

Übergangsmanagement - ein Modell zur sozialen Integration jugendlicher Straftentlassener

Petran, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Petran, W. (2008). Übergangsmanagement - ein Modell zur sozialen Integration jugendlicher Straftentlassener. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 31(1), 159-165. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-44702>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Übergangsmanagement – ein Modell zur sozialen Integration jugendlicher Straftatlassener¹

Wolfgang Petran

1 Einleitung

Übergangsmanagement ist eine seit einigen Jahren in der sozialen Arbeit verwendete Bezeichnung für vielfältige Aktivitäten, die der Unterstützung von Klienten bei der Orientierung und beim Zugang zu einem für sie neuen Teilsystem dienen. Als bekanntes Beispiel sei das Fallmanagement genannt zur Re-Integration von Beschäftigungslosen in den Arbeitsmarkt.

Für das im Folgenden dargestellte Übergangsmanagement für junge Straftatlassene gibt es (noch) keine Standards und institutionalisierten Strukturen. Insofern haben die in einzelnen Bundesländern durchgeführten Re-Integrationsaktivitäten nach der Haftentlassung durchaus auch einen experimentellen Charakter. Am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Wiesbaden (JVA) erläutere ich das praktizierte Modell der sozialen Re-Integration. Das dortige Übergangsmanagement wurde durch ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung² gefördertes Modellprojekt konzeptionell vorbereitet³. Seit März 2005 fördert das Hessische Justizministerium das Projekt *Arbeitsmarktintegration für jugendliche Straftatlassene* (ArJuS); an ihm nehmen die Justizvollzugsanstalten in Wiesbaden und Rockenberg sowie die Frauenstrafanstalt Frankfurt III teil. In der JVA Wiesbaden sind zurzeit ca. 250 männliche Jugendliche im Alter zwischen 19 und 25 Jahren inhaftiert, in Rockenberg männliche Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren und in Frankfurt III junge Frauen bis 25 Jahren.

ArJuS liegt die Vorstellung zugrunde, dass eine dauerhafte Wiedereingliederung in Arbeit und Beschäftigung ein konstitutiver Faktor zur Rückfallvermeidung ehemaliger Strafgefangener ist. Voraussetzungen dazu sind Chancen zur (berufs-)biografischen Neuorientierung während der Haftzeit und entsprechende Anschlussoptionen nach Haftende. Aktivitäten zur Entlassungsvorbereitung, verknüpft mit individuellen Orientierungs- und Betreuungsangeboten nach der Entlassung, werden unter der Bezeichnung ‚Übergangsmanagement‘ zusammengefasst, dem für die Re-Integration auch in kriminalpräventiver Hinsicht eine hohe Bedeutung zukommt.

- 1 Dr. Lutz Klein und Manuel Pensé vom ArJuS-Team danke ich für ausführliche Gespräche und Kritik.
- 2 Vgl. www.kompetenzen-foerdern.de. Stand: 09.09.2007.
- 3 Vgl. www.ausbildungsvorbereitung.de/jva-projekt.de. Stand: 09.09.2007.

2. Entwicklungsaufgaben entlassener Jugendlicher

Übergangsmanagement im engeren Sinne umfasst die Entlassungsvorbereitung und eine Phase nach der Entlassung. Dieser Zeitraum ist für die Re-Integration des ehemals Inhaftierten und die Verortung in sozial unauffällige Beziehungen von enormer Bedeutung. Die ‚*Wege in die Unauffälligkeit*‘⁴ stellen den Großteil der Entlassenen vor Entwicklungsaufgaben, denen sie – soll eine Integration erfolgreich verlaufen – nicht ausweichen können. Die Jugendlichen stehen vor der Aufgabe: sich in den Leistungsbereich zu integrieren und über kurz oder lang einer Arbeit nachzugehen, die ihnen ein relatives Maß an Zufriedenheit bietet; ihre Schulden abzubauen, die sie häufig als Folge ihres Lebensstils, aber auch als Folge ihrer Straftaten, der Sanktionen und der Gerichtskosten angehäuft haben; stabile soziale Beziehungen aufzubauen, die eine befriedigende, straffreie Freizeitgestaltung ermöglichen und emotionale Bedürfnisse, aber auch Statuszuschreibung erfüllen; fortbestehende Verhaltensauffälligkeiten auf ein durch die Instanzen der formalen sozialen Kontrolle ‚tolerierbares‘ Maß zu reduzieren (Stelly/Thomas 2003, S. 9 f.).

Wolfgang Stelly und Jürgen Thomas unterscheiden drei Phasen zur Bewältigung der o. g. Problemlagen, in deren Verlauf sich kognitive Veränderungen und Verhaltensveränderungen wechselseitig bedingen. In der *Entschlussphase* steht der Entschluss des Jugendlichen, auf die Begehung weiterer Straftaten zu verzichten und Verantwortung für sein Leben zu übernehmen. Zudem ist es erforderlich, dass er seine Bewertung des eigenen kriminellen Verhaltens ändert. In der *Versuchs- und Vermeidungsphase* stehen die Jugendlichen vor der Aufgabe, ihre alten Gewohnheiten zu durchbrechen und alte Kontakte (z. B. im Freizeitbereich) zu meiden. Parallel hierzu versuchen sie im Leistungsbereich Fuß zu fassen, wobei ihnen aufgrund ihrer problematischen Leistungsbiografie in der Regel die weniger attraktiven Segmente des Arbeits- und Ausbildungsmarkts offenstehen. Die monetäre Anerkennung sowie Status und Bestätigung sind dementsprechend gering. In dieser Phase sind die Jugendlichen sehr anfällig für negative Lebensereignisse. Die *Stabilisierungsphase* ist durch positive Erfahrungen besonders in der Arbeit und in der Partnerschaft gekennzeichnet. Die Bedeutung dieser Phase liegt darin, dass die Jugendlichen aus Arbeit, Partnerschaft und nichtdelinquenter Freizeit in dem Maße Bestätigung ziehen, dass sie die neuen Rollen als Teil ihres Selbstbildes annehmen. Mit zunehmender Dauer der Einbindung in neue Sozialbeziehungen steigt der individuelle ‚Nutzen‘; zudem übernehmen die Jugendlichen allmählich Werte und Normen der neuen Sozialsysteme und entwickeln die Fähigkeit, diese Werte und Normen auch tatsächlich in ihrem Verhalten umzusetzen.

Dass diese drei Phasen störungsanfällig sind, braucht nicht weiter betont zu werden. Das Übergangsmanagement dient nun dazu, die Jugendlichen in ihrem Ablösungs- und Stabilisierungsprozess zu unterstützen und ihnen feste Ansprechpersonen anbieten zu können. Das Bewusstsein um die Bedeutung einer systematischen Entlassplanung mit den betroffenen Inhaftierten ist in den letzten Jahren stärker geworden und schlägt sich auch in Regelungen zur Entlassungsvorbereitung in den Entwürfen der Jugendstrafvollzugsgesetze nieder, es bedarf aber, wie hier gezeigt werden soll, auch einer geeigneten organisatorischen Umsetzung.

4 So der Projekttitle eines Forschungsprojekts des Instituts für Kriminologie an der Eberhard Karls Universität Tübingen.

3 Strukturelle Vorentscheidungen für ein Übergangsmanagement

Von grundlegender Bedeutung ist die Entscheidung, ob das Übergangsmanagement jva-intern oder extern aufgebaut werden soll. Von dieser Entscheidung hängt es ab, ob der Sozialdienst das Übergangsmanagement als zusätzliche Aufgabe wahrnimmt oder ob es von Externen betrieben wird. Im ersten Fall mag ein Vorteil darin liegen, dass der Sozialdienst die Klientel gut kennt und durch den Behandlungsvollzug ‚nah dran‘ ist. Dieser Sichtweise steht jedoch der Nachteil gegenüber, dass durch die Überlastung mit Vollzugsaufgaben das Übergangsmanagement nicht in der erforderlichen Intensität und Beharrlichkeit, insbesondere außerhalb der JVA, betrieben werden kann; auch müssen sich die Einbindung und Abhängigkeiten von den formellen und informellen Anstaltsstrukturen keineswegs nur als vorteilhaft erweisen.

Ein externes Übergangsmanagement ist demgegenüber von vornherein auf eine gewisse strukturelle Distanz gegenüber der Anstalt angelegt. Das sichert eine Weisungsunabhängigkeit gegenüber der Anstaltsleitung, eine größere relative Autonomie und als Vollzeitaufgabe eine systematische Bearbeitung der anfallenden Aufgaben. ArJuS praktiziert die zweite Lösung: in jeder der drei JVAen kümmert sich je ein/e Übergangsmanager/in, angestellt bei einem Bildungsträger, um die Entlassplanung und Nachbetreuung. Wie die Frage nach der organisatorischen Ausgestaltung des Übergangsmanagements gelöst wird, hängt von der jeweiligen Anstalt bzw. von der Entscheidung des zuständigen Justizministeriums ab. Auf jeden Fall muss sie geklärt werden, bevor das Übergangsmanagement als Arbeitsmodus installiert wird.

3.1 Die Beziehung Externe – Interne

Die zweite Lösung erscheint zwar für eine Professionalisierung des Übergangsmanagements vorteilhafter, sie wirft jedoch auch Probleme auf, denen sich die Externen stellen müssen. Denn der Einsatz externer Mitarbeiter/innen in JVA-Strukturen stellt seinerseits eine heikle Integrations- bzw. Akzeptanzaufgabe dar. Sie müssen sich mit Fantasiebildungen des Sozialdienstes auseinandersetzen, wie z. B.: „Machen die das etwa besser als wir?“ Oder: „Ist das nicht eine Entprofessionalisierung des Sozialdienstes?“ „Beginnt damit ein schleichendes Outsourcing?“ Auch Neid ist mit im Spiel: „Uns kürzt man seit Jahren Ressourcen weg, dann kommen Externe mit frischem Geld und machen das, was wir seit Jahren tun wollen.“

Diese, allerdings nicht offen artikulierten Befürchtungen, wurden in mehreren Sitzungen ‚kleingearbeitet‘ und in einer Vorgehensweise festgelegt, welche die Aufgaben des Übergangsmanagements als auch die Rolle des Sozialdienstes minutiös festlegt (Wer stellt wann Daten zur Verfügung? Wer hat welche Zugriffsrechte?). Die Akzeptanz durch den Sozialdienst ist von fundamentaler Bedeutung, denn von seiner Kooperationsbereitschaft hängt es ab, ob das Übergangsmanagement überhaupt seine Arbeit aufnehmen kann. Beispiele in anderen Haftanstalten zeigen, dass der Versuch, ein Übergangsmanagement zu installieren, ins Leere läuft, wenn der Sozialdienst nicht mitspielt.

Für die Beziehung zwischen Internen und Externen bedeutet dies auch, dass das Übergangsmanagement ein Profil ausbilden muss, welches den organisatorischen und aufgabenbezogenen Unterschied zu JVA-Bediensteten akzentuiert, zugleich aber ‚in der Sa-

che' eine enge Anbindung in die JVA, vor allem zum Sozialdienst, sicherstellt. ArJuS wurde in den drei JVAen akzeptiert, weil das Projekt klarmachen konnte, dass es dem Sozialdienst keine Ressourcen wegnimmt und es eine kontinuierliche Begleitung sicherstellen kann, die der Sozialdienst in dieser Weise nicht hätte leisten können.

3.2 Aufgaben des Übergangsmanagements

Die Jugendlichen werden aus den drei JVAen hessenweit entlassen, sodass der Aktionsradius des Übergangsmanagements über die Region der JVA hinausgehen muss – eine Anforderung, die erst im Lauf der Zeit realisiert werden kann und auf einen Netzwerkaufbau verweist. Eine Auswertung der durch ArJuS betriebenen Aufgaben ergibt folgende Auflistung:

- *Berufliche Wegeplanung und Ausarbeitung von individuellen Übergangsplänen:* Hier ist vor allem die enge Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst erforderlich, der mindestens drei Monate vor dem geplanten Entlassungstermin den/die jeweilige Übergangsmanager/in in Wiesbaden, Rockenberg oder Frankfurt informiert und einen weitergehenden Beratungsbedarf der zu entlassenden Person signalisiert. In Beratungsgesprächen erarbeiten Übergangsmanager/in und die Inhaftierten dann einen auf sie zugeschnittenen Entlassungsplan.
- *Hilfe bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen*
- *Beratung über gesetzliche Förderungsmöglichkeiten:* Dies betrifft insbesondere die Fördermöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch II und III, denn die in der Regel mittellosen Jugendlichen sind für eine Anschlussperspektive auf staatliche Unterstützung angewiesen, müssen sich aber in der Arbeitsverwaltung eine Position als Zielgruppe erst ‚erkämpfen‘.
- *Begleitung lockerungsgerechter Gefangener bei Behördengängen:* Hierzu zählt ein möglichst frühzeitiger Kontakt zur zuständigen Arbeitsagentur oder zu einer der Arbeitsgemeinschaften der Sozial- und Arbeitsverwaltung. Auf Endstrafe entlassene Gefangene werden selbstverständlich zu den entsprechenden Behörden begleitet.
- *Ansprechpartner für Entlassene:* Vor und nach der Entlassung sind die Übergangsmanager Ansprechpartner, ein Angebot, welches nicht von allen Ex-Gefangenen wahrgenommen wird.
- *Hilfe bei der Wohnraumbeschaffung:* Hier sind Kontakte zu den jeweiligen Wohnungsämtern erforderlich.
- *Beratung in Konfliktsituationen*
- *Ansprechpartner für Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe:* Für den Fall, dass ein/e Jugendliche/r ein Praktikum in einem Betrieb absolviert oder eine Ausbildung (fort)setzt, sind die jeweiligen Übergangsmanager Ansprechpartner für den Betrieb.

Die Zusammenarbeit mit Dritten (öffentliche Stellen, private Organisationen und Personen, die der Eingliederung der Gefangenen nach der Entlassung förderlich sein können), ist in den 2008 in Kraft tretenden Entwürfen der Jugendstrafvollzugsgesetze der Bundesländer ausdrücklich gefordert. Diese Neuregelungen betonen die Bedeutung der Entlassungsvorbereitung, insbesondere die Begleitung während der Re-Integrationsphase, und fördern auch ein breites Handlungsspektrum des Übergangsmanagements.

Eine Qualität des von ArJuS initiierten Modells besteht darin, dass ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren die Entlassungsbegleitung übernehmen. Denn die betreffenden Ju-

gendlichen sind in der Regel überfordert, Ansprüche bei Behörden durchzusetzen und realistische Perspektiven stringent zu verfolgen. Die Mentorinnen und Mentoren wurden in einer Workshop-Reihe, durchgeführt mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin, auf ihre Aufgaben vorbereitet. Zurzeit können etwa 15 Mentoren für die Nachbetreuung zugeordnet werden, wenn ein ‚passender‘ Proband zur Entlassung ansteht.

Eine Auswertung im Juni 2007 zeigt, dass dem Übergangsmanagement ArJuS 109 Fälle zugewiesen wurden, von denen 103 bereits in irgendeiner Form im Vorjahr bearbeitet wurden. Von den aus der Haft Entlassenen wurden 21 kontinuierlich über einen längeren Zeitraum durch das ÜM draußen betreut. Im ersten Halbjahr 2007 gab es zudem 21 Fälle mehr oder weniger intensiven Mentorings. Informationen über den späteren Verbleib erbrachten, dass in mehr als 20 Fällen ArJuS maßgeblich an der Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Trainingsmaßnahmen beteiligt war.

Bei mindestens zehn weiteren Fällen förderte es den Übergang in eine externe Schule. Von fünf Probanden ist bekannt, dass sie in einer Übergangseinrichtung leben; sieben gingen zunächst in eine Therapieeinrichtung, drei wechselten in den offenen Vollzug. Es gibt zudem eine Vielzahl von Fällen, die während der Haftzeit zwar beraten wurden, ihren Arbeitsplatz aber vornehmlich aus eigenem Antrieb fanden. Keineswegs bedeuten die aufgeführten Zahlen, dass die ‚restlichen‘ Probanden sich nicht in den Arbeitsmarkt integrieren konnten oder gar rückfällig geworden sind. Es liegen lediglich keine verlässlichen Angaben hierzu vor.

4 Das Klientel des Übergangsmanagements

Eine Darstellung der Arbeitsweise des Übergangsmanagements und des Mentoring-Einsatzes müsste sich idealerweise auf Einzelfallschilderungen stützen; diese würde jedoch den Rahmen dieses Beitrags überschreiten. Um einen Eindruck von der Spannweite der Problemlagen zu geben, sei die Klientel des Übergangsmanagements anhand hervorstechender Merkmale charakterisiert.

Es lassen sich vier Gruppen unterscheiden, mit denen ArJuS zu tun hat. Zur ersten gehören Entlassene, die während der Haft an berufsqualifizierenden Maßnahmen teilgenommen hatten und die das Projekt bei der Strukturierung ihres Lebens unterstützen will. Sie fordern selbständig Beratung durch das Übergangsmanagement ein, haben eine vergleichsweise hohe Motivation, ihr Leben eigenverantwortlich regeln zu wollen. Das Übergangsmanagement versucht nun, mit ihnen ein Setting zu konstruieren, von dem angenommen wird, dass es für deren Lebensführung wichtig sei. So wird bspw. im Fall eines Verstoßes gegen Therapieauflagen Kontakt zur Bewährungshilfe aufgenommen und Unterstützung durch Mentoring initiiert. Die zweite Gruppe besteht aus Entlassenen, die trotz Teilausbildungen während der Haft relativ rasch wieder in Mangelsituationen geraten würden. Auch bei dieser Gruppe setzt ArJuS Mentoren ein, um diese aufzufangen. Die dritte Gruppe setzt sich aus Klienten zusammen, die eine Therapie beginnen (wollen). Auch wenn die Vorbereitung einer Therapie unter der Bedingung vorzeitiger Entlassung eher schwierig ist, so versucht das Übergangsmanagement für diejenigen Klienten ein Ausstiegsszenario zu konstruieren, die sich aus dem Drogenmilieu herauslösen wollen. Dass dies keineswegs in jedem Fall ein erfolgreich verlaufender, da von unkalkulierbaren Variablen abhängiger Prozess ist, braucht nicht weiter hervorgehoben zu werden. Zwar wäre es fatal, während der Therapiezeit die Ausbildung zu unterbrechen (Erfolg im Leistungsbe-

reich); allerdings zeigen die bisherigen Projekterfahrungen auch, dass bei einer anhaltenden Affinität zu Drogen in Verbindung mit einer gegebenen räumlichen Nähe zur Drogenszene diese die Ausbildungserfolge überlagern. Die Erfahrungen zeigen weiterhin, dass die während der Entlassungsphase betriebene Vorbereitung einer stationären Langzeittherapie bei Endstraflern in der Regel erfolglos ist, weil sie den geplanten Therapieplatz nicht antreten. Rehabilitanden mit Einschränkungen im Lernbereich bilden die vierte Gruppe des Entlassungsklientels. Entweder sind sie als Rehabilitanden bereits vor der Haft anerkannt oder die Anerkennung erfolgt, betrieben durch Fachdienste der JVA, während der Haft. Diese Information geht an die Reha-Beratung der zuständigen Arbeitsagentur, die dem Betreffenden nach der Entlassung ein spezielles Angebot zur Reha-Förderung vorlegen kann, in dem hier angesprochenen Fall eine Ausbildung in einem Helfer-Beruf.

5 Netzwerkarbeit

Ein erfolgreiches Übergangsmanagement ist neben der Verortung in einer JVA auf das Zusammenspiel von Akteuren des Arbeitsmarkts, der Wirtschaft (Betriebe, Kammern), des (Aus)Bildungssektors und dem sozialen Bereich angewiesen. Die sogenannte Netzwerkarbeit ist eine unabdingbare Voraussetzung, um eine Grundsicherung des Klienten sicherzustellen und realistische Zukunftsperspektiven ausloten zu können. Das Aushandeln von Zugangsregelungen für (Aus-)Bildung und Arbeit macht einen Großteil der Netzwerkaktivitäten aus; denn Haftentlassene sind – aufgrund diskontinuierlicher Bildungsbiografien und/oder ihres Alters – in der Regel ‚Quereinsteiger‘, die aus den Normalverhältnissen einer Institution vorerst herausfallen (z. B. Aufnahme einer Ausbildung oder eines Schulbesuchs nach dem vorgesehenen Eintrittstermin).

Da die Jugendlichen aus den o. g. Haftanstalten hessenweit entlassen werden, ist es erforderlich, entsprechende Kontakte und Strukturen in Süd-, Mittel- und Nordhessen hinaus zu etablieren. Dies geschieht u. a. über eine Beteiligung an dem ‚Innovationsprogramm Hessen 2007‘. Eine längerfristige Perspektive des Übergangs-Netzwerks besteht darin, externe Beratungsexpertise systematischer in den Vollzug einbringen. Dazu gehören:

- Überblicke über Regelangebote öffentlicher und privater Einrichtungen. (Welche Institution bietet was an?)
- Kooperation mit anderen Einrichtungen, z. B. der Bewährungshilfe, Trägern der freien Straffälligenhilfe, Schulen
- Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und Kommunalverwaltungen (Jugend- Wohnungs-, Sozialämter, überbetriebliche kommunale Ausbildungsbetriebe)
- Die Ausweitung des Netzwerks durch Zusammenarbeit mit Lernenden Regionen und der Initiative ‚Hessencampus‘
- Fallreflexionen mit den am Übergangsmanagement beteiligten JVAen.

6 Anforderungen an Übergangsmanagerinnen und Übergangsmanager

Die Standards der klientenzentrierten Beratung gelten auch für die Arbeit im Übergangsmanagement, wie Empathie und Abgrenzung; ein ausbalanciertes Nähe-Distanz-Verhältnis beugt auch davor vor, Enttäuschungserlebnisse nicht überhand nehmen zu lassen. Weiterhin sind strukturiertes Arbeiten und Fachkenntnisse über Förderstrukturen des Sozialgesetzbuches II und III erforderlich (z. B. für das Ausloten von Kriterien für Entscheidungsspielräume in der Einzelfallarbeit). Die Netzwerkarbeit verlangt entsprechende organisatorische und kommunikative Fähigkeiten.

Für die Aushandlung von Klienteninteressen gegenüber Institutionen sind argumentative Durchsetzungsfähigkeit und Beharrlichkeit sehr förderlich. Diese Eigenschaften verweisen auf keine spezifische Ausbildung für das Übergangsmanagement, wie bspw. (Sozial-)Pädagogik oder Sozialarbeit. Auch Berufserfahrungen in der Wirtschaft oder in anderen Bereichen erweisen sich, wie das Beispiel ArJus zeigt, als nützlich für ein professionelles Übergangsmanagement.

7 Resumé

Entlassungsvorbereitung und Übergangsmanagement bilden ein Handlungsgerüst zur Re-Integration von Inhaftierten. Ein externes Übergangsmanagement ist sowohl auf die Einbindung in JVA-Strukturen als auch auf eine relative Autonomie gegenüber Außenkontakten angewiesen. Erfolgsentscheidend ist eine wirkungsvolle Verschränkung von (regionalen) Institutionen, Einzelfallarbeit und individueller Betreuung nach der Entlassung.

Literatur

Stelly, Wolfgang; Thomas, Jürgen, 2003: Wege in die Unauffälligkeit – Stand der Forschung. Tübingen, Quelle: <http://www.ifk.jura.uni-tuebingen.de/arbeitsberichte/index.html>, (Zugriff: 03.09.07).

Wolfgang Petran
INBAS
Herrnstr. 53
63065 Offenbach
E-Mail: petran@inbas.com