bei Inhaftierung nach vorheriger Betreuung durch den AJSD der Fall. Von den 247 Vertretern von AJSD und JVAen geben nur 16 (6.5 %) für die Entlassungssituation bzw. 6 (2.4 %) bei der Inhaftierungssituation, dass die Teilnahme von Vertretern des AJSD stattfindet. Wichtig hierbei ist allerdings der Befund, dass die Teilnahme von allen drei Diensten nicht als wesentliches Merkmal guten Übergangsmanagements eingeschätzt wird (siehe 3.1 - optimales Übergangsmanagement). Aus Sicht der Beschäftigten besteht hier also kein Handlungsbedarf.

Im Falle der Möglichkeiten einer Teilnahme an Vollzugsplankonferenzen für die Vertreter der ASTen ergeben sich differenziertere Ergebnisse. Es zeigen sich insbesondere deutliche Unterschiede zwischen den dreizehn Regionen (Cramers  $V = .51$ ,  $p = .003$ ; vgl. Abbildung 18). Obwohl sehr deutlich, muss dieser Befund vorsichtig interpretiert werden, da jeweils nur wenige Datenpunkte pro Region vorliegen.

**ABBILDUNG 18. MÖGLICHKEIT FÜR DIE ASTEN, AN VOLLZUGPLANKONFERENZEN TEILZUNEHMEN. DARGESTELLT IST HIER, WIE VIELE PERSONEN INNERHALB DER JEWEILIGEN REGION ANGEBEN, DASS DIES MÖGLICH IST (IN %) MIT KONFIDENZINTERVALLEN (95 %).**



Die Möglichkeit einer Teilnahme scheint in einigen Regionen (z.B. Uelzen, Hameln, Oldenburg) eher zu bestehen als in anderen (z.B. Lingen, Celle, Rosdorf, Meppen, Vechta Jungtäter). Dieser spezielle Aspekt war nicht im Rahmen der Abfrage eines optimalen Übergangsmangements enthalten und kann zum Teil sicher auf Besonderheiten der jeweiligen JVA zurückgeführt werden (z.B. im Fall der JVA Celle). Inwieweit die Möglichkeit der Teilnahme gewünscht wird, sollte an dieser Stelle in den regionalen Gremien diskutiert werden. Ebenso liegt es nahe, zumindest in Teilen ein Kommunikationsproblem anzunehmen, da in jeder Region Uneinigkeit besteht, also nicht alle Befragten der Meinung sind, dass die Möglichkeit besteht oder nicht besteht.

**Fristgemäße Beteiligung der Kooperationspartner.** Was die nach AV Übergangsmangement fristgemäße Beteiligung der Kooperationspartner angeht, bestehen erneut Unterschiede in der Einschätzung. Während die Vertreter der JVAen diesen Umstand in der Regel als gegeben ansehen (80 %), schätzen ASTen (63 %) und AJSD (42 %) dies statistisch signifikant weniger so ein (Cramers  $V = .37$ ,  $p < .001$ ).

Dieser Effekt ist von mittlerer Größe und besteht vor allem zwischen den Perspektiven der JVAen und des AJSD.

**Übermittlung von Stellungnahmen.** Der Austausch von Informationen, Berichten und Daten ist ein wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit der drei Dienste. Daher zielten mehrere Fragen auf die Weitergabe von Informationen ab.<sup>30</sup>

Zwei der Fragen betreffen a) die Übermittlung der Stellungnahmen zur vorzeitigen Entlassung durch die JVA an den AJSD und b) die Übermittlung eines Berichtes bei Widerruf der Bewährung (nach Anforderung und Schweigepflichtsentbindung).

Für sich genommen zeigt sich in beiden Aspekten ein ähnliches Bild: Der angesprochene Dienst schätzt die Übermittlung jeweils deutlich besser ein als der Dienst, der die Stellungnahme/den Bericht erhält. Geht es also um die Stellungnahme der JVA, schätzen die Vertreter der JVAen die Weitergabe eher als gegeben ein (79 % Zustimmung) als die Vertreter des AJSD (61 % Zustimmung). Der Unterschied ist statistisch signifikant (Cramers  $V = .19$ ,  $p = .002$ ).

Wenn es dagegen um die Berichte des AJSD geht, schätzen die dortigen Bediensteten die Weitergabe deutlich eher gegeben ein (65 % Zustimmung) als die Vertreter der JVAen (48 % Zustimmung), auch dieser Effekt ist statistisch signifikant (Cramers  $V = .18$ ,  $p = .005$ ) (vgl. Abbildung 19).

Aus diesen Vergleichen lassen sich zwei Schlüsse ziehen:

- Insgesamt scheint die Übermittlung der Stellungnahme zur vorzeitigen Entlassung (70 %) eher als die Übermittlung des Berichtes bei Widerruf gegeben zu sein (57%)(Haupteffekt: McNemar  $\chi^2 = 11.5$ ,  $p = .001$ ).
- Zudem zeigt sich ein ausgeprägter Interaktionseffekt zwischen dem Dienst und der Übermittlung. Die jeweils eigene Tätigkeit wird jeweils als zuverlässiger eingeschätzt als die des Partners.

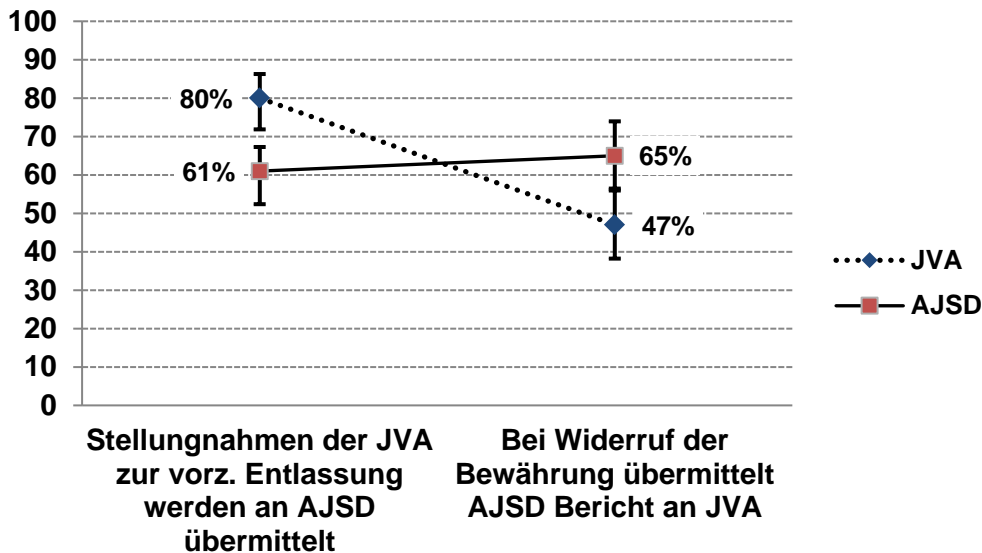
Diese Tendenz findet sich besonders bei den Vertretern der JVAen, etwas weniger ausgeprägt beim AJSD. (Sozial-)Psychologisch ist dieser Effekt durchaus zu erwarten, da üblicherweise gute eigene Leistungen besser erinnert werden und gute Leistungen sich selbst und der eigenen Institution zugeschrieben werden, während bei anderen Gruppen oder Institutionen auch negative Beispiele erinnert werden. Entsprechend erinnert man sich bei dem Partner möglicherweise eher an Situationen, in denen die Übermittlung nicht geklappt hat. Gleichzeitig wirft dies auch ein Licht auf eine mögliche Quelle von Schwierigkeiten für die Kooperation, weil in der Kommunikation die jeweilige Perspektive verzerrt ist. Auch wird deutlich, dass die Perspektive eines einzelnen Dienstes möglicherweise die tatsächliche Realität nicht gut abbildet

---

<sup>30</sup> Zum „Informationsaustausch bei Bedarf“ zwischen den drei Diensten siehe 4.3.1

und umgekehrt die Einbeziehung der Perspektiven aller drei Dienste ein der „Realität“ näheres Bild ergeben dürfte.

**ABBILDUNG 19. GEGENSEITIGE EINSCHÄTZUNG DER ÜBERMITTLUNG VON STELLUNGNAHMEN. DARGESTELLT IST DIE ZUSTIMMUNG (BERICHT WIRD ÜBERMITTELT) IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95%).**



**Ansprechpartner bei Bedarf.** Ein weiterer Hinweis auf die organisatorische Qualität der regionalen Zusammenarbeit ist die Frage, ob Ansprechpartner bei den Kooperationspartnern bekannt sind, die bei Bedarf kontaktiert werden können.

Die Teilnehmer der Befragung stimmen dem insgesamt deutlich zu (78 %). Dennoch finden sich auch Unterschiede zwischen den Diensten: Während die Vertreter der ASTen anscheinend immer wissen, an wen sie sich bei Bedarf wenden können (100 %), stimmen JVA (81 %) und noch einmal mehr der AJSD (70 %) dem weniger zu. Der Effekt der Dienstzugehörigkeit ist statistisch signifikant (Cramers  $V = .22$ ,  $p = .002$ ), aber eher klein.

**Weitere Aspekte.** Die Vertreter der JVAen wurden ebenfalls befragt, ob Sie die Kooperationspartner kontaktieren, wenn vorher ein Betreuungsverhältnis bestanden hat. Die Mehrheit der JVA-Vertreter stimmt dem zu: 63 % (75 von 119) schätzen dies als zutreffend oder eher zutreffend ein, ein weiteres Viertel (31 Personen, 26 %) tut dies „teils/teils“. Das heißt auch, dass ca. 10 % der JVA-Vertreter die Kooperationspartner in einem solchen Fall nicht kontaktieren.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Dieses entspricht im Wesentlichen dem Ergebnis der Frage, ob das Bestehen eines vorherigen Betreuungsverhältnis durch den Kooperationspartner geprüft wird. Die Korrelation zwischen beiden Aspekten ist hoch ( $r = .61$ ,  $p < .001$ ). Mit anderen Worten kontaktieren diejenigen auch eher die Kooperationspartner, die in der Regel ein vorheriges Betreuungsverhältnis prüfen.

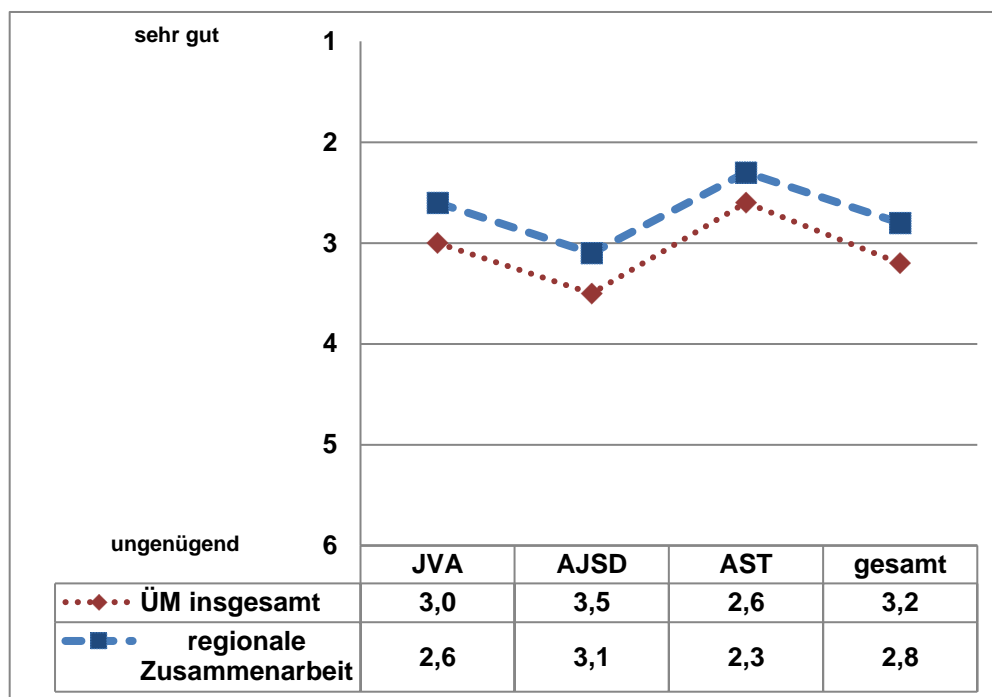
Es zeigt sich ein großer Zusammenhang zwischen der „Prüfung eines Betreuungsverhältnisses“ und der „Nutzung von Informationen der Kooperationspartner durch die JVA für die Behandlungsplanung“ ( $r = .60$ ,  $p < .001$ ). Etwa 60 % der befragten JVA-Bediensteten (69 von 119) geben an, die Informationen der Kooperationspartner für die Vollzugsplanung zu nutzen.

Auch die Anlaufstellen wurden befragt, ob sie die Kooperationspartner bei vorherigen Betreuungsverhältnissen kontaktieren. Etwa die Hälfte der Vertreter (13 von 25, 52 %) stimmt dem zu oder eher zu. Allerdings geben auch 10 Personen (40%) an, dies eher nicht oder nie zu tun.

#### 4.3.3 Gesamtbewertung der aktuellen Zusammenarbeit in den Regionen

Analog zur Gesamtbewertung für das Übergangsmanagement insgesamt (vgl. 3.5) wurden die Teilnehmer der Befragung auch gebeten, die regionale Zusammenarbeit in Form einer Schulnote zu bewerten (vgl. Abbildung 20). Wie bei der Gesamteinschätzung bewerten die Anlaufstellen die Zusammenarbeit am besten (Durchschnittsnote 2,3), gefolgt von den JVAen (Durchschnittsnote 2,6). Der AJSD bewertet die regionale Zusammenarbeit im Durchschnitt mit der Note 3,1, was gegenüber den beiden anderen Säulen einem statistisch signifikant schlechteren Wert entspricht ( $\eta^2 = .10$ ,  $p < .001$ ).

**ABBILDUNG 20. GESAMTBEWERTUNG ÜM UND GESAMTBEWERTUNG REGIONALE ZUSAMMENARBEIT**



Die Gesamtnote für die regionale Zusammenarbeit liegt damit bei 2,8. Damit wird die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene signifikant besser bewertet, als das ÜM insgesamt ( $\eta^2 = .19$ ,  $p < .001$ ).

#### **4.4 Verbesserungsbedarf in der regionalen Kooperationsarbeit**

Neben der Einschätzung zur aktuellen Zusammenarbeit in den Regionen war möglicher Veränderungsbedarf Thema der Befragung, auch um die aktuelle Zusammenarbeit besser einordnen zu können. Die Fragen beziehen sich direkt auf die oben dargestellten Bereiche der Zusammenarbeit. Die insgesamt 11 Fragen zu bestehendem Bedarf bestehen aus 9 Aspekten, zu denen alle drei Dienste Angaben machen konnten und 2 Fragen, die nur an Bedienstete der JVAen und des AJSD gestellt wurden.

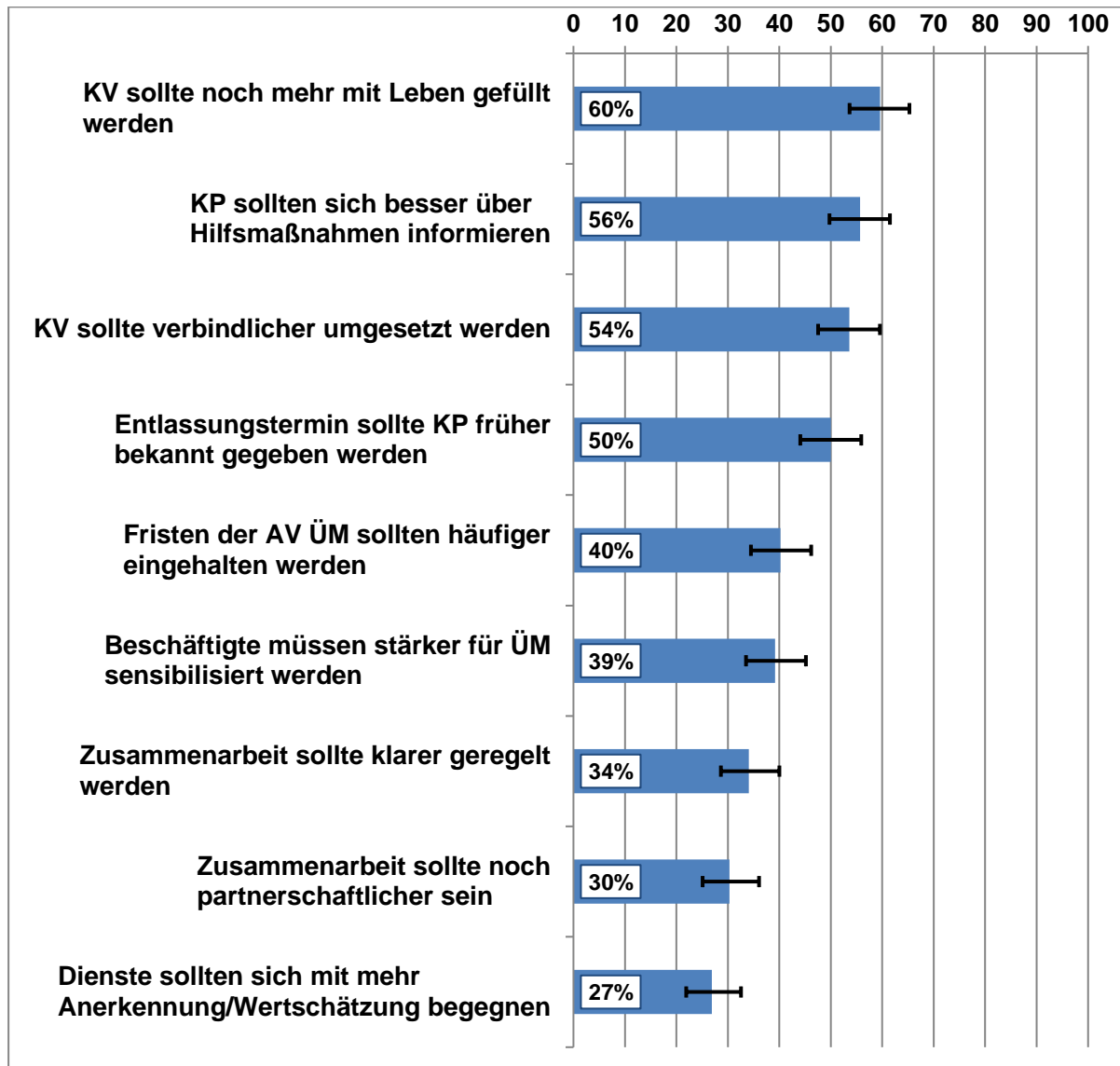
Die neun gemeinsamen Fragen betreffen unter anderem folgende Aspekte: verbindlichere Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen, „Ausfüllung“ der Vereinbarungen mit „mehr Leben“, bessere gegenseitige Informationen, bessere Einhaltung der Fristen gemäß der AV ÜM, partnerschaftlichere Zusammenarbeit und höhere Sensibilisierung für das Thema (für alle einzelnen Aspekte siehe Abbildung 21).

Als Bereiche, in denen noch am meisten Bedarf gesehen wird, werden die verbindlichere Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen und das „Ausfüllen“ der Kooperation mit „mehr Leben“ genannt. Auf der anderen Seite wird am wenigsten Veränderungsbedarf bei der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung gesehen. Diese Ergebnisse ergänzen sehr gut den Eindruck, der bereits bei der Beschreibung der aktuellen Zusammenarbeit entstand (siehe 4.3).

Die einzelnen Aspekte korrelieren hoch (Koeffizienten zwischen  $r = .25$  und  $r = .74$ ). Es zeigt sich ein einzelner starker Faktor, der 55 % der Varianz erklären kann. Das heißt, wer in einem Bereich noch Veränderungsbedarf sieht, stimmt auch in den anderen Bereichen eher zu, dass dort noch Bedarf sei. Die daraus gebildete Mittelwertskala weist eine hohe interne Konsistenz auf (Cronbachs  $\alpha = .89$ ). Statt Vergleiche zwischen den Diensten auf Ebene der einzelnen Aspekte durchzuführen, wurde daher einer Auswertung auf Skalenebene der Vorzug gegeben. Dazu wurde anhand des gemittelten Wertes eine Einteilung in Personen, die Verbesserungsbedarf sehen (trifft zu, trifft eher zu) und jene, die eher keinen Bedarf sehen (teils/teils, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu).

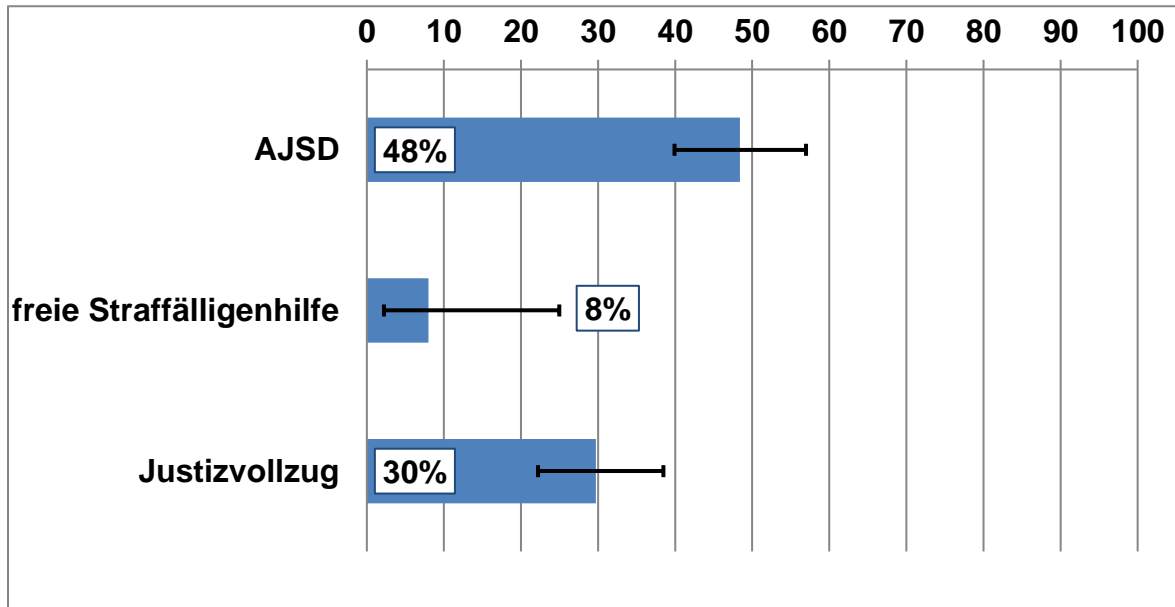


**ABBILDUNG 21. VERÄNDERUNGSBEDARF DER REGIONALEN ZUSAMMENARBEIT. DARGESTELLT IST DER RELATIVE ANTEIL AN ZUSTIMMUNG, DASS IN DIESEM BEREICH VERÄNDERUNGSBEDARF BESTEHT. (KV = KOOPERATIONSVEREINBARUNG; KP = KOOPERATIONSPARTNER)**



Dabei zeigt sich ein statistisch signifikanter Effekt kleiner bis mittlerer Größe (Cramers  $V = .27$ ,  $p < .001$ ). Die Anlaufstellen sehen am wenigsten Veränderungsbedarf, während die Hälfte der Vertreter des AJSD noch Bedarf sieht (siehe Abbildung 22). Bei den Justizvollzugsanstalten sind etwa 30 % der Befragten der Gruppe zuzuordnen, die noch klaren Verbesserungsbedarf sieht.

**ABBILDUNG 22. VERGLEICH DES WAHRGENOMMENEN VERÄNDERUNGSBEDARFES DER REGIONALEN ZUSAMMENARBEIT (ANZAHL DER ZUSTIMMENDEN PERSONEN IN %)**



Vertreter der JVAen und des AJSD wurden zusätzlich befragt, ob a) die JVA bei der Behandlungsuntersuchung / der Vollzugsplanung häufiger durch den AJSD unterstützt werden sollte und b) die Stellungnahmen der JVA zur vorzeitigen Entlassung häufiger übermittelt werden sollten.

Ungefähr ein Drittel (35 %) der Beschäftigten von JVAen und AJSD gibt an, dass die JVAen bei der Behandlungsuntersuchung häufiger durch den AJSD unterstützt werden sollte. Während beim AJSD 28 % diesen Bedarf sehen, sind es bei den JVAen 41 %, was einem statistisch signifikanten, aber kleinen Unterschied entspricht (Cramers  $V = .14$ ,  $p = .04$ ).

Deutlicher ist der Unterschied bezüglich der Übermittlung der Stellungnahmen. Während nur 28 % der JVA-Bediensteten diesen Bedarf sehen, stimmt ca. die Hälfte der AJSD-Beschäftigten dem zu (54 %). Dies entspricht ebenfalls einem kleinen, aber statistisch signifikanten Effekt (Cramers  $V = .27$ ,  $p < .001$ ). Insgesamt sehen 41 % der Befragten hier noch Bedarf.

#### **4.5 Zusammenarbeit mit anderen Akteuren**

Für ein erfolgreiches Übergangsmanagement ist die Zusammenarbeit und Vernetzung von Justizvollzug und ambulanten Sozialdiensten unerlässlich. Neben JVAen, AJSD und ASTen sind jedoch weitere Akteure wichtige Partner. Neben Gerichten und Staatsanwaltschaften werden dabei besonders Jobcenter, Agentur für Arbeit, Schuldnerberatung oder auch die Wohnungsbaugenossenschaften benannt.

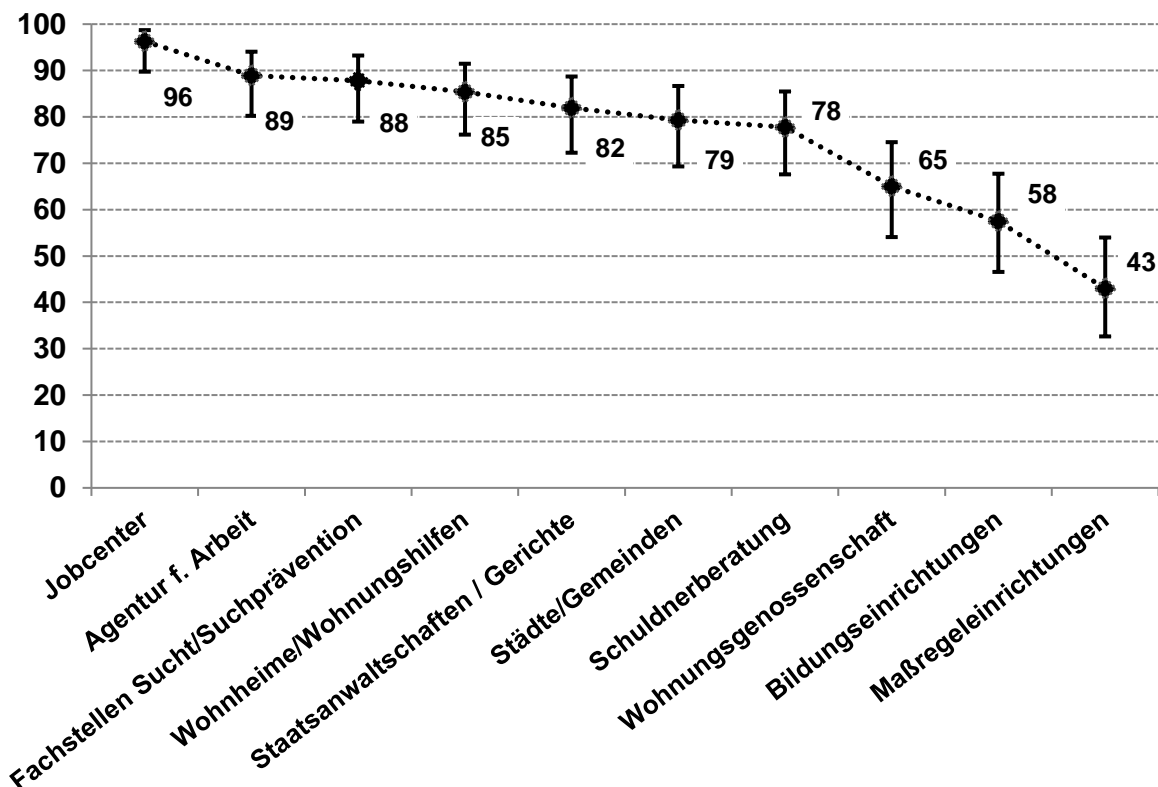
Im Rahmen der Evaluation interessierten uns daher zwei Fragen: a) Wie wichtig ist die Zusammenarbeit mit diesen verschiedenen Akteuren im Rahmen des Übergangsmanagements und b) Wie viel Kontakt besteht bereits zu diesen Akteuren? Die Fragen wurden jenen Mitarbeitern der drei Säulen gestellt, die an den Kooperations-treffen teilnehmen (n = 83, siehe 4.1).

#### 4.5.1 Wichtigkeit der Zusammenarbeit

Der Austausch mit den verschiedenen Institutionen wird insgesamt als sehr wichtig eingeschätzt. Dennoch werden einige Institutionen für das Übergangsmanagement als *besonders wichtig* eingeschätzt.

Vergleichsweise am wichtigsten werden Jobcenter und Agentur für Arbeit eingeschätzt. Aber auch der Austausch mit Fachstellen für Sucht und Suchtprävention, Schuldnerberatung, Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie Organisationen der Wohnungshilfe (z.B. Wohnheime, Obdachlosenunterkünfte) wird von fast allen Befragten als wichtig benannt. Auf der anderen Seite scheint der Kontakt zu Bildungseinrichtungen und Maßregeleinrichtungen vergleichsweise weniger wichtig eingeschätzt zu werden (vgl. Abbildung 23).

**ABBILDUNG 23. WICHTIGKEIT DES AUSTAUSCHS MIT WEITEREN AKTEUREN. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)**



Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Diensten hinsichtlich dieser Beurteilung zeigen sich bei verschiedenen Institutionen (siehe Tabelle 20). Auffällig ist, dass die ASTen den Austausch mit einer Reihe von Institutionen weniger wichtig bewertet (Jobcenter, Agentur f. Arbeit, Schuldnerberatung und Bildungseinrichtungen). Möglicherweise weist die Klientel der freien Straffälligenhilfe hier tatsächlich andere Bedarfe auf, möglicherweise können einzelne Aufgaben aber auch selbst bearbeitet werden, was den Austausch weniger wichtig macht.

Der zweite auffällige Befund betrifft die Maßregeleinrichtungen. Während 81 % der AJSD-Beschäftigten den Austausch mit diesen Einrichtungen als wichtig bezeichnet, ist dies nur bei 12 % der JVA-Bediensteten der Fall. Hier wird einmal mehr deutlich, dass gerade für den AJSD auch andere Aufgaben als die Integration der Strafgefangenen anfallen.

**TABELLE 20. WICHTIGKEIT DES AUSTAUSCHS MIT WEITEREN AKTEUREN. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % UND STÄRKE DER UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN DIENSTEN**

	<i>Gesamt</i>	<i>JVA</i>	<i>AJSD</i>	<i>AST</i>	<i>Cramers V</i>	<i>p</i>
<b>Jobcenter</b>	96,3	100	100	86,4	.32	.01
<b>Agentur f. Arbeit</b>	88,9	94,1	96,2	71,4	.33	.01
<b>Fachstellen Sucht</b>	87,8	85,7	96,2	81,0	.18	.25
<b>Einrichtungen der Wohnhilfe</b>	85,4	79,4	92,3	86,4	.16	.37
<b>Staatsanwalt- schaft / Gerichte</b>	81,9	82,9	84,6	77,3	.08	.79
<b>Städte &amp; Gemeinden</b>	79,3	77,1	84,0	77,3	.08	.78
<b>Schuldner- beratung</b>	77,8	88,2	84,6	52,4	.36	.005
<b>Wohnungsge- sellschaften</b>	65,0	75,8	64,0	50,0	.22	.15
<b>Bildungs- einrichtungen</b>	57,5	67,6	73,1	20,0	.44	< .001
<b>Maßregel- einrichtungen</b>	43,0	11,8	80,8	47,4	.60	< .001

#### 4.5.2 Häufigkeit der Zusammenarbeit

Neben der Wichtigkeit des Austauschs ist auch die aktuelle Häufigkeit des Kontakts für eine Einschätzung der aktuellen Situation wichtig. Es zeigt sich, dass ein regelmäßiger Austausch am ehesten mit Staatsanwaltschaften/Gerichten, Jobcentern, Agentur für Arbeit, Einrichtungen der Suchthilfe sowie Einrichtungen der Wohnhilfe (Obdachlosenunterkunft) stattfindet (vgl. Abbildung 21).

Obwohl dies die häufigsten Kontakte sind, berichten nur ca. 50 % von einem regelmäßigen Austausch. Auf der anderen Seite besteht mit Maßregel­einrichtungen, Bildungseinrichtungen oder Vermietern / Wohnungsgenossenschaften eher unregelmäßig oder kein Kontakt.

**TABELLE 21. REGELMÄßIGER AUSTAUSCH MIT WEITEREN AKTEUREN (IN %, GERUNDET)**

	<i>regelmäßiger Austausch in %</i>				<i>Cramers V</i>	<i>p</i>	<i>Austausch ist wichtig</i>
	<i>JVA</i>	<i>AJSD</i>	<i>AST</i>	<i>gesamt 2014 (2011)</i>			
<b>StA/Gerichte</b>	51,4	56,0	54,5	53,7 (42)	.04	.94	81,9
<b>Jobcenter</b>	57,1	42,3	63,6	54,2 (52)	.17	.30	96,3
<b>Agentur f. Arbeit</b>	62,9	19,2	45,5	44,6 (52)	.37	.003	88,9
<b>Fachstelle Sucht</b>	40,0	65,4	27,3	44,6 (53)	.30	.02	87,8
<b>Wohnhilf­einrichtungen</b>	42,9	38,5	50,0	43,4 (49)	.09	.72	85,4
<b>Schuldner­beratung</b>	67,6	24,0	18,2	40,7 (37)	.47	< .001	77,8
<b>Städte &amp; Gemeinden</b>	34,3	26,9	27,3	30,1 (44)	.08	.78	79,3
<b>Bildungseinrichtungen</b>	28,6	23,1	4,5	20,5 (22)	.24	.08	57,5
<b>Maßregel­einrichtungen</b>	0	38,5	0	12,0 (20)	.55	< .001	43,0
<b>Wohnungs­gesellschaften</b>	17,1	3,8	9,1	10,8 (37)	.18	.24	65,0

Auf Ebene der einzelnen Dienste verschiebt sich die Häufigkeit bei einigen Kontakten. Beispielsweise geben zwei Drittel der befragten Bediensteten der JVAen an, re-

regelmäßig Kontakt mit Einrichtungen der Schuldnerberatung zu haben, während nur 24 % (AJSD) bzw. 18 % (ASTen) der ambulanten Dienste dies so angeben. Auch von regelmäßigem Austausch mit der Agentur für Arbeit berichten nur 19 % der AJSD-Beschäftigten, aber 63 % der JVA-Beschäftigten. Umgekehrt berichtet die Hälfte der AJSD-Bediensteten von regelmäßigen Kontakten mit Einrichtungen des Maßregelvollzugs, während dies niemand von JVAen und ASTen angibt. Ähnliches findet sich für die Einrichtungen der Suchthilfe, die vor allem in Austausch mit dem AJSD zu stehen scheinen (65 %), weniger mit JVAen (40 %) und ASTen (27%).

Auch wenn ein Austausch als wichtig bewertet wird, muss dieser nicht unbedingt dauerhaft bestehen. Dennoch fällt auf, dass nur an einigen Stellen die eingeschätzte Wichtigkeit (vgl. 4.5.1) mit einer hohen Häufigkeit des Austauschs zusammenkommt. Beispielsweise benennen alle drei Dienste den Austausch mit den Jobcentern als wichtig oder sehr wichtig (96 %), aber nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, in regelmäßigem Kontakt zu stehen (54 %). Ein gleiches Bild zeigt sich für die meisten Institutionen (Staatsanwaltschaften / Gerichte, Agenturen für Arbeit).

Eingeschränkt können Vergleiche mit den Ergebnissen von Hollmann & Haas (2012) durchgeführt werden; auch dort wurde nur nach regelmäßiger Zusammenarbeit gefragt. Auffallend sind die Veränderungen der Kontakthäufigkeit mit Vermietern/Wohnungsgesellschaften (-18 %) sowie mit Städten und Gemeinden (-14 %). In beiden Fällen liegt allerdings kein regelmäßiger Austausch vor. Die gefundenen Unterschiede sind möglicherweise zum Teil methodische Artefakte und auf die veränderte Art der Abfrage zurückzuführen: Die Kategorie „unregelmäßig“ konnte bei Hollmann & Haas (2012) nicht explizit ausgewählt werden.

## 5. Lockerungen

Während der Vorbereitung der Befragung wurden zwei Dinge klar: Lockerungen werden von allen Beteiligten als wesentliches Mittel des ÜM betrachtet, aber gleichzeitig bestehen möglicherweise klare Unterschiede in der Vorstellung, wie ein angemessener, sinnvoller Umgang mit Lockerungen genau aussieht.

In Zusammenarbeit mit Studierenden der Ostfalia-Hochschule für angewandte Wissenschaft und den Mitgliedern der Arbeitsgruppe wurde daher ein Modul für die Befragung entwickelt, das sowohl die individuelle Einstellung gegenüber Vollzuglockerungen als auch die mit Lockerungen verbundenen Ziele und Zwecke abbilden soll. Besonderheit dieses Teils der Befragung ist aber die Verknüpfung mit dem tatsächlichen Verhalten der Befragten. Dazu wurde ein Fallbeispiel (die Fallvignette „Karl M.“) konstruiert und systematisch variiert.

### 5.1 Einstellung gegenüber Vollzugslockerungen

Vollzugslockerungen sind nicht unumstritten. Auf der einen Seite wird ihnen eine wichtige Funktion z.B. für das Erreichen des Vollzugsziels der Resozialisierung zugeschrieben, auf der anderen Seite stellen Lockerungen für den Strafvollzug ein gewisses Wagnis dar.<sup>32</sup> Gerade im Falle von Sexualstraftätern oder Sicherungsverwahrten muss die Abwägung zwischen Nutzen, gesetzlicher Notwendigkeit und dem Risiko eines Lockerungsmissbrauchs abgewogen werden.

Es lässt sich zumindest vermuten, dass für die ambulanten Dienste die Vorteile von Vollzuglockerungen überwiegen dürften, während Bediensteten der Justizvollzugsanstalten der Risiko-Aspekt deutlicher bewusst sein könnte.

**Methode.** Um die Einstellungen gegenüber Vollzugslockerungen zu erfassen, wurden sechzehn Fragen formuliert, die verschiedene Aspekte des Themenfeldes abdecken sollten. Die Idee hinter den einzelnen Fragen war, dass hinter den verschiedenen Aspekten eine gemeinsame, globalere Einstellungsdimension liegt, die an einem Pol die starke Befürwortung der Nutzung und auch Ausweitung von Lockerung („pro Lockerungen“) und am anderen Pol die starke Skepsis bzgl. Lockerungen und ihrer Ausweitung umfasst. Als verbale Verankerung wurde die schon beschriebene fünfstufige Skala „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“ gewählt.

Es zeigt sich, dass die Abbildung dieser Einstellungsdimension („Einstellung gegenüber Vollzugslockerungen“) recht gut gelungen ist. Die faktorenanalytische Auswertung zeigt einen starken Faktor, der insgesamt zehn der sechzehn Einzelfragen ab-

---

<sup>32</sup> Zur Diskussion um Lockerungen siehe z.B. Wischka, 2013.

bildet.<sup>33</sup> Dieser Faktor verbindet Einstellungsaspekte zur Häufigkeit der Lockerungsgewährung, zur Strenge der Eignungsprüfung oder auch zur Abwägung von Risiken und Nutzen von Lockerungen (vgl. Tabelle 22) Zwei Aspekte waren bewusst negativ formuliert und hängen erwartungsgemäß negativ mit der Mittelwertskala zusammen. Vor der Auswertung wurden diese daher umkodiert.

Zwei weitere Aspekte („Der ambulante Bereich unterschätzt die Auswirkungen von Missbrauch“, „Der ambulante Bereich unterschätzt die mit Lockerungen verbundenen Gefahren“) korrelieren sehr hoch ( $r = .63$ ,  $p < .001$ ). Zur Vereinfachung der Darstellung wurde daher auch hier der Mittelwert aus beiden Antworten gebildet und für die weiteren Schritte verwendet. Die übrigen vier Aspekte sind unabhängig voneinander und werden daher nicht weiter zusammengefasst.

Wie bei den bisherigen Auswertungen wurden die Antworten der Befragten zusätzlich in „Zustimmung“ (trifft zu, trifft eher zu) und „keine Zustimmung“ (teils/teils, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) zusammengefasst.

**TABELLE 22. EINZELFRAGEN UND ÜBERGEORDNETE STRUKTUR DER ALLGEMEINEN MEINUNGSABFRAGE ZU VOLLZUGLOCKERUNGEN.**

<b>Ich bin der Meinung, dass...</b>
<p><b>Faktor 1: „Pro-Lockerungen“ / Ausweitung von Lockerungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... Vollzugslockerungen insgesamt zu selten gewährt werden.</li> <li>... im Allgemeinen zu spät mit Vollzugslockerungen begonnen wird.</li> <li>... Gefangene ausreichend die Möglichkeit bekommen, vor ihrer Entlassung zu erproben (-)</li> <li>... bei der Gewährung mehr Risiken des Missbrauchs von Lockerungen in Kaufgenommen werden sollten</li> <li>... die Eignung für Lockerungen zu stark anhand von Faktoren geprüft wird, die...</li> <li>... der Vollzug Lockerungen stärker als Möglichkeit der Erprobung ...</li> <li>... der Aspekt „Schutz der Allgemeinheit“ bei der Nichtgewährung von Lockerung...</li> <li>... keine Änderung der Gewährungspraxis von Vollzugslockerungen erforderlich ist (-)</li> <li>... Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Vollzugslockerungen notwendig sind</li> <li>... die Gewährung von Lockerungen zu streng gehandhabt wird</li> </ul>
<p><b>Faktor 2: Einschätzung der Risiken durch ambulante Dienste</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... der ambulante Bereich (AJSD und Anlaufstellen) unterschätzt, welche Auswirkung schwere Delikte während Lockerungen auf die Arbeit im Vollzug haben</li> <li>... der ambulante Bereich die Gefahren, die mit Lockerungen verbunden sein können, unterschätzt.</li> </ul>
<p><b>Einzelne Aspekte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... Gefangene zu häufig unbegleitete Lockerungen gewährt bekommen.</li> <li>... Lockerungen oft von den Gefangenen missbraucht werden.</li> <li>... Lockerungen dem Vollzug einen großen organisatorischen Aufwand bereiten.</li> <li>... die Einschätzung, ob eine Flucht- oder Missbrauchsgefahr vorliegt, eher „aus dem Bauch heraus“ vorgenommen werden.</li> </ul>

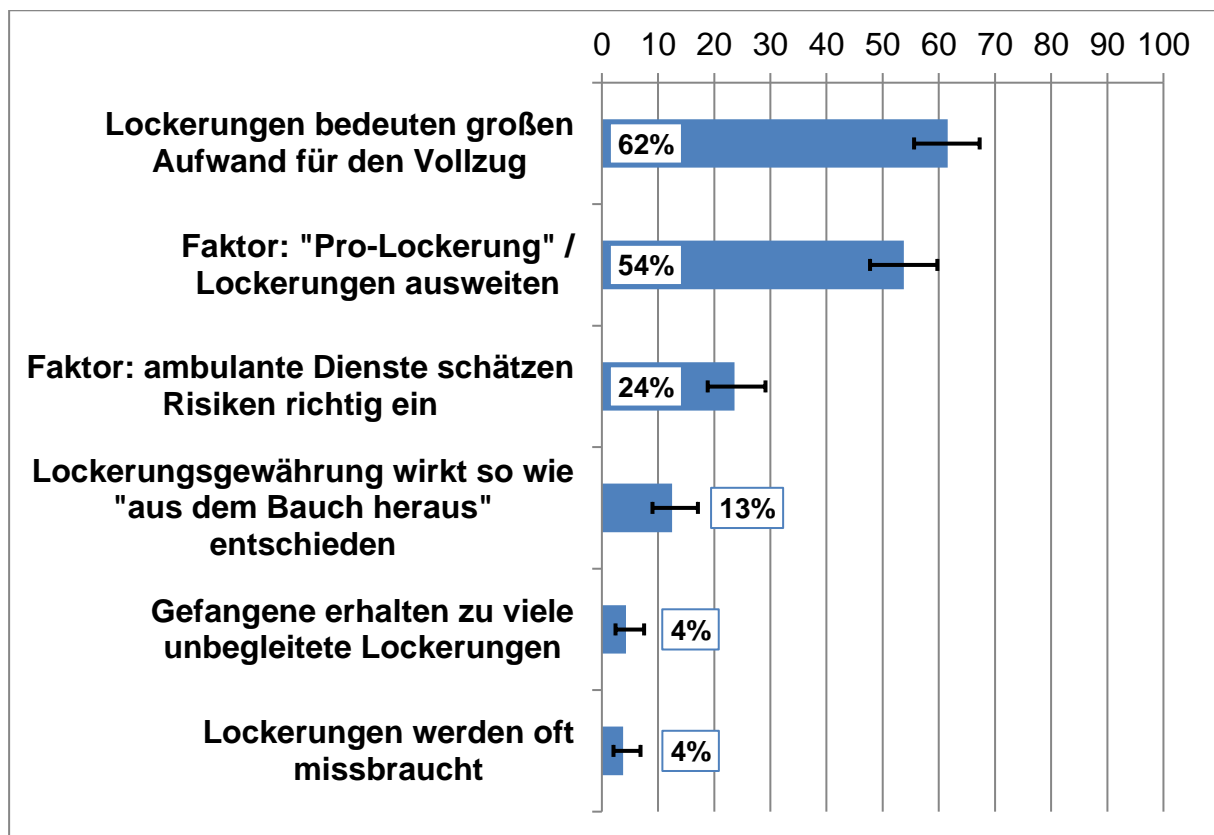
<sup>33</sup> Der Faktor erklärt 33 % der Varianz aller sechzehn Variablen bzw. 51 % der zehn Variablen, die den Faktor bilden. Die aus den zehn Variablen gebildete Mittelwertskala weist eine interne Konsistenz von Cronbachs  $\alpha = .74$  auf.



**Ergebnisse.** Es zeigt sich sehr deutlich, dass die absolute Mehrheit der Befragten nicht der Meinung ist, dass Lockerungen oft missbraucht werden oder dass Gefangene zu viele *unbegleitete* Lockerungen erhalten; jeweils sind nur ca. 4 % dieser Auffassung (vgl. Abbildung 24).

Etwas häufiger wird der Eindruck geäußert, dass Lockerungsentscheidungen „aus dem Bauch heraus“ getroffen werden.

**ABBILDUNG 24. EINSTELLUNG ZU VOLLZUGLOCKERUNGEN. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)**



Auf der anderen Seite wird klar, dass etwa ein Viertel der Befragten (24 %) den ambulanten Diensten (AJSD, ASTen) zuschreibt, Risiken und Folgen von Lockerungen zu unterschätzen. Häufiger ist die Auffassung vertreten, dass Lockerungen für den Vollzug großen Aufwand bedeuten. Dieser Aussage stimmen 62 % der Befragten zu.

Schließlich bleibt der globale Faktor, der eine positive Einstellung gegenüber Lockerungen und ihrer Ausweitung abbildet. Hier zeigt sich, dass 54 %, also ziemlich genau die Hälfte der Befragten, den „Unterstützern“ (stimmen zu oder eher zu) zugeordnet werden kann. Die andere Hälfte kann weiter unterteilt werden in die „Unentschiedenen“ (stimmen teils/teils zu, 31,7 %) und die „Skeptiker“ (stimmen eher nicht oder nicht zu, 14,5 %). Dabei sollte betont werden, dass eine skeptische Haltung ge-

genüber einer Ausweitung von Lockerungen auch ein Zufriedensein mit dem aktuellen Status bedeuten kann.

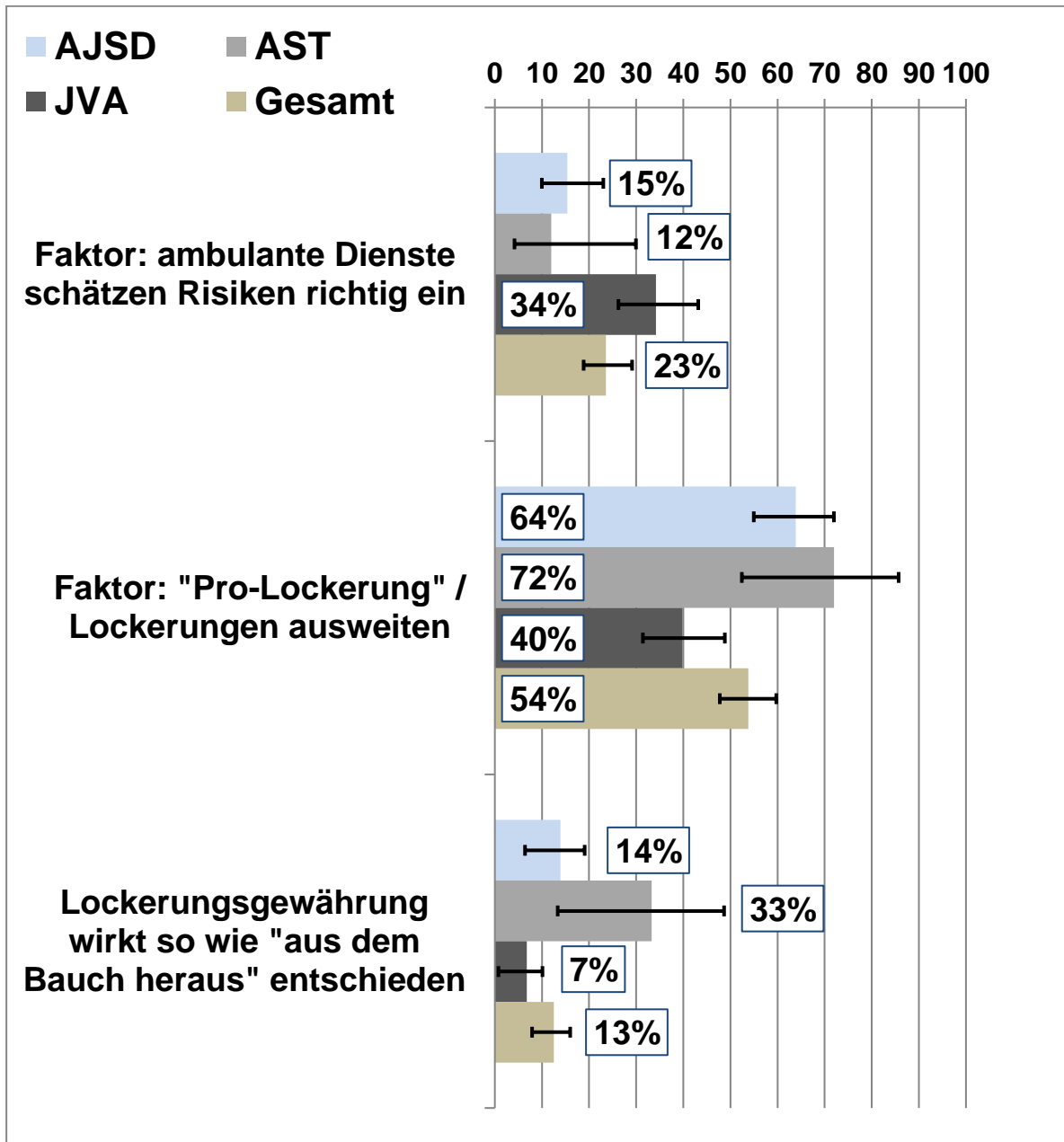
**Vergleich zwischen den Diensten.** Gerade beim Thema Vollzugslockerungen ist es wichtig, nicht bei der Betrachtung der globalen Einschätzungen zu verbleiben, sondern auf der Ebene der Dienste zu schauen, welche Auffälligkeiten zu finden sind.

Auf der einen Seite ist festzustellen, dass einige Meinungsbilder durchaus Einigkeit wiedergeben (siehe Tabelle 23, Abbildung 25). Alle drei Säulen geben gleichermaßen an, dass Lockerungen nicht oft missbraucht werden und Gefangene nicht zu viele *unbegleitete* Lockerungen erhalten. Etwas weniger eindeutig ist die Lage bei der Frage nach dem Aufwand, den Lockerungen für den Strafvollzug bedeuten. In der Tendenz stimmt der AJSD dieser Aussage seltener zu (54 %) als JVAen und ASTen (jeweils ca. 68 %), allerdings handelt es sich hier um kleine Effekte, die sich statistisch nicht absichern lassen.

**TABELLE 23. EINSTELLUNGEN ZU VOLLZUGLOCKERUNGEN. ZUSTIMMUNG IN %, EINZELVERGLEICHE ZWISCHEN DIENSTEN (D) UND GESAMTEFFEKT (CRAMERS V).**

	JVA	AJSD	AST	<i>d</i> (JVA-AJSD)	<i>d</i> (JVA-ASTen)	<i>d</i> (AJSD-ASTen)	Cramers V	<i>p</i>
<b>Faktor:</b> ambulante Dienste unterschätzen Risiken von Lockerungen	34,2	15,4	12,0	0.58	0.74	.16	.22	.001
Lockerungen bedeuten großen Aufwand für den Vollzug	67,8	54,2	68,0	0.32	0.01	.32	.14	.08
<b>Faktor:</b> "Pro-Lockerung" / Lockerungen ausweiten	39,8	63,9	72,0	0.54	0.75	.21	.26	< .001
Lockerungsgewährung wirkt so wie "aus dem Bauch heraus" entscheiden	6,8	13,9	33,3	0.44	1.06	0.62	.23	.001
Gefangene erhalten zu viele unbegleitete Lockerungen	5,1	8,0	2,6	0.39	.26	.30	.08	.40
Lockerungen werden oft missbraucht	4,3	4,2	3,3	0.14	0.01	0.13	.02	.93

ABBILDUNG 25. EINSTELLUNG ZU VOLLZUGLOCKERUNGEN. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)



Anders sieht es bei den restlichen drei Aspekten aus. In den drei übrigen Fragen (Einschätzung des Risikos durch ambulante Dienste, Ausweitung von Lockerungen, Lockerungsentscheidungen „aus dem Bauch heraus“) finden sich statistisch signifikante Effekte, die in Einzelvergleichen mittlere bis große Unterschiede zwischen den verbreiteten Einstellungen der drei Dienste aufdecken.

Die JVA-Bediensteten sind weniger der Ansicht, dass die ambulanten Dienste die mit Lockerungen verbundenen Risiken korrekt einschätzen. Allerdings beschränkt sich dies auf ein Drittel der JVA-Bediensteten (34 %), die meisten Befragten sehen hier

keine Auffälligkeit. Bei den ambulanten Diensten selbst ist nur in etwa jeder siebte der Ansicht, dass Risiken von Lockerungen unterschätzt werden.

Noch etwas deutlicher ist die Uneinigkeit auf der globalen Einstellungsskala zu Vollzugslockerungen und ihrer Ausweitung. Es lässt sich erkennen, dass sich unter den ambulanten Diensten mehr Befürworter der Ausweitung von Lockerungen finden (64 bzw. 72 %) als im Justizvollzug (ca. 40 %). Hier lohnt sich auch ein Blick auf die eingeführte Unterscheidung in „Unterstützer“, „Unentschiedene“ und „Skeptiker“ (siehe dazu auch Tabelle 24).

Dabei zeigt sich, dass die meisten „Skeptiker“ und gleichermaßen die wenigsten „Unterstützer“ im Justizvollzug zu finden sind. Die Unterschiede zwischen den drei Diensten sind hier deutlich (Cramers  $V = .23$ ,  $p < .001$ ).

**TABELLE 24. AUSDIFFERENZIERUNG DER UNTERSTÜTZUNG VON VOLLZUGSLOCKERUNGEN UND IHRER AUSWEITUNG. ABSOLUTE UND RELATIVE HÄUFIGKEITEN, GERUNDET.**

	<i>JVA</i> ( <i>n</i> = 118)	<i>AJSD</i> ( <i>n</i> = 119)	<i>AST</i> ( <i>n</i> = 25)	<i>Gesamt</i> ( <i>N</i> = 262)
<b>Unterstützer</b>	47 (40 %)	76 (64 %)	18 (72 %)	141 (54 %)
<b>Unentschiedene</b>	41 (35 %)	37 (31 %)	5 (20 %)	83 (32 %)
<b>Skeptiker</b>	30 (25 %)	6 (5 %)	2 (8 %)	38 (15 %)

Schließlich sind die JVA-Bediensteten ebenfalls seltener der Überzeugung, dass die Lockerungsgewährung „aus dem Bauch heraus“ entschieden wird (7%). Während auch beim AJSD nur wenige dies so sehen (14 %), stimmt immerhin ein Drittel der befragten Mitarbeiter der freien Straffälligenhilfe dem zu (33 %). Dementsprechend sind für die gewährende Stelle (JVA) die Entscheidungen anscheinend zwar transparent und nachvollziehbar begründet, für einige Mitarbeiter der Kooperationspartner aber nicht.

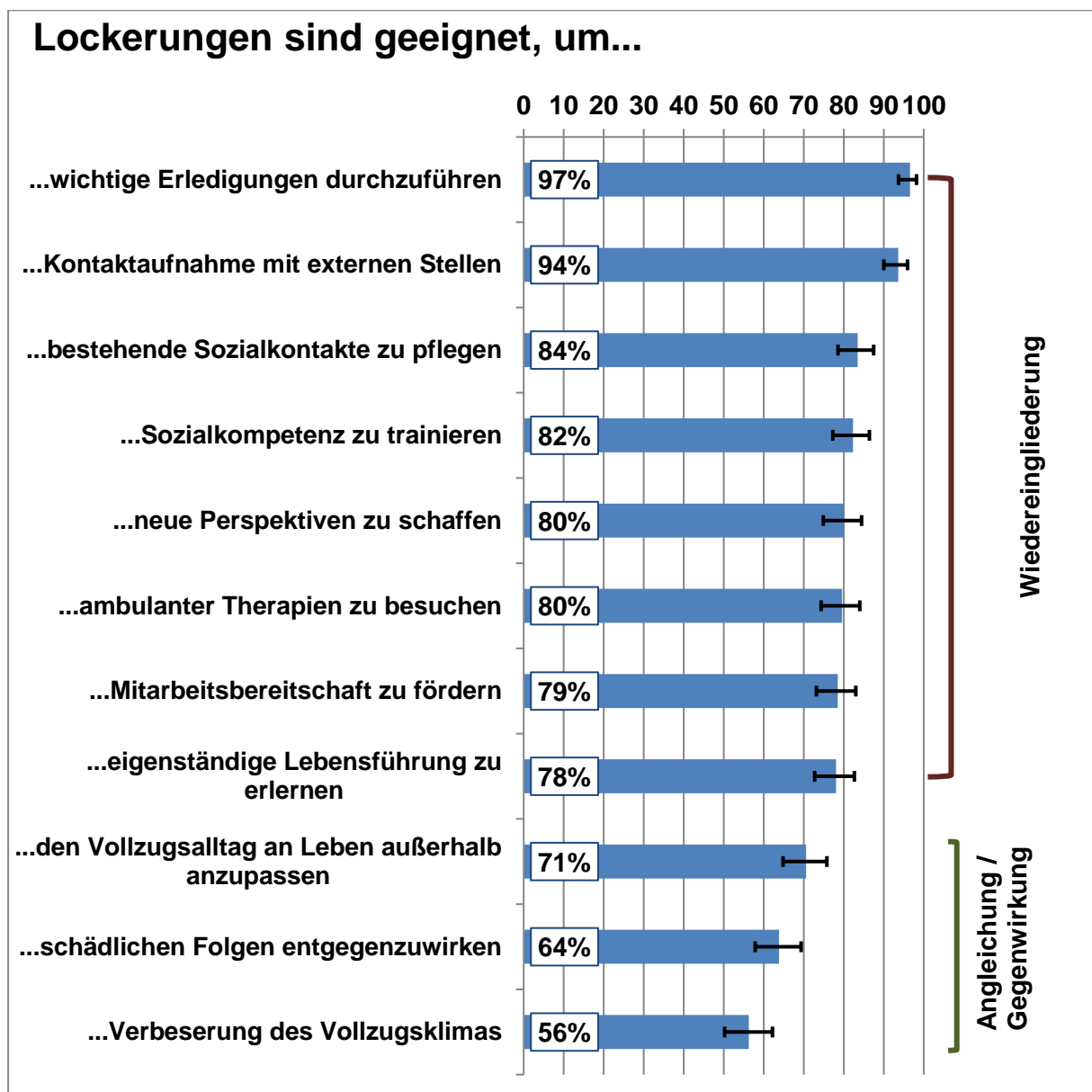
## 5.2 Ziele und Zwecke von Vollzugslockerungen

Lockerungen sind im Übergangsmanagement ebenso verankert wie im Katalog der Maßnahmen zur Erreichung der Vollzugsziele. Davon unabhängig kann man vermuten, dass es zumindest einige „apokryphe Lockerungsgründe“ geben mag, die im

Einzelfall - wenn keine Gründe dagegen sprechen - Sinn einer Lockerung sein können.

Um zu klären, welche Ziele die Befragten mit Lockerungen verbinden, sollten elf mögliche Zwecke dahingehend bewertet werden, ob die Vollzugslockerung zur Erreichung dieser geeignet ist. Dazu wurde die bekannte fünfstufige Skala verwendet (trifft zu - trifft nicht zu). Wie bisher berichtet, wurde auch hier in einem zweiten Schritt unterschieden in „Zustimmung“ (Lockerungen sind dafür geeignet) und „keine Zustimmung“ (Lockerungen sind dafür nicht geeignet). Fast alle Teilnehmer bewerteten Vollzugslockerungen als geeignetes Mittel für eine große Bandbreite von Einzelzwecken (vgl. Abbildung 26).

**ABBILDUNG 26. ZIELE UND ZWECKE VON LOCKERUNGEN. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)**



Grob zeigen sich zwei Gruppen von Zwecken: Wiedereingliederung (vgl. § 2 Abs. 3 NJVollzG und § 5 Satz 1 NJVollzG) und Angleichung/Gegenwirkung (vgl. § 2 Abs. 1 und 2 NJVollzG). Praktisch alle Teilnehmer sehen Lockerungen als geeignetes Mittel, um wichtige Erledigungen durchzuführen (97 %) und Kontakt mit externen Stellen aufzunehmen (94 %). Jeweils mehr als drei Viertel sehen Zwecken wie „bestehende Sozialkontakte pflegen“, „ambulante Therapien besuchen“, aber auch „die Mitarbeitsbereitschaft fördern“. Den Zwecken der Anpassung an das Leben außerhalb des Vollzugs, der Verhinderung von schädlichen Folgen des Vollzugs und der Verbesserung des Vollzugsklimas stimmen jeweils auch mehr als die Hälfte der Befragten zu, aber jeweils weniger als 75 %.

**Unterschiede zwischen Diensten.** Anders als in fast allen anderen Bereichen der Befragung zeigen sich keinerlei Unterschiede zwischen JVAen, ASTen und AJSD. Vollzugslockerungen werden von den Beschäftigten aller drei Dienste als geeignet für viele der benannten Zwecke bewertet. Dieser Befund ist insoweit bemerkenswert, als sich bei der Unterstützung der Ausweitung von Lockerungen ja durchaus Unterschiede zeigten. Der Grund scheint aber zu sein, dass Lockerungen für unterschiedlich sinnvoll oder zweckmäßig gehalten werden. Vermutlich ist eher der Sicherheitsaspekt ausschlaggebend für eine größere Zurückhaltung gegenüber einem „mehr“ an Vollzugslockerung bei Justizvollzugsbediensteten.

### 5.3 Einstellung und Verhalten: Der Fall „Karl M.“

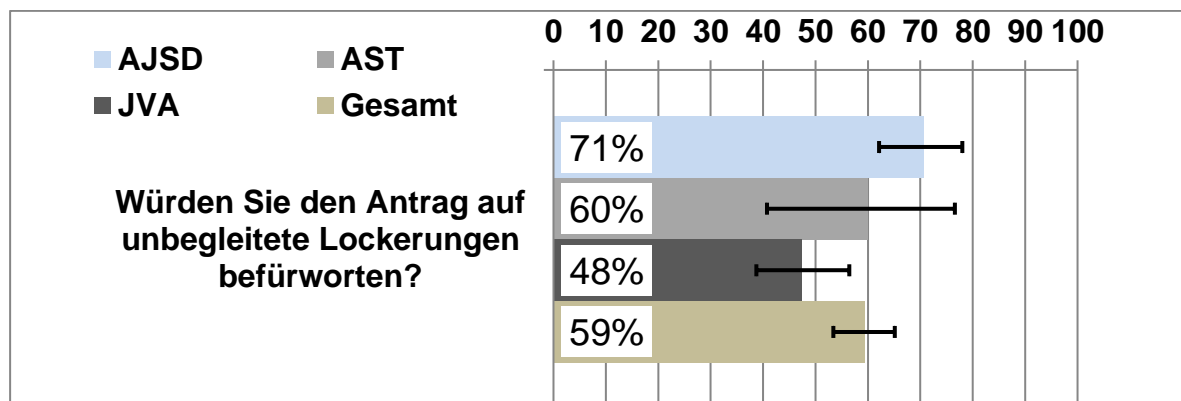
Eine reine Abfrage von Einstellungen hat immer das Problem, dass – bewusst oder unbewusst – Erwartungen und soziale Normen die Antwort verfälschen können. Besser ist daher in der Regel eine möglichst verhaltensnahe Erfassung. Für die vorliegende Befragung wurde daher zusätzlich zur Einstellungsskala und den Zwecken ein Fallbeispiel konstruiert, das systematisch variiert werden konnte.

Die Teilnehmer der Befragung wurden gebeten, den Fall „Karl M.“ (siehe Anhang B) dahingehend einzuschätzen, ob sie persönlich die Gewährung unbegleiteter Lockerungen befürworten würden. Bei den JVA-Bediensteten wurde zusätzlich darum gebeten, die wahrscheinliche Entscheidung der eigenen JVA mit anzugeben. Die Variationen des Falls bieten zusätzlich die Möglichkeit, die individuelle „Schmerzgrenze“ einer jeden Person zu ermitteln und gleichzeitig verschiedene Aspekte des Vollzugsalltags auf ihre Bedeutung für die Gewährung von Lockerungen hin zu untersuchen.

**Ergebnisse.** Anhand der Basis-Version des Fallbeispiels hätten 59,4 % der Teilnehmer (158 von 266) den Antrag des Inhaftierten befürwortet. Auf Ebene der drei Säulen finden sich jedoch deutlich unterschiedliche Häufigkeiten der Befürwortung. Am häufigsten würden die AJSD-Beschäftigten den Antrag befürworten (71%), ge-

folgt von den Anlaufstellen (60%). Von den JVA-Beschäftigten würde nur ca. die Hälfte den Antrag befürworten (48%, vgl. Abbildung 27).

**ABBILDUNG 27. BEFÜRWORDUNG VON LOCKERUNGEN: FALLBEISPIEL. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)**



Vergleicht man die Übereinstimmung der individuellen Entscheidung mit der als wahrscheinlich wahrgenommenen Entscheidung der JVA, zeigt sich überwiegend Übereinstimmung (81 %, dies entspricht 95 von 117 JVA-Bediensteten). Lediglich 2 Teilnehmer würden den Antrag nicht befürworten, glauben aber, dass die JVA dies tun würde. Im Falle der übrigen 20 Teilnehmer ist dies genau umgedreht: Während sie selbst den Antrag befürworten würden, würde die JVA dies ihrer Einschätzung nach nicht tun. Dieser Befund wirft die Frage auf, ob die mit ÜM beschäftigten Mitarbeiter der JVAen in der Tendenz eine etwas liberalere Haltung gegenüber der Gewährung von Lockerungen haben als diejenigen, die über die Lockerungen entscheiden.

#### 5.4 \*Exkurs: Der Zusammenhang von Einstellung und Verhalten

Durch die Art und Aufteilung der Befragung liegen für den Bereich Lockerungen sowohl eine Einstellungsabfrage als auch eine verhaltensnähere Entscheidung vor. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass zwischen diesen beiden Messungen ein Zusammenhang besteht: Wer Lockerungen positiv bewertet und für ihre Ausweitung stimmt, sollte auch eher bereit sein, einen Antrag auf Gewährung von Lockerungen zu befürworten. Behält man die unter 5.1.1 aufgestellte Unterteilung in „Befürworter“, „Unentschiedene“ und „Skeptiker“ bei, zeigt sich ein erwartungsgemäßer Zusammenhang (Cramers  $V = .29$ ,  $p < .001$ ). Von den „Skeptikern“ würden ca. 40 % den Antrag befürworten, bei den „Unentschiedenen“ würden dies 46 % tun. Deutlich häufiger (72 %) würde die „Unterstützer“ den Antrag befürworten.

Dieser Effekt zeigt sich bei genauer Betrachtung sehr deutlich für AJSD (Cramers  $V = .40$ ,  $p < .001$ ) und ASTen (Cramers  $V = .45$ ,  $p < .001$ ). Bei den JVA-Bediensteten findet sich der Zusammenhang zwischen Befürwortung der Ausweitung von Lockerungen und der Lockerungsgewährung im konkreten Fall nicht. Auch von jenen JVA-Bediensteten, die den „Unterstützern“ von Vollzugslockerungen zugeordnet werden können, würden nur 55 % den Antrag unterstützen - bei AJSD und ASTen liegt die Zustimmung hier viel höher (83 % bzw. 72 %).



## 6. Die Befragung der Anstaltsleitungen

Nach Abschluss der Befragung der Bediensteten schien die Perspektive der Anstaltsleitungen (AL) im niedersächsischen Justizvollzug eine wertvolle Ergänzung zur bisherigen Datenbasis zu sein. Die Planung für diese Erweiterung bestand schon zu Beginn des Projekts. Die Leitungen aller 13 Justizvollzugsanstalten beteiligten sich an der Befragung.

Die Befragung orientierte sich dabei wesentlich an der Beschäftigtenbefragung, weshalb einige Vergleiche dargestellt werden können. Andere Aspekte wurden mangels Bezug weggelassen, einige Fragen wurden wiederum nur den Anstaltsleitungen präsentiert. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung wurden die Anstaltsleitungen postalisch mit einer schriftlichen Variante des Fragebogens befragt. Die Antworten sollten trotz der unterschiedlichen Befragungsmethoden vergleichbar sein, da in beiden Fällen nur Antworten ausgewählt oder ergänzende offene Angaben gemacht wurden.

### 6.1 Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements

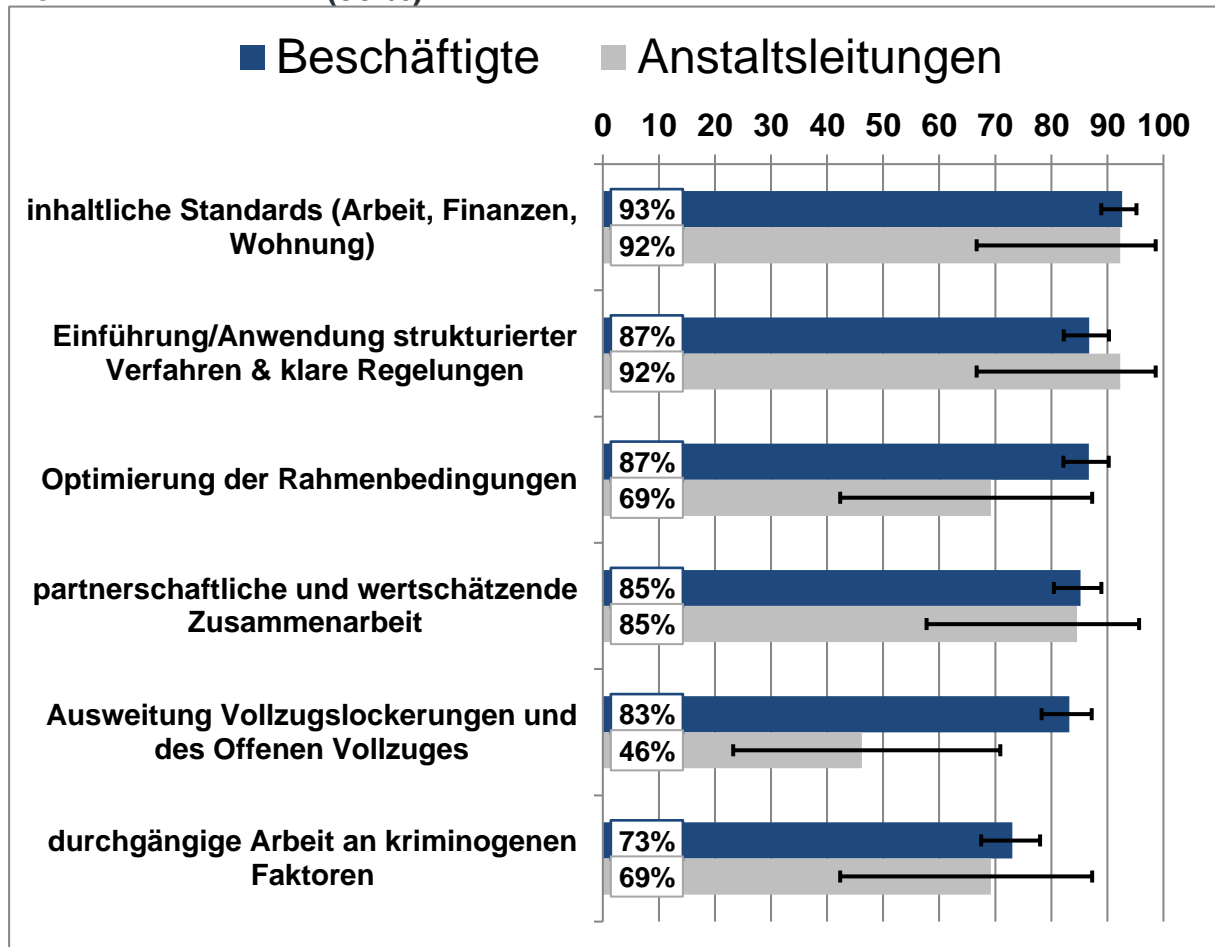
Die Merkmale eines optimalen ÜM wurden vergleichbar der oben dargestellten Befragung der Beschäftigten durchgeführt (siehe 3.1). Die Einschätzungen sind daher direkt vergleichbar.

Die Einschätzungen der Anstaltsleitungen decken sich weitestgehend mit den Antwortmustern der Beschäftigten. Ähnlich dem Ergebnis der Beschäftigten lässt sich damit festhalten, dass alle Faktoren auch durch die Anstaltsleitung als wichtig eingestuft wurden. Die inhaltlichen Standards (Ergebnisse) des ÜM sowie die Einführung und Umsetzung strukturierter Verfahren gehören als wichtigste Faktoren für jeweils 12 von 13 Anstaltsleitungen zu optimalem ÜM (vgl. Abbildung 28).

Die einzige deutliche Auffälligkeit betrifft die Bewertung der vollzugsöffnenden Maßnahmen. Während 83 % der Beschäftigten die Ausweitung dieser Maßnahmen zu den Bestandteilen eines optimalen Übergangsmanagements zählen, sind die Anstaltsleitungen hier zum Teil anderer Ansicht: Nur knapp die Hälfte der AL würde dem zustimmen.

Jeweils vier Anstaltsleitungen sehen die *durchgängige Arbeit an kriminogenen Faktoren* und die *Optimierung der Rahmenbedingungen* (heimatnahe Unterbringung, zusätzliche Personalressourcen) nicht als Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements.

**ABBILDUNG 28. BESTANDTEILE EINES OPTIMALEN ÜBERGANGSMANAGEMENTS: VERGLEICH ZWISCHEN ANSTALTSLEITUNGEN UND BESCHÄFTIGTEN. ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95 %)**

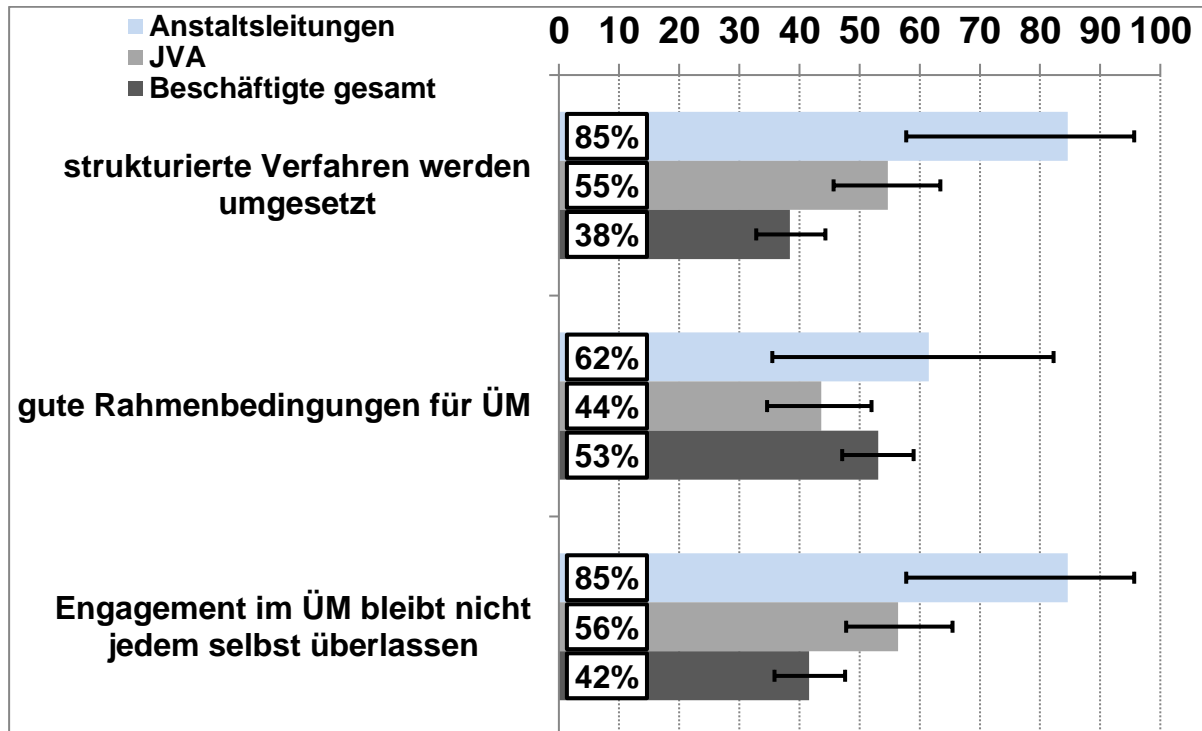


## 6.2 Aktuelle Praxis des Übergangsmanagements

Die Anstaltsleitungen wurden ebenfalls um Einschätzungen zu insgesamt sieben Aspekten der aktuellen Umsetzung des Übergangsmanagements gebeten. Dabei sind drei Aspekte identisch zur Beschäftigtenbefragung, während die anderen vier Aspekte nur von den Leitungen eingeschätzt wurden.

Im Vergleich zeigen sich Ähnlichkeiten der Einschätzung hinsichtlich der Rahmenbedingungen, sonst jedoch eher unterschiedliche Perspektiven (vgl. Abbildung 29). Während die Beschäftigten das Engagement im ÜM eher von den Personen abhängig sehen (42 % sehen das nicht so), schätzen die Anstaltsleitungen dies gar nicht so ein: Nur zwei Anstaltsleitungen denken, dass es den Personen selbst überlassen bleibt, wie stark sie sich im ÜM engagieren.

**ABBILDUNG 29. BEWERTUNG DER AKTUELLE PRAXIS IM VERGLEICH. HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALLEN (95%)**



Umgekehrt schätzen die Anstaltsleitungen die verbindliche und standardisierte Umsetzung des ÜM eher als gegeben ein (85 %) als dies die Beschäftigten insgesamt tun (38 %). Auch hier geben nur zwei Leitungen an, dass die Verbindliche Umsetzung eher nicht gegeben ist.

Bei genauer Betrachtung zeigt sich, dass das Meinungsbild der Anstaltsleitungen eher mit dem der JVA-Bediensteten übereinstimmt, aber die aktuelle Praxis des ÜM in der Tendenz noch positiver eingeschätzt wird (vgl. Abbildung 29).

Vier weitere Aspekte wurden nur den Anstaltsleitungen vorgelegt, weshalb kein Vergleich möglich ist. Allerdings handelt es sich dabei um anstaltsbezogene Merkmale, weshalb ein solcher Vergleich nur darstellen würde, ob alle Beschäftigten über das Vorhandensein dieser Aspekte informiert sind. Im Einzelnen ergab die Befragung, dass,...

...in 6 Justizvollzugsanstalten auch **Ehrenamtliche Aufgaben im ÜM übernehmen**,

...in 5 Anstalten ein **Internetzugang für Inhaftierte im Rahmen des ÜM** bereitsteht, um etwa Bewerbungen schreiben zu können oder sich über Stellenangebote zu informieren. In den übrigen 8 JVAen ist dies nicht oder nur teils/teils der Fall.

...9 Anstalten über **Informationen zu den aktuellen Bedarfen des Arbeitsmarktes** verfügen, während dies in den übrigen 4 Anstalten eher nicht oder nur zum Teil der Fall ist.

...es in 4 Anstalten **Bezugsbeamte oder Case Manager** gibt. In der Mehrheit der Anstalten gibt es diese nicht oder nur „teils/teils“.

Es lässt sich festhalten, dass die Anstaltsleitungen die aktuelle Praxis des ÜM recht unterschiedlich einschätzen, was sich u.a. in der Ausschöpfung fast aller Antwortmöglichkeiten trotz geringer Fallzahl zeigt. Die Ergebnisse sprechen insoweit für Unterschiede zwischen den einzelnen Justizvollzugsanstalten, was die Praxis des ÜM betrifft. Im Mittel entspricht die Perspektive der Anstaltsleitungen erwartungsgemäß am ehesten den Einschätzungen der JVA-Bediensteten.

### 6.3 Zusammenarbeit im Übergangsmanagement

Zwei weitere Themenbereiche befassten sich mit den Fragen a) ob Mitarbeiter externer Akteure im Rahmen des ÜM in die Anstalten kommen und b) ob die Anstaltsleitung oder Mitarbeiter Kontakt zu diesen Institutionen pflegen (vgl. Abbildung 30).

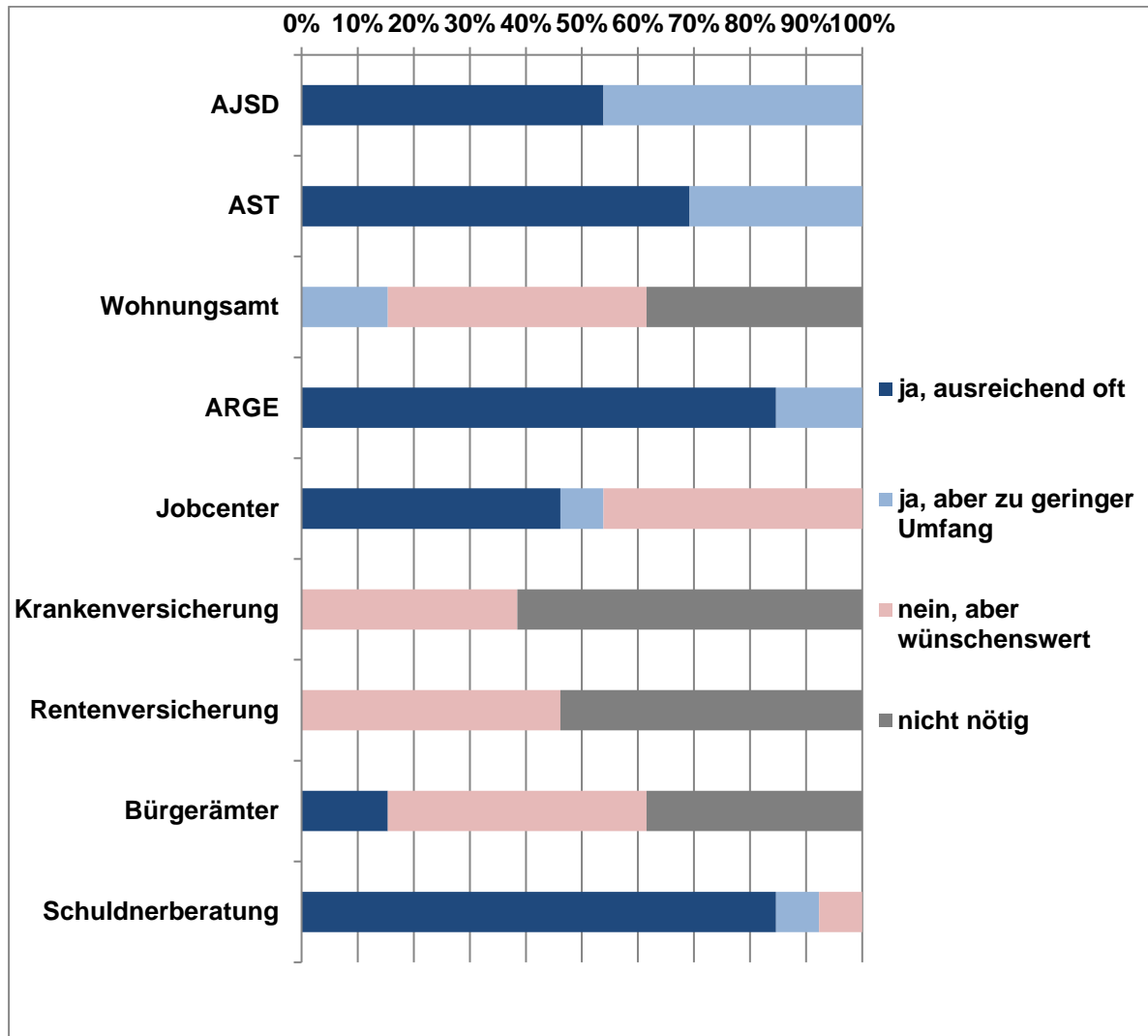
Alle Anstaltsleitungen berichten, dass Mitarbeiter des **AJSD**, der **ASTen** sowie der **ARGEn** in die Anstalten kommen. Im Falle des AJSD wird die Häufigkeit der Besuche von der Hälfte der Anstaltsleitungen noch nicht als ausreichend bewertet. Bezüglich der ARGEn schätzen 11 von 13 Leitungen die Besuche der Mitarbeiter in den Anstalten als ausreichend oft ein.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Mitarbeiter der **Schuldnerberatung**. 11 von 13 Leitungen sind mit dem Ausmaß der Besuche zufrieden, eine Leitung würde sich eine Ausweitung wünschen. Lediglich eine Anstaltsleitung gibt an, dass keine Besuche stattfinden, dies aber wünschenswert wäre.

Im Falle der **Jobcenter** gibt die Hälfte der Leitungen an, dass ausreichend Besuche durch Mitarbeiter stattfinden. Die andere Hälfte verneint Besuche der Jobcenter, würde sich dies aber wünschen.

Ein etwas unklareres Bild zeigt sich bei den anderen Institutionen. Bezüglich der **Krankenversicherungen, Rentenversicherungen, Wohnungsämter und Bürgerämter** wünscht sich die Hälfte der Anstaltsleitungen Besuche durch Mitarbeiter dieser Institutionen, während die andere Hälfte solche Besuche nicht für nötig hält.

**ABBILDUNG 30. KONTAKTE MIT EXTERNEN AKTEUREN: KOMMEN MITARBEITER DER EXTERNEN INSTITUTIONEN IN DIE ANSTALT? HÄUFIGKEIT IN %.**



Ergänzend zu dieser Auswertung kann betrachtet werden, ob und ggf. in welcher Form Kontakt zu den externen Institutionen besteht. Für die meisten Anstalten gilt, dass entweder die Anstaltsleitung oder Mitarbeiter diese Kontakte pflegen. Lediglich in drei Fällen scheint je in der Hälfte der Anstalten gar kein Kontakt zu bestehen. Dies betrifft neben den **Wohnungsämtern** die **Kranken-** und die **Rentenversicherung**. Bei diesen Institutionen wurde auch in der Hälfte der Leitungen angegeben, dass Besuche durch Mitarbeiter nicht nötig seien. Wahrscheinlich werden daher auch Kontakte zu diesen Institutionen nicht als wesentlich für das ÜM betrachtet (vgl. Tabelle 25).

Insgesamt wird die Pflege der Kontakte eher durch die Mitarbeiter als durch die Anstaltsleitung selbst ausgeübt. Am ehesten pflegen die Anstaltsleitungen Kontakt zu den **ASTen** (8 Nennungen), der **ARGE** (6 Nennungen) und dem **AJSD** (4 Nennungen).

**TABELLE 25. KONTAKTE ZU EXTERNEN INSTITUTIONEN IM ÜM (ZAHL DER ANSTALTEN, BEI DENEN KONTAKT BESTEHT: X VON 13)**

	<i>Kontakt mit Anstaltsleitung (/13)</i>	<i>Kontakt mit Mitarbeitern (/13)</i>	<i>Kein Kontakt (/13)</i>
AJSD	4	11	1
AST	8	9	1
Wohnungsamt	0	7	6
ARGE	6	10	0
Jobcenter	3	9	1
Krankenversicherung	0	5	8
Rentenversicherung	0	6	7
Bürgeramt	1	11	1
Schuldnerberatung	2	9	2

#### 6.4 Nutzen und Risiken für Mitarbeiter und Gefangene

Einige mögliche Nutzen und Risiken für die im ÜM Beschäftigten, die mit den aktuellen Regelungen (AV Übergangsmanagement) verbunden sein könnten, wurden auch von den Anstaltsleitungen eingeschätzt. Dabei wurde eine Auswahl getroffen, sodass jeweils drei Aspekte benannt wurden.

**Nutzen für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen.** Bezüglich des möglichen Nutzens für die Mitarbeiter wurden die Aspekte *Einsparung von Ressourcen*, *Möglichkeit rechtzeitigen Handelns* und *hohe Arbeitszufriedenheit* ausgewählt.

Die Mehrheit der Anstaltsleitungen (9 von 13) sind der Überzeugung, dass die aktuellen Regelungen eine Einsparung persönlicher und zeitlicher Ressourcen bringt. Die gleiche Anzahl von Leitungen ist der Ansicht, dass die Arbeitszufriedenheit durch die Regelungen positiv beeinflusst wird. In beiden Fällen unterscheiden sich die Einschätzungen der Anstaltsleitungen nicht deutlich von denen der Beschäftigten.

Dass die aktuellen Regelungen ermöglichen, rechtzeitig aktiv zu werden, glauben allerdings nur zwei Anstaltsleitungen. Die Beschäftigten waren hier ebenfalls skeptisch.

**Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen.** Auch hinsichtlich möglicher Risiken durch die aktuellen Regelungen für die Mitarbeiter zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zu den Einschätzungen der Bediensteten.

Ausnahme ist dabei am ehesten die Frage, ob es durch die Vorgabe von Standards zu einer *Einschränkung der persönlichen Entscheidungsfreiheit* in der Fallarbeit kommt. Während ca. 22 % Beschäftigten dies befürchten, sind alle Anstaltsleitungen der Überzeugung, dass dieses Risiko nicht besteht.

Immerhin 4 Anstaltsleitungen sehen das *Risiko einer Überlastung* durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben als möglich, die übrigen 9 Leitungen sehen dieses Risiko höchstens „teils/teils“.

Schließlich wird auch das Risiko, dass es durch hohe Transparenz zu Kontrolle und Bewertung der Arbeit kommt, von 12 der 13 Anstaltsleitungen eher nicht befürchtet. Nur eine Anstaltsleitung sieht dieses Risiko eher gegeben.

Generell scheinen auch die Anstaltsleitungen mit den aktuellen Regelungen nur wenige Risiken für die Beschäftigten zu verbinden.

**Risiken für Gefangene.** Im Falle der möglichen Risiken durch die aktuellen Regelungen für Inhaftierte sind zwei Aspekte mit der Befragung der Beschäftigten vergleichbar (Weitergabe von Informationen und die Frage, ob kurzstrafige Inhaftierte durch das Raster fallen). Zusätzlich wurde den Leitungen die Frage gestellt, ob ihrer Ansicht nach Gefangene der Untersuchungshaft durch das Raster des ÜM fallen. Die Anstaltsleitungen sind sich einig, dass durch die aktuellen Regelungen nicht zu befürchten ist, dass die Inhaftierten zu „gläsernen Menschen“ werden. Alle 13 Leitungen verneinen ein solches Risiko bei der Weitergabe von Informationen. Hier unterscheidet sich die Perspektive der Leitungen zu der von Teilen der Beschäftigten, von denen ca. 25 % ein solches Risiko sehen.

Immerhin 4 Anstaltsleitungen sehen durch die aktuellen Regelungen das Risiko, dass *kurzstrafige Inhaftierte (<12 Monate) durch das Raster fallen*. Die übrigen Leitungen sehen dieses Risiko höchstens teils/teils.

Recht unterschiedlich bewerten die Anstaltsleitungen das Risiko, dass Gefangene der Untersuchungshaft durch das Raster fallen könnten. Während 7 Leitungen dieses Risiko als zutreffend benennen, sehen die übrigen es höchstens teils/teils gegeben.

## 6.5 Gesamteinschätzung

Analog zur Beschäftigtenbefragung wurden auch die Anstaltsleitungen gebeten, das ÜM mit einer „Schulnote“ zu bewerten. Zusätzlich wurden die drei globalen Einschätzungen zum ÜM beibehalten (siehe dazu 3.5).

Im Mittel bewerten die Anstaltsleitungen das ÜM mit 2,7 (vgl. Abbildung 31). Dabei wurden nur Noten im Bereich 2-4 ausgewählt. Damit schätzen die Anstaltsleitungen

die Lage des ÜM generell besser ein als die Beschäftigten. Sie ähneln in ihren Einschätzungen damit eher den ASTen (Note 2,6) als den JVAen (Note 3,0) und dem AJSD (Note 3,5). Das ÜM wird von den Leitungen also im Mittel besser eingeschätzt als von vielen anderen, obwohl einzelne Anstaltsleitungen auch schlechte Werte vergeben haben.

Bezüglich der erweiterten Abfrage zeigt sich, dass die Anstaltsleitungen...

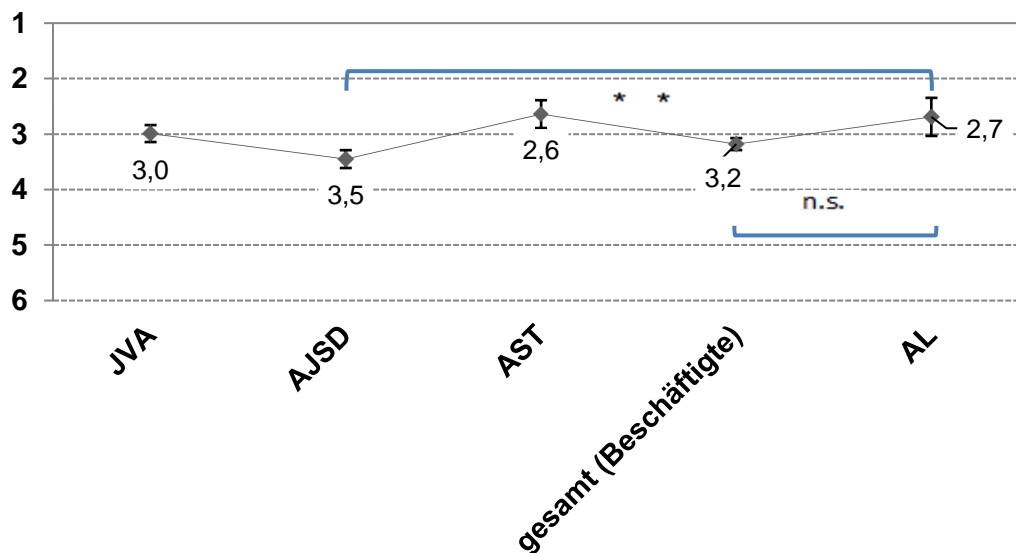
...verbindliche Standards und Regelungen im ÜM begrüßen (alle AL stimmen dem zu),

...in der Mehrheit davon überzeugt sind, dass die Inhaftierten durch das ÜM bessere Chancen auf Integration in die Gesellschaft haben (9 von 13 AL stimmen zu),

...eher unterschiedlicher Ansicht darüber sind, ob das ÜM im Bewusstsein der Kollegen einen hohen Stellenwert einnimmt (7 von 13 AL stimmen zu).

Vergleicht man diese Werte mit der Beschäftigtenbefragung, zeugen auch diese Einschätzungen von einer eher wohlwollenden Bewertung: Die AL bewerten das ÜM signifikant besser als die Bediensteten des AJSD.

**ABBILDUNG 31. GESAMTBEWERTUNG ÜBERGANGSMANAGEMENT („SCHULNOTE“)**





## 6.6 Verbesserungsbedarf

Den größten Teil der Befragung der Anstaltsleitungen machte der Abschnitt „Verbesserungsbedarf“ aus. Insgesamt vierzehn Vorschläge sollten dabei dahingehend eingeschätzt werden, ob hier Verbesserungsbedarf besteht oder nicht bzw. ob das ÜM in diesem Bereich bereits optimal läuft. Hierbei wurden nur bei zwei möglichen Bedarfen auf die Befragung der Beschäftigten zurückgegriffen, weshalb auch größtenteils keine Vergleiche möglich sind<sup>34</sup>. Stattdessen waren neue, eher dem Wirkungsbereich der Anstaltsleitungen zuzuordnende Vorschläge formuliert. Die Beantwortung erfolgte auf einer sechsstufigen Skala (fünfstufige Skala „stimme zu“ bis „stimme nicht zu“ mit Ausweichoption „läuft bereits optimal“).

**Ergebnisse.** Es zeigt sich kein einheitliches Bild. In den meisten Fällen stimmt ein Teil der Anstaltsleitungen zu, dass der jeweilige Verbesserungsbedarf bestehe, während die übrigen den Bedarf ausmachen können.

Die meisten Anstaltsleitungen (11 von 13) sehen noch Verbesserungsbedarf bei der Einbeziehung von Staatsanwaltschaften und Richtern in das ÜM. Die auch von den Beschäftigten formulierte Problematik der „Spontanentlassungen“ ist hier explizit in der Formulierung des Bedarfs erwähnt, weshalb zu vermuten ist, dass auch die Leitungen hier ein großes Problem für erfolgreiches Übergangsmanagement sehen.

Von einem großen Teil der Anstaltsleitungen (8 von 13) wird ein Bedarf und Wunsch nach „Case Managern“ geäußert. Diese gibt es bisher noch nicht in vielen Anstalten (siehe Abschn. 6.2).

Ebenso viele Leitungen (8 von 13) sehen den Bedarf nach einer neuen Maßnahme zur Vorbereitung der Inhaftierten auf den offenen Vollzug sowie nach dem Ausbau von Behandlungs- und Betreuungsangeboten im offenen Vollzug.

Jeweils etwa die Hälfte der Anstaltsleitungen (5 bis 7 von 13) meldet in den meisten anderen Bereichen Bedarf an. Die andere Hälfte der Leitungen sieht diese Bedarfe allerdings nicht. Im Einzelnen ging es dabei um...

...die verbindlichere Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen.

...die Vergrößerung der Rolle, die das ÜM in der eigenen Anstalt spielt

...die strukturelle Vernetzung mit Jobcentern, Agentur für Arbeit, kommunalen Hilfesystemen (Schuldnerberatung, Wohnungsamt) sowie auch mit weiteren externen Institutionen (z.B. Kranken- und Rentenversicherung)

---

<sup>34</sup> In den beiden vergleichbaren Vorschlägen (verbindlichere Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen, klarere Regeln für die Zusammenarbeit) finden sich keine Unterschiede zu den Bewertungen der Beschäftigten.

...die Ergänzung des NVollzG um Regelungen zum Übergangsmanagement

...den Ausbau des Umfangs der Behandlungsuntersuchung, wenn dies die (Wieder-)Eingliederung erleichtert

...den Wunsch nach aktuellen Arbeitsmarktprognosen zur Planung der Qualifizierungsmaßnahmen

Schließlich sieht ein kleinerer Teil der Anstaltsleitungen einen Bedarf an mehr Wertschätzung der Arbeit der JVAen im ÜM durch die Kooperationspartner (3 von 13) sowie die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit noch klarer zu regeln (4 von 13).

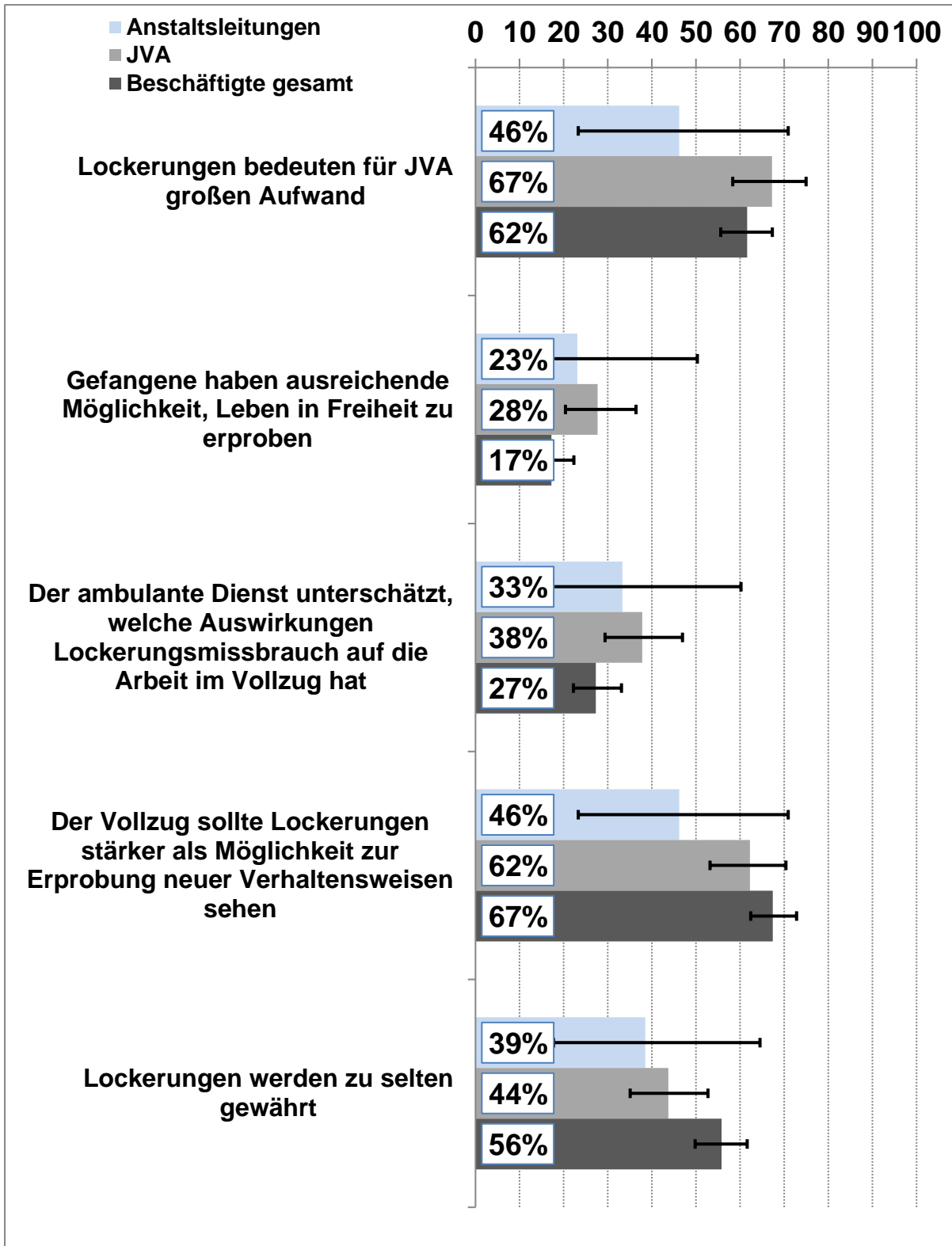
## 6.7 Lockerungen

Da der Themenbereich „Vollzugslockerungen“ in der Befragung der Beschäftigten einen so großen Rahmen eingenommen hat, wurden die Anstaltsleitungen zur Erweiterung der Perspektive ebenfalls um die Einschätzung sechs einzelner Einstellungsfragen gebeten. Die Fragen stellen einen Ausschnitt aus den Fragen für die Beschäftigten dar und können so direkt verglichen werden. Die Einschätzung erfolgte ebenfalls auf der gleichen, bekannten fünfstufigen Skala (trifft zu – trifft nicht zu).

Zwischen den Anstaltsleitungen besteht keine Einigkeit im Hinblick auf die Haltung gegenüber den vorgelegten Einstellungsfragen zu Vollzugslockerungen. Jeweils stimmt etwa die Hälfte den Aussagen zu, während die andere Hälfte dies höchstens „teils/teils“ tut (vgl. Abbildung 32).

Unterschiede zu den Einschätzungen der Beschäftigten finden sich nur tendenziell. Am ehesten scheint es, als wenn die Leitungen weniger häufig der Meinung sind, dass Lockerungen für den Justizvollzug einen großen Aufwand bedeuten.

**ABBILDUNG 32. EINSTELLUNGEN ZU LOCKERUNGEN: HÄUFIGKEIT DER ZUSTIMMUNG IN % MIT KONFIDENZINTERVALL (95%)**



## 7. Diskussion und Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt werden die zentralen Befunde der vorliegenden Studie zusammengefasst und interpretiert. In Abschnitt 7.1 geht es um die Auffassungen zum optimalen Übergangsmanagement; in Abschnitt 7.2 werden diese Befunde mit den Ergebnissen zum wahrgenommenen Ist-Zustand des ÜM kontrastiert. Abschnitt 7.3 befasst sich mit den Bewertungen der Zusammenarbeit in den Regionen. Abschnitt 7.4 widmet sich den Ergebnissen bezüglich der Einstellungen gegenüber Lockerungen. Die Befunde der Befragung der Anstaltsleitungen werden in allen Abschnitten integriert.

Abschließend erfolgt in Abschnitt 7.5 eine Gesamtbewertung der Ergebnisse, und es werden Schlussfolgerungen bzw. Handlungsempfehlungen abgeleitet.

### 7.1 Auffassungen vom optimalen ÜM

Mehr als neun von zehn befragten Praktikern aus dem Justizvollzug, dem AJSD und den Anlaufstellen sehen die Klärung bzw. Regelung von Arbeit, Finanzen und Wohnen als zentralen Aspekt des ÜM. Diese inhaltlichen Standards werden als wichtiger eingeschätzt als alle weiteren abgefragten Merkmale. Zu letzteren gehören, mit Zustimmungsraten von jeweils auch noch über 80 %,

- die Anwendung strukturierter und für alle Beteiligten am ÜM verbindlicher Verfahren und Regeln für die Zusammenarbeit (z.B. rechtzeitige Informationen, klare Aufgabenverteilung, fallübergreifende Zusammenarbeit)<sup>35</sup>
- die Optimierung der Rahmenbedingungen (wie die heimatnahe Unterbringung der Gefangenen sowie die ausreichende personelle Ausstattung) sowie
- die wertschätzende Zusammenarbeit.

Ebenfalls wichtig erscheinen den Praktikern die Ausweitung von Vollzugslockerungen und der Nutzung des offenen Vollzugs (83 %) und die durchgängige Arbeit an kriminogenen Faktoren (73 %). Eher unwichtig ist den Praktikern von AJSD und Vollzug die Teilnahme des AJSD an Vollzugsplankonferenzen nach Bewährungswiderruf (34 %) oder vor der Entlassung (31 %).

Während der AJSD die Regelung von Arbeit, Finanzen und Wohnen noch wichtiger findet als der Justizvollzug (96 % vs. 87 %), hat die durchgängige Arbeit an kriminogenen Faktoren für den Justizvollzug einen höheren Stellenwert als für den AJSD (82 % vs. 65 %). Die Anstaltsleitungen bewerten die Ausweitung von Vollzugslockerun-

---

<sup>35</sup> Diesem Aspekt stimmen auch alle Anstaltsleitungen zu.

gen und der Nutzung des offenen Vollzugs als weniger wichtig als die Praktiker (46 % vs. 83 %); ansonsten unterscheiden sie sich in ihren Bewertungen nicht.

Mit diesen Ergebnissen wird deutlich, dass die *Ergebnisse* und die *Wirkungen* für alle Befragten der wichtigste Aspekt, gewissermaßen der Kern des Übergangsmanagements ist. Aus einer modernen Sicht der Verwaltungssteuerung, die wirkungsorientiert denkt (vgl. z.B. Nullmeier, 2013), ist dies sehr zu begrüßen.

Ebenso deutlich wird, dass „gutes“ Übergangsmanagement von einer Vielzahl von Faktoren abhängt und ein komplexes Unterfangen ist. Zur Erreichung der angestrebten Wirkungen des ÜM werden von den Praktikern strukturierte und verbindliche Verfahren und Regelungen der Zusammenarbeit, gute personelle Rahmenbedingungen, eine wertschätzende Kollaboration der ÜM-Partner sowie eine Ausweitung von Lockerungen und die durchgängige Arbeit an kriminogenen Merkmalen für nötig gehalten, nicht aber die Teilnahme des AJSD an Vollzugsplankonferenzen.

An den Ergebnissen zur leicht unterschiedlichen Bewertung der Wichtigkeit inhaltlicher Standards und der Arbeit an kriminogenen Faktoren lassen sich vermutlich verschiedene Traditionen in AJSD und Vollzug erkennen: „Kerngeschäft“ der ambulanten Straftäterbetreuung ist die Unterstützung des Probanden bezüglich der Parameter sozialer Integration wie Arbeit, Unterkunft und Finanzen, während der Vollzug einen stärkeren Fokus auf (auch persönlichkeitsbedingte) rückfallrelevante Risikomerkmale des Gefangenen und seine Überwachung hat. Dieser Unterschied in der Orientierung besteht derzeit offensichtlich trotz einer stärkeren Ausrichtung der ambulanten Justizsozialdienste auf Risikominimierung in den letzten Jahren (vgl. dazu Klug, 2014) immer noch. Angesichts der insgesamt noch kurzen Dauer des Reformprozesses im AJSD und jüngster Tendenzen im Strafvollzug, auch protektive Merkmale zu fördern und die starke Betonung von Risiken und damit einher gehenden Vermeidungszielen in der Behandlung abzumildern (vgl. Göbbels, Ward & Willis, 2013; Kliesch, 2014; Suhling, 2007), indizieren die Befunde keinen Handlungsbedarf.

## **7.2 Bewertung der IST-Situation im ÜM**

### **7.2.1 Inhaltliche Standards/Wirkungen**

Die Vorstellungen der Praktiker zu einem optimalen Übergangsmanagement werden in der Realität nicht durchgehend erfüllt.

So gibt nur jeder Zweite an, dass die als so wichtig erachteten inhaltlichen Standards des ÜM (s.o.: Arbeit, Wohnen, Finanzen, Papiere) auch tatsächlich erfüllt werden. Auch wenn bedacht werden muss, dass bei der Zustandsabfrage mehr Aspekte zusammengefasst wurden als bei der Frage nach optimalen Bedingungen, ist die Dis-

krepanz auffällig. Deutlich sind auch die Wahrnehmungsunterschiede zwischen den drei Säulen: Während von den Befragten aus dem Vollzug immerhin drei von vier die Standards erfüllt sehen (76,3 %), ist es im AJSD nur knapp jeder Dritte (35,7 %) und bei den Anlaufstellen nur jeder Achte (12,0 %). Nur im Bereich Vermittlung in Arbeit/Ausbildung stieg 2014 - über alle drei Säulen hinweg betrachtet - die Zustimmungsrates im Vergleich zu 2011 (16,0 % vs. 8,0 %).

Bei insgesamt niedriger Zustimmung zur Frage, ob die Inhaftierten heimatnah untergebracht werden (27,0 %), beurteilen auch hier die Befragten des Vollzugs etwas positiver (34,5 %) als AJSD (23,2 %) und ASTen (12,5 %).

Als Erklärungen für die unterschiedliche Beurteilung der Erfüllung der inhaltlichen Standards kommen in Betracht:

- **Unterschiedliche Definitionen:** Möglicherweise sind die unterschiedlichen Einschätzungen auf ein unterschiedliches Verständnis zentraler Begriffe zurückzuführen. Für manche JVA-Beschäftigte mag ein vorläufiger Personalausweis den Standard „Ausweispapiere liegen vor“ erfüllen, während für Andere vielleicht selbst ein vorläufiger Personalausweis nicht ausreicht, um zuzustimmen. Ebenso stimmen einige vielleicht zu, dass die Finanzen geklärt sind, wenn das Übergangsgeld-Konto voll ist, während andere erst bei laufenden Einnahmen zustimmen würden. Auch bei der Vermittlung in Arbeit besteht ein solcher Spielraum: Ist eine Aussage des Klienten, er habe eine Zusage, bereits ausreichend oder muss ein unterschriebener Vertrag vorliegen?
- **Unterschiedliche Zeitfenster:** Eine andere Erklärung könnte sein, dass mit der Entlassung ein Übergang stattfindet, an dem sich innerhalb kürzester Zeit tatsächlich viele Dinge spontan ändern. So kann zwar während der Haft vieles geklärt werden, aber nach der Entlassung vieles in kürzester Zeit doch nicht funktionieren. In Haft besteht vielleicht eine glaubwürdige Zusage auf Arbeit, die sich aber nach der Entlassung schnell zerschlägt. Möglicherweise wird die finanzielle Situation in der JVA als geklärt angesehen, was sich dann nach der Entlassung ebenfalls verändert. Schließlich wird vielleicht im Vollzug angenommen, dass die Ausweise direkt nach der Entlassung beantragt werden, was dann aber doch nicht geschieht. Die Grundidee dieser Erklärungsperspektive ist schlicht, dass die JVA-Einschätzung zeitlich vor, die ambulante Perspektive nach der Entlassung liegt und sich in diesem Zeitraum vieles tatsächlich ändern kann.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Es ist natürlich auch möglich, dass der Klient schlicht gegenüber den JVA-Bediensteten falsche Angaben macht, dies aber nach der Entlassung oder gegenüber den ambulanten Diensten nicht tut oder die Aussage dann besser überprüfbar ist.

- **Unterschiedliche Selektion:** Schließlich muss bedacht werden, dass die drei Dienste es im Alltag durchaus mit unterschiedlichen Klienten zu tun haben. Während die JVA bei der Einschätzung des ÜM im Prinzip an alle zu Entlassenden denkt, spielen beispielsweise Inhaftierte mit Kurzstrafen für den AJSD eine eher untergeordnete Rolle. Für solche Inhaftierten sind manche Aspekte aber unproblematisch, weil etwa der Ausweis noch gültig ist, die Wohnung noch besteht oder gar der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Umgekehrt haben die ambulanten Dienste ebenfalls nur bestimmte Klienten. So wird eine zum Straftat entlassene Person, für die bereits alle Aspekte bis hin zur Arbeitsstelle geklärt sind, die Angebote der freien Straffälligenhilfe wahrscheinlich eher nicht in Anspruch nehmen. Diese Erklärungsperspektive nimmt also an, dass die unterschiedlichen Einschätzungen auf unterschiedliche Kontakte und unterschiedliche Untergruppen der Straffälligen zurückzuführen sind. Die besonders negative Einschätzung der ASTen bei der Erfüllung inhaltlicher Standards könnte in dieser Sicht daran liegen, dass sie möglicherweise einen größeren Ausschnitt derjenigen Entlassenen haben, die besondere Defizite der sozialen Integration (im Hinblick auf Arbeit, Wohnen, Lebensunterhalt) aufweisen.

Die in diesen drei Erklärungen angesprochenen Mechanismen wirken wahrscheinlich zusammen. Insofern ist es womöglich nicht die Selektion allein, sondern die Kombination mit den anderen möglichen Ursachen, die zu den unterschiedlichen Perspektiven führt. Eine Diskussion über die Rolle dieser drei Erklärungen oder weiterer Ansätze in der Praxis wird empfohlen, da je nach Schwerpunkt unterschiedliche Maßnahmen angezeigt scheinen:

- Wenn unterschiedliche Definitionen inhaltlicher Standards eine wesentliche Ursache sind, sollte diskutiert werden, inwieweit man gemeinsame Standards noch klarer ausformulieren möchte. Dies hat auch eine Bedeutung für das Controlling und die Interpretation der bisherigen Controlling-Zahlen.
- Effekte unterschiedlicher Zeitfenster im ÜM verweisen auf den Anspruch des ÜM auf Nachhaltigkeit. Wenn sich die Parameter sozialer Integration zwischen der Betreuung durch den Vollzug und die Bewährungshilfe so schnell verändern können, würde dies bedeuten, dass es bisher anscheinend nicht ausreichend gelingt, den Übergang ohne spontane Brüche zu organisieren.
- Selektionseffekte sind gewissermaßen das geringste Problem, weil sie nicht das ÜM oder die Aspekte guten ÜMs an sich betreffen. Allerdings würden diese Effekte darauf hinweisen, dass bei bestimmten Gruppen von Inhaftierten anscheinend größere Schwierigkeiten der sozialen Integration bestehen (was zu erwarten ist). Die Befunde implizieren in dieser Erklärungsperspektive, dass das „allgemeine Modell“ des ÜM überdacht und möglicherweise für spezifische Gruppen von Inhaftierten unterschiedlich ausformuliert werden sollte.

Dass der Vollzug die aktuelle Situation insgesamt positiver beurteilt als die beiden anderen Dienste, könnte mitunter daran liegen, dass die Erfüllung eines größeren Teils der hier thematisierten Aspekte vom Vollzug abhängt bzw. von ihm zu initiieren ist und es normal ist, die eigene Tätigkeit tendenziell positiver zu beurteilen als andere dies tun.

Unabhängig von der Erklärung der unterschiedlichen Einschätzungen zwischen den Diensten gilt es, auch die mittlere Einschätzung im Blick zu behalten. Dabei fällt vor allem die Vermittlung in Arbeit auf, die anscheinend am wenigsten gelingt. Es wäre natürlich zu kurz gedacht, dies einfach auf die ÜM-Bemühungen zurückzuführen. Gerade in diesem Bereich wirken Faktoren, auf die weder Vollzug noch ambulante Dienste großen Einfluss haben. Der Arbeits- und Wohnungsmarkt sind die besten Beispiele, wie äußere Umstände einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg des ÜM haben können und weshalb es normal ist, dass die Vorstellungen von einem optimalen Übergangsmanagement nicht durchweg erfüllbar sind.

### 7.2.2 Strukturierte Verfahren und Rahmenbedingungen im ÜM

Dass das ÜM als verbindliches und strukturiertes Verfahren *gilt und umgesetzt* wird, sieht etwas über die Hälfte der Befragten so (56 %). 87 % ist dies indes wichtig gewesen (s.o.), und 74 % begrüßen grundsätzlich auch die Festlegung einheitlicher und verbindlicher Standards durch die AV Übergangsmanagement. Zudem wurde Ende 2014 der Aussage, dass für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren gelte, etwas seltener zugestimmt als noch Ende 2011. Wie bei der Erfüllung inhaltlicher Standards (Arbeit, Wohnen, Finanzen) bewerten die Befragten des Vollzugs (69,5 % Zustimmung) auch diesen Aspekt positiver als die beiden anderen Säulen (44,2 % AJSD, 48,0 % ASTen).

Schaut man genauer hin, kann man sehen, dass nur 38 % der Beschäftigten der Auffassung sind, dass die strukturierten Verfahren auch *umgesetzt* werden (Vollzug: 55 %, ASTen 44 %, AJSD 23 %). Hier waren die Anstaltsleitungen ganz anderer Auffassung (85 % stimmten zu). Möglicherweise liegt das daran, dass sie vom praktischen Geschehen im ÜM auch „am weitesten entfernt“ stehen.

Dieses Ergebnis bedeutet also, dass viele Bedienstete, vor allem des AJSD, aber auch der beiden anderen Säulen, mit der aktuellen Umsetzung der Regelungen und Verfahren nicht oder nur zum Teil zufrieden ist. Bedenken muss man hier auch, dass nur knapp die Hälfte aller Beteiligten finden, dass das ÜM einen hohen Stellenwert bei den Kollegen der eigenen Säule hat, auch wenn in diesem Aspekt eine Verbesserung im Vergleich zu 2011 festgestellt werden konnte.

Aus diesen Befunden wird der Bedarf der gemeinsamen Weiterführung des ÜM und auch der Verbesserung der Informationsbasis bei den Beteiligten über die Regelun-



gen und Standards sowie die Verteilung der Aufgaben deutlich. Die Praxis des ÜM ist noch ein ganzes Stück davon entfernt, von den Beteiligten als wirklich positiv beurteilt zu werden - vor allem unter den Beteiligten des AJSD. Viele Bedienstete haben offenbar das Gefühl, dass an verschiedenen Stellen nicht das gemacht wird, was von den Regelungen gefordert wird. Neue Regelungen hingegen werden eher nicht für nötig gehalten.

Nur ca. ein Viertel der AJSD-Bediensteten und ca. ein Drittel der JVA-Bediensteten geben an, genügend Zeit für das ÜM zu haben. Besser sind die Bewertungen anderer Rahmenbedingungen, bei denen die ASTen die positivsten Angaben machen. Fasst man alle Befragten zusammen, halten etwas mehr als die Hälfte die allgemeinen Rahmenbedingungen für gut (42,2 % AJSD, 59,7 % Vollzug, 88,0 % ASTen). Diese Bewertung ist im Vergleich zu 2011 auch besser geworden (seinerzeit 39,8 %), was möglicherweise mit den inzwischen flächendeckender gegründeten Arbeitskreisen zusammenhängt.

Im weiteren Sinne zu den Rahmenbedingungen des ÜM gehört auch die rechtzeitige Kenntnis der Entscheidung der Strafvollstreckungskammer und des Entlassungstermins. Nur 38,0 % stimmen hier zu, wobei - hier naheliegender Weise - wiederum der Vollzug bessere Werte aufweist (55,5 %; AJSD 23,3 %, ASTen 28,0 %). Über alle drei Säulen hinweg bemängeln also 62 % der Befragten den aktuellen Status. Diese Ergebnisse sprechen für eine stärkere Einbeziehung der Staatsanwaltschaften und Gerichte in das ÜM, was auch die Anstaltsleitungen befürworten. Hier hat sich offenbar wenig im Vergleich zu 2011 verändert. Daneben finden sich in der Beschäftigtenbefragung auch Anhaltspunkte für eine Überprüfung der in der AV Übergangsmanagement vorgesehenen Fristen. Zu überdenken sind auch die Kommunikationswege, wenn vor allem den ambulanten Partnern der Entlassungstermin zu selten rechtzeitig bekannt ist.

### **7.2.3 Hospitationsmöglichkeiten; Handbuch ÜM**

Die im Rahmen der Reform des ÜM geschaffenen Hospitationsmöglichkeiten und das Handbuch Übergangsmanagement sind zwei Möglichkeiten, die eigene Informationsbasis im Rahmen der ÜM-Tätigkeit zu verbreitern.

In Bezug auf gegenseitige Hospitationen geben jeweils etwas mehr als die Hälfte der Bediensteten vom Vollzug und AJSD an, dass entsprechende die Möglichkeiten für diese geschaffen oder in Planung seien. Den ASTen scheint dies allerdings eher selten bekannt zu sein, nur jeder dritte dort stimmt diesem Item zu. Hier scheint es also nötig - auch im Vollzug und im AJSD -, die Angebote flächendeckender zu kommunizieren.

Drei von zehn Befragten hatten noch nie vom Handbuch Übergangsmanagement gehört, wobei sich diese Personen nicht auf die ASTen konzentrieren, denen das Handbuch nicht zugänglich ist. Nahezu alle Mitarbeiter der ASTen sprechen sich dafür aus, Zugriff auf das Handbuch zu bekommen. Unter denjenigen vom AJSD und aus dem Vollzug, die das Handbuch kennen, nutzen es allerdings nur 13 % häufig, wobei diese Personen mehrheitlich im Vollzug arbeiten. Aktuell scheint das „Handbuch Übergangsmanagement“ daher nur für einen Teil der Nutzer, vor allem aus den JVAen, ein hilfreiches Instrument darzustellen, während die meisten Befragten das Handbuch nicht nutzen und/oder es nur als wenig hilfreich empfinden. Gleichzeitig sind die ASTen, die ihr Interesse deutlich artikulieren, von der Nutzung ausgeschlossen.

#### **7.2.4 Nutzen, Risiken und Effekte des ÜM**

In den Regelungen zum ÜM sehen die Bediensteten vor allem den Nutzen, rechtzeitig aktiv werden zu können; große Risiken, die von vielen Bediensteten für sich oder die Kollegen gesehen werden, gibt es nicht. Am ehesten werden Überlastung und hoher Verwaltungsaufwand als Risiken gesehen (indes jeweils bei weniger als 50 %); dafür sind für die Bediensteten aber auch Nutzen wie eine klarere Regelung der Zuständigkeit und die Einsparung von Zeitressourcen erkennbar. 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 (vgl. dazu auch die Ergebnisse zur rechtzeitigen Kenntnis des Entlassungstermins in Abschnitt 3.2.1).

Wie bei den Beschäftigten scheint der Nutzen der aktuellen Regelungen auch bei den Anstaltsleitungen zu überwiegen. Zwar werden einzelne Risiken erkannt, sie werden aber insgesamt eher verneint. Ausnahmen sind dabei die Spezialfälle der kurzstrafigen Gefangenen und der Gefangenen in Untersuchungshaft, bei denen zumindest ein Teil der Leitungen die aktuellen Regelungen als nicht durchgreifend genug sieht. Auch das Risiko einer Überlastung der Beschäftigten wird von einigen Anstaltsleitungen benannt.

Verbesserte Chancen der Inhaftierten auf Reintegration durch das ÜM sehen 53 % der Beschäftigten, wobei hier die Mitarbeiter der ASTen besonders optimistisch sind (77 % Zustimmung, AJSD 48 %, JVAen 55 %). Neun von 13 Anstaltsleitungen sind ebenfalls davon überzeugt, dass die Inhaftierten durch das ÜM bessere Chancen auf Integration in die Gesellschaft haben. 2011 hatten geringfügig weniger Befragte der drei Säulen zugestimmt (45 %).

## 7.2.5 Gesamtbewertung des ÜM

Insgesamt geben die Befragten dem ÜM Ende 2014 die Schulnote 3,2. Diese Bewertung hat sich im Vergleich zu 2011 nicht verändert. Die Einschätzungen durch die Bediensteten des AJSD fielen dabei am schlechtesten aus (Note 3,5) - wie schon 2011. Bei den ASTen kann hingegen eine signifikante Verbesserung (von 3,3 auf 2,6) festgestellt werden. Die Bediensteten im Vollzug liegen etwa in der Mitte (3,0), wobei die leichte Verschlechterung (von 2,8) gering (aber marginal statistisch signifikant) ausfällt. Die Anstaltsleitungen bewerten das ÜM mit der Note 2,7.

Vertiefende Auswertungen zeigen, dass die Gesamtnote, die die Bediensteten dem ÜM geben, sowohl 2011 als auch 2014 vor allem von Bewertungen des Ist-Zustands des ÜM abhängen. Zwar ist auch die Anerkennung für die eigene Arbeit eine Quelle der Gesamtnote, wichtiger für diese ist aber, wie die Befragten (a) die Umsetzung der verbindlichen Regelungen und (b) die Rahmenbedingungen 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 (Ergebnisse, wie z.B. Vermittlung in Arbeit), sondern eher strukturelle und prozessuale Aspekte. Für die Beschäftigten sind diese bei der „globalen“ Bewertung des ÜM anscheinend ebenso wichtig wie die inhaltlichen.

## 7.3 Übergangsmanagement in den Regionen

### 7.3.1 Kooperationsvereinbarungen und Kooperationstreffen

Knapp drei von vier Befragten kannten die Inhalte der Kooperationsvereinbarung in ihrer Region, und ebenfalls drei Viertel wussten auch, ob in ihrer Region Kooperationstreffen stattfinden. Von diesen waren ca. 40 % selbst aktiv in diese Treffen involviert.

Unter den Teilnehmern der Kooperationstreffen, oftmals Personen mit Leitungsfunktionen, wechselt man sich meist mit der Organisation dieser Treffen zwischen den Säulen ab. Die Atmosphäre der Kooperationstreffen wird nahezu ausnahmslos als sehr gut beschrieben, ebenso die Organisation. Im Vergleich dazu werden bei der Bewertung der Ergebnisse der Treffen leichte Einschränkungen erlebt, auch wenn immerhin 50 % meinen, dass die Treffen häufig oder immer zu wichtigen Ergebnissen oder Veränderungen führen. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass der Austausch über konkrete Fälle (in denen die ÜM-Vereinbarungen „funktioniert“ haben oder nicht) auf den Treffen einen deutlich geringeren Raum einnimmt als z.B. aktuelle Themen oder allgemeinere Problemstellungen und Erfahrungen. Auch die Entwicklung gemeinsamer Behandlungsangebote spielt eine untergeordnete Rolle.

Bezüglich der Weitergabe von Informationen über die Kooperationstreffen an die nicht teilnehmenden Kollegen gibt es diskrepante Angaben zwischen denjenigen, die an den Treffen teilnehmen und den anderen: Während die Teilnehmer überwiegend äußern, dass sie ihre Kollegen über die Inhalte und Ergebnisse informieren, stimmen diesbezüglich nur 63 % der Nicht-Teilnehmer zu. Betrachtet man Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer zusammen, kennen 80 % der Befragten, die von den Treffen in ihrer Region wissen, die Inhalte und Ergebnisse. Dies ist sicherlich ein guter, wenn auch noch ausbaufähiger Wert. Auch die Informationspraxis im Vorfeld der Treffen ließe sich verbessern, da nur ca. die Hälfte der JVA-Bediensteten und noch weniger AJSD-Bedienstete rechtzeitig über Termine und Inhalte informiert werden. Regionale Unterschiede dieser Praxis sind wahrscheinlich, konnten aber nicht näher beleuchtet werden.

### **7.3.2 Zusammenarbeit in den Regionen**

Die Zusammenarbeit auf der regionalen Ebene wird signifikant besser bewertet als das Übergangsmanagement insgesamt, nämlich mit 2,8. Wie bei der Gesamtnote für das ÜM bewerten die ASTen die Zusammenarbeit am besten, gefolgt von den JVA-en. Die Mitarbeiter des AJSD bewerten die Zusammenarbeit signifikant schlechter als die beiden anderen Säulen (3,1).

Auch in der Bewertung von einzelnen Aspekten (Enge der Zusammenarbeit, Wertschätzung und Anerkennung, Transparenz und Vertrauen, gegenseitiger Informationsaustausch bei Bedarf) lässt sich dieses Ergebnismuster finden: Die Bediensteten des AJSD sind - bei insgesamt guten bis befriedigenden Bewertungen - weniger zufrieden als die Bediensteten der JVAen und der ASTen. Im Vergleich zur Befragung von 2011 wird die Enge der Zusammenarbeit Ende 2014 besser bewertet; auch Wertschätzung und Anerkennung nehmen AJSD und ASTen häufiger wahr. Der Informationsaustausch wird in der aktuellen Befragung indes nur von den ASTen und den JVAen im Vergleich zu früher als verbessert erlebt.

Passend zu den in Abschnitt 3.2 berichteten Befunden wird die fristgemäße Beteiligung der Kooperationspartner (gemäß AV ÜM) von den AJSD-Bediensteten am schlechtesten beurteilt: Nur 42 % stimmen hier zu, während diese Werte bei den ASTen 63 % und beim Vollzug 80 % betragen. Diskrepante Sichtweisen zwischen AJSD und JVAen offenbaren sich auch bei der Einschätzung der Rechtzeitigkeit der Übermittlung der Stellungnahmen (der JVA) zur vorzeitigen Entlassung bzw. bei der Frage, ob der AJSD im Falle eines Bewährungswiderrufs auch einen Bericht an den Vollzug übermittelt.

Bedienstete des AJSD sehen auch insgesamt mehr Veränderungsbedarf in der regionalen Zusammenarbeit als Vollzug und ASTen. 60 % aller Bediensteten finden,

dass die Kooperationsvereinbarungen mit „noch mehr Leben gefüllt“ werden sollten, etwas mehr als die Hälfte meinen, dass sie verbindlicher umgesetzt werden sollte bzw. dass sich die Kooperationspartner besser über Hilfsmaßnahmen informieren sollten. Bei Aspekten, die im weiteren Sinne die Inhalte und Wirkungen des ÜM betreffen, wird mehr Veränderungsbedarf gesehen als bei Aspekten der Zusammenarbeit.

### **7.3.3 Zusammenarbeit mit anderen Akteuren**

Die Bediensteten halten im Rahmen des ÜM die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl anderer Akteure für wichtig. Vergleichsweise am wichtigsten werden Jobcenter und Agentur für Arbeit eingeschätzt. Aber auch der Austausch mit Fachstellen für Sucht und Suchtprävention, Schuldnerberatung, Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie Organisationen der Wohnungshilfe (z.B. Wohnheime, Obdachlosenunterkünfte) wird von fast allen Befragten als wichtig benannt. Die Werte für das Ausmaß der tatsächlichen Kooperation mit diesen Institutionen liegen erwartungsgemäß darunter und variieren zwischen den drei Säulen - ebenfalls erwartungsgemäß - leicht. Ein regelmäßiger Austausch (Zustimmung zwischen 43 % und 54 %) findet am ehesten mit Staatsanwaltschaften/Gerichten, Jobcentern, Agentur für Arbeit, Einrichtungen der Suchthilfe sowie Einrichtungen der Wohnhilfe (Obdachlosenunterkunft) statt. Die Befragung der Anstaltsleitungen hat ergeben, dass die Pflege der Kontakte eher durch die Mitarbeiter der JVAen als durch die Leitung selbst geschieht. Einige Anstaltsleitungen würden sich (mehr) Kontakt zu Wohnungsämtern wünschen und befürworten häufigere Besuche des AJSD in den Anstalten.

## **7.4 Lockerungen**

An Vollzugslockerungen scheiden sich die Geister anscheinend mehr als in vielen anderen Bereichen des ÜM. Einerseits zeigt die Befragung deutlich Einstimmigkeit zwischen den drei Diensten bei der Frage nach der Sinnhaftigkeit von Lockerungen (Lockerungen werden für ein breites Spektrum von Zwecken als geeignet beschrieben) und verschiedenen Haltungen gegenüber Lockerungen (Lockerungen werden selten missbraucht, Gefangene erhalten nicht zu viele unbegleitete Lockerungen). Andererseits gibt es bei einigen Aspekten deutliche Unterschiede. Am deutlichsten wird dies, wenn man sich die Befürwortung einer Ausweitung von Lockerungen in Verbindung mit der Entscheidung in dem in der Befragung vorgelegten konkreten Fallbeispiel ansieht: Während die ambulanten Dienste häufiger den „Unterstützern“ von Lockerungen und ihrer Ausweitung zugerechnet werden können (ASTen 72 %, AJSD 64 %), finden sich unter den JVA-Beschäftigten deutlich mehr „Skeptiker“ (40 % sind für die Ausweitung von Lockerungen). Im Gegenzug finden die Vollzugsbe-

diensteten (34,2 %) eher, dass die ambulanten Dienste die Risiken von Lockerungsentscheidungen unterschätzen (ASTen 12 %, AJSD 15,4 %). Auch die Anstaltsleitungen sind sich in Bezug auf die Haltung zu Lockerungen nicht einig.

Ob es zu Lockerungen (vor allem: zum Ausmaß gewährter Lockerungen) zukünftig einheitlichere Haltungen gibt, darf durchaus bezweifelt werden. Lockerungen gehören zu den größeren Dilemmata der Vollzugsgestaltung, weil in ihnen zugleich Reintegrations- und Gefahrenpotential gesehen wird, wobei den letzteren Aspekt verständlicherweise diejenigen stärker wahrnehmen, die die Lockerungsgewährung zu verantworten haben. An dieser Stelle kann nur empfohlen werden, sich gegenseitig zu informieren und sich zu bemühen, die Argumente der jeweils anderen Seite nachzuvollziehen. Die Entwicklungen infolge der Allgemeinverfügung zur Unterbringung im offenen Vollzug und zur Anordnung von Lockerungen vom 31.3.2015 sowie nach der Entschließung des Landtags „Wirksame Resozialisierung von Inhaftierten ermöglichen“ bleiben abzuwarten. Aus wissenschaftlicher Sicht sind die Funktionen und Wirkungen von Lockerungen bislang zu selten untersucht worden; hier könnten entsprechende Aktivitäten ausgebaut werden.

## **7.5 Gesamtbewertung und Handlungsempfehlungen**

Die vorliegende Untersuchung hat ein breites Spektrum an Einstellungen der Praktiker sowie der Anstaltsleitungen zum ÜM abgefragt.

Aus einer wirkungsorientierten Perspektive ist ein optimales ÜM dann erreicht, wenn die Wirkungen erzielt werden, die angestrebt sind. Das sehen auch die Befragten von Vollzug, AJSD und ASTen so.

Dafür müssen aus Sicht der Praxis u.a. verbindliche Verfahren und Regeln der Zusammenarbeit gelten, die auch eingehalten werden. Die meisten meinen überdies, dass mehr Lockerungen gewährt und der offene Vollzug stärker genutzt werden sollten. Außerdem ist eine Zusammenarbeit Voraussetzung, die von Wertschätzung geprägt ist.

Diese Vorstellungen werden aktuell noch nicht sehr gut erreicht, sondern, in Schulnoten gesprochen, eher „befriedigend“ realisiert.

Was die Sicherstellung der angestrebten Wirkungen des ÜM, also der sozialen Integration in Form von Beschäftigung, Unterkunft und Finanzierung des Lebensunterhalts anbelangt, ist die ausbleibende Realisierung des „Optimalzustands“ natürlich maßgeblich auch von den Entlassenen selbst abhängig. Daneben muss bedacht werden, dass eine gelingende soziale Integration auch noch von gesellschaftlichen Verhältnissen (Arbeits- und Wohnungsmarktlage, allgemeine Integrationsbereitschaft für Straffällige) und vielen anderen Akteuren des Sozialstaats abhängig ist, die in das

ÜM natürlich nicht automatisch eingebunden sind. Hier hat ein allein „justizinternes“ bzw. „justiznahes“ ÜM natürlich begrenzte Wirkungsmacht im Vergleich zu einem in der Fachdiskussion favorisierten Modell der „integrierten Resozialisierung“ (Maelicke, 2010). Die Wünsche der Praktiker zur Einbeziehung weiterer Akteure dokumentieren diese Erkenntnis.

Allerdings sehen die Befragten auch innerhalb der Zusammenarbeit zwischen AJSD, Justizvollzug und Anlaufstellen noch Verbesserungsbedarf: Nur ca. vier von zehn Praktikern sind der Auffassung, dass die entwickelten strukturierten Verfahren im ÜM auch umgesetzt werden. Beim Stellenwert, den das ÜM in der Wahrnehmung der Praktiker bei ihren Kollegen spielt, ist noch „Luft nach oben“. Viele Beschäftigte finden, dass die Kooperationsvereinbarungen mit noch mehr Leben gefüllt und noch verbindlicher umgesetzt werden sollten. Ein ähnliches Resümee hatten auch schon Hollmann und Haas (2012) gezogen; hier wird deutlich, dass Reformprozesse Zeit benötigen.

Auch wenn die Rahmenbedingungen insgesamt besser beurteilt werden, geben AJSD und Vollzug mehrheitlich an, dass sie nicht genügend Zeit für das ÜM haben. Hier liegt eine weitere Barriere für die Realisierung eines „optimalen“ ÜM. Eine solche wird durchweg auch in Bezug auf die Informationsübermittlung durch Staatsanwaltschaften und Gerichte gesehen: Zu wenigen - vor allem ambulant tätigen - Beschäftigten sind Entscheidungen und Entlassungstermine rechtzeitig bekannt; „Spontanentlassungen“ stellen die Praktiker vor große Probleme und werden als Risiken erlebt. Ungefähr 60 % des AJSD bemängeln außerdem ihre nicht fristgemäße Beteiligung.

Ein fast durchweg positives Ergebnis ist indes zur Atmosphäre der Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen festzuhalten: Sie wird als gut und vertrauensvoll beurteilt. Die Arbeit in den regionalen Arbeitskreisen scheint gut zu funktionieren, man begegnet sich auf Augenhöhe, tauscht sich über die Zusammenarbeit, Entwicklungen und Erfahrungen aus. Die Kooperationstreffen in den Regionen weisen nach Einschätzung der Beteiligten eine hohe Qualität auf.

Schon allein aufgrund dieser positiven Bewertungen der Atmosphäre zwischen den drei Säulen sind die Ergebnisse der vorliegenden Studie insgesamt als ermutigend und vielversprechend zu bewerten. Auch sehen die Bediensteten im ÜM viel mehr Nutzen - für sich selbst und für die Gefangenen - als Risiken. Die Gesamtbewertung des ÜM ist, nach Verbesserungen zwischen 2009 und 2011, stabil geblieben. Zwar gibt es die beschriebenen Defizite bzw. Herausforderungen bezüglich der Einhaltung der Regelungen und Vereinbarungen, aber gute Arbeitsbeziehungen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind wichtige Voraussetzungen für Verbesserungen auch dieser „inhaltlichen“ Aspekte des ÜM. Das ÜM ist deshalb insgesamt auf einem guten Weg.

Bei den Anlaufstellen lässt sich ein großer Optimismus feststellen und eine hohe Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen des ÜM und der Zusammenarbeit. Auch wenn sie in mehreren Aspekten Verbesserungsbedarfe sehen, lässt sich schlussfolgern, dass den ASTen die feste Verankerung im ÜM gut getan hat und sie sich als eigenständiger und wichtiger Partner in der Kooperation fühlen.

Auffällig ist, dass die Befragten des AJSD in fast allen Bereichen schlechtere Bewertungen und Einschätzungen abgeben als die Praktiker der anderen beiden Säulen. Allerdings ist die Bewertung des ÜM durch den AJSD absolut betrachtet nicht als „schlecht“ zu bezeichnen - die Beschäftigten beim AJSD geben nur „weniger gute“ Bewertungen ab. Gleichzeitig weisen die Einstellungen und Einschätzungen der Anlaufstellen in vielen Aspekten ein ziemlich positives Bild auf - unter anderem ist auch die Gesamtnote, die sie dem ÜM insgesamt und der Zusammenarbeit geben, am besten von allen drei Säulen.

Dass Strafvollzug und AJSD viele Aspekte des ÜM unterschiedlich beurteilen - der Vollzug meist positiver als der AJSD -, vermag aus verschiedenen Gründen nicht sonderlich zu verwundern. Zum einen ist der Vollzug in vielen Aspekten, die die Entlassungsvorbereitung betreffen, für die Einleitung der ersten Schritte und Maßnahmen verantwortlich. Dass er die eigene Tätigkeit besser beurteilt als andere, ist vollkommen normal und nachvollziehbar. Daneben spielt auch eine Rolle, dass es sich - so seltsam das aus einer Außenperspektive erscheinen mag - beim Vollzug und dem AJSD um Institutionen mit historisch gesehen eher unterschiedlichen Traditionen und Orientierungen handelt. Die Reformbemühungen im ÜM, die auch und vor allem Reformen in der Zusammenarbeit zwischen Vollzug und AJSD sind, sind noch keine zehn Jahre alt. Wenn man weiß, wie langsam sich „kultureller Wandel“ vollzieht, ist trotz der genannten Einschränkungen ein positives Fazit zu ziehen (vgl. ähnlich auch Hollmann & Haas, 2012).

Bei den negativeren Beurteilungen durch die AJSD-Bediensteten muss überdies beachtet werden, dass der AJSD seit der Reform der Bewährungshilfe, Führungsaufsicht und Gerichtshilfe in Niedersachsen den vergleichsweise größten Wandel zu vollziehen hatte. Es ist deshalb nicht weiter verwunderlich, dass die AJSD-Bediensteten von mehr Skepsis und ihre Einschätzungen von mehr Zurückhaltung geprägt sind. Außerdem stellen für den AJSD die Gefangenen, die aus der Haft in die Freiheit entlassen werden, nur einen kleinen Ausschnitt ihrer Klientel dar. Daneben müssen möglicherweise unterschiedliche Definitionen inhaltlicher Standards, unterschiedliche Zeit- bzw. Wahrnehmungsabschnitte im Prozess des ÜM sowie unterschiedliche Subgruppen Entlassener bei den Differenzen der Bewertungen durch die drei Säulen berücksichtigt werden.

Ein Vergleich mit der aktuellen Studie von Dölling und anderen (2014) in Baden-Württemberg mag schließlich der „Kalibrierung“ der Ergebnisse der vorliegenden



Studie dienen. An der Online-Befragung des Forschungsprojekts beteiligten sich 274 hauptamtliche Bewährungshelfer und 148 Sozialarbeiter im Justizvollzug. Hier ein Ausschnitt der Ergebnisse, der für die vorliegende Studie als Vergleichsmaßstab gelten kann:

- Nur 52 % der Sozialarbeiter im Justizvollzug waren der Auffassung, dass die Betreuung von der Bewährungshilfe rechtzeitig übernommen wird.
- 47 % der Sozialarbeiter im Vollzug und 48 % der Bewährungshelfer meinten, dass die Zusammenarbeit zwischen Vollzug und Bewährungshilfe schlecht funktioniert. Nur 16 % der Sozialarbeiter im Vollzug und nur 15 % der Bewährungshelfer waren hingegen der Meinung, die Zusammenarbeit sei gut.
- 72 % der Sozialarbeiter im Vollzug gaben an, zu wenig persönliche Kontakte mit Bewährungshelfern zu haben.

Damit wird deutlich, dass selbst die zum Teil moderaten Beurteilungen der Umsetzung der Richtlinien des ÜM in der vorliegenden Umfrage positiv im Vergleich zur Situation in Baden-Württemberg zu werten sind (empirische Erkenntnisse über weitere Bundesländer gibt es leider nicht). In Niedersachsen wird die Zusammenarbeit viel besser bewertet. In Baden-Württemberg steht man - auch wegen der 2007 vorgenommenen Privatisierung der Bewährungshilfe - offenbar vor deutlich größeren Herausforderungen im ÜM. Aktenanalysen der Forschergruppe ergaben dort z.B., dass nur in ca. 50 % der Fälle die Bewährungshilfe durch den Vollzug über die bevorstehende Entlassung informiert worden war.

Für die zukünftige Zusammenarbeit im Übergangmanagement lassen sich in der Gesamtschau der Studienergebnisse, aufgrund einzelner Befunde sowie eigener Überlegungen einige **Handlungsempfehlungen** ableiten:

1. Zunächst einmal ist eine Weiterführung der Zusammenarbeit im Übergangmanagement sinnvoll. Der Reformprozess ist insgesamt noch jung, und dies trifft insbesondere auf die regionalen Arbeitskreise zu. Mit der Dauer der Interaktionen zwischen den drei Säulen wächst auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Zusammenarbeit stabiler wird und noch bestehende Differenzen reduziert werden.
2. Der Prozess könnte darüber hinaus durch mehr Hospitationen und gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen befördert werden. In Bezug auf die Hospitationen ist zunächst einmal die Information aller Bediensteten - auch der Anlaufstellen - über die Möglichkeit dieser Personalentwicklungsmaßnahme nötig. Für gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen bietet sich eine Vielzahl von Themen an, angefangen von Workshops zu Grundhaltungen in der Arbeit mit Straffälligen über den Umgang mit psychisch Auffälligen bis zu Veranstaltungen bezüglich Prognostik und Behandlung. Die „Workshops Übergangmanagement“ sollten weiterhin regelmäßig stattfinden.

3. Um die Zufriedenheit mit dem ÜM zu erhöhen, könnten möglicherweise auch inhaltliche Mindeststandards für die JVA, den AJSD und die ASTen definiert und so die bestehenden Regelungen in der AV Übergangsmanagement weiterentwickelt werden. Diesen Vorschlag hatten auch schon Hollmann und Haas (2012) gemacht. Dabei wäre es nötig, diese möglichst konkret zu fassen, damit so wenig Spielraum für Interpretation bleibt wie möglich.
4. Es könnte sich auch lohnen, auf regionaler Ebene gemeinsame Informationsveranstaltungen für Straffällige rund um die Thema Entlassung und soziale Wiedereingliederung zu entwickeln.
5. Leichte Verbesserungsmöglichkeiten bestehen bei der Weitergabe von Informationen über geplante Kooperationstreffen in den Regionen, so dass sich Bedienstete aller drei Säulen schon im Vorfeld einbringen können und im Nachhinein angemessen in Kenntnis über die Ergebnisse gesetzt fühlen.
6. Auf den Kooperationstreffen selbst könnte stärker als bisher auch über gelungene und gescheiterte ÜM-Fälle gesprochen werden. Die gemeinsame kritische Analyse von Dingen, die gut oder weniger gut funktioniert haben, fördert am Ende das gegenseitige Verständnis. Die positiven Einschätzungen zur aktuellen Atmosphäre in den Arbeitskreisen lassen den Schluss zu, dass das Verhältnis untereinander „belastbar“ ist und solch einen kritischen Austausch auch aushält. Die Reflektion von Lücken, Hindernissen und Stärken des ÜM in den Regionen trägt auch das Potential, die Wirkungen des ÜM im Hinblick auf die soziale Integration der Entlassenen zu verbessern, die allen Beteiligten ja ein Hauptanliegen ist.
7. Ein wichtiger Aspekt erscheint in diesem Zusammenhang auch die stärkere Einbeziehung der Gerichte und Staatsanwaltschaften in die regionale Kooperationsarbeit. Große Teile der Befragten beurteilen die (nicht rechtzeitige) Weitergabe von Informationen zu Entscheidungen und Entlassungsterminen kritisch. Diese war auch schon in der vorangegangenen Befragung durch Haas und Hollmann (2012) bemängelt worden.
8. Kritisch wird von den Teilnehmern auch das fehlende oder problematische Übergangsmanagement für Gefangene mit kurzen Strafen und Ersatzfreiheitsstrafen gesehen. Zwar geht diese Überlegung über die Befunde der aktuellen Studie hinaus, Ziel der Justiz und der justiznahen Dienstleister sollte es jedoch sein, diese Personen wenn möglich aus dem Vollzug herauszuhalten (vgl. Suhling, im Druck), z.B. durch die Etablierung neuer Angebote gemeinsamer Arbeit, die Verlängerung oder Veränderung von Bewährungs- und Führungsaufsichtsfristen bzw. Auflagen und Weisungen bei deren Nichterfüllung usw. Diese Gefangenen sind ein Problem, weil sie zu kurz im Vollzug sind, um dort durch Behandlungs- und Betreuungsangebote positive persönli-

che Veränderungen anzustoßen, um Lockerungen erhalten zu können und um in das Raster des ÜM zu fallen. Gleichzeitig sind diese Straftäter zu lang im Vollzug, um eine möglicherweise vorhandene Wohnung und/oder Arbeitsstelle zu halten.

9. Es sollte eine Diskussion der drei Säulen - inklusive ihrer Leitungen - über Lockerungen und Verlegungen in den offenen Vollzug mit dem Ziel geben, die diesbezüglichen Chancen und Risiken und die unterschiedlichen Perspektiven auf dieses Thema zu erörtern. Gelangt man - wie große Teile der ambulant tätigen Befragten und nicht wenige der Justizvollzugsbediensteten - zur Schlussfolgerung, dass mehr Vollzugsöffnung gewagt werden müsste, um das ÜM zu verbessern, sollte über die Stärkung des offenen Vollzugs, den Ausbau von Behandlungsmaßnahmen im offenen Vollzug und vielleicht auch die Konzeption von Vorbereitungsprogrammen auf Lockerungen und den offenen Vollzug nachgedacht werden.
10. Die Qualität der Entlassungsvorbereitung und des Übergangsmanagements könnte davon profitieren, wenn die Justiz Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Akteuren schließt, die für die soziale Integration der Straffälligen wichtig sind. Die Befragten finden hier unter anderem die Jobcenter, Fachstellen für Sucht/Suchtprävention und Einrichtungen der Wohnhilfe wichtig.
11. Im Justizvollzug sollte über die Ausbildung von Case Managern nachgedacht werden, die das ÜM durch ihre besonderen Kompetenzen in der Vernetzungsarbeit befördern könnten (vgl. Wirth, Grosch & Blesken, 2015).
12. Dem Gefühl der Praktiker, nicht genügend Zeit für das ÜM zu haben, sollte genauer auf den Grund gegangen werden. Hollmann und Haas (2012) hatten hier - zumindest für die größeren AJSD-Bezirke - vorgeschlagen, Spezialisten für das ÜM zu etablieren. Möglicherweise sind die Standards des ÜM weiterzuentwickeln, etwa, indem dem Risiko- und Bedarfsprinzip (Andrews & Bonta, 2010; deutsch Göbbels & Zimmermann, 2013) stärker Rechnung getragen wird und eine Konzentration auf diejenigen erfolgt, die das höchste Rückfallrisiko haben und Unterstützung (sowie ggf. Kontrolle) am stärksten benötigen. Dies würde indes eine routinemäßige Erfassung von Bedarfen und Risiken für alle Gefangenen schon im Vollzug voraussetzen.
13. Das ÜM könnte in diesem Sinne womöglich auch effizienter (also wirksamer bei geringerem Ressourcenaufwand) werden, wenn Vollzug und AJSD eine gemeinsame EDV-Anwendung verwenden würden, die die Übermittlung von Informationen vereinfacht oder zumindest zwei Systeme, die in Bezug auf den Datenaustausch miteinander korrespondieren können (vgl. Winkler & Werner, 2015).

14. Bei der Novellierung des NJVollzG sollte eine stärkere gesetzliche Regelung des ÜM diskutiert werden. Andere Bundesländer, deren Strafvollzugsgesetze jünger sind als das NJVollzG, haben verbindliche gesetzliche Strukturen für die Zusammenarbeit des Vollzugs mit ambulanten Justizsozialdiensten und auch umgekehrt geschaffen sowie Nachsorgemöglichkeiten (vgl. z.B. die Gesetze der Länder, die sich an den „Musterentwurf“ anlehnen sowie die Übersicht bei Pruin, 2015, die sich auch mit den gesetzlichen Regelungen der Bundesländer zur Zuständigkeit JVA-Bediensteter nach der Entlassung sowie zu entlassungsvorbereitenden Lockerungen befasst).
15. Die Zusammenarbeit der drei Säulen sollte in einigen Jahren erneut wissenschaftlich untersucht werden, z.B. im Rahmen einer ähnlichen Studie wie der vorliegenden. Vor Ablauf von fünf Jahren dürfte sich dies jedoch nicht lohnen, da Veränderungen vermutlich langsam vonstattengehen werden. Ist auch darüber hinaus eine regelmäßige Untersuchung das Ziel, sollten bei der nächsten Befragung individuelle Codes generiert werden, über die bei folgenden Befragungen der individuelle Verlauf abgebildet werden kann.
16. Aktuell wichtiger erscheint eine wissenschaftliche Untersuchung der *tatsächlichen* Wirkungen des ÜM, die ja auch den Befragten ein zentrales Anliegen sind. Dies hatten bereits Hollmann und Haas (2012) gefordert. Zwar weisen die Controlling-Kennzahlen des Justizvollzugs seit dem Beginn des Reformprozesses verbesserte Werte in den relevanten Bereichen aus, ÜM betrifft aber per definitionem auch Erfolgsindikatoren jenseits der Entlassung. Vor allem aber ersetzt Controlling, so wertvoll es für die Steuerung des Vollzugs sein kann, keine Wirkungsanalysen, kann also die Frage, welche Behandlungsmaßnahmen in Haft und welche Maßnahmen des ÜM bei welchen Gefangenen welche Effekte erzeugen, nicht beantworten.

## Literatur

- Andrews, D. A., & Bonta, J. (2010). *The psychology of criminal conduct* (5th ed.). New Providence, NJ: LexisNexis.
- DeCoster, J., Iselin, A. M. R., & Gallucci, M. (2009). A conceptual and empirical examination of justifications for dichotomization. *Psychological Methods*, 14, 349.
- 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.
- Dölling, D., Entorf, D. & Hermann, D. (2014). Evaluation der Bewährungs- und Gerichtshilfe sowie des Täter-Opfer-Ausgleichs in Baden-Württemberg. Abschlussbericht. Ohne Ort.
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Göbbels, S., Ward, T. & Willis, G.M. (2013). Die Rehabilitation von Straftätern. Das „Good Lives“-Modell. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie*, 7, 122-132.
- Göbbels, S. & Zimmermann, L. (2013). Rehabilitation von Straftätern. Das „Risk-need-responsivity“-Modell. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie*, 7, 12-21.
- Hollmann, R. & Haas, U. (2012). *Neue Wege: Vernetzte Betreuung. Übergangsmangement in Niedersachsen*. Wolfenbüttel: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften.
- 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.
- Kaiser, F. G., & Byrka, K. (2015). The Campbell Paradigm as a Conceptual Alternative to the Expectation of Hypocrisy in Contemporary Attitude Research. *The Journal of Social Psychology*, 155, 12-29.
- Kliesch, O. (2014). Besonderheiten der deliktpräventiven Psychotherapie mit Sexualstraftätern: Leugnen, Schweigen, passiver Widerstand? In R. Egg (Hrsg.), *Straffällige mit besonderen Bedürfnissen* (S. 89-132). Wiesbaden: KrimZ.
- Klug, W. (2014). Paradigmen der Bewährungshilfe zwischen gestern und morgen. *Forum Strafvollzug*, 63, 85-88.
- MacCallum, R. C., Zhang, S., Preacher, K. J., & Rucker, D. D. (2002). On the practice of dichotomization of quantitative variables. *Psychological Methods*, 7, 19.
- Maelicke, B. (2010). Integrierte Resozialisierung - im Verbund zum Erfolg. In H. Preusker, B. Maelicke & C. Flügge (Hrsg.), *Das Gefängnis als Risiko-Unternehmen* (S. 246-258). Baden-Baden: Nomos.
- Matt, E. (2014). *Übergangsmangement und der Ausstieg aus Straffälligkeit*. Herbolzheim: Centaurus.
- Ndrecka, M. (2014). *The impact of reentry programs on recidivism: A meta-analysis*. University of Cincinnati: Dissertation.

- Newcombe, R. G. & Altman, D.G. (2000). Proportions and their differences. In: Altman, D., Machin, D., Bryant, T., & Gardner, M. (Eds.). (2013). *Statistics with confidence: confidence intervals and statistical guidelines*. John Wiley & Sons.
- Nullmeier, F. (2013). Output-Steuerung und Performance Measurement. In B. Blanke, F. Nullmeier, C Reichard & G. Wewer (Hrsg.), *Handbuch zur Verwaltungsreform* (4. Aufl., S. 465-475). Wiesbaden: VS Verlag.
- 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 Haftentlassenenhilfe in Österreich. *Bewährungshilfe*, 56, 179-185.
- Pruin, I. (2015): Interdisziplinäre Erkenntnisse zur Entlassung aus dem Strafvollzug und ihre Bedeutung für die deutsche Reformdiskussion. In: Bock, S.; Harrendorf, S.; Ladiges, M. (Hrsg.): *Strafrecht als interdisziplinäre Wissenschaft* (S. 139-168). Baden-Baden: Nomos.
- Suhling, S. (2007). Positive Perspektiven in der Straftäterbehandlung - Warum zur Rückfallverhinderung mehr gehört als Risikomanagement. *Forum Strafvollzug*, 56, 151-155.
- Thielsch, M. T. & Weltzin, S. (2009). Online-Befragungen in der Praxis. In T. Brandenburg & M. T. Thielsch (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie: Themen und Fallbeispiele für Studium und Praxis* (S. 69-85). Münster: MV Wissenschaft.
- Winkler, J. & Werner, R. (2015). Elektronische Fachanwendungen in der ambulanten Straffälligenarbeit. Ein Beitrag zur Unterstützung standardisierter und kooperativer Fallarbeit? *Bewährungshilfe*, 62, 262-271.
- 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.
- Wirth, W., Grosch, B. & Blesken, S.M. (2015). Motivierung und Aktivierung von Gefangenen - Case Management im Strafvollzug; Das Projekt MACS. *Bewährungshilfe*, 62, 13-23.
- Wischka, B. (2013). Zur Notwendigkeit von Erprobungsräumen innerhalb und außerhalb der Mauern. In B. Wischka, W. Pecher & H. van den Boogaart (Hrsg.). *Behandlung von Straftätern: Sozialtherapie, Maßregelvollzug, Sicherungsverwahrung* (2. Aufl., S. 487-509). Freiburg: Centaurus.

## Anhänge

### A) Glossar: Kurze Erläuterung der berichteten statistischen Kennwerte

#### Chi Quadrat

Der Chi-Quadrat-Test ist eine Möglichkeit, um Zusammenhänge und Unterschiede von Häufigkeiten zwischen verschiedenen Gruppen zu vergleichen. Dabei wird geprüft, ob z.B. die Zustimmungen / nicht-Zustimmungen in den Gruppen ähnlich häufig vorkommen, oder ob es von der theoretischen Häufigkeit deutlich abweichende Ergebnisse gibt.

#### Cramers V

Wird aus dem Ergebnis des  $\chi^2$ -Tests abgeleitet. Cramers V ist ein Maß für Zusammenhänge / Unterschiede bei Häufigkeiten, die über mehr als zwei Gruppen hinweg verglichen werden. Der Wert kann als Effektstärke interpretiert werden.

Als Richtlinie können Werte ab 0.1 als kleine Effekte, mittlere Effekte werden ab 0.3 und große Effekte ab 0.5 angenommen werden.

#### d / Cohens d

Ist ein Maß der Effektstärke und gibt den Unterschied zwischen den (standardisierten) Mittelwerten zweier Gruppen an.

Kleine Effekte werden üblicherweise ab 0.3 angenommen, mittlere Effekt ab 0.5 und große Effekte ab 0.8.

#### Effektstärke:

Maße der Effektstärke (z.B.  $\chi^2$ , Cohens d, Korrelation r,  $\eta^2$  [Eta-Quadrat], Cramers V) wurden dazu entwickelt, die Stärke von Zusammenhängen und Unterschieden vergleichbar zu machen. Während die statistische Signifikanz beschreibt, wie die Ergebnisse zu einer Welt passen, in der die Hypothese nicht zutrifft, versuchen Effektstärken, die praktische Signifikanz abzubilden. Üblicherweise werden Richtwerte angegeben, ab wann man von kleinen, mittleren und großen Effekten ausgehen kann. Dennoch sollte jeder Effekt im Einzelnen auf seine Bedeutung hin analysiert werden, weil bspw. Bei sehr seltenen Vorkommnissen, die auf einzelne Personen große Effekte haben (z.B. seltene, aber schwere Erkrankung) können auch kleine Effekte große Bedeutung haben.

Effektstärken können ineinander überführt werden, z.B. kann aus der Odds Ratio Cohens d berechnet werden. Wenn möglich werden daher im Bericht immer die gleichen Effektmaße (Cramers V, Cohens d) verwendet.

**Eta<sup>2</sup> ( $\eta^2$ ):**

Ist ein  $\rightarrow$  Effektstärkenmaß und gibt den Anteil der aufgeklärten  $\rightarrow$  Varianz an. Damit wird also beschrieben, wie gut eine oder mehrere Variablen die unterschiedlichen Antworten der Befragten erklären können. Eta-Quadrat lässt sich bspw. bei der  $\rightarrow$  Varianzanalyse berechnen.

Als Richtlinie beginnen kleine Effekte ab 0.01, mittlere Effekte ab 0.06 und große Effekte ab 0.14.

**Konfidenzintervall (CI) / Vertrauensintervall:**

Das Konfidenzintervall (Vertrauensintervall, CI) stellt den Versuch dar, einen „Sicherheitsbereich“ um die geschätzten Ergebnisse zu legen, in dem der geschätzte Wert mit gewisser Sicherheit zu erwarten ist. Wenn beispielsweise der  $\rightarrow$  Mittelwert zweier Gruppen berechnet wird, sind in der Regel nicht alle möglichen Werte vorhanden (fehlende Antworten, Frage übersehen, keine Teilnahme) und es gibt einen gewissen Messfehler (z.B. „verklickt“, Frage anders verstanden, Beeinflussung durch aktuelle Stimmung).

Das Vertrauensintervall ist eine theoretische Größe. Es schätzt den Bereich, in dem bei z.B. bei einhundert identischen Befragungen der Mittelwert in z.B. 95 der Fälle liegen würde. Man würde dann von einem 95%-Konfidenzintervall sprechen.

Tatsächlich lässt sich eine Befragung natürlich nicht einhundert Mal identisch (zur selben Zeit mit denselben Personen) durchführen. Daher handelt es sich auch bei dem CI immer um Schätzungen.

Die Abbildung von Konfidenzintervallen in Diagrammen bietet den Vorteil, dass direkt gesehen werden kann, ob es Unterschiede gibt. Überschneiden sich die Konfidenzintervalle von zwei Gruppen bei einem 95%-CI nicht, kann davon ausgegangen werden, dass  $\rightarrow$  statistische Signifikanz vorliegt.

**interne Konsistenz / Cronbachs  $\alpha$** 

Die interne Konsistenz ist ein Maß für den Zusammenhang der einzelnen Fragen, wenn daraus eine  $\rightarrow$  Skala gebildet wird. Eine hohe interne Konsistenz gibt an, dass ein starker Zusammenhang zwischen den einzelnen Antworten besteht, während eine niedrige interne Konsistenz zeigt dagegen an, dass die Antworten nicht in Zusammenhang stehen. In einem solchen Falle würde man von der Zusammenfassung der einzelnen Fragen zu einer Skala absehen.

Die interne Konsistenz wird als Cronbachs  $\alpha$  berechnet und kann zwischen minus unendlich und + 1 liegen. Ab 0.7 gilt die interne Konsistenz als akzeptabel, ab 0.8 als gut.

**Korrelation (r):**

Die Korrelation ist ein standardisiertes Maß für den Zusammenhang zweier Variablen. Dieser Zusammenhang kann positiv (je höher X, desto höher Y) oder negativ (je höher X, desto niedriger Y) sein. Der Korrelationskoeffizient r (die Korrelation) ist auf den Bereich -1 bis +1 normiert. Die Korrelation kann ebenfalls als  $\rightarrow$  Effektstärke interpretiert werden.



Kleine Korrelationen/Effekt können dabei ab 0.1 angenommen, mittlere Effekt ab 0.3 und große Effekte ab 0.5.

### **Median:**

Der Median ist derjenige Wert, der die Gesamtzahl der Fälle in der Mitte halbiert, sodass 50% aller Werte unter dem Median und 50% aller Werte über ihm liegen. Ein Median von 5 würde bedeuten, dass 50 % der Befragten einen Wert von maximal 5 und 50 % einen Wert von über fünf angegeben haben. Anders als der → Mittelwert ist der Median nicht anfällig für Verzerrungen durch sehr große oder sehr kleine Werte (sogenannte „Ausreißer“).

### **Mittelwert (Arithmetisches Mittel):**

Das arithmetische Mittel (auch Mittelwert/Durchschnitt) gibt den Durchschnitt der einzelnen Werte aller Personen (pro Gruppe / insgesamt) an. Berechnet wird der Mittelwert als die Summe aller Werte, dividiert durch die Anzahl der einbezogenen Werte.

### **N:**

Anzahl der Datenpunkte pro Variable. In aller Regel beschreibt also N die Anzahl der befragten Personen, die zur jeweiligen Frage eine Antwort gegeben haben.

### **Odds Ratio**

Die Odds-Ratio ist eine Möglichkeit, Zusammenhänge und Unterschiede bei Häufigkeiten über zwei Gruppen hinweg zu vergleichen. Die Odds-Ratio berechnet sich dabei als Verhältnis (Ratio) der Chancenverhältnisse (Odds) in den beiden Gruppen. Die Odds-Ratio kann als → Effektstärke interpretiert werden.

Die Odds Ratio ist auf den Bereich 0 bis + unendlich normiert, wobei der mittlere Wert bei +1 liegt. Dies macht die Interpretation schwierig, da die Differenz zur 1 nicht in beide Richtungen gleich bedeutend ist. Der Zusammenhang / Unterschied ist also umso größer, je weiter der Wert von der 1 entfernt ist.

### **Faktorenanalyse**

Die (explorative) Faktorenanalyse ist ein Verfahren zur Reduktion von Daten. Ziel ist also, eine Reihe einzelner Fragen durch wenige gemeinsame Konstrukte abzubilden. Die Idee dahinter ist, dass es nicht direkt messbare (sogenannte „latente“) Einstellungen, Eigenschaften oder Fähigkeiten gibt, die die Antwort einer Person bei einer bestimmten Frage bestimmen. Daraus folgt die Überlegung, dass das gleiche „latente Konstrukt“ angesprochen wird, wenn ähnliche Fragen beantwortet werden (→ Korrelation der Fragen).

Beispielsweise zeigt sich, dass wer a) der Meinung ist, dass es zu wenige Lockerungen gibt auch wahrscheinlich b) der Meinung ist, dass die Lockerungsprüfung zu streng ist. Die Faktorenanalyse prüft nun, ob sich ein gemeinsamer Faktor finden lässt, der die Antwort bei beiden Fragen beeinflusst. Im vorliegenden Fall könnte dies die Dimension „Einstellung zur Ausweitung von Lockerungen“ sein.

Der Vorteil der Faktorenanalyse und damit der Reduktion der Daten ist einerseits die Vereinfachung vieler Informationen auf einige wenige und zum zweiten die bessere Messung der „latenten“ Faktoren, da mögliche Messfehler durch das Einbeziehen mehrerer Fragen zum Teil ausgeglichen werden können.

### **Regression**

Bei einer Regression wird versucht, die Antwort einer Person auf eine bestimmte Frage durch ihre Antwort bei einer anderen Frage zu beantworten. Beispielsweise könnte man versuchen, das Gewicht einer Person mit ihrer Körpergröße vorherzusagen – wenn man z.B. die These hat, dass größere Menschen auch mehr wiegen. In diesem Fall würde man bei der Körpergröße von einem „Prädiktor“ sprechen, da er die Zielvariable (Gewicht) vorhersagen soll.

Oft wird von einer linearen Regression ausgegangen, das heißt man vermutet eine „je mehr, desto mehr“ oder „je mehr, desto weniger“-Zusammenhang der beiden Variablen.

Eine Möglichkeit regressionsanalytischer Methoden ist es, eine Variable durch mehrere Prädiktoren vorherzusagen. Man spricht dann von einer „multiplen Regression“. Dabei werden nicht nur die Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren und der Zielvariable modelliert, sondern zusätzlich auch die zwischen den verschiedenen Prädiktoren. So können auch kompliziertere Zusammenhänge überprüft werden.

### **Reliabilität:**

Die Reliabilität ist ein Maß dafür, wie zuverlässig und genau gemessen wird. Zeigt eine Waage beispielsweise bei zwei Messungen direkt nacheinander unterschiedliches Gewicht an, wäre die Waage nicht reliabel. Würde sie dagegen das gleiche Gewicht anzeigen, wäre sie reliabel. (Unabhängig davon sollte sie auch valide sein → Validität).

Gleiches gilt für einen Fragebogen. Ein reliabler Fragebogen würde bei Wiederholung der Befragung die gleichen Ergebnisse zeigen. Wenn der Fragebogen dagegen nicht reliabel ist, kann den Ergebnissen nicht vertraut werden, da dann anscheinend andere Einflüsse die Antworten der Teilnehmer beeinflussen.

### **Signifikanz, statistisch (p-Wert):**

Die statistische Signifikanz ist eine theoretische Größe, die die Wahrscheinlichkeit angibt, die Daten in einer Welt zu finden, in der die Hypothese nicht gilt.

Ein statistisch signifikanter Unterschied gibt also an, dass die Daten nur schlecht zur Gegenhypothese (der sogenannten „Nullhypothese“) passen und man stattdessen die Hypothese (z.B. „Es gibt einen Unterschied“) beibehalten sollte.

Die statistische Signifikanz wird als p-Wert angegeben, der zwischen 0 und 1 liegen kann. Üblicherweise wird ab einem Wert unter 0.05 von statistischer Signifikanz ausgegangen. Dieser Wert ist aber nur eine Übereinkunft. Ein p-Wert von 0.052 unterscheidet sich nicht signifikant von einem p-Wert von 0.048. Zudem ist die Berechnung direkt abhängig von der Anzahl der Datenpunkte (→ N), die in die Analyse eingehen. Zur Bewertung der praktischen Relevanz sollte eher → Effektstärken genutzt werden.

### **Signifikanz, praktisch (klinisch)**

Praktische Signifikanz liegt dann vor, wenn Unterschiede tatsächlich spürbar sind oder spürbare Effekte haben. Auch kleine statistische Effekte können große praktische Relevanz haben (z.B. wenn bei seltenen, aber tödlichen Erkrankungen einige Personen durch ein Medikament überleben).

Praktische Signifikanz kann anders als → statistische Signifikanz nicht einfach berechnet werden. Ein Hinweis auf praktische Relevanz können allerdings Maße der → Effektstärke geben.

### **Skala (Mittelwertskala)**

Wenn eine Reihe von Fragen inhaltlich ähnlich ist, einer hinreichend große → interne Konsistenz aufweist und auf ein gemeinsames Konstrukt verweist (→ Faktorenanalyse), kann es Sinn machen, aus den einzelnen Fragen einen gemeinsamen Wert zu berechnen. Dies kann sowohl die Summe der einzelnen Antworten (Summenskala) oder der → Mittelwert sein (Mittelwertskala). Auch die Ladungen auf gemeinsamen Faktoren könnten verwendet werden.

Wie bei der Faktorenanalyse ist der Sinn dieser Datenreduktion einerseits die Vereinfachung vieler Informationen auf einige wenige und zum die bessere Messung der Inhalte, da mögliche Messfehler durch das Einbeziehen mehrerer Fragen zum Teil ausgeglichen werden können.

### **Streuung / Standardabweichung:**

Die Standardabweichung (auch Streuung) zeigt an, wie stark sich die Messwerte um den → Mittelwert verteilen. Die Werte 10, 20 und 30 sowie die Werte 19, 20 und 21 haben zwar den gleichen Mittelwert 20, sind aber unterschiedlich um ihn herum verteilt. Liegen die Daten dicht am Mittelwert, spricht man von einer schwachen Streuung, liegen sie weit entfernt um den Mittelwert, von einer starken Streuung.

Die quadrierte Standardabweichung wird als → Varianz bezeichnet.

### **Validität:**

Validität ist ein Maß dafür, ob das gemessen wurde, wie gültig etwas gemessen wird. Zeigt eine Waage beispielsweise immer zehn Kilogramm zu viel an, ist sie zwar → reliabel, aber nicht valide. Zeigt sie das Gewicht korrekt an, wäre sie valide. Sie wäre ebenfalls nicht valide, wenn Sie stattdessen die Körpergröße anzeigen würde.

Gleiches gilt für einen Fragebogen. Wenn z.B. eine Gesamteinschätzung über eine Schulnote gar nicht mit der Einschätzung einzelner Aspekte übereinstimmt, wäre die Validität fraglich. Möglicherweise misst eine von beiden Abfragen dann etwas ganz anderes, als gedacht. Validität bedeutet kurzgefasst, dass wirklich gemessen wurde, was man messen wollte.

### **Varianz:**

Die Varianz ist ein Maß für die → Streuung, welches die Verteilung von Werten um den Mittelwert kennzeichnet. Sie entspricht der quadrierten Streuung. Die Varianz nimmt also umso größere Werte an, je stärker die Messwerte von ihrem Mittelwert abweichen.

**Varianzanalyse (ANOVA):**

Die Varianzanalyse umfasst eine Reihe von Verfahren, die zur Auswertung von Unterschieden zwischen Gruppen geeignet sind. Die Grundidee ist dabei, die → Varianz innerhalb einer Gruppe (z.B. des AJSD-Beschäftigten) mit der Varianz zwischen Gruppen (AJSD, ASTen, JVAen) in Bezug zu setzen. Ein → statistisch signifikantes Ergebnis liegt dann vor, wenn sich die Personen innerhalb einer Gruppe deutlich weniger unterscheiden als die Personen zwischen Gruppen.

**Für weitere Informationen siehe:**

Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). Statistik und Forschungsmethoden. Weinheim: Beltz.

Kuckartz, U. et al. (2013). *Statistik. Eine verständliche Einführung*. Wiesbaden: Springer.

## B) Fragebogen

### **Fragebogen: Beschäftigtenbefragung (Online-Befragung)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Zuge der Reform des Übergangsmanagements (nachfolgend ÜM abgekürzt) führte die Ostfalia Hochschule Wolfenbüttel zwischen 2010 und 2012 eine Studie zu den Bewertungen sowie Chancen und Risiken der Veränderungen durch. Die Studie lieferte Erkenntnisse zum ÜM aus den Perspektiven der „drei Säulen“ Vollzug, AJSD und Anlaufstellen.

Im Anschluss an diese Evaluationsstudie führt nun der Kriminologische Dienst des niedersächsischen Justizvollzuges eine Folge-Studie durch. Zwei Master-Studierende der Ostfalia Hochschule unterstützen uns dabei und fertigen ihre Abschlussarbeiten an. Kolleginnen und Kollegen der „drei Säulen“ haben an der Erarbeitung des Fragebogens in einer Arbeitsgruppe mitgewirkt.

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, Sie als Expertinnen und Experten, die täglich die soziale Arbeit mit Inhaftierten und Straffälligen leisten, zum ÜM zu befragen. Ihre Erfahrungen, Vorstellungen und Bewertungen sind bei der Weiterentwicklung des ÜM besonders bedeutsam! Ziel dieser Befragung ist es, ein aktuelles Gesamtbild des ÜM in Niedersachsen zu erstellen.

Wir bitten Sie, sich an dieser Befragung zu beteiligen. Sie werden ca. 30 Minuten dafür benötigen. Eine hohe Beteiligung ist wichtig, um für die vorgesehenen Diskussionen über die Ergebnisse und die Weiterentwicklung des ÜM belastbare Daten zur Verfügung zu haben.

#### **Anonymisierung und Datenschutz**

Die Umfrage erfolgt freiwillig und anonym. Es ist für uns nicht erkennbar, wer wie geantwortet hat. Eine auf Einzelpersonen bezogene Auswertung ist auch nicht vorgesehen; es werden ausschließlich gruppenbezogene Auswertungen vorgenommen, beispielsweise um bei den Antworten zwischen Männern und Frauen oder Angehörigen der „drei Säulen“ differenzieren zu können. Zudem garantieren wir, dass alle Daten ausschließlich beim Kriminologischen Dienst verbleiben. Nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts haben Zugriff auf die Daten.

#### **Fragen?**

Bei Fragen können Sie sich an Herrn Dr. Suhling (Tel. 05141-5939-403; [Stefan.Suhling@justiz.niedersachsen.de](mailto:Stefan.Suhling@justiz.niedersachsen.de)) oder Herrn Guéridon (Tel. 05141-5939-406; [Marcel-Guéridon@justiz.niedersachsen.de](mailto:Marcel-Guéridon@justiz.niedersachsen.de)) vom Kriminologischen Dienst wenden.

**Schon jetzt „Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und Unterstützung“**

## I. Einstieg in die Befragung - Allgemeines und Filterfragen

### 1. Arbeitgeber

---

- AJSD
- Anlaufstelle der Freien Straffälligenhilfe
- Justizvollzug

*Anmerkung: Pflichtangabe*

### 2. Aktuelle Zuständigkeit im Bereich ÜM

---

Das Übergangsmanagement gehört zu meinem aktuellen Aufgabenbereich. Ich kann zu diesem Thema daher Auskunft geben.

Trifft zu

Trifft nicht zu

*Anmerkung: Pflichtangabe.*

*Erklärung: Die Fragen 3 und 4 werden nur den Beschäftigten der JVAen und der JA Hameln gestellt. Beschäftigte des AJSD und Beschäftigte der Anlaufstellen der Freien Straffälligenhilfe werden direkt zu Frage 5 weitergeleitet.*

### 3. Tätigkeitsort

---

- Strafvollzug (erwachsene) Männer
- Strafvollzug (Jungtätervollzug)
- Jugendstrafvollzug (Männer)
- (Jugend-)Strafvollzug (Frauen und Mädchen)

#### **Tätigkeit im...(Mehrfachantworten möglich)**

---

- geschlossener Vollzug, Untersuchungshaft
- geschlossener Vollzug, Strafhaft, nicht Sozialtherapie
- geschlossener Vollzug, Strafhaft, Sozialtherapie
- Offener Vollzug
- anderes, nämlich: \_\_\_\_\_

*Anmerkung: Pflichtangabe*

#### 4. Entlassungsstation und weitere Besonderheiten

---

Existiert in der JVA/ JA, in der Sie beschäftigt sind, eine Entlassungsstation? Ja  Nein

**(Falls ja)** Sind Sie auf dieser Entlassungsstation tätig? Ja  Nein

Gibt es in Ihrer JVA/JA Besonderheiten in Bezug auf das Übergangsmanagement (z.B. besondere Projekte, bfw, Groneschule)? Ja  Nein

**Falls ja, welche Besonderheit:**

---



---



---



---

*Anmerkung: Pflichtangabe (nur ja/nein)*

#### 5. Teilnahme an vorangegangener Befragung zum Übergangsmanagement (2011/12)

---

Haben Sie bereits an der letzten Online-Befragung zum Thema Übergangsmanagement in Niedersachsen Ende 2011/ Anfang 2012 teilgenommen? Ja  Nein   
(Ostfalia-Hochschule / Befragung durch Dr. Hollmann)

*Anmerkung: Pflichtangabe*

#### 6. Ab wann sind Sie beruflich mit der Entlassungsvorbereitung (EV) bzw. dem Übergangsmanagement (ÜM) befasst?

---

- Schon vor 2009
- ab oder nach 2009, aber vor März 2012
- ab oder nach März 2012

*Anmerkung: Pflichtangabe.*

#### [interner Hinweis:

*Wenn hinter einer Frage ein \* steht, werden diese nur den Beschäftigten des Justizvollzugs, gestellt; #: nur für AJSD, ^: nur für die Anlaufstellen*

*\*#: bedeutet entsprechend für JVA und AJSD.]*

## II. Allgemeine Merkmale des Übergangsmanagements

### 1. Merkmale eines optimalen Übergangsmanagements

Wie wichtig sind die folgenden Faktoren für ein optimales Übergangsmanagement (ÜM)?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/teils	Eher weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Einführung und Anwendung eines strukturierten und für alle Beteiligten verbindlichen Verfahrens (z. B. rechtzeitige Information und Beteiligung aller Akteure, klare Aufgabenverteilung, Weitergabe von Informationen, Einhaltung der Datenschutzregelung etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine klare Regelung der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern (z. B. Kooperationsvereinbarung, AV ÜM, auch fallübergreifende Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausweitung der Vollzugslockerungen und des offenen Vollzugs (Verlagerung der Prioritäten von Sicherheitsaspekten auf die Resozialisierung und gesellschaftliche Integration der Inhaftierten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimierung der Rahmenbedingungen des ÜM (z. B. heimatnahe Unterbringung am Ende der Haft, zusätzliche Personalressourcen für die soziale Arbeit mit Straffälligen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhaltliche Mindeststandards beim ÜM: Belange wie Wohnen, Finanzen, Arbeit sowie Ausweis- und Arbeitspapiere sind für alle Inhaftierten bei ihrer Entlassung geklärt oder geregelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchgängige Arbeit an den kriminogenen Faktoren und an der Motivation des Inhaftierten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
„Kulturwandel“: Sensibilisierung der eigenen Mitarbeiter für das ÜM sowie Wertschätzung und Anerkennung der von den Kooperationspartnern geleisteten Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gegenseitiges Verständnis der verschiedenen fachlichen und professionellen Möglichkeiten der Kooperationspartner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktive, enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Vertrauensbasis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/teils	Eher weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Die Teilnahme von Vertretern des AJSD an Vollzugsplankonferenzen vor der Entlassung*#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teilnahme von Vertretern des AJSD an Vollzugsplankonferenzen bei Gefangenen, die aus einer Betreuung durch den AJSD heraus inhaftiert werden (z.B. nach Widerruf)*#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Die aktuelle Praxis des ÜM

**Welche Merkmale sind aktuell für das ÜM in Ihrem Arbeitsbereich kennzeichnend?**

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Beim ÜM gilt für alle Beteiligten ein verbindliches und standardisiertes Verfahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das ÜM wird als ein verbindliches und standardisiertes Verfahren in der Praxis umgesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist üblich, von den Inhaftierten eine Schweigepflichtentbindung einzuholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entscheidungen der Strafvollstreckungskammer (StVK) zur vorzeitigen Entlassung liegen rechtzeitig vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Entlassungstermin ist allen Akteuren rechtzeitig (gem. AV ÜM) bekannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten zur gegenseitigen Hospitation der Kooperationspartner sind in Planung oder bereits geschaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Inhaftierte lernt die externen Ansprechpartner frühzeitig kennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Wie stark sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim ÜM engagieren, bleibt ihnen selbst überlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Wohnsituation der Inhaftierten nach ihrer Entlassung ist geklärt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Finanzierung ihres Lebensunterhalts nach der Haft ist gesichert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Vermittlung in Arbeit/Ausbildung nach der Haft ist geregelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Sozialversicherungsnummer liegt bei der Entlassung vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ausweispapiere liegen bei der Entlassung vollständig vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhaftierten sind am Ende der Haftzeit heimatnah untergebracht. *^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhaftierte werden im Bereich ÜM zur Mitarbeit motiviert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Inhaftierte wird über die externen Institutionen und Ansprechpartner, die ihn unterstützen können, informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir persönlich steht genügend Zeit zur Verfügung, mich im Rahmen des ÜM mit den Inhaftierten zu befassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für die Kooperation von JVA, AJSD und Anlaufstellen beim ÜM gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3. Haben Sie schon einmal vom „Handbuch Übergangsmanagement“ gehört?**

---

ja       nein

*^Wenn ja:*

**Hätten Sie gern Zugriff auf das „Handbuch Übergangsmanagement“?**

---

ja       nein       weiß nicht

*\*# Wenn ja:*

**Nutzen Sie das „Handbuch Übergangsmanagement“?**

---

sehr häufig              eher häufig              eher selten              sehr selten/nie

---

*\*# falls ja:*

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Das „Handbuch Übergangsmanagement“ unterstützt mich bei meinen Aufgaben im ÜM.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

**4. Mit welcher Schulnote bewerten Sie das ÜM aktuell?**

(1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend)

---

Schulnote




---

### III. Zusammenarbeit in den regionalen Arbeitskreisen

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Weiß ich nicht	Es gibt keine KV in meiner Region.
Die Inhalte der Kooperationsvereinbarung (KV) in meiner Region sind mir bekannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ja	Nein	Weiß ich nicht
<b>1. Gibt es in Ihrer Region Kooperations-treffen zwischen JVA(en), AJSD und Anlaufstelle(n)?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Filterfrage: Wenn ja, gehe zu (2), wenn nein oder weiß ich nicht, gehe zu (5.)*

2. Wie bewerten Sie folgende Aussagen zu den Kooperations-treffen in Ihrer Region?

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Weiß ich nicht
Die Kooperations-treffen finden regelmäßig statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde über bevorstehende Termine der Kooperations-treffen informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde über bevorstehende Inhalte der Kooperations-treffen informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Informationen zu den Kooperations-treffen erhalte ich rechtzeitig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Anliegen in bevorstehende Kooperations-treffen einbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3. Nehmen Sie an Kooperations-treffen in Ihrer Region teil?**

ja       nein

*Filterfrage: Wenn ja, gehe zu (3a.), wenn nein, gehe zu (4.)*

#### **! Hinweis !**

Falls Sie in mehreren Arbeitskreisen tätig sind und deshalb an unterschiedlich zusammen gesetzten Kooperations-treffen teilnehmen, beantworten Sie die folgenden Fragen (a bis h) bitte durchgängig für einen der Arbeitskreise (welchen, können Sie frei wählen).

a. Nehmen Sie als Entlassungskordinator/-in, AJSD-Bezirksleitung oder Leitung einer Anlaufstelle bzw. deren Vertretung an den Kooperations-treffen in Ihrer Region teil?

- ja (auch gelegentlich)       nein

b. Wer ist für die Organisation der Kooperationstreffen in Ihrer Region verantwortlich?

- Alle Kooperationspartner abwechselnd, z.B.: im Rotationsprinzip
- Immer die gleiche(n) Institution(en), nämlich: **(Mehrfachantworten möglich)**
- die JVA
- der AJSD
- die Anlaufstelle
- Andere Verantwortliche: \_\_\_\_\_

c. Wie regelmäßig finden die Kooperationstreffen mit den anderen Akteuren in Ihrer Region statt?

- Mindestens quartalsweise
- Mindestens halbjährlich
- Mindestens jährlich
- Sonstige Abstände: \_\_\_\_\_

d. Welche Inhalte haben die Kooperationstreffen in Ihrer Region?

	Immer	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Austausch über die Umsetzung der Kooperationsvereinbarung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austausch über Erfahrungen bzgl. des ÜM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austausch über aktuelle Entwicklungen und Problemstellungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufarbeitung von Fällen und Vorgängen, die <u>nicht gemäß</u> den in der Kooperationsvereinbarung getroffenen Absprachen bearbeitet wurden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Immer	Häufig	Manch mal	Selten	Nie
Aufarbeitung von Fällen und Vorgängen, die <u>gemäß</u> den in der Kooperationsvereinbarung getroffenen Absprachen bearbeitet wurden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre in der Zusammenarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überprüfung der Vereinbarung auf ihre Praktikabilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anpassung der Vereinbarung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung gemeinsamer Behandlungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**e. Bitte beschreiben Sie die Kooperationstreffen in Ihrer Region:**

	Immer	Häufig	Manch mal	Selten	Nie
Die Treffen finden im gleichberechtigten Miteinander statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die geleistete Arbeit wird gegenseitig wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die unterschiedlichen methodischen Rahmenbedingungen und personellen Ressourcen werden gegenseitig anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt eine Person, die das Treffen moderiert/ leitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt eine Tagesordnung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ein Protokoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Treffen führen zu wichtigen Ergebnissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Treffen führen zu Veränderungen in der Praxis des ÜM.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**f. Wie wichtig finden Sie den einzelfallübergreifenden Austausch mit den folgenden Einrichtungen / Institutionen in Ihrer Region?**

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/ teils	Eher weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Agentur für Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachstellen für Sucht und Suchtprävention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/teils	Eher weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Obdachlosenunterkünfte/Wohnheime/ Wohnungshilfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schuldnerberatungsstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßregeleinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildungseinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Städte und Gemeinden (z. B. Sozialamt, Jugendgerichtshilfe, Jugendhilfeeinrichtungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermieter/Wohnungsgesellschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Staatsanwaltschaften/Gerichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

g. Wie häufig stehen Sie mit den folgenden Einrichtungen/ Institutionen im regionalen fallübergreifenden Austausch?

	Regelmäßig	Unregelmäßig	Kein Austausch
Agentur für Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachstellen für Sucht und Suchtprävention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obdachlosenunterkünfte/Wohnheime/Wohnungshilfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schuldnerberatungsstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßregeleinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildungseinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Städte und Gemeinden (z. B. Sozialamt, Jugendgerichtshilfe, Jugendhilfeeinrichtungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermieter/Wohnungsgesellschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Staatsanwaltschaften/Gerichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

### **h. Informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen über die Inhalte/Ergebnisse der Kooperationstreffen?**

---

- ja                       nein
- 

*Weiter bei (5).*

---

### **4. Werden Sie über die Ergebnisse der Kooperationstreffen informiert?**

---

- ja                       nein

*Filterfrage: bei ja gehe zu (4a.), bei nein gehe zu (5.)*

---

### **a. Wer informiert Sie in der Regel über die Ergebnisse der Kooperationstreffen in Ihrer Region?**

---

- Die Person, die an dem regionalen Kooperationstreffen teilgenommen hat.
- 
- Andere Kollegen (informelle Informationsweitergabe)
- 
- Sonstiges:
- 

---

### **5. Wie bewerten Sie die Kooperationsarbeit in Ihrer Region insgesamt?** (\*: Frage für JVA / #: Frage für AJSD / ^: Frage für Anlaufstellen / kein Zeichen: Frage für alle Akteure)

---

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die Kooperationspartner JVA und AJSD arbeiten eng zusammen. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationspartner JVA und Anlaufstelle arbeiten eng zusammen. *^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationspartner AJSD und Anlaufstelle arbeiten eng zusammen. #^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die JVA beteiligt die für die Entlassung erforderlichen Kooperationspartner gemäß der Fristenregelung der AV ÜM.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Informationsaustausch zwischen den Beschäftigten der JVA und des AJSD findet bei Bedarf statt. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Informationsaustausch zwischen den Beschäftigten der JVA und der Anlaufstellen findet bei Bedarf statt. *^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Informationsaustausch zwischen den Beschäftigten des AJSD und der Anlaufstellen findet bei Bedarf statt. #^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---



	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die JVA prüft bei Aufnahme jedes Gefangenen ein etwaiges vorheriges Betreuungsverhältnis durch den Kooperationspartner.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die JVA kontaktiert ggf. den Kooperationspartner und bittet um für die Vollzugsplanung bedeutsame Informationen.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anlaufstelle bittet ggf. die Kooperationspartner um vorliegenden Informationen, die für die Arbeit mit dem ehem. Inhaftierten bedeutsam sind.^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die JVA verwendet Informationen der Kooperationspartner für die Behandlungsuntersuchung und die Vollzugsplanung. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Stellungnahmen der JVA zur vorzeitigen Entlassung an die Staatsanwaltschaft (StA) werden an den AJSD übermittelt. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Widerruf der Bewährung übermittelt der AJSD (nach Anforderung und Schweigepflichtentbindung) einen Bericht an die JVA. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertreter des AJSD nehmen an Vollzugskonferenzen vor der Entlassung teil. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertreter des AJSD nehmen an Vollzugskonferenzen bei Gefangenen teil, die aus einer Betreuung durch den AJSD heraus inhaftiert werden (z.B. Widerruf). *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anlaufstellen haben die Möglichkeit, regelmäßig an Vollzugsplanungskonferenzen teilzunehmen. *^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationspartner JVA und AJSD begegnen sich in meinem Arbeitsbereich mit Wertschätzung und erkennen gegenseitig die Leistung ihrer Arbeit an. *#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die Kooperationspartner JVA und Anlaufstelle begegnen sich in meinem Arbeitsbereich mit Wertschätzung und erkennen gegenseitig die Leistung ihrer Arbeit an. *^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationspartner AJSD und Anlaufstelle begegnen sich in meinem Arbeitsbereich mit Wertschätzung und erkennen gegenseitig die Leistung ihrer Arbeit an. #^	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationsarbeit ist von Transparenz geprägt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationsarbeit ist von gegenseitigem Vertrauen geprägt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Bedarf weiß ich, an wen ich mich bei den Kooperationspartnern wenden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. An welchen Stellen sehen Sie noch Verbesserungsbedarf bei der Kooperation in Ihrer Region?

(\*: Frage für JVA / #: Frage für AJSD / ^: Frage für Anlaufstellen / kein Zeichen: Frage für alle Akteure)

	Stimme zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
JVA, AJSD und Anlaufstelle sollten die Kooperationsvereinbarung noch mehr „mit Leben füllen“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bestimmungen innerhalb der Kooperationsvereinbarung sollten in der Praxis <u>verbindlicher</u> umgesetzt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die JVA sollte bei der Behandlungsuntersuchung und der Vollzugsplanung häufiger durch den AJSD unterstützt werden.*#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der voraussichtliche Entlassungstermin sollte seitens der JVA früher den Kooperationspartnern bekannt gegeben werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kooperationspartner sollten sich gegenseitig besser über etwaige Hilfsmaßnahmen gegenüber dem Inhaftierten informieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Stellungnahme der JVA zur vorzeitigen Entlassung sollte häufiger übermittelt werden.*#	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Stim- me zu	Stim- me eher zu	Teils/ teils	Stim- me eher nicht zu	Stim- me nicht zu
Die in der AV ÜM festgelegten Fristen sollten häufiger eingehalten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit sollten klarer geregelt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit der Akteure sollte partnerschaftlicher sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigten der JVA, des AJSD und der Anlaufstellen sollten sich gegenseitig mit mehr Anerkennung und Wertschätzung begegnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigten in der eigenen Organisation sollten stärker für das Thema ÜM sensibilisiert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mit welcher Schulnote bewerten Sie die aktuelle Kooperationsarbeit in Ihrem Kooperationsgebiet insgesamt?

(1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = befriedigend; 4 = ausreichend; 5 = mangelhaft; 6 = ungenügend)

Schulnote:



.....

## IV. Vollzugslockerungen

### 1. Allgemeine Meinung zu Vollzugslockerungen

Ich habe den Eindruck, dass...

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
... Vollzugslockerungen insgesamt zu selten gewährt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... im Allgemeinen zu spät mit Vollzugslockerungen begonnen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Lockerungen oft von den Gefangenen missbraucht werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Lockerungen dem Vollzug einen großen organisatorischen Aufwand bereiten (z.B. durch Bindung v. Personal).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Gefangene ausreichend die Möglichkeit bekommen, vor ihrer Entlassung das Leben in Freiheit erproben zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bei der Gewährung mehr Risiken des Missbrauchs von Lockerungen in Kauf genommen werden sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Gefangene zu häufig unbegleitete Lockerungen gewährt bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Einschätzung, ob eine Flucht- oder Missbrauchsgefahr vorliegt, eher „aus dem Bauch heraus“ vorgenommen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der ambulante Bereich (AJSD und Anlaufstellen) unterschätzt, welche Auswirkungen schwere Delikte während Lockerungen auf die Arbeit im Vollzug haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Eignung für Lockerungen zu stark anhand von Faktoren geprüft wird, die während der Inhaftierung nicht veränderbar sind (z.B. Delikt, Anzahl der Vorstrafen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der Vollzug Lockerungen stärker als Möglichkeit der Erprobung von neu gelernten Verhaltensweisen sehen sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der Aspekt „Schutz der Allgemeinheit“ bei der Nichtgewährung von Lockerungen zu stark betont wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
... keine Änderung der Gewährungspraxis von Vollzugslockerungen erforderlich ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Vollzugslockerungen notwendig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Gewährung von Lockerungen zu streng gehandhabt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der ambulante Bereich die Gefahren, die mit Lockerungen verbunden sein können, unterschätzt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Ziele, Zwecke und Nutzen von Vollzugslockerungen

**Meiner Meinung nach sind Vollzugslockerungen ein geeignetes Mittel,**

**um...**

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
... bestehende Sozialkontakte zu pflegen und zu fördern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... den schädlichen Folgen des Vollzuges entgegen zu wirken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... den Vollzugsalltag an das Leben außerhalb der Anstalt anzugleichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... das Vollzugsklima zu verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sozialkompetenz zu trainieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ambulante Therapien zu besuchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Mitarbeitsbereitschaft der Inhaftierten zu fördern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Kontakt mit externen Stellen (z.B. Anlaufstellen) aufzunehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
... wichtige Erledigungen (wie z.B. Ämtergänge oder Wohnungsbesichtigungen) durchzuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... eine neue Perspektive für den Gefangen zu schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die eigenständige Lebensführung (wieder) zu erlernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____					

### 3. Fallbeispiel

Karl M. ist 35 Jahre alt und verbüßt eine Freiheitsstrafe von drei Jahren und sechs Monaten wegen gefährlicher Körperverletzung und Einbruchdiebstahl. Er ist Bewährungsversager und hat als Regelvollzügler Vollzugserfahrungen. Karl M. ist in der Vergangenheit mehrfach wegen Eigentumsdelikten und leichteren Körperverletzungsdelikten verurteilt worden.

Karl M. hat einen Teil seiner Straftaten im alkoholisierten Zustand begangen und gilt als jemand, der leicht die Beherrschung verliert. Seine Arbeitsbiografie ist unstetig: Er verfügt zwar über einen Schulabschluss, aber keine Berufsausbildung. Er hat längere Phasen seines Lebens gearbeitet, war aber auch häufiger mal arbeitslos.

Karl M. erklärt, dass er den Knast „satt“ habe und sich ein ruhigeres, geregeltes Leben für seine Zukunft wünsche. Er besucht regelmäßig die Treffen der Anonymen Alkoholiker in der JVA.

Sein Antrag auf vorzeitige Entlassung nach Verbüßung von 2/3 der Strafe wurde von der Strafvollstreckungskammer - nach negativer Stellungnahme der JVA - im Hinblick auf das vorherige mehrmalige Bewährungsversagen abgelehnt.

Bis zum Strafeende hat Karl M. nun noch neun Monate Strafreue zu verbüßen. Begleitete Ausgänge zu seiner kranken Mutter verliefen beanstandungsfrei.

Karl M. beantragt nun unbegleitete Ausgänge, um in die Stadt zu gehen.

**Befürwortung der Vollzugslockerung bei Karl M.:**

	nein	eher nein	eher ja	Ja
Würden Sie persönlich den Antrag von Karl M. auf unbegleiteten Ausgang unter den im Fallbeispiel beschriebenen Voraussetzungen befürworten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner JVA würde der Antrag von Karl M. auf unbegleiteten Ausgang unter den im Fallbeispiel beschriebenen Voraussetzungen befürwortet.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*nur JVA

Die folgenden Kriterien sind gesondert und jeweils einzeln zu berücksichtigen und nicht im Zusammenhang miteinander zu sehen. Sie dienen lediglich als jeweilige, einzelne Erweiterung des oben verfassten Fallbeispiels.

**Personen, die oben („Würden Sie persönlich...“) „nein“ angegeben haben, bekommen nur die Items mit einem (+).**

**Personen, die oben („Würden Sie persönlich...“) „ja“ angegeben haben, bekommen nur die Items mit einem (-).**

**Alle anderen beurteilen alle Items.**

Würden Sie persönlich den Antrag von Karl M. auf unbegleitete Ausgänge befürworten, wenn...

	nein	eher nein	eher ja	Ja
... er erproben möchte, ob er jetzt gelassener in Alltagssituationen reagieren kann. (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er sich aktiv um eine Entschädigung (Schmerzensgeld) für sein Opfer kümmert? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er eine Qualifizierungsmaßnahme während seiner jetzigen Haftzeit begonnen hat, die kurz vor dem Abschluss steht? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er ein Anti-Gewalt-Training erfolgreich absolviert hat? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gegen ihn schon einmal eine Disziplinarmaßnahme verhängt wurde, weil er einem Mitgefangenen im Streit eine Ohrfeige gegeben hat? (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er in die Interessenvertretung der Gefangenen/Gefangeneninteressenvertretung (IVG/GIV) gewählt wurde? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	nein	eher nein	eher ja	Ja
... er große Schwierigkeiten hat, ablehnende Vollzugsentscheidungen zu akzeptieren? (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er regelmäßig Besuch von Freunden bekommt, die zuverlässig wirken? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Mutter als die für ihn entscheidende Bezugsperson stirbt. (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er im städtischen Volleyballverein aktiv werden möchte und auch schon Kontakt zu einer Spielgruppe aufgenommen hat? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er sich um eine Kontaktaufnahme zu seinen leiblichen Kindern bemüht? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... er durch Vermittlung des Anstaltspfarrers nach der Haftentlassung eine ehrenamtliche Mitarbeit im kirchlichen Bereich anstrebt? (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Besuche in der Vergangenheit mehrmals wegen lautstarker Auseinandersetzungen abgebrochen werden mussten? (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...es noch 6 Monate bis zum Haftende sind. (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...es noch 3 Monate bis zum Haftende sind. (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...er nicht an den Treffen der Anonymen Alkoholiker teilgenommen hätte (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...er sich im Insolvenzverfahren befindet (+)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Wenn einer Person immer „ja“ angegeben hat / immer „nein“ angegeben hat:*

**Was müsste zutreffen, damit Sie den Antrag von Karl M. unterstützen würden (auch Kombinationen von Merkmalen möglich)... //**

*bzw.*

**Was müsste zutreffen, damit Sie den Antrag von Karl M. nicht unterstützen würden... (auch Kombinationen von Merkmalen möglich)... //**

folgendes Merkmal:

folgende Merkmale (in Kombination)

Es gibt keine Faktoren, die meine Meinung ändern würden.



## V. Persönlicher Nutzen und persönliche Risiken durch die aktuellen Regelungen (AV ÜM, usw.) des ÜM

### 1. Welchen Nutzen haben Sie von den aktuellen Regelungen des ÜM für Ihre eigene Arbeitssituation?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die Einsparung von persönlichen (Zeit-) Ressourcen (z. B. Vermeidung von Doppelbetreuungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine hohe Qualität der eigenen Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine hohe Planungssicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die große Anerkennung der eigenen Arbeit (durch Kooperationspartner, Auftraggeber, Inhaftierte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Möglichkeit, rechtzeitig aktiv zu werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine hohe eigene Arbeitszufriedenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die klare Regelung meiner Zuständigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sonstiges:					

### 2. Welche Risiken sehen Sie durch die aktuellen Regelungen des ÜM für Ihre eigene Arbeitssituation?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die geringere persönliche Entscheidungsfreiheit in der Fallarbeit durch die Vorgabe von Standards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Überlastung (Übernahme zusätzlicher Aufgaben, aber keine zusätzlichen Ressourcen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Vertrauensverlust der Inhaftierten/Klienten/Probanden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der hohe Verwaltungsaufwand schränkt die Ressourcen für die soziale Arbeit mit den Inhaftierten, den Klienten oder den Probanden ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kontrolle und Bewertung der eigenen Arbeit durch die hohe Transparenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sonstiges: _____					

## VI. Mögliche Risiken der aktuellen Regelungen des ÜM für die Inhaftierten

### 1. Welche möglichen Risiken sehen Sie auf Grund der aktuellen Regelungen des ÜM für die Inhaftierten?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die Weitergabe von Information (gläserner Mensch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einmal dokumentierte Eigenschaften und Merkmale der Inhaftierten werden von den anderen Beteiligten übernommen, ohne sie zu hinterfragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der indirekte Zwang für die Inhaftierten zur Mitarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Konzentration der knappen Ressourcen auf Hochrisikogruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzstrafige Gefangene (bis 12 Monate) fallen durch das Raster.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhaftierte mit Ersatzfreiheitsstrafen werden nicht vom ÜM erfasst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das ÜM bietet bisher keine Lösungen für „Spontanentlassungen“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Konzentration der knappen Ressourcen auf jene Inhaftierten, die zur Mitarbeit bereit sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Reduzierung der passgenauen und die Ausweitung von standardisierten Angeboten für die Inhaftierten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sonstiges: _____					

## VII. Gesamtbewertung des Übergangsmanagements

### Wie bewerten Sie das Übergangsmanagement insgesamt?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich begrüße es, dass durch die AV ÜM einheitliche und verbindliche Standards und Regelungen in Niedersachsen festgelegt wurden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch das ÜM haben die Inhaftierten bessere Chancen auf Integration in die Gesellschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das ÜM hat im Bewusstsein der damit befassten Kolleginnen und Kollegen in der eigenen Institution/Einrichtung einen hohen Stellenwert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VIII. Sozialdaten

### 1. Geschlecht:

---

Weiblich

Männlich

---

### 2. Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit mit Straffälligen:

---

Bis zu einem Jahr

Mehr als 1 bis 3 Jahre

Mehr als 3 bis 10 Jahre

Mehr als 10 Jahre

---

### 3. Wie viele Straffällige haben Sie in den letzten zwölf Monaten im Rahmen der Entlassungsvorbereitung oder des Übergangsmangement ungefähr betreut?

---

Keinen

1 – 10 Straffällige

11 – 30 Straffällige

Mehr als 30 Straffällige

---

**Für die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse dieser Befragung wäre es für uns hilfreich, die Region zu kennen, in der Sie tätig sind. Unter Umständen könnten mit dieser Information Einschränkungen der Anonymität einhergehen, wenn nur sehr wenige Personen dort tätig sind. Diese Information wird unter keinen Umständen weitergegeben und die Regionen werden anonymisiert ausgewertet.**

#### **4. In welchem Kooperationsverbund sind Sie tätig?**

- JVA Bremervörde AJSD Verden, AJSD Stade, AST Stade

---

- JVA Celle, AJSD Lüneburg, AST Celle

---

- JA Hameln, AST Hameln, AST Göttingen, AJSD (niedersachsenweit)

---

- JVA Hannover, AJSD Hannover, Bückeberg, AST Hannover

---

- JVA Lingen, AJSD Osnabrück, ASTen Lingen und Osnabrück

---

- JVA Meppen, AJSD Osnabrück, Oldenburg, Aurich, AST Aurich

---

- JVA Oldenburg, AJSD Oldenburg, ASTen Delmenhorst, Wilhelmshaven, Oldenburg

---

- JVA Rosdorf, AJSD Göttingen, AST Göttingen

---

- JVA Sehnde, AJSD Hannover, AST Hannover

---

- JVA Sehnde, AJSD Hildesheim, AST Hildesheim

---

- JVA Uelzen, AJSD Lüneburg, AST Lüneburg

---

- JVA Vechta Frauen, AJSD Oldenburg, AST Osnabrück

---

- JVA Vechta Jungtäter, AJSD Oldenburg, AST Osnabrück und AST Delmenhorst

---

- JVA Wolfenbüttel, AJSD Braunschweig, AST Braunschweig

---

*Anmerkung: keine Pflichtangabe*

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**