



Qualifizierung und Arbeit  
im vollzuglichen Übergangsmanagement



Ergebnisse einer Bedarfserhebung in den  
Arbeitsbetrieben der Vollzugsanstalten  
Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen  
im Rahmen des XENOS-Projektes „Transit“



# Vorwort

Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Justizvollzug sind von je her ein zentrales und überaus bedeutsames Element in der Vollzugsgestaltung. Bei allen Bemühungen um die Wiedereingliederung von inhaftierten Menschen kommt der Hinführung zu einer geregelten Arbeit eine ganz entscheidende Bedeutung zu. Die Teilhabe an Bildungs-, Arbeits-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verbessert nachweislich die Chancen der Inhaftierten auf eine berufliche und soziale Integration. Sie stellt somit ein zentrales Element der Behandlungs- und Resozialisierungsarbeit im Vollzug dar.

„Transit“ verfolgt das Ziel, eine nachhaltige soziale und arbeitsmarktliche (Re)Integration inhaftierter junger Männer durch Strukturen eines systemischen Übergangsmanagements während des Vollzugs und nach der Entlassung zu unterstützen. Gleichzeitig erprobt das Projekt Möglichkeiten einer zeitgemäßen Ausrichtung vollzuglicher Maßnahmen zur Berufsorientierung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote in Berliner Haftanstalten des Männervollzugs.

Ein zusätzlicher Handlungsschwerpunkt des Projektes liegt auf der Vernetzung des Justizvollzuges mit möglichst vielen relevanten externen Akteurinnen und Akteuren, die soziale und berufliche Integration Haftentlassener als gemeinsame Aufgabe betrachten. Bei diesem Vorhaben gibt es aus Sicht des Justizvollzuges zahlreiche Schnittstellen zu anderen Verwaltungen, Ressorts und Institutionen, in denen sich ebenfalls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Belange einer z.T. identischen Klientel bemühen. Nicht alle Schnittstellen sind dabei optimal miteinander verzahnt. Nicht an jeder Stelle ist ausreichend Wissen über die Leistungsfähigkeit, aber auch die Leistungsgrenzen vorangegangener oder nachfolgender Zuständigkeiten vorhanden. Aber gerade in der systematischen Vernetzung aller beteiligten Institutionen, also den Haftanstalten, der Justizverwaltung, den Sozialen Diensten der Justiz, der Arbeitsmarktakteuren, der Bildungsträger, der Freien Straffälligenhilfe und vielen anderen Einrichtungen liegt das größte Potential, um den Rückfall in die Straffälligkeit zu verhindern und die Gesellschaft vor weiteren Straftaten zu schützen.

Um den Erfolg des Projektes nachhaltig zu sichern, wird ein ressortübergreifendes Fachkonzept zur (Re-)Integration von Haftentlassenen benötigt, das sowohl die innervollzuglichen als auch die außervollzuglichen Schnittstellen besser miteinander verzahnt und die wechselseitigen Kooperationserfordernisse verbindlich regelt. Darüber hinaus müssten sich themenzentrierte Arbeitsgruppen regelmäßig unter dem Dach eines gemeinsamen Netzwerkes treffen, um Standards für die Arbeit mit der Zielgruppe auszuarbeiten, miteinander zu vereinbaren, diese hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu überprüfen und sie fortzuschreiben.

Hier ist allerdings zunächst die (Landes)Politik gefragt. Denn eine zwingende Voraussetzung hierfür wäre es, dass Politik und Verwaltung das ressortfokussierte Denken und finanzpolitische Handeln zu Gunsten verzahnter und gemeinsam konzipierter Integrationsszenarien für Haftentlassene überwinden. Auf der operativen Ebene gibt es dazu dank „Transit“ und vieler anderer Projekte im regionalen, nationalen und europäischen Raum bereits viele kleine Fortschritte und Erfolge.

Impressum

FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)

Projekt „Transit – Qualifizierung und Arbeit im vollzuglichen Übergangsmanagement“

Cuvrystraße 1, 10997 Berlin, [www.transit-berlin.eu](http://www.transit-berlin.eu)

Autorinnen: Silke Faubel, Irina Meyer

Fotos: Irina Meyer

Berlin, Oktober 2013

# Inhalt

1. Einleitung	5
2. Bedarfserhebung in den Arbeitsbetrieben der Berliner Männerjustizvollzugsanstalten	6
Ausgewählte Befunde der Bedarfserhebung	7
Fazit für die zu entwickelnden Qualifizierungsmodule im Vollzug	13
3. Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen	13
Qualifizierungsbausteine in den Gärtnereien der Justizvollzugsanstalten Moabit, Plötzensee, Tegel und im Offenen Vollzug	14
Qualifizierungsbausteine im Werkdienst des Offenen Vollzuges	15
Weitere Qualifizierungsbausteine	16
Bisherige Erfahrungen mit der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen	17
4. Ergänzende Aktivitäten im Rahmen von „Transit“	18
Systematisiertes Zugangsverfahren zu den Qualifizierungsangeboten	19
Modelle für ein einheitliches Kompetenzerfassungsverfahren	19
5. Ausblick / Perspektiven	20



# 1. Einleitung

Das Projekt „Transit – Qualifizierung und Arbeit im vollzuglichen Übergangsmanagement“ wird seit Januar 2012 in den Berliner Haftanstalten des Männervollzuges realisiert.

Die Umsetzung von „Transit“ basiert auf der engen Zusammenarbeit mit Bediensteten der anstaltseigenen Arbeitsbetriebe, mit Mitarbeitenden des Sozialdienstes im Vollzug und der Sozialen Dienste der Justiz (Gerichts- und Bewährungshilfe) sowie der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz.

Neben der Entwicklung von Qualifizierungsmodulen im Vollzug liegt ein weiterer Schwerpunkt von „Transit“ auf der modellhaften Umsetzung des Case Managements in den Justizvollzugsanstalten des Berliner Männervollzuges entsprechend der dortigen Rahmenbedingungen. Zu diesem Zweck wurden alle an „Transit“ beteiligten Kolleginnen und Kollegen des vollzuglichen Sozialdienstes und der Bewährungshilfe in der Methode des Case Managements geschult. Bei den Sozialen Diensten der Justiz wurde das Modellprojekt „Case Management“ initiiert. Gegenwärtig werden konkrete Umsetzungsszenarien für die einzelnen Haftanstalten entwickelt. Basierend auf den bisherigen Erfahrungen sollen praxisnahe Vorschläge für die zukünftige Umsetzung des Case Managements im Berliner Justizvollzug erarbeitet werden.

Darüber hinaus widmet sich „Transit“ dem Aufbau nachhaltiger Netzwerkstrukturen zwischen dem Berliner Justizvollzug und externen Institutionen. Ziel aller Aktivitäten ist die stärkere Vernetzung zwischen Beratungs-, Qualifizierungs- und Hilfeeinrichtungen für Haftentlassene und Justizvollzug. Die Arbeit des Netzwerks ist auf die für den Übergang besonders relevanten Themenschwerpunkte ausgerichtet, wie zum Beispiel die Bereiche Arbeit und Qualifizierung. Unter anderem wurden verschiedene themenbezogene Arbeitskreise etabliert, in die neben den an „Transit“ mitwirkenden Mitarbeiter/innen des vollzuglichen Sozial- und Werkdienstes und der Sozialen Dienste der Justiz auch verschiedene Berliner Jobcenter und Bezirksämter, die Agentur für Arbeit und viele freie Träger involviert sind.

Nicht zuletzt haben die Projektbeteiligten die Gelegenheit, sich im Rahmen von Studienbesuchen mit den Gegebenheiten in anderen europäischen Justizvollzugseinrichtungen vertraut zu machen und sich vor Ort mit den Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.

Das Projekt „Transit“ wird im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## 2. Bedarfserhebung in den Arbeitsbetrieben der Berliner Männerjustizvollzugsanstalten

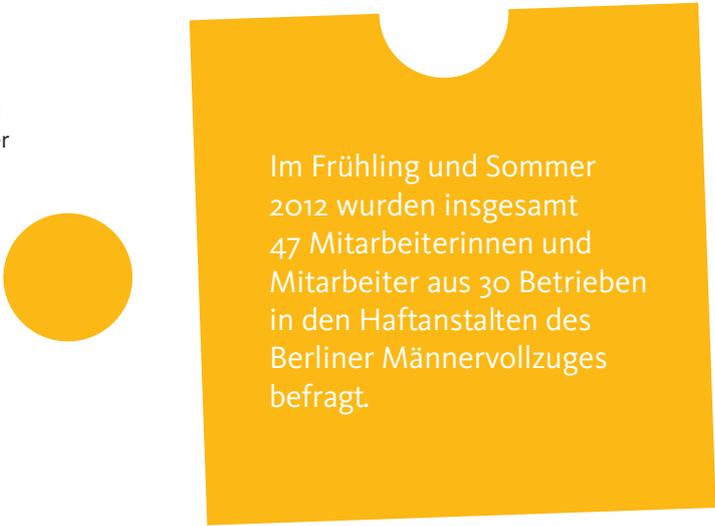
Zu den zentralen Aktivitäten im Projekt „Transit“ zählen die Entwicklung und die Erprobung von Qualifizierungsbausteinen in ausgewählten Arbeitsbetrieben der Anstalten. Der Berliner Männerstrafvollzug verfügt über eine große Anzahl von anstalts-eigenen Betrieben, von denen einige Berufsausbildungen anbieten. Die Haftdauer der Gefangenen reicht jedoch oft nicht aus, um eine Ausbildung in der regulären Ausbildungszeit zu absolvieren. Viele inhaftierte Männer verfügen zudem nicht über die notwendigen persönlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung. Ergänzend zu den vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten werden daher in enger Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen des vollzuglichen Werkdienstes Qualifizierungsmodule für die vorberufliche Orientierung entwickelt.

Um die zu entwickelnden Qualifizierungsangebote bedarfsgerecht zu gestalten und deren Realisierbarkeit angesichts der verfügbaren Ressourcen in den Arbeitsbetrieben einzuschätzen, wurden im Frühling und Sommer 2012 insgesamt 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 30 Betrieben in den Haftanstalten des Berliner Männervollzuges im Rahmen einer Bedarfserhebung befragt. Folgende Justizvollzugsanstalten waren in die Befragungen einbezogen:

**JVA Charlottenburg**  
**JVA Moabit**  
**JVA des Offenen Vollzuges Berlin**  
**JVA Plötzensee**  
**JVA Tegel**

In den Befragungen ging es schwerpunktmäßig um Rahmenbedingungen, Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten, sowie um die Arbeits- und Ausbildungssituation der Gefangenen. Ebenso sollten Problemlagen, die eine Arbeitsaufnahme oder den Beginn einer Ausbildung erschweren, identifiziert und der Veränderungsbedarf ermittelt werden. Nicht zuletzt ging es um die Beschreibung anstaltsinterner und -übergreifender Prozesse des Übergangsmanagements einschließlich der Kooperationsstrukturen zwischen den verschiedenen Berufsgruppen im Vollzug.

Unter Berücksichtigung der vollzuglichen Arbeitsbedingungen und Abläufe dienten die Ergebnisse der Erhebung als Grundlage für die Auswahl der in Transit einzubeziehenden Betriebe und für die zukünftige Ausrichtung der Projektinhalte.



Im Frühling und Sommer 2012 wurden insgesamt 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 30 Betrieben in den Haftanstalten des Berliner Männervollzuges befragt.

# Ausgewählte Befunde der Bedarfserhebung

## Rahmenbedingungen

Bei den Betrieben handelt es sich zumeist um „klassische“ Handwerksbetriebe, die von Handwerks- und Industriemeister/innen geleitet werden. In den Anstalten sind größere Betriebe mit bis zu 12 Bediensteten ebenso vertreten, wie Betriebe, in denen jeweils nur der Betriebsleiter bzw. die Betriebsleiterin beschäftigt ist. Die Zahl der in den Betrieben beschäftigten Inhaftierten lag zum Zeitpunkt der Befragungen zwischen vier und 60. Von den in die Erhebung eingeschlossenen Arbeitsbetrieben bildeten zum Zeitpunkt der Befragungen acht Betriebe insgesamt 25 Lehrlinge aus.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe sind für eine Vielzahl von Aufgaben verantwortlich: Neben der Gewährleistung der Sicherheit und der fachlichen Anleitung der Inhaftierten haben sie umfangreiche administrative Aufgaben zu bewältigen. So sind die Betriebe für Materialbestellungen, die Akquise von Aufträgen sowie das Rechnungs- und Lieferwesen zuständig. Ebenso wirken die Bediensteten bei der Betreuung und Behandlung der Gefangenen mit. Nach Einschätzung vieler Befragter geht die Betreuung der Inhaftierten im Betrieb jedoch weit über die Mitwirkung hinaus und es werden in zunehmendem Maße Aufgaben wahrgenommen, die originär im Zuständigkeitsbereich des Sozialdienstes liegen.

Kaum einer der Befragten ist der Ansicht, dass die zur Verfügung stehende personelle Ausstattung der Betriebe angesichts der vielfältigen Aufgabenbereiche ausreichend sei. Aufgrund der knappen Personalressourcen sind die Befragten vielmehr überwiegend der Auffassung, dass es häufig schwierig sei, ihrer Fürsorge- und Aufsichtspflicht in angemessener Art und Weise nachzukommen. Personelle Engpässe machen sich insbesondere in der Urlaubszeit und im Falle der Krankheit eines oder gar mehrerer Kollegen/innen bemerkbar. Auch wenn die Bediensteten versuchen, sich gegenseitig zu vertreten, kann dies insbesondere in den kleineren Betrieben bis hin zu tageweisen Schließungen führen. Die Ausstattung der Betriebe mit Maschinen, technischen Anlagen und Geräten wird – vor allem im Vergleich zu den Betrieben außerhalb der Anstalten – überwiegend als gut und auf einem relativ modernen Stand befindlich eingeschätzt, wohingegen die vorhandene bauliche Infrastruktur nicht immer den betrieblichen Anforderungen genügt.

„In erster Linie sind wir Vollzugsbeamte, und damit zuständig für die Sicherheit. Gleichzeitig sind wir aber auch Vater, Mutter, alles!“

## Voraussetzungen der Inhaftierten, Lösungsansätze in den Betrieben

Die Betriebe können nur in Ausnahmefällen auf qualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen. Vielmehr bringt der überwiegende Teil der Gefangenen individuelle Voraussetzungen mit, die durch Bildungsdefizite und fehlende berufliche Erfahrungen gekennzeichnet sind. In manchen Betrieben, bei denen sich besonders viele Inhaftierte um einen Arbeitsplatz bewerben, ist nach Angaben der Befragten sogar die Mehrzahl der Kandidaten für keine der auszuübenden Tätigkeiten geeignet. Nahezu alle befragten Mitarbeiter/innen verweisen auf die fehlenden Basiskompetenzen eines Großteils der Inhaftierten, die in ihren Betrieben beschäftigt sind. Hier mangle es an handwerklich-motorischen Fähigkeiten ebenso wie an dem Beherrschen einfachster Rechenarten. Auch seien sowohl Lese- und Rechtschreibkompetenzen als auch grundlegende soziale Kompetenzen überwiegend schwach ausgeprägt. Generell sei es nicht einfach, motivierte und geeignete Bewerber für die Betriebe zu finden.

Viele Betriebsleiter betrachten es dennoch nicht nur als Pflicht, sondern auch als persönliche Herausforderung, den Inhaftierten solide berufliche Kenntnisse und Qualifikationen zu vermitteln, die sie auf das Erwerbsleben nach der Entlassung vorbereiten. Den fehlenden Basiskompetenzen ihrer Beschäftigten begegnen die Mitarbeiter/innen mit den vielfältigsten Lösungsansätzen: So wird beispielsweise die Vermittlung grundlegender Kenntnisse wie das Lösen einfacher Rechenaufgaben in den Arbeitsprozess integriert. Andere Betriebsleiter versuchen, ihre Beschäftigten im Vorfeld oder ergänzend zur Tätigkeit im Betrieb in einem Kurs der anstaltseigenen Schule unterzubringen.

Wenngleich die Ermittlung der Kompetenzen auf keinem formalisierten Verfahren basiert, versuchen viele Betriebsleiter bereits zu Beginn der Arbeitsaufnahme herauszufinden, wo die jeweiligen Stärken und Schwächen liegen und die Inhaftierten dann entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen.

Des Weiteren wird versucht, den Arbeitsprozess in mehrere kleine Einheiten aufzuteilen und jeden Inhaftierten jeweils einem spezifischen Aufgabenbereich zuzuordnen, in dem einfache Tätigkeiten ebenso verrichtet werden können wie anspruchsvollere. Bereits länger im Betrieb tätige Inhaftierte geben ihre Kenntnisse an die Neuankömmlinge weiter, und besonders qualifizierte oder fachlich versierte Beschäftigte werden als Vorarbeiter eingesetzt. In einem der Betriebe arbeiten die Inhaftierten in „Tandems“, die aus Zweiergruppen mit jeweils einem höher und einem geringer qualifizierten Mitarbeiter bestehen. Es gibt verschiedene Spezialisierungen und jedes Team hat ganz bestimmte Aufgaben. Ein anderer Betrieb umfasst insgesamt 13 Abteilungen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus, in denen die Inhaftierten entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt werden können. In einigen Fällen können die Inhaftierten bei Bedarf flexibel innerhalb der anstaltseigenen Betriebe eingesetzt werden.



„Man müsste auch die entsprechenden Inhaftierten haben, mit denen sich solche Module realistisch umsetzen lassen.“

## *Zuweisung der Inhaftierten, Kompetenzermittlung und Entscheidung über die Arbeitsaufnahme*

Der Prozess, der zur Arbeitsaufnahme eines Gefangenen in einem bestimmten Betrieb führt, unterscheidet sich nicht nur von Anstalt zu Anstalt, sondern vollzieht sich auch in den jeweiligen Betrieben der einzelnen Anstalten recht unterschiedlich.

In der Regel signalisieren die Inhaftierten ihr Interesse an der Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zunächst über einen Vordruck („Vormelder“). Dieser wird an die Arbeitsverwaltung übermittelt oder direkt im Betrieb eingereicht. Es kommt auch vor, dass der Vormelder von bereits dort beschäftigten Mitgefangenen beim Betriebsleiter abgegeben wird. Ebenso wurde berichtet, dass Inhaftierte sich mittels einer „klassischen Bewerbung“ einschließlich Anschreiben und Lebenslauf an die Betriebe wenden. In Einzelfällen fragt der Sozialdienst, die Arbeitsverwaltung oder auch die Teilanstaltsleitung bei den Betrieben an, ob es eine Arbeitsmöglichkeit für einen bestimmten Inhaftierten gibt.

Um die vorhandenen Fertigkeiten und Kenntnisse der potentiellen Mitarbeiter zu erfassen, gibt es in den Betrieben kein einheitliches Verfahren. Die Kompetenzen der für eine **Berufsausbildung** infrage kommenden Inhaftierten werden in der Regel durch einfache Tests ermittelt. So kommen beispielsweise Tests zur Anwendung, die durch die Betriebe in Zusammenarbeit mit Berufsschullehrer/innen entwickelt wurden, und bei denen die Bewerber eine Mindestpunktzahl erreichen müssen. In einigen Betrieben werden bereits vorhandene Eignungstests der zuständigen Innung bzw. des Arbeitgeberverbandes verwendet, mittels derer solche Kompetenzen wie Schreiben, Rechnen, räumliches Denken und motorische Fertigkeiten überprüft werden. Dem Beginn der Berufsausbildung geht zumeist eine „Test-Arbeitsphase“ voraus, die sich über einen Zeitraum bis zu drei Monaten erstrecken kann.

Die fachlichen und sozialen Kompetenzen derjenigen Inhaftierten, die keine Ausbildung absolvieren, werden auf sehr unterschiedliche Art und Weise erhoben. Einigen Betriebsleitern reicht ein kurzes Gespräch mit dem Gefangenen aus, um einschätzen zu können, ob der Gefangene für einen Einsatz im Betrieb infrage kommt.

„Normalerweise stellen wir über Vormelder ein, manchmal auf Empfehlung anderer Inhaftierter, manchmal über den Erhebungsbogen, manchmal auf Empfehlung der Verwaltung Arbeitswesen oder durch den Anstaltsleiter.“

Häufig besichtigen die Betriebsleiter auch die Hafträume der Bewerber und reden vor Ort mit ihnen. Weitere Informationen über die Inhaftierten werden in Gesprächen mit den Gruppenbetreuern, der Arbeitsverwaltung, dem zuständigen Arbeitsberater der Agentur für Arbeit oder durch eine Datenbank-Abfrage eingeholt. In vielen Betrieben geht der Arbeitsaufnahme ein Einarbeitungs- bzw. Probearbeitstag voraus. Hier wird die Arbeitsweise des Inhaftierten beobachtet und das handwerkliche Geschick getestet. In anderen Betrieben müssen die Gefangenen bis zu drei Tagen Probearbeit absolvieren, in deren Verlauf kleinere Eignungstests hinsichtlich der Fähigkeiten und der Motivation integriert werden.

Generell variiert die Einarbeitungs- bzw. Probearbeitphase hinsichtlich der Dauer und kann sich von einem über mehrere Tage oder sogar Wochen hinziehen. Es gibt auch Betriebe, in denen keine Probephase existiert. Wenn sich bereits nach kurzer Zeit herausstellt, dass der Inhaftierte gänzlich ungeeignet ist, besteht hier beispielsweise die Möglichkeit der unverschuldeten Ablösung von der Arbeit.

In größeren Betrieben mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten ist es zudem gängige Praxis, den Inhaftierten zunächst in Bereichen mit weniger anspruchsvollen Aufgaben einzusetzen, um ihn später an qualifiziertere Tätigkeiten heranzuführen. Während der Einarbeitungszeit wird der Frage, ob die neuen Kollegen in das vorhandene Team passen, in den meisten Betrieben eine große Bedeutung eingeräumt.

Ob ein Bewerber letztlich im Betrieb anfangen kann, wird in der Regel durch die Betriebsleiter entschieden. In einigen Fällen wird die Entscheidung auch durch die (Teil-) Anstaltsleitung oder die Arbeitsverwaltung der Anstalt getroffen – normalerweise haben aber die Betriebsleiter auch hier ein Mitspracherecht.

In Ausnahmefällen besteht die Arbeitsverwaltung jedoch auch gegen den Willen der Betriebsleiter darauf, dass ein bestimmter Inhaftierter in einem bestimmten Betrieb arbeitet.

Einer Arbeitsaufnahme können jedoch auch zwingende Kriterien entgegenstehen: So müssen in vielen Betrieben gewisse Basis-Anforderungen im Hinblick auf die Sicherheit und auf die medizinische Eignung erfüllt werden, denen die Inhaftierten grundsätzlich gerecht werden müssen. In Betrieben wie den Gärtnereien oder den Malereien ist beispielsweise für den überwiegenden Teil der Arbeitsplätze ein Freiläuferausweis für den Einsatz auf dem Anstaltsgelände erforderlich. Für die Ausstellung muss zunächst überprüft werden, ob der Inhaftierte die dafür erforderlichen Sicherheitskriterien erfüllt. In anderen Betrieben ist eine vorherige Abstimmung mit dem ärztlichen Dienst bezüglich der medizinischen Einigung der Kandidaten erforderlich.

## *Kooperation zwischen Sozial- und Werkdienst*

Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsbetrieben und dem Sozialdienst der Anstalten wird von der Mehrheit der Befragten als verbesserungswürdig beschrieben. So gebe es generell nur wenige Berührungspunkte zwischen beiden Berufsgruppen und ein fachlicher Austausch über die Inhaftierten finde relativ selten statt. Gleichzeitig berichten nahezu alle Befragten über Ausnahmen, in denen eine gute Zusammenarbeit mit einzelnen Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern besteht.

Insbesondere die Vollzugsplankonferenzen bilden nach Ansicht vieler Befragter ein wichtiges Forum für den Austausch und für Absprachen mit dem Sozialdienst. Hinsichtlich der Teilnahme der Mitarbeiter/innen der Arbeitsbetriebe an den Vollzugsplankonferenzen gibt es weder anstaltsintern noch -übergreifend ein einheitliches Verfahren. Die Einladung der Betriebe wird sehr unterschiedlich gehandhabt, wobei einige „niemals“, andere „manchmal“, und wieder einige (wenige) „regelmäßig“ eingeladen werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebe in den Konferenzen vertreten sind, ist bei den inhaftierten Auszubildenden am höchsten. Grundsätzlich herrscht eine gewisse Unsicherheit darüber, ob die Präsenz der Arbeitsbetriebe erwünscht ist oder verlangt wird.

„Manche Gruppenleiter kommen hin und wieder vorbei, weil man sich kennt. Das ist aber freiwillig, und betrifft nur einen geringen Anteil.“

Die überwiegende Mehrheit der Befragten fände es grundsätzlich sinnvoll, an den Konferenzen teilzunehmen oder wenigstens im Vorfeld um eine Einschätzung gebeten zu werden. Viele Befragte betonen, wie wichtig es sei, dass ihre Perspektive in die Vollzugsplankonferenzen einbezogen werde. Hier böte sich vor allen Dingen für den Sozialdienst die Gelegenheit zu erfahren, wie sich die Beschäftigten in den Betrieben verhalten.

Von den meisten Betriebsleiter/innen wird eingeräumt, dass eine persönliche Teilnahme nicht in jedem Fall notwendig sei, manchmal reiche die telefonische Konsultation. Während einer solchen telefonischen Anhörung stellen die Gruppenleiter/innen unter anderem Fragen nach der Anwesenheit des Inhaftierten sowie über dessen Arbeitsleistung und Verhalten im Betrieb.

## Veränderungspotential

Um die Umsetzung von Transit so weit wie möglich am Bedarf der Arbeitsbetriebe und der Anstalten zu orientieren, wurden die Befragten um eine kurze Einschätzung darüber gebeten, ob sie in ihren Betrieben ein Veränderungspotential sehen und wenn ja, welches mögliche Ansatzpunkte wären.

Einige der Befragten stehen anstehenden Veränderungsprozessen – sei es im Rahmen temporärer Projekte oder struktureller Neuausrichtungen – generell eher skeptisch entgegen. Dies liege nicht zuletzt daran, dass viele der in den Anstalten bislang initiierten Projekte und Umstrukturierungen aus ihrer Sicht nicht unbedingt zu einer Erleichterung des Arbeitsalltags geführt haben. Andere scheinen sich mit den vorhandenen Umständen abgefunden zu haben und sehen für sich selbst nur einen geringen Handlungsspielraum, um Veränderungen herbeizuführen.

Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass sich zum Zeitpunkt der Befragungen im Berliner Justizvollzug gravierende Veränderungen vollzogen haben. Dazu zählten die bevorstehende Eröffnung der JVA Heidering ebenso wie die Fusion der Justizvollzugsanstalten Plötzensee und Charlottenburg und die Neuausrichtung der JVA Moabit. Diese Umstrukturierungen haben sich, wenn auch in unterschiedlichem Maße, auf die Personalsituation und die Arbeitsabläufe aller Anstalten ausgewirkt. Insgesamt wird von den meisten Befragten vor allem hinsichtlich der **materiellen Rahmenbedingungen in den Betrieben** ein großes Verbesserungspotential gesehen. Am häufigsten genannt wurden in diesem Zusammenhang:

- die personelle Ausstattung sowohl im Betrieb als auch auf den Stationen,
- die räumliche Ausstattung der Betriebe und
- der den Betrieben zur Verfügung stehende Haushalt zur Anschaffung von Material.

Angesichts der allgemeinen wirtschaftlichen Lage des Landes Berlin werden einer baldigen Änderung jedoch kaum Chancen eingeräumt. In diesem Zusammenhang sollte nicht außer acht gelassen werden, dass zum Zeitpunkt der Befragungen die finanzielle Situation vieler Betriebe aufgrund der geltenden Haushaltssperre besonders angespannt war.

Neben günstigeren materiellen Rahmenbedingungen wünschen sich die Befragten vor allem eine Verbesserung der in den Anstalten bestehenden **Kooperationsstrukturen**. Dies betrifft die Vernetzung der verschiedenen Fachdienste in den Anstalten ebenso wie die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen. Sowohl die Diskrepanz zwischen den Professionen als auch die bestehenden Hierarchien werden als Faktoren genannt, die sich hinderlich auf die Arbeit auswirken. Anstaltsintern betrifft der Wunsch nach Veränderung vor allem die Kooperation zwischen Werk- und Sozialdienst sowie zwischen Betrieb und Arbeitsverwaltung. Aber auch eine intensivere Kooperation mit anderen Betrieben der eigenen Anstalt sowie mit Betrieben anderer Anstalten wäre nach Ansicht vieler Befragter wünschenswert. So wäre für die Implementierung modularer Qualifizierungsangebote beispielsweise eine Kooperation mit der Jugendstrafanstalt sinnvoll, da es hier bereits entsprechende Erfahrungen gebe. Nicht zuletzt in diesem Zusammenhang wird eine bessere Vernetzung mit den Kammern und Innungen als unabdingbar angesehen.

Von elementarer Bedeutung für eine bessere Qualität der anstaltsinternen Zusammenarbeit sei nach Ansicht vieler Befragter eine verbesserte **Kommunikationskultur** in den Anstalten. Der Transfer von Informationen müsse nicht nur besser organisiert werden, auch sei es wichtig, über weitreichende Maßnahmen, die sich auf alle Arbeitsbereiche der Anstalten auswirken, rechtzeitig informiert zu werden. So wird wiederholt der Mangel an Informationen über die Auswirkungen der sich vollziehenden Umstrukturierungen im Vollzug beklagt. Ebenso häufig wird der Wunsch nach mehr Transparenz zum Ausdruck gebracht. Viele Werkbedienstete haben überdies den Eindruck, in wesentliche Entscheidungsprozesse in den Anstalten nicht ausreichend einbezogen zu werden.

Im Hinblick auf die Kooperation zwischen den Betrieben und den Arbeitsverwaltungen der Anstalten werden jedoch auch eine Reihe positiver Beispiele genannt: So habe sich in einigen Anstalten die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung im Vergleich zu früher deutlich verbessert. Nicht nur die Kommunikation zwischen den einzelnen Berufsgruppen und unter den Bediensteten sei besser geworden, auch der Werkdienst selbst habe sich verändert und man stehe neuen Ansätzen und Projekten offener gegenüber. In allen Anstalten wird der Wunsch nach einer höheren Wertschätzung der Arbeit der Betriebe deutlich. So besteht oftmals der Eindruck, dass von den Betrieben unterbreitete Verbesserungsvorschläge ignoriert werden und dass Einbringen eigener Ideen „nicht gewollt“ sei.



„Reden Sie mit uns!  
Die meisten Probleme könnten  
durch Kommunikation gelöst  
werden.“



# Fazit für die zu entwickelnden Qualifizierungsmodule im Vollzug

## *Erforderliche Rahmenbedingungen*

- Um modulare Qualifizierungsangebote realisieren zu können, müssen in den Betrieben Mindeststandards erfüllt werden: Neben einer angemessenen Personalausstattung des Betriebes bedarf es der entsprechenden Infrastruktur für die Umsetzung der Module.
- Von großer Bedeutung ist die Gewährleistung einer weitgehend reibungslosen Integration von modularen Angeboten in die bestehenden betrieblichen Abläufe.
- Unabdingbar für die Umsetzung ist eine enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung der betreffenden Anstalt. Ebenso bedarf es der Unterstützung der Betriebe durch den Projektträger, die Anstaltsleitung und die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz.

## *Form und Inhalte der Qualifizierungsmodule*

- Es wurde deutlich, dass der Umfang und die Inhalte von Qualifizierungsbausteinen nicht nur an die Rahmenbedingungen in den Haftanstalten, sondern auch an die individuellen Voraussetzungen der Inhaftierten angepasst werden müssen.
- Die zu entwickelnden Module müssen kleinteilig und überschaubar sein, so dass ein Abschluss auch bei einer kürzeren Haftstrafe möglich ist.
- Ebenso sollten Möglichkeiten ausgelotet werden, die Qualifikation bzw. Ausbildung auch nach der Entlassung nahtlos fortsetzen zu können.
- Von besonders großer Wichtigkeit ist es, dass die im Rahmen der Module erlangten Qualifikationen dem aktuellen Arbeitsmarktbedarf entsprechen und dass die in den Anstalten vermittelten Module von den zuständigen Handels- und Handwerkskammern anerkannt werden.

## *Vollzugsinterne Kooperation*

Für die Implementierung modularer Angebote, die eng an dem Bedarf der Zielgruppe der Gefangenen orientiert sind, ist eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsbetrieben der Anstalten und dem Sozialdienst im Vollzug erforderlich. Die Auswertung der Gespräche in den Betrieben hat ergeben, dass es hier in allen Anstalten noch erhebliches Handlungspotential gibt. Da in die Umsetzung von „Transit“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes und des Werkdienstes aller beteiligten Anstalten einbezogen sind, bietet sich hier die Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen, sich über die jeweiligen Aufgaben und Interessen auszutauschen, gegenseitige Erwartungen aneinander zu formulieren und gemeinsame Ziele zu entwickeln. Um spätere Reibungsverluste bei der Umsetzung der modularen Qualifizierungen zu vermeiden, wurde deutlich, dass dieser gemeinsame Kommunikationsprozess möglichst frühzeitig einsetzen muss.

## *Auswahl der Betriebe, in denen Qualifizierungsbausteine entwickelt werden*

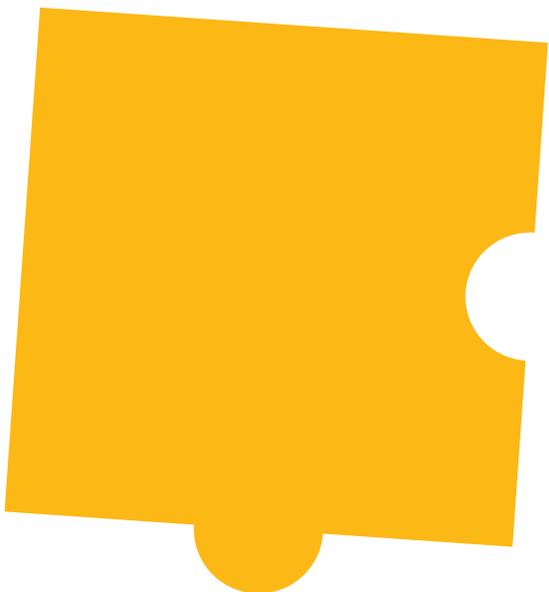
Auf der Grundlage der Bedarfserhebung wurden Empfehlungen formuliert, in welchen Betrieben die Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen als realisierbar erscheinen. Die Empfehlungen basierten auf verschiedenen Kriterien, zu denen unter anderem das Interesse und die Bereitschaft zur Einführung modularer Qualifizierungen seitens der Betriebe sowie die zur Verfügung stehende personelle und infrastrukturelle Ausstattung zählten. So standen in einigen Fällen einem Interesse Rahmenbedingungen entgegen, die eine Realisierung nur sehr schwer möglich erscheinen ließen. Die endgültige Auswahl der beteiligten Arbeitsbetriebe und die Entscheidung über die Inhalte der Qualifizierungsbausteine erfolgten in Abstimmung mit den Arbeitsverwaltungen der Anstalten und der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz.

### 3. Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen

Gegenwärtig werden in sieben Arbeitsbetrieben des Männervollzuges Qualifizierungsmodule für die vorberufliche Orientierung entwickelt und in der Praxis erprobt. Die Qualifizierungsbausteine bieten insbesondere für Inhaftierte mit Bildungsbenachteiligungen eine gute Möglichkeit, fachbezogene Qualifikationen zu erwerben und sich gegebenenfalls auf eine spätere Berufsausbildung vorzubereiten. Da der zeitliche Umfang relativ gering ist, haben auch Gefangene mit kürzeren Haftstrafen die Gelegenheit, an den Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Qualifizierungsbausteine haben einen festgelegten Stundenumfang, es gibt jedoch keinen festgelegten Zeitraum für deren Absolvierung. Die höhere Flexibilität des Umsetzungszeitraums bietet die Gelegenheit, auf die individuellen Lernbedarfe einzugehen, ohne das Qualifizierungsziel zu verfehlen.

Basierend auf der engen Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen der betreffenden Anstalten wurden die Bausteine durch die an „Transit“ beteiligten Mitarbeiter/innen der Arbeitsbetriebe entwickelt, die sich sowohl während des Entwicklungsprozesses als auch während der Umsetzungsphase im Rahmen einer anstaltsübergreifenden Arbeitsgruppe ausgetauscht haben.



## Qualifizierungsbausteine in den Gärtnereien der Justizvollzugsanstalten Moabit, Plötzensee, Tegel und im Offenen Vollzug



Bislang werden in den vier Gärtnereien die Qualifizierungsbausteine „Vegetative und generative Vermehrung“, „Vegetationstechnische Maßnahmen“ und „Holzzuschnitt und Gartenpflege“ im Umfang von jeweils 156 Stunden angeboten.

Für die an der Auswahl der Gärtnereien maßgeblich beteiligten Arbeitsverwaltungen der Vollzugsanstalten war vor allem die Tatsache von Bedeutung, dass es in allen Bereichen des Vollzuges Gärtnereibetriebe gibt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass ein Inhaftierter bereits während der Untersuchungshaft eine vorbereitendes Modul absolvieren kann, welches an die gegebenenfalls sehr kurze Dauer der Untersuchungshaft anpasst ist. Die Verlegung in den geschlossenen Vollzug ermöglicht im Anschluss die Aufnahme in die dortige Gärtnerei, um darauf aufbauend das erste Qualifizierungsmodul zu absolvieren. Wird ein Inhaftierter in den Offenen Vollzug verlegt, ist es wiederum möglich, die Qualifizierung in der dort ansässigen Gärtnerei fortzusetzen. Dabei steht nicht nur die Qualifizierung selbst im Vordergrund, gleichzeitig sollen der Übergang in eine weiterführende Maßnahme oder Ausbildung bzw. die Arbeitsaufnahme außerhalb des Vollzuges geplant und unterstützt werden.

Bei erfolgreicher Teilnahme wird die Ausstellung eines Zertifikates durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen oder die Peter-Lenné-Schule (Oberstufenzentrum Agrarwirtschaft, Staatliche Fachschule für Gartenbau Berlin) angestrebt.

Die Auswahl der ersten Teilnehmer wurde in Absprache mit dem Sozialdienst und der zuständigen Arbeitsverwaltung getroffen. In der Regel handelte es sich um bereits in den Gärtnereien beschäftigte Inhaftierte, die Interesse an der Qualifizierung gezeigt hatten. Bis auf eine Ausnahme beherrschten alle Teilnehmer die deutsche Sprache.

Während der ersten Erprobungsphase in den Gärtnereien der JVA Moabit (Untersuchungshaft), der JVA Plötzensee (geschlossener Vollzug) und des Offenen Vollzuges wurden bislang fünf inhaftierte Männer qualifiziert. Die Grundlage bildeten die von den Gärtnermeister/innen erarbeiteten Qualifizierungsbausteine zur generativen und vegetativen Vermehrung.

Der Ablauf der Qualifizierung wurde im Vorfeld festgelegt und strukturiert. Mit allen Inhaftierten wurde zunächst eine schriftliche Vereinbarung über den Qualifizierungszeitraum, den Stundenumfang und ihre Rechte und Pflichten abgeschlossen.

Zur Festigung des Erlernten musste täglich ein Berichtsheft geführt werden, in dem die Aufgaben, der geleistete Stundenumfang und die erlernten gärtnerischen Fachbegriffe dokumentiert wurden.

## Qualifizierungsbausteine im Werkdienst des Offenen Vollzuges

Für einige Inhaftierte bedeutete dies eine große Herausforderung, die ohne die Unterstützung der Betriebsleiter/innen kaum zu bewältigen gewesen wäre. Die Arbeit an den Berichtsheften eröffnete die Möglichkeit, das Erlernete noch einmal zu reflektieren. Zum anderen wurden die Inhaftierten an Verpflichtungen herangeführt, die auch während einer Ausbildung erfüllt werden müssen. Einmal wöchentlich wurde das Berichtsheft kontrolliert und die angegebenen Qualifizierungsstunden von dem/der verantwortlichen Betriebsleiter/in unterzeichnet. Mit dem Aushängen einer Teilnahmebescheinigung wurde die Qualifizierung abgeschlossen. Der Start der nächsten Module ist für Oktober geplant.



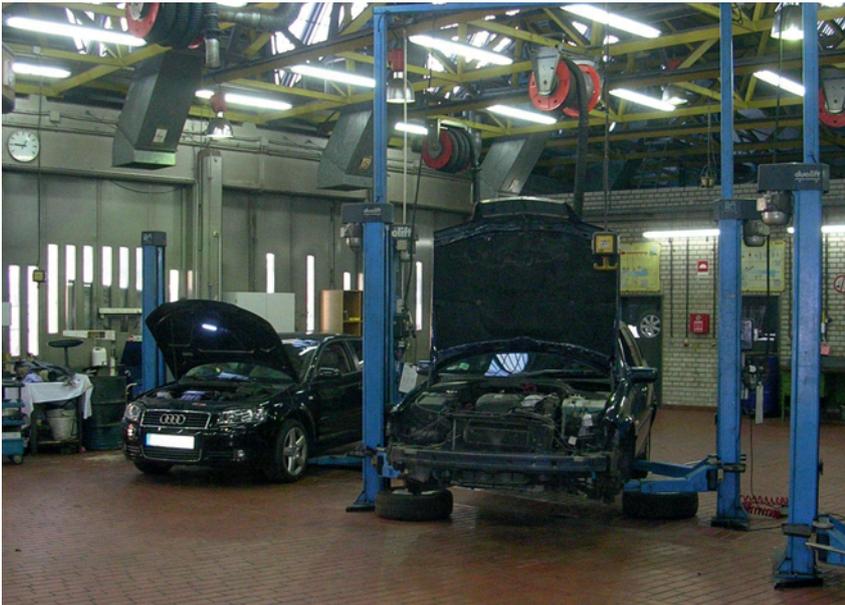
Die Kollegen des Werkdienstes im Offenen Vollzug erarbeiten gegenwärtig mehrere Qualifizierungsmodule im Berufsfeld „Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service“ (FMKU). In den Bereichen „Anschlussarbeiten an Wasser- und Abwasserleitungen“, „Professionelles Lagern und Packen von Umzugsgut“, „Anschluss von Küchengeräten (Starkstrom)“, „Bearbeitung von Vollholz“ und „Montieren von Möbeln und Küchenschränken“ kann die praktische Umsetzung der Qualifizierung entweder im Vollzug, bei externen Maßnahmeträgern oder im Rahmen einer Bildungsmaßnahme erfolgen.

Der Werkdienst des Offenen Vollzuges hat mit der Entwicklung von vorberuflichen Qualifizierungsbausteinen zur Orientierung für den Beruf der „Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service“ einen wichtigen Schritt getan, um den hier inhaftierten Männern mittels einer fundierten Qualifizierung den Übergang von der Haft in ein straffreies Leben in Freiheit zu ermöglichen. Insgesamt ist die Einführung von fünf Modulen geplant, die sich zum aktuellen Zeitpunkt noch in der Entwicklung befinden.

Die Entwicklung der Module erfolgte in enger Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin, die gegenwärtig die Einführung von Teilqualifizierungen in Berlin überprüft. Es ist beabsichtigt, die Module von der IHK zertifizieren zu lassen.

Darüber hinaus wurden Kontakte zu Berliner Umzugsunternehmen aufgebaut, die bereit sind, vorqualifizierten Haftentlassenen sowohl Ausbildungen als auch Arbeitsstellen als angelernte Arbeitnehmer anzubieten. Von Bedeutung dabei ist, dass in den Betrieben der branchenübliche Mindestlohn gezahlt wird.

## Weitere Qualifizierungsbausteine



### *KFZ-Werkstatt der JVA Plötzensee*

Die KFZ-Werkstatt der JVA Plötzensee ist ein Arbeits- und Ausbildungsbetrieb, in dem Inhaftierte eine Berufsausbildung zum KFZ-Mechatroniker und zum KFZ-Lackierer absolvieren können. Im Zuge der Bedarfserhebung wurde deutlich, dass die Umsetzung der Ausbildungen angesichts der existierenden Rahmenbedingungen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist: Zum einen bedarf es aufgrund der Vielschichtigkeit des Ausbildungsrahmens besonderer Fähigkeiten und Fertigkeiten, auf die nur wenige der hier Inhaftierten zurück greifen können. Ebenso sind in der Anstalt viele Gefangene mit kurzen Haftstrafen inhaftiert. Zweckmäßig erschien daher der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen, die auf bestimmte Marktsegmente abzielen, und auf die nach der Haftentlassung entweder im Rahmen einer zusätzlichen Ausbildung aufgebaut werden kann, oder die die Möglichkeit bieten, direkt in den Arbeitsmarkt einzumünden.

In vollzugsanstaltseigenen KFZ-Betrieben gibt es deutschlandweit bisher nur wenige Erfahrungen mit der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen. Wie sich gezeigt hat, sind in der JVA Plötzensee die von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) entwickelten „Bundeseinheitlichen Qualifizierungsbausteine für die Berufsvorbereitung und die Einstiegsqualifizierung im Handwerk“ derzeit nicht realisierbar, da deren Umfang in der Regel bei mindestens 200 Stunden liegt. Angesichts der kurzen Straflänge der Mehrheit der Inhaftierten sind hingegen Module mit einer Dauer zwischen 40 und 60 Stunden zweckmäßig, die innerhalb von zwei bis vier Wochen absolviert werden können.



Ausgehend von den bisherigen Überlegungen wird gegenwärtig in der KFZ-Werkstatt der JVA Plötzensee der Qualifizungsbaustein „Reifenmontage und Auswuchten von Pkw-Rädern“ entwickelt, der in den kommenden Monaten modellhaft umgesetzt werden soll. Nach der Erprobungsphase ist die Einführung zusätzlicher arbeitsmarktrelevanter Module geplant. Unabdingbar für den weiteren Entwicklungsprozess ist die Einbeziehung der Arbeitsverwaltung der Anstalt, der Agentur für Arbeit sowie der Handwerkskammer.

### *Glaserei der JVA Tegel*

Die Glaserei der JVA Tegel ist dem ebenfalls hier ansässigen Bauhof angegliedert und bietet Arbeitsplätze für 10 bis 15 Inhaftierte. Zu den hier ausgeübten handwerklichen Glaserarbeiten zählen Verglasungen aller Art, komplette Glasbearbeitungen (schneiden, bohren, sägen, schleifen, polieren und sandstrahlen) sowie UV-Verklebungen und Bleiverglasungen. Berufsausbildungen werden derzeit nicht angeboten. Um den hier beschäftigten Inhaftierten dennoch eine berufliche Perspektive durch Qualifizierung zu ermöglichen, ist die Einführung von Einstiegsqualifizierungen geplant, zu denen mehrere Qualifizierungsbausteine gehören.

## Bisherige Erfahrungen mit der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen



Bedingt durch die Betriebsstruktur als Produktionsbetrieb, soll die Einstiegsqualifizierung weitestgehend während der laufenden Produktion erfolgen.

Da eine entsprechende Nachfrage besteht und die Ausführung von Glaserarbeiten auf dem Arbeitsmarkt auch in Zukunft gute Perspektiven verspricht, wurde ein Qualifizierungsbaustein „Bearbeitung von Glas und Glaserzeugnissen“ entwickelt. Inhaltlich konzentriert sich der Qualifizierungsbaustein auf erste Arbeiten mit dem Baustoff Glas.

Der Baustein wurde bereits der Berliner Glaserinnung vorgestellt, die einer Zertifizierung positiv gegenüber steht. Mit der Umsetzung des ersten Moduls soll zum Ende des Jahres begonnen werden. Die Auswahl der Teilnehmer soll gemeinsam durch die Arbeitsverwaltung der JVA Tegel und den Betriebsleiter getroffen werden.

Während der laufenden Modellphase in den Gärtnereien der Anstalten und im Werkdienst des Offenen Vollzuges wurden überwiegend gute Erfahrungen mit der Umsetzung gemacht. So bietet die modulare Qualifikation nach Einschätzung der beteiligten Kolleginnen und Kollegen des Werkdienstes und der Arbeitsbetriebe viele Vorteile gegenüber herkömmlichen Ausbildungsangeboten. Wie sie berichten, hat die Mehrheit der teilnehmenden Inhaftierten großes Interesse an den Modulen gezeigt und die Qualifizierung als Chance begriffen. Während der Qualifizierung waren sie motiviert, und weder die Arbeit und Qualifizierung selbst, noch die Dokumentation der Tätigkeiten im Berichtsheft haben ihnen nennenswerte Schwierigkeiten bereitet. Die mit den Modulen einhergehenden Hausaufgaben wurden in der Regel bereitwillig in der Freizeit erledigt.

Ein Vorteil der Bausteine gegenüber mehrjährigen Berufsausbildungen wird vor allem darin gesehen, dass diese relativ unkompliziert an die vollzuglichen Gegebenheiten angepasst werden können. Insbesondere im Offenen Vollzug liegt vor den Inhaftierten zumeist nur eine geringe Reststrafe, angesichts derer sich der Qualifizierungsumfang von 156 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von drei bis vier Monaten als realisierbar erwiesen hat.

Im Vergleich zu zwei- bzw. dreijährigen Ausbildungen wurden bei den Inhaftierten weniger Ermüdungserscheinungen und eine geringere Abbruchwahrscheinlichkeit beobachtet. Als besonders vorteilhaft hat sich erwiesen, dass die Module kleinere Lernabschnitte enthalten, die für die Inhaftierten ebenso überschaubar sind, wie der Rahmen der Lerninhalte. Durch den flexiblen Zeitrahmen ohne starre Vorgaben wurde es beispielsweise möglich, dass der Beginn der Module in den Gärtnereien an die saisonale Pflanzenvermehrungssituation angepasst wurde.

Da das Einstiegsniveau niedrigschwellig ist, konnten auch Inhaftierte mit vergleichsweise geringen schulischen Voraussetzungen und niedrigem Bildungsniveau die Module erfolgreich absolvieren. Die ausgestellten Teilnahmebescheinigungen stellten für sie eine Anerkennung des Geleisteten dar. Darüber hinaus wurde ihr Spaß am Lernen gefördert, und die Beschäftigung mit den Lerninhalten hat sie dazu angeregt, sich mit dem betreffenden Berufszweig und den damit verbundenen beruflichen Perspektiven auseinander zu setzen.

Aber auch die für die Umsetzung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsbetriebe und des Werkdienstes haben von den Qualifizierungsbausteinen profitiert: so konnten sie ihr Wissen als Ausbilder/innen erweitern und neue Informationen sammeln und vermitteln.

Als sinnvoll für die Zukunft wird das Angebot mehrerer Module eingeschätzt, die parallel oder bei längerer Strafzeit auch aufeinander aufbauend absolviert werden können. In der Gärtnerei des Offenen Vollzuges sind als Ergänzung beispielsweise Module denkbar, die sich mit Kundenberatung oder Verkaufsgesprächen beschäftigen.

## 4. Ergänzende Aktivitäten im Rahmen von „Transit“

Im Hinblick auf die weitere Umsetzung der Qualifizierungsbausteine wird jedoch auch noch Verbesserungspotential gesehen:

- Bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den Fachdiensten im Vollzug wäre nicht nur eine stärkere Einbeziehung der Arbeitsbetriebe in die Auswahl der teilnehmenden Inhaftierten wünschenswert, sondern auch ein größeres Interesse seitens des Sozialdienstes und der Anstaltsleitungen an der Umsetzung der Bausteine. Während der Laufzeit der Module sollten zwischen den zuständigen Kolleginnen und Kollegen der Betriebe und des Sozialdienstes regelmäßige Rücksprachen über den Werdegang der betreffenden Inhaftierten statt finden.
- Innerhalb der Anstalten mangelt es derzeit häufig noch an Informationen über die Existenz der Qualifizierungsbausteine. Während in kleineren Anstalten bzw. Vollzugsbereichen die Kommunikation relativ gut funktioniert, indem die Mehrheit der Sozialarbeiter/innen infrage kommende Inhaftierte über diese Qualifizierungsmöglichkeit informiert, ist dies in größeren Anstalten weitaus weniger der Fall. Um den Bekanntheitsgrad der Module zu erhöhen, ist auch hier die stärkere Einbindung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter im Vollzug vonnöten.
- Da einige Inhaftierte nur über unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, wären ergänzende Kurse hilfreich. Hierfür erscheint die Nutzung der elis-Lernplattform, die speziell für das Lernen im Strafvollzug konzipiert wurde, als besonders sinnvoll.
- Bisher fehlt es zumeist noch an geeigneten Räumlichkeiten für die theoretischen Teile der Qualifizierung. Diese wären aber wichtig, damit die Inhaftierten sich zurück ziehen können, um Ruhe zum Lernen zu finden.
- Angesichts der angespannten Personalsituation in der Mehrheit der Betriebe fehlt oftmals die Zeit, sich in ausreichendem Maße den theoretischen Bestandteilen der Module zu widmen. Hierfür müssen in Zukunft noch entsprechende Freiräume geschaffen werden.

Wie schon im Zuge der Bedarfserhebung wurde auch während der laufenden Modellphase deutlich, dass es der gemeinsamen Anstrengung aller daran beteiligten Akteurinnen und Akteure bedarf, um Veränderungsprozesse innerhalb der vollzuglichen Qualifizierungsangebote anzustoßen. Im Rahmen mehrerer fachdienstübergreifender Arbeitsgruppen arbeiten daher Mitarbeitende aus den an „Transit“ beteiligten Arbeitsbetrieben, den Arbeitsverwaltungen und dem Sozialdienst im Vollzug an der Entwicklung gemeinsamer Verfahren, die für die erfolgreiche Umsetzung modularer Qualifizierungsangebote in den Haftanstalten von Bedeutung sind.



## Systematisiertes Zugangsverfahren zu den Qualifizierungsangeboten

Aufgrund des im Berliner Vollzug dezentral organisierten Zugangs von Inhaftierten zu den vorhandenen Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen unterscheiden sich auch die entsprechenden Zuweisungs- und Vermittlungsverfahren in den Anstalten erheblich voneinander. Die eigens eingerichtete Arbeitsgruppe „Internes Übergangsmanagement“ entwickelt daher für die beteiligten Haftanstalten Ablaufmodelle zur Vermittlung von Inhaftierten in die neuen Qualifizierungsbausteine und formuliert Empfehlungen zur Umsetzung der Modelle.

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Mitarbeitern der anstalts-eigenen Arbeitsverwaltung, der Arbeitsbetriebe und des Sozialdienstes im Vollzug zusammen. Neben einem Ablaufschema für den Zugang der Inhaftierten zu den Qualifizierungsbausteinen wurde durch die Arbeitsgruppe ein Fragebogen entwickelt, der von den Betriebsleitern ausgefüllt und in die Vollzugsakte integriert werden soll. Dieser Bogen soll eine Grundlage für die Vollzugsplankonferenzen zur Entscheidung über den weiteren Haftverlauf darstellen. Der Einsatz des Dokumentes wird gegenwärtig in den einzelnen Haftanstalten modellhaft erprobt. Im Anschluss an die zweimonatige Erprobungsphase sollen die Ergebnisse evaluiert und der Bogen gegebenenfalls modifiziert werden, um ihn im Anschluss den Anstaltsleitungen zu präsentieren und die Einführung in den Regelbetrieb zu diskutieren.

## Modelle für ein einheitliches Kompetenz- erfassungsverfahren

In den Arbeitsbetrieben des Männervollzugs kommen gegenwärtig sehr unterschiedliche Verfahren zum Einsatz, um die vorhandenen Fertigkeiten und Kenntnisse der potentiellen Mitarbeiter zu erfassen.

Um trotz multikomplexer Problemlagen die Potentiale der Inhaftierten besser als bisher zu erkennen und für positive Arbeits- und Lernerfahrungen zu nutzen, sollten jedoch sowohl die formalen Qualifikationen als auch die non-formal und informell erworbenen Kompetenzen der Inhaftierten als Entscheidungsgrundlage für die Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit erhoben und bewertet werden. Besonders wichtig dabei ist es, dass in die Bewertung und Einschätzung der Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen der Inhaftierten alle für das Übergangsmanagement zuständigen Fachdienste einbezogen werden, zu denen die Sozialarbeiter/innen im Vollzug, die Bewährungshilfe und die Mitarbeiter/innen der anstaltseigenen Arbeitsbetriebe und Arbeitsverwaltungen zählen.

In der Arbeitsgruppe „Kompetenzprofilung“ stellen daher Mitarbeiter/innen der genannten Berufsgruppen die Anforderungen an Kompetenzermittlungsverfahren im Justizvollzug zusammen und entwickeln gemeinsame Vorschläge für geeignete Verfahren und Instrumente im Hinblick auf die Absolvierung der Qualifizierungsbausteine.

Ziel ist unter anderem der Entwurf eines Erfassungsbogens, der mit den Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit kompatibel ist. Ein erster durch die Arbeitsgruppe entwickelter Entwurf befindet sich bereits in der Erprobungsphase. Es ist geplant, dass der Erfassungsbogen etwa sechs Wochen nach Haftantritt durch ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes gemeinsam mit dem Inhaftierten ausgefüllt wird, wobei der/die zuständige Sozialarbeiter/in für die Koordination des Prozesses verantwortlich ist.

## 5. Ausblick / Perspektiven

In den kommenden Monaten werden in den beteiligten Arbeitsbetrieben und Werkdiensten der Männervollzugsanstalten die bereits erarbeiteten Module weiter erprobt und zusätzliche Module entwickelt und umgesetzt. Neben der Vermittlung von fachspezifischen Kenntnissen sollen auch fachübergreifende und soziale Kompetenzen der Inhaftierten gefördert werden.

Darüber hinaus ist eine Ausweitung des Angebotes an modularen Qualifizierungen geplant: So soll unter anderem ein kombiniertes Modul für den Bau von Fenstern in der JVA Tegel eingeführt werden. In diesem Zusammenhang ist geplant, dass die Tischlerei, die Glaserei und die Malerei jeweils Teilmodule anbieten, die zusammen das Modul „Fensterbau“ ergeben, die aber auch jeweils als Teilqualifizierungen anerkannt werden können.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Absolvierung von Qualifizierungsbausteinen im Vollzug für Inhaftierte gute Möglichkeit eröffnet, sich fachliche Kompetenzen anzueignen und das Erlernte zu reflektieren. Gleichzeitig können sie sich in bestimmten Arbeitsfeldern erproben und beruflich orientieren. Aufgrund ihres flexiblen Zeitrahmens und der überschaubaren Strukturen und Lerninhalte sind die Qualifizierungen auch für diejenigen Gefangenen geeignet, die keinen Zugang zu regulären Berufsausbildungen im Vollzug haben, wie beispielsweise Gefangene mit kurzen Haftstrafen oder Gefangene, die Bildungsdefizite aufweisen.

Damit die Qualifizierungsbausteine nicht nur punktuell und in Abhängigkeit von Projektförderungen angeboten werden, besteht das wichtigste Ziel im weiteren Projektverlauf von „Transit“ darin, diese in den Regelbetrieb der Haftanstalten aufzunehmen.

Um den Haftentlassenen realistische Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen, sollen die Qualifizierungsbausteine durch vollzugsexterne Institutionen zertifiziert werden. Hierfür ist es von großer Bedeutung, die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und den Innungen auszubauen und zu intensivieren.

Ebenso wichtig ist es, dass Informationen über die Inhalte und die im Rahmen der Qualifizierungen erlangten Zertifizierungen an Arbeitsmarktinstitutionen wie die Agentur für Arbeit und die Jobcenter kommuniziert werden. Nicht zuletzt ist der Ausbau von Kontakten zu Arbeitgebern vor allem in Zusammenarbeit mit dem Offenen Vollzug unabdingbar, um die in den Modulen qualifizierten Inhaftierten nach der Entlassung in Arbeit und Ausbildung vermitteln zu können.



