



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Hafterfahrung

Am Fallbeispiel des Berliner Männervollzugs

verfasst von / submitted by

Michelle Noé-Nordberg, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2019 / Vienna 2019

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbstständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert und mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

.....

Datum

.....

Unterschrift

*Mein Dank geht an alle,
die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben.*

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	8
2. Forschungskontext	11
2.1 <i>Der Berliner Arbeitsmarkt</i>	11
2.2 <i>Das Berliner Strafvollzugsgesetz</i>	13
2.3 <i>Beschäftigung und Qualifizierung im Vollzug</i>	14
3. Theoretische Grundlagen	16
3.1 <i>Arbeitsmarkttheorien</i>	16
3.1.1 <i>Humankapitaltheorie</i>	19
3.1.2 <i>Exklusion mittels Strafrecht</i>	20
3.2 <i>Soziale Schließung</i>	21
3.3 <i>Kriminalsoziologische Theorien</i>	23
3.3.1 <i>Anomie-Theorie nach Merton</i>	24
3.3.2 <i>Subkulturtheorie nach Cohen</i>	25
3.3.3 <i>„Reintegrative Shaming“ nach Braithwaite</i>	26
4. Forschungsstand	28
4.1 <i>Bildung und Arbeitserfahrung vor Haft</i>	29
4.2 <i>Die Motivation zur Weiterbildung im Vollzug</i>	31
4.3 <i>Die Arbeitsmarktintegration von Haftentlassenen</i>	33
4.4 <i>Stigmatisierung durch Haftenerfahrung</i>	37
5. Methodische Vorgehensweise	39
5.1 <i>Zugang zum Feld</i>	41
5.2 <i>ExpertInneninterview</i>	41
5.3 <i>Auswertung mittels Inhaltsanalyse</i>	43
5.4 <i>Datenschutz</i>	45
5.5 <i>Operationalisierung und Datensatz</i>	45
5.5.1 <i>Berufsprestige</i>	46
5.5.2 <i>CASMIN</i>	47
5.6 <i>Quantitative Unterfragen</i>	48
6. Auswertung	51
6.1 <i>KFV-Teilnehmerbeschreibung</i>	51
6.1.1 <i>Testergebnisse</i>	55
6.1.2 <i>KFV-Empfehlungen</i>	57

<i>6.2 Berufliche Mobilität</i>	58
6.2.1 Soziodemographische Unterschiede zwischen den Mobilitätsgruppen	58
6.2.2 Empfehlungen zur vollzuglichen Maßnahme	63
<i>6.3 Beantwortung der Unterfragen</i>	64
<i>6.4 Auswertung der qualitativen Interviews</i>	79
<i>6.5 Qualitative Ergebnisse</i>	82
6.5.1 Situation vor Haft	82
6.5.2 Situation in Haft	83
6.5.3 Situation nach Haft	96
7 Verknüpfung der Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfrage	101
8 Fazit	109
9 Literaturverzeichnis	117
10 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	124
11 Abstracts	125

1. Einleitung

„Unsere Gesellschaft vollstreckt (...) ihre harte Sanktion des Freiheitsentzugs im wesentlichen an einer kleinen Minderheit – an den Männern aus der untersten Sozial- und Bildungsschicht“ (Geißler 1994, S.161).

Die vorliegende Masterarbeit setzt sich mit der Arbeitsmarktintegration von Männern mit Haftenerfahrung auseinander. Wie das Zitat verdeutlicht, hat diese Personengruppe häufig bereits vor Haftantritt Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das Leben nach Haft gestaltet sich für die Meisten demnach nicht einfacher. Zu Wohnungssuche, Amtsgängen und sozialen Beziehungen kommt meist auch die Suche nach Erwerbsarbeit. Diese wird jedoch meist durch berufliche Defizite und Einträge ins Führungszeugnis erschwert (vgl. Matt 2007, S. 26).

Der Strafvollzug versucht – durch berufliche Maßnahmen im Vollzug, der Zusammenarbeit mit ResozialisierungsberaterInnen sowie die individuelle Vollzugsplanung für jeden Gefangenen (vgl. §§9,10 StVollG Brln) –, positiv auf die Chancen der Gefangenen am Arbeitsmarkt einzuwirken. Um die Zuteilung der Insassen in berufliche Maßnahmen und Betriebe zu erleichtern, wurde 2017 das Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) im Berliner Männervollzug etabliert. Darin werden, neben dem Bildungsniveau und der Arbeitserfahrung, auch die handwerklichen und berufsbezogenen sozialen Fähigkeiten der Gefangenen ermittelt und der Berufswunsch der Teilnehmer erfasst. Zudem wird jedem Teilnehmer des KFVs eine Empfehlung für eine berufliche Maßnahme und ein Einsatzgebiet in Haft ausgesprochen, um die individuelle Vollzugsplanung an das jeweilige Bildungsniveau und die Interessen der Gefangenen anpassen zu können (vgl. Berliner Justizvollzug (a)).

Ziel dieser Arbeit ist es, den Nutzen von schulischen und beruflichen Qualifizierungen bzw. dem Sammeln von Arbeitserfahrung während der Haft für die Arbeitssuche in und nach Haft aufzuzeigen. Hierfür wird nach dem komplementären Mixed-Methods-Ansatz vorgegangen, in welchem die Auswertung der Teilstudien parallel, aber getrennt voneinander erfolgt und diese schlussendlich, zur Beantwortung der Forschungsfrage, miteinander verknüpft werden (vgl. Creswell und Plano Clark 2007). Um die quantitativen Unterfragen beantworten zu können, werden

die Berufserfahrungen sowie die beruflichen Zukunftsvorstellungen der Teilnehmer des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KfV) anhand ihrer ISCO-08 Kodierungen der Prestigeskala nach Treiman (1977) zugeordnet. Dadurch kann die geplante berufliche Mobilität der Gefangenen nach Haft dargestellt werden. In einem weiteren Schritt wird der Berufswunsch der Gefangenen mit ihrer Bildungs- und Berufsbiografie in Zusammenhang gebracht, um zu ermitteln, inwieweit die Umsetzung der Empfehlungen des KfVs einen Nutzen für die beruflichen Ambitionen der Insassen haben würde.

Im qualitativen Forschungsteil werden sowohl die Qualifizierungen in Haft, die Arbeitssuche aus dem offenen Vollzug sowie die berufliche Situation der Gefangenen nach Haft aus Sicht der ResozialisierungsberaterInnen dargestellt und etwaige Probleme aufgezeigt.

Die Ergebnisse der Arbeit sind dabei nicht nur von wissenschaftlichem Interesse, sondern haben ebenso sozialpolitische Relevanz:

Jedes Jahr sind allein in Berlin über 10.000 Personen in Vollzugsanstalten untergebracht und werden zum Großteil nach wenigen Jahren wieder entlassen (vgl. Berliner Justizvollzug (b)) und somit auf den freien Arbeitsmarkt zurückgeschickt.

Betrachtet man den Arbeitsmarkt, lassen sich hier bereits die ersten Schwierigkeiten für die Haftentlassenen erkennen. So lag die Arbeitslosigkeit im Jahr 2018 in Berlin klar über dem gesamtdeutschen Wert (vgl. Amt für Statistik Berlin Brandenburg) und ein Viertel der ArbeitnehmerInnen in Deutschland war im Niedriglohnsektor tätig (vgl. DIW Berlin, 2019b). Zudem verdeutlicht das niedrige Bildungsniveau der Arbeitslosen in Berlin (vgl. Brenke 2016), dass der Arbeitsmarkteinstieg nach Haft, unter anderem aufgrund der schulischen und beruflichen Defizite vieler Entlassener, mit Schwierigkeiten verbunden sein kann.

Obwohl bekannt ist, dass Haftentlassene eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Matt 2007), existieren nur wenige Studien zu dieser Thematik. Lechner und Reiter (1997) zeigen auf, dass zwar ein Großteil der Gefangenen in Österreich nach ihrer Entlassung arbeitslos ist, aber diese Tatsache unbeachtet bleibt, da sie nur einen geringen Prozentanteil der Arbeitslosen in der Bevölkerung stellen. Das zeigt sich auch daran, dass Bildungsniveau und Arbeitserfahrung der Gefangenen in Deutschland nicht durch amtliche Strafvollzugsstatistiken erfasst

werden. Auch in Forschungsarbeiten des deutschsprachigen Raums wird die Arbeitsmarktlage der Inhaftierten vor sowie nach Haft kaum thematisiert, wodurch eine große Forschungslücke entsteht, die mithilfe dieser Arbeit etwas verkleinert werden soll.

Dabei wird in der vorliegenden Masterarbeit zuerst der Kontext der Forschung beleuchtet, um einen Überblick über den Arbeitsmarkt in Berlin, die Berliner Vollzugsgesetze sowie die vollzuglichen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu geben. Daran anknüpfend werden Arbeitsmarkt- sowie kriminalsoziologische Theorien vorgestellt, die als Grundlage dieser Arbeit zu verstehen sind. In Kapitel 4 werden aktuelle Ergebnisse aus der Vollzugsforschung präsentiert. Dabei werden sowohl Erkenntnisse über die schulische und berufliche Vergangenheit von Inhaftierten thematisiert als auch die Gründe der Gefangenen, in Haft eine Ausbildung zu beginnen, dargestellt. Zudem werden die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Hafterfahrung und das Stigma der Haft beleuchtet. Die Beschreibung der methodischen Vorgehensweise findet in Kapitel 5 statt, in welchem sowohl auf den komplementären Mixed-Methods-Ansatz als auch auf das Vorgehen innerhalb der einzelnen quantitativen sowie qualitativen Forschungsteile eingegangen wird. In Kapitel 6 erfolgt die quantitative und qualitative Auswertung. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden in Kapitel 7 verknüpft und zur Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen. Kapitel 8 fasst die Arbeit schlussendlich in einem Fazit zusammen.

2. Forschungskontext

Die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Hafterfahrung unterliegt vielen Einflüssen. Während die Strafvollzugsgesetze den Rahmen für berufliche Maßnahmen und ihre Gewichtung im Vollzug festlegen (vgl. Laubenthal 2011), spielt auch ihre Umsetzung in Letzterem eine wichtige Rolle, da die Zuweisung zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz unter anderem von den Angeboten an Betrieben zur Qualifizierung oder Beschäftigung abhängig ist (vgl. Berliner Justizvollzug (a)). Nicht außer Acht darf zudem der externe Arbeitsmarkt gelassen werden, durch welchen die Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration festgelegt werden (vgl. DIW Berlin, 2019b).

2.1 Der Berliner Arbeitsmarkt

Trotz starkem und – im Vergleich zu den anderen deutschen Bundesstaaten – überdurchschnittlichem Beschäftigungswachstum nimmt die Arbeitslosenzahl in Berlin laut Brenke (2016) nicht stärker ab als in der gesamten Bundesrepublik. Grund dafür ist unter anderem, dass das Arbeitskräftepotential in der Bundeshauptstadt stark zugenommen hat. So lag die Arbeitslosenquote 2018 aller zivilen Erwerbspersonen in Berlin bei 8,1% und somit klar über dem Wert der gesamten deutschen Bundesrepublik (5,2%). Mit einer Quote von 8,8% sind Männer in Berlin stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (7,4%). Am stärksten betrifft Arbeitslosigkeit mit 16,1% jedoch AusländerInnen (vgl. Amt für Statistik Berlin Brandenburg).

2016 erhielten rund 80% der Arbeitslosen in Berlin Hartz-IV-Leistungen, was bedeutet, dass sie schon sehr lange arbeitslos sind oder keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung stellen können, da sie nie darin eingezahlt haben. Ein Blick auf die Statistik zeigt zudem, dass 52,1% der Arbeitslosen 2016 in Berlin keine Berufsausbildung, 34% einen Lehr- oder Fachhochschulabschluss und 13,9% einen Hochschulabschluss hatten (vgl. Brenke 2016, S. 632f).

Allgemein zeigte sich in Deutschland trotz eines Arbeitsmarktbooms seit 2011 kein Rückgang der Hartz-IV-Leistungen. Allerdings ist die Zahl der Arbeitslosen, die Hartz-IV empfangen, stark zurückgegangen. Diese Entwicklung wird damit

begründet, dass – obwohl rund zwei Drittel der arbeitslosen Hartz-IV-EmpfängerInnen keine vollständige Berufsausbildung haben – die gute konjunkturelle Lage auch ihnen einen Berufseinstieg ermöglicht. Eine Auswertung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels hat zudem gezeigt, dass zwei Drittel der Hartz-IV-EmpfängerInnen einen angebotenen Arbeitsplatz sofort annehmen würden. Während die Zahl der arbeitslosen Hartz-IV-EmpfängerInnen zurückgegangen ist, ist jedoch die der Erwerbstätigen, die auf Hartz-IV angewiesen sind – sogenannte „Aufstocker“ –, nicht gesunken (vgl. DIW Berlin, 2018).

So erhielten 2017 mindestens 1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen in Deutschland für ihre Haupterwerbstätigkeit weniger als den Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde. Besonders häufig betroffen waren Beschäftigte aus Gastgewerbe, Einzelhandel sowie von Leih- und Zeitarbeitsfirmen (vgl. DIW Berlin, 2019a).

Ein Viertel der deutschen ArbeitnehmerInnen arbeitet zudem zu Niedriglöhnen. Die Ausweitung des Niedriglohnsektors galt als mögliches Sprungbrett für Arbeitslose, die mit Berufserfahrung in einen höheren Lohnsektor aufsteigen wollten. Es zeigte sich jedoch, dass im Zeitraum von 2014 bis 2017 knapp zwei Drittel der Beschäftigten des Niedriglohnsektors auch in diesem blieben. Die Mehrheit der Aufsteiger stieg lediglich ins nächsthöhere Lohnsegment auf. In obere Lohngruppen schafften es hingegen hauptsächlich Personen, die während ihrer Berufsausbildung oder des Studiums im Niedriglohnsektor tätig waren und nach Abschluss ihrer Ausbildung in ihr erlerntes Berufsfeld einstiegen. Somit kann gesagt werden, dass ausschließlich Qualifizierungen den Aufstieg in höhere Lohnsegmente ermöglichen und der Niedriglohnsektor nicht als Sprungbrett dienen kann (vgl. DIW Berlin, 2019b). Auch im Berliner Strafvollzug werden schulische und berufliche Qualifizierung sowie das Sammeln von Arbeitserfahrung großgeschrieben um die Chancen der Gefangenen am Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. Laubenthal 2011, S. 230).

2.2 Das Berliner Strafvollzugsgesetz

Nach Laubenthal (2011, S. 79) folgt die Sozialisationsaufgabe des Justizvollzugs den verfassungsrechtlichen Grundlagen des Gebots zur Achtung der Menschenwürde und dem Sozialstaatsprinzip. Wie das deutsche Bundes-Strafvollzugsgesetz betont auch das Berliner Strafvollzugsgesetz, dass Resozialisierung der Gefangenen neben dem Schutz der Allgemeinheit an oberster Stelle stehe:

„Der Vollzug dient dem Ziel, die Gefangenen zu befähigen, künftig in sozialer Verantwortung ein Leben ohne Straftat zu führen. Er hat die Aufgabe, die Allgemeinheit vor weiteren Straftaten zu schützen“ (§2 StVollG Brln).

Der Justizvollzug ist somit auf die Rückkehr des Gefangenen in die Gesellschaft orientiert (vgl. Laubenthal 2011, S. 133). Dabei stellt die Gefangenenarbeit ein wesentliches Element des Behandlungsvollzugs dar, um den Inhaftierten berufliche und soziale Integration zu ermöglichen (vgl. Laubenthal 2011, S. 230).

Das bedeutet, dass Qualifizierung und Arbeit in Haft das Ziel verfolgen, den Bedürfnissen des externen Arbeitsmarkts gerecht zu werden (vgl. §20 StVollG Brln).

Aus diesem Grund sind Ausbildung und Qualifizierung in Deutschland wesentliche Teile des Übergangsmanagements, welches sowohl sozialintegrative als auch kriminalpräventive Wirkung haben soll. Dafür erfolgt in der Integrationsplanung ein einzelfallorientiertes Assessment, in welchem die Stärken und der Bedarf jedes Inhaftierten ermittelt und zu einer systematischen Berufsbildungsplanung verwendet werden, die über den Zeitpunkt der Haftentlassung hinausgeht (vgl. Matt 2007, S.28). So kann auch die Haftentlassungsvorbereitung in Berlin als Verknüpfung von vollzugsinternen Maßnahmen und externen Resozialisierungshilfen verstanden werden. Bereits zu Beginn der Strafhaft wird für jeden Inhaftierten ein Vollzugs- und Eingliederungsplan erstellt, in welchem unter anderem festgelegt wird, ob eine Teilnahme an einer schulischen/beruflichen Qualifizierungsmaßnahme oder einer arbeitstherapeutischen Maßnahme vorgesehen ist und ob der Gefangene in Haft einer Arbeit nachgehen wird (vgl. §§9,10 StVollG Brln).

2.3 Beschäftigung und Qualifizierung im Vollzug

Die Zuweisung zu einem Arbeitsplatz im Berliner Männervollzug erfolgt durch die MitarbeiterInnen des Bereichs „Beschäftigung und Qualifizierung“ (B&Q) in Absprache mit den jeweiligen GruppenleiterInnen. Diese Entscheidung orientiert sich seit April 2017 an den Ergebnissen des – im Vollzug für männliche Erwachsene neu eingeführten – Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV), in welchem Empfehlungen zur vollzuglichen Maßnahme und zum Einsatzgebiet abgegeben werden (vgl. Berliner Justizvollzug (a)).

Die Empfehlungen des KFV leiten sich von den Ergebnissen der Teile „Hamet 2“ und „Explorix“ ab. Bei dem „handwerklich-motorischen Eignungstest“ (Hamet) handelt es sich um eine Kompetenzfeststellung bzw. Potentialanalyse zur vertiefenden Berufsorientierung. Der Test wurde in den Jahren 1978/79 für lernbehinderte SchulabgängerInnen entwickelt. Durch die Weiterentwicklung zu Hamet 2 eignet sich das Verfahren nun auch für die berufliche Diagnostik von Haupt- und RealschülerInnen sowie für die berufliche Rehabilitation von Erwachsenen. Hamet 2 zeichnet sich durch seine anforderungsnahen, handlungsbezogenen Tests aus, die praktische und soziale Ressourcen für Berufe mit manuellen Tätigkeiten erfassen (vgl. Hamet 2, S.2f). „Explorix“ ist hingegen ein Selbsterkundungsverfahren, welches die Berufswahl erleichtern soll. Das Verfahren wurde ursprünglich von Dr. John L. Holland unter dem englischen Namen „Self-directed Search“ (SDS) entwickelt. Der Test besteht aus vier Abschnitten: Interesse an Tätigkeiten, Selbsteinschätzung von Fähigkeiten, Sympathien für Berufe und Selbsteinschätzung von Eigenschaften. Anhand der Ergebnisse dieser Tests wird der Teilnehmer durch drei von sechs Typen charakterisiert, die als „Holland Code“ bezeichnet werden. Dieser Code wird mit einer Reihe an Berufen abgeglichen und führt schlussendlich zu einer individuellen Berufsliste (vgl. Explorix).

Die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Berliner Vollzug sind umfangreich. In den Justizvollzugsanstalten gibt es folgende Betriebe: Polsterei, Schlosserei, Schuhmacherei, Kfz-Betriebe, Tischlerei, Glaserei, Malerei, Sortier- und Montagebetrieb, Gärtnerei, Bäckerei und Konditorei, Druckerei- und Buchbinderei, Wäscherei, Küchen sowie einen Bauhof (www.berlin.de). In der größten Strafvollzugsanstalt für männliche Erwachsene, der JVA Tegel, gibt es

beispielsweise zwölf unterschiedliche Betriebe, in elf davon ist eine Lehre bzw. modulare Qualifizierung möglich. Des Weiteren gibt es zwei beschäftigungstherapeutische Maßnahmen, nämlich eine Fahrradwerkstatt und eine Korbflechtereier. Zusätzlich zu den vollzugsinternen Betrieben gibt es externe Betriebe wie beispielsweise die in der JVA Tegel von der Universal-Stiftung Helmut Ziegner durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen Elektroniker, Gebäudetechniker, Fachlagerist und Energie- und Gebäudereiniger. Zudem werden in der JVA Tegel auch unterschiedliche schulische Maßnahmen angeboten, welche von Deutsch als Fremdsprache, Alphabetisierungskursen bis zum Fernabitur und Fernstudium reichen (vgl. JVA Tegel).

In der Vorbereitung zur Eingliederung in die Gesellschaft sind die Anstalten dazu angehalten, mit Behörden wie beispielsweise der Meldebehörde, der Sozialhilfe und der Agentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen, um den Gefangenen nach der Entlassung eine Unterkunft und einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz zu gewährleisten (vgl. §46 StVollG Brln). Eine Besonderheit in Deutschland stellen die „ResoberaterInnen“ in Berlin dar. Dabei handelt es sich um MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit, welche nur im Vollzug eingesetzt werden. Im Rahmen der Entlassungsvorbereitung betreuen sie die Insassen bei ihrer beruflichen Orientierung, helfen bei der Suche nach Arbeitsplätzen und unterstützen bei der Zusammenstellung von Unterlagen unter anderem zur Klärung von Leistungsansprüchen. Bei der Betreuung der Inhaftierten im geschlossenen Vollzug arbeiten die ResoberaterInnen eng mit den Betrieben und Bildungsträgern des Vollzugs zusammen, um die Maßnahmen auf jeden Gefangenen abstimmen zu können. Im offenen Vollzug liegt ihre Aufgabe in der Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz außerhalb des Vollzugs (vgl. Netzwerk Integration).

3. Theoretische Grundlagen

In der kapitalistischen Gesellschaft nimmt Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle im Leben der Menschen ein, dabei dient sie nicht nur der finanziellen Absicherung, sondern deckt zudem einige Erfahrungskategorien ab, die zu den tiefsten menschlichen Bedürfnissen zählen. So gibt Arbeit dem Tag eine Zeitstruktur, ermöglicht soziale Kontakte über den familiären Kreis hinaus, führt zu einer Beteiligung an kollektiven Zielen, weist einen sozialen Status und eine Identität zu und erzwingt eine regelmäßige Tätigkeit. All diese Kategorien können jedoch sowohl positiv als auch negativ wahrgenommen werden. Erwerbslosigkeit kann beim einzelnen Menschen nicht nur zu finanzieller Not führen, sondern – durch das Fehlen der Erfahrungskategorien – auch eine psychische Belastung darstellen (vgl. Jahoda 1983, S. 136ff).

Berufe sind meist von Kompetenzen, Wissen, aber auch von Haltungen geprägt, die Personen vorbehalten sind, die eine zertifizierte Qualifizierung für diese Tätigkeit nachweisen können (vgl. Flecker 2017, S. 58f). Die Einordnung von Berufen nach ihrem Prestige führt zu einem spezifischen Status, der durch den *Prozess der sozialen Schließung* (Weber 1980) das Monopol einer Gruppe darstellt (vgl. Flecker 2017, S. 58f).

3.1 Arbeitsmarkttheorien

Die wesentlichen Merkmale eines Arbeitsmarkts stellen das Angebot an Arbeitskräften und die Nachfrage von Unternehmen dar. Da jedoch nicht jede Arbeitskraft dieselben Fähigkeiten anbieten kann und auch Arbeitsplätze nicht mit jeder Person besetzt werden können, kann nicht von einem einheitlichen Markt gesprochen werden. Vielmehr setzt sich der Arbeitsmarkt aus Teilarbeitsmärkten zusammen, die sich einerseits durch ihre Zugangsvoraussetzungen, andererseits durch Entlohnung, Beschäftigungsstabilität und Arbeitsverträge voneinander unterscheiden (vgl. Flecker 2017, S. 45f).

Bei genauerer Betrachtung können der Arbeitsmarkt sowie die in ihm bestehenden Teilarbeitsmärkte durch drei Strukturdimensionen beschrieben werden: die

Allokation, die Gratifizierung sowie die Qualifizierung der Arbeitskräfte (vgl. Sengenberger 1978, S. 30).

Die Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen wird durch die Offenheit oder Geschlossenheit des Markts bedingt; darunter fallen beispielsweise die Zugangsbedingungen zum und die Abgangsbedingungen vom Arbeitsmarkt sowie die Zahl der Zugangs- und Abgangsstellen (vgl. Sengenberger 1978, S. 31). Zudem wird die Allokationsstruktur durch die räumliche und fachliche Ausdehnung der Teilarbeitsmärkte bestimmt. Die räumliche Dimension beschreibt hier die Anzahl der Arbeitsplätze innerhalb eines Teilmarkts, während die fachliche Dimension darstellt, ob wenige Qualifikationen oder gar Berufe in diesem Markt bestehen. Schlussendlich wirkt sich auch die Regelung der arbeitsmarktinternen Mobilität auf die Allokation eines Teilarbeitsmarkts aus (vgl. Sengenberger 1978, S. 34ff).

Die Gratifikationsstruktur eines Teilarbeitsmarkts kann durch dieselben Merkmale bestimmt werden wie die eben beschriebenen Strukturelemente der Allokation. Zu beachten ist dabei, dass es sich sowohl um monetäre als auch nicht-monetäre Gratifikationen handeln kann. Betrachtet man die dritte Strukturdimension, so zeigt sich, dass Arbeitsmärkte unterschiedlich stark institutionalisiert sein können. Die Verfestigung von Regeln und Prinzipien kann sich dabei sowohl auf die Prozeduren als auch auf den Inhalt der Festlegung beziehen. Die Institutionalisierung von Strukturen zieht meist eine Rigidität nach sich, durch die die Anpassung auf Veränderungen des Markts erschwert werden (vgl. Sengenberger 1978, S. 36ff).

Theorien zur Arbeitsmarktsegmentierung kamen zuerst in den USA auf, so unterschieden beispielsweise Doeringer und Priore (1971) zwischen „*good jobs*“ und „*bad jobs*“. Der duale Arbeitsmarkt bestand somit einerseits aus dem primären Arbeitsmarkt mit gut qualifizierten Arbeitskräften, gutem Lohn, stabilen Arbeitsplätzen, Aufstiegschancen und guten Arbeitsbedingungen und andererseits aus dem sekundären Arbeitsmarkt, welcher durch prekäre Verhältnisse gekennzeichnet war (vgl. Sengenberger 1978, S. 12).

Für den deutschsprachigen Raum entwickelte Sengenberger (1978, S. 58f) eine Segmentierungstheorie, in welcher drei idealtypische Arbeitsmärkte unterschieden werden: der unspezifische, der berufsfachliche und der betriebsinterne Arbeitsmarkt.

Qualifikationen für den unspezifischen Arbeitsmarkt sind dadurch gekennzeichnet, dass die Personen nicht auf bestimmte Tätigkeiten spezialisiert sind, sondern in unterschiedlichen Bereichen Verwendung finden und somit ein Wechsel keinen Produktivitätsverlust bedeutet. Dieser Teilarbeitsmarkt unterscheidet sich dadurch von den anderen, dass Mobilität kein Problem darstellt, denn es ist keine Qualifizierung notwendig und die Arbeitskraft ist direkt einsatzfähig (vgl. Sengenberger 1978, S. 61ff).

Der berufsfachliche Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass formale Zugangskriterien in Form von beruflichen Qualifizierungen bestehen (vgl. Sengenberger 1978, S. 67). Der Mobilität zwischen Betrieben innerhalb des Teilarbeitsmarkts sollte durch eine standardisierte Ausbildung jedoch nichts im Wege stehen (vgl. Sengenberger 1978, S. 70).

Wie der Name bereits verrät, ist die Besonderheit des betriebsspezifischen Arbeitsmarkts, dass eine erworbene Qualifikation in anderen Betrieben keine Verwendung findet. Das Erlernen einer Tätigkeit findet hier meist unbewusst oder unerkennbar im Produktionsprozess statt, in welchem nur die nötigsten Fähigkeiten erlernt werden (vgl. Sengenberger 1978, S. 77ff). Die Mobilität der ArbeitnehmerInnen zwischen Arbeitsbetrieben ist somit stark eingeschränkt. Das hat für ArbeitgeberInnen den Vorteil, dass sie die Beschäftigten leichter halten können. Dies kann einerseits durch die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Erträgen oder andererseits durch Aufstiegsmöglichkeiten erfolgen (vgl. Sengenberger 1978, S. 84f).

Eine Kombination der bisher genannten Theorien findet sich in der Theorie von Köhler et al. (2008). Den Grund für eine Erneuerung der Segmentationsansätze sahen die Autoren in den Umbruchstendenzen des europäischen, aber vor allem des deutschen Arbeitsmarkts. Sie unterteilen den Arbeitsmarkt auf horizontaler Ebene in intern und extern, auf vertikaler Ebene hingegen in primär und sekundär.

Interne Märkte erfassen betriebsinterne Positionssysteme, in denen die Mobilität zwischen Arbeitsplätzen stattfindet. Die bereits beschriebenen Strukturdimensionen werden hier nicht wie auf anderen Märkten durch Angebot und Nachfrage, sondern durch Regeln der Organisation bedingt. Der externe Arbeitsmarkt ist hingegen ein zwischenbetriebliches Positionssystem, das von Angebot und Nachfrage bestimmt wird. Der Grad der Schließung der Märkte erfolgt durch die Dauer der Beschäftigung.

Bei unbefristeter Beschäftigung verzichten sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer auf die Vorteile des externen Arbeitsmarkts. Ist das Arbeitsverhältnis jedoch begrenzt, wird der externe Markt von beiden Seiten im Auge behalten, um Alternativen und Vorteile daraus zu ziehen (vgl. Köhler und Struck 2008, S. 11f).

Auf der vertikalen Ebene zeichnen sich primäre Märkte durch eine höhere Entlohnung und eine stärkere Beschäftigungssicherheit aus, während in sekundären Arbeitsmärkten niedrige Löhne und hohe Beschäftigungsrisiken gegeben sind (vgl. Köhler und Struck 2008, S. 12f). Da die Arbeitsmarktstruktur durch die Nachfrage an Qualifikationen bestimmt, welcher Aufwand zur Teilnahme an einem Teilarbeitsmarkt notwendig ist, hat sie auch großen Einfluss auf das Humankapital (vgl. Sengenberger 1978, S. 42).

3.1.1 Humankapitaltheorie

Wie bei anderen Kapitalsorten gehen nach Becker (vgl. 1993, S. 16f) auch dem Humankapital Investitionen voraus. Jedoch hat dieses die Besonderheit, dass es nicht von der Person zu trennen ist, die es besitzt. Auch wenn man die Kosten für die Ausbildung, den familiären Hintergrund und die Qualifikation mit einbezieht, führt die Investition in Bildung zu einem höheren Lohn. Die wichtigste Art der Investition stellen schulische und berufliche Ausbildungen dar.

Die berufliche Ausbildung kann in eine allgemeine und eine spezifische Ausbildung unterteilt werden. Die allgemeine Ausbildung ist betriebsunabhängig und somit auch bei einem Betriebswechsel von Nutzen (vgl. Becker 1993, S. 33f). Spezifisches Humankapital ist hingegen eng mit dem Ausbildungsbetrieb verwoben und bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht mehr nützlich (vgl. Becker 1993, S. 40f). ArbeitgeberInnen sind demnach stärker an einer spezifischen Ausbildung interessiert, da die Investition bei einem Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers nicht der Konkurrenz zugutekommt. Der Anstieg der Bindungswünsche der ArbeitgeberInnen führt für qualifizierte Arbeitskräfte zu einer Lohnsteigerung, einer Verringerung der zwischenbetrieblichen Mobilität sowie einem niedrigeren Entlassungsrisiko (vgl. Giesecke 2006, S.80). Im Umkehrschluss ist jedoch allgemeines Humankapital für ArbeitnehmerInnen von größerem Interesse, da dieses Kapital bei einem Betriebswechsel nicht verloren geht (vgl. Becker 1993).

Nach Sengenberger (1978) hat eine Qualifikation nicht nur Einfluss auf die Lohnhöhe, sondern ebenso auf die Mobilität zwischen Teilarbeitsmärkten. Je spezifischer die Qualifikationsanforderungen für bestimmte Einsatzbereiche innerhalb einer Volkswirtschaft sind, desto höher gestalten sich die Investitionskosten für einen Wechsel zwischen Teilarbeitsmärkten, wodurch von einer Segmentation von Teilmärkten gesprochen werden kann.

Des Weiteren hat auch die Familie einen großen Einfluss auf das Wissen, die Fähigkeiten und die Gewohnheiten von Kindern. So haben der familiäre Kontext und der Erziehungsstil unter anderem Auswirkungen auf die Lernmotivation von Kindern die sich wiederum auf die schulischen Leistungen auswirken. Kommt es zu schulischen Defiziten, kann auch der Arbeitsmarkt später keine Maßnahmen mehr setzen, um diese Unterschiede auszugleichen (vgl. Becker 1993, S. 21).

Auch die ökonomische Entwicklung eines Landes wirkt sich auf den Lohn der Bevölkerung aus. Anhaltender Lohnanstieg ist jedoch in allen Ländern mit einer steigenden Qualifikation der Arbeitskräfte verbunden (vgl. Becker 1993, S. 22f).

Humankapital wirkt sich somit auf den Lohn, den Beruf und den Beschäftigungsstatus aus und wird von Geburtsraten, dem Bildungsniveau, dem sozioökonomischen Status der Familie und dem wirtschaftlichen Fortschritt eines Landes bedingt (vgl. Becker 1993, S. 23ff).

3.1.2 Exklusion mittels Strafrecht

Am Arbeitsmarkt stellt die Lohnhöhe die zentrale Anreiz- und Lenkfunktion dar, die jedoch von der Haushaltsgröße und über das Bildungssystem beeinflusst wird. Der Einfluss des Letzteren zeigt sich einerseits durch längere Ausbildungen, durch welche Personen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, andererseits jedoch auch durch die Zunahme von höheren Abschlüssen, durch welche niedrigere Abschlüsse vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Die schlechteren Chancen gering qualifizierter Personen haben einen Rückzug dieser Menschen vom Arbeitsmarkt zur Folge. Zudem schränkt die hohe Stellung von Qualifizierungen die berufliche Mobilität und das Arbeitsangebot ein. Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben auch gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen. So besteht beispielsweise Einfluss auf den Reservationslohn, also jenen Lohn, der überschritten werden muss, damit eine Person ihre Arbeitskraft überhaupt anbietet (vgl. Giesecke 2013, S. 41).

Erwerbsarbeit bietet jedoch nicht immer Sicherheit vor Armut, denn unsichere Beschäftigungen nehmen wieder zu (vgl. Verwiebe und Fritsch 2011, S. 162). Die neoliberale Deregulierung von Arbeitsverhältnissen durch Globalisierung und Automatisierung führt nach Castel (2011) zu einer fortschreitenden Prekarisierung und allgemein zu einer „Krise der Arbeit“.

Die damit verbundene steigende Arbeitslosigkeit und prekären Arbeitsverhältnisse wirken sich negativ auf die innere Sicherheit aus. Dabei entstehende Gefahren wehrt der Staat durch den Überwachungsapparat präventiv ab (vgl. Stückler 2017, S. 56f):

„Wenn mangels Arbeit keine Aussicht mehr darauf besteht, Arbeitslosigkeit und Armut mit Erfolg zu bekämpfen, kann die Politik nur noch dazu übergehen, die Armen und Arbeitslosen zu bekämpfen. Und ein wesentliches Instrument dafür ist das Strafrecht“ (Stückler 2017, S. 57).

Schon im 14. und 15. Jahrhundert führten Klassenkämpfe zu einem Strafrecht, das sich gegen die Arbeiterklasse richtete, um dem verarmten Proletariat Herr zu werden. Die Entwicklung des Strafrechts bis in die Gegenwart lässt darauf schließen, dass die Gesetzgebung eines Staats stark von seinem Bedarf an Arbeitskräften und den daraus resultierenden gesellschaftlichen Gegebenheiten abhängt (vgl. Rusche und Kirchheimer 1974, S. 23ff).

Somit kann gesagt werden, dass soziale Exklusion einerseits durch Bildung, Status und Prestige erfolgt, andererseits durch strafrechtliche Maßnahmen stattfindet. Diese Zweiseitigkeit der sozialen Ausschließung lässt sich auch in theoretischen Überlegungen Parkins (1979) finden, die im folgenden Teilkapitel näher erläutert werden.

3.2 Soziale Schließung

Der Begriff der Exklusion wurde erstmals von Simmel (1906) aufgegriffen und in Zusammenhang mit Armut gebracht. Die Theorien der sozialen Schließung lassen sich jedoch auf Weber (1980, S. 201) zurückführen, welcher die Schließung als ein Mittel im Kampf um Macht und Ressourcen definierte. Auf die moderne Gesellschaft lässt sich jedoch die Klassentheorie von Parkin (1979) besser anwenden. Im Fokus stehen dabei die wesentlichen Konfliktlinien innerhalb einer Gesellschaft. Unter „Schließung“ kann sowohl bei Weber als auch Parkin verstanden werden, dass die

Teilnahme am sozialen Handeln für bestimmte Personen eingeschränkt oder gänzlich verhindert wird. Die Schließung dient dabei dem Beschaffen von Ressourcen und Chancenvorteilen. Der Ausschluss erfolgt jedoch nach keinen konkreten Merkmalen (vgl. Weber 1980, S. 23).

In Parkins Klassentheorie (1979, S. 45) wird zwischen zwei Arten von Schließung unterschieden: der Ausschließung und der Usurpation. Ausschließung steht dabei für den Ausschluss, der einer Gruppe vorteilhafte Positionen auf Kosten anderer ermöglichen soll. Dieser Prozess ist mit einem asymmetrischen Machtverhältnis verbunden. Unter Usurpation wird hingegen die Reaktion der unterdrückten Gruppe verstanden. Diese versucht, das Ressourcenmonopol der überlegenen Gruppe aufzubrechen und sich eigene Vorteile zu erkämpfen. Gruppen können sich somit sowohl selbst ausschließen als auch ausgeschlossen werden.

In einer modernen Industriegesellschaft dienen als Mittel der Ausschließung meist materieller Besitz und Bildung. So können BesitzerInnen von Ressourcen entscheiden, wer Zugang zu diesen bekommt und wer davon ausgeschlossen wird. Oft werden die Zugänge jedoch auch von politischen Regulierungen, zum Beispiel im Rahmen von sozialistischer Planwirtschaft, kontrolliert. Das zweite Ausschließungsmittel, die Bildung, wird hingegen dazu genutzt, Vorteile beim Zugang zu Ressourcen zu haben (vgl. Groß 2015, S. 57).

Eine Schließung kann durch zwei Strategien erfolgen: Legalistische Schließung bedeutet, dass eine Gruppe diese institutionell – meist in Form von Gesetzen – verankern kann. Dabei kommt dem Staat eine wichtige Rolle zu, denn er bestimmt nicht nur Gesetze, sondern legt auch Zugangsvoraussetzungen für Ressourcen fest (vgl. Groß 2015, S. 58f). Die solidarische Schließungspraxis kommt hingegen meist in der Usurpation zur Anwendung und hat keinen rechtlichen Rückhalt. Vielmehr handelt es sich dabei um solidarische Handlungen wie beispielsweise Streiks. Dazu kann gesagt werden, dass die solidarische häufig eine Grundlage für die legalistische Schließung darstellt (vgl. Groß 2015, S. 58f).

Eine weitere Unterscheidung, die erwähnt werden muss, besteht zwischen den Ausschließungsregelungen. Diese können individualistisch oder kollektivistisch sein: Kollektivistische Ausschließungen werden meist durch Merkmale, die eine

Gruppenzugehörigkeit verdeutlichen, gerechtfertigt. Dagegen erfolgt die individualistische Ausschließung aufgrund individueller Merkmale wie beispielsweise Bildung. Diese kann jedoch, da sie meist durch die Klassenzugehörigkeit der Eltern bedingt wird, auch als kollektivistisches Merkmal angesehen werden. Da sich Individuen, die durch kollektivistische Kriterien ausgeschlossen werden, meist in homogenen Gruppen zusammenfinden, kann dieses Kriterium zu einem verstärkten sozialen Handeln führen. Die Kombination der beiden Schließungsformen führt zur Bildung von Klassen (vgl. Parkin 1979, S. 68). Dabei wird zwischen einer dominanten und einer untergeordneten Klasse unterschieden, die sich jedoch innerlich durch zusätzliche Merkmale und die Anwendung von Strategien der Schließung weiter teilen. So lässt sich beispielsweise die dominante Gruppe nach Besitz und Bildung teilen. Die Gruppe der Untergeordneten, die aus abhängigen Beschäftigten besteht, lässt sich hingegen durch Bildungsabschlüsse – die der Ausschließung dienen – in viele weitere Unterkategorien einteilen (vgl. Parkin 1979, S. 93).

Der Zusammenhang von Schicht, Armut und Kriminalität ist unbestritten, jedoch ist die Interpretation dieses Phänomens ein viel diskutiertes Thema in der Kriminologie. Die Spanne der Argumente reicht hier einerseits von Diskriminierung und fehlenden legitimen Mitteln von Personen in Armut über niedrigere soziale Kontrolle bis zum gehäuften Aufkommen von Personen mit einem niedrigen sozioökonomischen Status in devianten Subkulturen (vgl. Pare und Felson 2014, S. 435f).

3.3 Kriminalsoziologische Theorien

Um einen Überblick über die unterschiedlichen Theorien zu geben, werden in dieser Arbeit zwei Klassiker unter den Kriminalitätstheorien vorgestellt, die eine wichtige Grundlage für diese Arbeit bilden. Dabei handelt es sich um die Anomie-Theorie Mertons und die Subkulturtheorie nach Cohen. Abgerundet wird das Unterkapitel mit der etwas neueren Theorie des „Reintegrative Shaming“ von Braithwaite, welche einige Gesichtspunkte der etablierten Theorien aufgreift und verknüpft. In allen drei Theorien haben nicht nur die gesellschaftliche Schichtung, sondern auch die finanziellen Mittel der Individuen einen großen Einfluss auf ihr Verhalten.

3.3.1 Anomie-Theorie nach Merton

Die Anomie-Theorie geht auf die Überlegungen von Durkheim (1893) zurück, welcher mit seinen Beobachtungen zum Zusammenhang von Kriminalität und sozialem Wandel den Grundstein für einige moderne kriminalsoziologische Theorien gelegt hat. Demnach gehen durch den Prozess der Industrialisierung traditionelle Werte verloren, die bis zur Norm- und Regellosigkeit (Anomie) führen können. In diesem Zustand fehlen die moralischen Prinzipien, an denen sich die Individuen normalerweise orientieren, und es kann vermehrt zu Kriminalität kommen.

Merton entwickelte den Ansatz jedoch weiter und verknüpfte ihn mit Überlegungen zu Kriminalität und sozialer Ungleichheit. Im Fokus seiner Arbeit stand die Frage, warum Kriminalität in Gruppen mit niedrigem sozioökonomischem Status gehäuft zu beobachten ist. In seiner Theorie unterschied er zwischen sozialer und kultureller Struktur. Während die kulturelle Struktur Handlungsziele vorgibt, werden die Mittel zur Erreichung der Ziele durch die soziale Struktur vorgegeben. Anomie bedeutet für ihn das Auseinanderklaffen von kultureller und sozialer Struktur (vgl. Eifler 2002, S. 4). Die Gesellschaft ist sich sowohl bei Dingen der kulturellen Struktur wie Wohlstand, Status und Erfolg, als auch bei legitimen Mitteln wie Intelligenz und Leistungsbereitschaft einig. Während die kulturellen Ziele von allen gleichermaßen angestrebt werden, führen unterschiedliche sozioökonomische Verhältnisse wie das Bildungsniveau oder Rassendiskriminierung zu unterschiedlichen Mitteln zur Erreichung der kulturellen Ziele. Dadurch entsteht ein anomischer Druck, der zum Rückgriff auf illegitime Mittel zur Zielerreichung führen kann (vgl. Bock 2013, S. 64).

Merton unterscheidet verschiedene Arten der Anpassung, die er als Typen beschreibt:

- Der Typus der *Konformität* strebt kulturelle Ziele an und erreicht diese mit legitimen Mitteln (vgl. Bock 2013, S. 64).
- Der *Innovationstyp* strebt ebenfalls kulturelle Ziele an, jedoch setzt er illegitime Mittel ein, um diese zu erreichen (vgl. Bock 2013, S. 64).

Dieser Typus ist in den unteren sozialen Schichten besonders stark vertreten, da er Eigentumsdelikte wie Diebstahl und Betrug inkludiert (vgl. Eifler 2002, S. 4).

- Der Anpassungstyp des *Ritualismus* lehnt sowohl kulturelle Ziele als auch legitime Mittel zur Erreichung dieser ab und senkt somit sein Anspruchsniveau (vgl. Bock 2013, S. 64).
- Als *Rückzug* wird jener Typ beschrieben, der kulturelle Ziele und legitime Mittel ablehnt und sich für einen Ausstieg aus der Gesellschaft entscheidet (vgl. Bock 2013, S. 64).
- Der Typus der *Rebellion* ersetzt sowohl die Ziele als auch die Mittel durch andere (vgl. Bock 2013, S. 64).

3.3.2 Subkulturtheorie nach Cohen

Der Begriff „*Subkultur*“ geht zwar auf Forschungen zur Jugenddelinquenz zurück, lässt sich jedoch generalisieren und somit allgemein auf Delinquenz umlegen. Nach Cohen entstehen aus gesellschaftlichen Ungleichheiten, für die keine ausreichenden Lösungen zur Verfügung stehen, Anpassungsprobleme, auf die mit der Bildung von Subkulturen reagiert wird. Devianz ist innerhalb dieser Gruppierungen als Reaktion auf Anpassungs- und Statusprobleme zu sehen. Im Statuswettbewerb gelten gesamtgesellschaftlich die Normen und Werte der Mittelschicht, die auch Bewährungs- und Aufstiegsriterien enthalten. Angehörige der Unterschicht schaffen es jedoch nicht, diesen Kriterien zu genügen, und daraus entwickeln sich Spannungen und Frustration. Diese Deprivation der Unterschicht entsteht aufgrund unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen, Verhaltensweisen und Einstellungen zum Leistungsstreben, einer geringeren Individualisierung und einer höheren Bedeutung von Aggressivität im Vergleich zur Mittelschicht. Aus dieser Lage heraus entsteht ein solidarischer Zusammenschluss, in welchem die Maßstäbe der Mittelklasse abgelehnt werden (vgl. Cohen 1955, S.131).

Kriminelles Verhalten wird demnach ausgeübt, weil es verboten ist und nicht den gesellschaftlichen Werten und Normen entspricht. Somit ist Delinquenz in dieser Theorie kein Mittel zur Zielerreichung wie bei Merton, sondern vielmehr hat es den Zweck, andere Personen zu ärgern (vgl. Cohen 1957, S. 109). Zudem erhalten die Mitglieder der Gruppe aufgrund ihres delinquenten Verhaltens einen Status, den sie in der Gesellschaft nicht erreichen können, und richten Feindseligkeit und Aggression gegen die Mitglieder der Gesellschaft, durch die ihre Deprivation hervorgerufen wird (vgl. Cohen 1957, S. 111).

3.3.3 „Reintegrative Shaming“ nach Braithwaite

Der australische Kriminologe Braithwaite versucht in seiner Theorie des „Reintegrative Shaming“, einige Klassiker der kriminalsoziologischen Theorien zu vereinen. Dazu zählen neben den bereits ausgeführten Theorien beispielsweise der Labeling-Ansatz sowie die Kontrolltheorie.

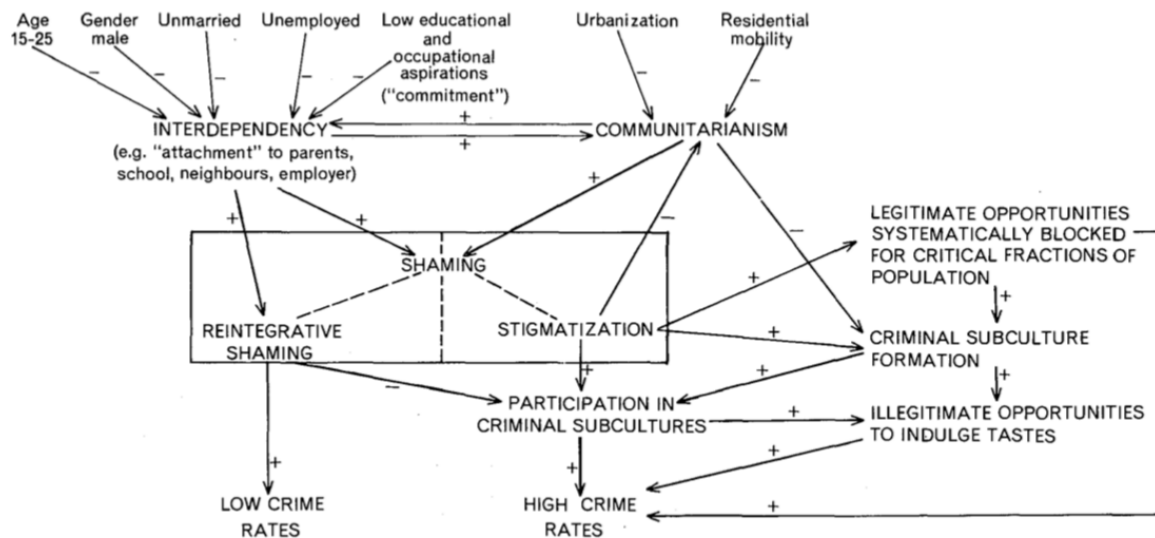


Abbildung 1: Reintegrative Shaming (Braithwaite 1989, S. 99)

Wie in Abbildung 1 ersichtlich, wirken auf der individuellen Ebene Alter, Geschlecht, Beziehungsstatus, Beschäftigungsstatus und Bildungsniveau auf die wechselseitige Abhängigkeit und die Eingebundenheit in soziale Netzwerke ein. Auf der gesellschaftlichen Ebene wird der Kommunitarismus sowohl durch die Verstärkung als auch durch die örtliche Mobilität bedingt. Die Ebenen der Scham sowie der Kriminalitätsraten werden sowohl von der individuellen als auch von der gesellschaftlichen Ebene bedingt (vgl. Braithwaite 1989, S. 98). Braithwaite versteht unter Scham „*all social processes of expressing disapproval which have the intention or effect of invoking remorse in the person being shamed and/or condemnation by others who become aware of the shaming*“ (Braithwaite 1989, S. 100).

Scham kann sowohl durch Strafe und staatliche Sanktionen als auch durch Menschen aus dem Umkreis des Delinquenten ausgelöst werden. Während dem Reintegrative Shaming eine Geste oder Worte der Vergebung folgen und die Person wieder in die Gemeinschaft aufgenommen wird, führt Stigmatisierung, in der keine Vergebung stattfindet, häufig zur Eingliederung an kriminellen Subkulturen, in denen das kriminelle Verhalten unterstützt wird (vgl. Braithwaite 1989, S. 100f).

Wie die Darstellung der Theorien verdeutlicht, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt durch viele unterschiedliche Einflüsse geprägt. Zentral in allen theoretischen Ansätzen ist jedoch die Bildung der Menschen. Als Humankapital ermöglicht sie Mobilität zwischen den Segmenten und dient den Schließenden bei ihrer Exklusion. Ihr Ausbleiben führt in den kriminalsoziologischen Theorien zu fehlenden legitimen Mitteln, einer untragbaren Ungleichheit und schlussendlich zu Kriminalität.

Nicht von der Hand zu weisen ist daher die Bedeutung von Bildung für die Resozialisierung von Gefangenen. Denn ohne Humankapital werden für sie meist nur die unteren Arbeitsmarktsegmente erreichbar, sie stellen die Ausgeschlossenen dar und werden erneut illegitime Mittel zur Erreichung kultureller Ziele heranziehen.

Die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit verdeutlichen damit die Bedeutung, die der Qualifizierung und dem Arbeitseinsatz im Vollzug zukommen.

4. Forschungsstand

Am Stichtag, dem 31. März 2018, befanden sich 50.957 Strafgefangene und Sicherungsverwahrte in deutschen Gefängnissen. 48.026 (94,25%) der Strafgefangenen waren männlich und lediglich 7,26% hatten eine Jugendstrafe zu verbüßen. Betrachtet man das Alter der Gefangenen, so zeigt sich, dass rund 27% zwischen 21 und 30 Jahre und 53,5% zwischen 30 und 50 Jahre alt waren. Zudem gehörten 15% der Altersgruppe der über 50-Jährigen an. 85% der Strafgefangenen befanden sich am Stichtag im geschlossenen Vollzug. 11% der Strafgefangenen hatten eine Haftstrafe von unter drei Monaten zu verbüßen, während ein Drittel der Gefangenen eine voraussichtliche Vollzugsdauer von drei Monaten bis einschließlich einem Jahr abzusitzen hatte. Mehr als ein Jahr bis einschließlich fünf Jahre hatten hingegen 43% der Strafgefangenen als Vollzugsdauer. Zudem hatten 7,33% eine voraussichtliche Haftdauer von über fünf bis einschließlich 15 Jahren und 4,6% eine lebenslange Haftstrafe oder Sicherheitsverwahrung zu verbüßen (vgl. Statistisches Bundesamt).

Betrachtet man lediglich die Daten für das Bundesland Berlin, so zeigt sich, dass 3.188 Strafgefangene und Verwahrte zum Stichtag des 31. März 2018 inhaftiert waren. Somit stellte die Berliner Strafgefangenenpopulation rund 6,26% der deutschen Strafgefangenen und Verwahrten dar. Mit 58% liegt der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen in Berlin etwas über dem Prozentsatz der gesamten Bundesrepublik. 45,4% der Inhaftierten in Berlin hatten nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Davon konnten 66% einem europäischen Land zugeordnet werden, 15% stammten aus Asien, 11% aus Afrika, ein Prozent aus Amerika und 7% der Inhaftierten waren staatenlos oder ihre Nationalität ungeklärt (vgl. Berliner Justizvollzug (b)).

Die voraussichtliche Haftdauer der Gefangenen in Berlin unterschied sich nicht von jener der gesamten deutschen Strafgefangenenpopulation. Jedoch waren lediglich 60% der Strafgefangenen und Sicherungsverwahrten in Berlin vorbestraft, während der Anteil bundesweit bei 70% lag. Von den Berliner Inhaftierten mit Vorstrafe hatten knapp über die Hälfte fünf und mehr Vorstrafen und 16% nur eine Vorstrafe. Zudem hatten lediglich 17% der Gefangenen mit Vorstrafen in der Vergangenheit nur eine Geldstrafe erhalten. Die restlichen Personen mit Vorstrafe hatten mindestens eine

Haftbefreiung in Form von Jugend- oder Freiheitsstrafe (vgl. Berliner Justizvollzug (b)).

Betrachtet man die häufigsten Deliktgruppen, zeigt sich, dass über ein Viertel der Berliner Strafgefangenen und Verwahrten zum Stichtag aufgrund von Diebstahl oder Unterschlagung verurteilt wurden. 14% hatten einen Raub oder eine Erpressung begangen und 11% befanden sich in Folge von Betrug oder Untreue im Gefängnis. Des Weiteren hatten 10% eine Körperverletzung, 7% eine Straftat gegen das Leben und 6% eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen (vgl. Berliner Justizvollzug (b)).

Auch wenn keine amtlichen Daten zu den sozioökonomischen Merkmalen der Gefangenen in Deutschland erhoben werden, herrscht Einigkeit, dass die Unterschicht in amtlichen Kriminalstatistiken wesentlich stärker vertreten ist als die anderen Schichten (vgl. Geißler 1994, S. 160f).

Aus einer Studie von Peters (1971, S. 96ff) geht hervor, dass 90% der Tatverdächtigen pro Monat der Unterschicht angehören. Betrachtet man die Berufsgruppen der Tatverdächtigen, so zeigt sich, dass knapp 70% aus der Arbeiterschicht stammen und die Hälfte davon Ungelernte und Gelegenheitsarbeiter sind. Nach der Hinzunahme der ArmutsvARIABLEN zeigt sich jedoch, dass Einkommensunterschiede keinen Einfluss auf die Kriminalität haben. Jedoch steigt die Kriminalität eines Landes, wenn in diesem hohe Armut herrscht (vgl. Pare und Felson 2014, S. 452).

4.1 Bildung und Arbeitserfahrung vor Haft

Viele Inhaftierte weisen sowohl starke schulische als auch berufliche Defizite auf. Zu diesem Ergebnis kam unter anderem eine Langzeitstudie aus den Niederlanden, welche sich mit der beruflichen und schulischen Vergangenheit von 1708 männlichen Inhaftierten auseinandersetzte und dabei diese Thematik als erste in Europa aufgriff. Sie kam zu dem Ergebnis, dass 56,9% der Erstinhaftierten und 68,2% der „Rückkehrer“ über einen niedrigen Bildungsabschluss verfügten, während lediglich 6,9% der Erstinhaftierten und 4,1% der Wiederkehrer einen hohen Bildungsabschluss aufwiesen. Eine repräsentative Stichprobe der niederländischen Bevölkerung verdeutlicht den Unterschied zur Gefangenenpopulation: In der

Gesamtbevölkerung haben lediglich 25,6% einen niedrigen und dafür 38,8% einen hohen Bildungsabschluss (vgl. Ramakers et al. 2015a, S. 72f).

Ein Vergleich der beruflichen Vergangenheit von Inhaftierten mit der niederländischen Gesamtbevölkerung zeigt, dass die Arbeitshistorie der Gefangenen wesentlich instabiler ist. So hatten sie bereits mehr ArbeitgeberInnen und waren länger arbeitslos als die Vergleichsgruppe. Vor der Inhaftierung waren lediglich 51,1% der Erstinhaftierten und 33,5% der Wiederkehrer berufstätig. 44,7% der Wiederkehrer lebten von Sozialleistungen. Während 8% der Gesamtpopulation selbstständig erwerbstätig waren, wurde dies von 30% der Erstinhaftierten und 40,1% der Wiederkehrer als letzter Arbeitsstatus genannt (vgl. Ramakers et al. 2015a, S. 74f).

In den nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden) liegt der Anteil der Strafgefangenen, die die Pflichtschule nicht abgeschlossen haben, zwischen sieben und 16%. Die meisten Schulabbrecher sind dabei in Island zu finden, während die wenigsten in finnischen und norwegischen Gefängnissen verzeichnet wurden. Zudem gab ein Viertel der Gefangenen in Finnland den Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung an; in Island und Schweden war es sogar die Hälfte der Insassen. In Norwegen und Schweden haben zudem 10% der Gefangenen einen Universitätsabschluss, während in Dänemark lediglich 4,2% eine hohe Ausbildung absolviert haben (vgl. Eikeland et al. 2009, S.10f).

Landesweit erhobene Daten aus England und Wales zeichnen ein ähnliches Bild; 52% der Strafgefangenen haben keine berufliche Ausbildung, während es in der Gesamtbevölkerung lediglich 15% sind. Auch bei den Lesekenntnissen zeigten sich gravierende Unterschiede: Während 48% der Gefangenen über geringe Kenntnisse verfügen, sind es in der Allgemeinbevölkerung lediglich 21-23%. Zu den Schreibfähigkeiten der Gefangenen liegen zwar keine Vergleichswerte aus der Bevölkerung vor, doch unter den Insassen haben 82% keine oder geringe Kenntnisse. Hinzu kommt, dass rund zwei Drittel der Gefangenen von Arbeitslosigkeit betroffen waren, während es in der Bevölkerung lediglich 5% sind (vgl. Social Exclusion Unit 2002, S. 19f). Zwar wurden diesbezüglich keine Daten für Deutschland erhoben, doch Matt (2014, S. 42) geht davon aus, dass die Daten aus England nicht stark von denen in Deutschland abweichen. In Amerika wurde das Bildungsniveau von Inhaftierten beispielsweise in einer Studie von Cook et al. (vgl.

2015, S. 368) thematisiert. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass über ein Drittel der Gefangenen keinen High-School-Abschluss hatte und ihre Lesefähigkeiten dem Niveau der neunten Schulstufe entsprachen. Visher et al. (vgl. 2011, S. 707f) sprachen in ihrer Studie hingegen davon, dass die Hälfte der Befragten vor ihrer Inhaftierung höchstens einen High-School-Abschluss hatten. Zudem zeigte sich, dass 60% der Befragten vor ihrer Inhaftierung arbeiteten; davon gingen zwei Drittel mehr als nur einer Beschäftigung nach. Die meisten haben in ihrem Leben jedoch weniger als zwei Jahre an einem Arbeitsplatz verbracht.

Bei den Berufen handelte es sich um Tätigkeiten im Lebensmittelbereich, auf Baustellen und in der Instandhaltung, für die sie durchschnittlich 8.50\$ pro Stunde bekamen. Wiederum 60% der Befragten gaben an, mindestens einen Teil ihres Einkommens vor der Inhaftierung durch illegale Tätigkeiten verdient zu haben (vgl. Visher und Kachnowski 2007, S. 86).

4.2 Die Motivation zur Weiterbildung im Vollzug

Neben anderen Gegebenheiten wie beispielsweise der Wohnungssuche, sozialen Beziehungen, Gesundheit und Schulden stellt die Arbeitssuche eine große Herausforderung für die Entlassenen dar. Die Chancen auf einen Arbeitsplatz nach der Entlassung sind jedoch gering. Der direkte Einstieg in Ausbildung oder Arbeit gelingt nur in wenigen Fällen. Arbeit und Ausbildung in Haft sowie die Haftentlassungsvorbereitung versuchen, einen Grundstein für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu legen (vgl. Matt 2007, S. 26). Diese sind jedoch nur erfolgsversprechend, wenn die Inhaftierten die Bedeutung und den Nutzen der Maßnahme für ihr zukünftiges Leben in Freiheit verstehen und dadurch freiwillig und motiviert daran teilnehmen (vgl. Hüttenrauch 2015, S. 142).

In Belgien, wo die Ausbildung in Haft ein Recht darstellt, gehen rund 30% der Gefangenen einer Fortbildung nach. Zudem zeigt sich, dass Personen aus Drittstaatenländern, solche mit geringen Belgischkenntnissen sowie jene mit langen Haftstrafen am häufigsten von ihrem Recht Gebrauch machen (vgl. Brosens et al. 2018, S. 750). Während die Teilnahme der Gefangenen an einer Bildungsmaßnahme in Belgien häufig auf die Erreichung von Zielen, wie beispielsweise einem höheren Status, und nur selten auf extrinsische Faktoren zurückgeführt werden kann (vgl.

Delaere et al. 2013, S. 13) lassen sich in anderen Studien sehr unterschiedliche Motivationsgründe feststellen. Parsons und Langenbach (vgl. 1993, S. 40) kamen beispielsweise zu dem Ergebnis, dass vier Faktoren zur Teilnahme an einer vollzuglichen Qualifizierungsmaßnahme motivieren: Dazu zählen die kognitive Kontrolle, welche als das Bewusstsein, für sich selbst zu lernen, beschrieben werden kann, die Verfolgung eines Zieles, eine Beschäftigung haben zu wollen, damit die Zeit schneller vergeht, und die Vermeidung von anderen Tätigkeiten. Forster (1990) unterscheidet dagegen zwischen der Motivation von Personen mit einem höheren Bildungshintergrund und der von jenen, die ihre Schulausbildung abgebrochen haben. Während jene mit einer höheren Bildung wissen, warum sie eine Ausbildung machen und welche Ziele sie damit erreichen, wollen die Gefangenen mit einer niedrigen schulischen Bildung durch eine Ausbildung der Langeweile und dem Haftalltag entkommen.

Costelloe (2003, S. 143ff) teilt die Gründe, eine Qualifikation zu absolvieren, hingegen in Push- und Pull-Faktoren ein. Gefangene mit geringem Bildungsniveau werden primär durch Push-Faktoren motiviert, während Insassen mit höherem Bildungsniveau durch Pull-Faktoren geleitet werden. Aus den Interviews ließen sich zudem acht Hauptmotivationen herausarbeiten, von denen die Verringerung von Langeweile und Persönlichkeitsentwicklung am häufigsten als Gründe für eine Ausbildung angegeben wurden. Die anderen Gründe reichten vom Erreichen von persönlichen Zielen über das Verbessern der Beschäftigungschancen nach Haft, die Familie stolz zu machen, die Zeit in Haft sinnvoll zu nutzen, Vorteile vor Gericht zu erhalten bis zum Verfolgen von alten Interessen oder der Entwicklung neuer. Dabei zeigte sich, dass ältere Inhaftierte eine höhere Ausbildung erreichen und ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern wollten, während jüngere Gefangene die Ausbildung als Zeitvertreib sahen. Somit wurde die Motivation, eine Ausbildung zu machen, sowohl von der Bildung als auch vom Alter beeinflusst.

Der Anteil der Gefangenen, die keinerlei Ausbildung in Haft nachgehen, wurde in den nordischen Ländern ermittelt: So liegt er in Island bei 55%, in Schweden, Finnland und Norwegen bei rund zwei Dritteln der Insassen und ist in Dänemark mit drei Vierteln der Gefangenenpopulation am höchsten (vgl. Eikeland et al. 2009, S.11).

In Norwegen konnten drei Faktoren ermittelt werden, die wesentliche Gründe dafür sind, warum Gefangene in Haft keiner Ausbildung nachgehen: Institutionelle

Barrieren durch geringe Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten, mangelnde praktische Einrichtungen und begrenzte Zugriffsmöglichkeiten auf Software und das Internet. Situationsbezogene Barrieren äußern sich durch fehlendes Interesse an den angebotenen Ausbildungen und die Ansicht, dass Ausbildungen der Mühe nicht wert sind und keinen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration nach Haft haben. Den dritten und letzten Faktor stellen die veranlagten Barrieren dar. Diese setzen sich aus Lese- und Schreibschwierigkeiten, Problemen mit Mathematik und der Ansicht, dass es schwierig ist, sich im Gefängnis zu konzentrieren, zusammen (vgl. Manger et al. 2018, S. 726f).

Eine Metaanalyse von 18 Studien aus den USA zeigt jedoch die Wichtigkeit von Bildungsmaßnahmen in den Justizvollzugsanstalten für die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Die Chance, nach Haft einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, ist für Inhaftierte, die an Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben, um 13% höher als bei jenen, die nicht an solchen partizipiert haben (vgl. Miles et al. 2014, S.14f).

Zudem zeigte sich, dass bereits die Teilnahme an einer Grundausbildung einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe und auf die Beschäftigungsverhältnisse nach Haft hat (vgl. Cho und Tyler 2010, S.1001).

4.3 Die Arbeitsmarktintegration von Haftentlassenen

Wie eine Studie aus Nordrhein-Westfalen zeigt, hat die Anzahl der Vorstrafen keine Auswirkungen auf den Erfolg bei der Arbeitssuche. Jedoch ist es für Personen mit mehrfacher Inhaftierung schwerer, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, als für solche mit lediglich einer Haftbefahrung (vgl. Wirth, 2006 S. 145, zit. nach Hüttenrauch 2015, S. 135). Die Dauer der Haft hat hingegen einen Einfluss auf die Arbeitssuche: Inhaftierte, die Strafen zwischen sechs und zwölf Monaten verbüßen, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, Arbeit zu finden, als jene mit weniger als sechs Monaten Haft. So kann gesagt werden, dass die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Monats nach der Entlassung Arbeit zu finden, bei jenen mit weniger als sechs Monaten in Haft bei 31% und bei Personen mit einer mehr als sechsmonatigen Haftstrafe bei 20% liegt. Personen mit längeren Haftstrafen können zudem seltener an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Allgemein war die Arbeitssuche von 58%

der kurzstrafigen und 32% der langstrafigen Entlassenen innerhalb von sechs Monaten nach der Entlassung aus der Haft erfolgreich. Wenn Arbeit gefunden wurde, bestanden jedoch kein Einfluss auf die Jobstabilität und keine signifikanten Unterschiede bei Gehalt oder Arbeitsniveau (vgl. Ramakers et al. 2014, S. 412f).

In Haft einer Beschäftigung nachzugehen, hat keine Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration nach Haft. So berichteten in einer Studie von Hüttenrauch (2015, S. 328f) fast alle Entlassenen, in Arbeit zu sein, und gaben an, dass der Eintrag ins Führungszeugnis und ihre beruflichen Defizite bei der Arbeitssuche keine große Rolle gespielt hätten.

Nach Quitmann (1982) ist es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung ausschlaggebend, dass eine Person nicht irgendeine Stelle annimmt, sondern dass der Arbeitsplatz den Vorstellungen und dem Können des ehemaligen Inhaftierten entspricht. In der Realität ist das meist nicht der Fall; die meisten Personen mit Haftenerfahrung sind froh, irgendeine Anstellung zu erhalten, da sie im Kampf um Arbeitsplätze eine sehr schlechte Position innehaben. Diese wird nicht nur durch fehlende berufliche Qualifikationen bedingt, in den meisten Fällen fehlt es Personen mit Haftenerfahrung auch an Merkmalen wie Pünktlichkeit, Leistungsfähigkeit oder Zuverlässigkeit. Der Vollzug versucht jedoch, auch auf diese beruflichen Voraussetzungen positiv einzuwirken (vgl. Matt 2007, S. 26).

Häufig beschränken die Gefangenen ihre Arbeitssuche auf die Hilfe der ArbeitsvermittlerInnen. Diese beginnt nach Bradley et al. (2016) schon durch das Resozialisierungsprogramm des Gefängnisses in Form von Bewerbungen schreiben, Interview-Training und der Suche nach „straffäterfreundlichen“ ArbeitgeberInnen. Die Hilfe von Familie und Bekannten wurde zwar häufig angesprochen, doch bestand meist Zweifel daran, dass diese bei der Arbeitssuche nützlich sein konnten. In der Studie von Sugie (2018, S. 1465f) gaben lediglich 30 der 133 Befragten an, selbstständig nach Arbeit zu suchen, und sechs hatten vor, ihre alten ArbeitgeberInnen zu kontaktieren. In den USA hörten die meisten Personen jedoch sechs Wochen nach ihrer Entlassung auf, einen Arbeitsplatz zu suchen. Meist konzentrierten sie sich dabei auch nur auf Arbeit, für die keine Qualifizierung benötigt wird, ohne sich auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld zu fokussieren.

Wie Sugie (2018) gezeigt hat, stellt die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz eine weitere Möglichkeit der Arbeitsmarktintegration dar, doch ob eine solche möglich ist, hängt sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von Arbeitnehmern ab. So haben die Fähigkeiten, die bereits vor der Inhaftierung bestanden, aber auch die Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmer großen Einfluss. Zudem kann ein langfristiger Arbeitsplatz vor der Inhaftierung als „spezielles Humankapital“ betrachtet werden, da es die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Beschäftigung am selben Arbeitsplatz erhöht. Für Gefangene mit höherem Bildungsstatus ist es leichter, einen neuen Arbeitsplatz zu finden; das führt dazu, dass sie ihre Möglichkeiten bei der Arbeitssuche abwägen können. Auch wenn der Stundenlohn der Entlassenen, die an den Arbeitsplatz zurückkehren, sich nicht von dem der Personen, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, unterscheidet, bestehen die großen Unterschiede darin, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz häufiger mit einer Vollzeitbeschäftigung, einem unbefristeten Arbeitsvertrag, einem höheren Beschäftigungsstatus und einer höheren Zufriedenheit einhergeht (vgl. Ramakers et al. 2015b, S. 12ff).

Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration hat jedoch auch die allgemeine Situation des Arbeitsmarkts. So zeigte ein Vergleich von Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden, dass die Arbeitsmarktintegration von Entlassenen von der Arbeitslosenquote der Länder abhängt. Norwegen hatte die geringste Arbeitslosenquote und die beste Beschäftigungsquote von Entlassenen, während Finnland mit der höchsten Arbeitslosenquote die schlechteste Beschäftigungsquote der vier Länder aufzeigte (vgl. Aaltonen et al. 2017, S. 840). Auch Sabol (2007, S. 297) verdeutlicht, dass die Situation am Arbeitsmarkt in Ohio Auswirkungen auf die Arbeitssuche von Entlassenen hat. Den Einfluss von lokalen Arbeitslosenquoten betrachtet er jedoch mit Vorsicht, da sie in seinem Beobachtungszeitraum überall sehr niedrig waren. Eine Studie zur Rückfälligkeit von ehemaligen Gefangenen in den USA zeigte zudem, dass die Arbeitslosenquoten der Wohnorte der Entlassenen Auswirkungen auf die Art der Straftaten hatten. Während die Rückkehr von farbigen Entlassenen in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit unter Farbigen gehäuft zu Gewaltkriminalität führte, zeigten weiße Personen die in Wohngebiete mit erhöhtem Anteil von weißen Arbeitslosen zurückkehrten häufiger Eigentumsdelikte (vgl. Mears et al. 2012, S. 840f).

Eine amerikanische Langzeitstudie aus dem Jahr 2011 ging der Frage nach, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nach mindestens einem Jahr Haft in einem Staatsgefängnis in Illinois, Ohio oder Texas beeinflussen (vgl. Visher et al. 2011, S. 703f). Sie kam zu dem Ergebnis, dass sich folgende Faktoren positiv auf die Arbeitsverhältnisse nach Haftentlassung auswirken: der Arbeitsstatus vor Haft, die Arbeitserfahrung, Arbeit im Vollzug, wenn die Arbeitssuche bereits vor der Entlassung erfolgt, das Vorhandensein einer Identifikationskarte und die Vermittlung von Kontrolle über die Lebenslage nach der Entlassung. Negative Auswirkungen auf die Arbeitssuche hatten: farbige Haut, psychische Krankheiten, chronische physische Krankheiten, ein höheres Alter bei der Haftentlassung und Drogenmissbrauch in den ersten zwei Monaten nach Haftentlassung (vgl. Visher et al. 2011, S. 709ff).

In der Rückfallforschung stellte sich heraus, dass ein Arbeitsplatz nach der Entlassung die Wahrscheinlichkeit erneut Straftaten zu begehen verringert. Zu diesem Ergebnis kamen unter anderem Dünkel und van Zyl Smit (1998, S. 1169), die feststellten, dass ehemalige Gefangene, die keinen Arbeitsplatz gefunden hatten, mit einer doppelt so großen Wahrscheinlichkeit rückfällig werden wie Entlassene, die Erwerbsarbeit nachgehen. Dabei spielt nicht nur die zeitliche Auslastung durch Erwerbsarbeit eine Rolle, sondern auch die informelle soziale Kontrolle durch andere MitarbeiterInnen (vgl. Hüttenrauch 2015, S. 154). Cook et al. (2015, S. 373f) kamen zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der beobachteten Hochrisiko-Gefangenen mindestens einmal innerhalb des ersten Jahres nach der Entlassung erneut verhaftet wurden. Jedoch zeigte sich, dass jene, die das Resozialisierungsprogramm durchlaufen hatten und häufiger beruflich Fuß fassen konnten, seltener verhaftet wurden. Auch Resozialisierungsprogramme, die über die Haftzeit hinausgingen, zeigten positiven Einfluss auf die Arbeitssuche und den Lohn nach der Entlassung (vgl. Duwe 2015, S.578). Die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration durch Resozialisierungsprogramme hatte jedoch nur geringe Auswirkungen auf die langfristige Beschäftigung von Haftentlassenen (vgl. Valentine und Redcross 2015, S.13). Der Berliner Strafvollzug betont jedoch, dass die Beschäftigung in Haft die Chancen auf eine straffreie Zukunft stark erhöht (www.berlin.de).

4.4 Stigmatisierung durch Hafterfahrung

Die Stigmatisierung aufgrund eines Strafregistereintrags ist vor allem in nordamerikanischen Studien ein häufiges Thema, weil dort fast ein Drittel der Erwachsenen eine Vorstrafe hat (vgl. www.fbi.gov).

So setzten sich beispielsweise Pettit und Lyons (2007) mit der Stigmatisierung durch Hafterfahrung am Arbeitsmarkt auseinander und betrachteten die Auswirkungen auf Personen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit, Klassenzugehörigkeit und krimineller Beteiligung (vgl. Pettit und Lyons 2007, S. 203). Dabei kamen sie u. a. zu dem Ergebnis, dass Vorstrafen den Ruf einer Person schädigen, was zu einer Minderung des Vertrauens bei der Übertragung von Verantwortung führt. Da diese Eigenschaften für höhere Angestellte von großer Bedeutung sind, haben Vorstrafen in diesem Berufsfeld größere Auswirkungen, da sie meist zu niedriger gestellten Beschäftigungen führen, als sie Personen vor ihrer Inhaftierung hatten. Somit sind höhere Beschäftigte von größeren Lohnsenkungen betroffen als niedrig qualifizierte Personen. Jedoch ist die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, bei ehemaligen höheren Angestellten höher als bei Personen mit niedriger Qualifizierung, was durch höheres Sozial- und Bildungskapital begründet werden kann (vgl. Pettit und Lyons 2007, S. 207f).

Stellt man die Stigmatisierung durch Hafterfahrung dem sozialen Kapital gegenüber, zeigt sich, dass viele Gefangene davon ausgehen, dass die Arbeitssuche durch ihren Strafregistereintrag schwierig wird. Diejenigen, die dieses Thema nicht selbst ansprechen, halten die Befürchtungen der anderen Insassen hingegen für eine Ausrede (vgl. Bradley et al. 2016, S. 358). Evans et al. (2018, S. 271) zeigen, dass Gefangene, die die ihnen entgegengebrachte Stigmatisierung als legitim empfinden, eine höhere Selbststigmatisierung aufweisen. Jene Insassen, die keine Stigmatisierung befürchten, zeigen sich bei der Arbeitssuche wesentlich selbstsicherer und verfügen über ein soziales Netzwerk, das sie sowohl finanziell als auch emotional unterstützt und bei welchem sie beispielsweise nach ihrer Entlassung wohnen können. Trotz allem wollen viele Gefangene ihre Bekannten und die Familie nicht um Hilfe bei der Arbeitssuche bitten (vgl. Bradley et al. 2016, S. 358). Zudem zeigt sich, dass ein höheres Bildungsniveau den Gefangenen ermöglicht, über ihre kriminelle Stigmatisierung zu reflektieren und sie nicht in die Selbstwahrnehmung zu

übernehmen. Auf dieselbe Weise wirken Ausbildungen in Haft einer Selbststigmatisierung entgegen (vgl. Evans et al. 2018, S. 271f).

Bei einer Jobbewerbung erhalten Personen mit Strafregistereintrag rund 4% weniger Antworten von ArbeitgeberInnen als Personen ohne Einträge. Wesentlich dabei ist, ob der Grund des Eintrags als Fehlverhalten oder Verbrechen eingestuft wird und ob es bereits zu einer Verurteilung kam oder noch die Unschuldsvermutung gilt. Einen positiven Einfluss darauf, ob eine Person mit Strafregistereintrag eingestellt wird, hat hingegen die persönliche Kontaktaufnahme zur/zum ArbeitgeberIn (vgl. Uggen et al. 2014, S. 633ff).

5. Methodische Vorgehensweise

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine komplementäre Mixed-Methods-Studie. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sowohl quantitativ als auch qualitativ vorgegangen wird, die Methoden jedoch erst nach der Auswertung beider Teilstudien verknüpft werden, um die Forschungsfrage zu beantworten (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 62).

Die empirische Vorgehensweise in dieser Arbeit lässt sich anhand von vier Schritten beschreiben:

1. Schritt: Die quantitativen Daten, die dieser Arbeit zugrunde liegen, wurden im Zeitraum vom 01.04.2017 bis 30.03.2018 vom „*Kriminologischen Dienst für den Berliner Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz*“ erhoben. Mit der Aufbereitung, Vervollständigung, Zusammenfügung und schlussendlich der Verfassung des Evaluationsberichts des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV) wurde die Verfasserin dieser Arbeit im Zuge ihres Praktikums von Juli bis inklusive September 2018 bei der oben genannten Institution betraut. Durch diese Arbeit erlangte die Verfasserin ausführliches Wissen über die Daten, was Einfluss auf die Erstellung des qualitativen Interviewleitfadens nahm.

Aus diesem Grund kann gesagt werden, dass bei der Erhebung der Daten das sequentielle Design zur Anwendung kam, da die qualitative nach der quantitativen Erhebung stattfand und das Wissen über die quantitativen Daten somit auf die qualitative Teilstudie einwirkte (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 81).

2. Schritt: Die Vorbereitung der SPSS-Syntax mit Fokus auf die Forschungsfrage und ihre quantitativen Unterfragen sowie die Erstellung des Interviewleitfadens erfolgten parallel zueinander. Bereits hier wurden die inhaltlichen Schwerpunkte der Teilstudien, durch welche die Komplementarität der Methoden aufgezeigt wird, festgelegt: Während in der quantitativen Studie die berufliche Vergangenheit, die Ambitionen der Gefangenen sowie ihre vollzuglichen Empfehlungen durch das KFV beleuchtet wurden, wurde durch die qualitative Teilstudie, wie in Teilkapitel 5.2.1 näher beschrieben, die Sicht der ResozialisierungsberaterInnen auf die beruflichen

Möglichkeiten im Vollzug, die Rolle der Ausbildungen nach der Entlassung sowie die Umsetzung des Kompetenzfeststellungsverfahrens in die Arbeit eingebracht.

Da die Verwendung des quantitativen Datensatzes nur vor Ort, an den Computern des Kriminologischen Dienstes, gestattet war, reiste die Verfasserin im Februar 2019 für die Durchführung der Interviews und zur quantitativen Auswertung nach Berlin.

3. Schritt: Die Auswertung der quantitativen und qualitativen Daten erfolgte schlussendlich im parallelen Design. Das bedeutet, dass die Auswertungen beider Teilstudien in derselben Phase der Forschungsarbeit durchgeführt wurden. Dass die quantitativen Daten im Fall der vorliegenden Arbeit bereits früher erhoben wurden, steht diesem Design nicht im Weg, da dafür der Auswertungs- und Interpretationszeitpunkt und nicht der Erhebungszeitpunkt ausschlaggebend ist (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 81).

4. Schritt: Die Verknüpfung der Ergebnisse aus beiden Teilstudien wurde in Anlehnung an Plano Clark et al. (2010) durchgeführt und fand erst in der Interpretation der Forschungsergebnisse statt, um die Forschungsfrage beantworten zu können. Dabei kam den quantitativen und qualitativen Teilstudien dieselbe Priorität zu (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 81).

Allgemein betrachtet hat dieser Mixed-Methods-Ansatz die Besonderheit, dass die Methoden die Schwächen der jeweils anderen Methode kompensieren. Seitens der quantitativen Methode stellt die Schwierigkeit, den Kontext der Personen wiederzugeben, eine Schwäche dar. Im qualitativen Vorgehen können die Interpretation sowie Generalisierungsschwierigkeiten als Schwachpunkte verstanden werden. Mixed-Methods-Ansätze dienen somit dazu, diese Schwachstellen zu überwinden (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 9).

Der komplementäre Mixed-Methods-Ansatz zeichnet sich in der vorliegenden Arbeit dadurch aus, dass die erzielten Erkenntnisse über die Ergebnisse der einzelnen Forschungsmethoden hinausgehen. Erst dadurch kann ein klares Bild des Forschungsfeldes entstehen und die Forschungsfrage beantwortet werden (vgl. Creswell und Plano Clark 2007, S. 8f).

5.1 Zugang zum Feld

Wie bereits erwähnt, erfolgte der Zugang zum Feld über den „*Kriminologischen Dienst für den Berliner Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz*“, bei welchem die Verfasserin dieser Arbeit im Sommer 2018 ein dreimonatiges Praktikum absolvierte. Im Zuge dieses Aufenthalts fiel bereits die Evaluierung des Kompetenzfeststellungsverfahrens in ihren Aufgabenbereich und sie konnte einen wertvollen Einblick in die Durchführung des KfVs in Moabit erlangen.

Das Ansuchen um die Verwendung des quantitativen Datensatzes sowie die Durchführung der Interviews erfolgte ebenso über den Kriminologischen Dienst, weil dieser unter anderem für die Prüfung und Genehmigung von externen Forschungsprojekten im Berliner Vollzug zuständig ist. Da auch die Kontaktherstellung zwischen Einrichtungen des Vollzugs und ForscherInnen zu seinen Aufgaben zählt, erfolgte die erste Kontaktaufnahme zu den ResoberaterInnen über den Kriminologischen Dienst.

5.2 ExpertInneninterview

Im qualitativen empirischen Teil wurden leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit ResozialisierungsberaterInnen geführt. Unter ExpertInnen werden in dieser Arbeit nicht Personen verstanden, die eine bestimmte Position innehaben, sondern jene, die durch unmittelbare Beteiligung über besonderes Wissen zu einem Thema verfügen. ExpertInneninterviews werden somit eingesetzt, um das Wissen von ExpertInnen zu einem bestimmten Thema zu erschließen. Dabei sollen soziale Prozesse rekonstruiert werden, um empirisch erklärt werden zu können (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 11ff).

Zur Rekonstruktion von sozialen Sachverhalten, wie es in dieser Arbeit der Fall ist, ist eine Fragenliste äußerst dienlich. Das Leitfadeninterview gehört zu den nichtstandardisierten Interviews. Das bedeutet, dass weder die Formulierung noch die Reihenfolge der Fragen verbindlich sind, jedoch alle Fragen, die der Leitfaden enthält, auch wirklich thematisiert werden müssen. Meist sind zusätzlich Ad-hoc-Fragen notwendig, da sie zur vollständigen Beantwortung einer Frage beitragen können (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 41ff). Das Leitfadeninterview zeichnet sich

dadurch aus, dass unterschiedliche Themen angesprochen und somit genau bestimmbare Informationen erhoben werden können (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 111).

Für die Auswertung der ExpertInneninterviews müssen diese aufgenommen und vollständig transkribiert werden. Durch die Aufnahme des Interviews kann sich die Interviewerin darauf konzentrieren, die Antworten zu analysieren und zu entscheiden, wo welche Nachfragen getätigt werden müssen, um die Frage ausreichend beantwortet zu bekommen (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 157f). Die Transkription wurde anhand der Richtlinien nach Froschauer und Lueger (2003, S. 223f) durchgeführt.

Bei einem Interviewleitfaden handelt es sich um ein Erhebungsinstrument, welches der Forscherin einerseits als Gerüst für das Interview dienen soll, aber andererseits genug Spielraum lässt, die Reihenfolge und die Art des Fragens zu variieren, um individuell auf die InterviewpartnerInnen einzugehen. Dabei stellt der Leitfaden trotzdem sicher, dass in allen Interviews dieselben Themen angesprochen werden, und schützt vor frühzeitigen subjektiven Theorien. Diese könnten dazu führen, dass bereits in einem anderen Interview beantwortete Fragen nicht mehr gestellt werden (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 142f). Eine große Herausforderung für die Arbeit mit Interviewleitfäden stellt die Balance zwischen dem Prinzip der Offenheit und der Beschaffung bestimmter Informationen innerhalb von begrenzter Zeit dar. Eine zu offen formulierte Frage kann zu ungenauen oder in eine falsche Richtung ausschweifenden Antworten führen, während eine zu stark begrenzte Frage bei den InterviewpartnerInnen das Gefühl aufkommen lässt, dass eine bestimmte Antwort von ihnen erwartet wird (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 131). Einen Lösungsansatz für dieses Problem, der auch in dieser Arbeit verwendet wird, stellen Unterstellungen dar, welche nicht nur den Kenntnisstand der Interviewerin offenlegen, sondern meist auch erzählgenerierend wirken (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 133).

Der Leitfaden für die Interviews mit den ResozialisierungsberaterInnen knüpft an den Forschungsstand an und verbindet diesen mit den Gegebenheiten des Berliner Vollzugs. Daraus ergeben sich folgende Themenschwerpunkte:

- Welche Motivation haben die Gefangenen, die Hilfe der ResozialisierungsberaterInnen in Anspruch zu nehmen?

- Wollen die Gefangenen nach Haft arbeiten?
- Welche Rolle spielt Arbeit im Vollzug für den späteren beruflichen Werdegang?
- Werden die beruflichen Tätigkeiten in Haft nach der Entlassung fortgeführt?
- Welche Erfahrungen haben die ResoberaterInnen mit in Haft erworbenen beruflichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt gemacht?
- Mit welchen Problemen sind die Gefangenen bei der Arbeitssuche konfrontiert?
- Werden die Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens von den Inhaftierten selbst angesprochen?
- Welchen Stellenwert haben die Empfehlungen aus dem Kompetenzfeststellungsverfahren bei der Beratung und bei der Suche nach Arbeit?

5.3 Auswertung mittels Inhaltsanalyse

Zur Auswertung der ExpertInneninterviews wird die Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (vgl. 2010, S. 199f) herangezogen und mithilfe des Computerprogramms „MAXQDA“ durchgeführt. Diese Auswertungsmethode eignet sich besonders gut für die Beantwortung der Forschungsfrage, da sie zwar regelgeleitet ist, der Forscherin jedoch einen offenen Zugang ins Feld ermöglicht, durch welchen Verknüpfungen hervorgehoben und soziale Phänomene deutlich gemacht werden können. Anders als bei anderen qualitativen Verfahren findet durch die Reduzierung der Informationsfülle schnell eine Loslösung vom Ursprungstext statt. Gläser und Laudel (2010) unterscheiden ihr Vorgehen bewusst vom „Kodieren“, da dabei Text und Index gemeinsam zur Auswertung herangezogen werden; beim „Extrahieren“ werden hingegen Informationen entnommen und ausgewertet.

Die Auswertung erfolgt in vier Schritten:

1. In der *Vorbereitung der Extraktion* werden theoretische Vorüberlegungen angestellt, um ein Suchraster erstellen zu können, welches die richtigen Informationen zur Beantwortung der Forschungsfrage beschaffen kann. Bereits die

Vorüberlegungen werden zu einem hypothetischen Modell mit Variablen und Kausalmechanismen zusammengefasst, welchem das Suchraster zugrunde liegt (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 206). Hier ist es dienlich, die ersten Extraktionsregeln zu erstellen, durch die Definitionen, Zuordnungen und Formulierungen geprüft werden können. Die Auswertungskategorien setzen sich aus den Definitionen, Indikatoren, Zeit- und Sachdimensionen der Variablen zusammen (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 208f).

2. *Extraktion* bedeutet, dass die benötigten Informationen aus dem Text entnommen werden. Dafür muss er zunächst gelesen und entschieden werden, ob die gesuchten Informationen enthalten sind und wenn ja, in welche Auswertungskategorie sie eingeordnet werden. Bei Zuordnungsproblemen kann erneut auf die Extraktionsregeln zurückgegriffen werden. Eine besondere Herausforderung in der Zuordnung stellen Absätze mit Kausalketten dar, da sie oft unterschiedliche Auswertungskategorien miteinander verbinden und es meist mehrere Möglichkeiten bei der Extraktion gibt (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 212f).

Für relevante Informationen aus dem Text, die keiner Kategorie zugeordnet werden können, werden neue Ausprägungen formuliert und zu einer Vorschlagliste hinzugefügt. Neue Informationen werden durch das Erstellen zusätzlicher Kategorien in die Auswertung aufgenommen, auch wenn ihr Auftreten bei der Vorbereitung nicht vorhergesehen wurde. Zu beachten ist dabei, dass die theoretisch abgeleiteten Variablen bestehen bleiben und durch die neuen Kategorien lediglich ergänzt werden (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 213f).

Über die Extraktion lässt sich sagen, dass sie mit Interpretationen verbunden ist, die theoretisch und empirisch begründet werden müssen. Um diese Entscheidungen immer wieder auf die gleiche Weise treffen zu können, bedarf es der Extraktionsregeln (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 217f).

3. Die *Aufbereitung der Daten* hat den Zweck, das Rohmaterial durch Zusammenfassungen zu reduzieren und die Daten inhaltlich zu strukturieren. Dafür ist es von Vorteil, eine Kopie der Extraktionstabelle zu erstellen, um jeden Schritt als Zwischenprodukt zu erhalten und den Analyseprozess leichter rekonstruieren zu können. Das Ergebnis der Aufbereitung sollte alle zur Beantwortung der

Forschungsfrage relevanten Informationen enthalten (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 229ff).

4. Ziel der qualitativen *Auswertung* ist es schlussendlich, die Forschungsfrage zu beantworten. Dabei können keine allgemeinen Regeln zum Vorgehen definiert werden, da diese an die jeweilige Forschungsfrage und das empirische Material angepasst werden müssen. Zudem würden Regeln die Kreativität hemmen, die für die Auswertung benötigt wird und durch die neue Erkenntnisse generiert werden können. Von Vorteil ist es jedoch, die Informationen nach chronologischen Gesichtspunkten zu strukturieren (vgl. Gläser und Laudel 2010, S. 246f).

Wie in Teilkapitel 6.4 ersichtlich, wurde die chronologische Strukturierung in dieser Arbeit bereits in der Aufbereitung der Daten durchgeführt, um bei der Auswertung danach vorgehen zu können.

5.4 Datenschutz

Von besonderer Bedeutung in dieser Arbeit ist die Gewährleistung des Datenschutzes für die InterviewpartnerInnen. Der Umgang mit dem Tonträger, den Transkripten, die Verwendung der Daten und natürlich auch das Widerrufsrecht wird in einer Einwilligungserklärung festgesetzt und muss sowohl von der Forscherin als auch von den InterviewpartnerInnen unterzeichnet werden. Zur Gewährleistung des Datenschutzes wurden zudem die quantitativen personenbezogenen Daten nur am Server des Berliner Justizvollzugs abgerufen.

5.5 Operationalisierung und Datensatz

Der vom *Kriminologischen Dienst für den Berliner Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz* zur Verfügung gestellte Datensatz (n=342) ermöglicht sowohl einen Einblick in die schulischen und beruflichen Kompetenzen als auch in die berufsbezogen-handwerklichen und sozialen Fähigkeiten der Inhaftierten.

Die Daten stammen von Teilnehmern des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV) in der Justizvollzugsanstalt Moabit im Zeitraum vom 01.04.2017 bis 30.03.2018. Zu

beachten ist, dass für die Teilnahme am KfV folgende Voraussetzungen erfüllt werden müssen:

- Grundkenntnisse der deutschen oder englischen Sprache
- Restfreiheitsstrafe von mindestens zwölf Monaten

Die Kurse werden von der Akademie für Berufsförderung und Umschulung GmbH (ABU) durchgeführt (vgl. Berliner Justizvollzug(a)). Durch diese Voraussetzungen handelt es sich bei den Daten um keine repräsentative Stichprobe für den Berliner Justizvollzug, jedoch um eine Vollerhebung der im Beobachtungszeitraum durchgeführten Kurse.

5.5.1 Berufsprestige

Zur Feststellung der beruflichen Mobilität der Gefangenen wurden die von ihnen genannte Berufserfahrung und der Berufswunsch nach Haftentlassung der „*International Standard Classification of Occupations 2008*“ (ISCO-08) zugeordnet. Dabei handelt es sich um ein standardisiertes Kategorienschema, in welchem die berufliche Tätigkeit abgebildet wird. ISCO-08 setzt sich aus zehn Berufshauptgruppen zusammen, welche durch einen vierstelligen Code weiter in Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen unterteilt werden (vgl. Züll 2015, S. 1ff).

Da die Berufsangaben durch offene Fragen erhoben wurden, ist zu beachten, dass bei der Nennung mehrerer Berufe der „prestigeträchtigste“ Beruf zur ISCO-08-Klassifizierung herangezogen wurde.

In einem weiteren Schritt wurden die ISCO-08-Kategorien mit der Vorlage von Ganzeboom (www.harryganzeboom.nl) der „*Standard International Occupational Prestige Scale*“ (SIOPS) nach Treiman zugeordnet. Diese Skala wurde anhand von Umfragen aus 55 verschiedenen Ländern entwickelt, in welchen die Befragten gebeten wurden, Berufe nach ihrem sozialen Ansehen zu reihen. Anhand dieser Daten lassen sich Berufe nun einem Prestige-Wert zuordnen, welcher es ermöglicht, eine berufliche Prestige-Hierarchie zu erstellen (vgl. Treiman 1977, S. 102 zit. nach Züll 2015, S. 7).

Für die in dieser Arbeit erstellte Prestigeskala wurden 590 Berufe in eine Skala von 5.00 bis 78.16 Punkten eingeordnet. Als Beispiel kann genannt werden, dass die Berufsgruppe der „*Subsistence Farmers, Fishers, Hunters and Gatherers*“ lediglich über 5.00 Berufsprestigepunkte verfügt, während die Gruppe der „*University and Higher Education Teachers*“ die maximale Punktezahl von 78.16 erreicht.

Da zur Feststellung der beruflichen Mobilität sowohl die Arbeitserfahrung als auch der Berufswunsch vorliegen muss, konnte diese lediglich von 271 der 342 Gefangenen ermittelt werden. Diese Differenz ist nicht nur auf das Antwortverhalten der Befragten zurückzuführen; in einigen Fällen besteht keine Arbeitserfahrung oder der Gefangene hat noch keine Vorstellungen von seinem beruflichen Werdegang.

5.5.2 CASMIN

Zur besseren Darstellung der Ausbildungsniveaus wurde die „*Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations*“ (CASMIN) herangezogen. Diese Klassifikation setzt sich aus zwei Merkmalen zusammen: der allgemeinen und der beruflichen Ausbildung. Dadurch, dass CASMIN zertifikationsorientiert ist, lässt sich das deutsche Bildungssystem sehr gut damit darstellen und es spiegelt die Investitionen und die Dauer der Ausbildung in einer hierarchischen Einstufung wider (vgl. Lechert et al. 2006, S. 3).

Angepasst an den KfV-Datensatz wurden die Kategorien aus den Variablen „höchster Schulabschluss“ und „höchster Berufsabschluss“ gebildet:

	Kein Berufsabschluss	Zertifizierte Maßnahme	Zwischenprüfung. Lehre	Lehre und mehr	Studium
Kein Schulabschluss	1a	1a	1a	1c	3a/b
Förderschulabschluss	1a	1a	1a	1c	3a/b
HS-Abschluss	1b	1b	1b	1c	3a/b
Erwt. HS-Abschluss	1b	1b	1b	1c	3a/b
RS- Abschluss	2b	2b	2b	2a	3a/b
Erwt. RS-Abschluss	2b	2b	2b	2a	3a/b
FHS Reife/ Abitur	2c_gen	2c_gen	2c_gen	2c_voc	3a/b

Tabelle 1: CASMIN (vgl. Lechert et al. 2006, S. 3)

In dieser Arbeit werden dafür folgende Bezeichnungen verwendet:

- 1a. Kein Abschluss
- 1b. Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung
- 1c. Hauptschulabschluss und berufliche Ausbildung
- 2b. Mittlere Reife ohne berufliche Ausbildung
- 2a. Mittlere Reife und berufliche Ausbildung
- 2c_gen. Fachhochschulreife/Abitur ohne berufliche Ausbildung
- 2c_voc. Fachhochschulreife/Abitur und berufliche Ausbildung
- 3a/b. Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss (vgl. Lechert et al. 2006, S. 5).

5.6 Quantitative Unterfragen

Um die Auswertung der quantitativen Teilstudie zu strukturieren, werden Unterfragen aus dem Forschungsstand hergeleitet. Das Verfassen von Hypothesen wäre im Fall der vorliegenden Arbeit nicht angebracht gewesen, da die Daten bereits erhoben waren und die Formulierung der Hypothesen dadurch eingeschränkt worden wäre.

Für viele Gefangene stellt nicht nur ihre geringe Bildung oder Arbeitserfahrung ein Problem beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt dar. Häufig können die Probleme auch auf fehlende Voraussetzungen wie beispielsweise Pünktlichkeit und Leistungsfähigkeit zurückgeführt werden (vgl. Matt 2007, S. 26). Anhand der „Hamet 2“-Testergebnisse der Inhaftierten lassen sich sowohl die handwerklich-motorischen Kompetenzen als auch die für die Arbeit benötigte Zeit und berufsbezogene soziale Kompetenzen aufzeigen und mit bisherigen Arbeitserfahrungen in Verbindung setzen. Die erste Unterfrage lautet daher:

F₁: Lassen sich bezüglich Arbeitsqualität, Zeit und berufsbezogenen sozialen Kompetenzen Unterschiede zwischen Gefangenen, die vor Haft erwerbstätig waren, und jenen, die arbeitslos waren, erkennen?

Die nächste Frage basiert auf Forschungsergebnissen, laut denen die Rückkehr an einen Arbeitsplatz nach Haftentlassung nicht nur von den ArbeitgeberInnen, sondern auch von den Arbeitnehmern selbst abhängt. Die Wahrscheinlichkeit,

zurückzukehren, ist besonders für Personen, die vor ihrer Inhaftierung lange an einem Arbeitsplatz beschäftigt waren, hoch. Zudem ist die Rückkehr in eine berufliche Beschäftigung häufiger mit besseren Arbeitsverträgen und einer höheren Motivation verbunden (vgl. Ramakers et al. 2015b, S. 12ff). Auch wenn anhand der in dieser Arbeit verwendeten quantitativen Daten keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz angedacht wird, geben sie trotzdem Aufschluss darüber, ob eine Rückkehr in das alte Berufsfeld geplant ist. Daher lautet die zweite Frage:

F₂: Inwieweit hängt der Berufswunsch der Inhaftierten mit ihrer Berufserfahrung zusammen?

Die dritte Unterfrage beleuchtet, ob die Gefangenen die Inhaftierung als Chance zum beruflichen Einstieg oder zur beruflichen Umorientierung wahrnehmen oder nach der Entlassung von dem gleichen Ausbildungsniveau ausgehen wie bei ihrer Inhaftierung. Dem Forschungsstand ist zu entnehmen, dass die Haftenerfahrung bei Strafgefangenen, die vor ihrer Inhaftierung einem höhergestellten Beruf nachgingen, zu einer beruflichen Abwärtsmobilität führt. Dafür fällt es ihnen meist leichter, einen Arbeitsplatz zu finden, als niedrig qualifizierten Haftentlassenen (vgl. Pettit und Lyons 2007, S. 207f). Wie Foster (1990) und Costelloe (2003) beschreiben, lässt sich die Motivation, in Haft eine Ausbildung zu machen, jedoch nicht immer auf berufliche Ambitionen zurückführen. Zudem sind die Gründe der Inhaftierten von ihrem Bildungsniveau abhängig. Manger et al. (2018) hat hingegen die Gründe, keine Ausbildung in Haft zu machen, thematisiert und institutionelle, situationsbezogenen und veranlagte Barrieren beschrieben.

Um die Auswirkungen des Bildungsniveaus auf die Berufswünsche der KfV-Teilnehmer darstellen zu können, lautet die nächste Frage:

F₃: Inwieweit hängt der Berufswunsch der Inhaftierten mit ihrer bisherigen schulischen und beruflichen Ausbildung zusammen?

Wie bereits im Kapitel zum Forschungsstand erläutert, verfügen Rückkehrer meist über niedrigere Bildungsabschlüsse als Erstinhaftierte (vgl. Ramakers et al. 2015a, S. 72f). Anhand Mertons Anomie-Theorie kann das dadurch begründet werden, dass

Personen mit einem höheren Bildungsabschluss kulturelle Ziele besser durch legitime Mittel erreichen können als Personen mit geringem Bildungsniveau (vgl. Bock 2013). Die niedrigeren Bildungsabschlüsse der Rückkehrer müssen besonders in Anbetracht der Vollzugsziele, die nach Laubenthal (2011, S. 230) sowohl der schulischen als auch beruflichen Qualifikation einen hohen Stellenwert geben, hinterfragt werden, da die Rückkehrer während ihrer vorangegangenen Inhaftierung bereits schulische oder berufliche Bildungsprogramme hätten durchlaufen sollen. Wirth (2006) kam zu dem Ergebnis, dass Personen mit mehrfacher Inhaftierung größere Probleme am Arbeitsmarkt haben als jene mit lediglich einer Inhaftierung. Zudem äußern viele Gefangene die Befürchtung, nach der Inhaftierung Stigmatisierung ausgesetzt zu sein und dadurch Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche zu haben, jedoch sehen andere Gefangene diese Befürchtung lediglich als Ausrede (vgl. Bradley et al. 2016, S. 358). Eine Gegenüberstellung des Berufsprestiges vor Haft und dem erhofften Prestige nach Haft ermöglicht es, Aussagen darüber zu treffen, wie die Gefangenen den Einfluss der Haft auf ihre zukünftigen Arbeitsverhältnisse einschätzen und ob Haft Erfahrung Auswirkungen darauf zeigt. Aus diesem Grund lautet die vierte Frage:

F₄: Unterscheidet sich der Berufswunsch von Inhaftierten ohne Haft Erfahrung von jenem von Inhaftierten mit Haft Erfahrung bezüglich der dafür benötigten Ausbildung?

Die fünfte Unterfrage schließt an die Ergebnisse Quitmanns (1982) an, in welchen betont wird, dass eine Arbeitsmarktintegration nur Erfolg verspricht, wenn der Arbeitsplatz den Wünschen und Kenntnissen des Gefangenen entspricht, was jedoch häufig nicht der Fall ist. Studien belegen zudem, dass vollzugliche Qualifizierungsmaßnahmen die Chancen der Gefangenen am amerikanischen Arbeitsmarkt klar verbessern (vgl. Miles et al. 2014, S. 14f); inwieweit dafür die Interessen der Insassen abgedeckt werden müssen, wurde allerdings nicht thematisiert. Es verdeutlicht aber, dass der Vollzug durch schulische und berufliche Qualifizierungen sowie Arbeitseinsätze positiven Einfluss auf die berufliche Integration von Gefangenen nehmen kann. Das führt zu folgender Frage:

F₅: Welchen Beitrag leisten die empfohlenen vollzuglichen Maßnahmen des KfV zur Realisierung der Berufswünsche der Gefangenen?

6. Auswertung

In diesem Kapitel werden zuerst die Ergebnisse der quantitativen Auswertung dargestellt. Dabei liegt der Fokus auf der Beschreibung der KfV Teilnehmer, den Ergebnissen aus den Hamet-2-Tests, der beruflichen Mobilität und schlussendlich bei der Beantwortung der quantitativen Unterfragen. Im Anschluss daran wird das Vorgehen bei der qualitativen Auswertung und ihre Ergebnisse präsentiert.

6.1 KfV-Teilnehmerbeschreibung

Wie bereits erläutert, handelt es sich bei den Teilnehmern des Kompetenzfeststellungsverfahrens nicht um eine repräsentative Stichprobe für den Berliner Männervollzug. Aus diesem Grund ist es wichtig, näher auf die sozioökonomische Situation dieser Gefangene einzugehen. Da nicht alle Personen aus dem Datensatz das Kompetenzfeststellungsverfahren beendet haben, liegen nicht zu allen 342 Gefangenen sämtliche abgefragte Daten vor. Demnach ist bei jeder Variable auf die Fallzahl zu achten.

Betrachtet man zuerst das Alter der Gefangenen, so zeigt sich, dass die KfV-Teilnehmer durchschnittlich 36 Jahre¹ alt sind. Die jüngste Person im Datensatz ist 21 und die älteste 63 Jahre alt. In Hinblick auf den Arbeitsmarkt bedeutet das, dass 83,4% dem Haupterwerbsalter zwischen 25 und 49 Lebensjahren zuzuordnen sind. 7,4 % sind unter 25 und gelten für den Arbeitsmarkt als Jugendliche, während 9,2 % mit über 49 Jahren über dem Haupterwerbsalter eingestuft werden.

Obwohl für die Teilnahme am KfV gute Deutsch- oder Englischkenntnisse verlangt werden, sind die Angaben zur Staatsangehörigkeit der KfV-Teilnehmer beinahe deckungsgleich mit den Statistiken des Vollzugs. Demnach sind 55,8% der KfV-Teilnehmer deutsche Staatsangehörige², während es im Berliner Gesamtvollzug zum Stichtag (31. März 2019) 54,6% waren (www.berlin.de). Die mündliche Verständigung³ auf Deutsch ist bei 12,2% als „nur mit erheblichen Einschränkungen möglich“ oder „spricht/verstehet kein Deutsch“ eingestuft worden. Von jenen

¹ n= 326

² n= 319

³ n= 319

Gefangenen, die nicht deutsche Staatsangehörige⁴ sind, befinden sich 27,7 % in den zwei niedrigsten Deutschkenntniskategorien.

Nicht zum ersten Mal in Haft⁵ befinden sich 70,9% der KfV-Teilnehmer. Die voraussichtliche Vollzugsdauer⁶ der Gefangenen liegt zwischen einem und 108 Monaten (neun Jahren) und durchschnittlich bei 28,3 Monaten. Zu beachten ist, dass bei dieser Berechnung zwei Personen, die lebenslange Haftstrafen verbüßen, nicht berücksichtigt wurden. Zudem muss hier erneut darauf hingewiesen werden, dass eigentlich nur Gefangene zum KfV zugelassen werden, die noch über ein Jahr Haft absitzen müssen. Aus diesem Grund liegt eine starke Abweichung zu den Gesamtstatistiken des Vollzugs vor, laut denen ein Drittel der deutschen Inhaftierten weniger als ein Jahr im Gefängnis verbringen muss (vgl. Statistisches Bundesamt).

(voraussichtliche) Vollzugsdauer (n=298)	Prozent
weniger als 1 Jahr	8,1%
1 Jahr bis unter 2 Jahre	45,3%
2 Jahre bis unter 3 Jahre	22,1%
3 Jahre bis unter 4 Jahre	10,4%
4 Jahre bis unter 5 Jahre	5,4%
5 Jahre bis unter 6 Jahre	5,4%
6 Jahre und mehr	3,4%

Tabelle 2: Voraussichtliche Vollzugsdauer der KfV-Teilnehmer (n=298)

Betrachtet man das Bildungsniveau der KfV-Teilnehmer, zeigt sich, dass als häufigster schulischer Abschluss mit 22,8% der Hauptschulabschluss genannt wurde. Einen erweiterten Haupt- oder Realschulabschluss können je rund 15,5% der Gefangenen aus dem Datensatz vorweisen. Ein erweiterter Realschulabschluss wurde hingegen nur von 1,3% der Teilnehmer genannt. Zudem haben 0,9% einen Förderschulabschluss und ebenso viele die Fachhochschulreife erreicht. 34 der 316 Personen (10,8%) gaben an, Abitur gemacht zu haben. 32,6% der Teilnehmer des KfV verfügen über keinen Schulabschluss⁷.

⁴ n= 141

⁵ n= 316

⁶ n= 298

⁷ n= 316

Von jenen Personen, die einen Schulabschluss⁸ erreicht haben, haben 30,4% ihren Abschluss nicht in Deutschland erworben. Von diesen ausländischen Schulabschlüssen⁹ waren zum Zeitpunkt der Befragung nur rund 22% in Deutschland anerkannt.

Mit 60,3% verfügen beinahe doppelt so viele Personen über keinen Berufsabschluss¹⁰ wie über keinen Schulabschluss. Der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen zertifizierten Maßnahme liegt bei 1,6%, während 5,7% angaben, die Lehrzwischenprüfung absolviert zu haben. Über ein Drittel der KfV-Teilnehmer gab an, eine abgeschlossene Lehre oder höhere Berufsausbildung erzielt zu haben, und lediglich eine Person (0,3%) hatte ein Studium abgeschlossen. Knapp 38% der Personen mit Berufsabschluss¹¹ haben ihre Ausbildung im Ausland erworben und davon sind wiederum nur 19% in Deutschland anerkannt.

Betrachtet man sowohl die schulische Ausbildung als auch die Berufsabschlüsse in der bereits beschriebenen CASMIN-Klassifikation, so zeigt sich, dass 30,4% weder Schul- noch Berufsabschluss haben. Gesamt betrachtet befinden sich über zwei Drittel der Befragten in den untersten drei Kategorien (1a, 1b, 1c) der Klassifikation, während lediglich ein Gefangener die höchste Kategorie erreicht hat. Diese Werte liegen deutlich unter jenen von Ramakers et al. (2015a, S. 72f), was darauf zurückgeführt werden kann, dass nicht die Gesamtpopulation des Berliner Männervollzugs abgebildet wird.

⁸ n= 207

⁹ n= 60

¹⁰ n= 317

¹¹ n= 98

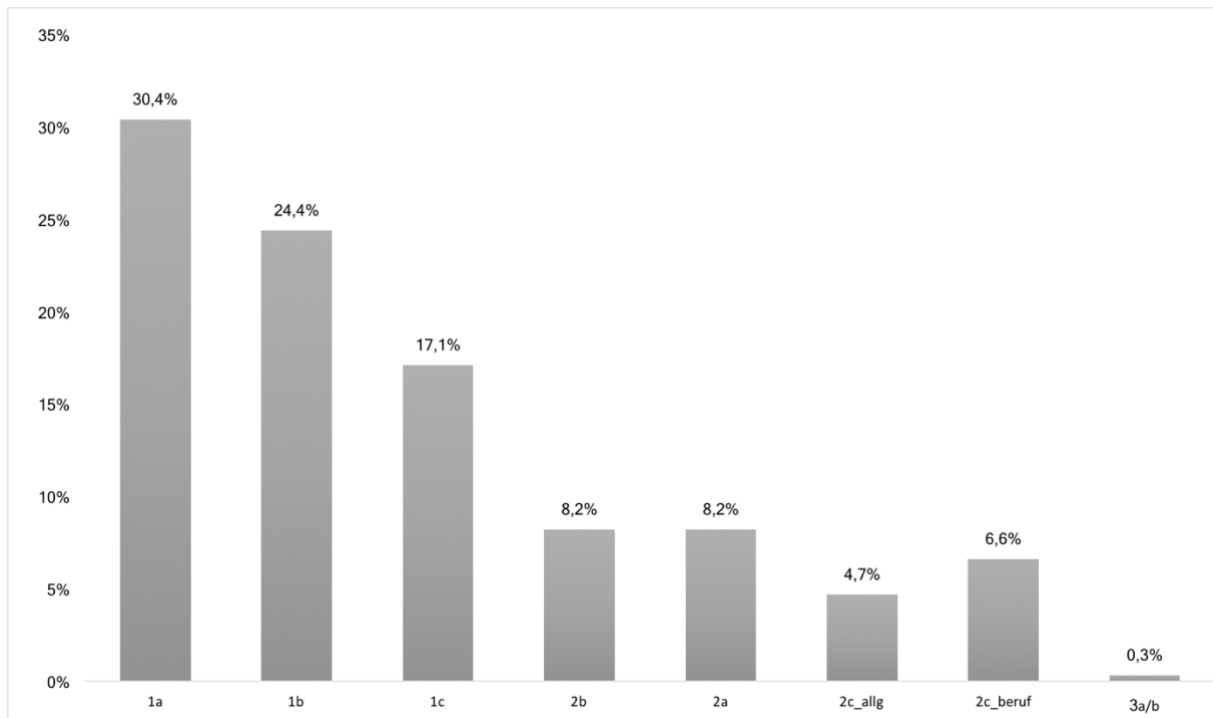


Tabelle 3: CASMIN-Kategorien (n=316)

Trotz der wenigen Schul- und Berufsabschlüsse haben lediglich 4,1% der Gefangenen keine Arbeitserfahrung¹² und 6% haben in ihrem Leben weniger als ein Jahr gearbeitet. Über 80% können hingegen von sich sagen, in ihrem Leben bereits mehr als zwei Jahre gearbeitet zu haben. Inwieweit die Arbeitserfahrung in einem Stück gemacht wurde oder ob Zeiten von Arbeitslosigkeit dazwischenlagen, kann anhand der Daten nicht beurteilt werden. Betrachtet man den Forschungsstand, laut welchem lediglich die Hälfte der Insassen zwei Jahre an einem Arbeitsplatz beschäftigt war (vgl. Visher und Kachnowski 2007, S. 86), kann davon ausgegangen werden, dass in der Befragung der KfV-Teilnehmer nicht zwischen durchgehender und allgemeiner Arbeitserfahrung unterschieden wurde.

Direkt vor der Haft¹³ war knapp über die Hälfte der KfV-Teilnehmer arbeitslos, was dem Prozentsatz der Erstinhaftierten in Holland entspricht (vgl. Ramakers et al. 2015a, S.72f). Nur ein Drittel gab an, eine Voll- oder Teilzeitstelle gehabt zu haben. Zudem waren lediglich zwei Personen in schulischer und fünf Personen in beruflicher Ausbildung.

¹² n= 316

¹³ n= 314

Die Zuordnung der von den Gefangenen genannten Berufserfahrungen¹⁴ in die ISCO-08-Hauptkategorien zeigt, dass knapp 40% als Hilfskräfte gearbeitet haben. 24% waren Handwerker, während 2,8% aus dem Bereich der Anlagen- und Maschinenbedienung bzw. Montage kamen und lediglich eine Person als Fachkraft in der Landwirtschaft oder Fischerei tätig war. Fasst man somit die vier untersten Gruppen der folgenden Tabelle als Arbeiterschicht zusammen, zeigt sich, dass 66% der KfV-Teilnehmer dieser Schicht entstammen. Zu einem sehr ähnlichen Ergebnis kamen Pare und Felson (2014, S. 452), die knapp 70% der Gefangenen der Arbeiterschicht zuordneten. Der Anteil der ungelerten Arbeiter in der hier vorliegenden Arbeit ist allerdings etwas höher. Des Weiteren waren knapp 22% in Dienstleistungsberufen bzw. im Verkauf tätig. Rund 8% wurden der Gruppe der Techniker und gleichrangigen technischen Berufen zugeordnet. Lediglich 1,4% können Erfahrung in akademischen Berufen vorweisen und je 0,7% haben als Führungskraft und für die regulären Streitkräfte gearbeitet.

Berufsgruppe vor Haft (n=285)	Prozent
Angehörige der regulären Streitkräfte	0,7%
Führungskräfte	0,7%
Akademische Berufe	1,4%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	8,1%
Bürokräfte und verwandte Berufe	1,4%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	21,8%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0,4%
Handwerks- und verwandte Berufe	23,9%
Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	2,8%
Hilfskräfte	38,9%

Tabelle 4: Berufsgruppen der KfV-Teilnehmer vor Haft (n=285)

6.1.1 Testergebnisse

Das anhand des Hamet-2-Tests durchgeführte Kompetenzfeststellungsverfahren stellt in sechs unterschiedlichen Tests die Qualität der Arbeit und die für die Arbeit benötigte Zeit anhand einer Skala von 1 „unterdurchschnittlich“ bis 9 „überdurchschnittlich“ fest. Zudem werden die berufsbezogenen sozialen Kompetenzen sowie die Deutsch- und Mathematikkenntnisse der Teilnehmer ermittelt.

¹⁴ n= 285

Bei der Bewertung der Qualität¹⁵ der Hamet-2-Aufgaben wurden durchschnittlich 4,8 Punkte erreicht, das Minimum lag bei 2,1 und die maximale Punktezahl bei 6,95. Mit einem Mittelwert von 4,2 fiel die Beurteilung der benötigten Zeit¹⁶ schlechter aus als die der Qualität. Die Spanne reichte hier von 1,3 bis 7,08 Punkten.

Die berufsbezogenen sozialen Kompetenzen¹⁷ werden anhand von fünf Gruppenarbeiten bewertet, in denen Noten von 1 „unbefriedigend“ bis 5 „hervorragend“ vergeben werden. Die Teilnehmer des KfV aus dem Beobachtungszeitraum erreichten einen Notendurchschnitt von 3,4. Der niedrigste Wert liegt hier bei 1,8, während maximal 4,8 Punkte erreicht wurden. Zu betonen ist, dass starkes Fehlverhalten im Kompetenzfeststellungsverfahren zu einem Ausschluss führt und in Folge keine Benotung erfolgt. Der Notendurchschnitt der berufsbezogenen sozialen Kompetenzen ist somit mit Vorsicht zu betrachten.

Zu den Ergebnissen des Deutsch¹⁸- sowie des Mathematiktests¹⁹ ist hinzuzufügen, dass die KfV-Teilnehmer vor dem Test einen Auffrischkurs erhielten. Aus diesem Grund sind die Ergebnisse nur schwer mit denen aus England und Wales zu vergleichen, in welchen knapp die Hälfte der Gefangenen über geringe Lesekenntnisse verfügte und über 80% Probleme beim Schreiben aufwiesen (vgl. Social Exclusion Unit 2002, S. 19f). Bedenkt man jedoch, dass Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für die Teilnahme am Kompetenzfeststellungsverfahren sind und zuvor ein Auffrischkurs durchgeführt wird, so haben doch sehr viele Gefangene unbefriedigende oder kaum zufriedenstellende Leistungen erbracht: Wie in Tabelle 5 ersichtlich, wurde die Leistung von rund 8% in Deutsch und rund 10% in Mathematik als unbefriedigend eingestuft. Zudem haben 30,6% in Deutsch und 22% in Mathematik eine kaum zufriedenstellende Leistung erbracht. Dafür haben rund 19% in Mathematik eine hervorragende Leistung geschafft, während es in Deutsch knapp 7% waren. Insgesamt kann gesagt werden, dass die Ergebnisse des Deuschtests wesentlich schlechter ausgefallen sind als jene des Mathematiktests.

¹⁵ n= 288

¹⁶ n= 288

¹⁷ n= 285

¹⁸ n= 281

¹⁹ n= 287

Bewertung	Deutschtest (n=281)	Mathematiktest (n=287)
unbefriedigende Leistungen	7,5%	9,8%
kaum zufriedenstellende Leistungen	30,6%	22,0%
normale Leistungen	30,2%	26,5%
gute Leistungen	24,9%	22,6%
hervorragende Leistungen	6,8%	19,2%

Tabelle 5: Ergebnisse des Deutsch- und Mathematiktests

Zusätzlich wurden im Zuge des KfV die IT-Kenntnisse²⁰ der Gefangenen ermittelt, da diese in vielen Berufen eine wichtige Rolle spielen. Es zeigt sich, dass rund 46% der Teilnehmer Grundkenntnisse im IT-Bereich haben, während knapp 30% in diesem Bereich keine Kenntnisse vorweisen können. Bei rund 20% wurden die Kenntnisse als gut eingestuft und 6,6% verfügten über sehr gute IT-Kenntnisse.

6.1.2 KfV-Empfehlungen

Im Kompetenzfeststellungsverfahren werden Empfehlungen zur vollzuglichen Maßnahme und zum Einsatzgebiet in Haft ausgesprochen. Von 290 Gefangenen wurde knapp der Hälfte geraten, im Vollzug einem Arbeitseinsatz bzw. einer Beschäftigung nachzugehen. 30% wurde eine berufliche Qualifizierung und knapp einem Viertel eine schulische Ausbildung nahegelegt. Eine arbeitstherapeutische Maßnahme zu besuchen, wurde hingegen nur fünf Gefangenen (1,7%) empfohlen.

Die Empfehlung für ein Einsatzgebiet erhalten nur Personen, denen zu einer beruflichen Qualifikation oder einem Arbeitseinsatz geraten wird. Da die empfohlenen Einsatzgebiete rechtlich nicht konkretisiert werden dürfen, werden die Werkstätten und Betriebe des Berliner Männervollzugs für das KfV in acht Kategorien zusammengefasst. Es zeigt sich, dass in beiden Maßnahmen die Empfehlung zum Bereich der Instandhaltung am häufigsten ausgesprochen wurde, gefolgt vom Lebensmittelbereich und der Metall Be- und Verarbeitung.

²⁰ n= 317

Einsatzgebiet	berufliche Qualifikation (n=83)	Arbeitseinsatz (n=142)
Lebensmittel	20,5%	18,3%
Holz Be- und Verarbeitung	10,8%	10,6%
Metall Be- und Verarbeitung	14,5%	16,9%
Pflanzen	3,6%	7,7%
Drucktechnik/Buchbinderei	4,8%	13,4%
Instandhaltung	36,1%	26,1%
Textilien Be- und Verarbeitung	1,2%	2,8%
Konfektionierung/Lagerhaltung/Sortier- und Montagearbeiten	8,4%	4,2%

Tabelle 6: Empfohlene Einsatzgebiete nach vollzoglicher Maßnahme

6.2 Berufliche Mobilität

Anhand der Zuordnung der Berufserfahrung vor Haft und des Berufswunschs nach Haft zur Treiman-Skala lässt sich sagen, dass von den 271 Personen, über die die nötigen Informationen vorliegen, 42,4% von einer beruflichen Immobilität ausgehen. Der Berufswunsch von 41,3% der Gefangenen geht mit einem Prestigeaufstieg einher, während lediglich 16,2% nach Haft mit einem beruflichen Abstieg rechnen. Würden die Gefangenen, die einen beruflichen Aufstieg anstreben, auch wirklich eine Qualifizierungsmöglichkeit im Vollzug erhalten, würde der Anteil der Gefangenen, die in Haft eine Ausbildung machen, noch immer unter den Prozentsätzen der nordischen Länder liegen, von denen Island mit einem Anteil von 55% am wenigsten Gefangene in Ausbildung hat (vgl. Eigeland et al. 2009, S. 11).

6.2.1 Soziodemographische Unterschiede zwischen den Mobilitätsgruppen

Betrachtet man das Erwerbsalter der Gefangenen in den Mobilitätsgruppen, so zeigen sich nur kleine Unterschiede: In allen drei Gruppen sind über 80% im Haupterwerbsalter, bei den Berufsabsteigern mit 86,4% am meisten. Bei den Berufsaufsteigern sind zudem 11,6% noch jugendlich, während 13% der Immobilen über dem Haupterwerbsalter einzuordnen sind.

Bei der Staatsangehörigkeit zeigt sich hingegen, dass von den Absteigern genau die Hälfte deutsche Staatsbürger sind, während es bei den Immobilen 56,5% und bei den Aufsteigern 60,7% sind.

Auch bei der Hafterfahrung zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen den Mobilitätsgruppen; so haben sowohl bei den Immobilen als auch bei den Berufsabsteigern rund 70% Hafterfahrung. Bei den Berufsabsteigern sind es 75%. Größere Unterschiede zwischen den Mobilitätsgruppen lassen sich hingegen bei der Vollzugsdauer feststellen. Von den Aufsteigern haben 56% eine Haftdauer von unter zwei Jahren und lediglich 12,7% über vier Jahren abzusitzen. Bei den Absteigern sind es 50% mit einer Haftdauer von unter zwei Jahren und lediglich 7,2% mit einer solchen über vier Jahren. Bei den Immobilen müssen 52,4% eine Haft von unter zwei Jahren verbüßen und mit 18,7% ist eine Haftdauer von über vier Jahren in dieser Insassengruppe am stärksten vertreten. Da die berufliche Mobilität von Gefangenen in keiner Studie thematisiert wird, können hierzu keine Vergleichswerte herangezogen werden. Es kann lediglich gesagt werden, dass nach Ramakers et al. (2014, S. 412f) die Haftdauer den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zwar beeinflusst, aber der Zukunftsoptimismus der Gefangenen nach vorliegenden Ergebnissen dadurch nicht gedämpft wird.

Wie Tabelle 7 zeigt, sind Gefangene, die weder über einen schulischen noch einen beruflichen Abschluss verfügen, in den drei Mobilitätsgruppen beinahe gleich stark vertreten. Bereits in der Casmin-Klasse 1b „Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung“ zeigen sich jedoch starke Unterschiede. So ist der Prozentsatz der Absteiger mit Hauptschulabschluss, aber ohne Berufsausbildung wesentlich höher als in den anderen Gruppen, während es sich beim Anteil der Personen mit Hauptschul- und Berufsabschluss genau umgekehrt verhält. Sowohl Personen mit mittlerer Reife ohne berufliche Ausbildung als auch jene mit beruflicher Ausbildung sind in der Gruppe der Absteiger stärker vertreten als in der der Aufsteiger. Gefangene mit Abitur bzw. Fachhochschulreife stufen ihre berufliche Zukunft am häufigsten als immobil ein und auch jene mit Hochschulabschluss lassen sich den Immobilen zuordnen.

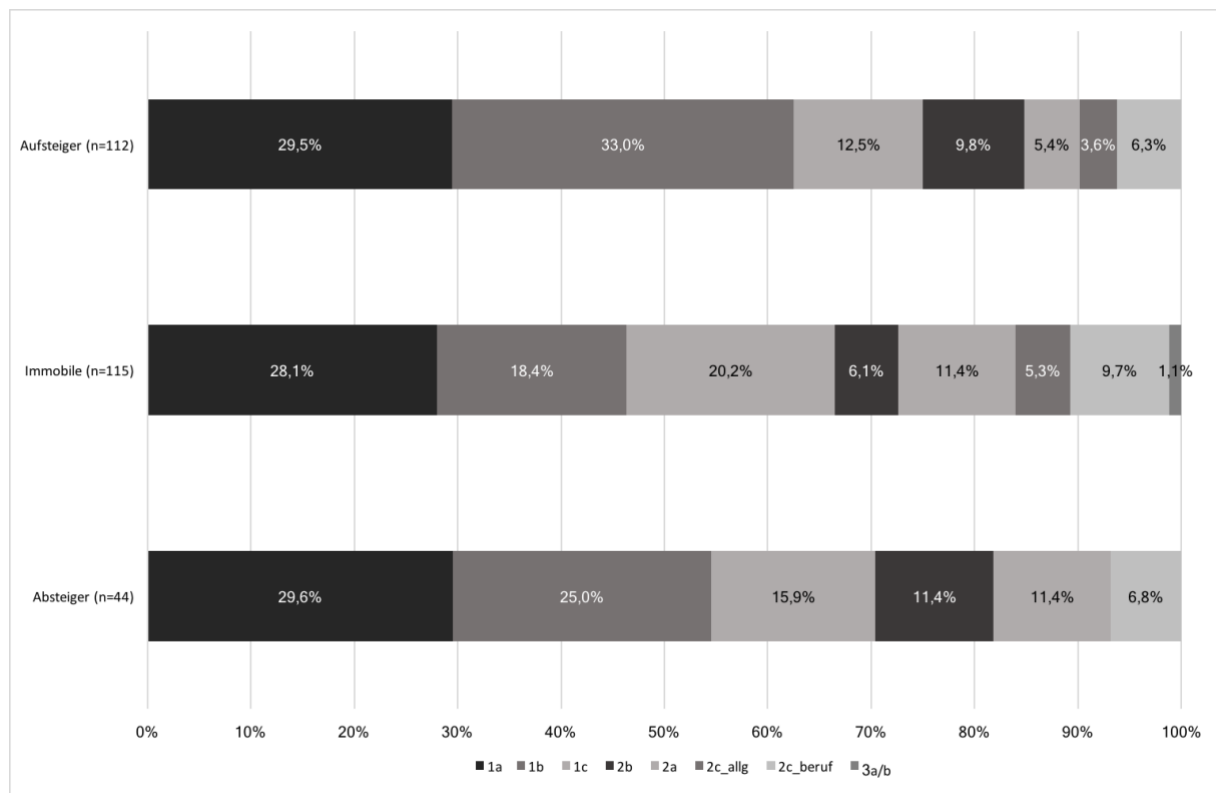


Tabelle 7: Vergleich der CASMIN-Kategorien nach den Mobilitätsgruppen

Insgesamt kann gesagt werden, dass 46,4% der Gefangenen, die einen beruflichen Aufstieg erwarten, einen schulischen Abschluss ohne Berufsabschluss haben und somit lediglich 24,1% in dieser Gruppe über einen Berufsabschluss verfügen. Von den beruflichen Absteigern haben hingegen 34,4% eine Berufsausbildung und in der Gruppe der Immobilen knapp über 42%.

Betrachtet man den Beschäftigungsstatus der Gefangenen direkt vor Haft, so zeigt sich, dass von den Aufsteigern 52,7% arbeitslos und lediglich 31,3% vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt waren. Zudem befanden sich 3,6% der Aufsteiger in einer beruflichen Ausbildung. Bei den Absteigern waren 45,5% arbeitslos und 43,2% erwerbstätig, jedoch niemand in einer Ausbildung.

Eine Gegenüberstellung des „Berufsprestiges vor Haft“ mit dem „gewünschten Prestige nach Haft“ zeigt, dass knapp über die Hälfte der Absteiger vor Haft ein Berufsprestige von 30-39,99 Punkten aufwies. Lediglich 12,2% befanden sich in der niedrigeren Prestigepunktegruppe von 20-29,99 Punkten. 29,3% der Berufe der Gefangenen ließen sich der Gruppe der 40-49,99 Prestigepunkte zuordnen und 7,3% der Absteiger hatten vor Haft ein berufliches Prestige von 50-59,99 Punkten. Die

Zukunftsvorstellungen der Absteiger waren lediglich in den untersten Berufsprestigegruppen zu finden. Demnach erwarteten 63,6% der Absteiger ein Prestige von 20-29,99 Punkten und 11,4% meinten sogar, in die Gruppe von 10-19,99 Prestigepunkten abzusinken.

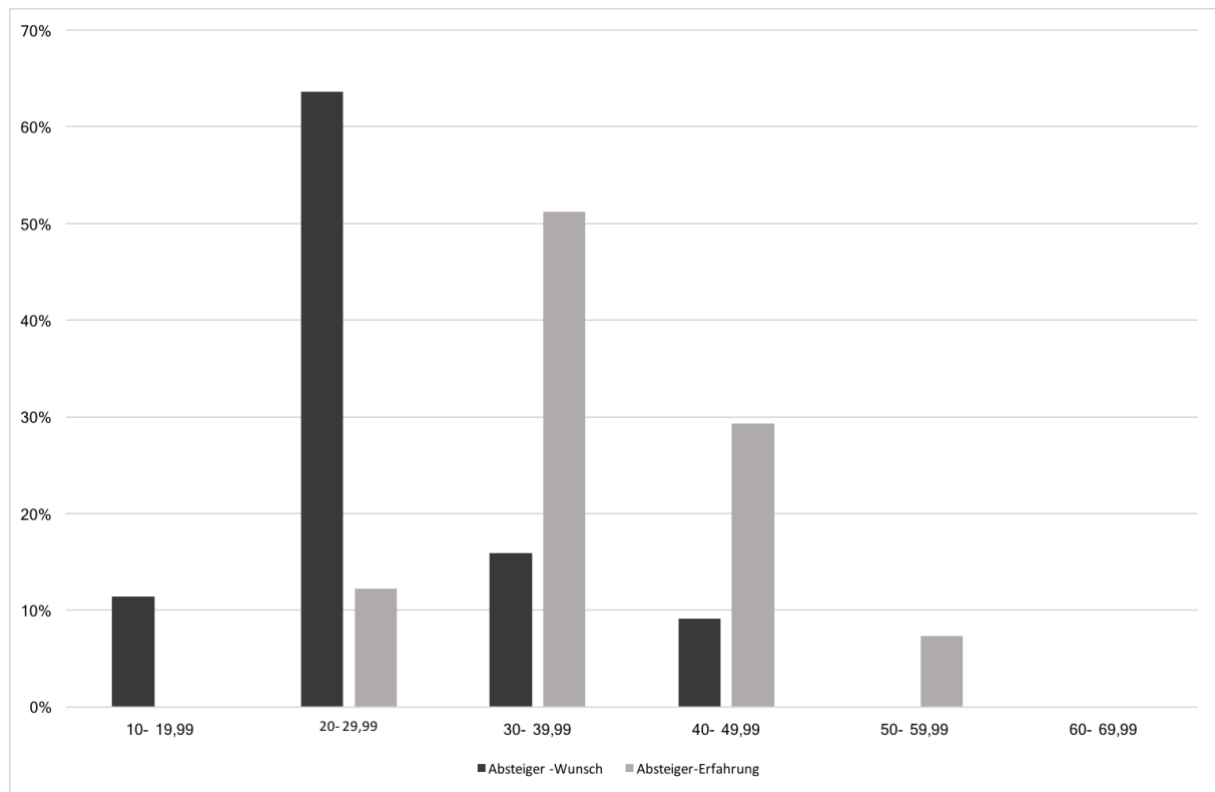


Tabelle 8: Entwicklung des Berufsprestiges der Absteiger

Wesentlich optimistischer lassen sich die Zukunftsvorstellungen der Aufsteiger darstellen. Ihr Berufsprestige vor Haft lässt sich jedoch auch hauptsächlich den untersten Gruppen zuordnen. So hatten 25,5% der Aufsteiger ein Prestige von 10-19,99 Punkten und 57,3% von 20-29,99 Punkten vor Haft. Das höchste Prestige vor Haft liegt zwischen 40-49,99 Punkten. Die Berufswünsche hingegen reichen bis zum maximalen Prestige von 60-69,99 Punkten, welches 3,6% der Aufsteiger erreichen wollten. Lediglich 10,7% äußerten einen Berufswunsch, der unter 30 Prestigepunkten liegt, und rund die Hälfte erwartete einen Aufstieg zu 30-39,99 Punkten. 25% sahen sich nach Haft in einer beruflichen Position, die zwischen 40-49,99 Prestigepunkten liegt, und 7,1% erhofften sich ein Prestige von 50-59,99 Punkten.

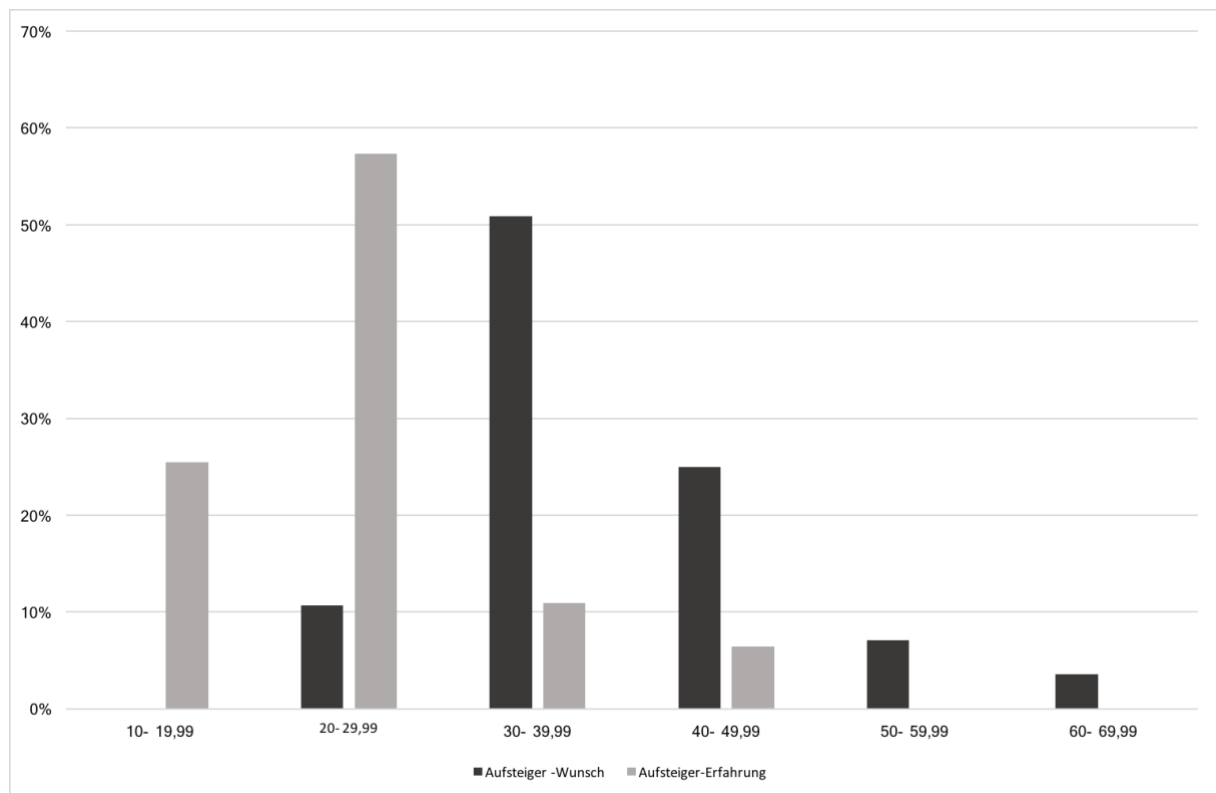


Tabelle 9: Entwicklung des Berufsprestiges der Aufsteiger

Somit lässt sich sagen, dass die Insassengruppe der Aufsteiger mehr Jugendliche beinhaltet, während das Alter der Immobilen häufig über dem Haupterwerbsalter liegt. Zudem zeigt sich ein höherer beruflicher Optimismus unter den deutschen Staatsbürgern, die in den Gruppen der Immobilen sowie der Aufsteiger stärker vertreten sind als bei den Absteigern. Während zwischen den Gruppen nur geringe Unterschiede bezüglich ihrer Haft Erfahrung festzustellen sind, zeigt sich hinsichtlich der Vollzugsdauer, dass Aufsteiger am häufigsten weniger als zwei Jahre Haft verbüßen müssen und die Immobilen am häufigsten mehr als vier Jahre im Gefängnis verbringen. Zudem ist zu betonen, dass in allen drei Mobilitätsgruppen die Personen ohne Abschluss beinahe gleich stark vertreten sind. Die Arbeitslosigkeit vor Haft ist bei den Aufsteigern jedoch höher als bei den Absteigern. Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass einige Personen mit geringer beruflicher und schulischer Ausbildung und geringem beruflichem Prestige vor Haft die Inhaftierung als Chance oder zumindest nicht als berufsbiografische Last ansehen.

6.2.2 Empfehlungen zur vollzuglichen Maßnahme

Der gewünschte Aufstieg der Gefangenen spiegelt sich klar in den Empfehlungen des KfV. Wie die folgende Tabelle zeigt, wurde 20,5% der Aufsteiger eine schulische Qualifikation nahegelegt, während dies bei den Absteigern bei lediglich 9,1% erfolgte. Mit 21,7% empfohlenen schulischen Qualifikationen liegen die Immobilen sowohl über dem Prozentwert der Aufsteiger als auch stark über dem der Absteiger. Die Empfehlung zur beruflichen Qualifikation wurde mit 42% am häufigsten den Aufsteigern ausgesprochen. Lediglich 20% der Immobilen und 29,5% der Absteiger bekamen die Empfehlung zur beruflichen Qualifikation. Somit wurde den Absteigern mit 61,4% am häufigsten ein Arbeitseinsatz empfohlen, dicht gefolgt von den Immobilen mit 58,2%. Von den Aufsteigern erhielten 37,5% die Empfehlung, in Haft lediglich einer Beschäftigung nachzugehen.

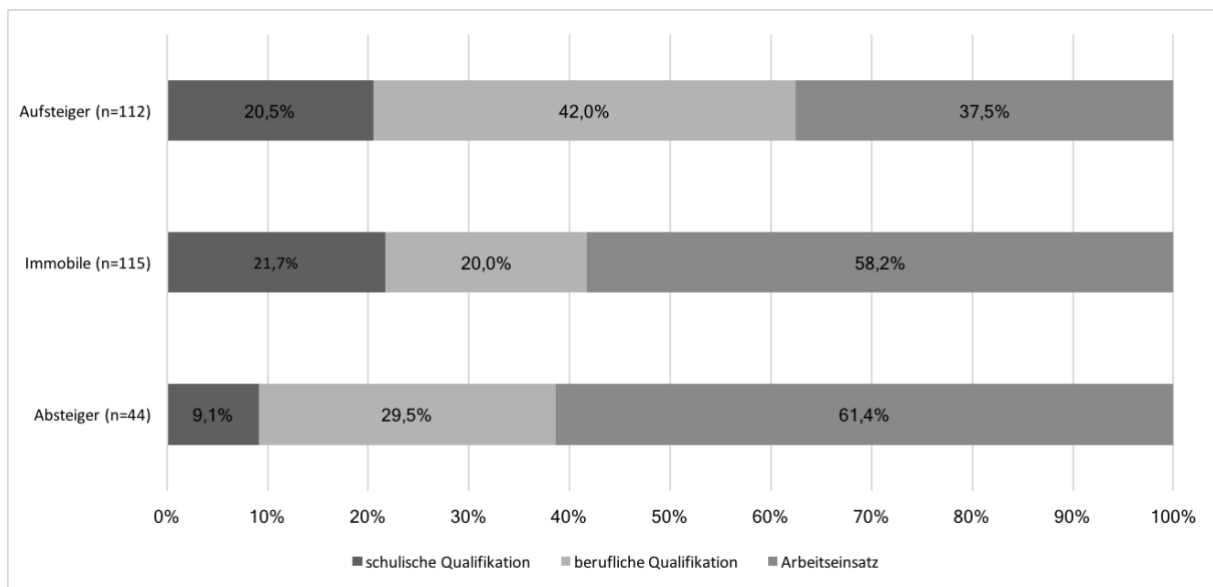


Tabelle 10: Empfehlung zur beruflichen Maßnahme nach Mobilitätsgruppen

Somit kann gesagt werden, dass die Empfehlung des KfV stark mit den Vorstellungen zur beruflichen Mobilität der Gefangenen korreliert.

Zusammengefasst wurde 62,5% der Aufsteiger eine Qualifikation empfohlen, während es bei den Absteigern lediglich 38,6% und bei den Immobilen 41,7% waren. Da davon ausgegangen werden kann, dass eine Qualifikation zu einer beruflichen Besserstellung führen soll, kann gesagt werden, dass den Immobilen und den

Absteigern auch seitens des KfV weniger häufig ein Aufstieg zugesprochen wird als den Aufsteigern.

6.3 Beantwortung der Unterfragen

1. Lassen sich bezüglich *Arbeitsqualität, Zeit und berufsbezogenen sozialen Kompetenzen Unterschiede zwischen Gefangenen, die vor Haft erwerbstätig waren, und jenen, die arbeitslos waren, erkennen?*

Nicht nur die schulische und berufliche Ausbildung oder Arbeitserfahrung spielt bei der Arbeitssuche eine wichtige Rolle; hinzu kommen in vielen Branchen motorische, aber auch soziale Fähigkeiten, von denen ein Verbleib am Arbeitsplatz abhängt.

Die Probleme von ehemaligen Gefangenen am Arbeitsmarkt hängen in vielen Fällen mit fehlender Pünktlichkeit, unzureichender Leistungsbereitschaft und einer geringen Zuverlässigkeit zusammen (vgl. Matt 2007, S. 26). Aus dem vorliegenden Forschungsergebnis ist zu schließen, dass diese Eigenschaften bereits vor Haft zu Problemen bei der Arbeitsplatzsuche geführt haben könnten.

Um zu ermitteln, ob ein Unterschied zwischen den Gefangenen, die vor Haft gearbeitet haben, und denen, die das nicht getan haben, hinsichtlich beruflicher Kompetenzen besteht, werden die durch das Hamet-2-Testverfahren ermittelten Werte der Gefangenen herangezogen. Eine logistische Regressionsanalyse²¹ zeigt, dass, sobald die Qualität der Arbeit im Hamet-2-Testverfahren um einen Punkt steigt, auch die relative Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung vor Haft um 1,3%²² steigt. Mit einem R-Quadrat nach Nagelkerke von 0,132 handelt es sich hier nach Cohen (1988) jedoch um einen schwachen Effekt. Zudem konnte festgestellt werden, dass, wenn das Alter um ein Jahr steigt sowie ein höheres Bildungsniveau vorliegt, die relative Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeit vor Haft steigt. Die für die Arbeit benötigte Zeit im Testverfahren sowie die beruflichen sozialen Kompetenzen hatten hingegen keinen Einfluss auf die Beschäftigung vor Haft.

Die Kreuztabellierung zeigt hingegen sowohl bei der Qualität²³ der Arbeit als auch bei der dafür benötigten Zeit²⁴ einen signifikanten Zusammenhang. Von den

²¹ Modell: $\chi^2 = 28,664$, $p = 0,000$, $n = 283$

²² Wald = 6,141, $p = 0,013$

²³ $\chi^2 = 0,003$

²⁴ $\chi^2 = 0,041$

Erwerbstätigen (N=98) erreichten 21,4% eine Note von 6 bis unter 7 für die Qualität ihrer Arbeit, während dies von den Arbeitslosen (n=148) lediglich 8,8% gelang. Sowohl in der Beschäftigungsgruppe der Arbeitslosen als auch bei den Erwerbstätigen erreichten rund 66% Noten zwischen 4 und unter 6. Der Unterschied zwischen den Gruppen lässt sich wieder bei der Benotung von 3 bis unter 4 erkennen, welche unter den Arbeitslosen mit 20,9% wesentlich stärker vertreten war als unter den Erwerbstätigen mit 9,2%.

Bei der Bewertung der Zeit fielen die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen geringer aus. Von den Arbeitslosen haben 14,9% eine Note unter 3 erreicht, während es von den Erwerbstätigen nur 8,2% waren.

In beiden Beschäftigungsgruppen erreichten rund zwei Drittel eine Note zwischen 3 bis unter 5 für die für ihre Arbeit benötigte Zeit. Die höchste Notenspanne, zwischen 5 bis unter 8, erreichten 25,5% der Erwerbstätigen und lediglich 18,2% der Arbeitslosen. Nicht signifikant war hingegen der Unterschied der Beschäftigungsgruppen hinsichtlich ihrer beruflichen sozialen Kompetenzen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich Gefangene, die vor Haft gearbeitet haben, in ihren motorischen Fähigkeiten, die anhand der Arbeitsqualität und der dafür benötigten Zeit erfasst wurden, von denjenigen, die nicht gearbeitet haben, unterscheiden. Es besteht jedoch kein Unterschied bezüglich der beruflichen sozialen Kompetenzen. Hier muss jedoch betont werden, dass in diesen Berechnungen die Arbeitsmarktsegmente (vgl. Sengenberger 1978), in denen die Gefangenen tätig waren, nicht berücksichtigt wurden. Somit fallen auch Personen aus dem unspezifischen Arbeitsmarktsegment, die eine geringere oder gar keine Investition in ihre Position am Arbeitsmarkt getätigt haben, ebenso unter die Erwerbstätigen wie Personen mit einer berufsfachlichen Qualifikation.

Erkennt man die motorischen Fähigkeiten als Leistungsbereitschaft an, so kann die Studie von Matt (2007, S. 26) dahingehend ergänzt werden, dass das Problem bei vielen bereits vor Haft bestand und sich schon im Vorfeld auf die Berufstätigkeit der Inhaftierten ausgewirkt hat.

2. Inwieweit hängt der *Berufswunsch der Inhaftierten mit ihrer Berufserfahrung zusammen?*

Betrachtet man lediglich die Inhaftierten, die zum Zeitpunkt ihrer Verhaftung bzw. bei ihrem Haftantritt einer Arbeit in Form von Vollzeit, Teilzeit, aber auch Minijobs oder auf 1-Euro-Job-Basis nachgingen, kann gesagt werden, dass ein signifikanter Zusammenhang²⁵ mit dem Berufswunsch besteht. Es lässt sich feststellen, dass neben dem akademischen Beruf, in den beide Insassen zurückkehren wollten, 61,5% der Gefangenen, die aus einem technischen oder gleichrangigen nichttechnischen Beruf kommen, in diesen auch zurückkehren wollten. Sowohl in den Berufsgruppen der Bürokräfte als auch bei den Anlagen- und Maschinenbedienern wollten zwei von insgesamt nur drei Gefangenen zurückkehren. In den Handwerksbereich wollten 43,3% der Gefangenen wieder zurückfinden. Lediglich 28,6% wollten in Dienstleistungsberufe oder den Verkauf zurückkehren und von den Hilfskräften war es ein Viertel, das sich nach Haft erneut im Helferbereich sah.

Auch wenn die Gründe, den Helferbereich nach Haft nicht verlassen zu wollen, anhand dieser Berechnungen nicht ermittelt werden können, so können die von Manger et al. (2018) formulierten institutionellen Barrieren nahezu ausgeschlossen werden. Vielmehr ist zu hinterfragen, ob es sich dabei um situationsbezogene oder veranlagte Barrieren handelt, was möglicherweise durch die qualitative Teilstudie ergänzt werden kann.

Von den gesamt 111 Gefangenen die in dieser Berechnung berücksichtigt werden, wollten jedoch lediglich 38,7% in dieselbe Berufsgruppe wie vor Haft zurückkehren.

Ein signifikanter Zusammenhang²⁶ lässt sich auch ermitteln, wenn man alle 264 Gefangenen berücksichtigt, die in ihrem Leben bereits gearbeitet haben. Auch hier zeigt sich, dass die vier Gefangenen, die in ihrem Leben bereits einen akademischen Beruf ausgeübt haben, in diese Berufsgruppe zurückkehren wollten. Die zwei Personen, die in ihrem Leben bereits Führungskräfte waren, sahen sich hingegen in Zukunft nicht mehr in diesem Tätigkeitsfeld. Sowohl von den Gefangenen, die als Bürokraft tätig waren, als auch von jenen aus dem Handwerksbereich und den Anlagen- und Maschinenführern wollte je die Hälfte wieder in diese Berufsfelder

²⁵ Chi²: 0,000

²⁶ Chi²: 0,000

zurückfinden. Auch in dieser Berechnung zeigt sich, dass mit 24,5% knapp ein Viertel der Gefangenen, die vor Haft Erfahrung im Helferbereich gemacht haben, in diesen zurückkehren wollten.

Anhand einer logistischen Regression wurde zudem versucht, Unterschiede zwischen den Mobilitätsgruppen zu ermitteln. Jedoch war das Modell für diese Forschungsfrage als Ganzes nicht signifikant und musste somit verworfen werden.

Zusammengefasst zeigt sich, dass es keine Rolle spielt, ob die Gefangenen direkt vor ihrer Haft in einer bestimmten Berufsgruppe tätig waren oder ob die Erfahrung länger zurückliegt. Auch wenn man jene, die direkt vor Haft arbeitslos waren in die Berechnung inkludiert, wollten nur 39% der Gefangenen in die Berufsgruppe, in der Arbeitserfahrung gesammelt wurde, zurückkehren. Die Gründe dafür wären in einer anknüpfenden Studie zu hinterfragen, besonders, weil eine Rückkehr in eine Beschäftigung häufig mit einem besseren Arbeitsvertrag und größerer Motivation verbunden ist (vgl. Ramakers et al. 2015b, S. 12ff).

3. Inwieweit hängt der Berufswunsch der Inhaftierten mit ihrer bisherigen schulischen und beruflichen Ausbildung zusammen?

Betrachtet man die Zuordnung der Gefangenen zu den CASMIN-Kategorien sowie ihre Berufswünsche, so zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang²⁷. Je höher der schulische und berufliche Abschluss eines Gefangenen vor Haft ist, desto höher ist das Prestige seiner Berufsvorstellungen nach Haft.

²⁷ Chi²: 0,000

Berufswunsch in ISCO Hauptgruppen	1a kein Abschluss (n=89)	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss (n=75)	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss (n=49)	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss (n=24)	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss (n=25)	2c_allg Fachhochschulreife/ Abitur ohne Berufsabschluss (n=12)	2c_beruf Fachhochschulreife/ Abitur mit Berufsabschluss (n=21)	3a/b Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss (n=1)
Führungskräfte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Akademische Berufe	0,0%	0,0%	4,1%	8,3%	4,0%	8,3%	19,0%	0,0%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	4,5%	9,3%	8,2%	16,7%	12,0%	25,0%	23,8%	0,0%
Bürokräfte und verwandte Berufe	1,1%	1,3%	4,1%	4,2%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	28,1%	20,0%	24,5%	33,3%	16,0%	33,3%	23,8%	0,0%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	2,2%	1,3%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Handwerks- und verwandte Berufe	32,6%	48,0%	32,7%	8,3%	20,0%	0,0%	28,6%	0,0%
Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	7,9%	2,7%	10,2%	4,2%	24,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Hilfskräfte	23,6%	17,3%	16,3%	25,0%	16,0%	8,3%	4,8%	0,0%

Tabelle 11: Kreuztabelle Berufswunsch – CASMIN-Klassifikation

Von den Gefangenen ohne schulischen oder beruflichen Abschluss erhofften sich 23,6%, nach Haft einer beruflichen Tätigkeit im Helferbereich nachgehen zu können. Keiner Ausbildung in Haft nachgehen zu wollen, kann in diesem Fall auf veranlagte Barrieren (vgl. Manger et al. 2018) zurückgeführt werden, die sich in niedrigen Bildungsniveaus widerspiegeln. Einen höheren Prozentanteil an Hilfskräften gibt es lediglich in der Gruppe 2b „Mittlere Reife ohne Berufsabschluss“: Rund ein Drittel der Gefangenen ohne Abschluss wünschte sich, nach Haft einen Handwerksberuf ausüben zu können, gefolgt von 28,1%, die im Dienstleistungssektor oder Verkauf arbeiten wollten. Nach Forster (1990) kann das Interesse an einer Weiterbildung in Haft jedoch vermehrt auf die Vermeidung von Langeweile statt auf das Hinarbeiten auf berufliche Ziele verstanden werden.

Wie die obige Darstellung zeigt, unterscheiden sich die Berufswünsche der Inhaftierten mit HS- und Berufsabschluss nur wenig von jenen ohne Berufsabschluss. In beiden Gruppen sahen sich rund 17% nach ihrer Entlassung im Helferbereich, während von denen ohne Berufsabschluss mit 48% beinahe die Hälfte hoffte, einen Handwerksberuf erlernen zu können. Von den Gefangenen mit Berufsabschluss sahen sich 4,1% in akademischen Berufen.

Auch wenn ein Viertel der Gefangenen mit Mittlerer Reife, jedoch ohne Berufsabschluss von einer Arbeit als Hilfskraft ausging, sahen sich 8,3% in akademischen Berufen sowie 16,7% als Techniker, ohne in einem gleichrangigen nichttechnischen Beruf. Somit strebten sie prestigeträchtigeren Berufe an als Insassen, die zusätzlich zur Mittleren Reife einen Berufsabschluss haben. Von diesen gingen zwar nur 16% von einer Arbeit im Helferbereich aus, jedoch sahen sie sich wesentlich häufiger im Handwerksbereich und als Maschinenbediener. Bei den Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur zeigten sich klare Unterschiede zwischen jenen mit und jenen ohne Berufsabschluss: Die Gefangenen ohne Berufsabschluss sahen sich doppelt so oft nur im Helferbereich wie jene mit Berufsabschluss. Dagegen sahen sich 19% derjenigen mit Berufsabschluss in akademischen Berufen, während es bei denen ohne Berufsabschluss lediglich 8,3% waren. Lediglich ein Gefangener verfügte über einen Hochschulabschluss; dieser sah sich nach Haft im Führungsbereich. Ob diese Zukunftsambitionen auch umgesetzt werden konnten, ist stark zu hinterfragen, denn auch wenn es höher qualifizierten Gefangenen leichter fällt, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, so

ist die Rückkehr meist mit einer beruflichen Abwärtsmobilität verbunden (vgl. Pettit und Lyons 2007, S. 207f).

Es kann gesagt werden, dass der Berufswunsch der Inhaftierten wie auch bei Forster (1990) und Costelloe (2003) stark von schulischen und beruflichen Ausbildungen vor Haft abhängt. Die Prestigehöhe des Berufswunschs ist jedoch meist stärker vom Vorhandensein eines beruflichen Abschlusses abhängig als von einem Schulabschluss. Lediglich im Vergleich der Kategorien 2b und 2a haben die Personen ohne Berufsabschluss ihre Ziele höhergesteckt als jene mit Berufsabschluss. Somit zeigt sich, dass eine Investition in Humankapital dann stärker verfolgt wird, wenn der Gefangene bereits in der Vergangenheit in Humankapital investiert hat. Zudem spiegelt das Ergebnis wider, dass ein höheres Bildungsniveau den Zugang zu anderen Segmenten des Arbeitsmarkts erleichtert.

4. Unterscheidet sich der *Berufswunsch von Inhaftierten ohne Hafterfahrung von jenem von Inhaftierten mit Hafterfahrung bezüglich der dafür benötigten Ausbildung?*

Durch bereits gemachte Hafterfahrung können sich sogenannte Rückkehrer schneller im Vollzugssystem zurechtfinden und wissen, was sie dort erwartet. Zudem haben sie nicht nur die Betriebe im Vollzug kennengelernt, sondern auch den Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Haft möglicherweise schon erlebt. Rückkehrer haben jedoch häufig geringere Bildungsabschlüsse als Gefangene, die zum ersten Mal in Haft sind (vgl. Ramakers et al. 2015a, S. 72f). Zu diesem Ergebnis kam auch eine durchgeführte logistische Regression²⁸. Diese zeigt, wenn die Ausbildung eines Gefangenen als mittel oder höher eingestuft (CASMIN 2b und höher) wird, sinkt die relative Wahrscheinlichkeit einer Hafterfahrung²⁹. Folgt man der Anomie-Theorie nach Merton, kann das dadurch begründet werden, dass Personen mit einer höheren Ausbildung mehr Möglichkeiten zur Verfügung haben, kulturelle Ziele mit legitimen Mitteln zu erreichen (vgl. Bock 2013). Steigt das Alter der KfV-Teilnehmer um ein Jahr, steigt auch die relative Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Hafterfahrung³⁰. Kein Zusammenhang konnte hingegen beim Beschäftigungsstatus vor Haft, den berufsbezogenen sozialen Kompetenzen sowie den Hamet-2-Ergebnissen und der Hafterfahrung der KfV-Teilnehmer festgestellt werden. Dazu

²⁸ Modell: $\chi^2 = 19,698$; $p = 0,006$, $n = 276$

²⁹ Wald=5,573, $p = 0,018$

³⁰ Wald=11,932, $p = 0,001$

muss gesagt werden, dass das R-Quadrat nach Nagelkerke 0,098 beträgt und somit nach Cohen (1988) ein sehr schwacher Effekt vorliegt.

Trotz allem widersprechen diese Ergebnisse dem Vollzugskonzept, denn demnach sollten die Gefangenen bereits bei ihrer ersten Inhaftierung einer Qualifizierung oder einem Arbeitseinsatz in Haft nachgegangen sein (vgl. Laubenthal 2011, S. 230), wodurch vermehrt Ausbildungen vorliegen könnten. Es zeigt sich zudem, dass kein signifikanter Zusammenhang³¹ zwischen Hafterfahrung und Berufswunsch besteht. Demzufolge scheint die Hafterfahrung keine negativen, jedoch auch keine positiven Auswirkungen auf die Zukunftsvorstellungen der Gefangenen zu haben.

Auch wenn die Ergebnisse nicht signifikant sind, kann gesagt werden, dass sich ein Viertel der Gefangenen mit Hafterfahrung in Helferbereich sah, während es bei denen ohne Hafterfahrung lediglich 13,3% waren. Auch die prestigeträchtigen Berufsgruppen wurden von den Insassen ohne vormalige Inhaftierung häufiger genannt als von jenen, die bereits mindestens das zweite Mal im Gefängnis waren. So ist der Prozentanteil an akademischen Berufswünschen bei Personen ohne Hafterfahrung höher als bei jenen mit Hafterfahrung.

Betrachtet man zusätzlich die beruflichen Mobilitätswünsche dieser beiden Gruppen, zeigt sich ebenfalls kein signifikanter Zusammenhang³². In diesem Fall liegen die Werte auch wesentlich näher beieinander. So gehen beispielsweise 42,8% der Gefangenen ohne und 41,2% derjenigen mit Hafterfahrung von einem beruflichen Aufstieg aus. Mit 17,2% derjenigen mit Hafterfahrung gehen lediglich 3% mehr von einem Berufsabstieg aus als von jenen ohne Hafterfahrung.

Dadurch kann die Vermutung aufgestellt werden, dass die Rückkehrer keine Stigmatisierung erlebt haben, jedoch aufgrund ihrer Hafterfahrung auch keinen großen Nutzen in der Beschäftigung und Qualifizierung im Vollzug sehen. Da aufgrund der allgemeinen Statistik des Berliner Vollzugs (vgl. Berliner Justizvollzug (b)) davon auszugehen ist, dass viele nicht nur eine Vorstrafe haben, spiegeln die Ergebnisse nicht jene von Wirth (2006) wider, wonach Personen mit mehrfacher Inhaftierung größere Probleme am Arbeitsmarkt haben als jene mit nur einer Hafterfahrung. Zudem müssen die Ergebnisse von Wirth (2006) dahingehend ergänzt werden, dass ein Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und

³¹ Chi²: 0,218

³² Chi²: 0,823

Hafterfahrung besteht und ein erschwerter Arbeitsmarkteinstieg demnach nicht nur auf die Anzahl der Haftstrafen zurückgeführt werden kann.

Dass kein signifikanter Unterschied zwischen den KfV-Teilnehmern mit und jenen ohne Hafterfahrung bezüglich ihrer beruflichen Ambitionen besteht, stellt die Theorie des *Reintegrative Shaming* (Braithwaite 1989) infrage. Einerseits scheint die reintegrative Scham auf beruflicher Ebene Auswirkungen zu haben, da die Gefangenen mit Hafterfahrung dieselben beruflichen Ambitionen zeigten wie jene ohne Hafterfahrung, andererseits wurden sie erneut straffällig, was nach Braithwaites Ansatz für eine Stigmatisierung spricht. Demnach kann die Vermutung aufgestellt werden, dass die Scham durch eine Hafterfahrung unterschiedliche Effekte auf Lebensbereiche hat und nicht lediglich von zwei Auswirkungen der Scham die Rede sein kann.

5. Welchen Beitrag leisten die empfohlenen vollzuglichen Maßnahmen des KfV zur Realisierung der Berufswünsche der Gefangenen?

Zur Beantwortung dieser Frage ist es von Vorteil, die Mobilitätsgruppen nach ihren empfohlenen vollzuglichen Maßnahmen aufzuteilen, um den Nutzen der Maßnahmen im Vollzug für jede Gruppe getrennt zu analysieren. Betrachtet werden zudem die schulische/berufliche Ausbildung, die Berufserfahrung, der Berufswunsch sowie die vollzuglichen Maßnahmen, um einen chronologischen Pfad der beruflichen Mobilität darzustellen (siehe Tabelle 12).

Wie bereits beschrieben, wurde 23 der 112 Aufsteiger eine schulische Qualifikation empfohlen. Über diese Personen kann gesagt werden, dass die Umsetzung der empfohlenen vollzuglichen Maßnahme ihnen auf jeden Fall zugutekam. 43,5% dieser Gefangenen haben weder Schul- noch Berufsabschluss und 65,2% können lediglich Hilfstätigkeiten als Berufserfahrung aufzeigen. Es muss jedoch auch gesagt werden, dass zwei Personen über Fachhochschulreife/Abitur ohne Berufsabschluss und zwei Personen über Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss verfügen. Die hier ausgesprochene Empfehlung kann beispielsweise auch zum Erlernen der deutschen Sprache dienen, die in Kombination mit der Anerkennung des ausländischen Schul- und bzw. oder Berufsabschlusses zu einem prestigeträchtigen Beruf in Deutschland verhelfen kann. Wie die Berufswünsche weiter zeigen, erhoffen sich einige

Gefangene, nach der schulischen Qualifikation noch eine berufliche Weiterbildung absolvieren zu können.

Auch auf die beruflichen Chancen der Aufsteiger, denen eine berufliche Qualifikation empfohlen wurde (n=47), kann sich diese positiv auswirken, entspricht aber häufig nicht dem Berufswunsch der Insassen. Wie die CASMIN-Kategorien zeigen, haben 87,2% keine berufliche Ausbildung und auch über einen Schulabschluss verfügen lediglich zwei Drittel. Entsprechend viele – acht von zehn – haben vor Haft als Hilfskräfte gearbeitet. Die Berufswünsche dieser Gruppe sind vielfältig, doch 46,8% würden gern im Handwerksbereich tätig werden und ein Viertel sieht sich in Dienstleistungsberufen oder im Verkauf. Umgelegt auf die Einsatzgebiete, die im Vollzug ermöglicht werden können, spricht sich das KfV-Team bei 40,9% dieser Gefangenen für eine Ausbildung im Instandhaltungsbereich aus. Vielen der Berufswünsche kann jedoch im geschlossenen Vollzug nicht nachgegangen werden. Dass von 112 Aufsteigern 42 Insassen die Empfehlung ausgesprochen wurde, im Vollzug zu arbeiten, scheint hingegen verwunderlich, wenn man bedenkt, dass 19% über gar keinen Abschluss verfügen und 64,3% keinen Berufsabschluss vorweisen können. Zudem haben 61,9% dieser Insassengruppe vor Haft nur Erfahrungen im Helferbereich gesammelt. Der berufliche Aufstieg in den Fachkräftebereich, welchen viele dieser Gefangenen schaffen wollen, wird jedoch innerhalb des Vollzugs nicht verwirklicht werden können, da die Mobilität in das berufsfachliche Segment laut Sengenberger (1978) nicht ohne Investition in das Humankapital der Gefangenen möglich ist.

Auch wenn die Immobilen keinen Mobilitätswunsch geäußert haben, muss trotzdem in Kürze auf die ihnen ausgesprochenen vollzuglichen Maßnahmen eingegangen werden. So wird 21,7% der Immobilen (n=25) geraten, im Vollzug einer schulischen Maßnahme nachzugehen. Mehr als die Hälfte dieser Personen kann weder Schul- noch Berufsabschluss vorweisen, jedoch haben 28% als Hilfsarbeiter gearbeitet. Dasselbe Bild zeigt sich bei den Immobilen, denen eine berufliche Qualifikation nahegelegt wurde. Von diesen 23 Personen haben fast 40% keinen Schulabschluss und 95,6% können keinen beruflichen Abschluss vorweisen. Auch hier ist der Anteil jener, die im Helferbereich tätig waren und das weiterhin sein wollen, mit 30,4% vergleichsweise niedrig. Sowohl bei den Immobilen, denen eine schulische Qualifikation empfohlen wurde, als auch bei jenen, denen zu einer beruflichen

Ausbildung geraten wurde, kann gesagt werden, dass die Empfehlungen des KfV stark durch die Bildungsniveaus der Gefangenen beeinflusst werden und der Vollzug diese Personen trotz ihrer konträren Wünsche weiterbilden möchte. Es muss jedoch gesagt werden, dass 58,2% der Immobilen ein Arbeitseinsatz bzw. eine Beschäftigung angeraten wird, was in vielen Fällen im Interesse des Gefangenen sein wird, obwohl auch hier 42,5% über keinen Berufsabschluss verfügen. Welcher der von Manger et al. (2018) formulierten Barrieren die Immobilen ohne Berufsabschluss oder aus dem Helferbereich davon abhalten, einer Ausbildung in Haft nachzugehen, lässt sich anhand der quantitativen Teilstudie nicht beantworten.

Von den vier Absteigern, denen eine schulische Qualifikation nahegelegt wurde, haben drei keinen Abschluss und einer sowohl einen Hauptschul- als auch einen Berufsabschluss, der jedoch möglicherweise im Ausland erlangt wurde. Diesen vier Personen wird die Umsetzung der Empfehlung zugutekommen und möglicherweise auch einen befürchteten Abstieg verhindern. Des Weiteren wurde 13 Absteigern eine berufliche Qualifikation empfohlen, wodurch ebenfalls eine aufsteigende berufliche Mobilität verwirklicht werden könnte. Auch hier ist die Empfehlung nachvollziehbar, da elf dieser 13 Gefangenen über keinen beruflichen Abschluss verfügen. Durch eine berufliche Ausbildung wird ihnen ermöglicht, nicht in den Helferbereich abzurutschen, was von sieben Personen befürchtet wird. Die letzte Insassengruppe stellen die Absteiger mit der Empfehlung zum Arbeitseinsatz bzw. zur Beschäftigung im Vollzug dar. Von diesen haben wiederum 55,5% keinen Berufsabschluss und ebenso viele sehen sich nach Haft im Helferbereich. Auch wenn die Umsetzung der Empfehlung des KfV nach Haft zu keinem Berufsaufstieg führen wird, kann anhand der CASMIN-Kategorien sowie der Berufsbranchen, in denen die Gefangenen vor Haft tätig waren, gesagt werden, dass eine berufliche Immobilität nach Haft in vielen Fällen realisierbar sein wird. Ausnahmen davon werden höchstwahrscheinlich die beiden Personen sein, die vor Haft als Führungskräfte gearbeitet haben.

Darauf aufbauend, dass eine anhaltende Arbeitsmarktintegration nach Quitmann (1982) davon abhängig ist, ob sie den Vorstellungen und den Kenntnissen der Gefangenen entspricht, kann gesagt werden, dass die Umsetzung der Empfehlungen des KfV den Gefangenen in vielen Fällen ermöglicht, ihren Wunschberuf zu erlernen oder eine schulische und berufliche Basis dafür zu setzen. Der Gewinn für die

Inhaftierten, die in Haft einer Arbeit nachgehen, obwohl sie einen beruflichen Aufstieg erreichen wollen, ist jedoch zu hinterfragen, besonders, da die Chancen auf einen Arbeitsplatz durch vollzugliche Qualifizierungsmaßnahmen klar erhöht werden (vgl. Miles et al. 2014, S. 14f).

Mobilität	CASMIN	%	Berufserfahrung	%	Berufswunsch	%	Vollzugliche Maßnahme	Einsatzgebiet	%	
Absteiger (n=44)	1a kein Abschluss	75%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	50%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	25%	Schulische Qualifikation (n=4)			
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	25%	Handwerks- und verwandte Berufe	50%	Handwerks- und verwandte Berufe	25%				
					Hilfskräfte	50%				
	1a kein Abschluss	38,5%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	23,1%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	38,5%	Berufliche Qualifikation (n=13)	Lebensmittel	23,1%	
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	30,8%	Dienstleistungsberufe	23,1%	Handwerks- und verwandte Berufe	7,7%			Metall Be- und Verarbeitung	15,4%
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	7,7%	Handwerks- und verwandte Berufe	46,2%	Hilfskräfte	53,8%			Pflanzen	15,4%
	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	15,4%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	7,7%					Instandhaltung	38,5%
	2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	7,7%							Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	7,7%
	1a kein Abschluss	18,5%	Führungskräfte	7,4%	Bürokräfte und verwandte Berufe	3,7%	Arbeitseinsatz/ Beschäftigung (n=27)	Lebensmittel	33,3%	
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	25,9%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	18,5%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	29,6%			Holz Be- und Verarbeitung	7,4%
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	18,5%	Bürokräfte und verwandte Berufe	3,7%	Handwerks- und verwandte Berufe	11,1%			Metall Be- und Verarbeitung	11,1%
	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	11,1%	Dienstleistungsberufe	25,9%	Hilfskräfte	55,6%			Drucktechnik/ Buchbinderei	3,7%
	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	18,5%	Handwerks- und verwandte Berufe	44,4%					Instandhaltung	29,6%
2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	7,4%					Textilien Be- und Verarbeitung			3,7%	
						Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten			11,1%	
	1a kein Abschluss	52,0%	Akademische Berufe	4,0%	Akademische Berufe	4,0%	Schulische Qualifikation (n=25)			
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	8,0%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	12,0%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	12,0%				
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	16,0%	Dienstleistungsberufe	28,0%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	28,0%				
	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	4,0%	Handwerks- und verwandte Berufe	20,0%	Handwerks- und verwandte Berufe	20,0%				

Immobilien (n=115)	2c_allg Fachhochschulreife/Abitur ohne Berufsabschluss	4,0%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	8,0%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	8,0%	Berufliche Qualifikation (n=23)	Lebensmittel	36,4%																
	2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	16,0%	Hilfskräfte	28,0%	Hilfskräfte	28,0%				Lebensmittel	36,4%														
	1a kein Abschluss	39,1%	Dienstleistungsberufe	39,1%	Bürokräfte und verwandte Berufe	4,3%						Holz Be- und Verarbeitung	4,5%												
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	30,4%	Handwerks- und verwandte Berufe	30,4%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	34,8%								Metall Be- und Verarbeitung	13,6%										
	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	26,1%	Hilfskräfte	30,4%	Handwerks- und verwandte Berufe	21,7%										Instandhaltung	27,3%								
	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	4,3%			Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	8,7%												Textilien Be- und Verarbeitung	4,5%						
					Hilfskräfte	30,4%														Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	13,6%				
	1a kein Abschluss	15,2%	Akademische Berufe	4,5%	Führungskräfte	1,5%																Lebensmittel	14,9%		
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	18,2%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	13,4%	Akademische Berufe	4,5%																		Holz Be- und Verarbeitung	11,9%
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	28,8%	Bürokräfte und verwandte Berufe	3,0%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	11,9%																			
2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	1,5%	Dienstleistungsberufe	20,9%	Bürokräfte und verwandte Berufe	4,5%	Pflanzen	9,0%																		
2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	16,7%	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	1,5%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	19,4%			Drucktechnik/ Buchbinderei	20,9%																
2c_allg Fachhochschulreife/Abitur ohne Berufsabschluss	7,6%	Handwerks- und verwandte Berufe	37,4%	Handwerks- und verwandte Berufe	35,8%					Instandhaltung	22,4%														
2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	10,6%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	3,0%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	6,0%							Textilien Be- und Verarbeitung	1,5%												
3a/b Fachhochschulabschluss/ Hochschulabschluss	1,5%	Hilfskräfte	16,4%	Hilfskräfte	16,4%									Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	3,0%										
1a kein Abschluss	43,5%	Dienstleistungsberufe	30,4%	Akademische Berufe	8,7%											Lebensmittel	36,4%								
1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	13,0%	Handwerks- und verwandte Berufe	4,3%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	8,7%													Holz Be- und Verarbeitung	11,9%						
1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	17,4%	Hilfskräfte	65,2%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	17,4%															Metall Be- und Verarbeitung	16,4%				
2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	8,7%			Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	4,3%																	Instandhaltung	22,4%		
																								Textilien Be- und Verarbeitung	1,5%
						Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	3,0%																		
								Lebensmittel	14,9%																
										Holz Be- und Verarbeitung	11,9%														
												Metall Be- und Verarbeitung	16,4%												
														Pflanzen	9,0%										
																Drucktechnik/ Buchbinderei	20,9%								
																		Instandhaltung	22,4%						
																				Textilien Be- und Verarbeitung	1,5%				
																						Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	3,0%		
																								Lebensmittel	14,9%
						Holz Be- und Verarbeitung	11,9%																		
								Metall Be- und Verarbeitung	16,4%																
										Pflanzen	9,0%														
												Drucktechnik/ Buchbinderei	20,9%												
														Instandhaltung	22,4%										
																Textilien Be- und Verarbeitung	1,5%								
																		Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagearbeiten	3,0%						

Aufsteiger (n=112)	2c_allg Fachhochschulreife/Abitur ohne Berufsabschluss	8,7%			Handwerks- und verwandte Berufe	47,8%			
	2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	8,7%			Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	13,0%			
	1a kein Abschluss	31,9%	Angehörige der regulären Streitkräfte	4,3%	Akademische Berufe	2,1%	Berufliche Qualifikation (n=47)	Lebensmittel	13,6%
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	44,7%	Bürokräfte und verwandte Berufe	2,1%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	10,6%		Holz Be- und Verarbeitung	13,6%
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	2,1%	Dienstleistungsberufe	8,5%	Bürokräfte und verwandte Berufe	2,1%		Metall Be- und Verarbeitung	13,6%
	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	10,6%	Handwerks- und verwandte Berufe	4,3%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	25,5%		Pflanzen	2,3%
	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	8,5%	Hilfskräfte	80,9%	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	4,3%		Drucktechnik/ Buchbinderei	9,1%
	2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	2,1%			Handwerks- und verwandte Berufe	46,8%		Instandhaltung	40,9%
					Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	8,5%		Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagetarbeiten	6,8%
	1a kein Abschluss	19,0%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	2,4%	Akademische Berufe	9,5%	Arbeitseinsatz/ Beschäftigung (n=42)	Lebensmittel	14,3%
	1b HS Abschluss ohne Berufsabschluss	31,0%	Dienstleistungsberufe	23,8%	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	23,8%		Holz Be- und Verarbeitung	9,5%
	1c HS Abschluss mit Berufsabschluss	21,4%	Handwerks- und verwandte Berufe	9,5%	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	19,0%		Metall Be- und Verarbeitung	19,0%
	2b Mittlere Reife ohne Berufsabschluss	9,5%	Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	2,4%	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	2,4%		Pflanzen	9,5%
	2a Mittlere Reife mit Berufsabschluss	4,8%	Hilfskräfte	61,9%	Handwerks- und verwandte Berufe	28,6%		Drucktechnik/ Buchbinderei	7,1%
2c_allg Fachhochschulreife/Abitur ohne Berufsabschluss	4,8%			Anlage- und Maschinenbediener und Montageberufe	16,7%	Instandhaltung		33,3%	
2c_beruf Fachhochschulreife/Abitur mit Berufsabschluss	9,5%					Textilien Be- und Verarbeitung		4,8%	
						Konfektionierung/ Lagerhaltung/ Sortier- und Montagetarbeiten	2,4%		

Tabelle 12: Berufliche Mobilität der KfV-Teilnehmer

6.4 Auswertung der qualitativen Interviews

Die Auswertung der ExpertInneninterviews wurde anhand der bereits in 5.3 beschriebenen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) durchgeführt. Dabei erwies sich die Wahl der Auswertungsmethode besonders durch ihren offenen Zugang zum Feld und die Methode des Extrahierens als richtig für das nahezu unberührte Forschungsfeld, da dadurch ein Spielraum gewährleistet wurde, der in der vorliegenden Arbeit als Voraussetzung für die inhaltliche Verknüpfung der Methoden und schlussendlich zur Beantwortung der Forschungsfrage diente.

Zur Vorbereitung der Extraktion, welche als zentrales Element der Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) betrachtet werden kann, wurden theoretische Vorüberlegungen angestellt, für die neben den Erkenntnissen aus dem Forschungsstand auch die Notizen der Interviewführung sowie die im Transkript erstellten Memos herangezogen wurden. Die daraus hervorgehenden Kategorien wurden zur Durchführung der Extraktion samt ihren Definitionen in MAXQDA gespeichert und nach und nach mit Beispielen ergänzt. Somit konnte bei Unsicherheiten während der Zuordnung von Interviewpassagen auf die Extraktionsregeln zurückgegriffen werden.

Demnach wurden folgende 16 Kategorien für die qualitative Auswertung herangezogen:

Kategorie	Definition	Beispiel
K1: Private Situationen vor Haft	Aussagen über die private Situation der Gefangenen vor der Haft	„Immer das Allererste bei den Ersatzfreiheitsstrahlern ist, zu fragen, inwieweit denn, wenn sie immer im SGB2-Bezug waren oder auch Grundsicherungsbezug, die Leistungen eingestellt wurden oder bzw. die jeweilige Stelle weiß, dass sie aktuell in Haft sind.“ (IP1-88)
K2: Berufliche Situationen vor Haft	Aussagen über die berufliche Situation oder Ausbildung der Gefangenen vor der Haft	„Da sind ja auch sehr kreative Köpfe bei, wo man wirklich sagt, hätte der mal tatsächlich irgendwie früher eine Chance bekommen oder hätten sie es erkannt, hätten die echt gut werden können. Wenn man so manche Arbeiten da sieht (...), Hut ab.“ (IP2-44)
K3: Umgang des Gefangenen mit KFV	Stellenwert der Empfehlung für den Gefangenen, der sich aus dem Umgang mit den	„Nein, ich habe schon mit der ABU gesprochen, ich habe auch schon das Prospekt davon bzw. Muster gehabt, aber im Alltag kommt kein Inhaftierter mit

	Ergebnissen erschließen lässt	seinem KfV-Ergebnis zu mir und sagt: Gucken Sie mal, das ist in Moabit rausgekommen, das würde ich gerne dann fortsetzen und machen.“ (IP1-40)
K4: Inanspruchnahme/Umsetzung des KfV	Aussagen, die auf den Umgang der Resoberater, aber auch des gesamten Vollzugs mit den Empfehlungen schließen lassen	„Bei vielen kann man mit diesen Ergebnissen weiterarbeiten, ja, und manche weiß man, die haben sich dann so ein bisschen ausgesponnen und haben dann den Dicken raushängen lassen. Aber die kriegt man aber auch ganz gut damit geerdet, wenn man sagt, so, die Zeit, wo du Leute verarschen kannst, ist vorbei, weil da musstest du hin, mit mir musst du nicht zusammenarbeiten.“ (IP2-68)
K5: Empfehlung des KfV richtig oder falsch	Aussagen, die darauf schließen lassen, ob der IP die KfV-Empfehlungen für richtig hält	„Die Einschätzung der Gefangenen, man kennt sie ja nach zwei, drei Gesprächen, und das deckt sich ganz, ganz oft mit der Einschätzung der ABU. Es ist also ganz selten, dass ich sage, ich sehe das aber völlig anders hier.“ (IP3-41)
K6: Qualifizierung in Haft	Aussagen über Qualifizierungen jeglicher Art in Haft und die Einstellung der Gefangenen zu diesen	„Ja, da sind so Küchenanfangskurse, ja Küchenmodule, wo man lernt, das ist ein Herd, da kann man am Knopf drehen, das ist eine Gabel, das ist ein Löffel. Wo ich mir sage, die können eine Tütensuppe im Anschluss daran machen, aber für den Arbeitsmarkt nicht ganz so geeignet. Es gibt einen Bauhelfer-Lehrgang, wo sie lernen zu streichen, abzukleben, ja, es gibt einen Bereich, wo sie einen Lehrgang machen können für den Gartenlandschaftsbau, ja, da machen die aber nichts anders wie unter Idealbedingungen Pflastersteine zu legen.“ (IP2-38)
K7: Arbeitssuche aus dem OV	Aussagen über die Arbeitssuche aus dem offenen Vollzug	„Die Leute haben zehn Stellenangebote für eine Tätigkeit (...), fünf Arbeitgeber [melden sich] aufgrund der Inhaftierung nicht mehr und bei den restlichen fünf kommt es zu einem Vorstellungsgespräch und jetzt sag ich einfach mal, bei fünf die Hälfte, also das kann mal kippen, haben dann an dem Punkt, wo dann das Thema Vollzug oder Führungszeugnis erwähnt wird, ein Problem damit, die anderen nicht. Es ist aber auch ganz gravierend relevant, in welcher Branche man sich bewirbt (...).“ (IP1-48)
K8: Arbeit/Beschäftigung in Haft	Aussagen über Arbeit/Beschäftigung in Haft	„Ich finde, dass gerade im Berliner Vollzug in den Haftanstalten im Schnitt sehr, sehr viele und vernünftige Arbeitsangebote gemacht werden. Natürlich hängt das immer von dem Platz ab, den eine Anstalt zur Verfügung hat, vom Personal, vom Geld usw.“ (IP3-5)
K9: Kontaktaufnahme zu den Resoberatern	Aussagen über die Gründe und Vorgehensweisen der Kontaktaufnahme	„Ich habe das Gefühl, acht von zehn Inhaftierte, die bei mir sind, sind sekundär motiviert. Was aber rein menschlich gesehen wahrscheinlich auch vertretbar ist; natürlich würde ich alles dafür tun, dass ich eher entlassen werde.“ (IP1-32)
K10: Ziel/Vorstellungen im Resoberater-Gespräch	Aussagen der IP über die beruflichen Ziele/Vorstellungen der Gefangenen	„Wenn jemand mit einem exotischen Qualifizierungswunsch ankommt, ja, also Trieb- und Zugwagenführer, dann weiß man ganz genau, die nächsten Gespräche, wenn die aus der gleichen Gruppe kommen, weiß man ganz genau, da steht

		wieder Qualifizierungswunsch drauf, der will auch Fahrzeugführer werden oder will Berufskraftfahrer werden.“ (IP2-24)
K11: Betreuung im geschlossenen Vollzug	Betreuung durch die Resoberater im geschlossenen Vollzug	„Wir arbeiten dann auch im Wenn-dann-Modus, wenn Sie in den Heidering kommen, dann wäre das und das möglich, also stellen Sie sich mal darauf ein, wenn Sie aber nicht in den Heidering kommen, sondern vielleicht in Plötzensee landen, da gibt es andere Möglichkeiten, schauen, was da für Sie infrage kommen würde. Es werden mehrere Sachen offengehalten.“ (IP3-49)
K12: Betreuung im OV	Betreuung durch die Resoberater im offenen Vollzug	„Ich nehme denen das nicht ab und für mich ist es auch immer so ein Stück weit ein kleiner Test, um zu sehen, wie engagiert sie tatsächlich sind, oder rennt man den Leuten dann hinterher. Wenn ich sage, mach bitte Außendienst oder gehe raus und unterhalte dich mit den Trägern, kläre, wann Starttermine sind. Ich könnte das alles nachgucken, darum geht es mir nicht, ja, wir sehen ja im Kursnet, wann, weiß nicht, der TÜV, die Qualifizierung startet, ähm, wir sagen dann aber auch: Geh hin, frage nach, wann der Kurs beginnt, lass dir ein Kostenangebot geben, ja, schau dir den Träger einfach mal an, die Ausbildungswerkstätten etc., und wenn ich Freitag in der JVA bin, dann möchte ich von dir die ersten Ergebnisse haben.“ (IP2-34)
K13: Weiterführung der Ausbildung nach Haft	Aussagen über die Weiterführung einer in Haft begonnenen Ausbildung nach Haftentlassung	„Die Abbruchquoten sind relativ hoch bei Teilnehmern an Weiterbildung, Umschulung, die übers Entlassungsdatum hinausgehen, da habe ich fast eine Abbruchquote von 30, 40 Prozent.“ (IP1-32)
K14: Probleme nach Haft	Aussagen über Probleme nach der Haft, die nur einen sekundären Einfluss auf Arbeitssuche haben	„Was leider viel zu oft der Fall ist, dass die Leute einfach am Entlassungstag mit ihrem blauen Müllsack, wo ihre Habseligkeiten drinnen sind, vor der Pforte stehen, sind nicht kranken- und pflegeversichert, haben keinen Wohnraum, sind nirgendwo tagesstrukturiert angebunden und haben auch keine Perspektive.“ (IP1-12)
K15: Arbeitssuche nach Haft	Aussagen über die Arbeitssuche nach der Haft	„Das ist so, dass Häftlinge mit Migrationshintergrund es schwerer haben, einen Arbeitsplatz zu finden, würde ich sagen. Wie gesagt, aus unterschiedlichsten Gründen, angefangen von den vielleicht vorhandenen oder auch nicht vorhandenen Qualifikationen, über die Sprache, auch über bestimmte Verhaltensweisen.“ (IP3-95)
K16: Arbeitsmarktlage	Aussagen über die derzeitige Arbeitsmarktlage in Berlin	„Ja, deswegen ist es für die Gefangenen im Moment eine sehr, sehr gute Zeit, weil wir eben eine Arbeitsmarktlage haben, die dadurch gekennzeichnet ist, dass wir eben die Nachfrage an Arbeitskräften nicht decken können. Ja, das heißt, wir haben so viele offene Stellen in Deutschland gemeldet, auch in Berlin.“ (IP3-33)

Tabelle 13: Kategorisierung der qualitativen Daten

Zu beachten ist, dass die Interviewpartner in unterschiedlichen Teilanstalten des Berliner Männervollzugs tätig sind. In den Interviews lassen sich daher unterschiedliche thematische Gewichtungen feststellen, durch welche die beruflichen Maßnahmen im gesamten Männervollzug beleuchtet werden können. Sind Aussagen der Interviewpartner anstaltsbezogen, so wird das in der Auswertung berücksichtigt. Zudem kann über die Interviewpartner gesagt werden, dass sie alle männlich und unterschiedlich lange als Resoberater tätig sind. Für die Ergebnisse dieser Arbeit ist die unterschiedliche Beschäftigungsdauer von Vorteil da die Resoberater dadurch das Vollzugssystem verschieden wahrnehmen.

6.5 Qualitative Ergebnisse

Um die Forschungsfrage *„Welchen Nutzen stellen schulische/berufliche Qualifizierungen und Arbeit im Vollzug in Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von männlichen Inhaftierten bzw. Haftentlassenen in Berlin dar?“* zu beantworten, werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse der qualitativen Auswertung dargestellt, um im folgenden Kapitel die Ergebnisse der Teilstudien miteinander zu verknüpfen. Die qualitativen Erkenntnisse werden chronologisch an den Vollzugsverlauf angepasst dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass es zu Überschneidungen kommen kann, auf die jedoch im Text hingewiesen wird.

6.5.1 Situation vor Haft

Da die berufliche Situation der Gefangenen vor Haft bereits in der quantitativen Analyse ausführlich beleuchtet wurde und die Teilstudien einander ergänzen sollen, liegt der Fokus der qualitativen Studie auf der Situation in und nach Haft. Dennoch kann gesagt werden, dass viele Gefangene in der Vergangenheit keine Unterstützung oder Chance erhielten, ihren beruflichen Weg zu finden. Von den Befragten wird zudem die Betreuung durch die Jobcenter stark in Zweifel gestellt: *„Ich will nicht ausschließen, dass es oftmals auch schwer ist, mit den Mitarbeitern zu kommunizieren, zu reden, und das ist nicht immer unbedingt alleine die Schuld desjenigen, der 20 Jahre jetzt arbeitslos gewesen ist“* (IP3-91).

Die Aufgabe der Resoberater besteht bei Erstterminen unter anderem darin, die Jobcenter zu kontaktieren, um SGB-2-Bezüge einstellen zu lassen. Da der Forschungsstand zeigt, dass der Anteil der Gefangenen, die vor Haft arbeitslos waren (vgl. Social Exclusion Unit 2002, Visher et al. 2011), groß ist, kommt dieser Tätigkeit eine enorme Wichtigkeit zu. Wenn die Gefangenen vergessen, die Bezüge einzustellen, kommt es zu einer Überzahlung, wodurch Schulden angehäuft werden, die den Insassen die Zeit nach der Entlassung erschweren (IP1-88).

6.5.2 Situation in Haft

Wie bereits beschrieben, besuchten die Insassen das Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) in der Vollzugsanstalt Moabit zu Beginn ihrer Strafhaft. Obwohl das Konzept vorsieht, dass die Empfehlung des KFV in der Verlegung durch die Einweisungsabteilung (EWA) berücksichtigt wird, können einige Gesichtspunkte genannt werden, die die Verwendung des KFV als „*Handlungsanleitung*“ schwierig erscheinen lassen. Das spiegelt sich auch in der bisherigen Umsetzung der KFV-Empfehlungen wider. Bereits die Tatsache, dass die Vollzugsanstalten unterschiedliche Konzepte verfolgen, die an der Länge der Strafe ausgerichtet sind, lässt die Berücksichtigung des Berufswunschs der Insassen stark in den Hintergrund rücken:

„Grundlegend erfolgt aber die Verlegung entsprechend des Delikts und der Strafzeit. Das heißt, wenn er da jetzt mal als Beispiel im KFV als Wunschberuf Maler hat und Maler gibt es nur in Charlottenburg, er hat aber über fünf Jahre Haft bekommen und wird aufgrund der Haftzeit nach Tegel verlegt und in Tegel gibt es keinen Maler, dann haben wir den Alltag (...). Zum Beispiel Tegel ist eine Haftanstalt für Langstrafer, Sicherheitslevel zwei oder drei, also höchste Sicherheitsstufe, und Heidering hat zum Beispiel Kurz- und Mittelstrafer-Konzept, genauso, wie die JVA Charlottenburg geschlossener Vollzug mit Mittelstrafer-Konzept hat, und es ist schwierig, Inhaftierte mit einer langen Haftzeit, LL oder SV sogar, in eine Haftanstalt zu verlegen mit einem Kurz- und Mittelstrafer-Konzept. Das heißt, da stoßen die verschiedenen Modelle aufeinander“ (IP1-18).

„Die EWA muss ja eine Entscheidung treffen, die allen Aspekten gerecht wird, und oftmals widersprechen sich eben bestimmte Sachen wie berufliche Ziele und

Haftstrafe. Das ist möglich, aber das ist ja zunächst ein Widerspruch, der jetzt nicht zu ändern ist; das heißt, ich kann nur die Gefangenen und die EWA entsprechend meines Aspekts, dem beruflichen, beraten, aber ob das jetzt der ausschlaggebende Aspekt für die EWA ist oder ob die andere Aspekte mehr gewichten, das muss die Anstalt selbst entscheiden“ (IP3- 45).

Hier gehen die Meinungen der Befragten, inwieweit bei der Verlegung auf die beruflichen Vorstellungen der Gefangenen eingegangen wird, stark auseinander: Während in einem Interview geäußert wurde, dass bei der Verlegung stark auf die beruflichen Vorstellungen eingegangen wird, wird andererseits betont, dass alle vollzuglichen Aspekte zu beachten sind und dabei der Berufswunsch häufig der Dauer der Haftstrafe widerspricht (IP3-51,45). Zudem bezeichnet ein weiterer Interviewpartner das KfV als „*Inselkonzept*“, welchem im weiteren Vollzugsverlauf noch nicht die geplante Aufmerksamkeit zuteilwird (IP1-44).

Die Gefangenen versuchen, durch die Kontaktaufnahme zum Resozialisierungsberater und die dort erstellte Berufsplanung Einfluss auf die Entscheidung der EWA zu nehmen, da sich offenbar herumgesprachen hat, dass diese in manchen Fällen Rücksprache mit den Resozialisierungsberatern hält.

Die Rolle des Interviewten kann in diesem Fall als Vermittler, welcher sich für die Berücksichtigung der beruflichen Pläne der Inhaftierten bei ihrer Verlegung einsetzt, skizziert werden:

„Manchmal entscheidet die EWA einfach ganz alleine, aber es ist oftmals so, dass die EWA mich anspricht und fragt (...), der Gefangene hat angegeben, er hat bereits drei Gespräche mit Ihnen gehabt, was war denn der Inhalt dieser Gespräche, worüber haben Sie geredet, was haben Sie geplant, und dann gebe ich der EWA auch entsprechende Auskunft“ (IP3-10).

In den abnehmenden Vollzugsanstalten erfolgt die Kontaktaufnahme häufig aus denselben Gründen, wie es bei der Motivation für Ausbildungen im Vollzug der Fall ist (vgl. z.B. Costelloe 2003). Im Fokus der Gefangenen stehen demnach bessere Haftbedingungen, eine schnellere Verlegung in den offenen Vollzug und eine vorzeitige Entlassung und nicht primär das Interesse an einer Weiterbildung (IP1-32).

Die Hilfe der Resoberater nimmt im offenen Vollzug ungefähr die Hälfte der Insassen an, der Rest findet entweder selbstständig Arbeit oder wird aufgrund des ausländerrechtlich ungeklärten Status oder als Rentenempfänger durch die Resoberater nicht gefördert (IP1-18).

Der Umgang mit den Ergebnissen des Kompetenzfeststellungsverfahrens seitens der Resozialisierungsberater sind sehr unterschiedlich und können somit nicht vereinheitlicht dargestellt werden.

Interviewpartner eins hat die KFV-Unterlagen – welche aus Datenschutzgründen nur vom Gefangenen mitgebracht werden können – lediglich bei der Einführung des KFV als Musterbogen erhalten, jedoch keine Testergebnisse zu Gesicht bekommen und somit nicht mit den Berufsempfehlungen arbeiten können.

Eine ganz andere Erfahrung machte hingegen Interviewpartner zwei, zu welchem zwar noch kein Gefangener die Unterlagen selbstständig mitgebracht hat, der sie jedoch darum bittet, den Auswertungsbogen zu holen, um Einblick zu nehmen. Somit dienen ihm die Unterlagen als gute Grundlage für seine Gespräche.

Interviewpartner drei gab an, dass die KFV-Unterlagen häufig zu den Erstgesprächen mitgebracht würden. Hier handelt es sich jedoch um die Gespräche in Moabit, welche zeitlich am nächsten zur KFV-Teilnahme liegen. Der dort zuständige Resozialisierungsberater steht zudem in engem Kontakt mit den Mitarbeitern des KFV und bekommt von diesen auch Gefangene „überwiesen“. Somit kann das Mitbringen der Unterlagen nicht als höhere Wertschätzung der KFV-Ergebnisse durch die Gefangenen betrachtet werden:

„Ja, dadurch, dass ich ja in Moabit tätig bin, und ich habe einen sehr guten Kontakt zu XX und bin auch oft auf Hof 11 (...) und ich sage mal, XX berät seine Leute auch so im Kompetenzfeststellungsverfahren, dass es mich gibt und dass wir mit dieser Einschätzung, die er da trifft, dass Leute damit zu mir kommen und wir dann anhand dieser Einschätzung überlegen, was können wir daraus machen, wie können wir damit weiterarbeiten“ (IP3-35).

Der Nutzen der Empfehlungen des Kompetenzfeststellungsverfahrens für die Arbeit der Resozialisierungsberater ist überschaubar. Jene, die bereits mit den Unterlagen gearbeitet haben, verwenden sie als Einstieg für das Erstgespräch:

„Das ist für uns natürlich immer eine ganz gute Grundlage, wo wir so ein Gespräch anfangen aufzubauen. Man muss nicht alles wieder neu vom Urschleim auskratzen, sondern man hat auch so einen ganz guten Einstieg, wie ist das Kompetenzfeststellungsverfahren gelaufen und wie er es selber fand“ (IP2-60).

Dennoch werden die KfV-Ergebnisse nicht zur Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen für Qualifizierungen herangezogen. Hierfür lassen die Resoberater betriebspsychologische Gutachten in Form von Tests mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden erstellen, die an den jeweiligen Qualifizierungswunsch angepasst wurden. Auf die Prüfung können sich die Gefangenen mit Unterlagen vorbereiten. Der Test dient der Absicherung durch den Fachdienst, der feststellt, ob die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung vorliegen (IP2-28,30,32). Dass dafür nicht die Unterlagen des KfV herangezogen werden, verdeutlicht, dass dem Verfahren im Vollzug noch nicht die Bedeutung zukommt, die dafür angedacht war.

Nicht alle Empfehlungen des KfV können weiter genutzt werden, da sie die Motivation der Gefangenen zur Ausbildung, aber auch zur Arbeit im Vollzug widerspiegeln. Das zeigt sich dadurch, dass im KfV keine verwertbaren Berufe genannt werden oder sich die Wünsche des Gefangenen nicht mehr mit denen aus dem KfV decken (IP2-68, IP1-20). So spielt auch der Austausch unter den Gefangenen bei beruflichen Zukunftsvorstellungen eine große Rolle. Das fällt besonders auf, wenn Gefangene mit spezielleren Berufswünschen an die Resoberater herantreten:

„Wenn jemand mit einem exotischen Qualifizierungswunsch ankommt, ja, also Trieb- und Zugwagenführer, dann weiß man ganz genau, die nächsten Gespräche, wenn die aus der gleichen Gruppe kommen, weiß man ganz genau, da steht wieder Qualifizierungswunsch drauf, der will auch Fahrzeugführer werden oder will Berufskraftfahrer werden“ (IP2-24).

Im weiteren Beratungsverlauf werden jedoch Alternativen entwickelt, die sich einerseits nach den Beschäftigungs- oder Ausbildungsbetrieben der Vollzugsanstalt richten, andererseits auch der Arbeitsmarktnachfrage entsprechen (IP2-64). Die Berufsplanung in Moabit – und somit vor der Verlegung in die Zielanstalt – erfolgt im

„Wenn-dann-Modus“. Das bedeutet, dass mehrere Berufsalternativen gesucht werden, die in unterschiedlichen Anstalten angeboten werden, und die Verlegung schlussendlich über den beruflichen Werdegang des Gefangenen entscheidet (IP3-46). Die beruflichen Möglichkeiten der Gefangenen hängen stark von den Betrieben und Trägern der jeweiligen Justizvollzugsanstalt ab. Bei der Einrichtung neuer vollzuglicher Betriebe stufen die Resoberater ihre eigene Bedeutung als sehr hoch ein, da sie vom Vollzug eingebunden werden, um Arbeitsmarktrelevanz sicherzustellen (IP3-7). Wie allgemein am Arbeitsmarkt fehlt es auch im Vollzug oftmals an Meistern, wodurch keine Qualifizierungen möglich sind (IP1-18). So sind beispielsweise die Qualifikationen, die in der JVA Heidering angeboten werden, noch nicht so weit, dass sie die Gefangenen auf das Berufsleben nach Haft vorbereiten:

Die „sind noch nicht so ausgeschöpft, dass man in meinen Augen im Anschluss auch was Vernünftiges damit anfangen könnte, ja, da sind so Küchenanfangskurse, ja, Küchenmodule, wo man lernt, das ist ein Herd, da kann man am Knopf drehen, das ist eine Gabel, das ist ein Löffel, wo ich mir sage, die können eine Tütensuppe im Anschluss daran machen, aber für den Arbeitsmarkt nicht ganz so geeignet“ (IP2-38).

Das führt dazu, dass Gefangene, die sich gern weiterbilden würden, in der JVA Heidering derzeit keine Chance dazu bekommen (IP2-2). Das ist unter anderem hervorzuheben, weil vollzugliche Qualifizierungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit auf eine Arbeitsmarktintegration um 13% erhöhen (vgl. Miles et al. 2014, S. 14f). Auch hier sollen in Zukunft von Resoberatern durch Bildungsgutscheine unterstützte Qualifizierungen angeboten werden. Dafür müssen jedoch erst Räumlichkeiten sowie passende Träger gefunden werden.

Seitens des Arbeitsministeriums wird der Agentur ein großes Budget für die Beschäftigung und Qualifizierung von Gefangenen zur Verfügung gestellt. Dieses ist bei Kosten von 40.000 Euro pro Ausbildung auch vonnöten:

„Das Geld ist da, das Geld soll ausgegeben werden und es ist politischer Wille, dass mit diesem Geld viel versucht wird. Es ist nicht politischer Wille, dieses Geld zusammenzuhalten und zu sagen, nur wenn das auch recht lange ist und wenn das

ganz toll Erfolg verspricht, dann machen wir das, sondern es soll damit verantwortungsvoll, aber auch mutig umgegangen werden“ (IP3-61).

Nicht nur die Verlegung in eine der Teilanstalten stellt eine Herausforderung für die berufliche Beratung und Umsetzung dar, sondern auch das „schwimmende“ Entlassungsdatum (IP1-14). Einerseits besteht die Schwierigkeit im Vollzug, auf die Entlassung hinzuwirken und Wohnort, Arbeitsplatz sowie Kranken- und Sozialversicherung zum Zeitpunkt der Entlassung gesichert zu wissen. Andererseits ist damit auch das Risiko verbunden, dass die Gefangenen die Qualifizierung nach Haft nicht weiterführen, was bei den Kosten der Ausbildung nicht irrelevant ist:

„Wir sind da eher risikobereit, wir glauben eher, als dass wir bremsen, auf die Gefahr hin, dass wir Geld verbrennen. Aber was ist die Alternative? Die Alternative wäre, dass sie kein Risiko gehen, dass sie möglicherweise Chancen vertuen, dafür aber Geld sparen. (...) Wir versuchen das, was möglich ist, also ich würde es auch für meine Kollegen auch nicht so sehen, dass wir bei kurzen Haftstrafen da eher vorsichtig sind, weil wir Angst haben“ (IP3-59).

Um das Risiko des Abbruchs gering zu halten, setzt der Vollzug auf modulare Qualifizierungen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass die Ausbildung in Form von Teilqualifikationen – Modulen – absolviert wird und alle Module zusammen das Antreten zur Abschlussprüfung ermöglichen. Für den Vollzug eignet sich diese Qualifizierungsart insofern, als Module, die während der Haft nicht mehr gemacht werden, nach Haft abgeschlossen werden können und somit der Bruch durch die Entlassung geringer ist. Einzelne Module ermöglichen jedoch keine Mobilität in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt (vgl. Sengenberger 1978) und es bleibt offen, ob die weiteren Module von den Gefangenen abgeschlossen werden, wenn sie erst einmal in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind:

„Für Helfer- und Anlernertätigkeiten sind natürlich diese Teilqualifizierungen immer besser als wenn ich gar nichts habe, führen auch dazu, dass die Leute jetzt nicht unbedingt Mindestlohn haben, aber auch nicht tariflich bezahlt werden, sondern sich irgendwo dazwischen eintarieren“ (IP1-30).

Eine Weiterbildungsprämie von 2.500 Euro soll den Gefangenen einen Anreiz zur Beendigung ihrer Ausbildung bieten.

Wenn Berufe im Vollzug nicht erlernt werden können, was Manger et al. (2018) als „*situationsbezogene Barriere*“ bezeichnen, erfolgt die Verlegung in den offenen Vollzug in vielen Fällen zu spät, sodass die Bildungsmaßnahmen nicht mehr während der Haft abgeschlossen werden. Diejenigen, die ihre Ausbildung jedoch während der Haftzeit beenden, sind großteils zum Zeitpunkt der Entlassung in Arbeit (IP1-14).

Wie auch bei anderen Ausbildungen findet die Abschlussprüfung im Vollzug vor einem Gremium der Kammern statt und unterscheidet sich somit nicht von Abschlüssen anderer Qualifikationen. Über die Qualität der Ausbildungen gehen die Meinungen der Resoberater jedoch auseinander:

„Das ist vom Inhalt her genau dieselbe Prüfung, wie sie draußen ablegen würden. Das Gremium, vor dem sie das ablegen, Handwerkskammer, Handelskammer, was auch immer, ist dasselbe. Das heißt, der Berufsabschluss ist auf dem Papier genau dasselbe und ich bin sogar der Auffassung, dass die Qualität der Ausbildung in der Haft dieselbe ist wie draußen“ (IP3-9).

„Es gibt einen Bereich, wo sie einen Lehrgang machen können für den Gartenlandschaftsbau. Da machen die aber nichts anderes wie unter Idealbedingungen Pflastersteine zu legen, ja, und das ist so ein bisschen, also in meinen Augen, auch sehr frustrierend, also die legen die Steine, dann liegen die, dann werden die rausgerissen, dann müssen sie wieder den Sand plan machen und wieder neue Steine legen. Das ist unter Idealbedingungen, man hat einen Sandkasten, wo weder Wind noch Wetter eine Rolle spielt oder irgendwo mal was reinfällt oder wie auch immer. (...) Ich sage, das bringt halt in meinen Augen momentan nicht so viel“ (IP2-38).

Die Motivation der Gefangenen spielt, wie Forster (1990), Parson und Langenbach (1993) und Costelloe (2003) gezeigt haben, bei der Entscheidung, einer Qualifizierung im Vollzug nachzugehen, eine wichtige Rolle. Viele Gefangene streben, wie bereits bei der Kontaktaufnahme zu den Resoberatern, durch eine Qualifizierung bessere Vollzugsbedingungen oder eine frühere Verlegung in den

offenen Vollzug an oder wissen, dass sich eine Ausbildung positiv auf eine vorzeitige Entlassung auswirkt. Durch eine Qualifizierung auf legitime Mittel zur Erreichung kultureller Ziele zurückgreifen zu können, wie man anhand der Anomie-Theorie (vgl. Bock 2013) begründen könnte, stellt keinen Motivationsgrund für die Gefangenen dar. Geldverdienen hat jedoch im Gefängnis, wie auch am externen Arbeitsmarkt (vgl. Giesecke 2013, S. 41), eine wichtige Anreiz- und Lenkfunktion. Da der Lohn in Qualifizierungen geringer ist als wenn Insassen einer Beschäftigung nachgehen, zeigt sich in dieser Hinsicht, inwieweit die Gefangenen an ihre Zukunft denken und nicht lediglich im Hier und Jetzt möglichst viel verdienen wollen.

Die Resozialisierungsberater nehmen die ungleiche Entlohnung von Qualifizierungen und Beschäftigungen im Vollzug jedoch unterschiedlich wahr:

„Das ist ein großes Problem, noch dazu, wo viele Strafgefangene (...) ja auch finanzielle Probleme haben, Insolvenzen, Schulden, Haftkosten usw.“ (IP3-16).

„Oft ist es so, dass die Vergütung am Anfang im Rahmen einer Bildungsmaßnahme geringer ist als vielleicht in ihrem Job vorher. Finde ich aber jetzt gar nicht so schlecht, weil da kann ich herausfiltern, wer wirklich Interesse an dem Berufsabschluss hat und wer macht es einfach nur, damit es besser in der Akte aussieht“ (IP1-82).

Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass es darum geht, die Berufsbiographien der Insassen durch Investitionen in das Humankapital (vgl. Becker 1993) aufzubessern. Das ist nicht nur bei Gefangenen ohne Berufsabschluss der Fall, sondern auch bei jenen, die ihren erlernten Beruf mehr als fünf Jahre lang nicht ausgeübt haben, da dieser dann am Arbeitsmarkt an Wert verlieren. Meist werden in diesem Fall an die Arbeitserfahrung anknüpfende Umschulungen oder Weiterbildungen empfohlen (IP1-50), um den Gefangenen eine Rückkehr in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment (vgl. Sengenberger 1978) zu ermöglichen.

Dabei spielt das Alter des Gefangenen keine Rolle. Besonders Langstrafer müssen nach ihrer Haft häufig von der Grundsicherung leben, da die Arbeit in Haft nicht rentenversicherungspflichtig ist und sie nach einer Umschulung ihre Grundsicherung auf Minijob-Basis aufbessern können (IP1-56).

Wie auch bei den Qualifizierungsplätzen ist das Arbeitsangebot im Vollzug abhängig vom Platz innerhalb der Anstalten, vom Personal sowie vom Geld, das zur Verfügung steht. Die Beschäftigungen, die angeboten werden, sind sehr unterschiedlich, und es zeigt sich, dass nicht alle Nutzen für den Arbeitsmarkteinstieg mit sich bringen und vor allem keine berufliche Mobilität durch sie ermöglicht wird:

„Wenn man sich anguckt, was gerade im geschlossenen Männervollzug auch angeboten wird, dass da viel angeboten wird im Bereich Garten-Landschaftsbau, im Malerbereich, im Reinigungsbereich, das sind alles sehr verwertbare Kenntnisse, die auf dem Arbeitsmarkt draußen gefragt werden, und insofern schätze ich die Bedeutung schon sehr hoch ein“ (IP3-5).

„Verschiedene Tätigkeiten anbietet, ja, das ist, ich sag ich mal die Blumensamen, die man im Sommer bei Lidl kaufen kann, die Tüten, da werden die Pappkartons gefaltet und dann werden die Tüten einsortiert. Das sind relativ leichte Tätigkeiten, ähm, im Lagerbereich werden Tätigkeiten angeboten, kommissionieren, versandfertig machen, Retourenbearbeitung, solche Sachen werden da angeboten“ (IP2-38).

„Wenn jemand fünf Jahre im Bereich SM, Sortier-Montage, tätig war und Füller zusammenstopft, würde ich die Frage mit Nein beantworten. Wenn jemand in der Tischlerei tätig war und vielleicht Vorerfahrung in der Tischlerei hat, dann kann ich mir schon vorstellen, wenn er Spaß am Beruf hat, dass er im Bereich Tischler oder allgemein Holzbearbeitung (...) später tätig werden kann“ (IP1-18).

Nicht alle Gefangenen sehen das Sammeln von Arbeitserfahrung als hilfreich für die Zeit nach Haft an und wollen in diesem Arbeitsbereich bleiben. Manche nehmen die Beschäftigung lediglich als Schikane wahr. So hat die Beschäftigungsart im Vollzug nicht unbedingt Auswirkungen auf die Integration in den Arbeitsmarkt. Zu diesem Ergebnis kam auch Hüttenrauch (2015), die sich in ihrer Arbeit mit Gefangenen auseinandersetzte, die in Haft einer Beschäftigung nachgingen. Begründet kann das damit werden, dass die Gefangenen für ihre Arbeit im Vollzug kein Arbeitszeugnis erhalten, obwohl dieses, auch wenn es sich nicht um eine Ausbildung handelt, als Beweis für ihr Humankapital bezeichnet werden kann und dadurch Auswirkungen auf

zukünftige Beschäftigungsverhältnisse der Gefangenen haben könnte (vgl. Becker 1993):

„In Berlin ist das ein riesiges Problem, Arbeitszeugnisse, Arbeitsnachweis. Weil wenn jemand meiner Meinung nach fünf Jahre Facharbeiter war in einem Arbeitsbetrieb der JVA Tegel, als Glaser, dann ist es eine verwertbare Berufserfahrung, womit er bessere Chancen am Arbeitsmarkt hat, als wenn er sie nicht hat. (...) Wenn auf dem Arbeitszeugnis draufsteht: JVA Tegel, ist ihm doch egal, ist irrelevant, entweder er nimmt es oder er nimmt es nicht bei einer Bewerbung. Aber sonst für Facharbeiterstellen und Stellen, wo halt Berufserfahrung notwendig ist, kann er es verwenden“ (IP1-89).

Zudem kommt es im Vollzug häufig zu einem Arbeitsplatzwechsel, wobei die Gründe dafür sehr unterschiedlich sein können. So können sowohl Ordnung und Sicherheit, als auch die Bewerbung des Gefangenen in anderen Gewerken, eine notwendige Arbeitstherapie oder ein Wechsel, weil keine Gesellenstellen frei sind, eine Rolle spielen.

Als wichtiger als die bloße Arbeitserfahrung wird wie bei Matt (2007) das Erlernen von Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt wahrgenommen. Viele Gefangenen erleben im Vollzug das erste Mal einen geregelten Tagesrhythmus und erhalten erstmals Rückmeldung zu ihrer Arbeit:

„Ich habe etwas geleistet, ich habe gearbeitet, ich kriege Anerkennung, das ist natürlich ein Erlebnis, was er vorhin nicht hatte. Was schon dienlich und förderlich ist für die spätere Integration in den Arbeitsmarkt, auch für ein Selbstwertgefühl und eine Motivation, wie verkaufe ich mich bei potentiellen Arbeitgebern“ (IP1-46).

Auch hier gehen die Meinungen der Befragten auseinander: Interviewpartner 3 meint beispielsweise, dass diese Qualifikationen, außer bei Drogenabhängigen, kein großes Thema darstellen, und sieht die beruflichen Defizite als Hauptproblem (IP3-25). Drogenabhängigkeit ist allerdings als eigenes großes Problem für die Arbeitssuche zu werten (vgl. Visher et al. 2011, S. 709ff).

Trotz der Hilfe der Resozialisierungsberater müssen die Gefangenen aus dem offenen Vollzug sowohl die Suche nach Arbeits-, als auch nach Ausbildungsplätzen größtenteils selbstständig durchführen. Hier zeigte sich somit ein anderes Bild als in der Studie von Bradley et al. (2016), in der die ArbeitsvermittlerInnen einen Großteil der Arbeitssuche übernahmen. Meist lässt sich daran bereits erkennen, ob ein Inhaftierter wirklich Interesse an einer Qualifizierung hat, oder ob er durch seinen Qualifizierungswunsch lediglich auf eine rasche Verlegung in den offenen Vollzug gehofft hat, da diese im geschlossenen Vollzug nicht möglich war (IP2-34).

Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz spielt auch der Austausch der Gefangenen über Arbeitgeber, Betriebe und Arbeitsverhältnisse eine Rolle:

„JVA ist ja auch ein kleines Dorf oder eine kleine Familie. Da läuft wirklich viel über die Insassenkontakte, der sagt dann: Mensch, ich bin bei Firma XY untergekommen, die suchen voll viele Leute, da kannst du dich melden, ja, oder ich habe jetzt da angefangen und die sind viel besser und die zahlen einen Euro mehr, gehe da mal hin. Da läuft wirklich ganz viel, was wir mitkriegen über die Insassenkontakte“ (IP2-22).

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, wie bereits die Studie von Bradley et al. (vgl. 2016, S. 358), dass Bekannte außerhalb des Gefängnisses und Familie keine zentrale Rolle bei der Arbeitssuche spielen.

Da bei der Bewerbung aus dem offenen Vollzug ohnehin klar ist, dass ein Strafregistereintrag vorliegt, muss der Gefangene keinen Aufwand betreiben, um diesen in seiner Bewerbung zu umschreiben. Die Reaktionen der Arbeitgeber auf die Bewerbung von Gefangenen aus dem offenen Vollzug sind sehr unterschiedlich, wobei es für einige Betriebe attraktiv ist, einen Gefangenen aus dem offenen Vollzug zu beschäftigen:

„Ich habe teilweise wirklich Firmen, die mich hier anrufen und sagen: Hast du noch weitere Bewerber, weil die Leute total zuverlässig sind. Die sind pünktlich, die kommen auch mal mit einem Schnupfen zur Arbeit“ (IP2-10).

Dagegen stellt die Haft für andere Arbeitgeber einen Ausschlussgrund dar:

„Die Leute haben zehn Stellenangebote für eine Tätigkeit (...), fünf Arbeitgeber [melden sich] aufgrund der Inhaftierung nicht mehr und bei den restlichen fünf kommt es zu einem Vorstellungsgespräch, und jetzt sag ich einfach mal, bei fünf die Hälfte, also, das kann mal kippen, haben dann an dem Punkt, wo dann das Thema Vollzug oder Führungszeugnis erwähnt wird, ein Problem damit, die anderen nicht. Es ist aber auch ganz gravierend relevant, in welcher Branche man sich bewirbt (...).“ (IP1-48).

Gefangene bzw. Personen mit Strafregistereintrag können nicht im öffentlichen Dienst, im Gesundheitswesen sowie in professionellen Sicherheitsfirmen unterkommen. Man kann hier von einer kollektiven Ausschließung mittels legalistischer Schließungsstrategie sprechen, da es sich um einen gesetzlich festgelegten Ausschließungsgrund für Individuen mit einem gemeinsamen Merkmal handelt (vgl. Parkin 1979, S. 68). Eine Absage kann somit sowohl mit den gesetzlichen Regelungen als auch mit einer persönlichen Abneigung der Arbeitgeber zusammenhängen. So geben Betriebe immer wieder bekannt, welche Delikte für sie auf keinen Fall infrage kommen, wenn sie mit den Resozialisierungsberatern in Kontakt stehen. Hier zeigen sich klare Parallelen zu den Ergebnissen von Uggen et al. (2014, S. 633ff), laut denen die Reaktion der Arbeitgeber danach variiert, ob die Straftat als Verbrechen oder Vergehen eingestuft wird. Wesentlich leichter ist die Arbeitssuche am unspezifischen Arbeitsmarkt (Sengenberger 1978), wie beispielsweise im Bauhelfer- und Reinigungsbereich, für welchen keine Qualifizierung notwendig ist und der von vielen Personen von vornherein abgelehnt wird. Somit ist die Unterbringung von Gefangenen in diesen Bereichen für beide Seiten ein Gewinn: Die Gefangenen ersparen sich lange Bewerbungsverfahren und werden rasch eingestellt und die Arbeitgeber haben Mitarbeiter, die – solange sie im offenen Vollzug sind – sehr verlässlich sind (IP2-12).

Meist dauert die Arbeitssuche im Handwerks- und Helferbereich nur wenige Tage, sobald eine Freigangseignung für den Gefangenen vorliegt (IP1-68).

Die Arbeitsverträge der Gefangenen unterscheiden sich darin, ob es sich um Tätigkeiten am unspezifischen oder berufsfachlichen Arbeitsmarkt handelt: Im Helferbereich werden meist Zeitverträge für zwölf Monate erstellt, die bei idealer

Planung über die Entlassung hinausgehen, um den Gefangenen eine stabile Lebenssituation zu ermöglichen, wodurch von einer vorübergehenden Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Nach dieser Zeit sind sie jedoch erneut auf sich selbst gestellt und werden weniger intensiv betreut, als sie es im Gefängnis erlebt haben. Die Nachfrage bei Fachkräften ist hingegen so groß, dass die Gefangenen unbefristete Verträge erhalten, um sie mit guten Konditionen an den Betrieb zu binden (IP2-13). Gesucht werden bevorzugt Vollzeitstellen, da viele Gefangene neben Haftkosten auch Schulden und andere Kosten zu tragen haben:

„Der Vollzug hat ja aus seiner Sicht auch wieder ein Interesse, denn die Vollzeitbeschäftigung, eventuell dann auch Haftkosten, zu erheben, eventuell dann auch Verpflichtungen gegenüber Dritten zu leisten wie Gläubigern, Privatinsolvenzen, Unterhaltsverpflichtungen, Thema Opferentschädigung, Thema Gerichtskosten, ist ja ein Riesenberg“ (IP1-64).

Auch wenn sich die Arbeitsverträge der Gefangenen im offenen Vollzug nicht von anderen unterscheiden, liegt die Besonderheit wohl in der Sondervereinbarung zwischen der Justizvollzugsanstalt und den ArbeitgeberInnen. Diese legt beispielsweise fest, dass die JVA die ArbeitnehmerInnen zu jeder Zeit vom Freigang ablösen und das Arbeitsverhältnis kündigen kann. Zudem überprüft die JVA den Betrieb vor Arbeitsantritt und muss auch immer über den Einsatzort des Insassen informiert werden (IP2-16).

Da die Arbeitsmarktlage den Gefangenen zurzeit einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht, kann allein ihr Verhalten im gelockerten Vollzug ein Problem darstellen. Für viele ist es schwierig, den Verführungen außerhalb des Gefängnisses zu widerstehen, wodurch es dazu kommen kann, dass sie die Eignung für den offenen Vollzug verlieren und wieder zurück in den geschlossenen Vollzug verlegt werden, was den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich zieht (IP1-58). Es kann gesagt werden, dass alle im offenen Vollzug, die im Freigang sind sowie eine Arbeitserlaubnis haben, auch einer Arbeit oder Qualifizierung nachgehen.

6.5.3 Situation nach Haft

Die Betreuung der Gefangenen durch die Resozialisierungsberater endet offiziell mit ihrer Entlassung. Es kommt jedoch häufig vor, dass die ArbeitgeberInnen bei den Resozialisierungsberatern nachfragen, warum der Gefangene nicht mehr zur Arbeit kommt, und diese ihnen mitteilen müssen, dass der Inhaftierte entlassen wurde. Meist wird eine Bedenkfrist erbeten, falls der ehemalige Gefangene lediglich Zeit benötigt, um sich wieder ins Leben einzufinden und dann wieder beim Träger zu erscheinen. Viele tauchen jedoch nach der Entlassung unter, ohne sich wieder bei ihren Ausbildern zu melden:

„Die Abbruchquoten sind relativ hoch bei Teilnehmern an Weiterbildungen, Umschulungen, die übers Entlassungsdatum hinausgehen, da habe ich fast eine Abbruchquote von 30, 40 Prozent“ (IP1-32).

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Motivation, die Ausbildung zu beginnen, bei vielen dieser Gefangenen eher als Push-Faktor (vgl. Costelloe 2003) bezeichnet werden kann und weniger die Intention vorlag, einen Berufsabschluss vorweisen zu können. Wenn dann ein abrupt vorverlegtes Entlassungsdatum hinzukommt, ist es für den Vollzug meist unmöglich, einen Abbruch zu verhindern.

Soweit möglich bemühen sich die Resozialisierungsberater jedoch, kurz vor Haftentlassung erneut mit den Gefangenen ins Gespräch zu kommen, um einerseits die notwendigen Amtsgänge mit ihnen zu besprechen und ihnen andererseits zuzureden, nach der Haftentlassung die Qualifizierung fortzusetzen (IP2-58). Zudem nehmen die Resozialisierungsberater häufig Kontakt zu der Bewährungshilfe auf, um diese zu bitten, den Gefangenen, der eine Ausbildung verfolgt, im Auge zu behalten (IP1-44/IP3-13), da Arbeitslosigkeit nach Haft die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Straffälligkeit erhöht (vgl. Zyl Smit 1998, S. 1169).

Wie bereits vor Haft stufen die Interviewten die eigene Betreuung im Vollzug als wesentlich intensiver ein als jene, die nach der Entlassung auf die Gefangenen wartet. Aus diesem Grund gehen viele nach der Entlassung – wie oft bereits vor ihrer Inhaftierung – im „*Dschungel der Behörden*“ unter (IP1-70).

War die Motivation, eine Ausbildung zu machen, einen Abschluss zu haben, so ist die Chance, dass die Qualifizierung beendet wird, groß. Bei anderen Gründen, die

auch als Push-Faktoren (Costelloe 2003) bezeichnet werden können, werden die Entlassenen beispielsweise durch mehr Gehalt schnell zum Abbruch verleitet:

„Drei Monate vor Berufsabschluss: Du hättest 1500 Euro Prämie kassiert, hättest endlich einen Schul- und einen Berufsabschluss in der Tasche gehabt, darauf hättest du alles aufbauen können oder auch was anderes machen können, aber du hättest endlich mal was nachgewiesen, und dann brichst du ab, weil du als Gemüsehändler um die Ecke für 1000 Euro im Monat arbeiten gehen wolltest, weil du noch drei Monate 200 Euro mehr verdienst“ (IP1-58).

Um die Qualifizierung – und somit auch die 40.000 Euro, die diese kostet – nicht von der Motivation der Gefangenen abhängig zu machen, werden primär modulare Teilqualifikationen angeboten (IP3-57). Wie bereits beschrieben, ist der Gedanke dahinter, einerseits mehr Flexibilität bei einer Verlegung des Entlassungsdatums zu haben, und andererseits, dass der Entlassene zuerst sein Umfeld stabilisieren kann, bevor er die fehlenden Module sowie seine Abschlussprüfung absolviert (IP1-30). Fraglich ist jedoch, ob die Module, die benötigt werden, um den unspezifischen Arbeitsmarkt (Sengenberger 1978) verlassen zu können, je abgeschlossen werden. Ob die Module eine Investition in das Humankapital (Becker 1993) der Gefangenen darstellen, wurde nicht einheitlich von den Befragten beantwortet. So haben die Module aus der Sicht eines Befragten keinen Wert in der freien Wirtschaft:

„Sie können es auch mit in ihre Unterlagen packen, aber (...) das ist halt wirklich einfachste Stufe, die Module, die da angeboten werden“ (IP2-43).

Dennoch sind sie für viele Personen mit Haft Erfahrung das Einzige, was sie bei einer Bewerbung vorweisen können, und somit besser als gar nichts (IP2-46).

Ein anderer Befragter ist hingegen überzeugt, dass der Ausbildung in Haft am Arbeitsmarkt dieselbe Bedeutung zukommt wie jeder anderen Ausbildung (IP3-8).

Hüttenrauch (2015) kommt zu dem Ergebnis, dass ein Eintrag ins Führungszeugnis kein Hindernis bei der Arbeitsplatzsuche darstellt, definiert jedoch nicht, um welche Arbeitsmarktsegmente es sich in ihrer Studie handelt. Im Gegensatz dazu zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass der Eintrag ins Führungszeugnis nach der Entlassung meist stark mit der Branche, in der sich die Person mit Haft Erfahrung bewirbt,

zusammenhängt. Zwar wird ein Lebenslauf in vielen Arbeitsbereichen wie beispielsweise dem Handwerk meist nicht erwartet; werden jedoch Bewerbungsunterlagen erstellt, so wird der Ort, an dem die Ausbildung oder die Arbeitserfahrung gesammelt wurde, nicht genannt bzw. umschrieben:

„Bei den Leuten, wo es dann wirklich um Bewerbungsunterlagen geht, gebe ich öfters den Tipp, wenn sie sagen, ok, Sie waren jetzt sechs Jahre in der Schlosserei in Tegel beschäftigt während der Haft, dann sag ich, dann waren Sie halt im Metallbau oder als Schlosser sechs Jahre bei den Betrieben des Landes Berlin beschäftigt. Das ist nicht gelogen und so vermeidet man das Thema Haftanstalt“ (IP1-52).

Eine qualitative Studie von Bradley et al. (2006, S. 358) verdeutlichte hingegen, dass die Furcht der Insassen vor Stigmatisierung eine Rolle bei der Arbeitsmarktintegration spielt. So bezeichneten diejenigen, die keine Stigmatisierungsbefürchtungen äußerten, die Ängste der anderen als Ausrede für die Arbeitssuche und zeigten wesentlich mehr Selbstbewusstsein bei Bewerbungsgesprächen. So unterschiedlich die Reaktionen auf Bewerber mit Führungszeugniseintrag sind, muss jedoch hinzugefügt werden, dass die Länge der Haftstrafe oder die Anzahl der Einträge meist keine Rolle spielen. Wirth (2006, S. 145 zit. nach Hüttenrauch 2015, S. 135) kam in Nordrhein-Westfalen ebenso zum Ergebnis, dass die Anzahl der Vorstrafen keine Relevanz bei der Arbeitssuche hat. In vielen Fällen geht es bei der Bewerbung der Männer mit Hafterfahrung – wie auch bei jenen ohne Hafterfahrung – um Sympathie:

„Die Firmen, die [keine gesetzlichen Vorgaben haben] gehen eigentlich mit dem Thema mittlerweile ganz positiv um, weil ich glaube, das ist einfach auch ein wirtschaftliches Denken: Ich habe hier einen Mitarbeiter, der kommt, der zuverlässig ist, der zu schnell gefahren ist oder Steuern hinterzogen hat oder mal bei irgendjemandem in die Kassa gegriffen hat. (...) Die sagen, nee, das passt schon, wir gucken uns den an, den kann ich zum Kunden schicken, der ist sympathisch, der ist zuverlässig“ (IP2-54).

Auch die Studienergebnisse von Uggen et al. (2014, S. 633ff) zeigten, dass die persönliche Kontaktaufnahme bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz einen positiven Einfluss hat und die Chancen auf eine Zusage für die Person mit Führungszeugniseintrag dadurch erheblich steigt.

Probleme bei der Arbeitssuche treten vor allem dann auf, wenn die Ausbildung durch eine langjährige Haftstrafe schon lange zurückliegt und im Vollzug nur arbeitsmarktirrelevante Tätigkeiten ausgeübt wurden, die nicht dem Berufswunsch des Inhaftierten entsprechen. Des Weiteren treten Schwierigkeiten bei Entlassenen mit einer höheren Qualifizierung auf, da sie ihre Berufschancen häufig falsch einschätzen, obwohl beispielsweise ihr Studium zu lange zurückliegt und sie nie in der betreffenden Branche gearbeitet haben. Auch Pettit und Lyons (2007, S. 207f) beschreiben in ihren Forschungsergebnissen, dass höher qualifizierte Gefangene zwar eine bessere Chance haben, nach Haft einen Arbeitsplatz zu finden, jedoch haben Vorstrafen in diesen Berufsfeldern wesentlich bedeutendere Auswirkungen und ziehen meist starke Lohnsenkungen nach sich, da sie zu einer beruflichen Abwärtsmobilität führen.

Zuletzt haben es auch Personen mit Migrationshintergrund schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden, da sie oft ihre Berufsabschlusszeugnisse verloren haben und zudem häufig die deutsche Sprache nicht sprechen. Das spiegelt jedoch die allgemeine Lage am Berliner Arbeitsmarkt wider, an dem AusländerInnen deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind deutsche StaatsbürgerInnen (vgl. Amt für Statistik Berlin Brandenburg).

Aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage kann die Arbeitssuche nicht als Problem nach Haft bezeichnet werden. Sowohl am unspezifischen als auch am berufsfachlichen Arbeitsmarkt (Sengenberger 1978) kann innerhalb weniger Tage ein Arbeitsplatz gefunden werden (IP3-68). Jedoch verlangt der Arbeitsmarkt von den Gefangenen zurzeit auch keine Qualifizierung, um einen Arbeitsplatz oder einen befriedigenden Lohn zu erhalten. Zum selben Ergebnis kam Hüttenrauch (2015). Die von ihr befragten ehemaligen Gefangenen fanden fast alle einen Arbeitsplatz und berichteten, keine Schwierigkeiten aufgrund ihres Führungszeugniseintrags oder ihrer beruflichen Defizite gehabt zu haben. So können bereits im Helferbereich 14-15 Euro pro Stunde verdient werden, wodurch die Motivation bzw. die Einsicht der

Notwendigkeit einer Ausbildung fehlt (IP3-71). Die Arbeitsmarktlage kann somit als situationsbezogene Barriere (vgl. Manger et al. 2018) verstanden werden, durch die die Gefangenen keinen Grund sehen, in Haft einer Ausbildung nachzugehen.

„Insofern wird der Druck auf die Arbeitgeber immer größer und der Arbeitgeber kann sich dann überlegen, wo mach ich denn den Kompromiss? Mach ich den Kompromiss, indem ich einen einstelle, der Rücken hat, nehme ich den Kompromiss, indem ich eine junge Mutter einstelle, wo die Kinder dauernd krank sind, ohne das jetzt diskriminierend zu meinen, aber nehme ich einen 58-Jährigen, der vielleicht eher krank wird, oder nehme ich einen, der ein Führungszeugnis hat? Das ist jedem Arbeitgeber selbst überlassen, aber irgendwo muss er einen Kompromiss suchen“ (IP3-33).

Da diese Arbeitsmarktlage schon länger vorherrscht und die meisten Gefangenen sie nie anders kennengelernt haben, sehen sie nicht die Notwendigkeit einer Investition in einen sicheren Arbeitsplatz. Zudem leben viele auch im Hier und Jetzt und verschwenden keine Gedanken an die Zukunft und eine mögliche Veränderung am Arbeitsmarkt. Schwierigkeiten nach Haft, die sich auch auf die Arbeitsmarktintegration auswirken, können erneut auf die weniger intensive Betreuung nach der Haftentlassung zurückgeführt werden. Ein zentrales Problem stellen vor allem Amtsgänge dar, mit welchen die Entlassenen überfordert sind und die dazu führen, dass sie nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz auftauchen bzw. sich nicht auf die Arbeitssuche konzentrieren können (IP2-12). Diese Probleme treten vor allem dann auf, wenn zum Zeitpunkt der Entlassung noch keine Unterkunft sowie beispielsweise Versicherungen vorhanden sind (IP1-12). Häufig fallen die Gefangenen dann, auch wenn sie in Haft beste Aussichten und Absichten hatten, in ihre alten Gepflogenheiten zurück und haben das Gefühl, *„keine andere Wahl zu haben“*, als erneut auf illegitime Mittel (Bock 2013) zurückzugreifen, die ihren vertrauten Mustern entsprechen.

7 Verknüpfung der Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfrage

Nach gründlicher Darlegung der Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Teilstudien erfolgt nun die Verknüpfung der Ergebnisse, die im komplementären Mixed-Methods-Ansatz schlussendlich zur Beantwortung der Forschungsfrage führen soll. Die Vorgehensweise in diesem Kapitel ist an Plano Clark et al. (2010, S. 160ff) orientiert, die ausführen, wie die Verknüpfung der Teilstudien in einer Diskussion zu erfolgen hat.

Aus der qualitativen Auswertung geht hervor, dass die Motivation, in Haft einer Qualifizierung nachzugehen – wie schon bei Forster (1990) und Costelloe (2003) – bei vielen Gefangenen mehr mit der Aussicht auf bessere Haftbedingungen zusammenhängt als dem primären Willen, eine Ausbildung zu absolvieren. Das zeigt sich meist schon vor der Einweisung in eine Teilanstalt, wenn die Gefangenen versuchen, die Entscheidung, in welche Anstalt sie verlegt werden, durch Äußern eines Qualifizierungswunsches zu beeinflussen. Den häufigsten Grund, keine Ausbildung zu machen, stellt die niedrigere Entlohnung in Qualifikationen als in Arbeitseinsätzen dar. Es zeigt sich zudem, dass jene KfV-Teilnehmer, die bereits in der Vergangenheit in eine Ausbildung investiert haben, meist höhere berufliche Ambitionen haben als Personen, die nur Schulabschlüsse vorweisen können. Dieses Forschungsergebnis stimmt mit jenem von Costelloe (2003) überein, der zudem Unterschiede durch das Alter der Gefangenen feststellte.

Bei vielen Gefangenen steht die Verbesserung der aktuellen Situation im Vordergrund und nicht die Zeit nach der Entlassung, obwohl damit Chancen wie beispielsweise die eines höheren Verdienstes oder einer größeren Arbeitsplatzsicherheit in anderen Arbeitsmarktsegmenten verloren gehen. Von einer Investition in die eigene Arbeitskraft, wie in der Humankapitaltheorie postuliert (vgl. Sengenberger 1978), kann hier jedoch bei den meisten Gefangenen nicht gesprochen werden.

Die Motivation, eine begonnene Ausbildung beenden zu wollen, spielt auch für den Vollzug eine Rolle, da jede Qualifikation rund 40.000 Euro kostet. Um der Gefahr eines Abbruchs vorzubeugen und flexibel gegenüber einer Änderung des Entlassungsdatums zu sein, greift der Vollzug auf Modulqualifizierungen zurück, da diese durch die Haftentlassung keinen Abbruch nach sich ziehen. Diese Maßnahme

wirft jedoch die Frage auf, inwieweit diese Qualifizierung als Humankapital betrachtet werden kann und ob auch Nutzen an einzelnen Modulen besteht – falls nicht alle Module nach der Haftentlassung abgeschlossen werden. Diese Frage scheint durch die gute Arbeitsmarktlage in Berlin auch seitens des Vollzugs in den Hintergrund zu rücken. Inwieweit die Module die Chancen auf Arbeit nach Haft verbessern, kann in der hier vorliegenden Arbeit nicht beantwortet werden und wurde auch im Forschungsstand (Stand 2019) noch nicht thematisiert.

Geringere Aufstiegschancen am Arbeitsmarkt scheint die Beschäftigung im Vollzug nach sich zu ziehen. Einerseits sind die Tätigkeiten meist nicht arbeitsmarktrelevant, andererseits erhalten die Gefangenen auch für längere Arbeitseinsätze in einem Betrieb des Vollzugs kein Arbeitszeugnis. Beides führt dazu, dass besonders die Bewerbung auf Stellen, in denen Berufserfahrung verlangt wird, erschwert wird.

Von den KfV-Teilnehmern im Beobachtungszeitraum wurde knapp der Hälfte die Empfehlung ausgesprochen, in Haft einem Arbeitseinsatz nachzugehen. Darunter fallen auch jene 61,9% der Aufsteiger, die ihre Arbeitserfahrung im Helferbereich gesammelt haben. Ihre Chancen am und insbesondere der Aufstieg in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt (vgl. Sengenberger 1978) sind jedoch ohne berufliche Qualifikation gering (vgl. Miles et al. 2014, S. 14f).

Auch wenn die Arbeitssuche mit Führungszeugnis stark mit der Branche zusammenhängt, würde ein Arbeitszeugnis in vielen Fällen Humankapital (vgl. Becker 1993) darstellen, welches einen besseren Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Auch im Forschungsstand werden Arbeitszeugnisse aus dem Vollzug in keiner Weise thematisiert. Andere Probleme nach Haft wie beispielsweise fehlende Schlüsselqualifikationen werden immer wieder thematisiert, da sie den Weg der Gefangenen ins Berufsleben zusätzlich erschweren (vgl. Matt 2007). In der vorliegenden Studie sind sich die befragten Resoerberater jedoch weder darüber einig, ob Schlüsselqualifikationen durch den Vollzug – insbesondere durch den Arbeitseinsatz – verbessert werden können, noch ob ihr Fehlen ein Problem bei der Arbeitsmarktintegration darstellt.

Die Auswertung des KfV-Datensatzes zeigt, dass jene Gefangenen, die vor Haft arbeitslos waren, niedrigere qualitative und zeitliche Arbeitskompetenzen aufweisen als jene, die gearbeitet hatten, während in den Tests der beruflich-sozialen Kompetenzen keine Unterschiede zwischen den Insassengruppen ermittelt werden

konnten. Das deutet darauf hin, dass fehlende Schlüsselqualifikationen bei vielen Inhaftierten bereits vor Haft Auswirkungen auf ihren Beschäftigungsstatus hatten und eine Verbesserung dieser Qualifikationen einen positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration haben würde.

Anders als Matt (2007, S. 26) skizziert, ist die Rückkehr der Gefangenen auf den freien Arbeitsmarkt, sowohl aus dem offenen Vollzug als auch nach Haft, aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage sehr günstig. Die eingeschränkte Wahlmöglichkeit unter Jobbewerbern führt dazu, dass ArbeitgeberInnen auf Gefangene oder Männer mit Haftenerfahrung zurückgreifen. Auch wenn Helfer meist nur befristete Verträge erhalten, verdienen sie mit 14-15 Euro die Stunde weit mehr als den Mindestlohn. Der starke Fachkräftemangel führt hingegen dazu, dass Gefangene, die eine Qualifizierung vorweisen können, sofort vom Arbeitsmarkt genommen werden. Zudem erhalten sie meist unbefristete Verträge, die sie zum Verbleib im Betrieb bewegen sollen. Im Fall der KfV-Teilnehmer kann jedoch lediglich rund ein Drittel einen Berufsabschluss vorweisen, von dem zudem 30 Personen noch keine bzw. keine Anerkennung in Deutschland vorlegen können.

Die Erwartung, bei 115 Gefangenen aus dem Datensatz keine berufliche Veränderung nach Haft zu erleben oder erleben zu wollen, kann in Verknüpfung mit den qualitativen Forschungsergebnissen auf die Arbeitsmarktlage und die Erfahrungen, die die Gefangenen vor Haft bei der Arbeitssuche gemacht haben, zurückgeführt werden. Eine Investition in ihr Humankapital (vgl. Becker 1993) lehnten zudem 21,7% aus der Gruppe der Immobilen ab, obwohl sie vor Haft lediglich als Hilfskräfte tätig waren. Somit ist die Arbeitsmarktlage für die Entlassenen einerseits positiv, andererseits wirkt sie sich jedoch als situationsbezogene Barriere (vgl. Manger et al. 2018) negativ auf die Motivation der Gefangenen, eine Ausbildung zu machen, aus, da die Notwendigkeit dafür nicht gesehen wird. Dieses Forschungsergebnis deckt sich mit jenem von Hüttenrauch (2015, S. 328f), die verdeutlicht, dass Vorstrafen sowie berufliche Defizite keine erhebliche Rolle bei der Arbeitsmarktintegration spielen. Dabei wird jedoch keine Verbindung zur örtlichen Arbeitsmarktlage und den -segmenten hergestellt.

Bereit, in ihr Humankapital zu investieren, sind jene 41,3% der KfV-Teilnehmer, die einen Prestigeaufstieg nach Haft erwarten. Von diesen 112 Insassen haben

wiederum 70,5% lediglich Arbeitserfahrung im unspezifischen Arbeitsmarktsegment gesammelt, sodass man davon ausgehen kann, dass sie in ihrem Leben eine berufliche Qualifizierung anstreben, um beispielsweise Handwerks- oder Dienstleistungsberufe auszuüben.

Der Pessimismus der Absteiger lässt sich damit erklären, dass viele – im Vergleich zu den anderen Mobilitätsgruppen – aus prestigeträchtigen Berufsgruppen kommen. Die Selbsteinschätzung und die Zukunftspläne von Insassen mit Studienabschluss sind jedoch meist zu hoch gegriffen, besonders, wenn das Studium schon lange zurückliegt. Das zeigt sich teilweise auch in der quantitativen Auswertung, die zu dem Ergebnis kommt, dass KfV-Teilnehmer, die einen akademischen Beruf ausgeübt haben, eine Rückkehr in ihr altes Berufsfeld erwarten, während ehemalige Führungskräfte mit einem beruflichen Abstieg rechnen. Einerseits spiegelt sich darin wider, dass mit Führungszeugniseintrag die Arbeit in manchen Branchen nicht erlaubt ist, andererseits zeigt sich, wie bereits im Forschungsstand (vgl. Pettit und Lyons 2007) beschrieben, dass ein Eintrag in höheren Prestigegruppen wesentlich negativer bewertet wird als beispielsweise im Handwerk. Somit verdeutlicht das Ergebnis, dass eine hohe Qualifizierung zwar grundsätzlich den Arbeitsmarkteinstieg erleichtert, jedoch haben Vorstrafen starke Auswirkungen auf prestigeträchtige Berufe und sind häufig mit starken Lohnsenkungen und einer beruflichen Abwärtsmobilität verbunden (vgl. Pettit und Lyons 2007, S. 207f).

Wie Ramakers et al. (2015a) in ihrer Studie beschrieben, haben KfV-Teilnehmer mit Hafterschaft geringere Bildungsabschlüsse als jene ohne Hafterschaft. Nach der Anomie-Theorie (vgl. Bock 2013) ist das auf die geringeren legitimen Mittel und einen Rückgriff auf illegitime Mittel zur Erreichung kultureller Ziele zurückzuführen. Trotzdem konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Berufswünschen der Gefangenen mit Hafterschaft und jenen ohne solche gefunden werden. Die Insassen mit Hafterschaft sehen weder die Chance, durch den Vollzug einen beruflichen Aufstieg zu schaffen, noch scheinen sie durch den Eintrag ins Führungszeugnis negative Erfahrungen am Arbeitsmarkt erlebt zu haben. Dieses Ergebnis wird durch die Interviews bestätigt. Die Auswirkungen einer Hafterschaft hängt, wie bereits erwähnt, stark von der Branche ab und kann nicht verallgemeinert werden. Für viele ArbeitgeberInnen spielt zudem die Sympathie im Vorstellungsgespräch eine zentrale Rolle.

Wie sowohl in der Auswertung der Teilstudien als auch bei der Interpretation der Ergebnisse zu erkennen ist, deckt der Forschungsstand nicht alle Themen, die in dieser Arbeit beleuchtet werden, ab. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass ein Großteil der Literatur zur Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Haftgefangenen aus den USA, den Niederlanden und den nordischen Ländern stammt. Zudem wird die Arbeitsmarktintegration in vielen Rückfallstudien nur deswegen thematisiert, weil es sich bei Erwerbsarbeit um einen wichtigen kriminogenen Faktor handelt (vgl. Matt 2007).

Der Nutzen von schulischen und beruflichen Maßnahmen für die Zeit nach der Haftentlassung stand hingegen in keiner Forschungsarbeit im Fokus.

Thema	AutorInnen	Jahr/Land	Thema
Bildung und Arbeits- erfahrung vor Haft	Social Exklusion Unit	2002/England und Wales	Schreibfähigkeiten/ berufliche Ausbildung/ Beschäftigung vor Haft
	Visher und Kachnowski	2007/USA	Berufsfelder der Inhaftierten/ Lohn/ Beschäftigung vor Haft
	Eikeland et al.	2009/Dänemark, Island, Norwegen, Finnland, Schweden	Bildungsniveau
	Visher et al.	2011/USA	Arbeitssuche nach der Entlassung
	Cook et al.	2015/USA	Rückfallwahrscheinlichkeit
	Ramakers et al.	2015/Niederlande	Bildung/Arbeitserfahrung und Beschäftigungsstatus vor Haft
Bildungs- maßnahmen im Vollzug	Forster	1990/Kanada	Motivation für Ausbildung in Haft
	Parsons und Langenbach	1993/USA	Motivation für Ausbildung in Haft
	Costelloe	2003/Irland	Motivation für Ausbildung in Haft
	Eikeland et al.	2009/Dänemark, Island, Norwegen, Finnland, Schweden	Anteil der Gefangenen, die eine Ausbildung im Vollzug machen
	Cho und Tyler	2010/USA	Wichtigkeit von Ausbildung in Haft für Zeit nach Haft
	Deaere et al.	2013/Belgien	Motivation für Ausbildung in Haft
	Manger et al.	2018/Norwegen	Gründe, keine Ausbildung zu machen
	Brosens et al.	2019/Belgien	Motivation für Ausbildung in Haft
Arbeitsmarkt- integration	Quittman	1982/Deutschland	Haftentlassung
	Lechner und Reiter	1997/Österreich	Arbeitslosigkeit nach Haft
	Düinkel und von Zyl Smit	1998/Internationaler Vergleich	Rückfallwahrscheinlichkeit und Beschäftigungsstatus
	Wirth	2006/Deutschland	Arbeitsmarkteinstieg mit

		(NRW)	Vorstrafe/mehrfache Inhaftierungen
	Sabol	2007/USA	Auswirkungen der Situation am Arbeitsmarkt
	Visher et al.	2011/USA	Faktoren für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration
	Mears et al.	2012/USA	Auswirkungen der Situation am Arbeitsmarkt
	Ramakers et al.	2014/Niederlande	Auswirkungen der Dauer der Haftstrafe
	Cook et al.	2015/USA	Rückfallwahrscheinlichkeit
	Duwe	2015/USA	Resozialisierungsprogramm
	Hüttenrauch	2015/Deutschland (NRW)	Auswirkungen von Beschäftigung in Haft auf die Arbeitsmarktintegration
	Ramakers et al.	2015/Niederlande	Rückkehr auf Arbeitsplatz nach Haft
	Valentine und Redcross	2015/USA	Resozialisierungsprogramme
	Bradley et al.	2016/USA	Arbeitssuche nach Haft
	Aaltonen et al.	2017/ Dänemark, Norwegen, Finnland, Schweden	Arbeitssituation vor und nach Haft
	Sugie	2018/USA	Dauer der Arbeitssuche nach Haft
Stigmatisierung	Uggen et al.	2014/USA	Antwortverhalten der ArbeitgeberInnen
	Bradley et al.	2016/USA	Stigmatisierung und soziales Kapital
	Pettit und Lyons	2017/USA	Stigmatisierung am Arbeitsmarkt
	Evans et al.	2018/USA	Bildung und Stigmatisierung

Tabelle 14: Systematisierung des Forschungsstandes

Zur Beantwortung der Frage, *welchen Nutzen schulische/berufliche Qualifizierungen und Arbeit im Vollzug in Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von männlichen Inhaftierten bzw. Haftentlassenen in Berlin darstellen*, wurde in der vorliegenden Forschungsarbeit der komplementäre Mixed-Methods-Ansatz herangezogen, in welchem die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Teilstudien miteinander verknüpft werden. Vorweggenommen werden muss, dass ein Drittel der KfV-Teilnehmer aus dem Beobachtungszeitraum weder über eine schulische noch eine berufliche Ausbildung verfügt und knapp über die Hälfte zum Zeitpunkt der Inhaftierung arbeitslos war. Zudem haben beinahe 40% der KfV-Teilnehmer ihre berufliche Erfahrung im Helferbereich gesammelt. Nicht überraschend ist demnach, dass 41,3% der Gefangenen nach Haft auf einen beruflichen Prestigeaufstieg hofften. Ein Wechsel aus dem unstrukturierten in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt

(Sengenberger 1978) ist für die Entlassenen am Berliner Arbeitsmarkt jedoch ohne vollzugliche Qualifizierungsmaßnahme nicht in die Realität umzusetzen (vgl. DIW Berlin, 2019b).

Wie bereits andere Studien verdeutlicht haben (Forster 1990, Costelloe 2003), ist der Grund, in Haft eine Ausbildung zu beginnen ist, häufig nicht der Wunsch nach beruflicher Besserstellung oder Arbeitsplatzsicherheit, sondern lediglich die Verbesserung der Haftsituation und die Hoffnung auf eine vorzeitige Entlassung. Die Ergebnisse des Forschungsstandes können auch dahingehend unterstrichen werden, dass die KfV-Teilnehmer mit einem höheren Bildungsniveau größere Motivation haben, einer Ausbildung nachzugehen, als Gefangene, die über wenig Humankapital verfügen. Die richtige Motivation ist jedoch ausschlaggebend, um die berufliche Qualifizierung nach Haft auch abzuschließen. Ob die modulare Ausbildung von den Gefangenen nach Haft beendet wird und ob ein Nutzen für die Zeit nach der Entlassung besteht, kann in der vorliegenden Arbeit nicht beantwortet werden.

Der Arbeitseinsatz und die Beschäftigung in Haft zeigen in beiden Teilstudien hingegen nur einen geringen Nutzen für die Gefangenen. Die Umsetzung der Empfehlung des KfVs würde vielen Gefangenen, denen ein Arbeitseinsatz nahegelegt wurde, keine beruflichen Aufstiegschancen ermöglichen und stimmt häufig auch nicht mit deren Berufswünschen überein. Der in der Forschung betonte Notwendigkeit der Verbesserung von Schlüsselqualifikationen durch Arbeit im Vollzug (vgl. Matt 2007) kann in dieser Arbeit jedoch teilweise zugestimmt werden. Zwar herrscht bei dieser Frage keine Einigkeit zwischen den Interviewpartnern, jedoch zeigt die quantitative Auswertung, dass sowohl qualitative als auch zeitliche Unterschiede zwischen den KfV-Teilnehmern, die vor Haft erwerbstätig waren, und denen, die es nicht waren, bestehen. Bei den beruflichen sozialen Kompetenzen konnten hingegen keine Unterschiede zwischen den Erwerbsgruppen festgestellt werden.

Negativ für die Mobilität der Gefangenen am Arbeitsmarkt ist zudem, dass sie kein Arbeitszeugnis für ihre Tätigkeit im Vollzug erhalten und somit keine Stellen, bei denen Arbeitserfahrung vorzuweisen ist, bekommen können. Dadurch werden die Haftentlassenen in den unspezifischen Arbeitsmarkt gedrängt, in dem sie schlechteren Arbeitsverhältnissen und einer geringeren Entlohnung ausgesetzt sind (vgl. Sengenberger 1978).

Die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt führt dazu, dass Personen im Helferbereich zwar befristete Verträge erhalten, jedoch nicht vom Mindestlohn leben müssen. Dadurch sehen die Gefangenen keinen Grund, einer Ausbildung nachzugehen. Zwar hängt die Bewertung eines Führungszeugniseintrags von der Branche und von gesetzlichen Bestimmungen ab, doch ist die Nachfrage für Arbeitskräfte zurzeit so hoch, dass ArbeitgeberInnen gern auf Haftgefangene und Entlassene zurückgreifen. Aus beiden Teilstudien geht hervor, dass ein Arbeitsmarkteinstieg nach Haft, wie auch bei Pettit und Lyons (2007), für Gefangene aus einer höheren Prestigegruppe meist mit starkem Prestigeverlust verbunden ist. Kein Einfluss auf die beruflichen Ambitionen der Gefangenen konnte hingegen bei der Anzahl der Hafterfahrungen festgestellt werden, obwohl die Hafterfahrung der KfV-Teilnehmer mit ihrem Bildungsabschluss zusammenhängt.

Schlussendlich kann gesagt werden, dass der Berufseinstieg für Männer mit Führungszeugnis durch die gute Lage am deutschen Arbeitsmarkt sowohl in den unstrukturierten als auch in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt (vgl. Sengenberger 1978) einfach und die Notwendigkeit einer Ausbildung für viele Gefangene aus diesem Grund nicht klar ersichtlich ist. Die beruflichen Maßnahmen im Vollzug haben hingegen nicht immer Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration der Gefangenen und besonders der Nutzen von modularer Qualifizierung sowie der Verzicht auf das Ausstellen von Arbeitszeugnissen sind weiter zu hinterfragen.

8 Fazit

Diese Arbeit setzte sich mit der Arbeitsmarktintegration von Männern mit Haft Erfahrung in Berlin auseinander. Dabei stand der Nutzen von schulischen/beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und der Beschäftigung im Vollzug für den beruflichen Einstieg und die Umsetzung der Berufswünsche der Gefangenen im Vordergrund. Da der Berliner Strafvollzug nicht nur die allgemeine Sozialisation der Gefangenen großschreibt, sondern seine Aufgabe auch in der beruflichen Integration der Insassen sieht (vgl. Laubenthal 2011, S. 230). Dabei verfolgt der Berliner Strafvollzug das Ziel, den Bedürfnissen des externen Arbeitsmarkts gerecht zu werden (vgl. §20 StVollG Brln). Dieser gestaltet sich zurzeit aufgrund der guten konjunkturellen Lage in Deutschland zwar sehr positiv für Langzeitarbeitslose und Personen ohne Berufsabschluss, doch ist der Anteil der Personen in prekären Arbeitsverhältnissen in den letzten Jahren nicht zurückgegangen (vgl. DIW Berlin, 2018) und ein Viertel der ArbeitnehmerInnen in Deutschland arbeitet im Niedriglohnsektor (vgl. DIW Berlin, 2019a). Ein Aufstieg in höhere Lohnsektoren ist demnach nur durch eine Qualifizierung möglich (vgl. DIW Berlin, 2019b). Das spiegelt sich auch in den Arbeitsmarkttheorien wider. Marktsegmente mit einer höheren Entlohnung und Beschäftigungssicherheit sind nur durch Qualifizierungen erreichbar (vgl. Sengenberger 1978). Humankapital spielt jedoch nicht für jeden Menschen dieselbe Rolle. Eine Investition hängt häufig vom Bildungsniveau, dem familiären Hintergrund sowie der ökonomischen Entwicklung des Landes ab (vgl. Becker 1993). Der Einfluss von Humankapital auf die berufliche Situation, aber auch auf abweichendes Verhalten ist groß. Fehlendes Humankapital wirkt sich einerseits negativ auf den Beschäftigungsstatus und die Arbeitsbedingungen aus (vgl. Becker 1993), andererseits steigt durch fehlende legitime Mittel die Wahrscheinlichkeit für die Begehung einer Straftat (vgl. Bock 2013).

Um den beruflichen Einstieg der Gefangenen nach Haft zu optimieren, werden zur Zuweisung zu einer beruflichen Maßnahme im Vollzug die Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV) herangezogen (vgl. Berliner Justizvollzug (a)). In diesem werden einerseits die beruflichen und sozialen Fähigkeiten der Gefangenen getestet und andererseits ihre beruflichen Wünsche und Ziele ermittelt. Zudem steht der Vollzug in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, die speziell für die Gefangenen sogenannte „ResoerberaterInnen“ einsetzt, um den

Insassen AnsprechpartnerInnen zur beruflichen Orientierung sowie für die Suche nach Arbeitsplätzen zur Seite zu stellen (vgl. Netzwerk Integration).

Die Motivation der Gefangenen, in Haft einer Ausbildung nachzugehen, ist jedoch nicht immer auf den Wunsch eines höheren Bildungsabschlusses zurückzuführen. Unterschiede sind dabei beispielsweise am Alter und Bildungsniveau der Insassen festzumachen. Ein geringes Bildungsniveau führt demnach eher zu einer Motivation durch Push-Faktoren und ein höheres Alter führt zum Wunsch nach einer besseren Ausbildung und einem leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt (vgl. Costelloe 2003). Die Arbeitssuche von ehemaligen Gefangenen wird mit steigender Anzahl ihrer Inhaftierungen (vgl. Wirth 2006) und zunehmender Dauer der Haftstrafe erschwert (vgl. Ramakers et al. 2014). Zudem sind Personen mit Führungszeugniseintrag häufig einer Stigmatisierung ausgesetzt, durch die ihnen weniger Vertrauen entgegengebracht und ungern Verantwortung übertragen wird (vgl. Pettit und Lyons 2007). Dadurch nehmen Gefangene meist irgendeine Arbeit an (vgl. Matt 2007), obwohl es für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt wichtig wäre, dass die Tätigkeit den Wünschen und dem Können des Entlassenen entspricht (vgl. Quitmann 1982). Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Zeit nach Haft spiegelt sich unter anderem im Rückfallrisiko wider. Studien haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Straftat durch Arbeit stark gesenkt wird (vgl. Zyl Smit 1998, Hüttenrauch 2015). Abgesehen davon deckt Erwerbsarbeit grundlegende menschliche Bedürfnisse ab (vgl. Jahoda 1983) und dient der finanziellen Absicherung. Besonders im Leben vieler Männer und der Entwicklung ihrer Identität kommt dem Berufsprestige eine zentrale Rolle zu (vgl. Flecker 2017).

Das methodische Vorgehen in der vorliegenden Arbeit entspricht dem komplementären Mixed-Methods-Ansatz. Dabei erfolgte die Auswertung der Teilstudien, denen dieselbe Priorität zuteilwurde, parallel. Die Verknüpfung der Ergebnisse wurde bei der Interpretation durchgeführt, um die Forschungsfrage beantworten zu können (vgl. Creswell und Plano Clark 2007). Für den qualitativen Forschungsteil wurden ExpertInneninterviews mit ResoerberaterInnen geführt und anhand der Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) ausgewertet. Um die gewünschte berufliche Mobilität der Teilnehmer des KfV ermitteln zu können, wurden sowohl die Berufserfahrung als auch der Berufswunsch der Teilnehmer

anhand ihrer ISCO-08 Kategorie der beruflichen Prestigeskala nach Treiman (1977) zugeordnet.

Folgende zentralen Ergebnisse konnten in der quantitativen Teilstudie bei der Beantwortung der Unterfragen ermittelt werden:

- KfV-Teilnehmer, die vor Haft erwerbstätig waren, unterscheiden sich in der Qualität ihrer Arbeit und durch die dafür benötigte Zeit von jenen, die arbeitslos waren. Kein Unterschied besteht hingegen bei den sozialen Kompetenzen der Gefangenen. Die Wahrscheinlichkeit, vor Haft erwerbstätig gewesen zu sein, steigt zudem mit dem Alter und dem Bildungsniveau der Gefangenen.
- 39% der KfV-Teilnehmer würden nach Haft gern in die Berufsgruppe zurückkehren, in der sie vor ihrer Inhaftierung Erfahrung gesammelt haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeit direkt vor Haft ausgeübt wurde oder schon länger zurückliegt. Von jenen Gefangenen, die aus dem Helferbereich kommen, will ein Viertel in diesen zurückkehren.
- Zudem zeigt sich, dass der Berufswunsch der KfV-Teilnehmer stark mit ihrem Bildungsniveau vor Haft zusammenhängt. Je höher der berufliche Abschluss der Gefangenen, desto höher sind ihre Ziele.
- Zwar kann gesagt werden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Hafterfahrung vorliegt, sinkt, wenn das Bildungsniveau der Gefangenen steigt, jedoch besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den Berufswünschen der Gefangenen mit und ohne Hafterfahrung.
- Die Umsetzung der vollzuglichen Empfehlung des KfV würde sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Berufswünsche der Inhaftierten haben: Während den Aufsteigern die schulischen und beruflichen Qualifizierungen eindeutig zugutekommen würden, wurde vielen bloß eine Beschäftigung in Haft empfohlen, obwohl von ihnen 83,3% keinen Abschluss oder nur einen Schulabschluss vorweisen können. Bei den Immobilen ist hingegen der Einfluss des Bildungsniveaus auf die Empfehlungen klar erkennbar, denn auch von ihnen wurde 42% eine schulische oder berufliche Qualifikation in Haft nahegelegt. Von den Absteigern, die das höchste Bildungsniveau der Mobilitätsgruppen besitzen, wurde rund 60% geraten, einer Beschäftigung in

Haft nachzugehen. Dabei kann nach genauerer Betrachtung der Berufsbranche vor Haft jedoch gemutmaßt werden, dass viele von ihnen berufliche Immobilität erleben werden.

In der qualitativen Auswertung stellten sich ebenfalls einige Befunde als zentral heraus:

- Zwar war die Situation der Gefangenen vor Haft kein zentrales Thema in den Interviews, jedoch wurde verdeutlicht, dass Arbeitslosigkeit vor Haft nicht nur auf die Gefangenen, sondern auch auf ihre Betreuung durch die Jobcenter zurückzuführen ist, die von den Befragten stark in Zweifel gestellt wurde.
- Einen weiteren wichtigen Befund stellten Schwierigkeiten in der Umsetzung der Empfehlungen des KfVs durch unterschiedliche Vollzugskonzepte und die Planung der beruflichen Maßnahmen durch die Instabilität des Entlassungsdatums dar. Die bisherige Verwendung der KfV-Ergebnisse durch die Resoerater verdeutlicht zudem, dass das Kompetenzfeststellungsverfahren noch nicht in den Vollzug integriert wurde.
- Sowohl für den Beginn als auch zur Beendigung der Qualifizierungen in Haft stellte sich der Motivationsgrund der Gefangenen als zentral heraus. Kein klares Bild konnte die Auswertung hingegen darüber geben, ob die zur Verhinderung eines Abbruchs der Ausbildung eingesetzten modularen Qualifizierungen ein Humankapital am Arbeitsmarkt darstellen.
- Auch beim Nutzen des Arbeitseinsatzes in Haft für die Zeit nach der Entlassung sind die Befragten nicht immer einer Meinung. Zwar kann der Arbeitseinsatz allgemein positive Auswirkungen auf Schlüsselkompetenzen haben, jedoch erhalten die Gefangenen kein Arbeitszeugnis für ihre Tätigkeit.
- Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz aus dem offenen Vollzug, aber auch nach Haft stoßen die Gefangenen einerseits auf die Schwierigkeit, dass einige Berufe mit Führungszeugnis nicht ausgeübt werden dürfen, andererseits auf ArbeitnehmerInnen, die dringend Personal brauchen und dadurch auch Personen mit Hafterfahrung einstellen.
- Die Verträge und Entlohnung der Gefangenen unterscheiden sich dadurch, ob es um eine Tätigkeit im Helferbereich oder als Fachkraft handelt. Während Fachkräfte unbefristete Arbeitsverträge erhalten, sind die der Hilfskräfte meist

befristet. Zwar ist die Entlohnung der Fachkräfte höher, da die ArbeitgeberInnen sie möglichst stark an die Betriebe binden wollen, aber auch im Helferbereich liegt der Lohn zurzeit klar über dem Mindestlohn.

- Hervorzuheben ist, dass sowohl bei der Entscheidung zu einer Qualifikation als auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ein reger Austausch unter den Gefangenen bezüglich ihrer Möglichkeiten und geeigneter ArbeitgeberInnen herrscht.
- Nach Haft ist die Gefahr des Abbruchs der Ausbildung besonders hoch. Das kann einerseits auf Verführungen in der Gesellschaft, andererseits auf die weniger intensive Betreuung nach Haft zurückgeführt werden.
- Aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage kann gesagt werden, dass jeder Inhaftierte oder Entlassene, der arbeiten will, auch einen Arbeitsplatz findet. Durch den Führungszeugniseintrag stehen jedoch nicht alle Arbeitsmarktsegmente offen. Dass besonders der Einstieg in den unspezifischen Arbeitsmarkt sehr einfach ist, wirkt sich negativ auf die Motivation der Gefangenen aus, eine Ausbildung zu absolvieren.

Durch die Verknüpfung der Teilstudien konnte das Bild mit dem Nutzen von beruflichen Maßnahmen im Vollzug komplementiert und die Forschungsfrage beantwortet werden. So zeigt sich wie bei Costelloe (2003), dass die Motivation, in Haft einer Ausbildung nachzugehen, bei vielen Gefangenen stärker auf andere Gründe als den Wunsch, einen Abschluss zu machen, zurückgeführt werden kann. Für viele Gefangene ist es wichtiger, ihre aktuelle Lebenssituation zu verbessern; ihre zukünftige Integration in den Arbeitsmarkt tritt dabei in den Hintergrund.

KFV-Teilnehmer mit einem höheren Bildungsniveau haben jedoch eine höhere Motivation, eine Qualifizierung zu absolvieren. Das unterstreicht, dass Personen, die bereits in der Vergangenheit in ihr Humankapital investiert haben, das eher erneut tun als Personen mit keiner oder nur einer geringeren Ausbildung (vgl. Becker 1993). Inwieweit im Vollzug angebotene modulare Qualifizierungen auch wirklich einen Nutzen für das spätere Berufsleben der Inhaftierten haben, lässt sich in dieser Arbeit nicht beantworten.

Betrachtet man die Gefangenen, die im KFV einen Arbeitseinsatz oder eine Beschäftigung im Vollzug nahegelegt bekommen, kann gesagt werden, dass die Umsetzung der vollzuglichen Empfehlung keine beruflichen Aufstiegschancen für die

Gefangenen nach sich ziehen wird. Es lässt sich argumentieren, dass diese Maßnahmen die Schlüsselqualifikationen der Gefangenen verbessern (vgl. Matt 2007). Zwar bezweifelten manche Interviewpartner, dass diese fehlen oder als Voraussetzung für den Arbeitsmarkteinstieg aufgebessert werden müssen, aber das Hamet-2-Testverfahren zeigt, dass qualitative und zeitliche Unterschiede zwischen der Leistung von Personen, die vor Haft erwerbstätig waren, und jenen, die es nicht waren, bestehen. Gegen eine positive Auswirkung des Arbeitseinsatzes in Haft spricht zudem, dass die Gefangenen, auch wenn sie viele Jahre in einem Anstaltsbetrieb tätig waren, keine Arbeitszeugnisse erhalten und Stellenangebote, in denen diese vorzuweisen sind, für sie somit nicht infrage kommen. Ein Grund, warum der Vollzug keine Arbeitszeugnisse ausstellt, könnte sein, dass wegen der guten Arbeitsmarktlage nicht das Gefühl aufkommt, die Gefangenen würden diese benötigen. Sowohl im Helferbereich als auch bei den Fachkräften können innerhalb von wenigen Tagen Arbeitsplätze gefunden werden. Die unbefristeten Verträge im berufsfachlichen Arbeitsmarktsegment (Sengenberger 1978) bieten jedoch eine wesentlich höhere Stabilität nach Haft. Im Helferbereich werden meist nur befristete Verträge aufgesetzt.

Da jedoch die Bezahlung auch bei Helfertätigkeiten im Moment sehr gut ist und die zukünftige Beschäftigungssituation für die meisten Gefangenen kein Thema ist, fehlt bei vielen – wie auch unter den KfV-Teilnehmern zu erkennen ist – das Interesse an einer Ausbildung.

Die Auswirkungen des Führungszeugnisses auf die Arbeitssuche sind, sofern keine gesetzlichen Barrieren bestehen, in vielen Arbeitsbereichen gering. Einerseits spiegelt sich hier die Not der ArbeitgeberInnen wider, andererseits werden Auftreten und Sympathie eines Bewerbers häufig höher bewertet. Jedoch bestätigen beide Teilstudien die Ergebnisse von Pettit und Lyons (2007) in der Hinsicht, dass die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für Personen aus höheren Prestigegruppen meist mit einem Prestigeverlust verbunden ist.

Bereits bestehende Hafterfahrungen zeigen keinen Einfluss auf die Berufswünsche der Inhaftierten, obwohl die KfV-Teilnehmer mit Hafterfahrung meist einen niedrigeren Bildungsabschluss haben als jene ohne vormalige Inhaftierung. Wie auch bei einem Eintrag ins Führungszeugnis ist die Arbeitssuche mit mehreren Einträgen stark von der Berufsbranche abhängig und kann nicht verallgemeinert werden.

Die in dieser Arbeit skizzierte Arbeitsmarktintegration von männlichen Inhaftierten in Berlin verdeutlicht, dass der Erfolg, die meisten Inhaftierten zum Zeitpunkt ihrer Entlassung in einem Arbeitsverhältnis zu wissen, zum Großteil auf die gute Lage am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Veränderungen auf diesem würden dabei nicht nur Konsequenzen für zukünftige Haftgefangene haben, sondern auch für jene, die bis jetzt ohne Ausbildung oder Arbeitszeugnis auf den externen Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, da es der Markt erlaubt hat. Die Auswirkungen von wirtschaftlichen Schwankungen würden besonders Personen auf dem unspezifischen Arbeitsmarkt, zu denen viele Haftentlassene zählen, zu spüren bekommen. Nach der Anomie-Theorie Mertons steigt durch Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeitsverhältnisse zudem das Risiko erneuter Kriminalität drastisch an (vgl. Bock 2013). Seitens der Politik besteht somit klarer Handlungsbedarf, um Haftentlassenen durch Bildung auch in schlechteren wirtschaftlichen Zeiten Sicherheit am Arbeitsmarkt geben zu können, die Allgemeinheit vor weiteren Straftaten zu schützen und somit dem obersten Vollzugsziel (§2 StVollG BrIn) gerecht zu werden. Aus diesem Grund wäre ein Ausbau dieser Forschungsarbeit von großem politischem und gesellschaftlichem Interesse. So könnte beispielsweise die berufliche Entwicklung von Gefangenen in und nach Haft durch Interviews empirisch begleitet werden, um ihre berufliche Mobilität darzustellen. Dabei könnten die beruflichen Vorstellungen während der Teilnahme am Kompetenzfeststellungsverfahren, an einer beruflichen vollzuglichen Maßnahme, kurz vor der Entlassung und schlussendlich die Arbeitssituation einige Monate nach der Entlassung erhoben werden. Zudem wäre es möglich, die Entwicklung der Berufswünsche über die Haftzeit hinaus zu verfolgen und Einflüsse des Vollzugs auf diese zu ermitteln. Dabei könnten Gefangene mit unterschiedlichen Bildungsniveaus und sowohl mit Empfehlungen zu schulischen und beruflichen Qualifizierungen sowie zu Arbeitseinsätzen in die Forschungsarbeit einbezogen werden. Die Darstellung der beruflichen Mobilität könnte dabei anhand einer Typenbildung erfolgen.

Zudem wäre es wichtig, die in der vorliegenden Arbeit unbeantwortete Frage, wie einzelne Module, aber auch modulare Qualifizierungen am Arbeitsmarkt aufgenommen werden und ob Unterschiede zwischen der Ausbildung im Vollzug und jener außerhalb bestehen, durch weitere Forschung zu beantworten. Dafür könnte anhand von qualitativen Interviews mit ArbeitgeberInnen, die Gefangene aus dem offenen Vollzug beschäftigen, eine weitere Perspektive in die Forschung eingebracht

werden. Zudem könnten weitere Daten zu den KfV-Teilnehmern erhoben werden, um den Datensatz zu erweitern und weitere und komplexere Aussagen anhand von multivariaten Analyseverfahren treffen zu können. Bei längeren Forschungsarbeiten zur beruflichen Integration von Gefangenen könnten zudem die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts und ihre Auswirkungen auf die Arbeitssuche von Gefangenen in die Arbeit eingebracht werden.

Seit dem Beginn dieser Arbeit kam häufig die Frage auf, inwieweit den Aussagen der Gefangenen bezüglich ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung Glauben geschenkt werden kann. Da die in dieser Arbeit verwendeten quantitativen Daten auf Aussagen der Gefangenen beruhen, die in keiner Weise durch Nachweise wie beispielsweise Zeugnisse belegt werden mussten, ist es ein Anliegen der Verfasserin, dieses Thema hier zu diskutieren.

Einerseits muss angeführt werden, dass das Bildungsniveau und die Berufserfahrung der Befragten in der hier vorliegenden Studie nicht den Ergebnissen aus dem Forschungsstand widersprechen (vgl. z.B. Ramakers et al. 2015a, Social Exclusion Unit 2002, Visher et al. 2011) und dadurch auf keinen Fall als unrealistisch gewertet werden sollten. Andererseits stellt diese Frage nicht nur den hier angeführten Forschungskontext infrage, sondern betrifft alle sozialwissenschaftlichen Erhebungen, die auf Angaben von Befragten beruhen, und könnte somit in einer wissenschaftstheoretischen Grundsatzdiskussion enden.

Auch die Frage, wie aussagekräftig und „stabil“ die Berufsziele der Gefangenen sind, knüpft an derselben Thematik an. Hier kann einerseits angeführt werden, dass es sich um die Berufswünsche Erwachsener handelt, von denen nur wenige gar keine Arbeitserfahrung und somit Einblick ins Berufsleben mitbringen. Andererseits diene das in Kapitel 2 beschriebene EXPLORIX-Verfahren dem Entdecken neuer Berufsfelder, die im Interessengebiet der Teilnehmer lagen, wodurch eine Umorientierung oder Erweiterung der Berufsideen nicht außergewöhnlich war. Zudem gaben die befragten Resoerberater an, dass die Gefangenen zwar nicht immer bei dem im KfV genannten Berufswunsch bleiben, doch das Berufsfeld meist dasselbe bleibt.

9 Literaturverzeichnis

Aaltonen, Mikko, und Torbjørn Skardhamar, Anders Nilsson, Lars Højsgaard Andersen, Olof Bäckman, Felipe Estrada und Petri Danielsson. 2017. Comparing employment trajectories before and after first imprisonment in four Nordic countries. *British Journal of Criminology* 57 (4): 828-847.

Amt für Statistik Berlin Brandenburg. *Basisdaten*. <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/BasisZeitreiheGrafik/Bas-Arbeitsmarkt.asp?Ptyp=300&Sageb=13-002&creg=BBB&anzwer=5> (Zugegriffen: 28.10.2019).

Becker, Gary S. 1993. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. Auflage. Chicago: The University of Chicago Press.

Berliner Justizvollzug (a). *Kompetenzfeststellung im Berliner Justizvollzug*. <https://www.berlin.de/justizvollzug/sicherheit-und-praevention/beschaeftigung-und-qualifizierung/kompetenzfeststellung/> (Zugegriffen: 16.04.2019).

Berliner Justizvollzug (b). *Zahlen und Fakten. Merkmale der Strafgefangenen und Sicherheitsverwahrten*. <https://www.berlin.de/justizvollzug/service/zahlen-und-fakten/-merkmale-der-gefangenen-und-verwahrten/> (Zugegriffen: 21.09.2019).

Bock, Michael. 2013. *Kriminologie*. 4. Auflage. München: Vahlen.

Bradley, Ray, Eric Grommon und Jason Rydberg. 2016. Anticipated Stigma and Defensive Individualism During Postincarceration Job Searching. *Sociological Inquiry* 86: 348-371.

Braithwaite, John. 1989. *Crime, shame and reintegration*. New York: Cambridge University Press.

Brenke, Karl. 2016. *Der Arbeitsmarkt in Berlin seit 2005: starker Beschäftigungsaufbau bei weiterhin hoher Arbeitslosigkeit und geringen Einkommen*. https://www.diw.de/de/diw_01.c.100404.de/publikationen_veranstaltungen/publikationen/wochenbericht/wochenbericht.html (Zugegriffen: 20.09.2018).

Brosens, Dorien, Flore Croux und Liesbeth De Donder. 2018. Barriers to prisoner participation in educational courses: Insights from a remand prison in Belgium. *International Review of Education* 65: 735-754.

Cho, Rosa Minhyo, und John H. Tyler. 2010. Does Prison-Based Adult Basic Education Improve Postrelease Outcomes for Male Prisoners in Florida? *Crime & Delinquency* 59 (7): 975-1005.

Cohen, Albert K. 1955. *Delinquent Boys*. Glencoe: Free Press.

Cohen, Albert K. 1957. Kriminelle Subkulturen. In: *Soziologie der Jugendkriminalität*. Hrsg. Peter Heintz und René König. Opladen: Sonderheft 2 der Kölner Zeitschrift für Soziologie: 103-117.

Cohen, Jacob. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2. Auflage. Hillsdale: Lawrence Earlbaum Associates.

Cook, Philip J., Songman Kang, Anthony A. Braga, Jens Ludwig, und Mallory E. O'Brien. 2015. An Experimental Evaluation of a Comprehensive Employment-Oriented Prisoner Re-entry Program. *Journal of Quantitative Criminology*: 355-382.

Costelloe, Anne. 2003. *Third level education in Irish prisons: Who participates and why?* Milton Keynes: The Open University.

Creswell, John W., und Vicki L. Plano Clark. 2007. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: Sage.

DIW Berlin. 2018. *Hartz IV: starker Rückgang der Arbeitslosen, aber nicht der Hilfebedürftigen insgesamt*. https://www.diw.de/de/diw_01.c.596561.de/hartz_iv_-_starker_rueckgang_der_arbeitslosen_aber_nicht_der_hilfebeduerftigen_insgesamt.html (Zugegriffen: 20.09.2019).

DIW Berlin. 2019a. *Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele Beschäftigte nicht*. https://www.diw.de/de/diw_01.c.635473.de/mindestlohn_nach_wie_vor_erhalten_ihn_viele_beschaefigte_nicht.html (Zugegriffen: 20.09. 2019).

DIW Berlin. 2019b. *Trotz Arbeitsmarktboom und Mindestlohn: Bei einem Viertel aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland werden Niedriglöhne gezahlt*. https://www.diw.de/de/diw_01.c.618224.de/trotz_arbeitsmarktboom_und...niedrigloehne_gezahlt.html (Zugegriffen: 20.09. 2019).

Delaere, Giovanni, Sophie De Caluwé und Geraldine Clarebout. 2013. *The Journal of Correctional Education* 64 (2): 2-21.

Doeringer, Peter, und Michael Priore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analyses*. Lexington, Mass: Heath.

Durkheim, Emile. 1983. *Der Selbstmord*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Dünkel, Frieder, und Dirk van Zyl Smit. 1998. Arbeit im Strafvollzug – ein internationaler Vergleich. In: *Internationale Perspektiven in Kriminologie und Strafrecht. Festschrift für Günther Kaiser*. Hrsg. Hans-Jörg Albrecht und Frieder Dünkel, 1161-1199. Berlin: Duncker & Humblot.

Duwe, Grant. 2015. The Benefits of Keeping Idle Hands Busy: An Outcome Evaluation of a Prisoner Reentry Employment Program. *Crime & Delinquency* 61 (4): 559-586.

Eifler, Stefanie. 2002. *Kriminalsoziologie*. Bielefeld: transcript Verlag.

Eikeland, Ole-Johan, Terje Manger und Arve Asbjørnsen. 2009. *Education in Nordic Prisons. Prisoners' Educational Backgrounds, Preferences and Motivation*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Evans, Douglas N, Emily Pelletier und Jason Szkola. 2018. Education in Prison and the Self-Stigma: Empowerment Continuum. *Crime & Delinquency* 64(2): 255-280.

Explorix. *Was ist EXPLORIX*. <http://www.explorix.de/html/de/was-ist-explorix/> (Zugegriffen: 13.04.2019).

FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION. 2018. *About Crime in the U.S.* <https://ucr.fbi.gov/crime-in-the-u.s/2018/crime-in-the-u.s.-2018> (Zugegriffen: 16.04.2019).

Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. Wien: Facultas.

Forster, William. 1990. The higher education of prisoners. In: *Yearbook of correctional education*. Hrsg. Stephen Duguid, 3-43. Burnaby, BC: Institute for the Humanities, Simon Fraser University.

Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2003. *Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: WUV-Univ.-Verlag.

Ganzeboom, Harry. *Tools for deriving occupational status measures from ISCO-08 with interpretative notes to ISCO-08*. <http://www.harryganzeboom.nl/isco08/index.htm>. (Zugegriffen: 21.01.2019).

Geißler, Rainer. 1994. Soziale Schichtung und Kriminalität. In: *Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland*. Hrsg. Rainer Geissler, 2. Auflage. Bosten: De Gruyter.

Gesetz für den Vollzug der Freiheitsstrafe in Berlin (Berliner Strafvollzugsgesetz - StVollzG Bln) vom 04.04.2016.

Giesecke, Johannes. 2006. *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*. Wiesbaden: VS Verlag.

Giesecke, Johannes. 2013. Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Hrsg. Mau Steffen und Nadine M. Schöneck, 40-57. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gläser, Jochen, und Grit Laudel. 2010. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Groß, Martin. 2015. *Klassen, Schichten, Mobilität: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hamet 2. *Berufliche Kompetenzen effektiv erkennen - gezielt fördern*. http://www.als-leonberg.de/wp-content/uploads/2013/04/InfoMappe_gekuerzt_2012.pdf (Zugegriffen: 12.11.2018).

Hüttenrauch, Katrin. 2015. *Die Arbeit als Resozialisierungsfaktor*. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Jahoda, Marie. 1983. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz Verlag.

JVA Tegel. Was machen wir? <https://www.berlin.de/justizvollzug/anstalten/jva-tegel/was-machen-wir/> (Zugegriffen: 25.09.2018).

Köhler, Christoph, Olaf Struck, Michael Grotheer, Alexandra Krause, Ina Krause und Tim Schröder. 2008. *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Laubenthal, Klaus. 2011. *Strafvollzug*. 6. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

Lechert, Yvonne, Julia Schroedter, und Paul Lüttinger. 2006. *Die Umsetzung der Bildungsklassifikation CASMIN für die Volkszählung 1970, die Mikrozensus-Zusatzerhebung 1971 und die Mikrozensus 1976-2004*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen-ZUMA.

Lechner, Ferdinand, und Walter Reiter. 1997. Die Aufgaben staatlicher Institutionen im Kontext der beruflichen Reintegration von Haftentlassenen. In *Arbeitsmarkt, Strafvollzug und Gefangenearbeit*, Hrsg. Walter Hammerschick und Arno Pilgram, 189-203. Baden-Baden: Nomos.

Manger, Terje, Ole Johan Eikeland und Arve Asbjørnsen. 2018. Why do not more prisoners participate in adult education? An analysis of barriers to education in Norwegian prisons. *International Review of Education*: 711-733.

Matt, Eduard. 2007. Integrationsplanung und Übergangsmanagement. *Forum Strafvollzug* 56: 26-31.

Matt, Eduard. 2014. *Übergangsmanagement und der Ausstieg aus Straffälligkeit. Wiedereingliederung als gemeinschaftliche Aufgabe*. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media UG.

Mears, Daniel P., Xia Wang und William D. Bales. 2012. Does a Rising Tide Lift All Boats? Labor Market Changes and Their Effects on the Recidivism of Released Prisoners. *Justice Quarterly* 31 (5): 822-851.

Miles, Jeremy N. V., Susan Turner, Paul S. Steinberg, Jessica M. Saunders, Jennifer L. Steele, Lois M Davis, Malcom Williams und Robert Bozick. 2014. How Effective is Correctional Education for Incarcerated Adults? In: *How effective is correctional education, and where do we go from here? The results of a comprehensive evaluation*. Hrsg. Lois M. Davis. Santa Monica: RAND Corporation.

Netzwerk Integration. <http://www.netzwerk-haftentlassung-berlin.de/index.php/-agentur-fuer-arbeit> (Zugegriffen: 04.09.2018).

Pare, Paul-Philippe, und Richard Felson. 2014. Income inequality, poverty and crime across nations. *The British Journal of Sociology* 65: 434-458.

Parkin, Frank. 1979. *Marxism and Class Theory. A Bourgeois Critique*. London: Tavistok.

Parsons, Michael, und Michael Langenbach. 1993. The reasons inmates indicate they participate in prison education programs: Another look at Boshier's PEPS. *Journal of Correctional Education* 44: 38-41.

Peters, Dorothee. 1971. Die soziale Herkunft der von der Polizei aufgegriffenen Täter. In: *Die Polizei. Soziologische Studien und Forschungsberichte*. Hrsg. Johannes Feest, 93-106. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Pettit, Becky, und Christopher J Lyons. 2007. Status and the Stigma of Incarceration: The Labour Market Effects of Incarceration by Race, Class and Criminal Involvement. In *Barriers to reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-industrial America*, Hrsg. Shawn Bushway, David F. Weiman und Michael A. Stoll, 203-226. New York: Russel Sage Foundation.

Plano Clark, Vicki L., Amanda L. Garrett und Diandra L. Leslie-Pelecky. 2010. Applying Three Strategies for Integrating Quantitative and Qualitative Databases in a Mixed Methods Study of a Nontraditional Graduate Education Program. *Field Methods* 22(2): 154-174.

Quitmann, Joachim. 1982. *Haftentlassung und Reintegration. Konflikte und Konfliktverhalten in der Haftentlassensituation - eine Feldstudie*. Weinheim: Beltz.

Ramakers, Anke, Robert Apel, Paul Nieuwbeerta, Anja Dirkzwager, und Johan Van Wilsem. 2014. Imprisonment length and post-prison employment prospects. *Criminology* 52: 399-427.

Ramakers, Anke, Johan Wilsem van, Paul Nieuwbeerta, und Anja Dirkzwager. 2015a. Down Before They Go In: A Study On Pre-Prison Labour Market Attachment. *The European Journal on Criminal Policy and Research* 21(1): 65-82.

Ramakers, Anke, Johan Wilsem van, Paul Nieuwbeerta, und Anja Dirkzwager. 2015b. Returning to a former employer: a potentially successful pathway to ex-prisoner re-employment. *British Journal of Criminology* 56(4): 668-688.

Rusche, Georg, und Otto Kirchheimer. 1974. *Sozialstruktur und Strafvollzug*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Sabol, William J. 2007. Local Labor-Market Conditions and Post-Prison Employment Experiences of Offenders Released from Ohio State Prisons. In *Barriers to reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-industrial America*, Hrsg. Shawn Bushway, David F. Weiman und Michael A. Stoll, 203-226. New York: Russel Sage Foundation.

Sengenberger, Werner. 1978. *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Simmel, Georg. 1906. The Sociology of Secrecy and of Secret Societies. *American Journal of Sociology* 11(4): 441-498.

Social Exclusion Unit. 2002. *Reducing re-offending by ex-prisoners*. London: Office of the deputy prime minister.

Statistisches Bundesamt. 2019. *Strafvollzug*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/-Staat/Justiz-Rechtspflege/Tabellen/strafgefangene.html;jsessionid=9F5ED63E-C3D4D711-BB776005BDF66C4C.internet731/> (Zugegriffen: 04.11.2019).

Stückler, Andreas. 2017. Die Krise der Arbeitsgesellschaft und die Rückkehr des repressiven Strafrechts. *Kriminologisches Journal* 49: 42-62.

Sugie, Naomi F. 2018. Work as Foraging: A Smartphone Study of Job Search and Employment after Prison. *American Journal of Sociology* 123: 1453-1491.

Treiman, Donald J. 1977. *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academic Press.

Uggen, Christopher, Mike Vuolo, Sarah Lageson, Ebony Ruhland, und Hilary K. Whitham. 2014. The edge of stigma: an Experimental audit of the effects of low-level criminal records on employment. *Criminology* 52(4): 627-654.

Valentine, Erin Jacobs, und Cindy Redcross. 2015. Transitional jobs after release from prison: effects on employment and recidivism. *Journal of Labor Policy* 4:1-17.

Verwiebe, Roland, Nina-Sophie Fritsch. 2011. Working Poor in Österreich. Verliert das Normalarbeitsverhältnis seinen armutsvermeidenden Charakter? In: *Armut in Österreich. Bestandsaufnahme, Trends, Risikogruppen*. Hrsg. Roland Verwiebe. Wien: Braunmüller.

Visher, Christy A., und Vera Kachnowski. 2007. Finding Work on the Outside: Results from the „Returning Home“ Project in Chicago. In *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, 80-113. New York: Russel Sage Foundation.

Visher, Christy A., Sara A. Debus-Sherrill, und Jennifer Yahner. 2011. Employment After Prison: A Longitudinal Study of Former Prisoners. *Justice Quarterly* 28: 698-718.

Weber, Max. 1980. *Wirtschaft und Gesellschaft*. 5. Auflage. Tübingen: J.C.B. Mohr.

Wirth, Wolfgang. 2006. Arbeitslose Haftentlassene: Multiple Problemlagen und vernetzte Wiedereingliederungshilfe. *Bewährungshilfe* 53: 137-152.

Züll, Cornelia. 2015. *Berufscodierung*. Mannheim: GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften.

10 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Reintegrative Shaming (Braithwaite 1989, S. 99)	26
Tabelle 1: CASMIN (vgl. Lechert et al. 2006, S. 3).....	47
Tabelle 2: Voraussichtliche Vollzugsdauer der KfV-Teilnehmer (n=298)	52
Tabelle 3: CASMIN-Kategorien (n=316)	54
Tabelle 4: Berufsgruppen der KfV-Teilnehmer vor Haft (n=285)	55
Tabelle 5: Ergebnisse des Deutsch- und Mathematiktests	57
Tabelle 6: Empfohlene Einsatzgebiete nach vollzoglicher Maßnahme.....	58
Tabelle 7: Vergleich der CASMIN-Kategorien nach den Mobilitätsgruppen	60
Tabelle 8: Entwicklung des Berufsprestiges der Absteiger	61
Tabelle 9: Entwicklung des Berufsprestiges der Aufsteiger	62
Tabelle 10: Empfehlung zur beruflichen Maßnahme nach Mobilitätsgruppen.....	63
Tabelle 11: Kreuztabelle Berufswunsch – CASMIN-Klassifikation	68
Tabelle 12: Berufliche Mobilität der KfV-Teilnehmer	78
Tabelle 13: Kategorisierung der qualitativen Daten.....	81
Tabelle 14: Systematisierung des Forschungsstandes.....	106

11 Abstracts

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit setzt sich mit der Arbeitsmarktintegration von Männern mit Haftenerfahrung auseinander. Am Beispiel des Berliner Männervollzugs und speziell an den Teilnehmern des Kompetenzfeststellungsverfahrens (KFV, n= 342) wird ermittelt, welchen Nutzen schulische und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und das Arbeiten im Vollzug für die Zeit nach Haft haben. Dafür wird mittels des komplementären Mixed-Methods-Ansatzes einerseits quantitativ auf die Zukunftsvorstellungen der KFV-Teilnehmer und ihre Umsetzbarkeit im Vollzug eingegangen, andererseits qualitativ der Nutzen der beruflichen Maßnahmen aus Sicht der Resoerberater dargestellt.

Dabei kann gezeigt werden, dass die beruflichen Ziele der Gefangenen häufig nicht auf berufliche Mobilitätswünsche, sondern auf die Verbesserung oder Verkürzung der Haftzeit zurückzuführen sind, wodurch Ausbildungen, die über die Entlassung hinaus andauern, häufig abgebrochen werden. Zur Erreichung der beruflichen Ziele ist bei vielen KFV-Teilnehmern eine Qualifikation notwendig, die jedoch bei Umsetzung der KFV-Empfehlung nicht immer realisiert werden könnte. Während in der Forschungsarbeit nicht beantwortet werden kann, wie modulare Qualifikationen und einzelne Module am Arbeitsmarkt aufgenommen werden, kann über den Arbeitseinsatz in Haft gesagt werden, dass er zwar die Schlüsselqualifikationen der Gefangenen zu verbessern vermag, jedoch keine Arbeitszeugnisse ausgestellt werden, die für die Entlassenen einen wertvollen Nachweis ihrer Arbeitserfahrung darstellen würden. Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt lässt es dennoch zu, dass sowohl Hilfs- als auch Fachkräfte aus dem offenen Vollzug und nach Haft schnell Arbeit finden und dem Führungszeugniseintrag keine große Rolle beigemessen wird.

Abstract

This master's thesis focuses on the reemployment of former prisoners by pointing out the benefit of vocational education and work during the incarceration in Berlin for the time after release. Using complementary mixed-methods, the quantitative research focuses on the career aspiration of participants of the competence

assessment (KFV, n= 342). The qualitative analysis reviews the benefit of education and work from the point of view of the resocialization advisers in Berlin.

Results indicate that the motivation for engaging in education is not to prepare for the labor market, but to improve and to shorten prison term. This frequently results in occupational dropouts after prison. The analyses show that many KFV participants need education to catch their vocational goals, but not all of them got a recommendation for education in the KFV.

This research cannot reveal if modular education has an impact on the labor market integration of prisoners and former prisoners. Indeed, work during imprisonment shows an improvement of key skills, but prisoners in Berlin do not get a reference although it would help them to find better employments. Finally, the good situation on labor market leads to a short job-seeking period for prisoners and former prisoners, both nonskilled and skilled workers, and there is only little impact of the certificate of conduct.