Torsten Klemm, Finn Ostertag, Tahereh Ghavanloo[1]

Sachsens Vollzug in freien Formen
Teil 3: Wichtigste quantitative Ergebnisse
– Preprint –

Zusammenfassung

Im Jahr 2024 wurde ISONA vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz beauftragt, den sächsichen Vollzug in freien Formen zu evaluieren. In dieser Vorabfassung des Forschungsberichts werden Teile des methodischen Herangehens, der benutzten Fragebogenverfahren sowie der quantitativen Ergebnisse mitgeteilt. Eine vollumfängliche Veröffentlichung aller ermittelten Ergebnisse der Evaluation ist an anderer Stelle beabsichtigt.

Dieser Kurzbericht enthält die wichtigsten Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Bewohner, Mitarbeiter und Leitungen des Vollzugs in freien Formen (VifF) in Sachsen, die im Juni / Juli 2024 durchgeführt wurde (N=58). Es handelte sich dabei um eine Vollerhebung, d.h. es wurden alle zum Befragungszeitraum im VifF wohnenden oder beschäftigten Personen befragt, so dass sich in der Analyse aus der Vielfalt der Perspektiven der Beteiligten ein differenziertes Bild von den materiellen und persönlichen Voraussetzungen (Strukturqualität), den Abläufen und Gestaltungsmöglichkeiten (Prozessqualität) sowie von den Wirkungen und Effekten des VifF ergibt (Ergebnisqualität). Darüber hinaus fließt in die Ergebnisse die inhaltsanalytische Auswertung der Transkripte ergänzender mündlicher Interviews ein, die mit einer Stichprobe von Bewohnern und Mitarbeitern des VifF im September 2024 durchgeführt wurden. Im Juli und August 2024 wurde außerdem eine landesweite Stichprobe von Bediensteten und Gefangenen im geschlossenen Vollzug (N=219) schriftlich befragt, welche Informationen über Zugangswege vorliegen, die aus dem Regelvollzug in den VifF führen können.

Im geschlossenen Vollzug erwies sich die Fallauslastung (Caseload) der Bediensteten in der JVA als 12fach höher als bei den Mitarbeitern im VifF. Damit ist es im VifF deutlich einfacher möglich, auf individuelle Förder- und Lernbedarfe der Gefangenen einzugehen. Phasenweise zeichnete sich der VifF jedoch durch eine Unterbelegung aus, bedingt durch die vergleichsweise hochschwelligen Zugangsvoraussetzungen und verbesserungswürdige Entscheidungsprozesse bei der Zulassung zum VifF. Die Mehrheit der befragten Gefangenen, die im VifF untergebracht wurden, zeigte eine vergleichsweise hohe intrinsische Motivation zur Verhaltensänderung und zum Perspektivwechsel, erkennbar vor allem an einem praktischen Interesse, die beruflichen Chancen durch die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbsarbeit nachhaltig zu verbessern. Die Auswertung der Rückfälligkeit ehemaliger Bewohner des VifF ergab zumindest für das erste Jahr nach der Entlassung einen deutlichen Rückgang der Rückfallquote. Als ausbaufähig erwies sich die psychologische Betreuung der Bewohner im VifF sowie die Anbindung an nachsorgende Institutionen.

[1] ISONA Institut für sozialtherapeutische Nachsorge und Resozialisationsforschung e.V. im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz

Insgesamt liegt das Potential des Vollzugs in freien Formen in der überschaubaren, familienähnlichen Struktur, die es den Bewohnern ermöglicht, den Freiheitsentzug stärker als im geschlossenen Vollzug für korrigierende interpersonelle Erfahrungen zu nutzen, Bindungsdefizite aus der biografischen Vergangenheit auszugleichen, soziale Kompetenz zu erwerben und legale Wege zur Lösung zwischenmenschlicher Konflikte zu erproben. Indem dieser Ansatz vom Jugendstrafvollzug in freien Formen auf Einrichtungen für Erwachsene beiderlei Geschlechts erweitert wurde, folgt Sachsen konsequent den humanistischen Leitlinien, die im Sächsischen Strafvollzugsgesetz und im Sächsischen Jugendstrafvollzugsgesetz seit der Föderalismusreform angelegt und „als mutig bis vorbildlich hervorzuheben" sind (Rathert 2011, S. 193). Der positive sozialpädagogische Handlungsansatz, der im Vollzug in freien Formen zur Geltung kommt, läßt sich durch die Berücksichtigung kriminalprognostischer Kriterien untermauern und festigen. Eine flexiblere Handhabung der Belegung in der Gesamtschau der verfügbaren Vollzugsformen, insbesondere der SothA und des in Sachsen weiterhin ausbaufähigen Offenen Vollzuges, sowie eine verbindlichere Verankerung der Nachsorge kann dazu beitragen, die Dauer der im Vollzug erreichten Wirkungen für die Resozialisierung und Legalbewährung zu stabilisieren.

Abstract:

In 2024, ISONA was commissioned by the Saxon State Ministry of Justice to evaluate Saxony's open prison system. This preliminary version of the research report presents parts of the methodological approach, the questionnaire procedures used and the quantitative results. A full publication of all the results of the evaluation is planned elsewhere.

This short report contains the most important results of the written survey of residents, staff and management of open prison systems in Saxony, which was conducted in June/July 2024 (N=58). This was a comprehensive survey, i.e. all persons living or working in the VifF during the survey period were interviewed, so that the analysis provides a differentiated picture of the material and personal conditions (structural quality), the processes and design options (process quality) and the impacts and effects of the VifF (result quality). In addition, the results incorporate the content analysis of the transcripts of supplementary oral interviews conducted with a sample of residents and employees of the VifF in September 2024. In July and August 2024, a nationwide sample of staff and prisoners in closed prisons (N=219) were also surveyed in writing about the information available on access routes that could lead from regular prisons to the VifF.

In closed prisons, the caseload of prison staff was found to be 12 times higher than that of VifF staff. This makes it much easier for the VifF to respond to the individual support and learning needs of prisoners. At times, however, the VifF was characterised by under-occupancy due to the comparatively high entry requirements and decision-making processes for admission to the VifF that were in need of improvement. The majority of the prisoners surveyed who were accommodated in the VifF showed a comparatively high level of intrinsic motivation to change their behaviour and perspective, which was particularly evident in their practical interest in improving their career opportunities in the long term by taking up training or gainful employment. The evaluation of recidivism among former residents of the VifF showed a significant decline in the recidivism rate, at least for the first year after release. The

psychological care of residents in the VifF and the connection to aftercare institutions proved to be areas for improvement.

Overall, the potential of open prisons lies in their manageable, family-like structure, which enables residents to use their deprivation of liberty more effectively than in closed prisons for corrective interpersonal experiences, to compensate for attachment deficits from their past, to acquire social skills and to try out legal ways of resolving interpersonal conflicts. By extending this approach from open forms of youth detention to facilities for adults of both sexes, Saxony is consistently following the humanistic guidelines that have been laid down in the Saxon Prison Act and the Saxon Youth Detention Act since the reform of federalism and are 'to be highlighted as courageous to exemplary' (Rathert 2011, p. 193). The positive socio-educational approach that is applied in open forms of imprisonment can be underpinned and consolidated by taking criminal prognostic criteria into account. A more flexible approach to occupancy in the overall view of the available forms of imprisonment, in particular the SothA and the open prison system, which still has room for improvement in Saxony, as well as a more binding anchoring of aftercare, can help to stabilise the duration of the effects achieved in prison for resocialisation and legal probation.

Schlüsselwörter :

Vollzug in freien Formen, Vollzugsalternativen, Offener Vollzug, Evaluation

Key words:

Open prison system, alternatives to imprisonment, evaluation

Ergebnisse

Angaben zu den befragten Personen

An der schriftlichen Befragung im VifF nahmen 15 Bewohner, 8 Leitungspersonen und 35 Mitarbeiter von allen drei Einrichtungen des Vollzugs in freien Formen in Sachsen teil. Die befragten Bewohner waren im Durchschnitt 28.9 Jahre alt, die Leitungspersonen 40.4 und die Mitarbeiter 35.1 Jahre. Bei den Bewohnern dominierten mit 80% die männlichen Teilnehmer. Zum Zeitpunkt der Befragung lebten nur drei Bewohnerinnen im VifF. Die Leitungspositionen waren – auf ganz Sachsen bezogen – dagegen annähernd geschlechterparitätisch besetzt. Bei den Mitarbeitern bildeten mit knapp 74% wiederum die Männer eine deutliche Mehrheit, was im Verhältnis in etwa der Geschlechterverteilung der Bewohner entsprach. Als Anlassdelikte wurden übereinstimmend von allen drei Gruppen am häufigsten Gewaltdelikte, Betrug und BtMG-Verstöße genannt. Von den Mitarbeitern wurden außerdem vergleichsweise häufig extremistische Delikte (Landfriedensbruch u.ä.) sowie Brandstiftung erwähnt. Sexual- und Tötungselikte kamen praktisch nicht vor. Das von den Bewohnern angegebene aktuelle Strafmaß variierte zwischen 0.5 und 6 Jahren, der Durchschnitt lag bei 3 Jahren mit einer Standardabweichung von 1.5 Jahren. Die vorangegangene Haftzeit der Bewohner wies eine zweigipflige Verteilung auf. Eine knappe Hälfte (46%) verbrachte weniger als ein Jahr in der JVA, ein knappes Viertel (23%) war vor dem

VifF zwei bis drei Jahre in der JVA. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter (83%) nahm dagegen an, dass die Bewohner eine Haftdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr in der JVA verbracht hatten. Sowohl die Leitungen als auch die Mitarbeiter unterschätzten die vorangehende Haftdauer in der JVA eines nicht unerheblichen Teils der Bewohner. Übereinstimmend berichtete mit jeweils 88% die überwiegende Mehrheit der Leitungen und der Mitarbeiter, dass die Verweildauer der Bewohner im VifF bis zur Entlassung zwischen sechs Monaten bis einem Jahr betrage. Knapp 38% der befragten Leitungsmitglieder und 44% der Mitarbeiter gaben an, dass sie selbst in der Einrichtung wohnen. Dieser Anteil erscheint bedeutsam für das Klima in der Einrichtung, die Nähe in den Beziehungen zwischen Belegschaft und Bewohnern sowie ein gravierender Unterschied zur JVA zu sein, wo in aller Regel niemand von der Belegschaft wohnt. Die meisten Leitungspersonen (71%) verfügten über zwei oder mehr Berufsabschlüsse oder akademische Abschlüsse, was auf eine hohe formale Qualifikation hinweist. Zwei Drittel der Mitarbeiter (66%) gaben an, über einen Abschluss zu verfügen; knapp ein Drittel (31%) berichteten von zwei oder mehr Abschlüssen. Die Leitungspersonen berichteten, für die Betreuung von durchschnittlich 4 Bewohnern zuständig zu sein, die Mitarbeiter betreuten im Durchschnitt 5 Bewohner – damit unterschied sich die **Fallauslastung (Caseload)** zwischen Leitungspersonen und Mitarbeitern nur geringfügig.

An der schriftlichen Befragung zum vorgelagerten Entscheidungsprozess über den Zugang von der JVA zum Vollzug in freien Formen nahmen 132 Gefangene und 87 Bedienstete aus verschiedenen Justizvollzugsanstalten in Sachsen teil. Der Sozialdienst war mit 37% die größte Gruppe der befragten Bediensteten, was seine zentrale Rolle bei der Unterstützung und Beratung der Gefangenen unterstreicht. Leitungspositionen (Abteilungsleiter) waren mit insgesamt 27 Nennungen ebenfalls stark vertreten und bildeten knapp 34% der Stichprobe. Die dritte größere Gruppe der befragten Bediensteten stellten mit 25% Vertreter des Psychologischen Dienstes dar. Bei den befragten Gefangenen überwog der Anteil männliche Personen deutlich (83%). Im Gegensatz dazu war die Verteilung bei den befragten Bediensteten nahezu umgekehrt. Hier waren Frauen mit 64% in der Mehrheit. Das Durchschnittsalter der Gefangenen lag bei 36.2 Jahren, der Bediensteten bei 41.8 Jahren. Die Mehrheit der Bediensteten (55%) gab an, über zwei Berufsabschlüsse zu verfügen. Ein Drittel (30%) berichtete von einem Abschluss, während 15% der befragten Bediensteten drei oder mehr Qualifikationen angaben. Mit einer durchschnittlichen Zuständigkeit für 63 Gefangene erwies sich die Fallauslastung (Caseload) der Bediensteten in der JVA als 12fach höher als bei den Mitarbeitern im VifF. Der Unterschied war im t-Test hochsignifikant. Insgesamt kann die Fallzahl pro Mitarbeiter im VifF im Vergleich zur JVA wie auch zur intramuralen Sozialtherapie sowie im Vergleich zur ambulanten sozialtherapeutischen Nachsorge als auch zur Bewährungshilfe als äußerst vorteilhaft angesehen werden. Damit wird eine zeitlich intensive Beschäftigung mit jedem einzelnen Bewohner ermöglicht – auch darin ist ein wesentlicher struktureller Unterschied im Vergleich zu den genannten Institutionen zu sehen.

Zugang zum Vollzug in freien Formen

Erste Information über den Vollzug in freien Formen

Die Bewohner gaben jeweils zu etwa einem Drittel an, bereits während der U-Haft, zu Beginn der Strafhaft oder spätestens etwa in der Mitte des Aufenthalts in der JVA von der Möglichkeit der Verlegung in den Vollzug in freien Formen gehört zu haben. Lediglich in einem Fall wurde angegeben, dass die Information zum VifF erst am Ende der Strafhaft bekannt wurde. Die Leitungen gingen optimistischer davon aus, die Gefangenen würden in der JVA bereits frühzeitig Informationen über den VifF erhalten. In der Praxis schien dies nur bei zwei Dritteln befragten Bewohner der Fall gewesen zu sein. Die Antworten der Mitarbeiter erschienen dagegen realistischer und stimmten mit den Angaben der Bewohner im Wesentlichen überein.

Folgende Informationsquellen über den VifF in der JVA wurden von den Befragten angegeben:

Quelle	Aus Sicht der			χ^2
	Bewohner	Leitung	Mitarbeiter	
N	15	8	31	
Mitgefangene	6	8	30	,000***
Sozialdienst	6	7	27	,002**
Psychol. Dienst	1	3	17	,007**
Abteilungsleitung	1	6	25	,000***
Vollzugsplankonferenz	2	6	15	,010*
Sonstige	5	6	24	,011*

Tabelle 1: Informationsquellen über den VifF (Angaben der Befragten des VifF)

Etwa 40% der Bewohner gaben an, von **Mitgefangenen** in der JVA über den Vollzug in freien Formen informiert worden zu sein. Darüber hinaus waren alle Mitglieder des Leitungspersonals und 96.8% der Mitarbeiter im VifF der Meinung, dass die Bewohner durch „Mundpropaganda" von Mitgefangenen Informationen über den VifF erhalten würden. Die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Bewohner und der Sichtweise der Mitarbeiter sowie der Leitung fiel hochsignifikant aus. Lediglich ein Bewohner gab an, vom **Psychologischen Dienst** in der JVA über den VifF informiert worden zu sein. Von den Mitgliedern der Leitung vermuteten 38% und von den Mitarbeitern 55%, dass der Psychologische Dienst eine Rolle bei der Information der Gefangenen über den VifF spiele. Tatsächlich schien dies jedoch deutlich seltener der Fall zu sein. Noch gravierender fiel die Überschätzung der Rolle der **Abteilungsleiter** in der JVA bei der Informationsweitergabe aus. Auch hier berichtete lediglich einer der befragten Bewohner, in der JVA von der Abteilungsleitung etwas über den VifF erfahren zu haben. Dagegen gingen ca. 80% der Mitarbeiter und der VifF-Leitungen davon aus, dass die Abteilungsleitungen in der JVA eine maßgebliche Rolle bei der Informationsweitergabe spielen. Lediglich zwei der befragten Bewohner (ca. 13%) gaben an, im Rahmen einer **Vollzugsplankonferenz** in der JVA über den Vollzug in freien Formen informiert worden zu sein. Auch hier zeichnete sich eine Überschätzung durch die Leitungen und die Mitarbeiter ab: 75% der Leitungspersonen und 48% der Mitarbeiter hielten die Vollzugsplankonferenz für eine wichtige Informationsquelle über den VifF – signifikant höher als von den aktuellen Bewohnern für die Zeit ihres Aufenthaltes in der JVA berichtet.

Die Auswertung der Option, Mehrfachantworten zu geben, ließ erkennen, dass die meisten Bewohner (66%) ihre Informationen über den VifF lediglich aus einer Quelle bezogen haben. Dies deutet darauf hin, dass der Zugang zu verschiedenen Informationsquellen in der Praxis der JVAen ausbaufähig ist.

In der Befragung in den JVAen zeigte sich eine hochsignifikante Diskrepanz zwischen den Angaben der Gefangenen und der Bediensteten zum Zugang zum VifF, insbesondere in der Wahrnehmung, ob überhaupt Informationen bereitgestellt werden. 37% der befragten Gefangenen in der JVA gaben an, noch nichts vom VifF gehört zu haben. Während die befragten Bediensteten mehrheitlich optimistisch davon ausgingen, dass die Gefangenen frühzeitig über den VifF informiert würden, spiegelten die Angaben der Gefangenen große individuelle Unterschiede wider. Immerhin 39% der befragten Gefangenen berichteten, dass sie zu Beginn der Haft (d.h. bereits während der U-Haft bzw. zu Beginn der Strafhaft) Informationen zum VifF erhalten hätten. Eine nicht unerhebliche Gruppe von 24% der befragten Gefangenen gab dagegen an, erst relativ spät (d.h. etwa zur Hälfte oder am Ende der Strafhaft) das erste Mal vom VifF gehört zu haben. Der Anteil der Gefangenen, die sich überhaupt nicht oder zu spät informiert fühlten, fiel daher mit 63% sehr hoch aus. Die Diskrepanz zwischen den Perspektiven der Gefangenen und Bediensteten deuten an, dass die Informationen über den VifF nicht immer so früh und umfassend erfolgen, wie von den Bediensteten angenommen. 32% der befragten Gefangenen gaben an, hauptsächlich von **Mitgefangenen** über den VifF gehört zu haben. Außerdem erwähnten jeweils 21% der Gefangenen den **Sozialdienst** und die **Abteilungsleitung** als wichtige Informationsquellen. Im Unterschied dazu schätzten die Bediensteten die Bedeutung der **Vollzugsplankonferenz** (82%) und des **Sozialdienstes** (71%) deutlich höher ein. Mitgefangene als Informationsquelle spielten aus Sicht der Bediensteten eher eine untergeordnete Rolle. Die Mehrheit der Gefangenen (56%) gab an, nur eine Informationsquelle genutzt zu haben. Weitere 13% der Gefangenen nannten zwei Quellen, und nur 9% berichteten von drei oder mehr Quellen.

Quelle	Aus Sicht der		$\chi 2$
	Gefangenen	Bediensteten	
N	130	78	
Mitgefangene	41	38	,013**
Sozialdienst	27	55	,000***
Psychol. Dienst	11	30	,000***
Abteilungsleitung	27	34	,000***
Vollzugsplankonferenz	15	64	,000***
Sonstige	38	21	,721

Tabelle 2: Informationsquellen über den VifF (Angaben der Befragten in der JVA)

Ablauf der Bewerbung und Transparenz des Entscheidungsprozesses

Sowohl die Mehrheit der Bewohner als auch der Leitungen und der Mitarbeiter des VifF schätzten den Entscheidungsprozess für die Aufnahme eines Kandidaten als nachvollziehbar ein und fühlten sich gut informiert über die Verfahrensweise: Die Unterschiede zwischen den Gruppen fielen in allen erfragten Teilaspekten nicht signifikant aus (Ablauf der Bewerbung, Eignungskriterien, Entscheidungsinstanzen, Möglichkeit, mit den Entscheidern zu sprechen, Chancengleichheit). Dennoch gab es eine Minderheit

bei den Bewohnern (13%) und den Mitarbeitern (11%), die die Informationen über den Bewerbungsablauf als unzureichend bewertete.

Dagegen fühlten sich die befragten Gefangenen in den JVAen in der Mehrzahl weder über den Ablauf der Bewerbung noch über die Eignungskriterien, die Entscheider und die Möglichkeit, mit diesen zu sprechen, ausreichend informiert – in allen Bereichen waren die Unterschiede zwischen den befragten Gefangenen in der JVA und den aktuellen Bewohnern im VifF statistisch hochsignifikant. Die Diskrepanz kann einerseits darauf hindeuten, dass die letztendlich für den VifF zugelassenen Gefangenen als hochselektive Stichprobe in den Genuss einer umfassenden Information über den VifF gekommen sind, z.B. durch intensivere Gespräche mit einzelnen JVA-Bediensteten. Andererseits lässt sich die Diskrepanz auch durch phasenweise Schwankungen in der Öffentlichkeitsarbeit („Werbung") für den VifF in den JVAen erklären.

Die Mehrheit der befragten Bediensteten (78%) gab wiederum an, ihnen seien die Kriterien für die Unterbringung der Gefangenen im VifF bekannt. Nur eine kleine Anzahl der befragten Bediensteten (9%) meinte, die Kriterien seien ihnen völlig unbekannt. In ähnlicher Weise waren auch den Mitarbeitern im VifF die Aufnahmekriterien bekannt, der Unterschied zwischen den Antworten der JVA-Bediensteten und den Mitarbeitern des VifF war statistisch nicht signifikant. Es zeigte sich jedoch eine hochsignifikante Diskrepanz zwischen den Wahrnehmungen der Gefangenen und der Bediensteten bezüglich der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Entscheidungsprozesses für die Zulassung zum VifF. Während die Gefangenen größtenteils Schwierigkeiten schilderten, den Prozess zu verstehen, und sich oft nicht sicher waren, wer über ihre Eignung entscheiden würde, berichteten die Bediensteten in der Regel von einem gut nachvollziehbaren Ablauf und einer klaren Zuweisung der Verantwortlichkeiten. Diese Unterschiede deuten auf ein gravierendes Kommunikationsdefizit hin.

Motive, sich für den Vollzug in freien Formen zu bewerben

Für die überwiegende Mehrheit der Bewohner (93%) lag in der Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit oder Ausbildung nachzugehen, ein wichtiger Grund für die Bewerbung. Etwa zwei Drittel der Bewohner (67%) und der Mitarbeiter (74%) erblickte in der Vereinfachung des **Kontakts zu Ämtern und Behörden** einen wichtigen Grund für die Bewerbung. Die Leitungspersonen sahen darin dagegen – etwas überraschend – das zentrale Hauptmotiv, indem sie es zu 100% als bedeutsam bewerteten. Vermutlich überschätzten sie es. Der Unterschied zu den beiden anderen Gruppen fiel hochsignifikant aus. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der Bewohner (53%) betrachtete die Wiederherstellung des Kontakts zur Familie als einen triftigen Grund für die Bewerbung. Dagegen sah eine klare Mehrheit der Leitung und der Mitarbeiter im Wunsch, den Kontakt zur Familie wiederherzustellen, einen bedeutenden Grund für die Bewerbung. Die Bewohner zeigten sich in ihrer Meinung gespalten, ob die besondere Art des Vollzugs in freien Formen an sich bereits ein ausreichendes Motiv darstellte, sich zu bewerben. Während ein Drittel die besondere Form der Unterbringung als voll zutreffend ansah, empfand ein Drittel dies als nicht ausschlaggebend. Die Leitung und die Mehrheit der Mitarbeiter bewertete die besondere Form der Unterbringung ausschließlich als positiv sowie überwiegend als wichtig für die Bewerbung – darin lässt sich ein Bias im Sinne eines positiven Vorurteils erkennen. Dies zeigt, dass die Leitung und teilweise die Mitarbeiter das Motiv bei den Bewohnern überschätzten. 73% der Bewohner,

75% der Leitung und 91% der Mitarbeiter sahen im Wunsch, die JVA zu verlassen, ein wichtiges Motiv für die Bewerbung. Insgesamt fiel die Bewertung dieses Motivs bei den drei befragten Gruppen relativ einhellig aus, wobei einige Mitarbeiter das Motiv tendenziell überschätzten. Außerdem ist zu erkennen, dass es für eine nicht unerheblichen Teil der Bewohner (27%) überhaupt keine Rolle spielte.

	Aus Sicht	nicht zutreffend	eher nicht zutreffend	eher zutreffend	voll zutreffend	N	χ2
Kontakt zur Familie	Bewohner	5	2	1	7	15	
	Leitung	0	0	2	6	8	
	Mitarbeiter	1	2	20	12	35	
	Gesamt	6	4	23	25	58	.001**
Erwerbsarbeit	Bewohner	1	0	7	7	15	
	Leitung	0	3	0	5	8	
	Mitarbeiter	5	9	11	10	35	
	Gesamt	6	12	18	22	58	.057*
Kontakt zu Ämtern und Behörden	Bewohner	3	2	2	8	15	
	Leitung	0	0	2	6	8	
	Mitarbeiter	2	7	20	6	35	
	Gesamt	5	9	24	20	58	.004**
Form der Unterbringung	Bewohner	5	2	3	5	15	
	Leitung	0	0	3	5	8	
	Mitarbeiter	1	2	15	17	35	
	Gesamt	6	4	21	27	58	.025*
Raus aus der JVA	Bewohner	4	0	5	6	15	
	Leitung	0	1	1	6	8	
	Mitarbeiter	2	1	11	21	35	
	Gesamt	6	2	17	33	58	.123
sonstige Gründe	Bewohner	10	0	3	2	15	
	Leitung	5	0	1	2	8	
	Mitarbeiter	16	0	4	15	35	
	Gesamt	31	0	8	19	58	.338

Tabelle 3: Motive, sich für den Vollzug in freien Formen zu bewerben (Befragte im VifF)

Persönliche und praktische Motive spielten in den Auskünften der Gefangenen und JVA-Bediensteten eine zentrale Rolle bei der Bewerbung für den Vollzug in freien Formen. 81% der Gefangenen gaben den einfacheren Kontakt zu Ämtern und Behörden, 79% die Möglichkeit, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen als Grund an, sich für den VifF zu bewerben. Als Motive spielten bei den Gefangenen außerdem der Kontakt zur Familie (67%), die besondere Form der Unterbringung (69%) und die Möglichkeit, den geschlossenen Justizvollzug zu verlassen (70%), eine maßgebliche Rolle. Von den Bediensteten wurden die Bewerbungsmotive der Gefangenen gänzlich anders wahrgenommen. Als Hauptmotiv nannten 97% der Bediensteten den Wunsch der Gefangenen, aus der JVA herauszukommen. Auch die besondere Form der Unterbringung erschien in den Augen der befragten Bediensteten (73%) als attraktiv – in diesem Punkt stimmten die befragten Gefangenen und Bediensteten im Übrigen überein. Die Bedeutung der Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit (57%) und des Kontakts zur Familie (56%) wurde dagegen von deutlich weniger Bediensteten wahrgenommen. Am gravierendsten fiel die Diskrepanz beim „Kontakt zu Ämtern und Behörden“ aus, die der VifF bietet: Während dies aus Sicht der

Gefangenen das am häufigsten genannte Motiv darstellte, war es aus Sicht der Bediensteten nach „sonstigen Motiven“ am wenigsten wichtig (35%).

Zufriedenheit mit den Informationen und dem Zugangsverfahren zum VifF

Die Mehrheit der befragten Gefangenen (70%) äußerte Unzufriedenheit mit den bereitgestellten Informationen und dem Zugang zum VifF. Lediglich 14% zeigten sich völlig zufrieden damit. Auch von den befragten Bediensteten empfand eine Mehrheit (67%) die bereitgestellten Informationen und das Zugangsverfahren zum VifF als unzureichend und wenig nachvollziehbar (67%). Zum einen schien der VifF vielen der befragten Bediensteten nicht bekannt zu sein, so dass Gefangene die Beamten selbst über diese Möglichkeit informieren mussten. Lange Bearbeitungszeiten sowie die große Entfernung des VifF vom Wohnort, kombiniert mit einer begrenzten Platzverfügbarkeit, stellten weitere Gründe für die Unzufriedenheit mit den Zugangsmöglichkeiten dar. Während ein Teil der Bediensteten der Ansicht war, dass die Gefangenen ausreichend und umfassend in den Prozess einbezogen werden, sah der andere Teil deutlichen Verbesserungsbedarf. Vereinzelt wurde als Befürchtung angeführt, dass eine transparente Aufklärung und Information über den VifF zu enttäuschten Erwartungen auf Seiten der Gefangenen führen könne. Daher werde in den meisten JVAen eine umfassende Information nicht standardmäßig und regelmäßig in Betracht gezogen, sondern nur „auserwählten Gefangenen“ vorbehalten. Eine JVA äußerte sich entgegen dieser Annahme und gab an, alle Gefangenen als potentielle Kandidaten für den VifF zu prüfen.

Schließlich wurden die Bediensteten gefragt, für welche Deliktkategorien sie den VifF als geeignet ansehen. Von den vorgeschlagenen Deliktkategorien rangierten BtMG-Verstöße, Gewaltdelikte und Betrug als geeignete „Kandidaten“ für den VifF weit oben. Bei Gefangenen mit Brandstiftung sah etwa die Hälfte der befragten Bediensteten den VifF als geeignet an. Ein nicht unerheblicher Teil der Bediensteten hielt Tötungsdelikte und extremistische Delikte nicht für einen Ausschlussgrund vom VifF. Sexualdelikte sowie der Konsum von Kinderpornografie wurden von den meisten Bediensteten klar als ungeeignet für den VifF bewertet. Ebenso lehnten sie die Aufnahme von Hochrisikotätern, suchtgefährdeten und schwer persönlichkeitsgestörten Gefangenen sowie Gefangenen mit gefestigten antisozialen Strukturen und subkulturellen Aktivitäten ab.

Befragt nach konkreten **Veränderungsideen für die JVA** – angelehnt an die Konzepte des VifF – äußerten die befragten Bediensteten der JVAen am häufigsten den Wunsch nach einem erweiterten Angebot in Form von Kleingruppen und einem besseren Betreuungsschlüssel, insbesondere für die Wohngruppen. Sie begründeten dies damit, dass nur so ausreichend Zeit für eine intensive Betreuung und den Aufbau von Vertrauen geschaffen werden könne, um nachhaltige Veränderungen bei den Gefangenen zu erreichen. Auch die befragten Gefangenen teilten diese Ansicht und wünschten sich mehr psychologische Unterstützung, beispielsweise durch Gruppengespräche, in denen relevante Themen aufgearbeitet werden können.

Darüber hinaus wurde sowohl von den Mitarbeitern als auch von den Gefangenen der Wunsch geäußert, mehr **Alltagsfähigkeiten** zu erlernen sowie einen intensiveren **Kontakt zur Außenwelt** zu ermöglichen – etwa durch Alltagserprobungen –, um die Eigenständigkeit der Gefangenen zu fördern. Die Gefangenen sprachen sich zudem für eine alltagsnähere Unterbringung aus und nannten konkrete

Wünsche wie erweiterte Einkaufsmöglichkeiten, die Möglichkeit zum eigenständigen Kochen, regelmäßiges Duschen sowie mehr Sportangebote. Wenngleich seltener genannt, äußerten beide Seiten den Wunsch nach zusätzlichen **Ausbildungs- und Arbeitsangeboten** mit fairer Entlohnung.

Ein weiterer oft geäußerter Wunsch war die häufigere **Ermöglichung von Lockerung**, beispielsweise durch gezieltes **Lockerungstraining**. Zudem betonten die Gefangenen die Bedeutung einer besseren **Entlassungsvorbereitung** sowie eines intensiveren Kontakts zu den Familien und sozialen Netzwerken außerhalb der Haft.

Die Bediensteten sprachen sich darüber hinaus für einen **strukturierten und verpflichtenden Tagesablauf** aus, der dem Konzept des VifF ähnele. Vereinzelt wurde auch der Wunsch nach einem familiären Wohngruppenmodell geäußert.

Strukturqualität

Qualifikation der Mitarbeiter und Leitungen

Die im Vollzug in freien Formen beschäftigten Mitarbeiter wurden von den Bewohnern und den Leitungen ganz überwiegend als fachlich qualifiziert, sozial kompetent, ihrer Rolle bewusst, empathisch und fair sowie gut organisiert wahrgenommen. Die Qualitäten der Leitungspersonen wurden von allen befragten Gruppen überwiegend positiv wahrgenommen. Die Bewohner tendierten dazu, die Leitung als sehr kompetent, einfühlsam und gut organisiert zu bewerten. Die Leitungen selbst bestätigten diese positiven Bewertungen weitgehend, während die Mitarbeiter eine differenziertere Sichtweise zeigten, insbesondere bei der Fairness und der Organisation. Insgesamt spiegeln die Bewertungen ein Bild wider, in dem die Leitung weitgehend als qualifiziert und effektiv wahrgenommen wurde. Es waren jedoch auch einige, statistisch nicht signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung und Zufriedenheit innerhalb der Mitarbeiter und zwischen den verschiedenen Gruppen zu verzeichnen.

Juristischer Beistand

Die überwiegende Mehrheit der Bewohner (79%) gab an, dass sie eine rechtliche Beratung hauptsächlich von den Mitarbeitern der Einrichtung erbitten. Dies deutet darauf hin, dass die Mitarbeiter von den Bewohnern als primäre Quelle auch in rechtlichen Fragen wahrgenommen werden. Die befragten Leitungskräfte stimmten dem voll zu. Auch die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter (77%) sah dies als zutreffend an. Der Befund zeigt, dass Fortbildungen oder Supervision auch in praktischen rechtlichen Fragen für die Mitarbeiter von Nutzen sein können. Die selbstorganisierte Beratung durch einen Anwalt wurde vor allem von der Leitung und den Mitarbeitern als wertvolle Option angesehen, während die Bewohner diese Möglichkeit seltener nutzten. Die externe Beratung fand eine gemischte Resonanz und wurde seltener als Hauptquelle angegeben, wobei einige Bewohner und Mitarbeiter sie jedoch als wichtige Ergänzung betrachteten.

Räumliche Ausstattung

Die Bewohner schilderten die Wohnräume nach Größe und Ausstattung überwiegend als angemessen, ähnlich die Mitarbeiter. Nur ein Bewohner fand, dass dies nicht zutreffe. Dagegen bewerteten sämtliche befragten Leitungspersonen die Wohnräume als völlig angemessen. Die Bewohner zeigten eine

überwältigende Zustimmung zur Nutzung der Sozial- und Gemeinschaftsräume (z.B. Gemeinschaftsküche). In den Freitexten äußerten sowohl die meisten Bewohner als auch die Mitarbeiter den Wunsch nach einem Sportraum.

Mitwirkung am Vollzugsplan, Dokumentation und Qualitätssicherung

Die Mehrheit der Bewohner (79%) gab an, an der Gestaltung ihres Vollzugsplans mitwirken zu können. Die Mehrheit der Bewohner (86%) gab an, die Vollzugspläne und andere relevante Dokumente in Kopie ausgehändigt zu erhalten. Nur 14% der Bewohner meinten, dies sei „eher nicht zutreffend". Die Leitung bestätigte durchweg, dass die Dokumente ausgehändigt werden.

Auslastung der Einrichtungen

Die Angaben entstammen der monatlichen Stichtagserhebung des Sächsischen Ministeriums der Justiz und wurden hier der Übersicht halber nach Jahren zusammengefasst. Die Belegung im Projekt „Pier 36" begann mit einer Person im Dezember 2021, in die Zusammenfassung hier fließen erst die Angaben ab Januar 2022 ein. Das Projekt „Halbe Treppe" startete im Januar 2023.

	Seehaus (7 Plätze, ab 03/2018 14 Plätze)		Pier 36 (4 Plätze)		Halbe Treppe (3 Plätze)	
Jahr	Belegung	Auslastung in %	Belegung	Auslastung in %	Belegung	Auslastung in %
2012	4.7	67				
2013	4.9	70				
2014	3.1	44				
2015	3.3	48				
2016	4.4	63				
2017	5.4	77				
2018	4.7	39				
2019	4.0	29				
2020	6.2	44				
2021	4.2	30				
2022	4.1	29	2.0	50		
2023	6.7	48	2.8	69	1.6	53
2024	6.6	47	2.4	60	3.2	106

Tabelle 4: Durchschnittliche Belegung und prozentuale Auslastung des Vollzugs in freien Formen (Zusammenfassung der monatlichen Erhebungen des SMJus)

Die Zahl der vorgehaltenen Plätze ist in allen Projekten als äußerst überschaubar einzustufen. Die zum Teil sehr geringe Auslastung (Minimum 29% im Jahr 2019 und 2022) legt nahe, die Kommunikation über die Möglichkeit der Verlegung in den VifF im geschlossenen Vollzug zu intensivieren.

Die Mehrheit der Bewohner (79%) selbst empfand die Anzahl der Bewohner in der Einrichtung als angemessen. Innerhalb der Leitungen hielten lediglich 62% die Zahl der Bewohner für angemessen, während über ein Drittel (37%) sie für zu gering hielt. Noch größer fiel die Diskrepanz bei den Mitarbeitern aus, von denen 54% die Zahl der Bewohner als zu gering einstuften, während nur 46% sie für angemessen hielten. Der Wunsch nach einer höheren Zahl der Bewohner deutet darauf hin, dass viele

Mitarbeiter die Bewohnerzahl als zu niedrig für eine optimale Betreuung oder für die Organisation des Alltags ansahen.

Als ein weiteres Maß für die Auslastung einer Einrichtung wurde der Anteil im direkten Kontakt, den die Mitarbeiter mit Bewohnern verbringen, im Verhältnis zu bürokratischen Tätigkeiten erfragt. 93% der Bewohner gaben an, dass ihre Betreuer genügend Zeit im direkten Kontakt mit ihnen verbringen. Gleichzeitig waren 86% der Meinung, dass die Mitarbeiter darüber hinaus viel mit bürokratischen Aufgaben beschäftigt seien, d.h. trotz der hohen Bürokratiebelastung erschien den meisten Bewohnern der Kontakt zu den Betreuern zeitlich zufriedenstellend. Zugleich wurde der bürokratische Aufwand von mehr als der Hälfte der Mitarbeiter auf einen eher geringen Anteil bis 20% der Arbeitszeit eingestuft, ein weiteres Viertel schätzte ihn auf 20-40% ein. Interessant ist, dass trotz dieses eher geringen bürokratischen Aufwands bei vielen Bewohnern der Eindruck entstand, die Mitarbeiter seien davon sehr belastet.

Behandlungskonzept: Gleichbehandlung, Entscheidungstransparenz, Schweigepflicht

Sowohl die Leitung als auch die Mitarbeiter bewerten die Frage der **Gleichbehandlung** nahezu einhellig als zutreffend. Von den Bewohnern stellten 21% die Gleichbehandlung in Frage – vermutlich handelt es sich um die Gruppe der Bewohner, die sich ungleich behandelt fühlte. Auch wenn sie eine Minderheit darstellt und die Diskrepanz keine statistische Signifikanz erzielte, erscheint es dennoch hilfreich, die subjektiv von einigen Bewohnern empfundene Ungleichbehandlung als Signal ernst zu nehmen und beispielsweise in einem geeigneten Rahmen (z.B. Einzelgesprächen oder Einrichtungskonferenzen) fair zu thematisieren.

Während eine Mehrheit der Bewohner (71%) der Ansicht war, dass **Entscheidungen transparent** getroffen werden, mahnte ein knappes Drittel (29%) an, dass die Entscheidungsprozesse nicht ausreichend transparent seien.

93% der Bewohner waren von der **Einhaltung der Schweigepflicht** durch die Mitarbeiter und Leitungen voll überzeugt. Nur ein Bewohner äußerte gewisse Zweifel, ob die Schweigepflicht tatsächlich eingehalten werde.

Räumliche Erreichbarkeit

Bei der Einschätzung der räumlichen Entfernung zwischen den Einrichtungen des VifF und relevanten Orten der Wiedereingliederung gab es keine nennenswerten Diskrepanzen zwischen den drei befragten Gruppen. Lediglich eine verschwindende Minderheit schätzte die Entfernung als „nah“ oder „nah bis angemessen“ ein. Zum früheren und künftigen Wohnort wurde die Entfernung von drei Vierteln der Befragten als „weit entfernt“ und nur zu einem Viertel als „angemessen“ eingestuft. Die Entfernung zu Ämtern und (potentiellen) Arbeitgebern wurde zu etwa gleichen Teilen als „angemessen“ und „weit entfernt“ bewertet. Insgesamt dominierten klar die „weiten Entfernungen“

79% der Bewohner gaben an, ihre Fahrtkosten (teilweise) selbst zu tragen. Gleichzeitig berichteten 57% der Bewohner, dass sich auch die Einrichtung an den Fahrtkosten beteilige, was zeigt, dass mehr als die Hälfte auch Unterstützung von der Einrichtung erhielt.

Die Verfügbarkeit von Dienstfahrzeugen für wichtige Wege, insbesondere im Krankheitsfall, wurde von mehr als zwei Dritteln aller Befragten im VifF übereinstimmend bestätigt.

Krisenmanagement

Die Existenz von klaren Handlungsplänen für den Umgang mit Notfall- oder Krisensituationen wurde von der überwiegenden Mehrheit der Befragten – übereinstimmend für alle Gruppen – voll bestätigt (von den Bewohnern 77%, den Leitungen 88% und den Mitarbeitern 79%).

Kooperationsnetzwerk

Die entsendende Justizvollzugsanstalt war bei allen drei Gruppen die am häufigsten kontaktierte Institution war, sowohl bei den Bewohnern, der Leitung als auch bei den Mitarbeitern – dies deutet auf die bestehende enge Anbindung der Einrichtungen des VifF an die entsendende JVA hin. Für die Bewohner rangierte daneben an zweiter Stelle in der Kontakthäufigkeit die Arbeitsagentur. Daraus lässt sich eine starke Orientierung der Bewohner auf die Zukunftsperspektive nach der Entlassung erkennen. Offenbar agierten die Bewohner in dieser Hinsicht äußerst selbständig, denn weder von den Mitarbeitern noch von den Leitungen wurde ein nennenswerter zeitlicher Aufwand im Kontakt mit den Arbeitsagenturen berichtet. Schließlich gehörten Ärzte und Kliniken ebenfalls zu den Institutionen, die regelmäßig kontaktiert wurden – vermutlich vor allem bei akuter Erkrankung während des Aufenthaltes im VifF. Erstaunlich erscheint, dass zwar Polizei und Gericht zu den relativ häufigen Kontakten der Bewohner (und zum Teil der Mitarbeiter) gehörten, aber die Institutionen wie die Bewährungshilfe oder kommunale Beratungsangebote nicht oder nur selten kontaktiert wurden.

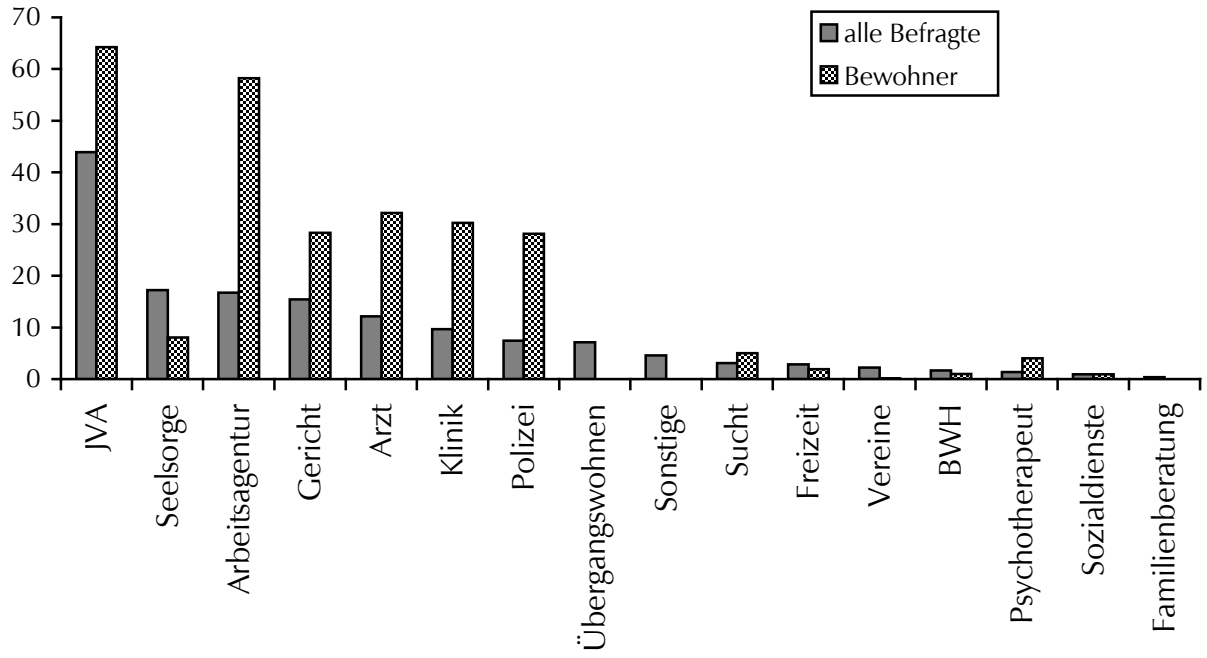

Abbildung 1: Rangliste der häufigsten Kontakte über alle befragten Gruppen (Hochrechnung auf Tage pro Jahr)

Prozessqualität

Erfassung und Aktualisierung der Stammdaten

Es gab erhebliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Dokumentation zwischen den Gruppen gab, insbesondere zwischen Leitung und Mitarbeitern. Während die Leitung einen sehr optimistischen Blick

auf die Dokumentation hatte, äußerten sich die Mitarbeiter in einigen Bereichen deutlich kritischer. Die Bewohner lagen mit ihrer Wahrnehmung meist dazwischen, tendierten jedoch in wichtigen Aspekten eher zur Sichtweise der Leitung.

Angaben	Bewohner	Leitung	Mitarbeiter	Gesamt	χ2
N	13	8	23	44	
Anlassdelikt	9	7	7	23	.007**
JVA	11	8	8	27	.001**
Entlassdatum	12	8	11	31	.002**
Diagnosen	10	8	9	27	.004**
Medizinische Behandlung	10	8	16	34	.209
Übergangsmanagement	7	8	20	35	.017*
Sonstige	1	4	14	19	.008**

Tabelle 5: Dokumentation persönlicher Angaben der Bewohner

Diese Unterschiede können auf Kommunikationsprobleme, nicht einheitliche Dokumentationsprozesse oder unterschiedliche Ausführung und Perspektiven auf die Dokumentationspraktiken hinweisen, was eine gezielte Überprüfung und Optimierung der Dokumentationsverfahren nahelegt.

Transparenz der Behandlung und Aufklärungspflichten

Es fanden sich hohe Übereinstimmungen zwischen den Gruppen, insbesondere bei der Aufklärung über Regeln und Mitwirkungsmöglichkeiten. Bezüglich der **Regeln** gaben fast alle Bewohner (92%), alle Leitungspersonen sowie 82% der Mitarbeiter an, im Aufnahmegespräch aufzuklären bzw. aufgeklärt worden zu sein. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei den **Mitwirkungsmöglichkeiten**. Hier gaben alle Bewohner, fast alle Leitungspersonen (88%) sowie wiederum 82% der Mitarbeiter an, dass über Mitwirkungsmöglichkeiten aufgeklärt wird. Dagegen gab weniger als die Hälfte der Bewohner (46%) an, dass sie im Aufnahmegespräch über **Beschwerdemöglichkeiten** informiert wurde, während die Leitungspersonen (63%) und die Mitarbeiter (68%) mehrheitlich angaben, darüber aufzuklären.

Diagnostik und Behandlungsplanung

92% der Bewohner gaben an, dass ihre Erstdiagnostik bereits in der JVA erstellt und an den Vollzug in freien Formen übermittelt worden sei. Ein Bewohner sei ohne Erstdiagnostik in den VifF gewechselt. Von Seiten der Leitung (100%) und der Mitarbeiter (96%) konnte bestätigt werden, dass die Bewohner bereits mit einer Erstdiagnostik aus der JVA in den VifF kommen.

Die diagnostischen Einschätzungen beziehen sich nach Auskunft aller Leitungskräfte wie auch aller Mitarbeiter sowie der Mehrheit der Bewohner (85%) auf vorhandene **Ressourcen und Defizite** der Bewohner. Hinsichtlich der **Delikthypothese** ging lediglich etwas mehr als ein Drittel der Bewohner (38%) davon aus, das sie im VifF formuliert und als Orientierung für die Behandlung genutzt werde. Die Mehrheit der Leitungspersonen (86%) zeigte sich jedoch überzeugt, dass mit Delikthypothesen gearbeitet werde. Allerdings äußerte nur ein Viertel der Mitarbeiter, sich an Delikthypothesen zu orientieren. Die signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen, insbesondere zwischen der Leitung und den Mitarbeitern, deuten darauf hin, dass die Leitung diese als zentraler und handlungsleitender wahrnahm als die Mitarbeiter. Mehr als die Hälfte der Bewohner (62%) ging davon aus, dass die

Risikobeurteilung ein Teil der diagnostischen Einschätzung sei. Dies bestätigten 57% der Leitungskräfte, jedoch lediglich ein Drittel der Mitarbeiter. Möglicherweise sahen die Mitarbeiter die Risikobeurteilung wie auch die Delikthypothese im Vergleich zur Leitung als weniger aussagekräftig an.

Mehr als die Hälfte der Bewohner ging davon aus, dass die diagnostische Einschätzung regelmäßig aktualisiert werde. Zugleich war die Hälfte der Bewohner nicht in der Lage, den zeitlichen Rhythmus zu benennen, in dem die Aktualisierung der diagnostischen Einschätzung vorgenommen werde. 40% der Bewohner glaubten, die Aktualisierung werde etwa halbjährlich vorgenommen. Ein weiteres Viertel der Bewohner ging davon aus, dass neben einer regelmäßigen Aktualisierung zusätzlich bei akutem Anlass (z.B. Anhörung bei Gericht, Vollzugsplangespräche) eine Aktualisierung stattfinde. Weitere 17% glaubten an eine rein anlassbezogene Überprüfung und immerhin 17% der Bewohner glaubten, die Einschätzung werde überhaupt nicht aktualisiert. Nach Auskunft der Leitungspersonen (57%) finde die Überprüfung vorwiegend monatlich sowie vereinzelt quartalsweise (14%) statt, nach Auskunft der Mitarbeiter quartalsweise (40%) und monatlich (30%), seltener halbjährlich (15%). Zudem gaben 58% der Mitarbeiter an, auch bedarfsweise die Einschätzung aktualisiert zu haben. Einer rein anlassbezogenen Aktualisierung stimmten 18% der Mitarbeiter zu.

Risikoeinschätzungen und deren Aktualisierung

Die Risikoeinschätzungen wurden aus Sicht der Mehrheit regelmäßig oder bei akutem Bedarf durchgeführt. Besonders unter den Bewohnern herrschte der Eindruck vor, dass die Risikoeinschätzung regelmäßig stattfinde (58%), während ein Drittel der Mitarbeiter angab, dass sie überhaupt nicht durchgeführt werde und weitere 43% der Mitarbeiter keinen genauen Zeitraum nennen konnten. Den Leitungen nach erfolge die Risikoeinschätzung überwiegend bedarfsorientiert.

Individuelle Behandlungsangebote

Die Antworten zeigten eine weit verbreitete Übereinstimmung zwischen allen Gruppen darüber, dass die Unterstützung durch Sozialarbeiter als wichtig angesehen wird. Hingegen wurden (externe) Psychologen von den meisten Befragten als kaum vorhanden wahrgenommen: Nur 15% der Bewohner, 13% der Leitung und lediglich 3% der Mitarbeiter bestätigten deren Einbeziehung. Dies deutet auf eine geringe Verfügbarkeit psychologischer Unterstützung hin. In den Projekten selbst waren im Untersuchungszeitraum keine Psychologen angestellt.

Die Gruppenteilnahme wurde als etablierter Bestandteil des Behandlungsprogramms im VifF wahrgenommen, insbesondere von der Leitung (75%) und den Mitarbeitern (76%). Doch nur weniger als die Hälfte der Bewohner (46%) berichteten, dass sie an Gruppenangeboten teilnehmen könnten. In den Freitexten wurden einrichtungsspezifische Gruppenrunden genannt, welche sich mit verschiedenen Themen (z.B. „Alkohol ist keine Lösung“, Biografiearbeit u.ä.) beschäftigten. Vereinzelt wurden auch erlebnispädagogische Maßnahmen erwähnt.

Externe Angebote (z.B. Suchtberatung) wurden ebenfalls von der Mehrheit der Leitung (88%) und der Mitarbeiter (66%) erwähnt, aber nur 23% der Bewohner waren sich der Verfügbarkeit bewusst. Dieser signifikante Unterschied deutet daraufhin, dass externe Angebote zwar existierten, aber die Informationen darüber die Bewohner nicht in ausreichendem Maße erreicht haben.

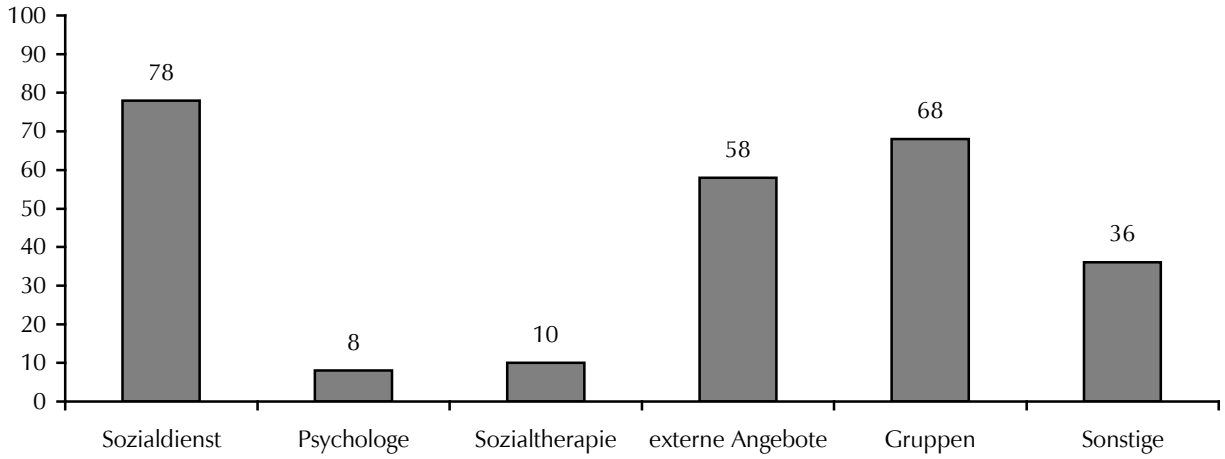

Abbildung 2: Wahrgenommene Behandlungsangebote im VifF (in % über alle befragten Gruppen)

Einbeziehung des persönlichen Umfeldes

Es zeigte sich, dass sowohl die Mitarbeiter als auch die Leitung eine optimistischere Einschätzung bezüglich der Einbeziehung von Angehörigen wie Eltern oder Geschwistern, eigenen Kindern oder Freuunden der Bewohner in die Maßnahmen der Einrichtung hatten. Die durchgängig signifikanten Diskreanzen deuten darauf hin, dass aus der Sicht der Bewohner die tatsächliche Einbindung seltener stattfand, als von Leitung und Mitarbeitern beschrieben.

Nur etwa die Hälfte (54%) der Bewohner gab an, dass separate Gespräche mit Angehörigen stattfinden. Dagegen waren knapp zwei Drittel der Leitung und 92% der Mitarbeiter der Ansicht, dass das persönliche Umfeld durch separate Gespräche einbezogen werde. Ebenso war der überwiegende Teil der Bewohner (77%) der Meinung, dass es gemeinsamen Gespräche mit Angehörigen (eher) nicht gebe. Hingegen berichtete der Großteil der Leitungspersonen (88%) sowie der Mitarbeiter (92%) von eben solchen Gesprächen. Auch Hausbesuche verneinte die Mehrheit der Bewohner (77%). Die Mitarbeiter teilten überwiegend (68%) die Meinung der Bewohner, dass Hausbesuche nicht stattfinden. Dem entgegen standen wiederum drei Viertel der Leitungskräfte, die Hausbesuche als zutreffend ansahen. Ähnlich verhielt es sich bei der Hinzuziehung externer Vereine oder des Jugendamtes.

Professionelle Vernetzung

Unabhängig von den einzelnen Angeboten zeigte sich ein übergreifendes Muster: Die Bewohner gingen häufig mehrheitlich davon aus, dass bestimmte Einrichtungen und Institutionen während der Zeit im VifF *nicht* in die Maßnahmen einbezogen werden. Dem stand oft die Auffassung der Leitungsebene und der Mitarbeiter entgegen, die mehrheitlich die Meinung vertraten, dass die aufgeführten Kooperationspartner einbezogen werden. Als Häufigkeit wurden jedoch vermehrt lediglich vereinzelte Kontakte im Jahr berichtet. Das lässt vermuten, dass es sich eher um Einzelfallentscheidungen handelt, die nicht die Mehrheit der Bewohner betreffen. Dass auch die Leitungen und Mitarbeiter untereinander und innerhalb der eigenen Gruppe eine unterschiedliche Häufigkeit berichteten, liegt vermutlich an den verschiedenen Aufgabenbereichen der Mitarbeiter.

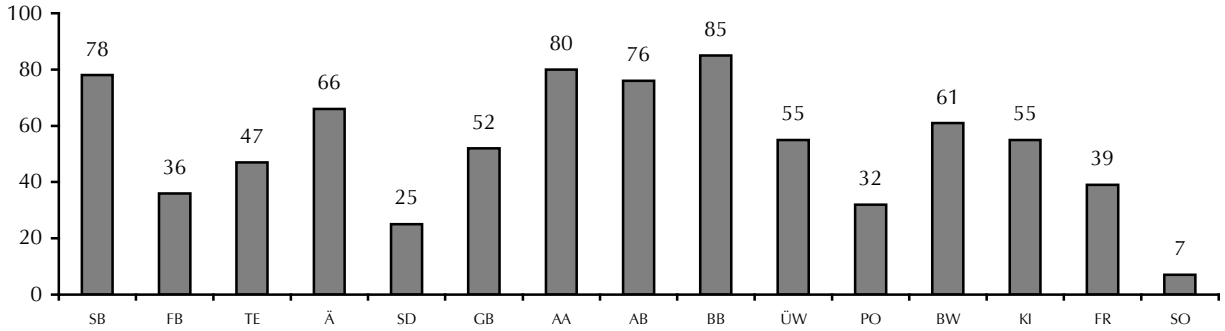

Abbildung 3: Wahrnehmung des Kooperationsnetzwerkes im VifF (in % über alle Befragten – Suchtberatung (SB), Familienberatung (FB), Therapieeinrichtungen (TE), Ärzte (Ä), Sozialpsychiatrischer Dienst (SD), gesetzliche Betreuer (GB), Arbeitsagentur (AA), Ausbildungsstätten (AS), Beschäftigungsbetriebe (BB), Übergangswohnen (ÜW), Polizei (PO), BWH, FA (BW), Kirche, Seelsorger (KI), Freizeit, Einrichtungen, Vereine (FR), Sonstige (SO)

Empfehlungen für die Weiterbehandlung oder Nachsorge

Nur wenige Befragte berichteten über die Weitergabe von Empfehlungen an nachfolgende Institutionen nach der Entlassung aus dem Vollzug in freien Formen. Die Unterschiede zwischen den drei Gruppen waren bei keinem der aufgeführten Adressaten signifikant. Das heißt, der VifF erscheint in Bezug auf die Entlassungsperspektive als ein relativ in sich geschlossenes System. Nur 13% der Befragten gaben an, dass es nennenswerte Empfehlungen an die **Strafvollstreckungskammer** (StVK) gebe. Immerhin zeigte sich eine Mehrheit der Bewohner (62%) davon überzeugt, dass die Einrichtung Empfehlungen an die **Bewährungshilfe bzw. Führungsaufsicht** weitergebe. Lediglich 43% der Leitungspersonen und 23% der Mitarbeiter bestätigten diesen Eindruck. Nur 9% der Befragten gaben an, dass es schon einmal Empfehlungen für die **sozialtherapeutische Nachsorge** gegeben habe. Insgesamt zeigte sich, dass die Nachsorge entweder so gut wie nie vorgeschlagen oder nicht effektiv kommuniziert und eingeplant wird. Zu 100% waren sich die Befragten einig, dass die **polizeiliche Intensivüberwachung (ISIS)** in der Entlassungsvorbereitung bisher keine Rolle gespielt habe. Bei der Entlassungsvorbereitung erschienen im VifF vielmehr **sonstige Einrichtungen** von Bedeutung. Zwar berichteten davon nur 15% der Bewohner, doch bei 43% der Leitungspersonen und 50% der Mitarbeiter beanspruchten sie mehr Aufmerksamkeit. In den Freitexten wurde zweimal die Weitergabe der Empfehlung an eine Nachsorgeeinrichtung benannt sowie eine Weitergabe an die Klienten selbst. Deutlich häufiger wurde die zuständige JVA einbezogen.

Mehr-Augen-Prinzip und Fehlerkultur

Die Antworten zeigten eine große Einigkeit bei allen Befragten darin, dass vollzugliche Entscheidungen, die die Bewohner betreffen, nur selten von Einzelpersonen getroffen würden. Die Gruppen unterschieden sich jedoch hochsignifikant darin, welches Gremium letztlich entscheidungsrelevant sei: Während die Bewohner vor allem Mitarbeiter in Absprache mit der Leitung als Entscheidungsträger ansahen, hielten die Leitungen und die Mitarbeiter Fallkonferenzen für den üblichen Entscheidungsweg.

In Bezug auf die Beschwerdemöglichkeiten unterschieden sich die Antworten der drei Gruppen nicht signifikant. Am häufigsten (70% der Befragten) wurden die Leitungen als Adressat für Beschwerden genannt, darauf folgten die unmittelbaren Betreuer (52%) und an dritter Stelle andere Mitarbeiter (46%).

Der Vorstand des Trägervereins spielte als Möglichkeit, eine Beschwerde einzureichen, eher eine untergeordnete Rolle (immerhin 30%), offenbar war er für die Bewohner weniger zugänglich. Nach Meinung der Leitungen (75%) und einer knappen Hälfte der Mitarbeiter (44%) würden sich die Bewohner auch an externe Stellen wenden, um Beschwerden loszuwerden. Von den Bewohnern selbst berichteten lediglich 16%, diese Möglichkeit in Betracht zu ziehen.

Ergebnisqualität

Rückfallvermeidung

Die 2024 im VifF befragten Bewohner berichteten in keinem Fall von einer erfolgten Anzeige. Ihre Angaben scheiden damit aus der weiteren Analyse aus. Erstaunlich ist vielmehr, dass die Leitungen lediglich in einem Fall von einer erfolgten Anzeige im Laufe ihrer bisherigen Dienstzeit berichteten, die Mitarbeiter dagegen unabhängig davon in einem deutlich größeren Umfang Anzeigen gegen die Bewohner schilderten. Der Unterschied ist im t-Test signifikant. Es ist anzunehmen, dass die Angaben der Mitarbeiter realistischer sind als die Angaben der Leitungspersonen, die bisher bekannt gewordene Rückfälle von Bewohnern zu verdrängen schienen. In den mündlichen Befragungen bestätigten einige Mitarbeiter, dass sie zumindest in Einzelfällen den Kontakt zu (einigen) Bewohnern nach der Entlassung aufrecht erhielten. Damit erklärt sich ihre bessere Kenntnis von Rückfällen der ehemaligen Bewohner.

Anzeigen wegen	Bewohner	Leitung	Mitarbeiter	Gesamt	χ2
N	12	6	22	40	
Tötung	0	0	0	0	---
Gewalt	0	0	11	11	.002**
Extremismus	0	0	1	1	.657
Sexualdelikt	0	0	0	0	---
Konsum Kipo	0	0	0	0	---
Brandstiftung	0	0	0	0	---
BTM	0	1	3	4	.377
Betrug	1	1	3	5	.856
Sonstige	1	0	14	15	.001**
Summe	**2**	**2**	**32**	**36**	

Tabelle 6: Aufschlüsselung der berichteten Anzeigen nach Deliktart

Anhand der Anzeigen gegen Bewohner, von denen die Mitarbeiter berichteten, lässt sich das Deliktspektrum erkennen: Bei den erneuten Anzeigen ging es um die gleichen Kategorien wie bei den Anlassdelikten: Gewalt, Betrug, BTM-Verstöße sowie sonstige Delikte. Es war weder eine Abnahme der **Deliktschwere**, etwa in Form einer Tendenz zu mehr Bagatell- und weniger Gewaltdelikten, noch eine Verschlimmerung in Richtung Tötungs- oder Sexualdelikte sowie Brandstiftung erkennbar.

Parallel zu den Anzeigen wurde nach der Zahl erneuter Verurteilungen gefragt:

Anzahl	0	1	3	8	∅	SD	N	Sgn
Bewohner	11	0	0	0	0	0	11	
Leitung	5	1	0	0	.17	.41	6	
Mitarbeiter	4	5	2	1	1.58	2.27	12	.155

Gesamt	20	6	2	1			29	

Tabelle 7: Anzahl der von Bewohnern, Leitungen und Mitarbeitern berichteten Verurteilungen

Zum Vergleich werden im Folgenden die vom Bundesamt der Justiz registrierten Wiederverurteilungen angeführt (BZR). Es handelt sich um ehemalige VifF-Bewohner der Entlassungsjahrgänge 2013 bis 2020, d.h. ausschließlich um ehemalige Jugendstrafgefangene – die Projekte „Halbe Treppe“ und „Pier 36“ sind hier nicht berücksichtigt. Die letzte Abfrage beim BZR erfolgte 2022. Dabei war es möglich, dass mehrere Folgeentscheidungen eine Person betrafen.

Inhalt und Schwere der Sanktion	**Folgeentscheidungen nach der Entlassung**	
	im ersten Jahr	**in drei Jahren**
N	50	43
Anzahl der Urteile (ohne Freispruch)	8	49
Anzahl der verurteilten Personen	7	26
Deliktkategorien:		
Mord	0	0
Raub	1	3
Sexualdelikt	0	0
Körperverletzung	1	12
BTM	2	5
Diebstahl und Unterschlagung	1	16
Betrug und Untreue	1	12
Brandstiftung	0	0
Freiheitsberaubung	1	2
Verkehrsdelikten	0	6
sonstiger Delikte	7	38
Rückfallgeschwindigkeit:		
Tage bis zur ersten Tat	381	
Tage bis zur ersten Folgeentscheidung	664	
Art der Folgeentscheidung:		
Einstellung nach JGG	1	1
jugendrichterliche Maßnahmen	0	2
Geldstrafe	2	11
Jugendstrafe mit Bewährung	0	3
Freiheitsstrafe mit Bewährung	1	8
Jugendstrafe ohne Bewährung	2	3
Freiheitsstrafe ohne Bewährung	1	3
Wiederinftierungsquote	6%	14%

Tabelle 8: Angaben zu juristischen Folgeentscheidungen ehemaliger Bewohner des VifF (Jugendstrafgefangene der Entlassungsjahrgänge 2013 bis 2020, Angaben zusammengestellt aus Informationen, die der BZR-Auswertung des KrimD Sachsen entnommen wurden)

Auch bei Auswertung des BZR entsprachen die Deliktkategorien dem Spektrum der Anlassstraftaten der (jugendlichen) Bewohner: Körperverletzung, BTM, Diebstahl, Betrug und sonstige. Mit anderen Worten sind die rückfällig gewordenen ehemaligen Bewohner des VifF ihrer kriminellen „Spezialisierung“ treu geblieben. Während im ersten Jahr nach der Entlassung eine überwältigende Mehrheit der ehemaligen Bewohner des VifF (86%) straffrei blieb, kam es innerhalb der ersten drei Jahre nach der Entlassung bei

mehr als der Hälfte (60%) zu mindestens einer erneuten Verurteilung. Die Wiederinhaftierungsquote lag drei Jahre nach der Entlassung bei lediglich 14%. Mit lediglich 14% fiel die Wiederinhaftierungsquote der innerhalb von drei Jahren rückfällig gewordenen Entlassenen aus dem „Seehaus“ um mehr als die Hälfte geringer aus als bei Entlassenen aus dem Jugendstrafvollzug, von denen etwa 32% nach drei Jahren erneut im Gefängnis einsitzen (vgl. Jehle et al. 2013, S. 38; 2024, S. 65). Die Reduktion der Sanktionsschwere deutet ebenfalls auf einen anhaltenden kriminalpräventiven Effekt der Unterbringung im VifF hin. Dieses Ergebnis erinnert an die von Dölling & Kerner (2008, S. 46 f.) berichtete Rückfälligkeit der entlassenen Jugendlichen aus den baden-württembergischen Projekten Creglingen-Frauental und Seehaus Leonberg.

Kriminologisch fließen in diesen Befund zwei allgemeine Faktoren ein: a) Es handelt sich bei den Auswertungen der im BZR registrierten Verurteilungen um Jugendliche oder junge Heranwachsende, und b) Anlass zur erneuten Verurteilung boten überwiegend leichtere Delikte (Diebstahl, Betrug, sonstige) – beide Faktoren gehen mit einer höheren Basisrate einher. Es ist zu erwarten, dass die langfristige Rückfallquote der ehemaligen Bewohner *sinkt*, wenn in die Auswertung auch erwachsene und weibliche Täter sowie Personen einbezogen werden.

Für die Evaluation des VifF ist bemerkenswert, dass ein Drittel der Mitarbeiter, die sich zu erneuten Anzeigen und Wiederverurteilungen bisheriger Bewohner des VifF äußerten, offenbar ein erheblich realistischeres Bild von der potentiellen Rückfallgefährdung der Bewohner entwickelt haben als die Leitungspersonen – hier wird weiterer Fortbildungs- und Kommunikationsbedarf im VifF sichtbar.

Risikominimierung

67% der befragten Bewohner beschrieben einen Rückgang ihres Rückfallrisiko am Ende des Aufenthaltes im VifF im Vergleich zum Beginn. Dies deutet darauf hin, dass die Bewohner subjektiv eine positive Entwicklung ihres Rückfallrisikos erlebt haben. Immerhin ein Viertel der Bewohner gab an, bisher keine Rückmeldung zu ihrem Rückfallrisiko von der Einrichtung erhalten zu haben. Kein Bewohner schätzte sein Risiko als „höher“ ein. Ebenso gelangten die Leitungen und die Mitarbeiter überwiegend zu der Ansicht, dass sich das Rückfallrisiko der meisten Bewohner im Laufe des Aufenthaltes im VifF sinke. Eine kleine Minderheit der Mitarbeiter (6%) gelangte dagegen zu der Auffassung, dass das Rückfallrisiko der Bewohner häufig unverändert bleibe. Insgesamt deuteten die Antworten auf ein starkes Vertrauen in die Wirksamkeit der Behandlungs- und Unterstützungsmaßnahmen hin.

	geringer	in etwa gleich	höher	unbekannt	N	χ2
Bewohner	8	1	0	3	12	
Leitung	5	0	0	1	6	
Mitarbeiter	29	2	0	0	31	
Gesamt	42	3	0	4	49	.077

Tabelle 9: Einschätzung des Rückfallrisikos zu Beginn vs. am Ende des Aufenthalts im VifF

In Bezug auf die Wahrnehmung des Fortbestehens der auslösenden Problemlagen der Bewohner fielen die Unterschiede zwischen den Gruppen hochsignifikant aus. Während Bewohner selbst die meisten

Fortschritte sahen, schätzten vor allem die Mitarbeiter die Problemlagen zumindest teilweise als fortbestehend ein.

Compliance, Rückverlegungen, Fluchtgedanken, Entweichungen

Die Mehrheit der Bewohner (67%) gab – wie erwartet – an, dass eine Rückverlegung in den geschlossenen Vollzug nie zur Diskussion stand. 25% der Bewohner berichteten, dass sie einmal zur Diskussion gestanden habe. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass die Mehrheit der VifF-Bewohner mit den Regeln der Einrichtungen zurechtkam. In den Freitexten nannten die Bewohner Beleidigungen und die Anforderungen im Arbeitsalltag als Anlässe, die dazu geführt hätten, dass eine Rückverlegung in Betracht gezogen werde. Die Mitarbeiter erwähnten darüber hinaus Gründe wie Missbrauch von BtM, Alkohol und Drogenkonsum, versuchter Betrug, Entweichungen, schwere Regelverstöße sowie einen Abbruch in der Probezeit und einen Wechsel in die Ersatzfreiheitsstrafe.

Außerdem gab die überwiegende Mehrheit der Bewohner (79%) an, keinerlei Gedanken an Flucht aus dem VifF zu hegen – dies dürfte aller Erfahrung nach ein deutlicher Unterschied zur Häufigkeit von Fluchtgedanken bei Gefangenen im geschlossenen Vollzug darstellen.

Das Thema Entweichungen war auch bei den jüngeren Einrichtungen des VifF präsent – von mindestens einer Entweichung berichteten alle Leitungspersonen), aber es spielte eine geringere Rolle als das Thema Rückverlegungen in den geschlossenen Vollzug. Als Gründe für Entweichungen wurde in den Freitexten häufig eine angekündigte Rückverlegung in den geschlossenen Vollzug genannt, aber auch der einfache Wunsch nach Freiheit und Freizeit, „Kurzschlussreaktionen“ sowie „Abenteuerdrang".

Mittelbare Erfolgskriterien

Die überwältigende Mehrheit der Bewohner (86%) gab an, die Behandlungsangebote regelmäßig und über längere Zeit wahrzunehmen. Kein einziger Bewohner verweigerte sich der Teilnahme völlig. Übereinstimmend berichteten auch die meisten Leitungspersonen (87%) sowie die Mehrheit der Mitarbeiter (90%) von einer regelmäßigen und langfristigen Wahrnehmung der Angebote. 71% der Bewohner fanden die Maßnahmen hilfreich, was auf eine größtenteils positive Bewertung hinweist. Die Leitungspersonen zeigten sich durchweg vom Nutzen der Maßnahmen überzeugt. Ebenso glaubte die überwältigende Mehrheit der Mitarbeiter (90%) an die Nützlichkeit der Maßnahmen. Kein einziger Befragter bewertete die Maßnahmen als überhaupt nicht hilfreich. Zwischen den Gruppen bestand eine starke Einigkeit in der Wahrnehmung, dass die Maßnahmen als nützlich und unterstützend angesehen werden können.

Die überwältigende Mehrheit sowohl der Bewohner (93%) als auch der Leitungen (88%) und der Mitarbeiter (72%) beteuerte, dass die Bewohner aus eigenem Interesse an den Angeboten teilnehmen – dieser übereinstimmende Befund deutet auf eine außerordentlich hohe intrinsische Motivation hin und dürfte einen gravierenden Unterschied zum geschlossenen Vollzug darstellen. Darüber hinaus sahen 79% der Bewohner in den Angeboten eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung, was die These der starken intrinsischen Motivation bestätigt. 75% der Leitung und 84% der Mitarbeiter stimmten dem Eindruck zu, dass die Hoffnung auf persönliche Weiterentwicklung als ein Hauptmotiv für die Teilnahme an den Angeboten des VifF betrachtet werden könne. Die hohe Zustimmungsrate zeigt außerdem, dass die Mitarbeiter den Entwicklungsprozess der Bewohner wertschätzten. Dagegen

benannten lediglich 29% der Bewohner die Empfehlungen im Vollzugsplan als Teilnahmegrund, während 75% der Leitung und 70% der Mitarbeiter glaubten, dass die Bewohner wegen dieser Empfehlungen an den Angeboten teilnehmen würden. Die hochsignifikante Diskrepanz in dieser Hinsicht deutet darauf hin, dass Empfehlungen im Vollzugsplan von den Leitungen und Mitarbeitern eher überschätzt werden, während für die Bewohner tatsächlich das Eigeninteresse und das Interesse an persönlicher Weiterentwicklung von Bedeutung waren. Ebenso gaben nur 21% der Bewohner an, dass sie teilnehmen würden, um ihre Chancen auf Lockerung oder vorzeitige Entlassung zu verbessern. Demgegenüber unterstellten 50% der Leitungspersonen und 88% der Mitarbeiter im Erlangen vollzuglicher Vorteile ein wichtiges Motiv für die Teilnahme der Bewohner an den Angeboten.

Ausrichtung an Grundbedürfnissen und Lebenszufriedenheit (GLM)

Eine ressourcenorientierte und individuumszentrierte Behandlung im Vollzug in freien Formen sollte sich vor allem an den Grundbedürfnissen der Bewohner orientieren („primaries“ nach dem GLM-Ansatz in der Rehabilitation von Straftätern nach Tony Ward et al.). Um diese Orientierung zu erforschen, wurde gefragt, inwieweit die Bewohner in den Lebensbereichen, die auch im LRI-A die Grundlage für eine psychometrisch fundierte Diagnostik und Prognose nach dem GLM bilden (Klemm 2020, S. 24), von den Mitarbeitern unterstützt werden. Insgesamt zeichneten sich folgende Tendenzen ab:

a) Die Bewohner zeigten sich eher mit der gegebenen Unterstützung zufrieden, wobei die wichtigen Themen Partnerschaft und Sexualität eine Ausnahme bildeten.
b) Die Leitungen neigten eher zu einer idealisierten Sicht auf die von den Mitarbeitern gegebene Unterstützung, mit Ausnahme der Bereiche Freizeitgestaltung, Pflege von Freundschaften und Umgang mit Migrationsproblemen, in denen die Auffassungen annähernd übereinstimmten.
c) Die Mitarbeiter selbst schätzten ihren Anteil eher als weniger bedeutungsvoll ein, wobei zu berücksichtigen ist, dass nicht alle Mitarbeiter im direkten Kontakt mit den Bewohnern beschäftigt waren.

Es gab eine signifikante Diskrepanz zwischen Mitarbeitern einerseits sowie den Bewohnern und der Leitung andererseits in Bezug auf die Unterstützung im **Umgang mit der Herkunftsfamilie**. Während die Bewohner und die Leitung die Unterstützung überwiegend als stark einschätzten, sahen die Mitarbeiter selbst die von ihnen gegebene Unterstützung in diesem Bereich als kaum oder nicht gegeben.

Die Bewertungen der Bewohner hinsichtlich der Unterstützung im **Pflegen von Freundschaften** verteilten sich gleichmäßig über alle Antwortvorgaben, d.h. es gab gleich viele Bewohner, die sich in diesem Bereich sehr stark, überwiegend, etwas, gar nicht unterstützt fühlten.

Während sich 75% der Bewohner bei der **Wohnungssuche** unterstützt fühlten und die Leitungen einhellig der Auffassung waren, dass sie darin äußerst viel Unterstützung durch die Mitarbeiter erfahren würden, waren zwei Drittel der Mitarbeiter (65%) der Meinung, mit diesem Thema nichts oder nur wenig zu tun zu haben. Die Diskrepanz fiel hochsignifikant aus.

Ein ähnliches Muster zeichnete sich in Bezug auf die wahrgenommene Unterstützung in **Ausbildung und Beruf** ab: Wieder fühlten sich 75% der Bewohner in diesem Bereich gut unterstützt und die Leitung war zu 100% der Auffassung, dass die Mitarbeiter dabei äußerst engagiert seien. Dagegen gaben 18% der Mitarbeiter an, dass sie in Fragen von Ausbildung und Beruf „überhaupt nicht“ unterstützen.

Während die Bewohner (83%) und die Leitungen (100%) die Unterstützung bei der **Freizeitgestaltung** mindestens überwiegend als gegeben ansahen, neigten die Mitarbeiter wiederum zu einer kritischeren Selbsteinschätzung der von ihnen gewährten Unterstützung in diesem Bereich: eine knappe Hälfte (47%) gab an, dass sie die Bewohner bei der Freizeitgestaltung „überhaupt nicht" oder nur „etwas" unterstützen würden.

In Bezug auf die Unterstützung im **Umgang mit Genuss- und Suchtmitteln** waren die Meinungen stark gespalten. Während sich (nur) die Hälfte der Bewohner bei diesem Thema unterstützt fühlte, waren 88% der Leitungspersonen der Auffassung, dass die Unterstützung mindestens überwiegend gegeben sei. 74% der Mitarbeiter meinten dagegen, dass ihre Unterstützung der Bewohner in diesen Fragen überhaupt nicht oder nur schwach gegeben sei. Die Diskrepanz fiel statistisch signifikant aus und deutet auf eine Kluft zwischen den Erwartungen der Bewohner, der kritischen Selbstwahrnehmung der Mitarbeiter sowie der idealisierenden Einschätzungen durch die Leitungen hin.

In Bezug auf die Unterstützung im **Umgang mit Geld und Finanzen** waren die Meinungen der Mitarbeiter wiederum gespalten. Während sich 83% der Bewohner dabei unterstützt fühlten und die Leitungen einhellig davon ausgingen, dass die Mitarbeiter die Bewohner in finanziellen Fragen äußerst gut unterstützten, betrachteten 44% der Mitarbeiter ihre Unterstützung in diesen Fragen als „überhaupt nicht" gegeben. Die Diskrepanz fiel höchst signifikant aus.

In Bezug auf **psychologische Unterstützung** sahen alle befragten Gruppen überwiegend Defizite: So fühlten sich 75% der Bewohner psychologisch nicht oder nur wenig unterstützt. Passend dazu räumten 97% der Mitarbeiter ein, den Bewohnern keine oder nur wenig psychologische Unterstützung zu geben. Dagegen waren 38% der Leitungspersonen der Auffassung, dass die Bewohner überwiegend bis äußerst stark psychologisch unterstützt würden. Die Diskrepanz fiel hochsignifikant aus.

Auch in Bezug auf die Unterstützung der Bewohner bei der **Straftataufarbeitung** waren die Meinungen gespalten: drei Viertel der Bewohner fühlten sich dabei gut unterstützt, ein Viertel jedoch überhaupt nicht. Die Leitungen sahen die Unterstützung durchweg als gegeben an. Dagegen bewerteten 70% der Mitarbeiter ihre Unterstützung der Bewohner in diesen Fragen als gar nicht oder nur schwach vorhanden. Auch diese Diskrepanz fiel höchst signifikant aus.

Ähnlich, wenn auch etwas weniger kontrastreich, wurde die Unterstützung der Bewohner bei der **Entlassungsvorbereitung** bewertet: Wieder fühlten sich drei Viertel der Bewohner dabei unterstützt, ein Viertel jedoch überhaupt nicht oder nur wenig. Die Leitungen sahen die Unterstützung durchweg als voll gegeben an. Dagegen meinten 62% der Mitarbeiter, mit diesem Thema nichts oder nur wenig zu tun zu haben. Die hochsignifikante Diskrepanz deutet darauf hin, dass die Mitarbeiter selbst mehr Unterstützung oder Sensibilisierung benötigen, um ihre Rolle bei der Entlassungsvorbereitung der Bewohner wahrzunehmen.

Beim **Entwickeln von Therapiemotivation** fühlte sich etwas mehr als die Hälfte der Bewohner (58%) nicht oder nur wenig unterstützt – vermutlich ging es hier vor allem um die Aufnahme einer Suchttherapie, so dass sich in diesem Verhältnis auch der Anteil der Bewohnern mit Suchtproblemen wiederfindet. 62% Leitungspersonen gingen dagegen davon aus, dass die Bewohner in ihrer Therapiemotivation gut gestärkt werden – vermutlich bezog sich diese Einschätzung nur auf die Bewohner, bei denen

eine Therapie notwendig erschien. 82% der Mitarbeiter meinten wiederum, damit nichts oder nur wenig zu tun zu haben. Die Diskrepanz fiel signifikant aus.

Zwei Drittel der Bewohner fühlte sich bei Fragen, die eine (mögliche) **Partnerschaft** betreffen, überhaupt nicht unterstützt – dabei befand sich ein Großteil der Bewohner zum Zeitpunkt der Befragung in keiner Partnerschaft. Dennoch erscheint das Thema bedeutsam sowohl in Hinblick auf das Verstehen und Reflektieren vergangener Beziehungserfahrungen als auch in Bezug auf Fragen, die sich bei einer künftigen Beziehung ergeben. Die Leitungspersonen gaben daher mehrheitlich (62%) an, dass es von den Mitarbeitern ernst genommen werde. 85% der Mitarbeiter meinten jedoch, damit wenig oder nicht befasst gewesen zu sein. Die Diskrepanz fiel hochsignifikant aus.

Noch kontrastreicher zeigte sich dieses Muster in Fragen, die die **Sexualität** betrafen. Wieder fühlten sich drei Viertel der Bewohner bei diesem Thema überhaupt nicht unterstützt, während die Leitungen zumindest zu zwei Dritteln der Meinung waren, es gebe „etwas" Unterstützung in sexuellen Fragen, ein Drittel ging sogar von einer guten Unterstützung der Bewohner durch die Mitarbeiter aus, wenn sexuelle Fragen angesprochen würden. Dagegen meinten 97% der Mitarbeiter, den Bewohnern bei diesen Themen keinerlei oder nur wenig Unterstützung zu geben. Die Diskrepanz der Wahrnehmungen fiel höchst signifikant aus.

In Fragen des **Kontakts zu eigenen Kindern und bei eventuellen Erziehungsproblemen** fühlte sich die Hälfte der Bewohner gut unterstützt. Zwei Drittel der Leitungspersonen bewerteten die Unterstützung ebenfalls als gut vorhanden. 74% der Mitarbeiter zeigten sich davon weniger oder überhaupt nicht überzeugt. Auch diese Diskrepanz fiel hochsignifikant aus.

In Fragen der **Religionsausübung** fühlten sich dagegen drei Viertel der Bewohner gut unterstützt, ein Viertel jedoch gar nicht – vermutlich korrespondiert dies mit dem Anteil der Bewohner, für die Religion und Spiritualität eher unwichtig waren. Die Leitungspersonen waren dagegen überwiegend (62%) der Auffassung, dass die Unterstützung der Bewohner durch die Mitarbeiter in religiösen Fragen eher gering oder nicht vorhanden sei. Tatsächlich bestätigen 74% der Mitarbeiter diesen Eindruck ihrer Leitung. Die Diskrepanz zu der von den Bewohnern überwiegend wahrgenommenen Unterstützung fiel hochsignifikant aus. Möglicherweise erlebten die Bewohner bereits kleinere Impulse, die von Leitungen und Mitarbeitern ausgingen, als ausreichende Unterstützung in diesen Fragen.

Beim **Umgang mit Migrationsproblemen** fühlte sich die Hälfte der Bewohner nicht unterstützt – vermutlich weil sie keine Migrationsprobleme hatte –, während sich die andere Hälfte unterstützt fühlte. Die Antworten der Leitungskräfte bestätigten diesen Eindruck. 79% der Mitarbeiter meinten wiederum, mit diesbezüglichen Fragen nicht oder nur wenig befasst zu sein.

Einigkeit bestand in den drei Gruppen hinsichtlich der Unterstützung der Bewohner, ihre **persönlichen Ziele** zu erreichen. 83% der Bewohner fühlten sich darin gut unterstützt, die Leitungen sahen die Unterstützung durchweg als voll gegeben an und auch 65% der Mitarbeiter erkannten darin einen Teil ihrer Aufgabe.

Ebenso herrschte Einigkeit darin, die Bewohner bei der **Stärkung ihres Selbstbewusstseins** zu unterstützen. Tatsächlich kam diese Unterstützung bei 92% der befragten Bewohner an, was die Leitung zu 100% und die Mitarbeiter zu 76% bestätigten.

Veränderungen im Alltag und Wahrnehmung von außen

93% der Bewohner gaben an, dass die Behandlungsangebote sie spürbar zu Veränderungen im Alltag angeregt hätten. Die Leitung schätzte die Wirkung der Behandlungsangebote durchweg positiv ein. Auch von den Mitarbeitern bewerteten 84% die Behandlungsangebote als förderlich, um Veränderungen im Alltag der Bewohner anzuregen. insgesamt kann von einer positiven Sicht auf die Wirkung ausgegangen werden. Tatsächlich gelangten mehr Bewohner bei der Frage, ob die Veränderungen auch nach außen hin – etwa für Angehörige – sichtbar werden, zu einer selbstkritischeren Einschätzung: Ein gutes Drittel (36%) stufte die Veränderungen als nicht oder kaum sichtbar ein. Die Leitungen (71%) und die Mitarbeiter (84%) schätzten die Erkennbarkeit dagegen optimistischer ein.

Behandlungsförderliches Betriebsklima

93% der Bewohner meinten, dass Konflikte untereinander oft oder fast immer an der Tagesordnung seien, nur ein Bewohner hielt sie für selten. Ebenso berichteten die Bewohner, wenn auch etwas weniger oft, von Konflikten zwischen Bewohnern und Mitarbeitern. Im Gegensatz dazu gelangten sowohl die Leitungen als auch die Mitarbeiter zu einer ausgewogeneren Sicht: Beide Gruppen bevorzugten den mittleren Bereich, d.h. Konflikte unter den Bewohnern würden manchmal oder oft vorkommen, aber weder nie noch ständig. Außerdem berichteten die Mitarbeiter häufiger von Konflikten mit den Bewohnern, jedoch nur in einem Fall als ständig. Konflikte können als genuiner „Rohstoff“ der sozialtherapeutischen Arbeit betrachtet werden, ohne gelingende Konfliktlösungen gäbe es kein soziales Lernen. Außerdem wurde gefragt, wie die Mitarbeiter im Vollzug in freien Formen auf die Bewohner zwischenmenschlich wirkten:

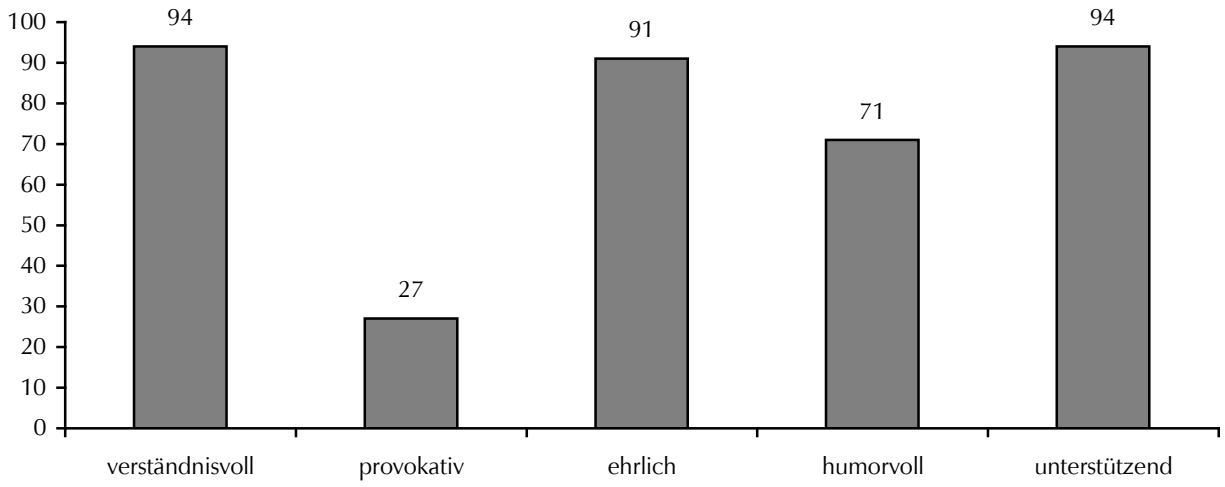

Abbildung 4: Wahrgenommene Softskills der Mitarbeiter im VifF (in % über alle befragten Gruppen)

Insgesamt wurde das Agieren der Mitarbeiter überwiegend als empathisch, hilfreich, oft auch humorvoll und eher selten als provokant wahrgenommen.

Übereinstimmend berichtete die überwältigende Mehrheit der Befragten (89%) mit den Effekten, die im VifF für die persönliche Entwicklung der Bewohner erzielt werden können, sehr oder äußerst zufrieden zu sein. Lediglich 11% schrieben ihm nur einen geringen Effekt zu. In den Freitexten wurden

als positive Effekte das Finden einer Arbeit und Wohnung sowie damit einhergehend eine verbesserte Selbstständigkeit genannt. Zudem wurde beschrieben, dass Handlungsalternativen erarbeitet werden konnten, die Perspektivübernahme für andere gesteigert wurde und der Kontakt zur Familie sowie soziale Beziehungen insgesamt verbessert werden konnten. Darüber hinaus wurden verbesserte Kritik-, Problemlöse- und Reflexionsfähigkeiten erwähnt.

Sämtliche Bewohner (100%) äußerten sich sehr oder äußerst zufrieden mit den Rahmenbedingungen im VifF. Der Umstand, dass sich niemand unzufrieden zeigte, deutet darauf hin, dass die Einrichtungen in Bezug auf Lebensqualität und Betreuung den Bedürfnissen und Erwartungen der Bewohner sehr gut entsprachen, die sich für diese Vollzugsform als geeignet erwiesen (d.h. ohne Berücksichtigung der Abbrecher und Rückverlegten). In den Freitexten äußerten sich die Bewohner insgesamt positiv über den VifF. Lediglich der Wunsch nach einem reduzierteren Programm zugunsten eines intensiveren Kontakts mit der Familie wurde geäußert. Einige Bewohner planten, den Kontakt zu den Einrichtungen auch nach ihrer Entlassung aufrechtzuerhalten, was die Einrichtungen als wertvolle, niedrigschwellige Anlaufstellen für Unterstützung bei zukünftigen Herausforderungen bzw. für die Nachsorge positionieren könnte. Dagegen zeigten sich 33% der Leitungspersonen und Mitarbeiter nur wenig zufrieden mit den Rahmenbedingungen, zwei Mitarbeiter (6%) sogar überhaupt nicht. Diese Minderheit deutet möglicherweise auf spezifische Unzufriedenheiten hin, z.B. in Bezug auf Arbeitsbelastung, Organisation, Kommunikation oder besondere Herausforderungen bei der Betreuung der Bewohner. Unzufrieden äußerten sich die Mitarbeiter in den Freitexten über die Kurzfristigkeit von Förderbescheiden, die finanzielle Sorgen auslösten und die Planbarkeit erschwerten.

Zusammenfassung und Ausblick

Der Vollzug in freien Formen im Konzert eines rational ausgerichteten Justizvollzugs

Der geschlossene Justizvollzug kann per Definition die Aufgabe, den Gefangenen zu einem verantwortungsbewussten straffreien Verhalten in Freiheit zu befähigen, nur ins eng gesetzten Grenzen verwirklichen. Wird das „Sicherheitsinteresse der Allgemeinheit“ nicht auf die Zeit der Inhaftierung reduziert, stellt sich die Frage, welche Eigenschaften und Fähigkeit der Gefangenen im Vollzug gestärkt und eingeübt werden sollten, damit die Allgemeinheit in ihm nach der Entlassung den gewünschten Nachbarn und Mitbürger akzeptiert und ihn willkommen heißt. Das Sicherheitsinteresse ernst zu nehmen und über den Tag der Entlassung aus dem Justizvollzug hinauszudenken, bedeutet für die Mehrheit der Gefangenen, dass es im Vollzug darauf ankommt, auf eine Unterbrechung der kriminogenen Verhaltensmuster sowie einen Zugewinn an Konflikfähigkeit und sozialer Verträglichkeit hinzuwirken.

Der Offene Vollzug erscheint zum einen in erster Linie geeignet für Straftäter, die wegen vergleichsweise geringfügiger Delikte – etwa Leistungserschleichung, Diebstahl, einfache Körperverletzung, minderschwere Formen von Sexualdelikten oder Konsum von Kinderpornographie – zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurden, wenn keine tiefergehenden psychologischen Probleme wie frühe Bindungsstörungen, Traumafolgestörungen oder Abhängigkeitserkrankungen den Weg zur Tatbegehung maßgeblich geebnet haben. Für diese Klientel wäre der geschlossene Vollzug als reguläre Form des Freiheits-

entzugs in aller Regel mit unverhältnismäßig hohen „Nebenkosten“ verbunden: Arbeitsplatz- und Wohnungsverlust, Trennung vom Partner bzw. der Familie (was auch eine Mitbestrafung der juristisch unbescholtenen Angehörigen bedeutet) sowie ggf. die Gefährdung infolge einer gemischten Unterbringung während der Haft mit Schwerverbrechern.

Zum anderen eignet sich der Offene Vollzug darüber hinaus zur Erprobung von Straftätern, die wegen gravierender Delikte wie Mord oder schwerer Körperverletzung zu langen Haftstrafen verurteilt wurden, im Rahmen der Entlassungsvorbereitung. Personen, die dieser Delikte schuldig gesprochen wurden, zeichnen sich in der Regel durch eine äußerst geringe Rückfallwahrscheinlichkeit aus; zugleich wird das bedrohte Rechtsgut – etwa das Leben oder die sexuelle Selbstbestimmung – so hoch geschätzt, dass die Öffentlichkeit auch nur einen einzelnen Rückfall als verheerend wahrnehmen würde. Daher verbietet sich in diesen Fällen eine Entlassung ohne vorherige Lockerungserprobung.

Der Offene Vollzug stellt demnach in mehrfacher Hinsicht sowohl für den Staat (Haushaltsführung) als auch für die Geschädigten (restorative justice) wie für den Verurteilten (Wiedereingliederung) eine Triple-Win-Situation dar. Es erscheint daher naheliegend, ihn per Verwaltungsvorschrift, Strafvollstreckungsplan und gerichtlichen Stellungsbefehl als regulären Vollzug für die oben umschriebene Klientel zu nutzen, d.h. in der Praxis von vornherein als Normalvollzug für die Mehrheit der zu Freiheitsstrafen Verurteilten anzusetzen und damit den resozialisierenden Maßnahmen den Vorrang vor den isolierenden zu gewähren, wie es etwa in der Schweiz mit flexiblen Übergängen zwischen den Vollzugsformen (geschlossen, offen, frei, SothA) praktiziert wird. Dass damit keine Einbußen an Sicherheit einhergehen, zeigen die Einweisungspraxis in NRW und Berlin ebenso wie der Blick in die skandinavischen Länder. In Zweifelsfällen hat das Gericht weiterhin die Möglichkeit, Gutachten zur Einschätzung der Psychopathologie anzufordern und bei Vorliegen schwerwiegender straftatbegünstigender oder mitverursachender Probleme vom Offenen Vollzug abzusehen. Bei unklaren Fällen, etwa bei Verdacht auf Flucht oder Entweichen, kann das Gericht nach skandinavischem Vorbild die elektronische Fußfessel (EAÜ) auch für die Zeit im Offenen Vollzug anordnen, um dem Sicherheitsinteresse der Allgemeinheit gerecht zu werden.

Für die Justizverwaltung ermöglicht die hier skizzierte Rangfolge der Vollzugsformen eine einfache, auch haushalterisch replizierbare Orientierung: Der geringste finanzielle Aufwand bei der höchsten Zahl an Probanden ist mit dem Offenen Vollzug verbunden. An zweiter Stelle sowohl hinsichtlich der Kosten als auch der Zahl der Bewohner stünde der Vollzug in freien Formen. An dritter Stelle folgt die intramurale Sozialtherapie, die in aller Regel aufgrund der zu vermutenden Psychopathologie der verurteilten Personen nicht per Verwaltungsvorschrift etc. im Offenen Vollzug beginnen kann, aber sich dem Behandlungsziel ausgesetzt sieht, den Klienten für gelockerte Formen des Vollzugs zu befähigen, damit möglichst sicher ist, dass sie sich auch nach der Entlassung legal in der Freiheit zurechtfinden. An vierter Stelle erst würde der geschlossene Vollzug für Verurteilte mit hoher Flucht- und Missbrauchsgefahr folgen, sowie an fünfter Stelle, hier nur am Rande erwähnt, die Sicherungsverwahrung in den äußerst seltenen Fällen, in denen sie vom Gericht angeordnet oder vorgesehen wurde.

Gegenwärtig ist anzunehmen, dass die Strafvollstreckung im geschlossenen Vollzug bei Personen, die wegen weniger gravierender Delikte verurteilt wurden, erst die Problemlagen schafft, die erneute Straftaten nach der Entlassung begünstigen. Auch der Vollzug in freien Formen verfügt momentan über

eine zu eng begrenzte Zahl an Plätzen, die seiner Rolle im Konzert der Vollzugsformen noch nicht gerecht wird.

Messbare Wirkungen bei der Zielgruppe

Die sächsischen Projekte des Vollzugs in freien Formen sind für den deutschen Justizvollzug ermutigend, insbesondere mit dem Blick auch auf weibliche Gefangenen und ihre spezifischen Bedürfnisse, etwa als Mutter. Dieser Beitrag soll dabei helfen, das Konzept des Vollzugs in freien Formen auch für Erwachsene im Gesamtsystem der Vollzugsformen bundesweit bekannt zu machen. Anhand der parallelen Befragung von Bewohnern, Mitarbeitern und Leitungspersonen, die in dieser Evaluationsstudie durchgeführt wurde, sowie auf Grundlage der qualitativen Interviews lassen sich im multiperspektivischen Schnittfeld Anhaltspunkte zu mutmaßlichen Wirkungen des pädagogischen Ansatzes im VifF feststellen:

In der Summe bewerteten die Bewohner ihren Aufenthalt im VifF meistens hilfreicher als das Weggesperrtsein in der JVA: Im VifF sehen sie sich weniger den „Subkultur(en) des Gefängnisses" (Joseph 2020, S. 40) ausgesetzt und es gelingt ihnen eher, ein legales Selbstbild und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Damit bieten die Einrichtungen des VifF im Sinne der Desistance-Forschung die Chance, Wende- oder Abkehrpunkte zu einer Neuorientierung der Verurteilten. Aspekte wie die Auseinandersetzung mit der eigenen Straffälligkeit und der Aufbau realistischer Zukunftsperspektiven deuten auf eine qualitative Transformation hin, die im geschlossenen Strafvollzug schwerer möglich ist. Die Wirkungen des pädagogischen Ansatzes im VifF zeigen sich in mehreren zentralen Bereichen:

1. **Problembewältigung:** Viele Bewohner geben an, dass die Ursachen für ihre Straffälligkeit am Ende des Aufenthalts kaum noch oder nur gering vorhanden seien.
2. **Teilnahme und Engagement:** Die Behandlungsangebote werden regelmäßig wahrgenommen, mit hoher intrinsischer Motivation und dem Ziel persönlicher Weiterentwicklung.
3. **Alltagsänderung:** Die Bewohner erleben spürbare Veränderungen in ihrem Alltag und Außenstehende nehmen diese Veränderungen wahr.
4. **Grundbedürfnisse und Lebenszufriedenheit (GLM):** In zentralen Lebensbereichen wie Arbeit, Wohnen, Finanzen und soziale Integration fühlen sich viele Bewohner durch den VifF gut unterstützt.
5. **Zwischenmenschliches Klima und unterstützende Beziehungen:** Die Mitarbeiter wirken auf die Bewohner überwiegend unterstützend, verständnisvoll und ehrlich.
6. **Stärkung der Selbstwirksamkeit:** Die Bewohner erleben persönliche Fortschritte und kleine Alltagserfolge, die ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstkontrolle fördern.
7. **Soziale Integration:** Die Beziehungen zur Familie und zu anderen Bewohnern verbessern sich und der Gemeinschaftssinn wird gestärkt.
8. **Reflexionsfähigkeit und Kritikfähigkeit:** Bewohner entwickeln die Fähigkeit zur Selbstreflexion, übernehmen mehr Verantwortung für ihr Handeln und zeigen mehr Problembewusstsein.
9. **Berufliche und schulische Perspektiven:** Möglichkeiten für Arbeit, Ausbildung und Praktika während des Aufenthalts tragen zur sozialen Reintegration bei.

10. **Reduzierte Rückfallgefahr:** Die Mehrheit der befragten Mitarbeiter sieht im VifF einen präventiven Effekt hinsichtlich der Rückfälligkeit, auch wenn dazu bislang systematische Langzeitstudien fehlen (außer für das „Seehaus"). Bei den jugendlichen und heranwachsenden Bewohnern im „Seehaus" war nach der Entlassung im Durchschnitt mindestens über ein Jahr eine deutliche Rückfallreduktion feststellbar.

11. **Verhaltensänderungen:** Es zeigen sich erkennbare Schritte in Richtung eines deliktfreien und eigenständigen Lebens, auch durch strukturierte Tagesabläufe und feste Regeln.

Insgesamt scheint sich der VifF trotz bestehender struktureller Herausforderungen als potentiell wirksames Instrument zur Resozialisierung zu erweisen. Durch die im Vergleich zur JVA stärker ausgeprägten Gruppenkonzepte und -prozesse sowie den familiären oder familienähnlichen Kontakt zu den Mitarbeitern und untereinander können die Bewohner qualitativ neue Beziehungserfahrungen realisieren. Auf diese Weise sind sie eher bereit, bisherige Annahmen und Werte zu hinterfragen und stattdessen soziale Kompetenzen zu erwerben, die es ihnen ermöglichen, mit ihrem Umfeld auf konstruktive Art und Weise in Kontakt zu treten. Durch die klare und verpflichtende Alltagsstrukturierung im VifF sowie den Kompetenzerwerb durch verpflichtende Aufgaben wird das Selbstwirksamkeitserleben unterstützt. Ebenso trägt die berufliche/schulische Förderung zu einem gesteigertem Selbstvertrauen bei. Die wertschätzende Haltung der Mitarbeiter den Bewohnern und ihren Leistungen gegenüber fördert sowohl das Wahrnehmen und Erkennen eigener Stärken als auch das Eingestehen eigener Schwächen. Die Spiegelung des Verhaltens auf konstruktive Art und Weise erleichtert einerseits eine bessere Selbstwahrnehmung, andererseits kann somit auch das Annehmen und Äußern von Kritik erlernt werden. Auch die verstärkte Orientierung nach außen, also Kontakte außerhalb des VifF, kann wirkungsreich sein, um die Motivation zu stärken, nach der Entlassung ein straffreies und geregeltes Leben führen zu wollen und erste Schritte dafür bereits jetzt einzuleiten.

Einbettung in ein „durchgehendes" Konzept der Prävention, Behandlung und Nachsorge

Jede Vollzugsform stößt in der Nachhaltigkeit ihrer Wirkungen an Grenzen, wenn sie nicht gekoppelt ist an ein übernehmendes Hilfenetzwerk. Eine lebensweltlich orientierte Nachsorge unterstützt insbesondere die Suche nach passendem Wohnraum, den Umgang mit Finanzen, den Einstieg in die Erwerbsarbeit, sonstige Beschäftigung oder Ausbildung, die Klärung familiärer und persönlicher Beziehungen sowie den Umgang mit Suchtmitteln und ggf. die Aufnahme einer Suchtberatung oder Entwöhnungstherapie.

Dabei stellt das Denken in (Un-) Zuständigkeitsbereichen wohl die häufigste Sollbruchstelle beim Übergang vom Justizvollzug in die Freiheit – und damit ins Sozialsystem – dar, die nicht selten einen sog. Drehtür-Effekt bewirkt: Indem die betreffende Person straffällig wird, „sprengt" sie die Familie oder bringt die Jugendhilfe an ihre Grenzen; gelingt es im Vollzug nicht, dieses Muster zu unterbrechen, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie als auch nach der Entlassung aus dem Vollzug erneut Straftaten begeht.

Bernd Maelicke (2009, 2011, 2014) betrachtet es als gesellschaftliche Aufgabe, für Kontinuität zu sorgen, die Motivation zur Mitarbeit zu wecken und stabilisierende Beziehungsangebote zu

unterbreiten. Dass es schwieriger ist, diese Zielsetzung beim Übergang vom Vollzug in die Freiheit zu verwirklichen als ausschließlich innerhalb des Vollzugs, liegt auf der Hand. Dabei gibt das Sächsische Strafvollzugsgesetz in § 3 Abs 2 hier progressiv vor, den Vollzug vom Ende her und über ihn hinaus zu denken: „Der Vollzug wirkt von Beginn an auf die Eingliederung der Gefangenen in das Leben in Freiheit hin." Um den Kreislauf zu durchbrechen, fordert der Dachverband der Bewährungshilfe (DBH) eine frühzeitige Einbeziehung ambulanter Kooperationspartner, mindestens sechs Monate vor der Entlassung und die nahtlose Fortsetzung in Haft begonnener Therapien in Freiheit (vgl. Peter Reckling 2014, S. 105). Doch auch, wenn diese Verzahnung gelingt, ist die Abstimmung zwischen der intramuralen Behandlung und der Nachsorge nicht garantiert. „Oft müssen Einrichtungen und Anstalten ‚blind' resozialisieren. Wissenstatbestände aus der Zeit vorher fehlen oft. Prognosen über die Zeit danach sind aus methodologischen Gründen schwierig. Was nötig wäre, ist die Möglichkeit des systemischen und fortschreibungsfähigen Diagnostizierens, damit jede und jeder im System möglichst in allen Phasen der ‚Resozialisierung' weiß, was zu beachten wäre für eine sinnvolle aktuelle Intervention gegenüber dem Klienten." (Strunk et al. 2011, S. 58)

Tatsächlich fällt die Sollbruchstelle beim Übergang aus dem geschlossenen Vollzug in die Freiheit schärfer aus als bei Entlassungen aus offenen oder freien Formen des Vollzugs. Strukturell bieten der Offene Vollzug und der Vollzug in freien Formen die Chance, die zur Wiedereingliederung erforderliche Nachsorge frühzeitig und mit maximaler Selbstverantwortung des Gefangenen auf den Weg zu bringen. Dabei können richterliche Auflagen im Entlassungsbeschluss stabilisierend sowohl auf die Mitwirkungsbereitschaft des Gefangenen in Freiheit als auch auf die Unterstützung der Entlassungsvorbereitung seitens der Mitarbeiter der Einrichtung wirken.

Insgesamt liegt das Potential des Vollzugs in freien Formen in der überschaubaren, familienähnlichen Struktur, die es den Bewohnern ermöglicht, den Freiheitsentzug stärker als im geschlossenen Vollzug für korrigierende interpersonelle Erfahrungen zu nutzen, Bindungsdefizite aus der biografischen Vergangenheit auszugleichen, soziale Kompetenz zu erwerben und legale Wege zur Lösung zwischenmenschlicher Konflikte zu erproben. Indem dieser Ansatz vom Jugendstrafvollzug in freien Formen auf Einrichtungen für Erwachsene beiderlei Geschlechts erweitert wurde, folgt Sachsen konsequent den humanistischen Leitlinien, die im Sächsischen Strafvollzugsgesetz und im Sächsischen Jugendstrafvollzugsgesetz seit der Föderalismusreform angelegt und „als mutig bis vorbildlich hervorzuheben" sind (Rathert 2011, S. 193). Der positive sozialpädagogische Handlungsansatz, der im Vollzug in freien Formen zur Geltung kommt, läßt sich durch die Berücksichtigung kriminalprognostischer Kriterien untermauern und festigen. Eine flexiblere Handhabung der Belegung in der Gesamtschau der verfügbaren Vollzugsformen, insbesondere der SothA und des in Sachsen weiterhin ausbaufähigen Offenen Vollzuges, sowie eine verbindlichere Verankerung der Nachsorge kann dazu beitragen, die Dauer der im Vollzug erreichten Wirkungen für die Resozialisierung und Legalbewährung zu stabilisieren.