

GEFANGENE  
**HELFE**  
**JUGEND-**  
**LICHEN**  
SCHWEIZ

# WIEDEREINGLIEDERUNG VON EHEMALIGEN GEFANGENEN IN DEN ARBEITSMARKT

EINE ARBEITSGRUNDLAGE ZUHANDEN DES VEREINS „GEFANGENE  
HELFE JUGENDLICHEN, SCHWEIZ“

## PROJEKTBERICHT

TANJA LABHARDT UND LISA BETTONI

HOCHSCHULE LUZERN – SOZIALE ARBEIT

EINGEREICHT AM: 11.02.2024

# **Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt**

## **Eine Arbeitsgrundlage zuhanden des Vereins «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz»**

Projektzeitraum von April 2023 bis Februar 2024

### **Tanja Labhardt und Lisa Bettoni**

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
Studienrichtung Sozialarbeit

Begleitperson: Prof. Dr. Sven Huber

Eingereicht am: 11.02.2024

Diese Arbeit wurde am 11.02.2024 an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

---

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

---

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

---

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive  
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



**Urheberrechtlicher Hinweis:**

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

**Sie dürfen:**



**Teilen** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

**Zu den folgenden Bedingungen:**



**Namensnennung** — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



**Nicht kommerziell** — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



**Keine Bearbeitungen** — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

**Keine weiteren Einschränkungen** — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

# Abstract

Dieser Projektbericht beschreibt die Umsetzung des Projektes zum Thema «Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt». Der Auftraggeber ist der Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz». Für diesen wird eine Arbeitsgrundlage in Form einer Broschüre entwickelt, welche ihm für die Weiterarbeit im Bereich der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt dienen soll und förderliche sowie hinderliche Faktoren bei dieser Wiedereingliederung beleuchtet.

Methodisch wird so vorgegangen, dass mit männlichen ehemaligen Gefangenen und Arbeitgeber\*innen qualitative Interviews anhand eines Leitfadens durchgeführt werden. Die Interviews wertet das Projektteam im Anschluss nach der Inhaltsanalyse von Mayring aus. Vorab findet eine detaillierte Literaturrecherche statt, um mit der Thematik vertraut zu werden und eine passende Fragestellung für die Interviews herausarbeiten zu können. Der Fokus wird dabei auf die Themen Stigmatisierung, Arbeit, good-practice-Beispiele, Statistiken und das Strafvollzugssystem in der Schweiz gelegt. Nebst den Interviews tauscht sich das Projektteam mit unterschiedlichen involvierten Fachpersonen aus, welche von ihrem Wissen und ihren Erfahrungen in Bezug auf die Thematik berichten können.

Der theoretische Zugang erfolgt über die Lebensbewältigung nach Lothar Böhnisch. Das Konzept strebt nach Selbstwirksamkeit und sozialer Anerkennung in kritischen Lebenssituationen. Die Verbindung zum Projekt wird insofern hergestellt, als der Übergang von der Haft in die Arbeitswelt als ein kritisches Lebensereignis betrachtet wird.

# Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und aktuelle Situation .....	7
1.1	Der Gesamtprozess des Freiheitsentzuges in der Schweiz .....	7
1.2	time2work – Austausch mit dem Stellenleiter Claudio Carletti .....	9
1.3	Haus Lägern - Austausch mit Peter Fehr und Michael Pfleghaar .....	11
1.4	Statistiken .....	13
1.5	Kosten .....	16
2	Problemstellung/Fragestellung.....	17
3	Projektmotivation und -begründung .....	17
4	Aufbau des Berichts .....	18
5	Analyse der Situation - Theoretischer Bezugsrahmen .....	18
5.1	Lebensbewältigung Lothar Böhnisch .....	18
5.1.1	Psychodynamische Dimension.....	18
5.1.2	Soziodynamische Dimension.....	19
5.1.3	Gesellschaftliche Dimension .....	20
5.2	Labeling-Ansatz .....	21
5.3	Arbeit(slosigkeit)/Funktionen der Arbeit .....	23
6	Bestimmung, Bewertung und Begründung des Handlungsbedarfs aus Sicht der Sozialen Arbeit.....	23
7	Projektmethodische Fundierung .....	24
7.1	Zielgruppe .....	24
7.2	Ziele.....	25
7.3	Projektaufbau .....	28
7.4	Projekttablauf.....	29
7.5	Kosten .....	33
8	Vorgehen gemäss der qualitativen Forschungsmethodik nach Mayring .....	33
8.1	Bestimmung des Ausgangsmaterials .....	34
8.1.1	Schritt 1: Festlegung des Materials – Sampling .....	34
8.1.2	Schritt 2: Analyse der Entstehungssituation - Durchführung der Interviews.....	36
8.1.3	Schritt 3: Formale Charakteristika des Materials - Transkript.....	37
8.2	Fragestellung.....	37
8.3	Vorgehensweise.....	38
8.4	Kodierung.....	38

8.5	Revision der Kategorien .....	38
8.6	Endgültiger Materialdurchgang .....	38
8.7	Interpretation nach dem Modell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse .....	39
9	Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse .....	50
9.1	Lebensbewältigung nach Lothar Böhnisch.....	50
9.2	Labeling-Ansatz .....	50
9.3	Funktionen der Arbeit.....	51
10	Evaluation und Sicherung der Nachhaltigkeit .....	52
10.1	Formative Evaluation .....	52
10.2	Summative Evaluation .....	52
10.2.1	Wirklichkeit .....	52
10.2.2	Wirkung.....	52
10.2.3	Wünschbarkeit .....	52
10.2.4	Verträglichkeit.....	53
10.2.5	Wirksamkeit .....	53
10.3	Selbstevaluation.....	53
10.3.1	Daumen: Das war super!.....	54
10.3.2	Zeigefinger: Das könnte man besser machen!.....	54
10.3.3	Mittelfinger: Das hat mir nicht gefallen!.....	54
10.3.4	Ringfinger: Das nehme ich mit!.....	54
10.3.5	Kleiner Finger: Das kam zu kurz! .....	54
10.4	Nachhaltigkeit .....	54
11	Schlussfolgerungen und Perspektiven .....	56
12	Verzeichnisse .....	58
12.1	Literaturverzeichnis .....	58
12.2	Abbildungsverzeichnis .....	60
12.3	Tabellenverzeichnis.....	60
13	Anhang.....	61

# 1 Ausgangslage und aktuelle Situation

## 1.1 Der Gesamtprozess des Freiheitsentzuges in der Schweiz

Dieses Projekt beleuchtet die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt nach dem Straf- oder Massnahmenvollzug. Um einen Überblick über den Gesamtprozess des Freiheitsentzuges zu erhalten und um einordnen zu können, wie man überhaupt an diesen Punkt gelangt, dient die folgende vereinfachte Erläuterung.

Unbedingte Freiheitsstrafen erfolgen in der Schweiz normalerweise anhand des **Progressionsvollzugs**. Das bedeutet, dass den inhaftierten Personen Vollzugsöffnungen, also Lockerungen gewährt werden, um sie Schritt für Schritt auf die Wiedereingliederung vorzubereiten. Unbedingte Freiheitsstrafen werden im Kanton Zürich hauptsächlich im Gefängnis Affoltern, im Vollzugszentrum Bachtel, in der Halbgefängenschaft Winterthur und in der Justizvollzugsanstalt Pöschwies vollzogen (Kanton Zürich, 2023b).

Verurteilte Personen, welche fluchtgefährdet sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit eine erneute Straftat begehen, kommen zu Beginn in den **geschlossenen Vollzug** (Art. 76 Abs. 2 StGB).

Im **offenen Vollzug** bestehen beschränkte Aufsichts- und Kontrollmöglichkeiten, weshalb der offene Vollzug nur geeignet ist, wenn davon ausgegangen werden kann, dass eine Person in diesem offeneren Setting nicht entflieht oder erneut straffällig wird. Es ist möglich, dass ein Häftling von der geschlossenen in eine offene Anstalt wechselt oder aber direkt nach der Verurteilung den offenen Vollzug antreten kann.

Das **Arbeitsexternat** (AEX) und **Wohn- und Arbeitsexternat** (WAEX) stellen im Anschluss an den offenen Vollzug Vorstufen einer Entlassung dar. Beim AEX geht die Person ausserhalb der Einrichtung einer Arbeit nach und muss jeweils am Feierabend und in der Freizeit zurückkehren (Art. 77 StGB). Das Wohn- und Arbeitsexternat beinhaltet zusätzlich noch das externe Wohnen, jedoch bestehen weiterhin Anordnungen seitens der Justiz. Wenn die Person gegen die Regeln verstösst, führt dies zu einer Rückversetzung in den Straf- oder Massnahmenvollzug (SKJV, 2023).

Eine weitere Lockerungsform in der letzten Phase der Strafverbüsung stellt das Electronic Monitoring dar. Dies ist ein sogenannter «überwachter Hausarrest» und kann auch eine Alternative zum AEX oder WAEX darstellen (SKJV, 2023).

Nach Verbüßung von zwei Dritteln der Strafe, niedriger Rückfallgefahr und angemessenem Verhalten im Vollzug, ist eine **bedingte Entlassung** möglich. Diese wird mit einer **Probezeit** verbunden und wenn nötig mit einer **Bewährungshilfe** kombiniert. Weisungen oder **Auflagen** wie beispielsweise Termine bei dem oder der Psycholog\*in, Sozialarbeiter\*in oder das Absolvieren von Drogentests aufgrund der Weisung zur Abstinenz (Kanton Zürich, 2023b). An dieser Stelle des Prozesses setzt dieses Projekt an, mit dem Ziel, Faktoren aufzuzeigen, welche diesen Übergang von der Entlassung in ein deliktfreies Leben unterstützen oder allenfalls auch behindern.

Sofern die ehemaligen Gefangenen nach der Haft nicht direkt eine Anstellung finden, können sie beim **Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)** einen Anspruch auf Taggelder geltend machen (Art. 27 Abs. 4 AVIG). Normalerweise muss für einen Bezug während mindestens zwölf Monaten in den letzten zwei Jahren einbezahlt worden sein. Art. 14 Abs. 1 lit. c AVIG sieht jedoch eine Beitragsbefreiung von der Erfüllung der Beitragszeit vor, wenn es einer Person aufgrund eines Aufenthaltes in einer schweizerischen Haftanstalt oder ähnlichen Einrichtung in den letzten zwei Jahren nicht möglich war, während mehr als zwölf Monaten in einem Arbeitsverhältnis zu stehen. Eine Voraussetzung für den Anspruch der 90 Taggelder ist jedoch die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 AVIG. Der Anspruch muss zudem von dem ehemaligen Gefangenen gemäss Art. 20 AVIG selbst geltend gemacht werden, was aufgrund der hochschwelligen bürokratischen Angelegenheiten unter Umständen eine grosse Hürde darstellt. Nach Ausschöpfung des Taggeldes, welches sich gemäss SECO (2021) je nach Ausbildung, Alter und Unterhaltspflicht auf 40 bis maximal 153 Franken pro Tag beläuft, bleibt, sofern kein Vermögen vorhanden ist, schlussendlich lediglich noch der Gang zur **Sozialhilfe** übrig, um weiter finanzielle Unterstützung erhalten zu können (S. 21). Da im Rahmen dieses Projektes nur ehemalige Gefangene, welche eine Arbeitsfähigkeit aufweisen, berücksichtigt werden, wird nicht auf die Unterstützungsmöglichkeiten der Invalidenversicherung eingegangen.

Ein weiteres Angebot, welches frühestens ab dem Zeitpunkt des AEX in Anspruch genommen werden kann, ist die Stellenvermittlung «**time2work**», welche im nachfolgenden Abschnitt genauer erklärt wird.

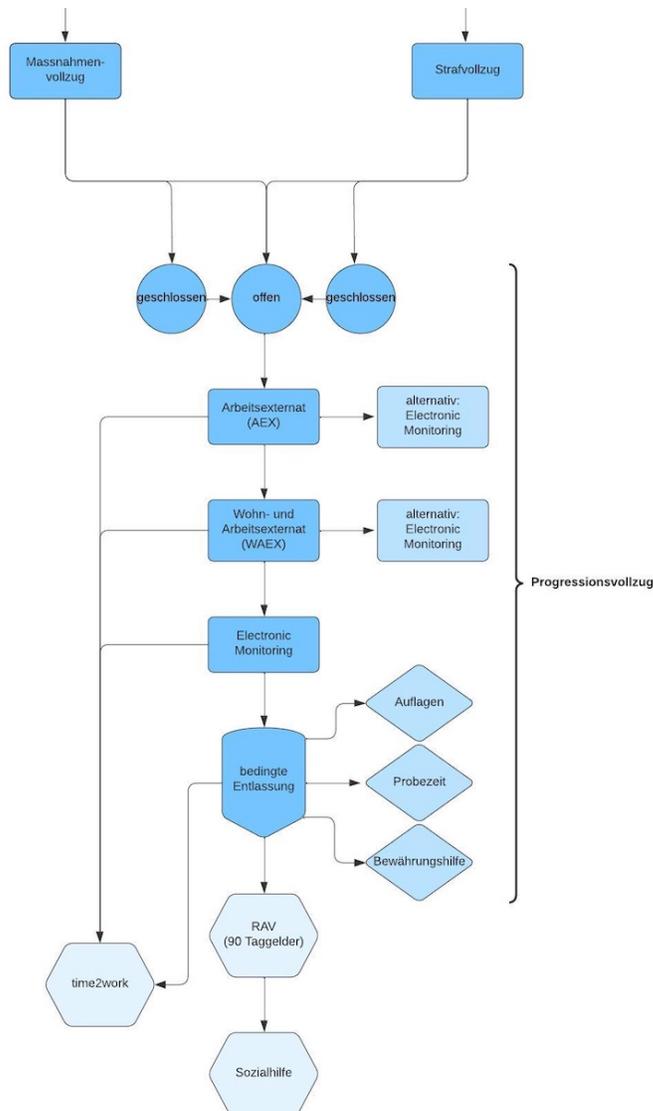


Abbildung 1: Provisionsvollzug (eigene Darstellung in Anlehnung ans SKIV)

## 1.2 time2work – Austausch mit dem Stellenleiter Claudio Carletti

Das Angebot von «time2work» richtet sich an ehemalige Gefangene, welche in der Lage sind, einer Anstellung mit einem Pensum von mindestens 50 % nachgehen zu können (in der Regel auf dem ersten Arbeitsmarkt). «time2work» ist einerseits eine Abklärungsstelle und andererseits eine Stellenvermittlung. Damit zum Zeitpunkt der Entlassung gleich mit der Suche nach einer passenden Stelle gestartet werden kann, erfolgt die Zuweisung durch Fachpersonen des Justizvollzuges optimalerweise noch während der letzten Vollzugsphase. Nach der Zuweisung wird die Arbeitsmarktfähigkeit abgeklärt. Wenn diese gegeben ist, folgt das Einholen einer Kostengutsprache und die Stellensuche beginnt. In der Regel dauert die Unterstützung durch «time2work» drei Monate und wird durch den Justizvollzug, die Sozialhilfe oder

andere Kostenträger wie das RAV oder die SVA im Rahmen einer IV-Wiedereingliederung finanziert (time2work, ohne Datum, S. 2–3).

Um die Erfahrungen einer Fachperson, welche sich konkret mit der Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt auseinandersetzt, abholen zu können, tauschte sich das Projektteam am 09.08.2023 per Zoom mit dem Stellenleiter von «time2work» Claudio Carletti aus. Um die Informationen festhalten zu können, wurde das Gespräch protokolliert. Im Folgenden wird die Situationseinschätzung aus der Sicht von Herrn Carletti erläutert.

Herr Carletti berichtet von seiner Tätigkeit bei «time2work» und betont immer wieder, dass dabei stets Einzelfallarbeit gefragt sei. Seine Klientel weisen eine starke Heterogenität auf, weshalb immer individuell geprüft werden muss, welche Voraussetzungen eine Person mitbringt und wie oder wohin diese vermittelt werden könnte. Als Veranschaulichung der unterschiedlichen Bedürfnisse erwähnt er zum Beispiel ältere, gut ausgebildete Schweizer, welche aufgrund der Überqualifizierung nicht bereit sind, eine zur Verfügung stehende Stelle, beispielsweise auf dem Bau, anzutreten. Zum anderen gibt es Personen, die solche Arbeiten gerne machen würden, jedoch aufgrund von körperlichen und psychischen Faktoren nur beschränkt belastbar sind und sich deshalb für diesen Bereich nicht eignen.

Er äussert zudem, dass durch den Vollzug und dessen klar geregelten Abläufe die Selbständigkeit der Gefangenen schwindet. Bei einer Entlassung muss diese erst wieder neu erlernt werden.

Ein weiteres Hindernis für die erfolgreiche Wiedereingliederung sieht er darin, dass EFZ-Ausbildungen während des Vollzugs nur bei sehr langen Haftdauern in Betracht gezogen werden. Aktuell fehlt es im System an der Möglichkeit, dass Inhaftierte eine Lehre im Vollzug beginnen und nach der Haftentlassung nahtlos in der freien Wirtschaft weiterführen können. Des Weiteren entspricht das Angebot der Tätigkeiten innerhalb der Haft teilweise gar nicht mehr den gefragten Stellen auf dem Arbeitsmarkt.

Er persönlich würde Kurzqualifizierungen, welche bei kürzeren Haftstrafen innerhalb des Gefängnisses absolviert werden können, als eine gute Möglichkeit erachten. Dies könnte einen Anreiz in Form von Erfolgserlebnissen bei den Inhaftierten schaffen und ihnen gleichzeitig bessere Voraussetzungen für die Wiedereingliederung bieten. Er meint, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema «Arbeit nach der Haft» schon früher im Vollzug stattfinden sollte. Als «best-practice Beispiel» erwähnt er die JVA Fuhsbüttel in Hamburg, welche den Schwerpunkt während des gesamten Vollzugs auf «Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung» legt. Aufgrund der drei verschiedenen Stafvollzugskonkordate in der

Schweiz sind die Infrastrukturen und die Konzepte bezüglich Wiedereingliederung nicht überall gleich, was zu sehr unterschiedlichen Ausgangslagen für die Gefangenen nach der Haft führt.

Ein hilfreicher Faktor bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist seiner Erfahrung nach die extrinsische Motivation. Dies kann beispielsweise eine Partnerschaft, ein Kind oder die Angst vor einer drohenden Ausschaffung sein. Wenn die ehemaligen Gefangenen zudem, unabhängig von ihrer Straftat, Einsicht für ihr Fehlverhalten und ein gewisses Mass an Reue zeigen, erhöht dies die Bereitschaft der Arbeitgebenden, Hand bei der Wiedereingliederung zu bieten.

Der häufigste Grund, weshalb eine erfolgte Vermittlung scheitert, ist nach seiner Erfahrung der Rückfall von der ehemaligen gefangenen Person in eine Suchtabhängigkeit. Dies führt in der Regel zu einem Stellenabbruch und zum Verlust der Vermittlungsfähigkeit.

Bei der Akquirierung von Arbeitgebenden setzt Herr Carletti ganz klar auf persönliche Kontakte und direkte Anfragen per Telefon. Zudem hatte er bisher bei kleineren Betrieben deutlich mehr Erfolg als bei grösseren. Am schwierigsten ist die Eingliederung von Sexualstraftätern, da dieses Delikt in der Gesellschaft stark verpönt ist. Externe Termine, welche die ehemaligen Gefangenen aufgrund von Auflagen wahrnehmen müssen, stellen bei der Anstellung eine weitere Schwierigkeit dar. Diese stets zu berücksichtigen, verlangt ein gewisses Entgegenkommen der Arbeitgebenden. Dennoch betont Herr Carletti, dass die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen der Firma auch einen Mehrwert bringen soll und nicht per se als ein soziales Engagement verstanden werden darf.

### 1.3 Haus Lägern - Austausch mit Peter Fehr und Michael Pfleghaar

Das Projektteam besuchte am 25. September 2023 den Leiter des Haus Lägern Peter Fehr und dessen Arbeitskollegen Michael Pfleghaar in Regensdorf und tauschte sich mit diesen Fachpersonen aus. Die Inputs dieses Treffens wurden mithilfe eines Protokolls festgehalten. Unter dem Dach des Haus Lägern, welches zur JVA Pöschwies gehört, sind offener Vollzug, Arbeitsexternat und Wohn- und Arbeitsexternat angegliedert und es bietet insgesamt Platz für 23 Personen. Die Häftlinge, welche im Haus Lägern wohnen, können unter anderem auf Unterstützung bei der Wohnungs- und bei der Arbeitssuche zählen. Zudem stellt es ein Lernfeld dar, welches die Personen auf eine Rückkehr in den «normalen» Alltag vorbereiten soll (Kanton Zürich, 2023c).

Durch Peter Fehr und Michael Pfleghaar erhält das Projektteam Kontaktangaben von Arbeitgebenden, die sich nach Vorabklärung von Michael Pfleghaar zu einem Interview bereit erklären. Genaueres zum Sampling, sprich zur Stichprobe wird im entsprechenden Kapitel erläutert.

Peter Fehr und Michael Pfleghaar befassen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit der Wiedereingliederung der Gefangenen in den Arbeitsmarkt und konnten dem Projektteam aufzeigen, wie der Prozess im Rahmen des Arbeitsexternates genau abläuft: Die Akquirierung von Arbeitgeber\*innen, welche bereit sind, Gefangene aus dem Haus Lägern anzustellen, erfolgt meistens durch das direkte Nachfragen bei den entsprechenden Unternehmen, ob die Anstellung eines Häftlings in Betracht gezogen wird. Peter Fehr und Michael Pfleghaar ermutigen die potenziellen Arbeitgeber\*innen, von denen sich viele im Raum Regensdorf befinden, erst einmal die in Frage kommende gefangene Person kennenzulernen und dann eine Entscheidung zu treffen, ob eine Anstellung möglich ist. Die Erfolgsquote bei kleineren Unternehmungen ist markant höher als bei grossen Firmen, da KMU's meist flachere Hierarchien haben und die Person, welche bezüglich einer Anstellung die Entscheidungskompetenz hat, oft direkt erreicht werden kann. Wenn eine Ausbildung vorhanden ist, gestaltet sich die Vermittlung ebenfalls viel einfacher. Bei Personen, die sich bereits über einen langen Zeitraum, ungefähr während einer Dauer von 18 Jahren, in Haft befinden, besteht jedoch teilweise die Schwierigkeit, dass für die vor der Haft absolvierten Ausbildungen aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes gar keine Stellen mehr vorhanden sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Häftling den Beruf des Druckermeisters gelernt hat. Aufgrund dieser Tatsache ist gemäss den Erfahrungen von Peter Fehr und Michael Pfleghaar die Wiedereingliederung bei Häftlingen, die sehr lange in Haft waren, eine grössere Herausforderung.

In jenen Branchen, in denen oft Arbeitskräfte gesucht werden, ist die Vermittlung, auch ohne vorhandene Ausbildung, am einfachsten. Konkret sind dies die Gastronomie, die Logistik, der Garten- und der Strassenbau sowie die handwerklichen Berufe. Am schwierigsten gestaltet sich die Vermittlung bei jenen Gefangenen, die ein Sexualdelikt begangen haben, besonders dann, wenn Kinder involviert waren. Hier wird dann jeweils versucht, mit der entsprechenden Firma eine Vereinbarung zu treffen, dass sich die Person erst vorstellt und zu einem Probearbeiten kommen kann, bevor das Delikt offengelegt wird (M. Pfleghaar & P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Der Kanton Zürich bietet Lernprogramme an, welche zum Beispiel die Auftrittskompetenz während eines Bewerbungsgesprächs fördern sollen (Kanton Zürich, 2023d). Die Teilnahme ist im Normalfall jedoch freiwillig. Wenn es schliesslich zu einem Arbeitsverhältnis kommt, wird meist zuerst ein Praktikumsvertrag abgeschlossen, bevor es zu einer definitiven Anstellung kommt. Teilweise werden im Vorfeld auch erst ein paar Schnupperwochen abgewartet (M. Pfleghaar & P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Peter Fehr und Michael Pfleghaar berichten dem Projektteam weiter, wie wichtig die Sensibilisierung von Arbeitgebende in Bezug auf die Anstellung von ehemaligen Gefangenen ist. Zu diesem Zweck sind auch bereits mehrere Vernetzungstreffen, unter anderem mit der Industrievereinigung Regensdorf organisiert worden, bei welchen sich die Arbeitgebenden bisher sehr interessiert und offen zeigten (M. Pfleghaar & P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Auf die Frage des Projektteams, was am progressiven Strafvollzug verbessert werden könnte, antworteten beide, dass die Möglichkeit, in Haft eine Ausbildung zu absolvieren, erweitert werden sollte. So sollte auch bei kürzeren Haftstrafen die Option bestehen, eine Ausbildung zu absolvieren, selbst wenn diese nicht während der Haftzeit beendet werden kann. Der Fokus müsste dabei aber auf zukunftsorientierten Ausbildungen, wie zum Beispiel Solarpraktiker\*innen liegen. Beide sind zudem der Meinung, dass die Haftdauer im geschlossenen Vollzug verkürzt und dafür jene im Arbeitsexternat und im offenen Vollzug verlängert werden sollte. Letzterer dauert aktuell in der Regel drei bis zwölf Monate (SKJV, 2023). Zudem sehen sie Potenzial darin, dass mehr Kurse, wie zum Beispiel jener für den Staplerführerschein, angeboten werden (M. Pfleghaar & P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Während des Vollzugs sind die Gefangenen verpflichtet zu arbeiten. Peter Fehr berichtet aber von meist grosser Demotivation, da sie nicht bereit sind, für das «System der Justiz» zu arbeiten. Er findet, dass das Ausüben einer Tätigkeit mit etwas Positiven wie beispielsweise der Möglichkeit, im Rahmen eines Hafturlaubes öfters nach Hause gehen zu können, belohnt werden soll (M. Pfleghaar & P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Nach diesem persönlichen Austausch hat das Projektteam am 16. November 2023 nochmals bei Peter Fehr angerufen, um konkrete Zahlen bezüglich der bereits akquirierten Arbeitgeber\*innen zu erfahren. Zu dem erwähnten Zeitpunkt waren 15 Personen aus dem Haus Lägern bei externen Arbeitgeber\*innen beschäftigt. Kontaktpersonen von Firmen, die eventuell bereit wären, einen ehemaligen Gefangenen einzustellen, sind aktuell bis zu ungefähr 100 vorhanden (P. Fehr, Telefonat, 2023, 16. November).

#### 1.4 Statistiken

Der auftraggebende Verein hat dem Projektteam bereits beim ersten Austauschtreffen mitgeteilt, dass es für ihn einen Mehrwert darstellen würde, wenn im Rahmen der Recherche konkrete Zahlen in Bezug auf die Rückfallquote mit vorhandener beziehungsweise ohne vorhandene Arbeitsstelle präsentiert werden könnten. Bisher ist es dem Verein noch nicht gelungen, entsprechende Daten ausfindig zu machen. Sollte sich herausstellen, dass solche Zahlen nicht zugänglich sind, gab der Verein dem Projektteam alternativ

den Auftrag, herauszufinden, warum diese Daten nicht erstellt werden. Den beiden Projektleitenden war es ein Anliegen, diesem Wunsch nachzukommen, weshalb sie anhand verschiedener Internetquellen recherchiert haben. Allerdings konnten auch sie keine Statistiken finden, welche einen Bezug zwischen dem Thema Arbeit und der Rückfälligkeit nach der Haft in der Schweiz herstellen.

Um genauer ergründen zu können, weshalb keine Zahlen zu finden sind, kontaktierte das Projektteam zum einen die Amtsleiterin Mirjam Schlup und den stellvertretenden Amtsleiter Jérôme Endrass vom Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung (JuWe). Eine Rückmeldung erhielt es von Dr. Joëlle Albrecht, da die Anfrage an sie weitergeleitet wurde. Frau Albrecht ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Forschung und Entwicklung beim JuWe. Beim darauffolgenden Austausch per Zoom teilt sie dem Projektteam mit, dass es im Kanton Zürich bis anhin keine konkreten Zahlen in Bezug auf die Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt existieren. Aktuell ist zwar eine Studie geplant, allerdings handelt es sich dabei voraussichtlich um eine prospektive Längsschnittstudie, sodass Ergebnisse erst in einigen Jahren vorhanden sein werden. Joëlle Albrecht berichtet dem Projektteam weiter, dass es aufwändig sei, die eingangs erwähnten Zahlen zu erheben, da es sich um besonders schützenswerte Personendaten handle und Forschungsprojekte daher vielen Kriterien genügen müssten, was die Projekte auch sehr ressourcenintensiv werden lässt. Zudem sei es in der Schweiz schwierig, ausreichende Stichproben für quantitative Studien in diesem Bereich zu erheben, da die Schweiz ein kleines und eher kriminalitätsarmes Land sei (J. Albrecht, persönliche Mitteilung, 2023, 7. August).

Auch beim Besuch im Haus Lägern in Regensdorf wird das Gespräch auf das Thema Zahlen gelenkt. Peter Fehr sagt uns, dass konkrete Zahlen bezüglich der Rückfälligkeit der ehemaligen Häftlinge, welche nach dem Vollzug eine Stelle haben im Vergleich zu jenen, welche keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, fehlen. Er wisse auch von keiner Erhebung, welcher in diesem Bereich geplant wäre. Eine Schwierigkeit stellt insbesondere dar, dass ein gewisser Prozentsatz der ehemaligen Häftlinge direkt nach der Entlassung ins Ausland ausgewiesen wird und folglich ein erneutes Delikt nicht in einer Schweizer Statistik auftauchen würde (P. Fehr, persönliche Mitteilung, 2023, 25. September).

Neben diesen beiden Versuchen, durch Personen, welche im Bereich der Wiedereingliederung tätig sind oder einen Bezug zu diesem haben, sucht das Projektteam auch noch selbst nach Zahlen. Das Bundesamt für Statistik (BFS) stellt lediglich Statistiken zu Verfügung, welche unter anderem aufzeigen, wie viele Personen sich in Haft befinden beziehungsweise in den früheren Jahren befanden und welche Sanktionen

prozentual wie oft vollzogen werden<sup>1</sup>. Ausserdem hat das Projektteam eine Tabelle gefunden, welche den Insassenbestand in Bezug auf die Haftform beleuchtet (siehe hierzu Abbildung 2).

## Insassenbestand nach Haftform

Insassenbestand nach Haftform



<sup>1</sup> Total inkl. andere Haftformen

<sup>1</sup> gegenüber der vorhergehenden Ausgabe berichtigt bzw. Rektifiziert

Stand der Datenbank: 22.03.2023

Abbildung 2: Insassenbestand nach Haftform (Bundesamt für Statistik, 2023)

Seit 2006 berechnet das BFS eine Wiederverurteilungsrate für erwachsene Personen und Minderjährige, bei welchen eine Freiheitsstrafe höchstens sechs Monate dauerte (Bundesamt für Statistik, 2023). Zahlen, welche eine Verbindung zwischen dem (nicht) Vorhandensein einer Erwerbsarbeit und der Rückfallquote beziehungsweise dem Rückfallrisiko herstellen, werden jedoch keine genannt.

Einzig in einer Studie aus dem Kriminologischen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen wird erwähnt, dass Straftlassene, welche erwerbslos sind, zu 80–90 % rückfällig werden. Demgegenüber sind es bei

<sup>1</sup> Gefunden auf <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/justizvollzug/inhaftierte-erwachsene.html>

jenen Personen, welche nach der Haft einer Erwerbstätigkeit nachgehen, lediglich 33 % (Wirth, 2009, S. 77).

## 1.5 Kosten

Die erfolgreiche Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt spielt sowohl für die individuelle Rehabilitation als auch für die Gesellschaft als Ganzes eine entscheidende Rolle. Gelingt die Eingliederung nämlich nicht, kann dies nicht nur die betroffene Person erneut negativ beeinträchtigen, sondern auch erhebliche gesellschaftliche Kosten verursachen. Die folgenden zusammengetragenen Fakten verdeutlichen diese Aussage.

Gemäss Art. 380 Abs. 1 StGB tragen die Kantone die Kosten für den Straf- und Massnahmenvollzug. Ein Tag im Normalvollzug in der geschlossenen Einrichtung JVA Pöschwies bindet Kosten von 321 Fr. pro Insassen. Die Kosten können aber je nach Abteilung und Umfang an Sicherheitsmassnahmen auf bis 805 Fr. ansteigen (Ostschweizer Strafvollzugskonkordat, 2020, S. 1).

Im offenen Vollzug, wie beispielsweise im Haus Lägern beträgt die Tagespauschale 233 Fr. Der Aufenthalt einer Person, die sich im Arbeitsexternat befindet, kostet noch 134 Fr. pro Tag (Ostschweizer Strafvollzugskonkordat, 2020, S. 1). Wenn diese Person dann nach der Entlassung ihren Anspruch beim RAV geltend macht, erhält sie maximal 90 Taggelder. Diese betragen 80 % des Pauschalbetrags, der sich je nach Ausbildung, Alter und Unterhaltspflicht auf 153 Fr., 127 Fr., 102 Fr. oder 40 Fr. pro Tag bemisst (SECO, 2021, S. 14). Folglich entstehen für die 90 Tage insgesamt Kosten in der Höhe von 2880 Fr. bis zu 11 016 Fr. pro Häftling. Findet die Person innerhalb dieser drei Monate keine Stelle, kann sie gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe, sofern sie weniger als 4000 Fr. an Vermögen besitzt, Sozialhilfe beantragen (SKOS-RL D.3 Abs. 1). Die Sozialhilfe übernimmt die materielle Grundsicherung, welche sich aus dem Grundbedarf für den Lebensunterhalt (GBL), den Wohnkosten und den Kosten des medizinischen Grundbedarfs zusammensetzt. In der Stadt Zürich wären dies monatlich für einen 1-Personen-Haushalt 1 031 Fr. für den GBL, 1 200 Fr. für die Miete sowie die Franchise und den Selbstbehalt der obligatorischen Krankenversicherung (Kanton Zürich, 2023e; Stadt Zürich, 2020, S. 1; Kanton Zürich, 2021). Die materielle Grundsicherung umfasst folglich Kosten in der Höhe von etwa 2 600 Fr. pro Monat pro Person. Der Anspruch auf Sozialhilfe ist zeitlich nicht begrenzt, weshalb eine lange Abhängigkeit aufgrund eines fehlenden Einkommens unter Umständen hohe Kosten verursachen kann. Die höchsten Kosten entstehen jedoch, wie eingangs dieses Abschnittes dargelegt wurde, wenn die Person rückfällig wird und deshalb wieder in eine Haftanstalt muss.

## 2 Problemstellung/Fragestellung

Wie bereits oben erwähnt, stellt es für einen ehemaligen Häftlinge eine grosse Herausforderung dar, nach der Haft wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Trotz dessen, dass der Fokus seitens der Justiz auf der Wiedereingliederung liegt und es bereits einige Unterstützungsangebote gibt, finden viele Betroffene keine Stelle. Dieses Projekt beleuchtet einerseits die Prozesse und bestehenden Angebote der Justiz und holt andererseits die Sicht der ehemaligen Gefangenen, der Arbeitgebenden und der Fachpersonen, die in diesem Bereich arbeiten, ab. Das Einholen und anschliessende Festhalten dieser unterschiedlichen Erfahrungen ermöglicht einen umfassenden Überblick und beantwortet die Fragestellung, welche Faktoren förderlich und welche hinderlich für die Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt sind.

## 3 Projektmotivation und -begründung

Das Interesse der Projektleiterin am Themenfeld der Wiedereingliederung von ehemals straffälligen Personen ist unter anderem im Rahmen des Moduls «Sozialarbeit im strafrechtlichen Kontext» entstanden. Als es dann vor dem Besuch des Projektmethodik-Moduls darum ging, potenzielle auftraggebende Organisationen anzuschreiben, stiess sie in der Zeitung auf den Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» und hat diesen angeschrieben. Die Co-Projektleiterin wurde durch die Ausschreibung des Projekts auf der Plattform, welche durch die Dozierenden zu Verfügung gestellt wurde, auf dieses aufmerksam und hat sich bei der Projektleiterin gemeldet, da sie die Projektidee sehr spannend fand, unter anderem, weil die Wiedereingliederung nach der Haft auch in den Medien immer wieder eine gewisse Präsenz aufweist.

Der Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» befasst sich einerseits mit der Aufklärung von Jugendlichen als Prävention vor möglichen zukünftigen Straftaten und andererseits mit der Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen. Bisher konnte es der Verein einem ehemaligen Insassen durch eine interne Anstellung als Projektleiter ermöglichen, ein regelmässiges Einkommen zu erzielen. Dieser Bereich, welcher den Fokus auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt legt, soll aber noch weiter ausgebaut werden, weshalb der Verein für eine Zusammenarbeit sehr offen war. Förderliche und hinderliche Faktoren für die Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt, welche in einer Broschüre kompakt dargestellt werden, sollen dem Verein als Instrument zur Weiterarbeit in diesem Bereich dienen. Aufgrund dessen, dass die auftraggebende Organisation

lediglich Erfahrungen mit männlichen Personen gemacht hat und das Projekt auch ausschliesslich jene als Zielgruppe hat, wird im folgenden Text die männliche Form verwendet.

## 4 Aufbau des Berichts

Der folgende Bericht beginnt mit einer Analyse der Situation, welche anhand einer theoretischen Fundierung erfolgt. Als erstes wird auf das Konzept der Lebensbewältigung von Lothar Böhnisch eingegangen, als zweites auf den Labeling-Ansatz und als drittes auf das Thema Bedeutung der Arbeit(slosigkeit). Im Anschluss daran wird der Handlungsbedarf unter anderem aus sozialarbeiterischer Sicht begründet und bewertet. Der nächste Punkt stellt die projektmethodische Fundierung dar, welche die Zielgruppe, die Ziele, den Projektaufbau und den Projektablauf beleuchtet. Gefolgt wird dies von dem Kapitel des methodischen Vorgehens, in welchem die qualitative Forschungsmethode und die Inhaltsanalyse nach Mayring verortet ist. Gleich danach folgen noch die Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse, wobei die Ergebnisse mit der Theorie verknüpft werden. Der Schlussteil am Ende des Berichts dient dazu, die Evaluation und Sicherung der Nachhaltigkeit sowie Schlussfolgerungen und Perspektiven festzuhalten.

## 5 Analyse der Situation - Theoretischer Bezugsrahmen

### 5.1 Lebensbewältigung Lothar Böhnisch

Als theoretische Grundlage für das Projekt dient das Konzept der Lebensbewältigung von Lothar Böhnisch. Nebst dessen, dass das Bewältigungskonzept den gesellschaftlichen Entstehungsort für psychosoziale Probleme aufdecken kann, ermöglicht es die Befindlichkeit einer Person und das daraus folgende Verhalten zu verstehen (Böhnisch, 2023, S. 27). Das Konzept der Lebensbewältigung besteht folglich aus drei Dimensionen, der psychodynamischen, der soziodynamischen und der gesellschaftlichen (Böhnisch, 2016b, S. 23).

#### 5.1.1 Psychodynamische Dimension

Gemäss der Theorie von Böhnisch strebt jeder Mensch in kritischen Lebenssituationen nach subjektiver Handlungsfähigkeit, was anhand unterschiedlicher Bewältigungsstrategien erfolgen kann (Böhnisch, 2016a, S. 20). Kritische Lebenssituationen sind gemäss Böhnisch jene Phasen im Leben, in welchen die betroffenen Menschen selbst nicht mehr in der Lage sind, Lebensschwierigkeiten aus eigener Kraft zu bewältigen. Dies ist dann der Fall, wenn ihre bisherigen physisch-psychischen und sozialen Ressourcen verloren gegangen sind oder nicht dazu ausreichen, um die Handlungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Die

persönliche Befindlichkeit und das soziale Verhalten geraten folglich in ein Ungleichgewicht. Für den Erhalt der Handlungsfähigkeit, welche gemäss Böhnisch erstrebt wird, braucht es das Gefühl von sozialer Anerkennung und Selbstwirksamkeit, was dann zu einer Stärkung des Selbstwerts führt (Böhnisch, 2016b, S. 22).

Nach der Theorie ist ein gestörtes Gleichgewicht für den Menschen untragbar und endet in innerer Hilflosigkeit und Ohnmacht (Böhnisch, 2016b, S. 11). Es gibt zwei Wege, die diesen Gefühlen Abhilfe schaffen. Man kann sie einerseits thematisieren und sich Unterstützung holen, was eine gelingende Bewältigung darstellt, oder aber andererseits, wenn Thematisierung nicht möglich ist, die innere Hilflosigkeit von sich abspalten (Böhnisch, 2016b, S. 24). Dies geschieht entweder nach innen oder nach aussen, was sich in Form von abweichendem oder antisozialem Verhalten bemerkbar macht (Böhnisch, 2016b, S. 24). Dadurch nutzt die Person ihre innere Kraft, um mit den Anpassungserwartungen und Zuschreibungen der sozialen Umwelt umgehen zu können (Böhnisch, 2016b, S. 24). Bereits in der frühen Kindheit trifft ein Mensch, also sein «Selbst», auf Anpassungserwartungen und -zwänge der sozialen Umwelt. Je öfters das «Selbst» von diesen Voraussetzungen abweicht, desto stärker wird ein Gefühl von menschlicher Hilflosigkeit. Wenn eine Person nur wenig oder gar nicht darüber sprechen kann, verfestigt sich die Hilflosigkeit eher und führt zu antisozialem Verhalten. Daraus lässt sich den Schluss ziehen, dass hinter dem abweichenden Verhalten ein Mangel an Selbstwertgefühl, Anerkennung und Selbstwirksamkeit stehen könnte (Böhnisch, 2023, S. 28–29).

### 5.1.2 Soziodynamische Dimension

Individuelles Bewältigungsverhalten in kritischen Lebenssituationen ist gemäss Böhnisch geprägt von der Bewältigungskultur, also dem Milieu, in welcher sich eine Person befindet (Böhnisch, 2016b, S. 26). Je nach Milieu stehen unterschiedliche Chancen der Thematisierung einer inneren Hilflosigkeit und der Erlangung des Selbstwertes oder Anerkennung vor. Zudem zeigt sich im Milieu auch das Verhalten in Konflikten (Böhnisch, 2016a, S. 55). Böhnisch (2016b) unterscheidet zwischen Bewältigungskulturen, die einen sozial regressiven Abspaltungszwang erzeugen, und solchen, die soziale Erweiterung fördern, indem sie die Thematisierung kritischer Lebenssituationen unterstützen (S. 27). Des Weiteren ist, um überhaupt soziale Anerkennung und Selbstwirksamkeit erfahren zu können, eine soziale Integration erforderlich. Das Streben nach Handlungsfähigkeit beinhaltet also immer auch eine sozialintegrative Absicht (Böhnisch, 2023, S. 31).

### 5.1.3 Gesellschaftliche Dimension

Diese Dimension beleuchtet die sozialstrukturelle Einbettung der Lebensverhältnisse und somit die ökonomisch-sozialen Ressourcen, die zur individuellen Lebensbewältigung zur Verfügung stehen. Zusammengefasst wird auch von der Lebenslage gesprochen, welche alle Ressourcen, die durch die Gesellschaft vermittelt werden und über die einzelne verfügen können, beinhaltet. Solche Ressourcen sind unter anderem Einkommen, Bildung und soziale Zugänge (Böhnisch, 2016b, S. 27). Die (nicht) vorhandenen Bewältigungsressourcen haben also einen Einfluss auf das Bewältigungsverhalten.

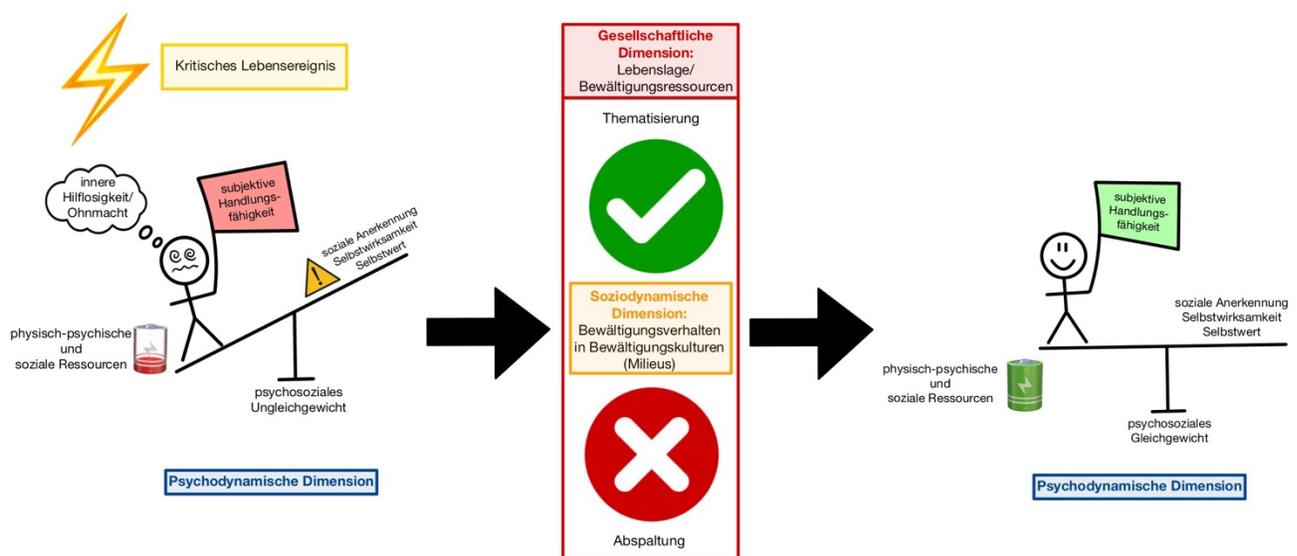


Abbildung 3: Skizze Lebensbewältigung Lothar Böhnisch (eigene Darstellung)

Das Projektteam hat sich für diese theoretische Grundlage entschieden, da der Übergang von der Haft in die Arbeitswelt eine kritische Lebenssituation darstellt, in welcher sowohl das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung als auch nach Selbstwirksamkeit nicht ausreichend erfüllt wird. Ausgehend davon, dass gemäß Böhnisch das Ziel der Interventionen durch die Soziale Arbeit die Wiedererlangung der psychosozialen Handlungsfähigkeit ist, soll das Projekt somit Hand dafür bieten, herauszufinden, ob oder wie der auftraggebende Verein hierbei eine unterstützende Rolle einnehmen kann. Das Erlangen der Handlungsfähigkeit ermöglicht nach der Theorie die Integration in die Gesellschaft beziehungsweise in die Arbeitswelt. Eine konkretere Verbindung zwischen dem Projekt, genauer den Projektergebnissen und dem theoretischen Bezugsrahmen wird im neunten Kapitel hergestellt.

## 5.2 Labeling-Ansatz

Der Labeling-Ansatz wird zur Erforschung von abweichendem Verhalten genutzt und hat seinen Ursprung im symbolischen Interaktionismus (Neisch, 2009). Dieser besagt, dass sich Menschen als soziale Objekte durch Interaktionen mit ihrer Umwelt entwickeln (Mead, 1934, S. 245). Folglich geht der Labeling-Ansatz davon aus, dass abweichendes Verhalten nicht durch individuelle Wesensmerkmale entsteht, sondern durch soziale Normvorstellungen und interaktive Prozesse konstruiert wird. Die Folge davon ist ein sogenanntes «Labeling», welches eine gesellschaftliche Zuordnung darstellt. Da diese Labels, auch Etikettierungen genannt, in der Regel mit einer negativen Bewertung verbunden sind, kann dies zu Stigmatisierung führen. Durch die Stigmatisierung entsteht gleichzeitig auch ein Risiko, aus sozialen Systemen exkludiert zu werden (Neisch, 2009).

Daraus kann geschlossen werden, dass abweichendes Verhalten aus der Wahrnehmung, Interpretation und dem Labeling durch Bezugssysteme resultiert. Dies bedeutet, dass eine Abweichung durch Normensysteme, welchen territoriale, historische, ethnische, religiöse, kulturelle, ökonomische und hierarchische Zuordnungen zugrunde liegen, definiert wird (Neisch, 2009).

Anhand des Beispiels vom Konsum von Marihuana, welches in einem YouTube-Video erwähnt wird, lässt sich dies gut veranschaulichen. In Colorado ist der Konsum legal, weshalb eine Person dort ohne weitere Labeling-Folgen konsumieren kann. Geht die gleiche Person nach Iowa und würde dort Marihuana zu sich nehmen, würde sie als kriminell etikettiert werden, da der Konsum in Iowa streng verboten ist. In der Schweiz ist der Konsum grundsätzlich nicht legal, wird aber von der Gesellschaft toleriert. Es folgt also wahrscheinlich kein Labeling als «kriminell», obwohl es gesetzlich nicht zugelassen wäre (Hager, 2015, 00:36–02:43).

Dies zeigt, dass eine Person aufgrund konstruierten, sozialen Normensystemen für das gleiche Verhalten als «Abweichler» gelabelt werden kann, für welches sie an einem anderen Ort toleriert oder gar akzeptiert werden würde (Neisch, 2009).

Folglich ist eine Handlung erst eine Abweichung, wenn es durch die Reaktion und Intervention institutioneller und gesellschaftlicher Kontrollmechanismen als solches definiert wird. Der Labeling-Ansatz stellt einen Paradigmenwechsel dar und soll zu einer Reflexion von institutionellen und gesellschaftlichen Werte- und Normenzuordnungen anregen (Neisch, 2009).

Das oben beschriebene Phänomen wird als primäre Devianz bezeichnet. Diese wird zwar als negativ und unerwünscht gewertet, hat jedoch noch keine Auswirkungen auf die Person, welche das Verhalten gezeigt hat. Der Status und das Selbstbild werden also noch aufrechterhalten. Anders ist dies bei der sekundären Devianz. Es ist sehr selten, dass eine abweichende Handlung gleich zu sekundärer Devianz führt, denn diese wird gemäss dem Labeling-Ansatz durch die wiederholte Reaktion in Form von Bestrafung und oder Stigmatisierung auf die primäre Devianz ausgelöst. Im Falle der Kriminalität wäre das Label dann «kriminell». Zu Beginn entspricht das Label noch nicht dem Selbstbild der Person. Je häufiger und stärker jedoch die Reaktionen auf die primäre Devianz sind, desto eher nimmt sie die zugeschriebene Rolle an und verhält sich dann auch danach (Lemert, 1951, S. 75–77).

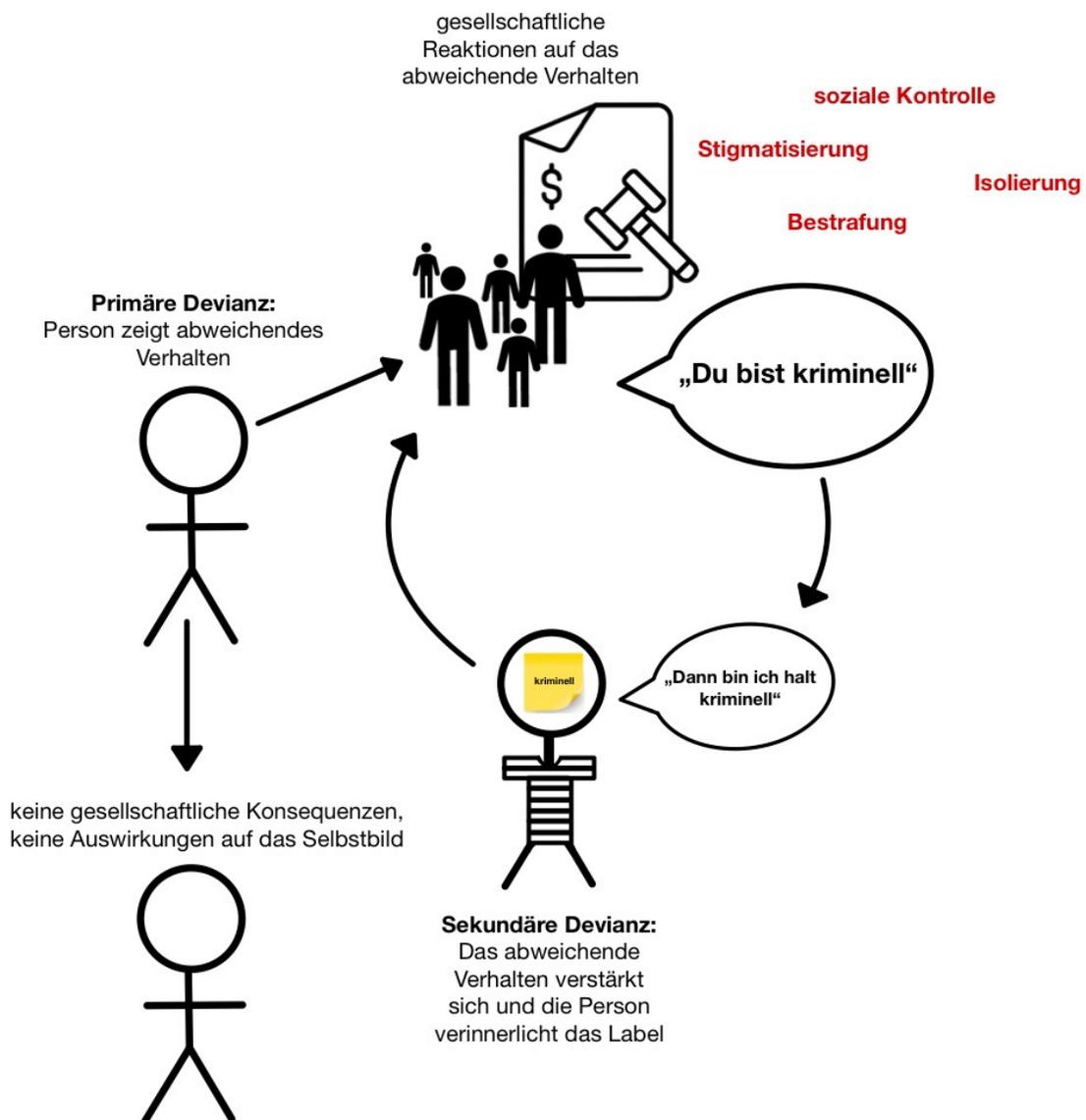


Abbildung 4: Skizze Labeling-Ansatz (eigene Darstellung)

### 5.3 Arbeit(slosigkeit)/Funktionen der Arbeit

Gemäss Karsten et al. (2016) gibt es verschiedene theoretische Zugänge, welche den negativen Einfluss von Erwerbslosigkeit auf die psychische Gesundheit beleuchten. Jene, die sich bis heute am ehesten durchgesetzt hat, ist das Modell der manifesten und latenten Funktionen von Erwerbsarbeit von Marie Jahoda. Bei der manifesten Funktion handelt es sich um die Lohnarbeit, sprich um den Gelderwerb. Unter den latenten beziehungsweise nicht beabsichtigten Funktionen werden jene Rollen der Arbeit zusammengefasst, welche wichtig für die mentale Gesundheit sind. Jahoda beschreibt die folgenden fünf latenten Funktionen: Zeitstruktur, Aktivität, sozialer Status, Sozialkontakt über den engeren Familienkreis hinaus und die Teilhabe an gemeinsamen und sinnhaften Zielen. Gemäss Jahoda legt der Zugang zu diesen latenten Funktionen das Befriedigungsausmass der entsprechenden Bedürfnisse fest, was sich wiederum in der psychischen Gesundheit niederschlägt. In den modernen Gesellschaften ist die Erwerbsarbeit die einzige soziale Institution, welche die beschriebenen latenten Funktionen ausreichend sicherstellen kann. Somit sind Personen, welche keiner Erwerbsarbeit nachgehen beziehungsweise nachgehen können, aufgrund des Entzuges dieser latenten Funktionen der Gefahr ausgesetzt, dass sich ihr Wohlbefinden verringert (S. 373–374).

## 6 Bestimmung, Bewertung und Begründung des Handlungsbedarfs aus Sicht der Sozialen Arbeit

Der Handlungsbedarf in Bezug auf die Soziale Arbeit wird im Berufskodex ersichtlich. Er fordert, dass die soziale Integration und der Zugang zu Teilhabe ermöglicht sowie soziale Notlagen verhindert werden müssen (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Art. 23 der Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte (AEMR) betont zudem das Recht auf Arbeit, welches jedem einzelnen Menschen zusteht. Auch in Art. 6 im Internationalen Pakt vom 16. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte wurde festgehalten, dass die Vertragsstaaten das Recht auf Arbeit anerkennen und Schritte zum Schutz von diesem Recht unternehmen müssen.

Gemäss Heusser und Baumgartner (2023) werden 99 % der Personen, die einmal im Laufe ihres Lebens inhaftiert werden, auch wieder entlassen. Das Projektteam ist der Meinung, dass der Handlungsbedarf sich auch auf dieser sehr hohen Zahl begründen lässt.

## 7 Projektmethodische Fundierung

### 7.1 Zielgruppe

Die primäre Zielgruppe ist der Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz», der gleichzeitig auch der Auftraggeber ist. Die sekundäre Zielgruppe fokussiert Personen, welche in Haft waren oder zum aktuellen Zeitpunkt noch inhaftiert sind. Diese sollen vom Projektresultat profitieren, indem sie gezielter durch den Verein begleitet werden können. Obwohl der Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» heisst, werden beim Projekt erwachsene, männliche (ehemalige) Häftlinge berücksichtigt. Des Weiteren zählen Arbeitgebende zu der sekundären Zielgruppe, da sie ebenfalls einen Nutzen aus den Ergebnissen unseres Projekts ziehen können. Zur übergeordneten Zielgruppe gehört die Gesellschaft, da eine erfolgreiche Wiedereingliederung ehemaliger Gefangenen in die Arbeitswelt einerseits keine Kosten mehr verursacht und andererseits die Gefahr für die Allgemeinheit senkt.

## 7.2 Ziele

Table 1: Vision, Hauptziel, Teilziele (eigene Darstellung)

Vision	
Das Recht auf Arbeit steht jeder Person zu, so finden auch ehemalige Gefangene nach der Haft eine Arbeit (Art. 23 AEMR).	
Hauptziel	
<p><u>Leistungsziel:</u> Eine Arbeitsgrundlage mit förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Weiterarbeit im Bereich der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt von ehemaligen inhaftierten Personen liegt dem auftraggebenden Verein vor.</p> <p><u>Wirkungsziel:</u> Der Verein kann anhand unserer erstellten Arbeitsgrundlage erkennen, welche konkreten Schritte er als nächstes im Bereich Wiedereingliederung in die Arbeitswelt tätigen wird.</p>	
Teilziele	Indikatoren
<p><u>TZ 1:</u> Die Literaturrecherche und das Literaturstudium sind abgeschlossen. Die relevanten Inhalte sind zusammengefasst und in den Kontext des Projekts gestellt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus dem Konzept von Peter Fehr, Leiter des Haus Lägern im offenen Vollzug, JVA Pöschwies sind inhaltlich relevante Grundlagen für das Projekt abgeleitet.</li> <li>• Die Verknüpfung der Lebenslagentheorie von Lothar Böhnisch zum Projekt ist hergestellt.</li> <li>• Fundierte Erklärungen für die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit sind gefunden und mit dem Projektthema verknüpft.</li> <li>• Zum Thema vorhandene Statistiken sind zusammengetragen.</li> <li>• Gründe für nicht vorhandene Statistiken sind eruiert.</li> <li>• Zusammenfassungen der Recherchen bieten eine Grundlage für das weitere Vorgehen.</li> </ul>
<p><u>TZ 2:</u> Der Austausch mit Peter Fehr und Michael Pflöghaar wurde geführt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Austausch und Fragen sind vorbereitet.</li> <li>• Der Austausch ist durchgeführt.</li> <li>• Der Austausch ist protokolliert und ausgewertet.</li> <li>• Das Konzept des offenen Vollzuges ist verstanden und grob zusammengefasst.</li> </ul>
<p><u>TZ 3:</u> Drei Austausche mit involvierten Fachpersonen wurden geführt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fachpersonen sind kontaktiert.</li> <li>• Die Austausche und die Fragen sind vorbereitet.</li> <li>• Die Austausche sind durchgeführt.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Austausche sind ausgewertet und die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für die Begleitung von ehemaligen Straftätern sind bekannt.</li> </ul>
<p><u>TZ 4:</u> Drei ehemals inhaftierte Personen, welche eine Arbeit gefunden haben, wurden befragt (Leitfadeninterview).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviewpartner*innen sind gefunden.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist vorbereitet.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist durchgeführt.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist ausgewertet.</li> <li>• Die Sichtweise der interviewten Person ist schriftlich resümiert und die Gründe sind bekannt, was sie in der erfolgreichen Integration unterstützt hat.</li> </ul>
<p><u>TZ 5:</u> Zwei ehemalige inhaftierte Personen, welche <u>keine</u> Arbeit gefunden haben, wurden befragt (Leitfadeninterview).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>• Interviewpartner*innen sind gefunden.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist vorbereitet.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist durchgeführt.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist ausgewertet.</del></li> <li><del>• Die Sichtweise der interviewten Person ist schriftlich resümiert und die Gründe sind bekannt, weshalb sie keine Anstellung gefunden haben.</del></li> </ul>
<p><u>TZ 6:</u> Drei Arbeitgeber*innen, die bereits ehemals inhaftierte Personen eingestellt haben, wurden befragt (Leitfadeninterview).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviewpartner*innen sind gefunden.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist vorbereitet.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist durchgeführt.</li> <li>• Das Leitfadeninterview ist ausgewertet.</li> <li>• Gründe und Faktoren für die Bereitschaft ehemalige Straftäter*innen einzustellen sind festgehalten.</li> </ul>
<p><u>TZ 7:</u> Zwei Arbeitgeber*innen, die <u>keine</u> ehemals inhaftierte Personen eingestellt haben, wurden befragt (Leitfadeninterview).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>• Interviewpartner*innen sind gefunden.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist vorbereitet.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist durchgeführt.</del></li> <li><del>• Das Leitfadeninterview ist ausgewertet.</del></li> <li><del>• Gründe für die <u>fehlende</u> Bereitschaft ehemalige Straftäter*innen einzustellen sind festgehalten.</del></li> </ul>

<p><u>TZ 8:</u> Die Resultate der Befragungen sind zusammengefasst und Empfehlungen sind abgeleitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die konkreten Ergebnisse unseres Projekts sind bei der Abschlussveranstaltung vorgestellt und diskutiert.</li><li>• Die Resultate ermöglichen dem Verein konkrete Handlungsempfehlungen.</li></ul>
<p><u>TZ 9:</u> Der Projektbericht wurde fertiggestellt und überarbeitet und das Projekt wurde evaluiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der Projektbericht und die Evaluation inkl. Selbstreflektion sind eingereicht.</li><li>• Dem Projektteam ist bekannt, was bei einem zukünftigen Projekt verbessert werden kann.</li></ul>

## 7.3 Projektaufbau

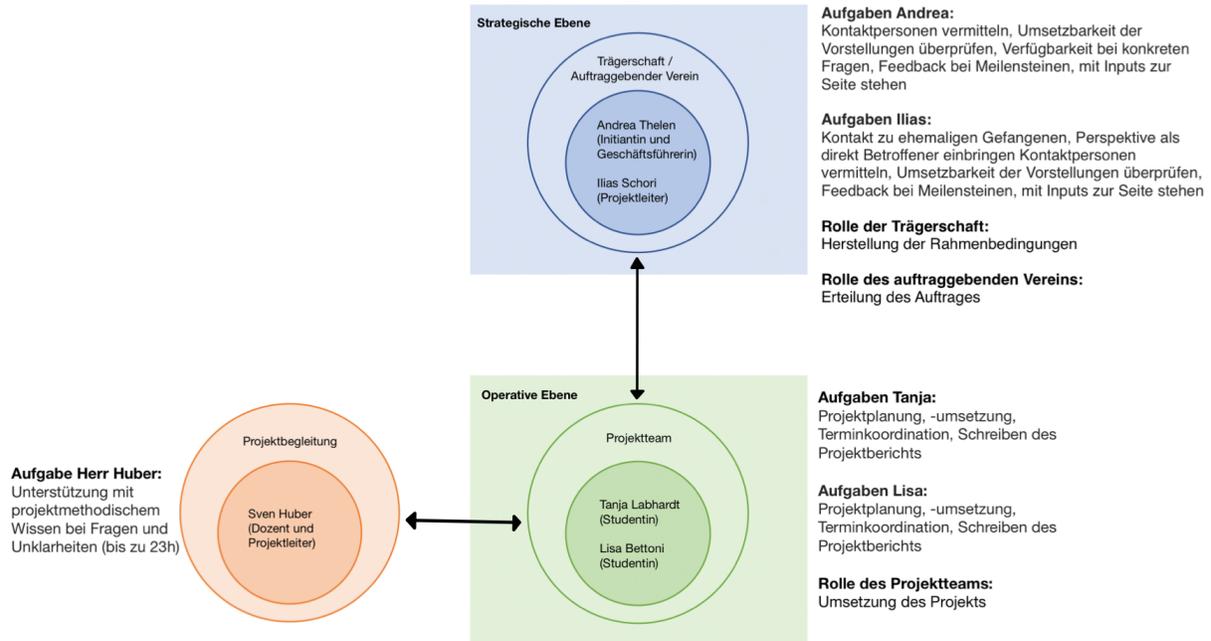


Abbildung 5: Projektaufbauorganisation (eigene Darstellung)

Das Projektteam setzte auf eine wertschätzende Zusammenarbeit, welche Transparenz und Offenheit von allen am Projekt beteiligten Personen beinhaltete. Das Einhalten der vereinbarten Termine war von grosser Bedeutung. Konnte ein Termin nicht wahrgenommen werden, wurde dies frühestmöglich mitgeteilt und ein Verschiebedatum vereinbart. Der Umgang unter den Beteiligten war respektvoll und freundlich und liess Raum für wertschätzendes Feedback und konstruktive Kritik. Allfällige Unstimmigkeiten konnten jederzeit und direkt angesprochen werden. Bei Bedarf wurde ein klärendes Gespräch mit den Betroffenen vereinbart. Wäre dies nach einem solchen Klärungsgespräch von einer oder beiden beteiligten Person(en) des Projektteams noch gewünscht worden, wäre die Projektbegleitung hinzugezogen und mit ihr zusammen nach Lösungen gesucht worden.

Die Kommunikation bezüglich Terminvereinbarungen erfolgte hauptsächlich per E-Mail. Inhaltlicher Austausch zu dem Projekt wurde per Zoom oder bei einem persönlichen Treffen durchgeführt.

Das Projektteam kommunizierte untereinander hauptsächlich über WhatsApp oder über die Kommentarfunktion des One-Drive-Ordners.

## 7.4 Projektablauf

Der Projektablaufplan ermöglichte dem Projektteam während der ganzen Umsetzungsphase eine gute Orientierung. Abweichungen zum ursprünglich geplanten Ablauf, welche mit der gelben Markierung hervorgehoben wurden, werden kurz erläutert (siehe Tabelle 2).

In der Recherchephase hat das Projektteam entschieden, das Thema Resilienz wegzulassen. Einen Zusammenhang zu der Wiedereingliederung herzustellen, wäre in diesem Rahmen nicht passend gewesen. Durch die Befassung mit dem Thema Stigmatisierung stiess es zudem auf den Labeling-Ansatz. Da dieser konkret auf abweichendes Verhalten eingeht, wurde der Fokus hauptsächlich auf den Labeling-Ansatz gelegt und die Stigmatisierung nur am Rande erwähnt.

In der Vorbereitungsphase konnte ein vereinbarter Austausch mit einer Bewährungshelferin aufgrund personeller Veränderungen nicht durchgeführt werden, was das Projektteam sehr bedauerte. Es gelang nicht, eine andere Person dafür zu finden. Des Weiteren verlangte die Erstellung der Leitfaden deutlich mehr Zeit als die je drei eingeplanten Stunden. Dies war unter anderem aufgrund des umfassenden Feedbacks der Begleitperson und den damit verbundenen notwendigen Anpassungen.

In der Durchführungsphase war es eine grosse Herausforderung, ehemalige Gefangene zu finden, welche sich für ein Interview bereit erklärten. Aus diesem Grund wurde die Zahl auf drei Durchführungen angepasst und nicht berücksichtigt, ob die Person eine Anstellung hat oder nicht. Auch bei den Arbeitgebenden wurden aufgrund von zeitlichen Kapazitäten lediglich drei Interviews gemacht.

Bei der Auswertungsphase wurde das Transkribieren, Kategorisieren und Codieren in der Projektskizze nicht explizit erwähnt, erforderte aber viel zeitliche Ressourcen, da sich das Projektteam stets absprechen musste, um ein gleiches Vorgehen sicherstellen zu können.

Die Abschlussveranstaltung wurde auf den 24.01.2023 gelegt und findet um 09:30 Uhr per Zoom statt. Der Projektbericht und die Selbstreflexion reicht das Projektteam am 11.02.2023 der Projektbegleitung Sven Huber ein.

Tabelle 2: Projektablauforganisation (eigene Darstellung)

Zu bearbeitende Punkte	Lisa	Tanja	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1
Schulbesuch Ilias - Rorbas > 14.04.2023	11	11	14.04.									
Austausch mit Pöschwies (Peter Fehr) Zoom-Meeting mit Peter Fehr vom 19. April 2023	3	3	19.04.									
Jegliche Kontakte herstellen und Termine für die Gespräche vereinbaren	4	2										
<b>Recherchephase: Literaturrecherchen + Zusammenfassungen</b>												
Stigmatisierung -> Labeling-Ansatz	6	4										
Arbeitslosigkeit und Auswirkungen > Modul 026	6	6										
Resilienz (evtl. auch in Verbindung mit Prekariat?)	6	6										
good-practice Beispiele suchen - was gibt es schon?	6	6										
Böhnisch Lebensbewältigung > Bezug zum Projekt herstellen	6	4										
Verschiedene Statistiken: Rückfallquoten (mit und ohne Arbeitsstelle) / Kosten in und nach Haft (Wiedereingliederung)	6	4										
Kursfolien Modul 318 SA im strafrechtl. Kontext	6	6										
Konzept von Projekt Peter Fehr	5	5										
<b>1. Meilenstein: Literaturrecherchen beendet, inkl. Zusammenfassung (Ende August)</b>												
<b>Controlling innerhalb des Projektteams</b>	3	3										
<b>Vorbereitungsphase: Austausch als Grundlage für Interviews</b>												
Strafvollzug des Kantons Zürich verstehen -> Skizze machen	8	8										
Persönliches Treffen mit Peter Fehr und Michael Pflöghaar, Ergänzung der Skizze	8	8										
Leitfadeninterview vorbereiten	4	3										
Austausch mit Bewährungshelfer*innen (Franziska Walter)	8	8										
Austausch mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des JuWe Joëlle Albrecht	8	8										
Austausch Time2work (Herr Carletti)	8	8										
<b>2. Meilenstein: Austausch mit verschiedenen Akteur*innen des JuWe -&gt; Grundlage für weitere Interviews</b>												

<b>Controlling innerhalb des Projektteams</b>	3	3																		
<b>Controlling mit auftraggebender Organisation</b>	3	3																		
<b>Durchführungs- und Auswertungsphase: Fokus Interviews</b>																				
Einverständniserklärung für alle Akteur*innen erstellen	2	2																		
3 Ex-Gefangene finden, die bereit sind für Interview	4	2																		
Leitfadeninterview vorbereiten für Ex-Gefangene	3	3																		
Qualitatives Leitfadeninterview mit 3 (2?) Ex-Gefangenen, welche noch keine Anstellung gefunden haben bzw. abgelehnt wurden	9	9																		
Qualitatives Leitfadeninterview mit 3 Ex-Gefangenen, welche eine Anstellung gefunden haben	6	6																		
3 Arbeitgebende finden, die bereit sind für ein Interview	10	8																		
Leitfadeninterview vorbereiten für AG	3	3																		
Qualitatives Leitfadeninterview mit 3 AG's, welche noch keine/n Ex-Gefangene/n angestellt haben	9	9																		
Qualitatives Leitfadeninterview mit 3 AG's, welche bereits eine/n Ex-Gefangene/n angestellt haben	3	3																		
Interviews transkribieren																				
Kategorien bilden und Codieren																				
Interviews auswerten und zusammenfassen	40	20																		
<b>3. Meilenstein: Leitfadeninterviews mit ehemaligen Gefangenen und AG's geführt</b>																				
<b>Controlling innerhalb des Projektteams</b>	3	3																		
<b>Controlling mit auftraggebender Organisation</b>	3	3																		
<b>Entwicklungsphase: Ergebnisse festhalten</b>																				
Interviews mit der Theorie verknüpfen																				
Tool für das Festhalten der Erkenntnisse herausuchen	4	2																		
Broschüre Massnahmen/Empfehlungen für eine erfolgreiche Eingliederung von ehemaligen Gefangenen erstellen	80	45																		
Anhand der Ergebnisse mit der auftraggebenden Organisation das weitere Vorgehen des Vereins besprechen	8	8																		
<b>4. Meilenstein: Massnahmen/Empfehlungen für eine erfolgreiche Eingliederung von ehemaligen Gefangenen erstellt (Ende November)</b>																				
<b>Controlling innerhalb des Projektteams</b>	3	3																		
<b>Controlling mit auftraggebender Organisation: Beprechung der Ergebnisse</b>	5	5																		
<b>Abschluss- und Evaluationsphase</b>																				

Konkreter Handlungsplan gemeinsam mit auftraggebendem Verein für die Weiterführung des Projektes erstellen	50	0															
<b>5. Meilenstein: Projektbericht eingereicht (Mitte Januar)</b>																	
<b>Controlling innerhalb des Projektteams</b>	3	3															
<b>Controlling mit auftraggebender Organisation</b>	3	3															
Abschlussveranstaltung planen	20	10															
Abschlussveranstaltung am 24.01.2024 um 09:30 Uhr per Zoom durchführen	8	8															
Projektbericht und Selbstreflexion verfassen und am 11.02.2023 einreichen	40	40															
Coaching durch Projektbegleitung	23	23															
Pufferzeit für Administratives	40	15															
Pufferzeit für Inhaltliches	40	15															
Formative Prozessevaluation (während dem Projekt)																	
Summative Evaluation (nach Projektabschluss)																	
<b>Studenttotal:</b>	<b>540</b>	<b>360</b>															

## 7.5 Kosten

Das Projektteam hatte insgesamt für das Projekt 900 Stunden zur Verfügung. Diese teilten sich auf in 540 Stunden (Projektleitung) und 360 Stunden (Co-Projektleitung). Beide hielten die gearbeiteten Stunden jeweils in einer vorab erstellten Tabelle auf One-Drive fest. Insgesamt benötigten beiden Mitgliederinnen des Projektteams effektiv ca. 40 Stunden weniger für das Projekt als ursprünglich angenommen.

Tabelle 3: Kostenaufstellung (eigene Darstellung)

Projektbudget				
Budget	Aufwand			Bemerkungen
Personalkosten pro Person	Anzahl Stunden	Kosten pro Stunden (CHF)	Total (CHF)	
Personalaufwand Lisa Bettoni	540	50	27'000	
Personalaufwand Tanja Labhardt	360	50	18'000	
Personalaufwand Auftraggeber Ghj	12	100	1'200	
<b>Total Personalaufwand</b>			<b>46'200</b>	
Sach- und Betriebskosten	Anzahl	Kosten pro Einheit	Total (CHF)	
Druck- und Kopierkosten			100	Betrag kann noch nicht klar ausgewiesen werden
<b>Total</b>			<b>100</b>	
Leistungsaufträge	Anzahl Stunden	Kosten pro Stunden (CHF)	Total (CHF)	
Projektberatung durch Sven Huber	23	100	2'300	
Spesen	Anzahl	Kosten pro Einheit	Total (CHF)	
Fahrkosten	-	-	-	Alle Projektteammitgliederinnen besitzen das GA
Fahrzeit	20	40	800	
<b>Total</b>			<b>3'100</b>	
<b>Gesamttotal Aufwand</b>			<b>49'400</b>	
<b>Budget</b>	<b>Ertrag</b>		<b>Total (CHF)</b>	<b>Bemerkungen</b>
Eigenmittel				
Infrastruktur und Material (durch Trägerorganisation)			100	Betrag kann noch nicht klar ausgewiesen werden
Arbeitszeit (durch Trägerorganisation)			1'200	
Eigenleistung Studierende			45'000	
Eigenleistung Projektcoach			2'300	
Weitere Betriebskosten			800	
<b>Gesamttotal Ertrag</b>			<b>49'400</b>	
<b>Budget</b>	<b>Erfolg</b>		<b>Total (CHF)</b>	
Aufwand			49'400	
Ertrag			49'400	
<b>Gesamttotal (Ertrag - Aufwand)</b>			<b>0</b>	

## 8 Vorgehen gemäss der qualitativen Forschungsmethodik nach Mayring

Das Projektteam entschied sich beim methodischen Vorgehen sowohl bei den Befragungen mit den ehemaligen Gefangenen als auch bei den Arbeitgebenden für den qualitativen Forschungsansatz. Dieser orientiert sich am «Besonderen» und verfolgt das Ziel, das Gegenstände, Zusammenhänge und Prozesse nicht nur zu analysieren, sondern sich in diese hineinversetzen zu können. Der Fokus liegt also auf dem Individuum beziehungsweise auf dem Einzelfall. Im Gegensatz dazu steht der qualitative Ansatz, welcher eher an allgemeinen Prinzipien ansetzt (Mayring, 2015, S. 19–20). Die qualitative Methode ermöglicht eine systematische und intersubjektiv überprüfbare Analyse, was bei der Forschung von grosser Bedeutung ist (Mayring, 2015, S. 10). Es geht unter anderem darum, sprachliches Material systematisch zusammenzufassen. Hierfür ist die Erarbeitung eines Kategoriensystems von grosser Bedeutung, was ein zentraler Teil der Analyse darstellt (Mayring, 2015, S. 51). Die folgenden sechs Punkte erläutern das methodische Vorgehen Schritt für Schritt.

## 8.1 Bestimmung des Ausgangsmaterials

Um eine Analyse durchführen zu können, muss vorab genau bestimmt werden, welches Material als Grundlage dafür verwendet wird (Mayring, 2015, S. 54). Das konkrete Vorgehen des Projektteams wird anhand von folgenden drei Schritten verdeutlicht.

### 8.1.1 Schritt 1: Festlegung des Materials – Sampling

Das Sampling als Teil der inhaltlichen Vorbereitung umfasst die Auswahl des Materials aus einer grösseren Menge (Mayring, 2015, S. 55). Nach Patton (1990) sind dies diejenigen Fälle, welche für die Beantwortung der Fragestellung von Bedeutung sind (S. 184). Auf das Projekt bezogen sind das zum einen erwachsene, männliche ehemalige Gefangene und zum anderen Arbeitgebende innerhalb des Kantons Zürich. Die konkrete Bestimmung des Samplings kann nach unterschiedlichen Modellen erfolgen, wovon das für das Projekt ausgewählte im Folgenden genauer beschrieben wird (ebd.).

#### 8.1.1.1 Ehemalige Gefangene

Das Sampling bezüglich der ehemaligen Gefangenen hat das Projektteam mit einer Art Schneeballprinzip durchgeführt. Dieses Prinzip funktioniert so, dass zu Beginn verschiedene Personen, welche in günstigen Positionen zu den potenziellen Gesprächspartner\*innen stehen, gefragt werden, wer für die Beantwortung der Fragestellung interviewt werden könnte (Patton, 1990, S. 176). Im Falle dieses Projektes waren solche Personen die Auftraggebenden Andrea Thelen und Ilias Schori, Claudio Carletti von «time2work» und Peter Fehr, Leiter des Hauses Lägern des offenen Vollzuges. Sie wurden alle vom Projektteam kontaktiert mit der Frage, ob sie jemanden wüssten, der interviewt werden könnte. Auf diese Weise sollte ein Schneeball ins Rollen kommen, wodurch immer mehr Namen von möglichen Interviewpartner\*innen zusammengetragen werden können (ebd.). Da Ilias Schori, der Auftraggeber und Projektleiter des Vereins «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» selbst im Gefängnis war, stellte er sich persönlich zur Verfügung. Nebst ihm erklärten sich noch zwei weitere männliche erwachsene Personen, welche in Haft waren, bereit für ein Interview. Den einen Kontakt hat das Projektteam durch den eben genannten Projektleiter erhalten und den anderen durch Claudio Carletti von «time2work» der Stellenvermittlung für ehemalige Gefangene. Mit drei weiteren angefragten ehemaligen Häftlingen, zu welchen der Zugang ebenfalls durch Ilias Schori hergestellt wurde, war die Durchführung eines Interviews aus verschiedenen Gründen nicht möglich.

Für das Sampling legte das Projektteam keine anderen Kriterien fest als diese, dass die Personen männlich, erwachsen und in der Schweiz im Gefängnis gewesen sein müssen. Das Projektteam ist davon

ausgegangen, dass es nicht ganz einfach wird, Personen zu finden, die bereit sind über ihre Haftvergangenheit zu sprechen. Aus diesem Grund wurde das Kriterienspektrum möglichst offengelassen.

#### *8.1.1.2 Arbeitgebende*

Zu Beginn wollte das Projektteam drei Interviews mit Arbeitgebenden des Kantons Zürich durchführen, welche bereit sind einen ehemaligen Gefangenen einzustellen und zwei mit solchen, welche sich dies zum aktuellen Zeitpunkt nicht vorstellen können.

Die konkrete Auswahl der Unternehmen erfolgte anhand einer veröffentlichten Auflistung mit den grössten Firmen des Kantons Zürich im Jahr 2018, welche auf der ersten Seite des Anhangs ersichtlich ist. Gemäss der Erfahrung von Claudio Carletti sei es sehr schwierig, grosse Arbeitgebende wie beispielsweise die Migros zu kontaktieren, da diese Person, welche die Entscheidungskompetenz bezüglich einer Anstellung eines ehemaligen Gefangenen hätte, in vielen Fällen gar nicht erreicht werden könne. Aus diesem Grund entschied sich das Projektteam für das Kontaktieren jener, welche zwischen 5000 und 10 000 Beschäftigte weltweit haben. Es sind also bedeutend weniger als eine Migros, welche im Jahr 2018 rund 75 542 Angestellte zählte, aber dennoch Firmen, deren Namen dem Projektteam geläufig sind.

Insgesamt waren es zehn Unternehmen unterschiedlichster Branchen, welche sich in dieser Spannweite mit der Anzahl Angestellten befanden. Das Projektteam verfasste eine Mail, die im Anschluss an die ausgewählten Firmen versandt wurde.

Die Hälfte der angefragten Arbeitgeber\*innen hat dem Projektteam eine Rückmeldung gegeben, darunter Planzer und das Universitätsspital Zürich. Alle fünf Antworten enthielten den Bescheid, dass die Unternehmen von einer Teilnahme am Projekt absehen wollten, beispielsweise aus Kapazitätsgründen.

Folglich musste von dem ursprünglich geplanten Sampling abgewichen werden. Es wurde beschlossen, bei Peter Fehr und Michael Pflöghaar des Haus Lägern nach Arbeitgebenden nachzufragen, da diese immer wieder ehemalige Gefangene vermitteln. Nebst den genannten beiden Personen wurden auch die anderen Fachpersonen, mit welchen das Projektteam im Austausch war, angefragt. Somit hat das Projektteam auch hier auf das Schneeballprinzip zurückgegriffen (Patton, 1990, S. 176).

Michael Pflöghaar liess dem Projektteam daraufhin die Namen einiger Arbeitgebenden zukommen, welche vorab von ihm über die Kontaktaufnahme im Rahmen dieser Arbeit informiert wurden.

In diesem Sinne wurde vereinbart, nur solche Arbeitgebende zu befragen, welche einen ehemaligen Gefangenen durch die Vermittlung über den offenen Vollzug des Hauses Lägern angestellt haben. Somit

zeigen die zu interviewenden Personen die Bereitschaft einen Ex-Häftling zu beschäftigen bereits auf und haben diesbezüglich schon erste konkrete Erfahrungen gemacht. Im Hinblick auf die Fragestellung wurde dies schlussendlich sogar als gewinnbringender erachtet, als wenn solche befragt werden würden, die noch keine Berührungspunkte mit diesem Thema hatten. So müssen die Interviewpartner\*innen nämlich keine Spekulationen machen, sondern können von persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen in der Praxis berichten.

Von den erhaltenen Kontaktpersonen wurden drei ausgewählt und im Anschluss telefonisch für ein Interview angefragt. Erfreulicherweise waren alle Arbeitgebenden sofort bereit dafür. Schlussendlich wurde ein Termin mit Herrn S., Leiter einer Logistikfirma im Raum Zürich, Herrn H., Personalchef eines Transport- und Logistikunternehmens und Frau R., Leiterin einer Hotellerie in Winterthur vereinbart.

### 8.1.2 Schritt 2: Analyse der Entstehungssituation - Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden anhand eines vorab erstellten Leitfadens durchgeführt (siehe Anhang). Dieser strukturierte die Kommunikation insofern, dass die Themen, welche angesprochen werden, vorgängig festgelegt wurden (Loosen, 2016, S. 144). Der Leitfaden ist jedoch so zu formulieren, dass sich das Gegenüber so offen wie möglich äussern kann (Eder, 2022, S. 9). Zudem sollte auf Suggestivfragen verzichtet werden, um die Antwort nicht zu beeinflussen oder zu steuern (Eder, 2022, S. 13). Auf diese Art und Weise können die subjektiven Sichtweisen von unterschiedlichen Akteur\*innen bezüglich der Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen eingeholt werden. Inhaltlich stützt sich der Leitfaden auf eine vorherige Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand und der Literaturrecherche Bortz & Döring, 2006, S. 308–310). Dieser ermöglicht eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Befragungen (Loosen, 2016, S. 144).

Jeweils vor den Interviews hat das Projektteam die Interviewpartner\*innen gefragt, ob es das Gesagte aufnehmen darf und ob der Namen der Gesprächspartner\*innen und allfällige Firmennamen anonymisiert werden soll. Ebenso hat es sich jeweils erkundigt, ob es ihnen das Transkript vor der Weiterverarbeitung zur Prüfung zusenden sollen und ob sie ein Exemplar des Projektberichts wünschen. Zudem hat das Projektteam darüber aufgeklärt, in welchem Rahmen der Projektbericht veröffentlicht wird beziehungsweise welche Personen darauf Zugriff haben werden.

#### 8.1.2.1 Ehemalige Gefangene

Die Durchführung der Interviews mit den ehemaligen Gefangenen fand in vorab reservierten Gruppenräumen an der PH Zürich und der Zentralbibliothek Zürich statt. Für das erste Interview mit Herrn

S. wurde ein Treffpunkt am Hauptbahnhof in Zürich vereinbart. Anschliessend lief das Projektteam mit ihm gemeinsam zur Zentralbibliothek, was ein erster Small-Talk ermöglichte.

#### 8.1.2.2 Arbeitgebende

Das Interview mit Herrn S., dem Leiter einer Logistikfirma im Raum Zürich fand per Zoom statt, ebenso jenes mit Frau R., welche eine Hotellerie bei Winterthur führt. Das Interview mit Herrn H. von der Firma BT Swiss führte das Projektteam vor Ort in Dielsdorf in einem Raum, welcher von der Unternehmung zur Verfügung gestellt wurde, durch. Es hat im Nachhinein festgestellt, dass die Antworten bei jenem Interview, das vor Ort durchgeführt wurde, ausführlicher waren als bei den beiden anderen. Dies ist auch anhand der zeitlichen Dauer ersichtlich. Die Interviews per Zoom gingen je circa 30 Minuten, das Interview mit Herrn H. hingegen rund 45 Minuten. Es wurde durch das Projektteam zum einen die Hypothese aufgestellt, dass die Durchführung per Zoom distanzierter wirkte und die Gesprächspartner\*innen dadurch weniger in den Redefluss kommen konnten. Zum anderen könnte der Grund für das umfangreichere Interview bei Herrn H. sein, dass er bereits fünf ehemalige Gefangene angestellt hat und somit mehr Erfahrungswerte als die anderen beiden mitbringt, welche dies zum ersten Mal machen.

#### 8.1.3 Schritt 3: Formale Charakteristika des Materials - Transkript

Die geführten Interviews wurden jeweils aufgenommen, um sie in einem nächsten Schritt zu transkribieren. Hierfür gibt es unterschiedliche Methoden, wobei sich das Projektteam bei den ehemaligen Gefangenen und den Arbeitgeber\*innen für das einfache Transkriptionssystem entschieden hat. Hierbei werden zum Beispiel umgangssprachliche Verschmelzungen aufgelöst und Wortwiederholungen nur dann transkribiert, wenn diese als ein bewusstes Stilmittel eingesetzt werden (Feustel et al., 2020). Da die Interviews auf Schweizerdeutsch gehalten wurden, wurde das Gesagte auf Hochdeutsch niedergeschrieben, um eine gute im Sinne von dialektfreier Lesbarkeit gewährleisten zu können.

## 8.2 Fragestellung

Die Fragestellung dient dazu, aus dem Ausgangsmaterial konkrete Informationen herausinterpretieren zu können (Mayring, 2015, S. 58). Das Projektteam entschied sich für die Frage: *Welche Faktoren sind förderlich und welche hinderlich für die Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt?*

### 8.3 Vorgehensweise

Im nächsten Schritt geht es, wie von Mayring (2015) beschrieben, darum, das vorhandene Textmaterial zusammenzufassen und Kategorien zu bilden. Es ist hierbei wichtig, dass bei der Zusammenfassung darauf geachtet wird, dass der jeweilige Abstraktions- beziehungsweise Verallgemeinerungsgrad genau festgelegt wird (S. 69). Aufgrund der geringen Anzahl der interviewten Personen hat das Projektteam einen geringen Abstraktionsgrad gewählt und bei der Zusammenfassung nur jene Einzelheiten weggelassen, welche für die Forschungsfrage keine Rolle spielen.

### 8.4 Kodierung

Das Projektteam hat für jede Kategorie einen beziehungsweise zwei Buchstaben als Code verwendet. Zeitgleich mit der Kategorienbildung, welche mithilfe einer Exceltabelle erfolgte, wurde in einer separaten Spalte jeweils der Namen der Kategorie mit dem entsprechend zugeordneten Code (Buchstabe) festgehalten. Da beim ersten Materialdurchgang über 26 Kategorien gebildet wurden, hat das Projektteam ab der 27. Kategorie jeweils zwei Buchstaben als Code genommen, begonnen beim Code «AA».

### 8.5 Revision der Kategorien

Nachdem ein grosser Teil des Materials durchgearbeitet wurde und nicht mehr viele neue Kategorien gebildet werden müssen, gilt es, eine Revision des Kategoriensystems vorzunehmen. Dabei wird geschaut, ob die definierten Kategorien auch zum Ziel der Analyse hinführen und die Fragestellung beantworten (Mayring, 2015, S. 87). Das Projektteam stellte bei diesem Schritt fest, dass teilweise Material kodiert und kategorisiert wurde, welches zwar förderliche oder hinderliche Faktoren bei der Wiedereingliederung beinhaltete, sich jedoch nicht spezifisch auf das Thema Arbeit bezogen hatte. Aus diesem Grund wurden einige Kategorien wieder aufgelöst und die Textpassagen, falls nötig, einer anderen zugeteilt.

### 8.6 Endgültiger Materialdurchgang

Beim endgültigen Materialdurchgang wurde noch das verbleibende Material kodiert und den Kategorien zugeteilt. Nach Beendigung dessen hat sich das Projektteam zusammengesetzt und nochmals jede einzelne Zuordnung besprochen, um eine einheitliche Vorgehensweise sicherzustellen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Reliabilitätsprüfung miteinbezogen. Die Reliabilität ist ein Gütekriterium, welches die Zuverlässigkeit der Messung bewertet. In der Regel wird dafür die Analyse von mehreren Personen durchgeführt und im Anschluss geschaut, ob, wie oder weshalb die Ergebnisse voneinander abweichen (Mayring, 2012, S. 124–125). Da das Projektteam zum Schluss gemeinsam durch das ganze

Material gegangen ist und keine grossen Abweichungen feststellte, wurde auf eine explizite Reliabilitätsprüfung verzichtet.

### 8.7 Interpretation nach dem Modell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse

Als letzter Schritt der zusammenfassenden Inhaltsanalyse, bevor die Verknüpfung mit der Theorie folgt, wird das Material auf die wesentlichen Inhalte reduziert. Es gilt jedoch darauf zu achten, dass die Zusammenfassung weiterhin eine Repräsentation des ursprünglichen Materials darstellt (Mayring, 2015, S. 67). In der folgenden Tabelle wird die zusammenfassende Inhaltsanalyse, geordnet nach den zuvor gebildeten Kategorien, dargestellt. Die entsprechenden Kategorien sind in der äussersten rechten beziehungsweise linken Spalte aufgeführt.

Auf der linken Seite auf orangem Hintergrund sind die Aussagen der Arbeitgebenden und auf der rechten Seite auf gelbem Hintergrund diese der ehemaligen Gefangenen festgehalten.

Die Textpassagen wurden in eine chronologische Reihenfolge gebracht. Bei den ehemaligen Gefangenen beginnt die Tabelle mit «Arbeitssuche/-vorbereitung während der Haft», geht dann weiter mit «Arbeit nach der Entlassung ohne Anstellungsverhältnis» und schliesst mit «Arbeit nach der Haft mit Anstellungsverhältnis» ab. Hier setzen die Erläuterungen der Arbeitgebenden mit der «Anstellung eines ehemaligen Gefangenen» ein.

Die Äusserungen von Arbeitgebenden und ehemaligen Gefangenen zu gemeinsamen oder ähnlichen Themen wurden einander gegenübergestellt. Die rot geschriebenen Stellen zeigen sowohl die Hindernisse aus der Perspektive der ehemaligen Gefangenen bei ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt als auch aus der Sicht der Arbeitgeber, wenn es um die Anstellung ehemaliger Gefangener geht. Die grün hervorgehobenen Textstellen spiegeln hingegen die unterstützenden Faktoren wider. Da das Projektteam eine Arbeitgeberin und zwei Arbeitgeber interviewt hat, wird im Text je nachdem, wer befragt wurde, jeweils die männliche, die weibliche oder die gegenderte Form verwendet, wenn nicht die jeweiligen Initialen genannt werden. Bei den ehemaligen Gefangenen werden andere Initialen verwendet, um Rückschlüsse auf die jeweiligen Personen definitiv zu vermeiden.

Tabelle 4: Gegenüberstellung der Aussagen (eigene Darstellung)

<b>Ehemalige Gefangene (L.M., J.T., B.K.)</b>	
<b>Arbeitssuche/-vorbereitung während der Haft</b>	<b>Kategorien</b>
<p>Während der Haft muss sowohl im offenen als auch im geschlossenen Vollzug gearbeitet werden. Die Arbeit im geschlossenen Vollzug in der Pöschwies wird als sehr monoton und umgangssprachlich als «Deppenarbeit» beschrieben.</p> <p>Im offenen Vollzug sind die Arbeitsmöglichkeiten gemäss den ehemaligen Gefangenen vielfältiger. L.M. konnte in der Küche arbeiten, was ihm sehr gut gefiel, da er zu einem früheren Zeitpunkt einmal eine Ausbildung im Gastgewerbe absolviert hatte. Er berichtet, durch die tägliche, achtstündige Arbeit gut vorbereitet worden zu sein auf die Ansprüche der realen Arbeitswelt. Auch B.K. hat diesbezüglich gute Erfahrungen gemacht. Er war in einer offenen Institution, welche eine Zusammenarbeit mit der Gemeinde pflegte, in welcher sich die Institution befand.</p>	<p><i>Arbeit während der Haftstrafe</i></p>
<p>Innerhalb des Vollzuges, sprich während der Haft, sind die Unterstützungsangebote seitens der Justiz in Bezug auf die Arbeit nach der Haft sehr unterschiedlich. B.K. äussert, dass es stark auf das Programm der Institution ankomme und ob man sich im geschlossenen oder offenen Vollzug befinde. In einer geschlossenen Anstalt sei Arbeit nach der Haft kein Thema, in einer offenen Institution schon eher.</p> <p>Die anderen beiden berichten, dass bei ihnen in keiner Weise darauf eingegangen worden sei.</p> <p>J.T. erwähnt als einzige Unterstützung die Dossierzusammenstellung im offenen Vollzug gemeinsam mit einem Sozialarbeiter, wovon er aber nicht profitieren konnte. Einerseits hatte dieser Sozialarbeiter keine Ressourcen, um auf ihn persönlich eingehen zu können und andererseits waren seine Dokumente oder Zeugnisse nicht im Gefängnis abgelegt worden und daher für ihn nicht zugänglich. Diese Unterlagen erst einmal zusammenzutreiben war eine grosse Herausforderung. Vom Gefängnis aus konnte er sich dann mit diesem Dossier bewerben oder sich telefonisch bei Arbeitgebenden melden. Das Problem</p>	<p><i>Unterstützung seitens des Justizvollzuges bzgl. Arbeitssuche</i></p>

	<p>war jedoch, dass er nur aus einer Telefonkabine des Gefängnisses mit einer unbekanntem Nummer anrufen konnte. Dies führte dazu, dass er im ersten Gespräch jeweils erklären musste, weshalb er überhaupt mit einer unbekanntem Nummer anrief.</p>	
	<p>Eine weitere Schwierigkeit in Bezug auf die Arbeitssuche während der Haft im geschlossenen im Vergleich zum offenen Vollzug ist, dass im geschlossenen Vollzug nur sehr selten ein Entlassungsvorbereitungsurlaub gewährt wird. Ein solcher Urlaub würde jedoch die Möglichkeit bieten, sich bei einem Temporärbüro anmelden gehen zu können.</p>	<p><i>Auflagen/ Strukturen seitens der Justiz</i></p>
	<p>Hinzu kommt, dass Personen, welche in einer geschlossenen Anstalt waren, in der Regel auch ein schwereres Delikt begangen haben und somit gemäss Aussage von B.K. einen ganz anderen Ruf besitzen.</p>	<p><i>Abhängigkeit von der zugeteilten Institution (offen/ geschlossen)</i></p>
<p><b>Thema Arbeit nach der Entlassung (ohne Anstellungsverhältnis)</b></p>		
	<p>Zum Zeitpunkt gleich nach der Haft besteht, wie oben schon genannt, ein Anspruch auf 90 Taggelder des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV), sofern noch kein Arbeitsverhältnis besteht.</p> <p>Die drei Monate sind aber schnell vergangen oder die Taggelder müssen gleich abgegeben werden, damit Schulden beglichen werden können.</p>	<p>RAV</p>

		<p>Die meisten Ex-Häftlinge kriegen bei der Entlassung eine Bewährungshilfe zur Seite. Diese steht aber nur punktuell zur Verfügung und kann gemäss den Erfahrungen der interviewten ehemaligen Gefangenen nicht bei der Arbeitssuche behilflich sein. Mangelnde Ressourcen werden hierfür von J.T. und L.M. als Erklärung erwähnt.</p> <p>Was zudem für L.M. in Bezug auf die Arbeit hilfreich war, dass ihn die Bewährungshilfe an das Temporärbüro «time2work» verwiesen hatte, welches dann den Fokus gezielt auf die Arbeitssuche legen konnte.</p> <p>Auch J.T. war bei «time2work» und berichtet positiv davon. Durch das Temporärbüro und die Unterstützung von Herrn Carletti gelangte er an seine jetzige Stelle bei dem Verein «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz».</p>	<p><i>Unterstützung seitens des Justizvollzugs (inkl. erweitertes Netz)</i></p>
<b>Arbeitgebende (J.S., R.H., J.R.)</b>		<b>Arbeit nach der Haft (mit Anstellungsverhältnis)</b>	
<b>Kategorien</b>	<b>Anstellung eines ehemaligen Gefangenen</b>		
<i>Eigenschaften/ Einstellungen / Interessen des ehemaligen Gefangenen</i>	<p>Ein Arbeitgeber erzählt uns, dass das Interesse seitens des eingestellten ehemaligen Gefangenen bestand, eine Ausbildung zu absolvieren. Ausserdem beschreibt er den ehemaligen Gefangenen als pünktlich, anständig und korrekt und sein Verhalten als regelkonform. Ebenso habe er gemerkt, dass der ehemalige Gefangene aus einer Gegend, sprich der JVA Pöschwies, kam, die viel Disziplin erfordert und er diese dementsprechend an den Tag legte und er die erhaltende Chance nutzen möchte. Die interviewte Arbeitgeberin sagt, dass sie der Lebenslauf des ehemaligen Gefangenen angesprochen habe und sein Alter und sein Geschlecht gut auf die Stelle gepasst haben.</p>	<p>Eine Schwierigkeit, welche J.T. erwähnt, ist, dass jemand, der lange in Haft gewesen war, gar nicht in der Lage sei, den Anforderungen der Arbeitswelt nachzukommen. Bereits das Aufstehen früh morgens oder die Tätigkeit an sich könnten dazu führen, dass die Person nach zwei Wochen zusammenbricht.</p>	<p><i>Auswirkungen der Haft: Arbeitsbelastung</i></p>
		<p>B.K. legt grossen Wert auf die Arbeit. Er ist sehr froh, eine Ausbildung in einem Bereich gemacht zu haben, der ihm bis heute noch gefällt. Er geht sehr gerne arbeiten und denkt, dass er an einem anderen Punkt wäre, wenn dies nicht der Fall gewesen wäre. Durch die Arbeit war er von «normalen» Leuten umgeben, was ihn seiner Meinung nach vor Schlimmerem gerettet hatte. Besonders wichtig ist ihm, dass die Tätigkeit, welcher er nachgeht, sinnvoll ist.</p>	<p><i>Bedeutung der Arbeit</i></p>

		<p>Was B.K. bedauert, ist, dass ihm früher von niemandem in seinem Umfeld auf den Weg gegeben wurde, was es braucht, um in der Arbeitswelt voranzukommen.</p> <p>Das private Umfeld kann bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eine grosse Unterstützung sein. Bei L.M. war es jedoch so, dass sich das private Umfeld nach seiner Haftzeit von ihm abgewandt hatte und nichts mehr mit ihm zu tun haben wollte. J.T. nennt seine Pflegefamilie als unterstützender Faktor, da sie ihm beispielsweise in der Zusammenstellung vom Dossier behilflich sein können. Jedoch wollte er ihnen nicht zur Last fallen, weshalb er die Unterstützung nicht in einem hohen Masse beanspruchte.</p> <p>B.K. hatte privat einen guten Kontakt zu unterschiedlichen Arbeitgebenden, was ihm die Stellensuche nach der Haft jeweils sehr erleichterte.</p>	<p><i>Persönliche Unterstützung oder durch privates Umfeld</i></p>
		<p>Er persönlich habe einfach die Motivation gehabt, nie wieder zurück ins Gefängnis gehen zu müssen. Dies führte dazu, dass er gewillt war, arbeiten zu gehen und dies durchzuziehen.</p>	<p><i>Persönliche Lebenswelt/ Einstellung</i></p>
<p><i>Unterstützung seitens des Justizvollzugs bzw. von Peter und Michael</i></p>	<p>Ein Arbeitgeber erwähnt, dass der angestellte ehemalige Gefangene erst ein Praktikum machen konnte, bevor er die Lehrstelle begann (Flexibilität des Justizvollzugs war vorhanden). Ebenso wurden die Kosten für den für die Arbeit erforderlichen Staplerkurs durch den Justizvollzug übernommen. Zudem erlebten er und auch die beiden anderen Arbeitgeber*innen die regelmässigen Telefonate mit den zuständigen Personen aus dem Haus Lägern als eine Unterstützung. Weiter erwähnt eben dieser Arbeitgeber, dass für ihn die Aufklärung, welche durch die JVA gemacht wurde (z. B. anhand von Broschüren), hilfreich war, um allfällige Hürden abzubauen. Das habe ihm die Angst vor der Anstellung eines ehemaligen Gefangenen genommen. Keine/r der interviewten Arbeitgeber*innen erzählt von einer</p>	<p>Sowohl J.T. als auch B.K. äussern, dass man Hilfe und Unterstützung nur erhält, wenn man sie auch will. Da aber viele nichts mehr mit der Institution oder Sozialarbeitenden zu tun haben wollen, nehmen sie sie nicht in Anspruch und versuchen es selbst.</p>	<p><i>Unterstützung seitens des Justizvollzugs, inkl. erweitertes Netz</i></p>

	<p>Unterstützungsleistung, welche fehlte oder zu wenig erbracht worden wäre.</p> <p>Dass bei den Bewerbungsunterlagen ein Schreiben von der JVA Pöschwies dabei war, welches belegte, dass sich die Person im offenen Vollzug befand und nun auf Stellensuche war und sie dann auch zum Bewerbungsgespräch von einem der Mitarbeitenden der JVA begleitet wurde, erlebte die befragte Arbeitgeberin als sehr hilfreich.</p>		
<p>(Erste) Vorurteile/Vorannahmen</p>	<p>Ein Arbeitgeber erwähnt, dass bei ihm zum Zeitpunkt der Anfrage seitens des Haus Lägern bezüglich einer Anstellung eine gewisse Skepsis im Sinne von «Was ist denn das für einer? Ein Massenmörder?» im Kopf herumschwirrte. Davor war für ihn klar, dass er nie einen ehemaligen Gefangenen einstellen würde. Bis dahin hatte er nämlich stets das Bild Gefängnis = schlimm. Dennoch wollte er den Kandidaten einmal kennenlernen.</p> <p>Er hat den Eindruck, dass bei vielen Arbeitgebenden Vorurteile mithineinspielen. Auch als er mit dem Vorschlag, einen ehemaligen Gefangenen einzustellen, zu der Geschäftsleitung gekommen sei, habe er dies anhand der Reaktionen bemerkt. Der andere Arbeitgeber stimmt ihm zu und meint, dass er wohl selbst auch gewisse Vorurteile gehabt hätte, hätte er gewusst, wegen welchen Straftaten die Personen im Gefängnis gewesen seien.</p>	<p>J.T. machte seine Vergangenheit bei der Stellensuche transparent und sagte: «Schaut, so ist es halt, entweder gebt ihr mir die Chance oder gebt sie mir nicht». Als er dann zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, sagte ihm der Arbeitgeber: «Aber wenn da dann irgendetwas wegkommt oder gestohlen wird, müssen Sie damit rechnen, dass sie dann der Erste sind, der wahrscheinlich im Büro landet vom Chef oder verdächtigt wird.» Die Konfrontation mit diesem Vorurteil bereits beim ersten Kennenlernen führte bei J.T. direkt dazu, dass er die Stelle ablehnte, obwohl die Firma ihm eigentlich zugesagt hätte.</p> <p>L.M. hat dies persönlich erlebt. Bei seiner ersten Anstellung nach der Haft legte er die Straftat offen. Eines Tages kam in der Firma Geld weg. Trotz dessen, dass sich später herausgestellt hatte, dass er es nicht gewesen war, hatten sie ihn als erstes entlassen. Aufgrund dieser Erfahrung entschied er sich dazu, die Haftvergangenheit in Zukunft nicht mehr offenzulegen, solange niemand danach fragt. «Weil es eben halt immer noch ein Stigma ist, oder».</p>	<p>Diskriminierungen/Vorurteile</p>
<p>Einstellung des AG ggü. einer Anstellung und ggü. des ehem. Gefangenen/Eigenschaften AG</p>	<p>Zwei der interviewten Arbeitgeber*innen sagten klar, dass sie nicht wissen wollten, welche Straftaten vor der Haft verübt worden waren, da sie die Personen als Menschen kennenlernen wollten und nicht mit dem Etikett «ehemaliger Häftling». J.S. ist auch der Meinung, dass er es in seiner Rolle als Arbeitgeber der Gesellschaft schuldig ist, dass er auch ehemalige Gefangene einstellt und diese reintegriert. Ihm ist die Leistung, welche die Personen erbringen, wichtiger ist als ihre Vorgeschichte. Ebendieser Arbeitgeber erwähnt auch, dass er mit der Einstellung in den Anstellungsprozess eines ehemaligen Gefangenen ging, dass dieser zuunterst in der Gesellschaft war (zum</p>		

<i>(eigene Erfahrungen)</i>	<p>Anstellungszeitpunkt) und er ihm eine Chance geben möchte und meint: «Nutzt er diese, dann ist das top und wenn nicht, dann ist dies böse gesagt sein Problem». Weiter äussert er, dass er für sich (beziehungsweise für den Betrieb) eigentlich keine grossen Risiken bei einer Anstellung eines Ex-Häftlings gesehen hat.</p> <p>Auch R.H. ist der Meinung, dass jeder Mensch eine zweite Chance braucht – zu dieser Einstellung ist er auch gelangt, da er in der Vergangenheit selbst eine zweite Chance erhalten hatte. Er hat ebenso die Einstellung, dass die ehemaligen Gefangenen ihre Strafe abgesessen haben und sie eine Chance für ihre Zukunft bekommen sollen. Er sagt zudem, dass er seine Führungsposition dahingehend nützt, dass er die eingestellten ehemaligen Gefangenen etwas mehr kontrollieren kann. Den anderen Mitarbeitern habe er klar kommuniziert, dass er keine Ausdrücke wie «das ist ein Knasti» oder derartiges hören möchte, weil er findet: «Das ist ein Mensch und etwas anderes interessiert mich nicht».</p>		
<i>Voraussetzungen AG (für die Person und Anstellung inkl. Strafregisterauszug)</i>	<p>Eine Voraussetzung, die der Arbeitgeber J.S. erwähnt, ist, dass die eingestellte Person kein (ehemaliger) Brandstifter sein durfte, da die entsprechende Firma mit Papier arbeitet. Zudem brauchte es für die entsprechende Arbeit einen Staplerausweis (dies konnte dann noch nachgeholt werden). Der zweite Arbeitgeber R.H. erwähnt als einzige Voraussetzung für die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen, dass er nicht über die ausgeübte Straftat Bescheid wissen wollte. Die interviewte Arbeitgeberin J.R. sagt uns, dass der von ihr eingestellte ehemalige Gefangener ein ganz normaler Mitarbeiter im Service ist und es hierfür keinen Strafregisterauszug benötige. Sie habe aber schon nachgefragt, ob Geld veruntreut worden sei oder etwas in diese Richtung, weil er im Service auch mit Geld in Berührung kommt.</p>	<p>Ein weiteres Hindernis stellt gemäss J.T. und L.M. den Eintrag ins Strafregister dar. Inzwischen wird an vielen Orten ein solcher Auszug verlangt, was einem ehemaligen Gefangenen zum Verhängnis werden kann.</p> <p>Da er früher als Filialleiter gearbeitet hat und in diesem Bereich heutzutage einen Auszug verlangt wird, konnte er gar nicht zu einer solchen Stelle zurückgehen. In handwerklichen Berufen stellt ein Eintrag, gemäss dem, was er bei anderen gesehen hat, weniger ein Problem dar. Im Gastgewerbe sei dies ebenfalls so.</p>	<p><i>Auswirkungen der Haft: Strafregisterauszug</i></p>
<i>Anstellungsprozedere ("Wie es zur Anstellung kam")</i>	<p>J.S. erzählt uns, dass der ehemalige Gefangene erst mit Begleitung von der JVA zu Gesprächen gekommen ist und es dann ein Probearbeiten gab. Ebenso hat er den ehemaligen Gefangenen einmal im Gefängnis besucht und danach hat die Arbeit erst mit einem Praktikum begonnen. Es wisse auch niemand vom Betrieb, dass die Person einmal in Haft gewesen ist (ausser dem Stellvertreter von J.S.), damit ihr nicht mit Vorurteilen begegnet werde. Ursprünglich auf die Idee gekommen, eine</p>		

	<p>ehemals gefangene Person einzustellen, ist der interviewte Arbeitgeber durch eine benachbarte Firma, die damit bereits Erfahrungen gemacht hat. R.H. hat bereits mehrere ehemalige Gefangene eingestellt, die meisten aus der Pöschwies. Auch hier war es so, dass die Personen jeweils zu den ersten Gesprächen begleitet wurden und es dann, sofern es beidseitig passte, zu einem Praktikum kam. Daraufhin folgte in der Regel eine Festanstellung. Es bestand stets ein guter Dialog zu der JVA. Die Arbeitgeberin J.R. hat vergleichbare Erfahrungen gemacht, sie erwähnt jedoch noch zusätzlich, dass der mitgesendete Lebenslauf einen sehr guten Eindruck auf sie gemacht hat und dass es gewisse formale Bedingungen gab. Konkret erzählte sie zum Beispiel, dass sie der JVA eine Meldung hätte machen müssen, wäre der ehemalige Gefangene am Morgen nicht zur Arbeit erschienen.</p>		
<p><i>Support/Aufklärung seitens des AG ggü dem ehem. Gefangenen (Göttifunktion?)</i></p>	<p>J.S. erzählt uns, dass er den ehemaligen Gefangenen dazu motiviert hat, eine Ausbildung zu machen und ihm Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt hat. Ebenso habe er ihn dazu motivieren wollen, die erhaltene Chance zu nutzen <b>und nicht in eine Negativspirale zu fallen und wieder straftätig zu werden</b>. Der andere Arbeitgeber R.H. erwähnt, dass er versucht, die ehemaligen Gefangenen ein wenig an die Hand zu nehmen, indem er beispielsweise auch persönliche Gespräche mit ihnen führt. Weiter sagt er, dass ihn die Familienverhältnisse des ehemaligen Gefangenen interessieren, da er der Meinung ist, dass diese einen direkten Einfluss auf die Arbeit haben. Auch berichtet er von einer gewissen Strenge, die er in der Begleitung der ehemaligen Gefangenen pflegt. Diese äussert sich beispielsweise dadurch, dass sich die Ex-Gefangenen jeweils bei ihm an- und abmelden müssen (<b>Stichwort Kontrolle</b>).</p>	<p>B.K. konnte auch während der Anstellung auf seinen Vorgesetzten zählen, als er wegen Nachholbedürfnissen aufgrund der Haft über die Stränge geschlagen hatte und nicht mehr zur Arbeit erschien. Trotz dessen, dass er sich nicht mehr meldete, schützte ihn sein Vorgesetzter lange und teilte dies der Geschäftsleitung nicht mit. <b>Nach einiger Zeit kam es aber dennoch zur Kündigung, worüber sich B.K. immer noch sehr ärgert, da es eine Traumstelle gewesen wäre.</b></p>	<p><i>Persönliche Lebenswelt</i></p>
<p><i>Herausforderungen für den ehemaligen Gefangenen</i></p>	<p>Eine Herausforderung, die genannt wird, ist dass die ehemaligen Gefangenen der Verlockung widerstehen müssen, durch eine erneute Straftat schnell an Geld zu kommen. Eine weitere Herausforderung, die ein Arbeitgeber erwähnt, ist, dass der ehemalige Gefangene die Staplerprüfung machen musste und er anderenfalls acht Monate lang in derselben Funktion gewesen wäre und sich der ehemalige Gefangene die Zeit, die er in Haft war, gar nicht darum kümmern konnte, was in der Berufswelt läuft.</p>	<p>Bei Jobs auf den Baustellen stellt zwar der Strafregisterauszug häufig kein Hindernis dar, jedoch das Fehlen eines Führerscheins. Allen dreien wurde dieser aufgrund ihres Deliktes entzogen. Dies wurde als sehr grosse Einschränkung bei der Stellensuche erlebt.</p>	<p><i>Auswirkungen der Haft: Führerschein</i></p>

<p><i>Herausforderungen für den AG</i></p>	<p>J.S. sagt, dass es für ihn auch Herausforderung gewesen wäre, hätte die Person den Staplerschein nicht gemacht, da sie dann nur in begrenzten Bereichen eingesetzt hätte werden können.</p> <p>R.H. teilt uns mit, dass die erwähnten auswärtigen Termine der ehemaligen Gefangenen (Auflagen der JVA) zu einem gewissen Mehraufwand führten, da er z. B. immer bei der JVA anrufen musste, wenn der ehemalige Gefangene diese aufgrund eines unvorhergesehenen Zwischenfalls bei der Arbeit nicht wahrnehmen konnte. Dennoch sagt er, sei immer geschaut worden, dass die von der JVA vorgegebenen auswärtigen Termine eingehalten werden konnten (Thema Flexibilität).</p> <p>Auch J.R. erwähnt als Herausforderung, dass sie wegen den erwähnten Terminen ziemlich flexibel sein und ein gewisses Verständnis mitbringen muss.</p> <p>Zudem empfindet es R.H. als Herausforderung, nicht zu wissen, wie weit er bei den ehemaligen (im zwischenmenschlichen Sinne) gehen darf, sprich was in seiner Kompetenz liegt und was dann Sache der Justiz ist. In solchen Fällen konnte er aber bisher immer auf den Austausch mit den Mitarbeitern des Haus Lägern zählen, welche ihm jeweils «den Wind aus den Segeln» nahmen und die Sache klärten.</p>		
<p><i>Auflagen der Justiz</i></p>	<p>Alle drei Arbeitgeber*innen erzählen von zeitlichen Auflagen der JVA, beispielsweise, dass der ehemalige Gefangene jeweils zu fixen Zeiten wieder im Gefängnis sein muss (Arbeitsexternat) oder dass am Wochenende nie ein Frühdienst übernommen werden. Zudem erwähnen zwei Arbeitgeber*innen, dass der Kandidat ein bis zweimal in der Woche in die Therapie gehen muss. Diese Punkte müssen in der Planung jeweils berücksichtigt werden. Die Arbeitgeberin erwähnt aber auch, dass Anfragen, ob der ehemalige Gefangene zum Beispiel einmal länger bei der Arbeit bleiben darf, jeweils bewilligt werden, aber dieses Abklären mit einem Mehraufwand für sie als vorgesetzte Person verbunden ist. Sie erzählt auch, dass die Person nicht auf den Teamausflug mitgehen konnte, da dieser im Ausland stattfand und der ehemalige Gefangene nicht aus der Schweiz rausgehen darf.</p>	<p>Nebst der Bewährungshilfe wird den Entlassenen im Normalfall noch eine Probezeit auferlegt, welche mit Auflagen verknüpft wird. Für J.T. war dies eine grosse Herausforderung bei der Stellensuche. Er musste nämlich drei Mal pro Woche weg, da er zwei Termine beim Bewährungs- und Vollzugsdienst hatte sowie einen im Drogenlabor, um Drogentests abzugeben. Wenn er dies nicht befolgt hätte, wäre es direkt zu einer Hafrückversetzung gekommen. Diese externen Termine verlangen viel Flexibilität von Seiten des (zukünftigen) Arbeitgebers. Auch B.K. wurde durch Auflagen eingeschränkt. Er durfte nur eine Stelle zu einem 80%igen Pensum annehmen, was es in seiner Branche eigentlich nicht gibt.</p>	<p><i>Auflagen/Strukturen seitens der Justiz</i></p>

<p><i>Visionen/ Ver- besserungs- vorschläge/ Kritik an aktuelle Situation</i></p>	<p>Das Thema Aufklärung habe Potenzial nach oben, meint ein Arbeitgeber, beispielsweise durch das Vorstellen der entsprechenden Programme der JVA (Haus Lägern) und die Zusicherung, dass keine Kosten für die Arbeitgeber*innen entstehen. Hier sieht er auch eine Möglichkeit für den auftraggebenden Verein, um tätig zu werden. Zudem wünscht er sich, dass Arbeitgeber*innen der Anstellung einer ehemals inhaftierten Person generell offener gegenüberstehen würden (hierbei stimmt ihm auch der andere Arbeitgeber zu) und Vorurteile abgebaut werden. R.H. erwähnt noch die externe psychosoziale Unterstützung für eine ehemals inhaftierte Person, welche ausgebaut werden sollte, gerade wenn kein stabiles privates Netz vorhanden ist. Zudem spricht er noch die grossen Unternehmen wie Lidl und Migros an und stellt sich die Frage, warum diese noch keine ehemals inhaftierten Personen anstellen. Die interviewte Arbeitgeberin nennt ebenso das Thema Aufklärung und meint, dass auch mehr darüber informiert werden sollte, dass es die Möglichkeit, Personen, die ihm Gefängnis waren, einzustellen, überhaupt gibt und ein unabhängiger Verein hierbei eine Vermittlerrolle einnehmen könnte.</p>	<p>J.T. ist der Meinung, dass die Bewährungs- und Vollzugsdienste viel mehr auf die Arbeitssuche und im Allgemeinen auf die Gegenwart, beziehungsweise die Zukunft eingehen müssen. Es wurde jeweils lediglich auf seiner Vergangenheit rumgehackt und ihm dabei nichts auf den Weg gegeben, was er für die Arbeitssuche hätte brauchen können.</p> <p>Zudem ist es wichtig, dass der Fokus und die Vorbereitung auf die Arbeit schon viel früher im Vollzug stattfindet und die Gefangenen die Möglichkeit haben, Schnuppertage und Bewerbungsgespräche wahrzunehmen und Telefonate ohne unterdrückte Nummer zu führen. Die Vernetzungen, die der Bewährungs- und Vollzugsdienst hat, sollten genutzt werden, um irgendwelche Arbeitsstellen erschliessen zu können. Eine Idee wäre, Stellen aufzubauen, welche einen schrittweisen Wiedereinstieg ermöglichen. Wie das genau umgesetzt werden könnte, weiss er nicht, betont aber, dass dies Sache der Justiz ist und nicht den Arbeitgebenden auferlegt werden kann.</p> <p>Was er ebenfalls erwähnt, ist, dass die Justiz von Anfang an mehr auf die Persönlichkeit und die Potenziale der ehemaligen Gefangenen eingehen sollen. Zumindest in seinem Fall hatte er dies nicht erlebt. Dem Ex-Häftling sollen Strategien nahegelegt werden, welche konkret auf seine jeweilige Situation abgestimmt sind und ihn weiterbringen. Aufklären, wie ein Arbeitsalltag aussieht, wie man sich verhalten muss, damit ein Arbeitgeber dann auch zufrieden ist und man am Ende des Tages noch Freude hat, etwas anderes zu machen wie beispielsweise Sport. «Kleinigkeiten gehören hier dazu, die viel mehr beachtet werden müssen.»</p> <p>L.M. ist der Meinung, dass die Delikte im Strafregisterauszug nicht so lange festgehalten werden sollen.</p>	<p><i>Visionen</i></p>
<p><i>Kenntnisse über die Straftat/</i></p>	<p>Die beiden Arbeitgeber sind sich einig darüber, dass sie nicht wissen wollen, welche Straftat die ausgeübte Person verübt hat (mit der Ausnahme, dass es bei der einen Firma nichts mit Brandstiftung zu tun</p>	<p>Weder bei der Temporärarbeit noch in der Hotellerie erkundigte sich jemand nach seinen Vorstrafen. Im Lebenslauf vertuschte er die Lücke mit einer Notlüge.</p>	<p><i>Offenlegung der Straftat</i></p>

Transparenz/ Einfluss Straftat	haben darf). J.S. meint, dass er findet, es sei die Sache des ehemaligen Gefangenen, ob er es transparent macht oder nicht, R.H. äussert, dass er jeweils abblockt, wenn die Person etwas in diese Richtung zu erzählen beginnt. Die Arbeitgeberin J.R. findet, dass sie bei einer Direktbewerbung (wenn eine Person keine Verbindung mehr zu der JVA hat) schon wissen möchte, dass die Person in Haft war und dass es niemand sein darf, der Geld veruntreut hat.		
Fehlende Kenntnisse über das Vollzugssystem	Der eine Arbeitgeber erzählt, dass er vor der Anstellung eines ehemaligen Gefangenen nie darüber aufgeklärt worden ist, wie die Prozesse aussehen (Arbeitsexternat, Wohn- und Arbeitsexternat, etc.). Der andere stimmt ihm zu, indem er sagt, dass er gar nicht wusste, dass es die Möglichkeit gibt, einen ehemaligen Gefangenen einzustellen.		
Gesellschaft/ Stigma	Beide Arbeitgeber sind sich einig darüber, dass in der Gesellschaft ein Stigma vorhanden ist, nicht gerne über das Gefängnis gesprochen wird und Personen vorverurteilt werden. Der eine Arbeitgeber erzählt aber auch von positiven Reaktionen der Kund*innen und dass sie eigentlich nur Lob dafür erhalten, dass sie ehemalige Gefangene einstellen.		
Stellen- angebot/ Stellenmarkt /Zukunfts- perspektiven	Ein Arbeitgeber findet, dass es seine Verantwortung ist, dem ehemaligen Gefangenen die Basis, also eine Grundausbildung, zu ermöglichen, dass sich der ehemalige Gefangene beruflich entwickeln kann. Er meint, man wisse ja nie, vielleicht sei die Person dann in 20 Jahren Teamleiter. Auch der andere Arbeitgeber erzählt, dass die eingestellten ehemaligen Gefangenen gefördert werden, bei allen jeweils Festverträge ausgestellt worden sind (mit gleichem Einstiegslohn, wie bei den anderen MA) und die Firma auch bereits Kosten für Stapler- und Autoprüfungen übernommen hat.	Hinzu kommt, dass in dieser Branche ein extremer Personalmangel herrscht, was die Chance auf eine Stelle erhöht.	Zugangsmöglichkeiten je nach Branchen
Erfahrungen	R.H. erzählt, dass ein ehemaliger Gefangener rückfällig geworden sei und daher wieder in Haft musste, was ihn (Arbeitgeber) enttäuscht hat, weshalb er den «neuen» ehemaligen Gefangenen nun etwas strenger an die Hand nimmt. Ansonsten berichten alle drei Arbeitgeber*innen von überwiegend guten Erfahrungen in Bezug auf die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen durch das Haus Lägern. Dies einerseits aufgrund des Verhaltens und der Persönlichkeit des Ex-Häftlings und andererseits auch dank der Unterstützung des Haus Lägern.		

## 9 Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Interviews, welche zuvor in der Gegenüberstellung festgehalten wurden, noch mit der Theorie verknüpft. Das Projektteam bezieht sich auf die Theorien, die bereits bei der Analyse verwendet wurden. Folglich sind diese die Lebensbewältigung von Lothar Böhnisch, der Labeling-Ansatz und das Thema Arbeit.

### 9.1 Lebensbewältigung nach Lothar Böhnisch

Wie oben bei der theoretischen Fundierung bereits erwähnt, stellt die Entlassung aus der Haft und die Reintegration in den Arbeitsmarkt ein kritisches Lebensereignis dar. Die ehemaligen Gefangenen beschrieben vor allem Ressourcen im privaten Umfeld, die sie bei der Bewältigung unterstützen konnten, aber auch die Arbeitgebenden, welche durch ihr Verständnis in Bezug auf beispielsweise auswärtige Termine einen wichtigen Stellenwert einnahmen. Des Weiteren ermöglichen die Arbeitgebenden unter Umständen die Thematisierung von Herausforderungen oder kritischen Lebensereignissen, wodurch es nicht mehr zu einer Abspaltung in Form von erneuter Delinquenz kommt. Die Arbeit verschafft den ehemaligen Gefangenen Anerkennung, Selbstwirksamkeit und erhöht deren Selbstwert. Kurz gesagt ist die subjektive Handlungsfähigkeit und dadurch auch das psychosoziale Gleichgewicht durch das Ausüben einer für die Person passenden Tätigkeit gegeben.

Es zeigt sich, dass die Arbeit eine grosse Ressource darstellen kann und dass durch die Unterstützung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin Herausforderungen, welche sich den ehemaligen Gefangenen stellen, erfolgreich bewältigt werden können.

### 9.2 Labeling-Ansatz

Es lässt sich eine Verbindung mit dem Labeling-Ansatz dahingehend feststellen, dass zwei der interviewten ehemaligen Häftlinge die Erfahrung mit einer Zuschreibung der Eigenschaft «kriminell» durch einen Arbeitgebenden gemacht haben. Dadurch, dass sie die Verdächtigten waren, als etwas in der Firma gestohlen wurde und die eine Person dadurch sogar die Stelle verloren hatte, erlebten sie die negativen Folgen des Labelings, welches sich in Form von Stigmatisierung äusserte.

Auch die interviewten Arbeitgebenden bestätigen gewisse Vorurteile ihrerseits, reflektierten diese jedoch und gewichteten die Arbeitsleistung der ehemaligen Gefangenen höher als die Haftvergangenheit. Zwei der drei Arbeitgebenden verzichteten zudem darauf, Details über die Straftat zu erfahren, um die Personen ohne das Etikett «Häftling» kennenzulernen.

Der Eintrag ins Strafregister stellt aus Sicht des Projektteams ebenfalls ein gewisses Labeling dar und führt dazu, dass die ehemaligen Gefangenen oftmals gar nicht erst zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

Das Projektteam stellt aufgrund der Erzählungen fest, dass ehemalige Gefangene häufig als «kriminell» gelabelt werden, was anschliessend bei der Stellensuche zu einer Benachteiligung führen kann. Gemäss den Erkenntnissen aus den Interviews kann der Stigmatisierung entgegengewirkt werden, indem Arbeitgebende bereit sind, ihre Vorstellungen oder Vorurteile über einen ehemaligen Gefangenen zu revidieren und der Person eine Chance zu geben.

### 9.3 Funktionen der Arbeit

Das Projektteam nimmt in diesem Unterkapitel des Projektberichts Bezug auf die bereits im Theorieteil beschriebenen Funktionen von Arbeit nach Jahoda. Dabei werden einzelne Teile aus der oben ersichtlichen Gegenüberstellung mit jenen Funktionen verknüpft beziehungsweise deren Relevanz bezüglich des Projektthemas beleuchtet.

Wie bereits beschrieben, fallen der Erwerbsarbeit gemäss Jahoda nebst der manifesten Funktion des Gelderwerbs auch diverse latente Funktionen zu, wie beispielsweise jene der Zeitstruktur oder des Sozialkontakts, welcher über die Kernfamilie hinaus geht (Karsten et al., 2016, S. 373–374). Aus diesem Grund erachtet es das Projektteam als sehr wichtig, dass bereits während der Haft gearbeitet wird, im geschlossenen sowie im offenen Vollzug. Die Arbeit sollte jedoch innerhalb beider Vollzugsformen so ausgestaltet werden, dass sie die Gefangenen ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet. Ebenso sollte es sich um eine Arbeit handeln, die nicht monoton ist und mit welcher eine gewisse Sinnhaftigkeit verbunden werden kann, ein Wunsch, welcher ebenfalls von einem der interviewten ehemaligen Gefangenen geäussert wurde.

## 10 Evaluation und Sicherung der Nachhaltigkeit

### 10.1 Formative Evaluation

Die formative, prozessbegleitete Evaluation wurde jeweils bei Projektteamsitzungen sowie Meilensteinsitzungen durchgeführt. Falls der Prozessverlauf nicht wie gewünscht ablief, wurde das Vorgehen entsprechend angepasst. Diese Sitzungen wurden in Form eines Projektjournals dokumentiert und auf OneDrive hochgeladen.

### 10.2 Summative Evaluation

Die summative Evaluation des Projektes erfolgt nun anhand der fünf Fragen nach Heiner (1995, S. 54). Sie umfasst die Analyse der Wirklichkeit, Wirkung, Wünschbarkeit, Verträglichkeit und Wirksamkeit.

#### 10.2.1 Wirklichkeit

Dem Projektteam ist es gelungen, möglichst viele beteiligte Akteur\*innen zu befragen und deren Ansichten festzuhalten und miteinzubeziehen. Ein noch wichtiger Austausch, welcher leider nicht stattgefunden hat, ist dieser mit den Bewährungshelfer\*innen. Die obige Gegenüberstellung dient als Übersicht für die förderlichen und hinderlichen Faktoren aus Sicht der ehemaligen Gefangenen und Arbeitgeber\*innen, wobei die Schlussfolgerung diese, ergänzt mit Faktoren seitens Fachpersonen und dem Projektteam, nochmals aufgreift.

#### 10.2.2 Wirkung

Die Wirkung des Projektes ist eine umfassende Darstellung aller relevanten Beteiligten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies bewirkt, dass es eine gewisse Klarheit gibt, wer für was zuständig ist. Dadurch wird ersichtlich, in welchen Bereichen die Unterstützung funktioniert, was noch fehlt oder verbessert werden müsste, damit der Übergang in die Arbeitswelt besser gelingt. Diese Erkenntnisse dienen dem auftraggebenden Verein als Arbeitsgrundlage und Argumentarium für dessen Tätigkeit.

#### 10.2.3 Wünschbarkeit

Es wäre aus Sicht des Projektteams wünschbar gewesen, wenn mehr Zahlen, Studien und Statistiken in Bezug auf die Wiedereingliederung oder die Rückfälligkeit hätten gefunden werden können. Gemäss J. Albrecht vom JuWe existieren diese aufgrund der Komplexität für die Erhebung in der Schweiz nicht und es sind diesbezüglich auch keine Forschungen geplant. Für den Verein würden solche Studien jedoch sehr dienlich sein, da sie die Notwendigkeit einer erfolgreichen Wiedereingliederung verdeutlichen würden und auch für ein allfälliges politisches Engagement eingesetzt werden könnten.

### 10.2.4 Verträglichkeit

Das Projekt dient dem auftraggebenden Verein insofern, dass sie die Broschüre als Aufklärungsdokument an Personen weitergeben kann, die sich in dieser Thematik noch gar nicht auskennen. Insbesondere wird hier an potenzielle Arbeitgeber\*innen gedacht, die nach dem Lesen der Broschüre allenfalls die Bereitschaft aufzeigen, eine ehemalige gefangene Person anzustellen. Da die Haupttätigkeit des Vereins aber nicht direkt die Akquirierung von Arbeitgeber\*innen ist, zeigt sich eine gewisse Inkompatibilität. Dennoch positioniert er sich im Bereich der Wiedereingliederung und kann durch die Kenntnisse über die förderlichen und hinderlichen Faktoren in der Öffentlichkeitsarbeit Einfluss nehmen.

### 10.2.5 Wirksamkeit

Die Wirksamkeit des Projektes wird sich zeigen, sobald die Broschüre in Umlauf gebracht wird. Wenn sich dadurch Arbeitgeber\*innen bereit erklären, eine Person, die in Haft war, anzustellen, ist die Wirksamkeit gegeben. Gleichzeitig wird sie daran gemessen, ob diese Faktoren, welche als hinderlich eingestuft wurden, in Zukunft verändert werden.

## 10.3 Selbstevaluation

Die Selbstevaluation der Zusammenarbeit erfolgt anhand der Fünf-Finger-Methode.



Abbildung 6: 5-Finger-Feedback (Quelle: Rüter, M. (ohne Datum). <https://www.xn--martina-rter-llb.de/lexikion/5-finger-feedback/>)

### 10.3.1 Daumen: Das war super!

Das Projektteam plädierte für eine offene Kommunikation, was sich über die ganze Arbeit hindurchgezogen hatte. Dies ermöglichte, dass Wünsche, Anliegen oder Unstimmigkeiten angesprochen und berücksichtigt werden konnten. Weiter war die Zuverlässigkeit ein wichtiger Faktor, der stets eingehalten wurde und die Zusammenarbeit sehr angenehm machte.

### 10.3.2 Zeigefinger: Das könnte man besser machen!

Das Projektteam hatte ab und zu Schwierigkeiten mit OneDrive, da es Dokumente, an welchen gemeinsam gearbeitet wurde, teilweise nicht aktualisiert hat und dadurch die Texte neu verfasst werden mussten. Zudem nahm die Anzahl an Dokumenten immer weiter zu, was mit der Zeit zu einer gewissen Unübersichtlichkeit führte.

### 10.3.3 Mittelfinger: Das hat mir nicht gefallen!

Durch die gemeinsame Ausführung des Projektes musste praktisch jeder Schritt im Projektteam abgesprochen werden. Dies war sehr aufwändig und benötigte viele Ressourcen. Aufgrund der Kapazität musste für die Zoom-Meetings auch häufig auf die Wochenenden ausgewichen werden, was eine gewisse Flexibilität erforderte.

### 10.3.4 Ringfinger: Das nehme ich mit!

Die Zusammenarbeit des Projektteams zeigte, wie wichtig es ist, wenn gegenseitig die Stärken und Schwächen bekannt sind. Dadurch kann die Arbeitsteilung effizient erfolgen und das Ergebnis gewinnt an Qualität.

### 10.3.5 Kleiner Finger: Das kam zu kurz!

Da sich das Projektteam durch die Zusammenarbeit persönlich anfreundete, kam auch immer mehr das Bedürfnis auf, private Angelegenheiten diskutieren zu können. Aufgrund des Umfangs von dem Projekt war dies aber leider nicht immer möglich und kam deshalb zu kurz.

## 10.4 Nachhaltigkeit

In Bezug auf die Nachhaltigkeit des Projekts war es dem Projektteam wichtig, ein Produkt zu entwickeln, mit welchem der auftraggebende Verein weiterarbeiten kann und aufzuzeigen, welche Bereiche der Wiedereingliederung bestenfalls noch ausgebaut werden könnten. Während der Abschlussveranstaltung, welche am 24. Januar 2024 stattfand, hat das Projektteam hierzu das Feedback von der Geschäftsführerin des Vereins eingeholt. Das Endprodukt in Form einer Broschüre wurde ihr vorab per Mail zugeschickt.

Sie meinte, dass ihr selbst beziehungsweise dem Verein zwar bereits viele der zusammengetragenen Fakten und Erfahrungen bekannt sind, da sie sich bereits lange in diesem Arbeitsfeld bewegen. Dennoch bietet die Broschüre eine gute Grundlage mit wertvollen Anhaltspunkten für den Kontaktaufbau mit Arbeitgeber\*innen (A. Thelen, persönliche Mitteilung, 2024, 24. Januar). Zudem erwähnte sie, dass das hier beschriebene Projekt eine gute Grundlage für weitere studentische Projekte beziehungsweise Arbeiten darstellt.

Das Projektteam ist zudem der Meinung, dass die Broschüre die unterschiedlichen Akteur\*innen und Perspektiven auf eine leicht zugängliche Art abbildet. Es ist denkbar, dass sie dazu verwendet werden kann, neue Arbeitgeber\*innen für die Bedeutung dieses Themas zu sensibilisieren.

## 11 Schlussfolgerungen und Perspektiven

Abschliessend werden nochmals die zentralen förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der Wiedereingliederung eines ehemaligen Gefangenen in den Arbeitsmarkt zusammengefasst.

Die verschiedenen Vollzugseinrichtungen zeigen grosse Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsvorbereitung nach der Haft auf, was, je nach dem in welche Einrichtung man kommt, suboptimal sein kann. Besonders im geschlossenen Vollzug wird die Thematik unzureichend behandelt. Im offenen Vollzug ist die Auseinandersetzung mit der Arbeitssuche schon eher möglich, wird jedoch durch Hürden, wie beispielsweise anonymisierte Rufnummern, erschwert. Die Arbeiten, welche intern ausgeübt werden können, bereiten auf die Eingliederung vor und sind sinnstiftender als diese im geschlossenen Vollzug. Es wäre förderlich, wenn die Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit nach der Haft bereits viel früher im Vollzug stattfinden würde und nicht erst am Ende. Seitens der ehemaligen Gefangenen ist es ein Anliegen, dass die Bewährungs- und Vollzugsdienste mehr auf die Gegenwart und Zukunft eingehen würden und sie durch die Erarbeitung von Strategien auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden. An dieser Stelle kann die Profession der Sozialen Arbeit durch die Ressourcenorientierung und Förderung der Wiedereingliederung einen grossen Beitrag dazu leisten, dass dies umgesetzt werden kann.

Das Konzept des Haus Lägern der JVA Pöschwies sowie die Stellenvermittlung «time2work» werden bei der Wiedereingliederung als sehr positiv gewertet und die Unterstützung durch die dort arbeitenden Fachpersonen zeigt auch Erfolge beim Finden einer Anstellung. Auch die Arbeitgeber\*innen profitieren sehr von der Begleitung dieser Institutionen, welche immer als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen, falls es irgendwelche Unklarheiten gibt. Dies zeigt auch, dass, wenn diese Unterstützung bei der Anstellung eines ehemaligen Gefangenen nicht oder nicht mehr gegeben ist, es den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin daran hindern könnte, eine Person aus der Haft anzustellen. Durch die betriebliche Sozialarbeit könnte dieser Problematik entgegengewirkt werden, da eine Firma so eine unabhängige Ansprechperson zur Verfügung hätte, was Sicherheit bieten würde. Des Weiteren kann die Soziale Arbeit die Aufklärung der Arbeitgeber\*innen sowie der Gesellschaft vorantreiben und über die Prozesse und Wichtigkeit der Wiedereingliederung berichten, was aktuell noch zu wenig gemacht wird.

Ein förderlicher Faktor beim Anstellungsprozess ist, wenn der ehemalige Gefangene motiviert ist und die passenden Voraussetzungen für die Tätigkeit mitbringt. Zusätzlich verhelfen auch persönliche Kontakte zu einer Stelle, welche jedoch nicht bei jeder Person vorhanden sind.

Ein niederschwelliger Einstieg in die Arbeitswelt, wie beispielsweise in Form eines Praktikums, zeigt sich als sehr hilfreich. So hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht viel zu verlieren, falls es nicht funktioniert und der ehemalige Gefangene kann sich an das Arbeitsklima gewöhnen. Leider gibt es ausser dem möglicherweise positiven Einfluss auf das Betriebsklima und das Image sowie auf die Verringerung der Rückfallgefahr nicht viele Anreize für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin einen ehemaligen Gefangenen anzustellen. Ein gewisser Goodwill muss folglich vorhanden sein, da es teilweise auch mit einem Mehraufwand verbunden ist. Dies unter anderem in Bezug auf die externen Termine, welche ehemalige Gefangene aufgrund der Auflagen wahrnehmen müssen, was Flexibilität der Arbeitgeber\*innen verlangt.

Labeling und Vorurteile sind Themen, die bei Arbeitgeber\*innen auftreten können. Wenn diese allerdings als solche erkannt und reflektiert werden und dennoch die Bereitschaft besteht, einem ehemaligen Gefangenen eine zweite Chance zu geben, können diese durchaus revidiert werden. Hierfür kann hilfreich sein, die Person ohne Kenntnisse über die konkrete Straftat kennenzulernen. Die oft erforderlichen Strafregisterauszüge können dies jedoch erschweren und die Jobsuche deutlich herausfordernder gestalten. Bestimmte Branchen, wie beispielsweise das Baugewerbe und die Gastronomie, erweisen sich hierbei als unkomplizierter, da sie nicht zwingend einen solchen Auszug verlangen. Das Projektteam stellt zudem die Hypothese auf, dass der Fachkräftemangel, welcher in diesen Bereichen herrscht, eine weitere mögliche Einflussgrösse darstellen könnte.

Für die Zukunft wäre es förderlich, wenn auch grössere Unternehmen, wie Migros oder Coop, bereit wären, ehemalige Gefangene einzustellen, da diese durch ihre Reichweite auch die Gesellschaft auf die Thematik sensibilisieren können und allenfalls andere Arbeitgeber\*innen dazu anregen, eine Person, welche in Haft war, anzustellen. Hilfreich wäre zudem, wenn in der Schweiz Zahlen generiert werden würden, die aufzeigen, wie sich die Rückfallquote mit oder ohne Arbeit darstellt, um so die Relevanz einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt deutlich machen zu können.

## 12 Verzeichnisse

### 12.1 Literaturverzeichnis

- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. *Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre].
- Böhnisch, L. (2016a). *Lebensbewältigung: Ein Konzept für die Soziale Arbeit*. Beltz Juventa.
- Böhnisch, L. (2016b). Der Weg zum sozialpädagogischen und sozialisationstheoretischen Konzept Lebensbewältigung. In J. Litau, A. Walther, A. Warth & S. Wey (Hrsg.), *Theorie und Forschung zur Lebensbewältigung: Methodologische Vergewisserungen und empirische Befunde* (S. 18–38). Beltz Juventa.
- Böhnisch, L. (2023). *Sozialpädagogik der Lebensalter: Eine Einführung* (7. Aufl.). Beltz Juventa.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4., überarb. Aufl.). Springer.
- Bundesamt für Statistik (2023). *Rückfall, Analysen*. Von Jährliche Rückfallraten nach einem Referenzereignis: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/rueckfall/analysen.html>
- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (SR 101).
- Feustel, R., Krätzsch, D., Plötz, A., Schüssler, E., & Grochol, N. (2020/2021). *Universität Leipzig: Methodenportal*. <https://home.uni-leipzig.de/methodenportal/transkription/>
- Mead, G. H. (1934). *MIND, SELF and SOCIETY: From the standpoint of a social behaviorist*. The University of Chicago Press.
- Hager, C. (Produzentin). (2015, 6. November). Labeling theory [Youtube Video]. In Sociology Live!. <https://www.youtube.com/watch?v=QHSvZZ1pnm0>
- Heiner, M. (1995). Selbstevaluation als Qualitätssicherung und Qualifizierung der psychosozialen Arbeit. In: Hermer Matthias, Pittrich Wolfgang, Spöhring Walter & Trenckmann Ulrich (Hrsg.), *Evaluation der psychiatrischen Versorgung in der Bundesrepublik*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-92570-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-322-92570-1_3)
- Heusser, I., & Baumgartner, F. (2023, März). *Machen Gefängnisse aus Verbrechern bessere Menschen? Der Pöschwies-Direktor sagt: «Eigentlich ist unser System verrückt. Aber es ist das einzige, das wir haben»: Vier Geschichten über das Strafen und die Resozialisierung*. <https://www.nzz.ch/zuerich/schweiz-machen-gefaengnisse-aus-verbrechern-bessere-menschen-ld.1726403>

- Kanton Zürich (2021). *Selbstbehalte und Franchisen bei medizinischen Leistungen*.  
<https://www.zh.ch/de/soziales/sozialhilfe/sozialhilfehandbuch/flexdata-definition/7-materielle-grundsicherung-wsh/7-3-medizinische-grundversorgung/7-3-01-selbstbehalte-und-franchisen-bei-medizinischen-leistungen.html>
- Kanton Zürich (2023a). *Strafverfahren: Ablauf*. <https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/strafverfahren.html#-2083276307>
- Kanton Zürich (2023b). *Freiheitsstrafen & alternativer Vollzug*. <https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/strafvollzug-und-strafrechtliche-massnahmen/nach-einem-urteil/freiheitsstrafen-und-alternative-strafformen.html#-879377288>
- Kanton Zürich (2023c). *Justizvollzugsanstalt Pöschwies*. <https://www.zh.ch/de/direktion-der-justiz-und-des-innern/justizvollzug-wiedereingliederung/justizvollzugsanstalt-poeschwies.html>
- Kanton Zürich (2023d). *Lernprogramme*. <https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/strafvollzug-und-strafrechtliche-massnahmen/nach-einem-urteil/lernprogramme.html#-792208150>
- Kanton Zürich (2023e). *Beträge für den Grundbedarf für den Lebensunterhalt*.  
<https://www.zh.ch/de/soziales/sozialhilfe/sozialhilfehandbuch/flexdata-definition/7-materielle-grundsicherung-wsh/7-1-grundbedarf-gbl/7-1-05-betraege-fuer-den-grundbedarf-fuer-den-lebensunterhalt.html>
- Lemert, E. M. (1951). *Social pathology: A systematic approach to the theory of sociopathic behavior*. McGraw-Hill.
- Loosen, W. (2016). Der Leitfaden- oder was das Interview zum Leitfadeninterview macht. In S. Averbek-Lietz & M. Meyen (Hrsg.), *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft* (S. 139–155). Springer VS.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. (12., überarb. Aufl.). Beltz.
- Neisch, M. (2009, 17. November). *Abweichendes Verhalten und der Umgang mit Normen: Eine soziologische Betrachtung unter dem Einbezug des Labeling-Approach*.  
[https://www.socialnet.de/materialien/89.php#:~:text=Theoretisch%20bezieht%20sich%20der%20Labeling,ein%20Labeling%20\(Etikettierung\)%20statt.](https://www.socialnet.de/materialien/89.php#:~:text=Theoretisch%20bezieht%20sich%20der%20Labeling,ein%20Labeling%20(Etikettierung)%20statt.)
- Ostschweizer Strafvollzugskonkordat (2020). *Kosten und Gebühren*. <https://www.osk-web.ch/assets/files/pdf/kostgelder-und-gebuehren/Kostgelder-OSK-2023-24-rev.pdf>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage.
- Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe, Version (1. Januar 2023), 5. Auflage (SKOS-RL)
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug [SKJV]. (2023). *Vollzug*.  
<https://www.skjv.ch/de/was-ist-justizvollzug/vollzug>

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (SR 101).

SECO (2021). *Ein Leitfaden für Versicherte: Arbeitslosigkeit*.

[https://www.arbeit.swiss/dam/secoaly/de/dokumente/publikationen/broschueren/stellensuchende/Info-Services/SECO\\_716%20200\\_d\\_2019\\_web.pdf.download.pdf/SECO\\_716%20200\\_d\\_2019\\_web.pdf](https://www.arbeit.swiss/dam/secoaly/de/dokumente/publikationen/broschueren/stellensuchende/Info-Services/SECO_716%20200_d_2019_web.pdf.download.pdf/SECO_716%20200_d_2019_web.pdf)

Stadt Zürich (2020). *Richtlinie für die Bemessung der Wohnkosten im Unterstützungsbudget*.

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjMpb\\_0pqGEAxXs-QIHVzOAW0QFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stadt-zuerich.ch%2Fcontent%2Fdam%2Fstzh%2Fportal%2FDeutsch%2FSozialbehoerde%2Fformulare-und-merkblaetter%2FWohnkosten%2520ab%252001.01.2021.pdf&usg=AOvVaw03J0Ekx7nGb4Cx8dkTelIF&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjMpb_0pqGEAxXs-QIHVzOAW0QFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stadt-zuerich.ch%2Fcontent%2Fdam%2Fstzh%2Fportal%2FDeutsch%2FSozialbehoerde%2Fformulare-und-merkblaetter%2FWohnkosten%2520ab%252001.01.2021.pdf&usg=AOvVaw03J0Ekx7nGb4Cx8dkTelIF&opi=89978449)

Time2work (ohne Datum). *Flyer*. <https://www.team72.ch/wp-content/uploads/2017/08/Flyer-time2work.pdf>

Vereinte Nationen (1966). Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. In Kraft getreten für die Schweiz am 18. September 1992 (SR 0.103.1).

Wirth, W. (2009). 3-Säulenstrategie zur beruflichen Reintegration von Gefangenen: Erfahrungen mit einem systematischen Übergangsmanagement. *Forum Strafvollzug: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 58 (2), S. 75–84.

Karsten, P., Zechmann, A. & Moser, K. (2016). Psychische Folgen von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. *WSI Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung* (5), 373–374.

## 12.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Progressionsvollzug (eigene Darstellung in Anlehnung ans SKJV) .....	9
Abbildung 2: Insassenbestand nach Haftform (Bundesamt für Statistik, 2023).....	15
Abbildung 3: Skizze Lebensbewältigung Lothar Böhnisch (eigene Darstellung) .....	20
Abbildung 4: Skizze Labeling-Ansatz (eigene Darstellung) .....	22
Abbildung 5: Projektaufbauorganisation (eigene Darstellung) .....	28
Abbildung 6: 5-Finger-Feedback (Quelle: Rüter, M. (ohne Datum). <a href="https://www.xn--martina-rter-llb.de/lexikon/5-finger-feedback/">https://www.xn--martina-rter-llb.de/lexikon/5-finger-feedback/</a> ) .....	53

## 12.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vision, Hauptziel, Teilziele (eigene Darstellung).....	25
Tabelle 2: Projektablauforganisation (eigene Darstellung).....	30
Tabelle 3: Kostenaufstellung (eigene Darstellung).....	33
Tabelle 4: Gegenüberstellung der Aussagen (eigene Darstellung).....	40

## 13 Anhang

# Die grössten Unternehmen in der Schweiz mit Sitz im Kanton Zürich

(ausgenommen sind Banken und Versicherungen)

Nach Anzahl Beschäftigte (total) 2018

Stand September 2019

Firma	Hauptsitz	Position innerhalb der Schweiz gemäss Umsatz	Anzahl Beschäftigte 2018 (weltweit)	Konsolidierter Umsatz (in Mio. CHF) 2018	Branche
ABB Ltd.	Zürich	15	146'600	27'053	Maschinenindustrie
Migros-Konzern	Zürich	12	75'542	28'453	Mischkonzern
Swissport International AG	Glattbrugg	67	65'000	3'454	Dienstleistungen
Gategroup Holding AG	Kloten	51	43'000	4'940	Gastronomie / Catering
Adecco Group AG	Glattbrugg	13	34'774	27'566	Temporärarbeit
DKSH Holding AG	Zürich	24	32'996	11'345	Mischkonzern
SR Technics Switzerland AG	Kloten	134	30'000	1'400	Dienstleistungen
Aryzta AG	Zürich	62	18'895	3'968	Nahrungsmittel
Dormakaba Holding AG	Rümlang	76	15'801	2'841	Elektronik / Elektrotechnik
Sulzer AG	Winterthur	68	15'572	3'365	Maschinenindustrie
Sonova Holding AG	Stäfa	78	14'740	2'763	Elektronik / Elektrotechnik
Lindt & Sprüngli AG	Kilchberg	57	14'570	4'313	Nahrungsmittel
Bucher Industries AG	Niederweningen	73	13'054	3'065	Maschinenindustrie
Autoneum Holding AG	Winterthur	93	12'946	2'282	Automobilhandel / -import
Barry Callebaut AG	Zürich	38	11'000	6'948	Schokoladeindustrie
Implenia AG	Dietlikon	56	9'781	4'365	Bauunternehmen
Hirslanden-Gruppe	Zürich	114	9'209	1'735	Gesundheitswesen
Emil Frey AG	Zürich	98	9'169	2'100	Automobilhandel / -import
SV Group AG	Dübendorf	228	8'058	790	Gastronomie / Catering
Universitätsspital Zürich	Zürich	132	7'124	1'445	Gesundheitswesen
ISS Schweiz AG	Zürich	222	7'030	812	Facility Management
Amag AG (Gruppe)	Zürich	54	5'823	4'600	Automobilhandel / -import
Siemens Schweiz AG	Zürich	86	5'740	2'429	Elektronik / Elektrotechnik
Planzer Holding AG	Dietikon	187	5'338	957	Gütertransporte / Terminals
Conzeta AG	Zürich	111	5'259	1'797	Mischkonzern
Rieter Holding AG	Winterthur	165	5'134	1'075	Maschinenindustrie
Denner AG	Zürich	70	3'900	3'195	Detailhandel
Tamedia AG	Zürich	178	3'594	1'011	Graphisches Gewerbe / Verlage
SIX Group AG	Zürich	107	3'474	1'939	Dienstleistungen
PricewaterhouseCoopers	Zürich	191	3'300	950	Wirtschaftsprüfung
Vinci Energies Schweiz AG	Zürich	244	3'254	737	Haustechnik / Gebäudeautomation
Burkhalter Holding AG	Zürich	320	2'974	502	Elektroanlagen
ZFV-Unternehmungen	Zürich	437	2'835	284	Gastronomie / Catering
Hotelplan Holding AG	Glattbrugg	135	2'749	1'452	Reiseunternehmen / Tourismus
Vifor Pharma AG	Glattbrugg	124	2'671	1'585	Chemie / Pharma
H & M Hennes & Mauritz SA	Zürich	281	2'573	598	Detailhandel (Bekleidung)
IBM Schweiz AG	Zürich	128	2'500	1'510	Computer / Informatik
Agta Record AG	Fehraltorf	352	2'500	436	Elektronik / Elektrotechnik
WALO-Gruppe	Dietikon	266	2'498	649	Bauunternehmen
Kantonsspital Winterthur	Winterthur	319	2'461	513	Gesundheitswesen
Burckhardt Compression Holding AG	Winterthur	280	2'346	599	Maschinenindustrie
Google Switzerland GmbH	Zürich	108	2'210	1'900	Computer / Informatik
Groupe Eldora	Zürich	402	2'200	340	Gastronomie / Catering
Kistler Instrumente AG	Winterthur	347	2'048	476	Mess- und Regeltechnik
Flughafen Zürich AG	Kloten	158	2'033	1'153	Luftverkehr
Cicor Management	Zürich	464	2'029	248	Computer / Informatik
Egon Zehnder International	Zürich	238	2'014	738	Unternehmensberatung
Avaloq Evolution AG	Zürich	298	2'000	550	Computer / Informatik
Deloitte Schweiz	Zürich	336	1'900	475	Unternehmensberatung
Acino International AG	Zürich	395	1'900	362	Chemie / Pharma
Enzler Holding AG	Zürich	668	1'818	101	Facility Management
gammaRenax AG	Dübendorf	761	1'810	62	Facility Management
Kardex AG	Zürich	359	1'807	423	Förder- und Lagertechnik
Sunrise Communications AG	Zürich	109	1'671	1'860	Telecom
Tecan Group AG	Männedorf	283	1'598	594	Medizinaltechnik
Belimo Holding AG	Hinwil	267	1'591	649	Haustechnik / Gebäudeautomation
Orior AG	Zürich	290	1'574	577	Fleischverarbeitung
KPMG AG	Zürich	276	1'570	603	Wirtschaftsprüfung

Firma	Hauptsitz	Position innerhalb der Schweiz gemäss Umsatz	Anzahl Beschäftigte 2018 (weltweit)	Konsolidierter Umsatz (in Mio. CHF) 2018	Branche
Kinderspital Zürich	Zürich	414	1'547	315	Gesundheitswesen
UPC Schweiz GmbH	Wallisellen	146	1'500	1'300	Telecom
Clenia AG	Winterthur	513	1'478	186	Gesundheitswesen
Accenture AG	Zürich	213	1'450	860	Computer / Informatik
Investis Holding AG	Zürich	507	1'391	198	Immobilien
Elektrizitätswerke Kanton Zürich	Zürich	236	1'370	745	Energieversorgung / -verteilung
Bindella-Gruppe	Zürich	468	1'300	240	Gastronomie / Catering
BDO AG	Zürich	490	1'300	212	Wirtschaftsprüfung
Baumann Federn AG	Rüti	500	1'300	200	Maschinenindustrie
Reishauer AG	Wallisellen	362	1'297	418	Maschinenindustrie
Cargo24 AG	Zürich	313	1'295	520	Gütertransporte
Wilhelm Schulthess-Stiftung	Zürich	504	1'294	200	Gesundheitswesen
Zimmer GmbH	Winterthur	113	1'250	1'718	Medizinaltechnik
Reichle & De-Massari AG	Wetzikon	449	1'232	265	Elektronik / Elektrotechnik
Elektrizitätswerk der Stadt Zürich	Zürich	194	1'218	942	Energieversorgung / -verteilung
Hewlett-Packard (Schweiz) GmbH	Dübendorf	150	1'210	*	Computer / Informatik
Digitec Galaxus AG	Zürich	189	1'200	953	Grosshandel (Elektronik)
Coca-Cola HBC Schweiz AG	Brütisellen	277	1'200	603	Getränke / Brauereien
Spital Limmattal	Schlieren	519	1'130	185	Gesundheitswesen
Edelweiss Air AG	Kloten	263	1'101	652	Luftverkehr
u-blox Holding AG	Thalwil	367	1'042	404	Computer / Informatik
VZ Holding AG	Zürich	438	1'031	284	Dienstleistungen
Klingelberg AG	Zürich	444	1'000	275	Maschinenindustrie
Poenina AG	Zürich	559	984	159	Haustechnik / Gebäudeautomation
Zühlke Technology Group AG	Schlieren	566	960	154	Computer / Informatik
GZO AG	Wetzikon	584	950	144	Dienstleistungen
Mobilezone Holding AG	Regensdorf	153	930	1'196	Telecom
Aduno Holding AG	Zürich	318	912	515	Dienstleistungen
Canon (Schweiz) AG	Wallisellen	388	800	370	Computer / Informatik
Sensirion Holding AG	Stäfa	536	783	175	Mess- und Regeltechnik
Orell Füssli Holding AG	Zürich	451	782	265	Graphisches Gewerbe / Verlage
HG Commerciale	Zürich	227	754	794	Baulieferer / Bauelemente
Elma Electronic AG	Wetzikon	580	745	146	Elektronik / Elektrotechnik
Elektro-Material AG	Zürich	306	739	530	Grosshandel (Elektronik)
Mercedes-Benz Schweiz AG	Schlieren	94	703	2'200	Automobilhandel / -import
Atos AG	Zürich	425	700	300	Computer / Informatik
Infosys Consulting Holding AG	Kloten	342	650	460	Computer / Informatik
Traveco Transporte AG	Winterthur	598	650	135	Gütertransporte / Terminals
Trivadis AG	Glattbrugg	636	650	116	Computer / Informatik
Microsoft Schweiz GmbH	Wallisellen	154	615	1'195	Computer / Informatik
Apple Switzerland AG	Zürich	65	610	3'550	Computer / Informatik
Steiner AG	Zürich	217	600	830	Immobilien
Tata Consultancy Services Switzerland AG	Zürich	473	600	235	Computer / Informatik
Lalique Group	Zürich	592	600	136	Grosshandel (Non Food)
AdNovum Informatik AG	Zürich	726	596	79	Computer / Informatik
Crealogix Holding AG	Zürich	702	554	87	Computer / Informatik
Helbling Holding AG	Zürich	634	546	118	Unternehmensberatung
Schenker Schweiz	Zürich	446	544	272	Gütertransporte / Terminals
Ernst Schweizer AG	Hedingen	619	515	125	Metallverarbeitung / Stahl
Lyreco Switzerland AG	Dietikon	480	500	226	Büroorganisation / -bedarf
Ricoh Schweiz AG	Wallisellen	542	400	170	Grosshandel (Elektronik)
Stadtwerk Winterthur	Winterthur	474	380	235	Energieversorgung / -verteilung
Schlatter Industries AG	Schlieren	645	373	112	Maschinenindustrie
BMW (Schweiz) AG	Dielsdorf	83	369	2'494	Automobilhandel / -import
Cisco Systems (Switzerland) GmbH	Wallisellen	177	362	1'012	Computer / Informatik
Leonteq AG	Zürich	486	300	216	Computer / Informatik
Capgemini Suisse SA	Zürich	540	290	170	Computer / Informatik
Volvo Trucks (Schweiz) AG	Dällikon	494	280	210	Automobilhandel / -import
Data Quest AG	Dietikon	562	280	155	Computer / Informatik
A.H. Meyer & Cie AG	Zürich	233	250	752	Mineralölhandel
Dachser Spedition AG	Regensdorf	510	250	190	Logistik / Spedition
Energie 360 Grad AG	Zürich	324	249	487	Energieversorgung / -verteilung
Xerox AG	Glattbrugg	422	240	305	Büroorganisation / -bedarf

Firma	Hauptsitz	Position innerhalb der Schweiz gemäss Umsatz	Anzahl Beschäftigte 2018 (weltweit)	Konsolidierter Umsatz (in Mio. CHF) 2018	Branche
Dell EMC AG	Zürich	225	235	800	Computer / Informatik
OPO Oeschger AG	Kloten	591	220	139	Grosshandel (Non Food)
BT Switzerland	Wallisellen	184	206	982	Computer / Informatik
Samsung Electronics Switzerland GmbH	Zürich	168	200	1'045	Lichttechnik
Netcloud AG	Winterthur	543	200	168	Computer / Informatik
AGT International	Zürich	613	200	127	Computer / Informatik
BearingPoint Switzerland AG	Zürich	682	195	95	Unternehmensberatung
Migrol AG	Zürich	127	194	1'540	Detailhandel
JobCloud	Zürich	659	190	106	Computer / Informatik
Secomp Holding AG	Bassersdorf	666	165	103	Computer / Informatik
Nokia Solutions and Networks	Zürich	582	160	145	Computer / Informatik
Adobe System (Schweiz) GmbH	Zürich	492	140	210	Computer / Informatik
Fujitsu Technology Solutions AG	Regensdorf	532	140	175	Computer / Informatik
Hug Baustoffe AG	Nänikon	563	137	155	Bauzulieferer / Bauelemente
Sony Overseas AG	Schlieren	651	130	110	Grosshandel (Elektronik)
Rahn AG	Zürich	583	129	144	Grosshandel Chemie / Pharma
Colt Technology Services GmbH	Zürich	617	105	125	Computer / Informatik
FCA Switzerland SA	Schlieren	259	100	664	Automobilhandel / -import
Alcatel-Lucent Schweiz AG	Zürich	594	100	135	Computer / Informatik
Renault Suisse SA	Urdorf	239	95	737	Automobilhandel / -import
Hitachi Vantara AG	Wallisellen	652	92	109	Computer / Informatik
NCR (Schweiz) GmbH	Wallisellen	670	90	100	Büroorganisation / -bedarf
NetApp Switzerland GmbH	Wallisellen	517	82	185	Computer / Informatik
Keytrade	Thalwil	255	77	680	Welthandel / Rohstoffhandel
Intershop Holding AG	Zürich	537	70	175	Immobilien
Verizon Switzerland	Zürich	610	65	130	Computer / Informatik
Symantec Switzerland AG	Glattbrugg	330	60	480	Computer / Informatik
Intel Semiconductor AG	Zürich	357	60	425	Computer / Informatik
Lüchinger + Schmid AG	Kloten	503	60	200	Nahrungsmittel
Acer Computer (Switzerland) AG	Dietikon	491	55	210	Computer / Informatik
Peach Property Group AG	Zürich	631	51	120	Immobilien
Sipro Stahl Holding AG	Geroldswil	271	45	620	Metall- / Stahlhandel
Arrow ECS	Brüttisellen	528	40	175	Computer / Informatik
Medion Schweiz Electronics AG	Zürich	596	40	135	Elektronik / Elektrotechnik
Korean Motor Company AG	Dietlikon	488	35	214	Automobilhandel / -import
Veritas (Schweiz) GmbH	Kloten	475	25	232	Computer / Informatik
Asus Switzerland	Schlieren	602	20	130	Computer / Informatik
Micro Focus	Zürich	684	20	95	Computer / Informatik
Sto AG	Niederglatt	125	*	1'580	Bauzulieferer / Bauelemente
Volg-Gruppe	Winterthur	129	*	1'506	Detailhandel
Interdiscount AG	Zürich	175	*	1'014	Multimedia Fachmärkte
Dosenbach-Ochsner AG	Dietikon	198	*	914	Schuhproduktion / -handel
Jowa AG	Volketswil	216	*	830	Nahrungsmittel
Selecta AG	Kilchberg	219	*	825	Gastronomie / Catering
Magazine zum Globus AG	Zürich	224	*	808	Detailhandel
Media Markt Zürich AG	Zürich	245	*	702	Detailhandel
Halter AG Bauunternehmung	Zürich	265	*	650	Bauunternehmen
DER Touristik Suisse AG	Zürich	262	*	654	Reiseunternehmen / Tourismus
CWT Schweiz AG	Zürich	293	*	565	Reiseunternehmen / Tourismus
Jumbo AG	Dietlikon	296	*	555	Detailhandel
Depot CH AG	Winterthur	297	*	554	Möbel / Inneneinrichtung
TUI (Suisse) AG	Zürich	308	*	530	Reiseunternehmen / Tourismus
DXC Technology Switzerland GmbH	Dübendorf	312	*	521	Computer / Informatik
Nobel Biocare Services AG	Kloten	314	*	520	Medizinaltechnik
Goldbach Group AG	Küsnacht	317	*	515	Graphisches Gewerbe / Verlage
Swissgas	Zürich	354	*	434	Energieversorgung / -verteilung
Orange Business Service	Zürich	374	*	391	Computer / Informatik
NZZ-Mediengruppe	Zürich	379	*	384	Graphisches Gewerbe / Verlage
Saviva AG	Regensdorf	381	*	378	Grosshandel (Food)
Marché International AG	Lindau	440	*	282	Gastronomie / Catering
Agrola AG	Winterthur	447	*	270	Grosshandel (Food)
Scania Schweiz AG	Kloten	453	*	260	Automobilhandel / -import
Vebevo Schweiz Holding AG	Dietikon	470	*	238	Facility Management

Firma	Hauptsitz	Position innerhalb der Schweiz gemäss Umsatz	Anzahl Beschäftigte 2018 (weltweit)	Konsolidierter Umsatz (in Mio. CHF) 2018	Branche
Ferag AG	Hinwil	512	*	185	Förder- und Lagertechnik
LeShop	Zürich	516	*	185	Online-Handel
Orell Füssli Thalia AG	Zürich	526	*	179	Buchhandel
Avnet AG	Rüschlikon	529	*	175	Computer / Informatik
Evobus (Schweiz) AG	Kloten	530	*	175	Automobilhandel / -import
Kalaidos Bildungsgruppe AG	Zürich	534	*	175	Dienstleistungen
Qualipet AG	Dietlikon	541	*	170	Detailhandel
Heat Software Schweiz AG	Zürich	545	*	165	Computer / Informatik
Candrian Catering AG	Zürich	550	*	160	Gastronomie / Catering
Iveco (Schweiz) AG	Kloten	554	*	160	Automobilhandel / -import
PKZ Burger-Kehl & Co. AG	Urdorf	548	*	164	Detailhandel (Bekleidung)
Chicorée Mode AG	Dietikon	569	*	151	Detailhandel (Bekleidung)
Th. Willy AG Auto-Zentrum AG	Schlieren	576	*	150	Automobilhandel / -import
Interio AG	Dietikon	581	*	145	Möbel / Inneneinrichtung
VMware Switzerland GmbH	Zürich	599	*	135	Computer / Informatik
Tchibo (Schweiz) AG	Wallisellen	608	*	130	Detailhandel

\* Fehlende Zahlen

Quelle: Handelszeitung / in Zusammenarbeit mit Bisnode Schweiz AG, Urdorf

**Leitfaden für die Interviews mit ehemaligen Gefangenen**

Qualitatives Leitfadeninterview:

Einzelbefragungen von ehemaligen Gefangenen

Forschungsfrage:

Welche Faktoren sind förderlich für eine erfolgreiche Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen?

Zielgruppe:

Ehemalige Gefangene (männl.), welche (k)eine Stelle gefunden haben

Sampling:

4 Personen, Art des Sampling noch bestimmen

<https://www.empirical-methods.hslu.ch/forschungsprozess/qualitative-forschung/sampling/>

Theoriethemen/Kategorien (deduktiv):

Lebensbewältigung

Stigmatisierung (Labeling)

Resilienz

Allg. Bedeutung der Arbeit/ Auswirkungen von Arbeitslosigkeit

‘good practice-Bsp.’

Schweizer Strafvollzugssystem

Konzept Peter Fehr

Herausforderungen

*Tabelle 1 (in Anlehnung an ‘Tabelle 1: Auszug aus einem fiktiven Leitfaden’, Eder Leitfadeninterview, Seite 14 (gesamte Zitation wird noch überarbeitet)*

<b>Leitfrage oder Erzählaufforderung</b>	<b>Inhaltliche Aspekte / Wichtige thematische Stichwörter</b>	<b>Konkretes Nachfragen mit obligatorischer Formulierung</b>	<b>Aufrechterhaltungs-, Steuerungsfragen</b>
Als Einstieg ins Thema: Erzähl uns doch, zu welchem Zeitpunkt du dich nach deiner Verurteilung wieder mit dem Thema Arbeit befasst hast.			
Hast du dich während der Haft bereits auf die Arbeitssuche vorbereitet?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, wie hat diese Vorbereitung konkret ausgesehen?</li> </ul>	

<p>Gab es persönliche Eigenschaften, die du mitgebracht hast, welche deine Arbeitssuche während oder nach deiner Haftzeit beeinflusst haben?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welche waren hilfreich (ZB Motivation, Durchhaltevermögen, Leistungswille) und welche hinderlich?</li> </ul>	
<p>Gab es Herausforderungen bei der Arbeitssuche nach der Haft?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, wie sahen diese aus? Kannst du dies anhand eines Beispiels erklären?</li> </ul>	
<p>Hast du aufgrund deiner Haftstrafe Vorurteile oder Diskriminierungen durch Arbeitgebende beim Bewerbungsprozess erlebt?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, wie kamen diese Diskriminierungen zum Tragen? Kannst du uns von einem konkreten Beispiel berichten?</li> </ul>	
<p>Hast du mit deinem/deiner Arbeitgeber*in über deine Straftat gesprochen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?</li> <li>• Wie hat er reagiert?</li> </ul>	
<p>Gibt es Faktoren, welche dein/e Arbeitgeber*in berücksichtigen musste in Bezug auf deine vergangene Haftstrafe?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stichwort auswärtige Termine (z. B. Drogentest)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welche?</li> </ul>	
<p>Gab es Unterstützung seitens des Justizvollzuges, welche dir bei der Arbeitssuche geholfen hat?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welche waren das? Zu welchem Zeitpunkt fanden diese statt (während oder nach der Haft)?</li> </ul>	
<p>Hast du dein privates Umfeld (Familie und Freunde) als unterstützend erlebt bei der Arbeitssuche?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, inwiefern?</li> </ul>	
<p>Gibt es eine Art von Unterstützung, welche dir bei der Arbeitssuche gefehlt hat, du dir aber gewünscht hättest?</p>			

Abschlussfrage: Gibt es noch etwas, das nun nicht angesprochen wurde und du noch gerne sagen möchtest?			
---	--	--	--

Frage: Möchte Person anonymisiert werden im Transkript/ Bericht?

**Leitfaden für die Interviews mit Arbeitgebenden**

Qualitatives Leitfadeninterview:

Einzelbefragungen von Arbeitgebenden

Forschungsfrage:

Welche Faktoren sind förderlich für eine erfolgreiche Wiedereingliederung von ehemaligen Gefangenen?

Zielgruppe:

Arbeitgebende des Kantons Zürich

Sampling:

4 Arbeitgebende, Art des Sampling noch bestimmen

<https://www.empirical-methods.hslu.ch/forschungsprozess/qualitative-forschung/sampling/>

*Tabelle 2 (in Anlehnung an 'Tabelle 1: Auszug aus einem fiktiven Leitfaden', Eder Leitfadeninterview, Seite 14 (gesamte Zitation wird noch überarbeitet)*

<b>Leitfrage oder Erzählaufforderung</b>	<b>Inhaltliche Aspekte / Wichtige thematische Stichwörter</b>	<b>Konkretes Nachfragen mit obligatorischer Formulierung</b>	<b>Aufrechterhaltungs-, Steuerungsfragen</b>
Als Einstieg ins Thema: Erzählen Sie uns bitte zum Einstieg von ihren bisherigen Erfahrungen bei der Anstellung von ehem. Gefangenen.			
Stellten sich bei der Anstellung eines ehem. Häftlings Herausforderungen für Sie als Arbeitgeber*in?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, können sie Beispiele nennen?</li> </ul>	
Gibt es im Unterschied zu Arbeitnehmenden, die nicht in Haft waren, Faktoren, welche von Ihnen als Betrieb bei der Anstellung speziell beachtet werden müssen?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, können Sie Beispiele nennen?</li> </ul>	
Gibt es ein bestehendes Angebot seitens des Justizvollzuges, welches für Sie als Arbeitgeber*in unterstützend ist in Bezug auf die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welches? Durch wen wir dieses zu Verfügung gestellt?</li> </ul>	
Gibt es ein Unterstützungsangebot für Sie als Arbeitgeber*in, welches bei der Wiedereingliederung förderlich wäre und bisher			

noch nicht vorhanden ist?			
Kurze Erklärung > Auftraggeber ist der Verein 'Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz' > 2 Säulen: Aufklärung + Wiedereingliederung > zum Thema Wiedereingliederung > wenn die Rahmenbedingungen ganz offen wären, gibt es etwas, was der Verein nach der Haft zu der Wiedereingliederung beitragen könnte?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, was könnte das sein?</li> </ul>	
Hat die Art der Straftat einen Einfluss auf Ihre Bereitschaft einen ehemaligen Gefangenen anzustellen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Bewertung der versch. Arten von Straftaten?</li> <li>• Offenlegung der Art der Straftat? Begründung?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, inwiefern?</li> </ul>	
Beeinflusst die Transparenz in Bezug auf die Haftstrafe Ihre Bereitschaft, einen ehemaligen Häftling anzustellen?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, inwiefern?</li> </ul>	
Gab es vor der Anstellung eines ehemaligen Gefangenen in Ihrem Unternehmen Faktoren, welche generell aufgrund der Haftvergangenheit gegen das Arbeitsverhältnis sprachen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stichwort Stigma/ Image</li> </ul>		
Gibt es gesellschaftliche Rahmenbedingungen, welche die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen für Sie als Arbeitgeber*in erschweren?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welche?</li> </ul>	
Haben Sie aus ihrer Erfahrung Tipps, Empfehlungen für Arbeitgebende, die darüber nachdenken, ehemalige Gefangene einzustellen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besonderheiten</li> </ul>		
Gibt es noch etwas, das nun nicht angesprochen wurde und Sie noch gerne sagen möchten?			

Anmerkung: Aufgrund dessen, dass sich das Projekt auf männliche, ehemalige Gefangene bezieht, wird im Leitfaden auf die weibliche Form verzichtet.

Frage: Möchte Person/ Firma anonymisiert werden im Transkript/ Bericht?

## Transkription Interview AG J.S.

(wörtliche Transkription – geglättet)

Lisa: bis 21:57

Tanja: ab 21:57 bis 43:06

1 **T: Als Einstieg in die Thematik würde uns ganz generell interessieren, ob sie uns erzählen**  
2 **können, was sind so ihre bisherigen Erfahrungen bei der Einstellung von ehemaligen**  
3 **Gefangenen.**

4 J (1:11): Also es ist ein Kandidat, wo wir jetzt haben, wo von der JVA gekommen ist, wo  
5 gesagt worden ist, er hat Interesse, in der Logistik etwas zu machen, also nein, es war mehr  
6 so, er möchte in der Logistik eine Ausbildung machen, das war eigentlich so der erste Faktor  
7 gewesen, das war letztes Jahr im Oktober. Und dann sind sie natürlich vorbeigekommen,  
8 Gespräche sind stattgefunden, und dann ist schon so ein bisschen skeptisch, ja, was ist denn  
9 das für einer? Ist das ein Massenmörder, das ist immer so, Gefängnis gleich schlimm, ja  
10 Mörder, Vergewaltiger, was auch immer, was einem da so im Kopf herumschwirrt und dann  
11 ist es bei mir so gewesen, komm ich will den jungen Mann einmal kennenlernen, habe aber  
12 von Anfang an gesagt, an der JVA und auch dem Kandidat, ich will nicht wissen, was du  
13 gemacht hast. Also die einzige Voraussetzung, die ich der JVA gestellt habe, war, es darf kein  
14 Brandstifter sein, weil Webstar ist ein Einweggeschirrunternehmen, also wir haben sehr viel  
15 Papier und Plastik bei uns, also keiner, der Brandstiftung macht, also das ist schonmal die  
16 Voraussetzung gewesen.

17 Und dann musste ich wirklich sagen, ich wollte nicht wissen, was er gemacht hat sondern ich  
18 habe ihn als Kandidat eigentlich kennenlernen wollen. Er war einmal bei uns für ein  
19 Schnuppern, ich war einmal bei ihm in Regensdorf und ja, so ist eigentlich, so hat er im  
20 Oktober sein Praktikum begonnen und so haben wir angefangen, ja, dass er da gearbeitet  
21 hat, und ich habe ihm auch gesagt, ich kommuniziere es nur meinem Stellvertreter und  
22 ansonsten weiss es niemand im Betrieb, dass er von der JVA kommt, weil ich will, dass er als  
23 xy kennengelernt will und nicht als "ah lueg, das isch da de Knacki". So habe ich es gemacht  
24 und ich habe das Gefühl, das ist recht gut gewesen, weil ja, wir Menschen sind geprägt mit  
25 Vorurteil und da hat man schnell einmal: uh ja das isch en Mörder, oder Lehrling, de macht  
26 öppis, weiss auch nicht was. Das war so meine Idee, wie ich gesagt habe, so möchte ich  
27 starten.

28 T: Ja

29 L (3:29): Oke

30 **L: Und haben sich dann nachher, als es zu dieser Anstellung gekommen ist,**  
31 **Herausforderungen gestellt?**

32 J: Äh, nein, eigentlich nicht bei ihm. Er ist ein sehr Pünktlicher, anständig, korrekt, er hat sich  
33 an die Regeln gehalten, überhaupt nicht. Also es ist mehr, ich habe gespürt, dass er von einer  
34 Gegend kommt, wo sehr viel Disziplin gefordert ist. Wenn man in einer JVA ist, da kann man  
35 sich nicht alles erlauben, und wenn man nicht arbeiten geht, dann geht man in die  
36 Isolationshaft wieder oder was auch immer. Und da merkst du, also er hat sehr viel Disziplin  
37 gehabt. Also er ist auch nie krank gewesen, er ist nie zu spät gekommen, also er ist sehr  
38 wirklich diszipliniert gewesen. Also er ist immer noch sehr diszipliniert natürlich.

39 (4:15) alle lachen

40 **T: Und wenn sie jetzt so vergleichen zu anderen Angestellten, welche sie haben, welche**  
41 **nicht in Haft waren, gibt es da Faktoren, welche sie als Betrieb beachten müssen?**

42 J: Mmmh, nein eigentlich nicht. Also er hat die gleiche Zutrittsberechtigung wie die anderen  
43 Mitarbeiter. Es ist mehr so die Kommunikation mit ihm ist anders als mit den normalen

44 Mitarbeiter, weil er, es. Klingt vielleicht ein bisschen blöd, aber er kommt «vom Loch» unten,  
45 oder. Also er ist, ich sag jetzt einmal in unserer Gesellschaftskette zu unterst wenn du im  
46 Gefängnis bist und so mehr so, hey, wenn du diesen Weg jetzt nicht richtig machst, du weisst,  
47 wo du gewesen bist, also, die Wahrscheinlichkeit könnte wieder sein, dass er wieder dort  
48 landet zum Beispiel, das ist mehr so, habe ich das Gefühl, die Jungen oder die, die noch nie  
49 so die JVA erlebt haben, «jaja, komme ich heute nicht, komme ich morgen, was will mir  
50 schon gross passieren» und bei ihm ist mehr so, er weiss, wo er herkommt und dort will er,  
51 glaube ich, nicht mehr hin. Mehr so diese Kommunikationsart.

52 **T (5:36): Könnten Sie vielleicht einmal ein Beispiel nennen? Haben Sie gerade im Kopf, was**  
53 **sie so, also wo so diese Kommunikation zum Tragen gekommen ist?**

54 J: Ja, also, er ist ja, ich sag jetzt einmal Mitte 20 ist er, und es ist jetzt mehr so, wo ich ihm  
55 auch auf den Weg mitgegeben habe, du bist jetzt vom Gefängnis, du weisst, wie es ist, wenn  
56 du eingesperrt bist, mach jetzt eine Ausbildung, mach deine Lehre, gehe arbeiten, gehe Geld  
57 verdienen, mach eine Ausbildung. Wenn dir die Logistik gefällt, es gibt den Logistikfachmann,  
58 es gibt den Logistikleiter, es gibt viele lässige Weiterbildungen in der Branche Logistik. Und  
59 die Logistik ist ja, ich sag jetzt, so breit gefächert. Also das EFZ in Zürich, wo die Entsorgung  
60 macht, das ist Logistik, der ganze Flughafen, das ist alles Logistik. Der Transport, BT Swiss, das  
61 ist auch Logistik. Da muss ich sagen, hey, und am Schluss bist du irgendwie vielleicht 30,  
62 Mitte 30, du hast dann immer noch 30 Jahre vor dir, also ich habe ihm auch gesagt, du hast  
63 jetzt noch gute 40 Jahre vor dir und ich nehme mal an, und ich will euch nicht zu nahe treten,  
64 aber vielleicht müsst ihr ja noch ein bisschen länger arbeiten als ich (lacht), aber die  
65 Wahrscheinlichkeit, dass du mindestens bis 65, 67 arbeiten musst, habe ich einfach gesagt,  
66 hey, das Leben ist noch nicht vorbei, also auch wenn du jetzt erst mit 30 deine Lehr  
67 abgeschlossen hast, hast du immer noch 35 bis 40 Jahre vor dir, also ja, mach den Weg oder.  
68 Und irgendwie habe ich das Gefühl, dass er, wie soll ich sagen, er sieht diese Chance, die er  
69 jetzt hat und die will er jetzt auch nutzen. Und ein Junger ehmm, ist ein bisschen am chillen,  
70 am. Hängen, «heey ja alles fix undsoo», was man ja jetzt immer so hört in der  
71 Umgangssprache. Und dann musst du irgendwie so sagen, ja, chillen, hängen, so erreichst du  
72 nichts in deinem Leben oder. Und ja, dass versuche ich halt meinen Jungs da draussen auch  
73 so ein bisschen auf den Weg zu geben. Sie kommen dann immer: «ja weisch Chef, du heschs  
74 ebe schön», ja weisst du, ich habe auch etwas gemacht dafür. Oder, und sie wollen dann die  
75 Loorbeeren pflücken bevor dass sie sie überhaupt gesetzt haben, diese Sämchen. (7:49) Und  
76 das versuche ich den Leuten weiterzugeben und jetzt auch ihm wo ich gesagt habe, ich habe  
77 noch nie jemand bei mir gehabt, der so tief unten war und das ist jetzt der beste Weg und ich  
78 habe gesagt, wenn du es nutzt, dann top, wenn du es nicht nutzt, du weisst, wo du her  
79 kommst, dann fällst du wieder in diese Spirale, ganz ein einfaches Beispiel, wo wir gesagt  
80 haben, er hat die Leute dort drin kennengelernt, Drogendealer sage ich jetzt, und die sind  
81 jetzt auch draussen und plötzlich sagt er, ja weisst du, ich bezahle dir 500 Stutz aber bring  
82 mir 50 Gramm Marihuana nach Stuttgart oder irgendetwas. Und dann denkt er sich, ja fuet,  
83 500 Stutz für irgendwie 50 Gramm, das ist ein einfaches Geschäft, ja mache ich doch. Da  
84 habe ich auch gesagt, dass ist dann genau diese Negativspirale, wo du dann wieder drin bist,  
85 weil sie dich irgendwann wieder packen, du bist schon vorbestraft, dann wanderst du  
86 irgendwie zehn Jahre in den Bau, dann kommst du einfach nie mehr raus. Dann habe ich ihm  
87 gesagt, das ist jetzt deine Chance, entweder nutzt du sie und wenn du sie nicht nutzt, dann  
88 up to you.

89 (8:55-9:30 Zwischengespräch)

90 **9:30 L: Ehm, genau, unsere nächste Frage wäre, ob es ein bestehendes Angebot vom**  
91 **Justizvollzug gibt, welches sie unterstützt hatte bei der Anstellung von dem ehemaligen**  
92 **Gefangenen?**

93 J: Ja, sie haben, weil es war ja im Oktober und der Lehrbeginn ist ja immer im August und  
94 dann haben sie gesagt, komm, können wir ein Praktikum machen oder. Ja, das ist gut, ein  
95 Praktikum können wir machen, aber in der Logistik, ehm, sollte man einen SUVA  
96 anerkannten Staplerausweis haben, das must-have, wenn du in der Logistik arbeiten willst.  
97 Und da hat dann die JVA hat dann auch sich wirklich sofort erklärt, dass sie die Kosten  
98 übernehmen und ihn, ich sag jetzt mal, das war sogar noch im Oktober glaube ich oder im  
99 November in einem viertägigen Staplerkurs geschickt, dass er den Staplerausweis machen  
100 kann, dass er eigentlich in der Praktikumszeit bei uns sämtliche Tätigkeiten machen kann.  
101 Weil sonst ist es halt eingeschränkt, sonst hast du nur den Packetversand, wo er arbeiten  
102 darf, weil dort keine Stapler sind und in den anderen Bereichen darf er nicht arbeiten. Und  
103 deshalb habe ich gesagt, das macht Sinn, dass er den Staplerausweis macht, das haben sie  
104 auf ihre Kosten gemacht.

105 L: OKE

106 **T: Gibt es noch andere Unterstützungsangebote, welche dir gerade einfallen oder wo ihr**  
107 **unterstützt worden seid?**

108 J: Nein, einfach halt die Kommunikation, ich sag jetzt, wir haben am Anfang wöchentlich und  
109 danach alle zwei bis drei Wochen miteinander telefoniert, ist alles soweit okay oderso, die  
110 Betreuerin ist dann auch einmal vorbeigekommen, so eigentlich, aber ansonsten habe ich  
111 eigentlich keinen Support gebraucht

112 **T: Also mit Betreuerin meinst du Bewährungshelferin?**

113 J: Ja genau, Entschuldigung, ja also sie, die bei der JVA arbeitet. (11:29)

114 Ist ja immer Regensdorf Dielsdorf, das ist ja 10 Minuten voneinander weg.

115 T: Ich wollte noch fragen, diese Telefonate, die du gehabt hast, die hast du mit Michi oder mit  
116 Peter gemacht?

117 J: Nein, mit Luana.

118 T: Also von der JVA?

119 J: genau, also jetzt muss ich kurz schauen, ich glaube sie ist, Peter ist ihr Chef glaube ich,  
120 Sozialarbeiterin HF.

121 T: Ah doch.

122 J: Ich glaube eben Peter ist ihr Chef.

123 L: Okey, aber in diesem Falle sind die vom offenen Vollzug.

124 J: Genau, ja.

125 **T: Und dann würden wir noch gerne von dir wissen, ob es ein Unterstützungsangebot gibt,**  
126 **für dich/euch als Arbeitgeber, welches du jetzt denkst, das wäre bei der**  
127 **Wiedereingliederung noch förderlich, aber das ist bisher noch gar noch nicht so**  
128 **vorhanden?**

129 J: Äh nein, also das, die Unterstützung, welche ich erhalten habe, sei es mit Gesprächen, mit  
130 Rückfragen, das hat für mich eigentlich gereicht. Also ich sage eben der Staplerausweis, das  
131 war für mich jetzt noch wichtig, also auch wichtig gefunden für den Kandidat, denn  
132 ansonsten wäre er einfach acht Monate, blöd gesagt, die gleiche Funktion am machen, das  
133 ist auch nicht so sinnvoll, aber sonst habe ich eigentlich auch keine Unterstützung erwartet  
134 noch mehr, also für mich hat es gereicht, ich habe auch gar nicht mehr gewollt.

135 L T: Okey

136 **13:42 L: Unser auftraggebender Verein, das haben wir am Anfang noch gar nicht gesagt,**  
137 **von unserem Projekt ist der Verein Gefangene helfen Jugendliche, ich weiss nicht, ob sie**

138 diesen kennen. Und die haben so zwei Schienen, zum einen machen sie Aufklärung vom  
139 Gefängnisalltag, also gehen sie bei Jugendlichen an Schulen und so und erzählen ein  
140 bisschen von dem Gefängnisalltag und die andere Schiene ist eigentlich  
141 Wiedereingliederung und dort geht es eigentlich darum, dass sich der Verein dort noch  
142 irgendwie positionieren kann bei dieser Wiedereingliederung, noch ein bisschen mehr in  
143 dieses Thema rein. Und da ist jetzt wie die Frage, wenn die Rahmenbedingungen ganz  
144 offen wären, hätten sie irgend eine Idee, wie sich der Verein da einbringen könnte, jetzt  
145 vielleicht auch für sie als Arbeitgebender, das kann sehr breit sein.

146 J: Ich habe irgendwie das Gefühl, vielleicht müsste, der Arbeitgeber müsste fast ein bisschen  
147 besser aufgeklärt werden, also so eben, Gefängnis gleich schlecht, Mörder, weiss auch nicht  
148 was, mit dem Bild gehst du auch ein bisschen, bin auch ich bisher immer durch das Ding  
149 durchgegangen und für mich ist immer klar gewesen, «ja en Knacki stellt nie ich, das sind ja  
150 nur die Böse». Und irgendwo musst du auch sagen, vielleicht hast du einfach mal die  
151 schlechten fünf Minuten gehabt, es gibt ja auch Leute, die etwas gemacht haben und ja, im  
152 Affekt oder irgendetwas, wo das ja gar nicht so gemeint gewesen war oder wie auch immer.  
153 Und ich finde vielleicht mehr die Aufklärung und auch sagen hey, wir haben ein Programm  
154 und das ist das und das und es entstehen keine Kosten oder Minimalkosten. Ich habe  
155 irgendwie so das Gefühl, die Arbeitgeber haben mehr so ein bisschen Angst. Also ich weiss  
156 noch, als ich mit dem Vorschlag gekommen bin zu dem Geschäftsführer und zu der  
157 Inhaberschaft, ist auch so «ja, aber nicht, dass der uns den Laden abfackelt» und solche  
158 Sachen. Und irgendwo habe ich dann auch gesagt, das kann ja auch ein normaler Mitarbeiter  
159 ja auch. Es kann ja jeder hier drin plötzlich seine schlechten fünf Minuten haben und  
160 irgendetwas Böswilliges machen oder. Aber ich glaube, es ist mehr so die Aufklärung, welche  
161 für mich jetzt nach dem dann die JVA Regensburg vorbeigekommen ist und mir alles gezeigt  
162 hat mit Broschüren und alles, da musste ich sagen, ah okay, da ist eine Struktur dahinter. Ich  
163 bin einfach der Meinung, wir sind es unserer Gesellschaft schuldig, also ob jetzt jemand der  
164 im Gefängnis ist oder auch Menschen mit Beeinträchtigung. Also wir arbeiten auch mit  
165 Organisationen zusammen, welche Menschen mit Beeinträchtigung haben. Also Menschen  
166 mit leichter Beeinträchtigung, Trisomie 21 oder sehr starke Beeinträchtigungen. Und ich sage  
167 einfach, wir sind das unserer Gesellschaft schuldig, aber man müsste mehr Aufklärung  
168 machen, das finde ich jetzt.

169 16:29 T: Ja.

170 T: Darf ich jetzt kurz fragen, meinst du mehr so Aufklärung, wie du es vorher ein bisschen  
171 gesagt hast, weisst du, so jeder Mensch, also auch wenn er nicht in Haft war, kann mal  
172 etwas machen, was am Arbeitgeber schaden könnte oder meinst du mehr Aufklärung, dass  
173 man sagt, schaut, da sind noch andere Leute dahinter, es gibt eine gewisse Begleitung,  
174 wenn man jemand einstellt, der im Gefängnis war als so die Struktur?

175 J: Das zweite von dir.

176 T: Ja.

177 J: Weil eben, seitens BT Swiss, er ist auf mich zugekommen, weil sonst wäre das für mich gar  
178 nicht in Frage gekommen, eben bis dann die JVA mir das alles erklärt hat und mit Broschüren,  
179 wie dann diese Wege sind vom geschlossenen in den offenen Vollzug, ehm, Wohnexternat  
180 glaube ich, heisst das. Und dann musste ich sagen, ja okay, gut, was sind meine Risiken? Also  
181 was ist, wenn er jetzt einfach nicht mehr arbeiten kommt und irgendwie solche Sachen. Und  
182 dann haben sie mir wirklich auch diese Angst ein bisschen genommen sage ich jetzt.

183 T: Ja.

184 T 17:37: Und dann haben wir noch als Frage vorbereitet, das erledigt sich ein wenig, du  
185 hast am Anfang schon ein bisschen was dazu gesagt, aber ehm, jetzt trotzdem, wenn du

186 mal an jemanden denkst, den du wieder einstellen würdest, hast du den Eindruck, dass die  
187 Art der Straftat jetzt einen Einfluss hätte auf deine/eure Bereitschaft jemanden  
188 einzustellen oder würdest du sagen, du würdest es immer nicht wissen wollen?

189 J: Ich würde es immer nicht wissen wollen. Also eben ausser er ist kein Brandstifter (lacht).  
190 Ja, weil ich finde, ich muss mit dem Kandidaten mal sprechen, ob er es kommuniziert hat.  
191 Also ganz am Anfang hat er mir beispielsweise gesagt, er habe sehr Mühe, ehm, zu lügen.  
192 Und ich habe immer gesagt, wieso lügen? Ja weisst du, wenn die Leute fragen, wo ich  
193 wohne. Ja dann sagst du, du wohnst in Regensdorf, das ist ja nicht gelogen. Und wenn die  
194 Leute fragen, was du vorher gemacht hast, dann sagst du, du hast in einem Verkaufsladen  
195 gearbeitet, das ist ja auch nicht falsch. Weil die JVA Regensdorf hat ja einen eigenen  
196 Verkaufsladen und da hat er gearbeitet, ist ja auch nicht gelogen. Habe ich gesagt, schau, das  
197 einzige ist halt, du sagst halt nicht, dass du von dem Gefängnis kommst, oder aber du  
198 leugnest ja nicht, woher du kommst. Ich müsste mal fragen, ob er es jetzt den Leuten  
199 kommuniziert hat oder. Weil ich habe es wirklich, klar jetzt Teamleiter, den habe ich dann  
200 natürlich informiert, weil es war auch wegen der Arbeitszeit. Weil, wir haben verschiedene  
201 Schichtmodelle und er hat dann natürlich nur in einer Schicht gearbeitet, weil er dann  
202 natürlich bis zu einer gewissen Zeit wieder zu Hause oder also in der JVA sein musste oder.  
203 Und dann musste ich natürlich die Teamleiter «briefen». Hey, schaut, so und so ist es. Und es  
204 war für sie klar, normalerweise ist Frühschicht Spätschicht und warum geht das jetzt bei ihm  
205 nicht oder? Aber also so beiden ändern musste ich wirklich sagen, nein, das ist einfach einer,  
206 der das Praktikum bei uns anfängt und dann im Sommer die Lehre beginnt und thats it oder.

207 **L (19:41): Und jetzt einfach allgemein, haben sie das Gefühl, dass Transparenz also auch in**  
208 **Bezug auf andere Arbeitgebende, ob es die Person transparent machen möchte oder nicht,**  
209 **ob das auch beeinflusst? Also wie sie (Person) so mit der Straftat umgeht selber.**

210 J: Also dass man es transparent gegenüber den anderen Mitarbeiter macht oder?

211 L: zum Beispiel, ja.

212 J: Ich finde, der Kandidat sollte es selber entscheiden, ob er es transparent machen will oder  
213 nicht. Ich habe einfach das Gefühl, wie ich schon anfangs gesagt habe, wir Menschen laufen  
214 mit einem Vorurteil umher, wenn einer nicht schön gekleidet ist, ah dann ist das ein Penner  
215 oder so. Es ist einfach immer gerade das erste Bild und ich habe einfach das Gefühl, wenn die  
216 Leute wissen, oh da kommt einer vom Gefängnis, oh nein, ich halte Abstand zu ihm, ich  
217 schaue, dass ich ja nie alleine mit ihm in der Garderobe bin, sonst sticht er mich noch ab und  
218 so weiter. Ich sag jetzt immer, in der Logistik haben wir sehr viel, ehm, wir sind multikulturell.  
219 Und ich bin der Meinung, dass, wie soll ich sagen, die rationale Einsicht von etwas, nicht  
220 jeder hat, viel ist mehr Gefängnis = Mörder, fertig, zum Beispiel. Und das ist so ein bisschen,  
221 deshalb bin ich auch so mit dem ins Spiel gegangen, dass ich es nicht kommuniziere, dass die  
222 Leute ihn als Mensch kennenlernen und nicht als, ehm, Gefangener oder verurteilter Mensch  
223 oder, einfach als ihn, wie er ist. Und darum wenn ich jetzt wieder jemand einstellen würde,  
224 würde ich es wieder genau gleich wieder machen. Wenn der Kandidat sagt «du schau, ich  
225 habe damit kein Problem, ich stehe dazu», habe ich überhaupt kein Problem, dann sage ich  
226 gut, das ist dann deine Sache, das ist ja wie ob jetzt jemand homosexuell ist und ehm das  
227 kommunizieren möchte oder nicht, für mich spielt es keinen Riegel, dass soll wirklich der  
228 Kandidat selber wissen. Und das haben wir auch mit dem Kandidaten jetzt von der JVA so  
229 abgemacht, habe ich gesagt, du schau, ich sage nichts den Mitarbeitern, das ist dir  
230 überlassen.

231 **T: Würdest es du jetzt mal angenommen aber jetzt, jetzt ist, wenn euch jetzt der Peter oder**  
232 **der Michi jemand schickt, dann ist es ja wie klar, dass die Person in Haft gewesen ist, aber**  
233 **jetzt mal, wenn du dir vorstellst, die Person würde sich wie direkt bei euch bewerben,**

234 wäre es dir dann wichtig, dass eine gewisse Transparenz da ist, dass die sagt «schau, ich  
235 bin in Haft gewesen.»?

236 J: Hehe, gute Frage ehm.. ja einerseits ja, aber andererseits 'pfff' muss ich sagen, ja wenn er  
237 ja Top-Leistungen erbringt, dann ist es mir ja eigentlich gleich, was seine Vorgeschichte ist.

238 T: Ja.

239 J: Also es ist so, ist jetzt gerade noch eine gute Frage, ehm, eigentlich, mh eigentlich,  
240 eigentlich nicht, aber irgendwie gleich, weisst du, einfach so, dass du es im Hinterkopf hast,  
241 aber eigentlich muss ich sagen, nein eigentlich lieber nicht weil wenn er einen Top-Job  
242 macht, dann musst du sagen «ja er erfüllt seinen Zweck oder er erfüllt sein Ziel wo, wir ihm  
243 stellen» und das ist ja das Wichtigste, ob jetzt einer einen Hochschulabschluss hat oder von  
244 der JVA kommt oder.

245 T: Ja.

246 **T: Und hat es dann jetzt vor der Anstellung von dem jungen Mann, von dem du jetzt gerade**  
247 **erzählt hast, in eurer Unternehmung auch Faktoren gegeben, die generell aufgrund von der**  
248 **Haftvergangenheit gegen das Arbeitsverhältnis gesprochen haben? Also weisst du zum**  
249 **Beispiel auch so wenn man jetzt so ein bisschen an die Stigmatisierung und solche**  
250 **Thematiken denkt?**

251 J: Nein, es ist vorher gar nie ein Thema gewesen.

252 T: Okay, ja.

253 J: Also wir haben normal die Lernenden, also für die Ausbildung Logistiker EFZ angestellt und  
254 wir haben nie jemanden von der Haft oder so, also es ist auch, eben wie gesagt, ich bin gar  
255 nie aufgeklärt worden wie auch die Prozesse sind zum Beispiel eben so im geschlossenen  
256 Vollzug, offenen Vollzug, Wohnexternat und so weiter, ehm, das habe ich alles nicht gewusst,  
257 oder, das ist so ja. Also was wir schon gehabt haben, ist vom RAV, ehm aber mehr so  
258 Wiedereingliederung nach ehm nach einem schweren Rückenunfall oder solche Sachen, das  
259 haben wir auch schon gehabt, seitens RAV oder seitens SVA, ehm aber vom Justizvollzug  
260 haben wir noch nie eine Nachfrage gehabt.

261 **L: Ist so das Thema 'Image' mal noch im Raum gestanden, für Sie als Firma oder**  
262 **Unternehmen?**

263 J: Nein, nein, also wie gesagt, das ist jetzt die oberste Leitung, die das weiss und ehm aber  
264 nein, es ist mehr so ein bisschen, also wir finden, wir sollten allen eine Chance geben, also es  
265 ist einer von unseren, ehm, wir haben dieses Jahr ist es das Thema Vision, Mission ehm  
266 Leitbild bei uns und einer von den Punkten wo wir in der Logistik haben gegenüber den  
267 Mitarbeitern und Gesellschaft ist, dass wir eigentlich jedem eine Chance geben wollen oder,  
268 also ohne Vorurteile ehm den Leuten die Möglichkeiten geben und das ist jetzt natürlich  
269 auch dieses Jahr jetzt eben auch gerade mit dem Kandidaten von der JVA und eben mit der  
270 Stiftung mit Menschen mit Beeinträchtigung wo wir einfach gesagt haben «wir müssen etwas  
271 unserer Gesellschaft zurückgeben» oder also das ist ja und da probieren wir unseren Beitrag  
272 auch zu leisten oder, aber es ist jetzt mehr so, wir kommunizieren es jetzt nicht nach aussen,  
273 irgendwie auf der Homepage oder so, also das, da sind wir sowieso, also wenn man 'Namen  
274 der Firma', gut mittlerweile 'Namen der Firma'.ch haben wir eine gute Homepage, also ist so  
275 ein bisschen informationsreicher, wie die alte, die wir gehabt haben, aber wir kommunizieren  
276 nicht sehr viel nach aussen.

277 L: Hast du da noch etwas dazu fragen wollen Tanja? Ich habe dich vorher unterbrochen.

278 T: Genau das Gleiche wie du.

279 **L: Aha ok, genau dann noch ob es gesellschaftliche Rahmenbedingungen gibt, die die**  
280 **Anstellung eines ehemaligen Gefangenen erschweren könnten für Sie als Arbeitgeber?**

281 J: Ehm fällt mir jetzt gerade nichts ein, aber sonst präzisiere nochmals, was du genau wissen  
282 möchtest.

283 L: Hast du gerade ein Beispiel Tanja?

284 **T: Also das wären jetzt nochmal so ein bisschen weisst du Stigmatisierung, Vorurteile,**  
285 **vielleicht auch, was du dir allenfalls so bei anderen Arbeitgebern vorstellen kannst, so wie**  
286 **die Einstellung von der Gesellschaft vielleicht auch eine gewisse Rolle spielen könnte,**  
287 **weshalb man vielleicht auch als Arbeitgeber sagt, man möchte wie das Risiko nicht**  
288 **eingehen.**

289 J: Ja, also ich finde jetzt, was wäre mein Risiko? Also mein Risiko wäre gewesen, dass er es  
290 nicht hinkriegt und dann wieder zurück in die JVA geht und that's it oder, also es ist dann  
291 mehr so – ich finde eben, die Gesellschaft, also ich habe sowieso das Gefühl, das ist so ein  
292 Thema in der Gesellschaft, über das nicht gerne gesprochen wird, so Gefängnis und du bist  
293 schlecht und so und ich finde einfach irgendwie klar, man hat, eben der Kandidat, ich weiss  
294 nun mittlerweile, ich habe ihn dann, nachdem ich kennengelernt habe, wollte ich wissen,  
295 was er getan hat und er hat mir gesagt. Da muss ich sagen okay ist ein bisschen jugendlicher  
296 Leichtsinn gewesen, ehm nicht gerade viel studiert, aber ist es nun gerechtfertigt in der  
297 Gesellschaft, dass man einem 17,18-Jährigen, der mal einen 'Seich' gemacht hat, einfach  
298 sagt: «Also dein Leben ist nun vorbei, du wirst nichts mehr erreichen.». Und da muss ich  
299 sagen «nein, das geht nicht» und ich finde auch als Arbeitgeber musst du dir sagen «nein, wir  
300 müssen dem eine Chance geben» und wenn er sie packt, ist ja super, aber die Spirale wo ich  
301 gesagt habe, wenn er sie nicht packt, dann ist es halt einfach so, oder, aber ich habe das  
302 Gefühl, Leute, die vielleicht mal eine JVA besucht haben und jetzt ehm es hingebacht haben,  
303 also man denkt immer Südafrika der dann irgendwann einmal Staatspräsident geworden ist.  
304 Also es gibt ja dann schon die Möglichkeiten wo du dann sagen kannst, eben wie beim  
305 Kandidaten jetzt – who know's was in 20 Jahren ist, vielleicht werden wir in 20 Jahren  
306 nochmals das Interview führen und vielleicht ist er dann Teamleiter oder Logistikleiter  
307 irgendwo an einem Ort, das wissen wir ja alles nicht, aber ich finde, wenn du ihm schon die  
308 Basics wegnimmst oder nicht zu Verfügung stellst, ja dann hat er ja nie die Möglichkeit, um  
309 wirklich etwas zu machen. Ich finde, die Arbeitgeber sollten da schon etwas offener sein. Die  
310 Thematik gibt es ja immer wieder, also stellst du als Arbeitgeber einen Ü60-jährigen ein, «Oh  
311 nein, ist teuer, Pensionskasse, bla, bla» und all diese Dinge, aber da musst du natürlich sagen  
312 «he, das ganze Know-how wo zum Beispiel so jemand hätte» und dann gehst du wieder  
313 zurück und dann musst du sagen: «Wenn du einem Jungen diese Plattform nicht gibst und  
314 dann einem Älteren auch nicht die Plattform gibst, ja das geht nicht.». Also da finde ich jetzt  
315 «Nein».

316 **T: Jetzt hast du gerade so andere Arbeitgebende auch erwähnt – jetzt mal angenommen,**  
317 **du hättest jemanden in deinem Umfeld, der sich das überlegt, einen ehemaligen**  
318 **Gefangenen einzustellen – ehm gäbe es dann irgendwelche Tipps oder Empfehlungen wo**  
319 **du diesem Arbeitgeber und dieser Arbeitgeberin geben würdest?**

320 J: Frag nicht, was er gemacht hat und probiere es einfach. Also einfach gehe ohne Vorurteile  
321 in das Rennen hinein oder. Also wir sehen es ja selbst, wenn du dich irgendwo bewirbst,  
322 dann hast du immer deinen CV den du mitschickst und eigentlich wenn du diese Zeugnisse  
323 liest, dann hast du schon ein gewisses Bild von einer Person und musst sagen «mh nein, das  
324 klingt nun nicht so gut, vielleicht hat der Ärger mit dem Chef gehabt» und dann hast du  
325 schon Vorurteile, das ist eigentlich mega schlecht, weil eigentlich müsstest du sagen «weisst  
326 du was, kommt einfach und fang einmal an zu arbeiten» und vielleicht entfaltet der sich total  
327 und dann musst du sagen «boah mega cool, oder». Ehm ja, aber trotzdem, also ich mache es  
328 selbst auch, ich lese auch diese Zeugnisse oder, also du lässt dich ja dann trotzdem ein

329 bisschen blenden am Anfang, oder. Ist es gut? Nein finde ich nicht, aber andererseits  
330 möchtest du ja auch nicht immer die Katze im Sack kaufen, oder.

331 **L: Ich habe noch eine Frage, die wir jetzt nicht auf unserem Leitfaden haben: Du hast**  
332 **vorher gesagt, du hast mit ihm auch geredet und so ein bisschen aufgezeigt, wie die**  
333 **Realität aussieht. Welche Rolle hast du als Arbeitgeber für ihn jetzt persönlich?**

334 J: Ehm sicher keine Vater-, Mutterfunktion, weil das ist ja, glaube ich, der Job der Eltern, aber  
335 mehr so was vielleicht so der berufliche Karriereweg sein könnte, oder. Mein Stellvertreter,  
336 der auch mit mir im Büro ist, er ist ja der Berufsbildungsverantwortliche und wir probieren  
337 mehr, den Jungen so ein bisschen den Weg zu zeigen und zu sagen: «Schau, das und das sind  
338 einmal deine Möglichkeiten, die du haben kannst. Nutze sie und wenn du sie nicht nutzt, ist  
339 auch gut.». Weil ich sage immer, ich bin kein gelernter Logistiker, ich bin ein Quereinsteiger  
340 und mein Stellvertreter ist auch ein Quereinsteiger, aber mit den Weiterbildungen hast du  
341 die Möglichkeiten, den Weg gehen zu können, oder, das ist so ein wenig das, was wir den  
342 Jungen, also den Lernenden – dem Kandidaten, der von der JVA kommt, wo du vielleicht  
343 auch sagen musst: «die letzten fünf Jahre hat er sich überhaupt nicht darum kümmern  
344 können, was eigentlich in der Berufswelt so läuft» zum Beispiel und das ist mehr so das, was  
345 wir den Leuten dann so mit auf den Weg geben wollen. Was wir einfach merken, ist, dass  
346 sehr viel Junge ungeduldig sind. Also ich habe vier Jahre Schule gemacht, vier Jahre Freitag,  
347 Samstag Schule und am Sonntag gelernt und ja, in diesen vier Jahren hast du nichts gemacht.  
348 Ich bin weder in den Ausgang, noch gross in die Ferien, du musst Opfer erbringen, also das  
349 möchte ich auch den Leuten mitgeben, jetzt musst du Opfer erbringen, du musst jetzt eine  
350 Lehre machen, du verdienst nicht, wie wenn du temporär arbeitest, aber nachher bist du  
351 ausgebildeter Logistiker, das heisst per se hast du einfach schon einen höheren  
352 Stundenansatz, einen höheren Fixlohn, das ist schon im GAV so geregelt oder und das will ich  
353 ihnen aufzeigen, dass sie jetzt halt ein bisschen «Dreck fressen» müssen auf gut Deutsch,  
354 damit sie nachher weiterkommen. Also diese Aufgabe sehe ich jetzt als Arbeitgeber, muss  
355 man den Jungen aufzeigen, wie es überhaupt geht oder wohin mein gehen kann oder und ich  
356 sage jetzt Disziplin bringe, dass sie pünktlich zur Arbeit kommen, das finde ich, sollten sie  
357 schon von zuhause mitnehmen. Es ist mehr so wirklich, wir wollen ihnen mitgeben, was es in  
358 der Berufswelt an Möglichkeiten gibt, das ist so ein bisschen das, was ich den Leuten sage,  
359 aber eben auch dem Kandidaten habe ich gesagt: «Schau, ob du ewig in der Logistik bleibst,  
360 das sei dahin gestellt, aber wichtig ist, dass du eine EFZ-Ausbildung hast, das ist das  
361 Wichtigste.». Weil das ist die Basic, ich sage immer den Lernenden, wenn sie die Lehre fertig  
362 haben: «Schaut, jetzt habt ihr ein gutes Fundament und jetzt könnt ihr ein Häuschen darauf  
363 bauen. Erfahrungen sammeln, hast du ein Häuschen, Berufsprüfungsstufe hast du ein  
364 bisschen ein grösseres Häuschen, bei einer HF-Ausbildung, wie ich es mal gemacht habe, ja,  
365 da hast du vielleicht schon ein zweistöckiges Haus mit Garage zum Beispiel.» oder und ich  
366 sage halt immer: «wenn du keine Ausbildung hast, dann hast du einen Kiesplatz. Dort kannst  
367 du auch ein Haus bauen, aber dann kannst du kein grosses Haus mit Garage bauen,  
368 irgendwann sackt dir das runter.». So bildlich probiere ich das den Leuten ein bisschen auf  
369 den Weg zu geben und wir haben auch Kandidaten die dann abrechnen und «ja, ich gehe  
370 lieber arbeiten, verdiene mehr» und okay, das ist dein Ding, aber vielleicht jetzt kurzfristig  
371 verdienst du mehr Geld, das ist richtig, aber langfristig gesehen eben nicht und ich glaube so  
372 den Switch zwischen kurzfristig und langfristig sehen, das liegt bei den Jungen noch nicht so  
373 ganz drin. Sie schauen sehr viel kurzfristig und zu wenig langfristig oder und das probiere ich  
374 denen dann jeweils so ein bisschen mit auf den Weg zu geben und ja erzähle vielleicht auch  
375 von meinen eigenen Geschichten, die ich erlebt haben und es gibt Wege und dann musst du  
376 sagen, ja aber beginne doch schon mit 22, 23 eine dritte Säule, vielleicht 100 Franken im

377 Monat, das tut nicht weh, wenn du eine Lohnerhöhung bekommst, machst du 100 Franken  
378 dort rein zum Beispiel oder irgendwann einmal bist du froh, hast du das Geld, weil keine  
379 Ahnung, was alles passiert mit der AHV oder. Man will gar nicht zu viel zu weit studieren,  
380 aber ja, ich finde, das ist die Aufgabe vom Arbeitgeber den Kandidaten, ob sie nun von einer  
381 JVA oder auch die Lernenden sind, mit auf den Weg zu geben, so ein bisschen diese Punkte.  
382 **T: Du von uns aus gesehen sind wir mit den Fragen schon durch, aber jetzt ist es uns noch**  
383 **wichtig, ob wir nun etwas gar nicht so angesprochen haben, du aber findest, das wäre nun**  
384 **noch wichtig zum Sagen, so zum Abschluss?**

385 J: Nein, es ist eigentlich alles – eben ich finde die Thematik Vorurteile, das ist etwas – eben  
386 bessere Informations-, ich weiss nicht, die JVA, ob die mit dem RAV zusammenarbeiten oder  
387 mit der SVA. Ich finde irgendwie einfach so den Informationsfluss, wie die Modelle dort sind,  
388 das finde ich noch wichtig, das man das auch ein bisschen wüsste. Und das andere ist mehr,  
389 die Arbeitgebenden dazu bewegen zu können, keine Vorurteile zu haben, mal einfach zu  
390 machen und zu probieren, weil ich bin mit dem Gedanken rein: «Er ist ja zuunterst in unserer  
391 Gesellschaft.», also er weiss, wie es dort unten ist und gib doch so einem jungen Mann die  
392 Chance. Wenn er sie nutzt, ist doch top und wenn er sie nicht nutzt, dann ist es halt sein  
393 Problem wieder böse gesagt. Weil das habe ich dem Kandidaten auch immer wieder gesagt:  
394 «Schau, wenn du sie nicht nutzt, ich bleibe, ich bin Logistikleiter, ich bin Chef.». Also ich muss  
395 ehrlich sagen, ich würde es wieder machen, klar, jetzt habe ich positive Erlebnisse bis jetzt,  
396 also er hat jetzt auch die Lehre gestartet, das funktioniert soweit gut, hat sich auch gut  
397 integriert, versteht sich auch gut mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen. Ich würde es  
398 wieder machen. Würde ich es wieder machen, wenn ich ein negatives Erlebnis gehabt hätte?  
399 Ja, weil man kann nicht alle in denselben Topf werfen, sonst hätten wir keine Lehrlinge oder  
400 Auszubildende eingestellt, weil regelmässig hast du ja negative Erlebnisse mit Lernenden,  
401 dann würden wir nie mehr einstellen und darum sage ich «ja», ich sage jetzt «logisch  
402 natürlich, wenn einer eine Schlägerei gehabt hätte oder einen abgestochen hätte, dann wäre  
403 ich vielleicht auch vorsichtiger und sagte warte mal», aber wenn jetzt einer kommt und sagt:  
404 «Du ich habe keinen Bock, es nervt mich und ich will das nicht.», okay, dann bist es halt du  
405 als Mensch, der halt einfach das nicht möchte, aber das heisst noch lange nicht, dass auch  
406 die anderen, die vor der Türe am Warten sind, dass diese die gleiche Meinung haben, darum,  
407 ich würde es wieder machen, auch wenn ich jetzt ein negatives Erlebnis gehabt hätte.

408 T: Lisa, hast du gerade noch eine Frage?

409 L: Nein, gerade nicht.

410 T: Vielleicht noch kurz als Anmerkung, wir haben jetzt immer nur die männliche Form  
411 verwendet, weil unser Projekt richtet sich nur an erwachsene Männer, weil sonst wäre der  
412 Radius auch von der Auswertung her zu breit geworden.

413 Beide: Danksagung für das Interview.

Interview mit Arbeitgeber R. H.

1 **(0:44) L: Als Einstieg ins Thema, kannst du uns ein bisschen von deinen bisherigen**  
2 **Erfahrungen bei der Anstellung von einem ehemaligen Gefangenen erzählen?**

3 R: Also die Einstellungen sind ja eben die meisten vom JVA Regensburg gekommen und da  
4 haben sie uns immer kontaktiert, können wir jemanden brauchen, können wir jemanden  
5 brauchen für das Lager oder als Chauffeur. Da habe ich auch selber einen guten Dialog  
6 gehabt zu diesen zwei Herren, die dort auch wirklich auch am Zug gewesen sind. Sie sind  
7 dann auch dahingekommen mit diesem, ich sag jetzt einmal Häftling, man hat uns  
8 kennengelernt und dann hat man natürlich gesagt, gut okay, wir können einen Mann  
9 gebrauchen, haben ihn dann auch angestellt im Praktikumsvertrag oder, wie es üblich ist.  
10 Und dann hat man natürlich denen irgendwo eine Chance gegeben, dass sie sich wieder  
11 eingliedern können oder. Weil ich sag einfach, also meine Meinung ist, jeder Mensch braucht  
12 eine zweite Chance. Kann ich selber aus meiner Erfahrung sagen, weil ich habe auch eine  
13 zweite Chance erhalten und die habe ich dann auch nutzen dürfen. Das Ganze ist eigentlich  
14 relativ immer gut abgelaufen, auch mit der Einstellung, mit der Arbeit, die wir verteilt haben.  
15 Natürlich bin ich dann irgendwo immer ein bisschen der Götti gewesen zu diesen Leuten  
16 oder. Wohin gehen sie? Was dürfen sie, was dürfen sie nicht? Wann müssen sie die Therapie  
17 haben, wann müssen sie wieder hier sein? Und so weiter und sofort. Also diese  
18 Eingliederung eigentlich vom, ich sag jetzt einfach mal JVA Regensburg, hat eigentlich immer  
19 reibungslos funktioniert.

20 **T: Jetzt ist das eine gute Überleitung zu einer anderen Frage, die wir noch haben. Du hast ja**  
21 **gesagt, du bist wie so der Götti von denen ehemaligen Häftlingen. Magst du ein bisschen**  
22 **erzählen, wie äussert sich das sonst noch, also ist das auch so ein bisschen persönliche**  
23 **Unterstützung, oder?**

24 R: Ehm, ich sage von meiner Erfahrung her, von früher natürlich auch, also nehmen wir jetzt  
25 mal meine Erfahrung, als ich dazumal die zweite Chance erhalten habe, ist es natürlich schon  
26 so gewesen, wenn ich diese Hand nicht gehabt hätte, welche mich dann dorthin geführt hat,  
27 wo ich ja heute eigentlich bin, oder dazumal die Chance erhalten habe, habe ich ja auch  
28 gemerkt heute, die musst du an die Hand nehmen. Also die musst du ich sag jetzt halt, wie  
29 auch, ich meine, die Menschen kommen zu uns, die haben vorher, die sind vorher immer ein  
30 bisschen überwacht worden oder. Also haben die ja ein Vertrauen, die, die uns diese  
31 Häftlinge vermitteln oder diese Menschen, ist es ja so, dass die auch irgendwo durch ein  
32 Vertrauen gegenüber uns haben und sagen: «Halt, da wird ja auch geschaut». Es muss ja so  
33 sein, sonst funktioniert das ja gar nicht oder. Also habe ich dann natürlich schon auch immer  
34 geschaut, ich habe natürlich auch persönliche Gespräche, die einzige Voraussetzung, die ich  
35 immer gehabt habe, ist, es interessiert mich nicht, was sie gemacht haben, das hat mich nie  
36 interessiert. Für mich hat immer gezählt, die zweite Chance und mehr nicht. Und dann führt  
37 man sie dorthin, man hat ihnen diese Chance gegeben, man nimmt sie dahin, man begleitet  
38 sie, natürlich irgendwo ein bisschen strenger. Ich habe natürlich die Strenge natürlich  
39 dazumal, also heute noch, mitgenommen, welche ich dazumal auch erhalten habe oder. Und  
40 die gebe ich natürlich weiter, auch in persönlichen Gesprächen. Mich nimmt es immer  
41 Wunder, das Familienverhältnis hintendran, wie stehen die Familien eigentlich zu dieser  
42 Person oder hat er Halt hintendurch, hat er Geschwister oder keine Geschwister, sind die  
43 Eltern auch offen für das oder einfach die ganze Fam, hintendurch die Familie, die muss ja  
44 auch funktionieren oder. Es kann ja nicht nur um diese Person gehen oder. Weil hintendurch  
45 muss ja, wenn er zwischendrin noch nach Hause geht, muss er ja, muss ich ja wissen, halt, er  
46 ist zu Hause, er hat ein gutes Verhältnis zu Hause, also muss es ja auch funktionieren. Also

47 einfach das menschliche, einfach das Ganze muss schon funktionieren, sonst geht es gar  
48 nicht und diese Strenge auch hier jetzt, ich habe jetzt auch wieder einen Herr hier, der ist  
49 aber von einer anderen Seite gekommen jetzt, und er muss sich einfach bei mir anmelden  
50 und er muss sich bei mir abmelden zum Beispiel. Also er kommt arbeiten, meldet sich an und  
51 wenn er am Nachmittag geht um 14:00 Uhr, wenn er dann in die Therapie geht zweimal in  
52 der Woche, muss er sich abmelden bei mir. Und ich will auch wissen, was er den ganzen Tag  
53 macht, also ich laufe ihm ein wenig nach. Ich gehe manchmal schauen, was er so macht den  
54 ganzen Tag im Betrieb oder. Also diese Kontrolle muss natürlich schon gewährleistet sein von  
55 unserer Seite gegenüber von der JVA, wo ja uns das Vertrauen schenkt, dass wir ja diese  
56 Person irgendwo eingliedern oder.

57 **L: Und gibt es nebst dem auch noch sonst Unterschiede zu anderen «normalen»**  
58 **Arbeitnehmenden, wo ihr beachten müsst als Betrieb oder du als Arbeitgeber?**

59 R: Nein, es gibt also, wenn du einen solchen Betrieb hast, dann musst du eine  
60 Führungsposition irgendwo ausnutzen, in diesem Sinne, dass, du diese Personen auch ein  
61 bisschen kontrollierst, was diese den ganzen Tag machen. Sind die da? Sind die abgefahren?  
62 Sind sie gegangen? Und so weiter und sofort. Also ich bevorzuge jetzt nicht jemanden oder  
63 benachteiligen, ob er jetzt von dort oder dort herkommt, das ist mir eigentlich egal. Ob er  
64 gelb oder grün oder was auch immer ist, ist mir eigentlich auch gleich. Für mich zählt einfach  
65 der Mensch hintendran und gegenüber, jeder Mensch hat irgendwo einen Respekt verdient,  
66 jeder, und eben wie ich gesagt habe, ob er jetzt von hier kommt oder nicht, hat mich noch  
67 nie interessiert eigentlich. Er muss einfach das machen, was ihm vorgeschrieben wird, jetzt  
68 sagen wir einmal von diesen Personen und wenn er dies nicht einhält, ist er selber  
69 irgendwo schuld, dass er es nicht nutzt das Ganze. Also ich mache hier keinen Unterschied,  
70 also nicht wirklich (06:38).

71 **T: Und hast du vorher auch schon ein bisschen gesagt von diesen zwei Terminen, wo jetzt**  
72 **er wahrnehmen muss in der Woche, wo er am 14:00 Uhr gehen muss. Gibt es noch andere**  
73 **Sachen, die du beachten musst als Arbeitgeber?**

74 R: Also eigentlich nicht gross in dem Sinne. Ich sag einfach, dings, die Vorschriften, die ja  
75 diese Menschen haben, von der JVA aus, was sie einhalten müssen und Therapien machen  
76 und so weiter und sofort. Das ist alles vorgegeben. Und das ist ja immer in Rücksprache mit  
77 diesen, mit denen die uns diese Personen überwiesen haben oder uns anvertraut haben,  
78 dass diese Eingliederung funktioniert. Und da hast du immer irgendwo Rücksprache gehabt  
79 mit denen verantwortlichen Personen. Hat er Therapie? War er dort? Ist er gekommen? Ist er  
80 nicht gekommen? Oder dann haben sie angerufen: «Du, der ist letzte Woche nicht in  
81 Therapie, ist irgendetwas passiert?». Wir hatten auch schon solche Fälle, dass sie die  
82 Therapie verpasst haben, weil es auf den Strassen Stau hatte, zu lange gehabt und so weiter  
83 und dann musste ich natürlich oder durfte ich an der zuständigen Person anrufen und sagen:  
84 «Du, er kann heute nicht in die Therapie kommen, der ist noch im Stau, also es reicht nicht.»  
85 Ist natürlich aber dann nicht die Voraussetzung gewesen, dass dann das immer so ist. Also  
86 wir haben schon immer geschaut, dass der Plan, welchen er erhalten hat oder  
87 vorgeschrieben erhalten hatte, dass natürlich das auch funktioniert von unserer Seite her  
88 aus. Ist ein bisschen aufwändiger, natürlich auch für die Disposition natürlich bei uns im  
89 Betrieb, dann ist der Verkehr, der natürlich auch nicht einfacher wird, es ist schon nicht  
90 einfach. Aber man hat es immer hingekriegt. Also wir haben wirklich immer geschaut, dass  
91 es immer so funktioniert, was er an Plänen und an Terminen, die er einhalten musste, auch  
92 das eingehalten worden ist.

93 **L: Du hast vorhin gesagt, dass es bis jetzt eigentlich immer gut funktioniert hat, diese**  
94 **Eingliederung oder Zusammenarbeit. Hat es auch mal Herausforderungen gegeben?**  
95 R: Ja, Herausforderungen, wie soll ich sagen. Wir haben natürlich, wir haben schon fünf  
96 gehabt jetzt hier von Regensdorf und einer ist jetzt glaube ich pensioniert oder wird jetzt  
97 dann pensioniert oder. Der ist, der genießt aber auch sein Leben, muss ich so sagen. Dann  
98 der zweite, der ist auch noch hier, der hat auch sein Leben eigentlich in den Griff bekommen.  
99 Der Dritte, die ersten zwei bin ich aber noch nicht hier gewesen. Der Dritte, als ich ihn  
100 kennengelernt hatte, der ist dann auch gekommen, der hat dann, ich sag jetzt einfach mal  
101 weniger arbeiten wollen, dafür gleich viel Geld verdienen oder so schnell wie möglich das  
102 ganze Zeug über die Bühne bringen, dass er dann draussen ist oder. **Der Vierte hat es sich**  
103 **selber verbaut das Ganze. Er hat diese Chance nicht genutzt. Sie sind ihm dann so auf die**  
104 **Schliche gekommen und dann war dann die Herausforderung, dass mir dann eben der Chef**  
105 **angerufen hat und gesagt: «Du, das Auto steht in Dielsdorf hinten bei der Bahnunterführung**  
106 **und der Herr ist auf dem Polizeiposten».** Und dann das Auto holen. Was ist passiert?  
107 **Warum? Wieso? Hast du dir dann irgendwie gesagt: «Gopferdammi, wieso, was ist denn**  
108 **jetzt?»** Also er hat die Chance nicht genutzt, ist irgendwo rückfällig geworden. Und ich habe  
109 dann im Nachhinein erfahren, dass sie ihn irgendwo immer ein bisschen kontrolliert haben  
110 natürlich die Polizei selber. Und war schon herausfordernd. Also herausfordernd in diesem  
111 Sinne, dann wie soll ich sagen, eigentlich enttäuscht gewesen. Mit mir selber natürlich auch,  
112 weil ich dann eben gesagt habe: «Komm, bring den, den nehmen wir. Wir schauen für ihn.  
113 Wir schauen, dass es funktioniert.» Und er hat es nicht genutzt. Und dann hast du selber ein  
114 bisschen gezweifelt an dir ein bisschen. Und die Enttäuschung war natürlich ein bisschen  
115 grösser, weil du dich so aufgeopfert hast für die drei Monate für das und das und das. Und  
116 danach macht es puff und fertig. **Aber das, diese Herausforderung jetzt, diese Person, die ich**  
117 **jetzt da habe, eben er hat zweimal in der Woche Therapie, er kann erst um 09:00 Uhr**  
118 **arbeiten kommen am Morgen, dann geht er am, darf er, glaube ich zwei oder drei Mal, darf**  
119 **er zu der Mutter wohnen gehen, in der Woche, und dann muss er dann wieder nach hinten.**  
120 **Also nach hinten in dem Sinne, muss er natürlich wieder auf den Apparat, weil er sonst**  
121 **natürlich dort ist.**

122 L: Also Regensdorf?

123 R: Nein nein, das ist ein Herr vom Arxhof. Kennt ihr den?

124 L/T: Ja, auch schon gehört.

125 R: Das ist glaube ich eine Jugendstrafanstalt, glaube dort, ist noch weit eigentlich. Eben er  
126 kommt erst um 09:00 Uhr arbeiten, dann nachmittags um 14:00 Uhr geht er dann wieder,  
127 weil er dann Therapie hat zweimal pro Woche. Und die anderen drei Abende kann er dann  
128 eben nach Hause zu der Mutter oder. Muss er dann aber vom Morgen bis am Abend, wenn  
129 er hier arbeitet, die Mutter arbeitet eben auch bei uns, drum ist dieser Lauf ein bisschen zu  
130 uns gekommen. **Und ich bin jetzt auch noch ein bisschen Götti von ihm und ich nehme ihn**  
131 **schon noch ein bisschen strenger in die Hand, ich sag es jetzt einfach mal so, wegen der**  
132 **letzten Enttäuschung. Also ich übe jetzt natürlich schon noch ein bisschen mehr Druck auf**  
133 **ihn aus, in diesem Sinne, einfach dass er kontrolliert wird, was macht er? Hat er die Therapie**  
134 **eingehalten? Jetzt habe ich gerade am Freitag eine zusätzliche Person, welche zuständig ist**  
135 **für ihn beim Arxhof. Die hat mich angerufen und gefragt: «Läuft das, ist gut?» Therapie**  
136 **haben wir miteinander gesprochen, fast 20 Minuten am Telefon, es funktioniert oder. Jetzt**  
137 nimmt er die Chance noch wahr, weiss nicht, wie lange es dann eben geht. Also ich hoffe es  
138 jetzt nicht. Die meisten werden ja dann rückfällig, was auch immer sie gemacht haben oder.  
139 Oder Kolleg kommt wieder, ruft an, komm, machen wir, und schon bist du wieder weg. Oder  
140 schon bist du irgendwie wieder in diesem Trott, wo du dann eben nicht sein solltest.

141 **T: Und seitens des Justizvollzuges, hast du vorhin auch angesprochen, dass sie auch**  
142 **Betreuungspersonen haben, die ehemaligen Gefangenen, aber gibt es konkret für dich als**  
143 **Arbeitgeber noch etwas, was unterstützend sein könnte, in Bezug auf die Anstellung eines**  
144 **ehemaligen Gefangenen?**

145 (13:05) R: Unterstützung in diesem Sinne, unterstützen kannst du natürlich auch nur, wenn er  
146 jetzt diese, ich sag jetzt einmal diese Probezeit übersteht bei uns jetzt zum Beispiel, dann  
147 kannst du ihn unterstützen in diesem Sinne natürlich persönlich mit dem Kontakt zu pflegen  
148 oder auch die persönlichen Sachen mit ihm noch zu teilen, was persönlich ist. Zu Hause noch  
149 Probleme oder auswärts Probleme, die Frau Problem, die Freundin oder was auch immer.  
150 Gehört ja alles dazu ein bisschen. Und der zweite Schritt ist natürlich ein  
151 Festanstellungsvertrag, bei welchem du ihm sagen kannst: «Schau hier, du hast ein Vertrag,  
152 du erhältst diesen Lohn, jetzt hast du es, also mach etwas daraus.» Das ist für mich eigentlich  
153 schlussendlich das der Punkt, an dem er sagt: «jawoll, jetzt hoffen wir, dass es so bleibt.»

154 **T: Und gibt es vom Justizvollzug da ein Angebot, welches dich auch in diesem Prozess**  
155 **unterstützt?**

156 R: Ehm, hat es natürlich immer gegeben, also wenn ich jetzt ein Problem hatte wegen  
157 irgendetwas oder ich bin nicht Schlag gekommen mit irgendetwas, habe ich natürlich immer  
158 diesen zwei Herren anrufen können von der JVA und dann natürlich sagen: «Du, was soll ich  
159 jetzt machen? Jetzt ist irgendetwas nicht ganz sauber». Und dann haben sie natürlich dann  
160 den Wind aus den Segel genommen und gesagt: «Halt, stopp, das ist nicht für dich, wir  
161 klären das.» Also sie haben dann schon auch, weil sie natürlich auch den Mensch besser  
162 kennen, weil sie haben ja irgendetwas aufgebaut mit ihm, sie kennen ihn ja schon dreimal  
163 besser als ich, also das ist immer gewesen. Also diese Unterstützung war eigentlich immer  
164 gut, muss ich sagen. Da hast du jetzt anrufen können, wenn du hast wollen, da hast du  
165 immer eine Antwort erhalten. Oder was darf ich oder was darf ich nicht machen? Oder wie  
166 weit soll ich ich denn gehen schlussendlich? Das ist auch noch so etwas, du weißt ja gar  
167 nicht, wie weit du gehen darfst bei diesen Menschen. Weil du ja nicht weißt, was sie  
168 gemacht haben und mich das auch nie interessiert hat. Für uns hat es nie ein, eben wie ich  
169 vorher gesagt habe, es ist eigentlich immer der Mensch, der hier steht und nicht das, was er  
170 gemacht hat. Und er möchte eine Chance nutzen, soll er sie nutzen und wenn er sie erhält,  
171 dann ist ja gut. Und dann gibt es einen Anstellungsvertrag und alles andere hast du immer  
172 eigentlich mit Gegengesprächen, eben mit der JVA mit den zuständigen Herren oder dann  
173 mit mir, haben wir eigentlich immer so kommuniziert.

174 **L: Wie ist das? Erhalten alle, die du einmal anstellst für das Praktikum, haben diese**  
175 **Aussicht auf eine Festanstellung, wenn es funktioniert?**

176 R: Ja, also hatte jeder gehabt. Eben diese zwei ältesten, die ersten zwei, die haben ja  
177 weitergemacht, die sind angestellt worden, die sind eine Menge Jahre bei der Firma BT Swiss  
178 gewesen, ehm, der Dritte, der dann gekommen ist, hat dann selber aufgehört, weil ihm  
179 scheinbar der Job irgendwie nicht gepasst hat, scheinbar habe ich mal gehört, natürlich auch  
180 etwas anderes gefunden ich glaube auf dem Bau und der ist jetzt dort glücklich, also ich  
181 nehme es mal so an. Dann der Vierte, den haben sie selber wieder geholt, der hat sich dieses  
182 Zeug selber verbaut, weil er halt eben nicht abwägen konnte, was ist wichtig und was ist  
183 nicht wichtig und ihm ist dies wahrscheinlich nicht so wichtig gewesen, das ganze. Und jetzt  
184 er, wo da ist, der wird Ende November, ist dass glaube ich fertig mit dem Prozess, bei  
185 welchem er noch zurück in diesen Arxhof muss oder nicht in den Arxhof, er ist glaube ich  
186 Ende November frei, ich sage es jetzt mal so. Und ich habe mit dem Chef schon gesprochen  
187 und habe gesagt: «Was machen wir mit diesem Burscht?» Und dann hat er gesagt:  
188 «Einstellen.» Er erhält einen Anstellungsvertrag, wenn es soweit ist, erhält er einen

189 Anstellungsvertrag und dann ist er fest da. Und dann gibt es natürlich auch weitere Prozesse,  
190 bei welchen ich ihn dann an der Hand nehme und sage: «Jetzt machen wir diese  
191 Staplerprüfung noch», die muss er auch machen, dann kann er von mir aus noch die  
192 Autoprüfung machen, die wird ihm ja dann auch noch bezahlt. Wir sagen nicht einfach, jetzt  
193 haben wir ihn da und jetzt haben wir einen günstigen, wie soll ich sagen, einen günstigen  
194 Mitarbeiter. Also er wird schon irgendwo noch hingefördert. Weil es kann ja nicht sein, dass  
195 er danach die nächsten 40 Jahre Lagermitarbeiter ist oder. Wenn er natürlich will. Es ist  
196 immer die Frage: «Will er denn?» «Will er denn auch wirklich weiterkommen?» Und dann  
197 unterstützen wir dies halt schon. Eben die Staplerprüfung wird gemacht, dass er überhaupt  
198 Stapler fahren darf bei uns und da musst du von den Vorschriften schon, dann kann er die  
199 Autoprüfung machen, kann vielleicht mal 3 ½ Tönerli fahren, selber auf Touren gehen, er  
200 kann die Lasterprüfung machen, wenn er Lust hat, was auch immer. Also es steht ihm  
201 eigentlich alles offen, wenn er es nutzt. Das ist die Frage.

202 **T: Darf ich fragen, ist der Lohn dann gleich wie bei jemandem, der jetzt sonst bei euch**  
203 **einsteigt?**

204 R: Ist genau gleich. Also machen wir keine Unterschiede, ob er jetzt von einer anderen Firma  
205 kommt oder wo auch immer herkommt, **es ist genau gleich, der Einstiegslohn.**

206 **T: Und gäbe es, jetzt hatten wir es vorhin ja von dem Angebot, welchen von der JVA**  
207 **Pöschwies besteht für dich, gäbe es jetzt im Vergleich dazu noch irgendetwas, was du dir**  
208 **vorstellen könntest, was jetzt so noch nicht besteht, du aber noch gut fändest jetzt in**  
209 **diesem Prozess als Unterstützung seitens des Justizvollzuges?**

210 R (18:24): **Nein, ich glaube diese Unterstützung ist eigentlich immer gut gewesen muss ich**  
211 **jetzt sagen. Jetzt nicht irgendwie, dass ich sagen müsste: «Du, es könnte mehr kommen»**  
212 **oder so. Also wir haben sicher einmal, zweimal in der Woche haben wir miteinander**  
213 **telefoniert und wir haben auch immer darüber gesprochen über diese Person. Also der**  
214 **Kontakt war wirklich gut. Ich glaube nicht, dass du da noch mehr machen könntest in diesem**  
215 **Sinne.** Weil es gibt ja natürlich auch irgendwo Prozesse, wo natürlich die von der JVA, die  
216 dürfen mir natürlich auch nicht alles erzählen. Die haben ja auch ein gewisses Gesetz, sag ich  
217 jetzt einmal. Und ich bin dann dort auf der anderen Seite natürlich ein bisschen offener, ich  
218 konnte dann natürlich offener sprechen also gegen oder an die Justiz treten und sagen: «Das  
219 war nicht gut, das war nicht gut und das war nicht gut.» **Aber sie können mir natürlich selber**  
220 **nicht sagen, eben vom Gesetz: «Das ist der ...».** Das darf ich ja eigentlich im Prinzip darf ich ja  
221 auch nicht alles wissen. Was ich aber gut finde, du tust ja dann, ich bin jetzt halt eben der, ich  
222 **schau den Menschen an und wenn ich bei dem einen oder anderen gewusst hätte, was die**  
223 **gemacht hätten und was die auf dem Kerbholz haben, dann hätte ich vielleicht auch, dann**  
224 **hast du schon irgendwo wie eine Abneigung.** Kann ich mir vorstellen, aber deshalb wollten  
225 wir eigentlich nie wissen, was überhaupt los ist oder. Und das vereinfacht es natürlich von  
226 unserer Seite her, wenn wir sagen: «Schau, das ist ein Mensch, der will eine zweite Chance,  
227 wir geben sie ihm, er soll sie nutzen». Und alles andere ist, die wissen ja mehr bei der JVA,  
228 was dahinter ist oder ich meine ich habe mit jedem schon am Tisch gesprochen, **das familiäre**  
229 **Umfeld? Gibt es noch Geschwister? Sind die Eltern noch hier? Darfst du über das**  
230 **Wochenende überhaupt nach Hause? Hast du eine Freundin? Hast du keine Freundin, bist du**  
231 **alleine? Und so weiter und sofort. Das war das, was mich eigentlich mehr interessiert hat,**  
232 **dass einfach der Grundstein dahinter eben auch noch ein bisschen funktioniert. Nicht, dass**  
233 **er hier arbeitet, aber trotzdem irgendwo alleine ist und dann wieder zurück muss in die JVA**  
234 **und aber immer noch alleine ist, also macht ja viel aus, wenn du, wenn dein Umfeld dahinter**  
235 **stimmt, macht es viel aus bei einer Person, welche dann ein bisschen weiter könnte oder**  
236 **weiter gehen könnte. Also sprich ich sag jetzt einmal, also ich kann es mir so vorstellen.**

237 **L: Und hat es es auch schon gegeben, dass die ehemaligen Gefangenen wie von sich aus**  
238 **erzählt haben von der Vergangenheit jetzt von der Straftat oder hast du wie klar gesagt?**

239 R: Ich habe jedem gesagt, ich möchte nicht wissen, was ihr gemacht habt. Ich möchte es  
240 auch nicht ansprechen, will auch nicht darüber diskutieren. Ihr habt irgendwo einen  
241 «Schissdreck» gemacht, ihr musstet gerade stehen dafür, jetzt seid ihr einen Schritt weiter.  
242 Ich habe nie darüber diskutiert. Ich wollte es aber auch nie etwas darüber wissen. Ich habe  
243 es eigentlich immer, wenn irgendjemand etwas davon gesprochen hat, habe ich es  
244 abgeblockt.

245 **L: Und hast du auch keine Straftaten, die ein Ausschlusskriterium wären?**

246 R: Nein.

247 **T: Das ist vielleicht auch eine gute Überleitung, jetzt, wenn es nicht um die Art geht von der**  
248 **Straftat, sondern nur rein, dass jemand im Gefängnis war, mal angenommen, jemand**  
249 **würde sich direkt bei dir melden, jetzt nicht über die JVA, wäre es dir wichtig als**  
250 **Arbeitgeber, dass du aber wüsstest, dass er im Gefängnis war? Also Transparenz einfach in**  
251 **dieser Hinsicht.**

252 R: Sag ich jetzt einfach einmal, jein. Also wenn natürlich jetzt jemand kommt, kommt ja auch  
253 eine Bewerbung. Dann muss ich denken: «Gut, okey, da ist, was hat er jetzt vier Jahre lang  
254 gemacht vom letzten Arbeitgeber bis jetzt zu unserem Arbeitgeber, also bis er dann bei uns  
255 also hat eine Bewerbung geschickt, also muss er ja irgendetwas gemacht haben.» Dann frage  
256 ich natürlich: «Ja gut, wo warst du dann die letzten vier Jahre? In Istanbul oder wo?» Ich sage  
257 immer Istanbul (lacht). Nein, aber da kommt dann schon immer das Gespräch und sagt: «Ja  
258 ich bin eben wegen dem, oder ich musste halt eben...». Ist aber nicht das Kriterium,  
259 schlussendlich bewirbt er sich und er sucht einen Job und wir suchen natürlich auch  
260 jemanden und dann ist mir das eigentlich, wenn er im Gefängnis war vier Jahre, dann ist ja  
261 gewesen, dann hat er etwas gemacht und hat dieses Zeugs abgesessen, also ist es erledigt  
262 oder.

263 **L: Und jetzt von euch als Unternehmen, gibt es da wie Faktoren bevor ihr die erste**  
264 **Anstellung gemacht habt, ich weiss zwar nicht, ob du dort schon da gewesen bist, welche**  
265 **wie gegen dieses Arbeitsverhältnis mit dem ehemaligen Gefangenen gesprochen haben?**  
266 **Also wir haben da so an Imageschaden oder Stigma beispielsweise gedacht.**

267 R: Kein Thema gewesen. Noch nie. Wir haben zwar Leute, wir haben sogar Leute, Kunden,  
268 die das dann irgendwo erfahren haben, dass wir mit solchen Leuten zusammenarbeiten oder  
269 mit dem JVA vor allem zusammenarbeiten und da hat es jetzt noch nie, die haben gesagt: «Ja  
270 super, das ist ja tip top, wenn ihr das macht.» Wir haben eigentlich nur ein Lob, von denen  
271 die es gewusst haben, erhalten. Aber wir sind jetzt auch nicht hin und haben gesagt: «Du wir  
272 stellen jetzt da, und wir haben dann, wir sind die besten, wir stellen Leute ein vom JVA». Das  
273 machen wir nicht. Wenn es jemand hört, soll er seine Meinung haben. Ich finde es eben  
274 schade, dass eben schlussendlich nicht mehr Firmen gibt, die das eigentlich machen. Das  
275 finde ich eigentlich schade. Weil es gibt ja vereinzelte Firmen, die ja offen sind dafür, aber,  
276 weil ich denke auch, wenn ich jetzt natürlich hingehge und sage: «Hallihallo, ich bin jetzt da  
277 der Höltschi, bin vier Jahre im Gefängnis gewesen und ich suche jetzt einen Job.» «Pffhhh»  
278 oder. «Danke adie». Und das ist für uns eigentlich nie ein Thema gewesen, nicht wirklich.

279 **T: Wissen dann auch die Teammitglieder bei euch, dass die Person in Haft war?**

280 R: Also es ist so gewesen, diese Leute, die bei uns angefangen haben oder von der JVA  
281 gekommen sind oder auch er jetzt vom Arxhof, da habe ich die Leute informiert. Habe denen  
282 gesagt: «Hört zu, es kommt jemand, der ist jetzt vier Jahr dort gewesen, kommt jetzt  
283 Probearbeiten, respektive er kommt zu uns arbeiten im Praktikumsvertrag, wenn er  
284 durchhält, erhält er eine Festanstellung.» Die haben das immer gewusst, dass diese Person

285 da ist. Ich habe natürlich auch, unseren Leuten natürlich immer mitgeteilt, habe gesagt: «Ich  
286 will einfach nichts hören, irgendetwas falsches oder irgendetwas das ist ein Knasti oder  
287 irgendetwas, das gibt es nicht bei uns.» Also das habe ich ganz klar kommuniziert. Habe  
288 gesagt: «Das ist ein Mensch und etwas anderes interessiert mich nicht.» Mich interessiert es  
289 auch nicht, woher er kommt, respektive was er gemacht hat. Er ist hier und er will eine  
290 zweite Chance und etwas anderes muss unsere Leute eigentlich auch nicht interessieren.  
291 Also das habe ich immer so kommuniziert. Es ist auch nie ein Thema gewesen. Ich sehe es  
292 jetzt bei ihm bei dem Herrn vom Arxhof, der wird unterstützt, er kann zu den Leuten fragen,  
293 sie geben ihm Antwort, also ein bisschen wie eine grosse Familie. Also er ist natürlich schon,  
294 ich habe einfach gesagt: «Ich will einfach nichts hören, ich will einfach keine Fragen  
295 beantworten, warum oder wieso. Wenn er euch etwas erzählt, ist mir das egal. Ich will es  
296 nicht wissen. Wenn ihr es wisst, dann ist mir das auch, aber behaltet es für euch, aber es  
297 wird nicht diskutiert, warum und wieso oder irgendetwas hören, habt ihr ein Problem?» Also  
298 unterstützt mich natürlich auch mein Chef oder, weil er will das eben auch nicht. Dass es  
299 irgendwie falsch oder Sprüche kommen. Es gehört einfach nicht dazu, ganz einfach.

300 **T: Ich würde sonst noch kurz, jetzt hatten wir es vom Stigma, wo du gesagt hast, dass ist**  
301 **nicht so ein Thema. Aber würdest du sagen, es gibt sonst gesellschaftliche**  
302 **Rahmenbedingungen, die die Anstellung von einem ehemaligen Häftling erschweren?**

303 R: Nein, nicht wirklich. Also es ist klar, wenn die JVA anruft und sagt: «Du, ich habe einen, der  
304 gerne ins Lager arbeiten gehen würde oder als Chauffeur», dann sprichst du natürlich mit  
305 dem Chef und sagst: «Was machen wir, die JVA hätte wieder eine Person, die wir eingliedern  
306 können oder die die Chance unsererseits erhalten könnte, aber von den  
307 Rahmenbedingungen nein. Wirklich nicht.

308 **L: Du hast vorhin noch gesagt, du fändest es schön, wenn mehrere Arbeitgeber so bereit**  
309 **wären dafür. Hättest du irgendwelche Tipps oder Empfehlungen für andere?**

310 R: Ich sage jetzt eben, ich gehe jetzt ein bisschen zurück auf meine Dings. Ich habe auch viele  
311 Sachen gemacht, die ich nicht hätte machen sollen in meinem jugendlichen Leichtsinn sage  
312 ich jetzt einmal und habe natürlich von einem Polizisten selbst eine Chance erhalten. Der hat  
313 natürlich einfach gesagt: «Hör zu, es gibt zwei Varianten, entweder diese oder diese. Welche  
314 nimmst du? Ganz einfach, du musst jetzt entscheiden. Und sonst gehen wir gerade nach  
315 Hause und gehen das Kofferli packen und dann bist du weg». Und ich habe dann wirklich den  
316 genommen ohne Kofferli packen und klar, habe dann aber auch diese Chance erhalten, dass  
317 ich irgendwo wieder eingegliedert, also natürlich nicht dort gewesen, aber ich habe dennoch  
318 irgendwo durch eine Chance erhalten mit meinem Zeug, welches ich auf dem Rücken gehabt  
319 hatte, irgendwo einen Job zu erhalten. Ich habe eine Lehre gemacht, bin nachher  
320 weitergegangen und so weiter und sofort. Aber viele Firmen, ich glaube, man hat viel zu  
321 wenig Firmen da in der Schweiz, die wirklich offen sind für das. Ich meine, es kann ja jeder  
322 mal irgendwo einen Fehler machen. Ist ja schnell etwas passiert, wo du einen Fehler machst.  
323 Es kann aber auch sein, dass irgendwo jemand einen Fehler macht, wirklich einen Fehler  
324 macht, bewusst einen Fehler macht, der dann aber auch bestraft wird. Warum dass er ihn  
325 gemacht hat, ist ja dann dahinter die Situation, da muss man dann abwägen «Halt, was ist da  
326 überhaupt hindurch gewesen? Warum hat er das dann schlussendlich gemacht?» Eben,  
327 ich habe natürlich auch irgendwo einen Grund gehabt, um dies zu machen. Sonst wäre ich  
328 dort auch nicht irgendwie mal dort gelandet, wo ich diesen Scheissdreck gemacht habe. Also  
329 sind natürlich die familiären Verhältnisse hindurch relativ wichtig, warum ist es dann  
330 soweit gekommen. Und dann sage ich halt einfach, Firmen sollen vielleicht offener  
331 gegenüber solchen Leuten solchen Menschen gegenüberstehen und einmal einfach sich  
332 selber sagen oder sich fragen: «Was ist denn jetzt wichtig? Muss ich jetzt wissen, warum er

333 dort hinten gewesen war oder suche ich wirklich jemanden, wo ich eventuell helfen kann,  
334 um dort hin zu kommen, wo er eigentlich hinkommen wollte. Das ist das. Aber viele Firmen  
335 sagen: «Vier Jahre, der war in der Kiste, nein. Und dann will ich noch wissen, was er gemacht  
336 hat». Jetzt wenn es noch einer gemacht hat, der irgendetwas geklaut hat jahrelang, wo auch  
337 immer, dann bin ich ja nicht mehr sicher, habe ich mein Wasser noch oder habe ich meinen  
338 Bürostuhl noch. Das sind einfach irgendwo so «TACK», irgendwelche Blitzlichter, die dann  
339 aufblinken und sagen: «Nein, da lassen wir lieber die Finger davon.» Was ich eben falsch  
340 finde. Man sollte eben vielleicht einmal hinsitzen mit diesen Leuten oder dieser Person, die  
341 dann vielleicht auch zuständig sind und einmal das Ganze Umfeld einmal anschauen.  
342 Warum? Wieso? Oder was ist dann gewesen. Ich muss ja nicht wissen, was er gemacht hat,  
343 aber vielleicht einfach mehr, nicht gerade von Anfang an nein sagen oder halt, stopp, eher  
344 einmal hinsetzen und sagen: «Doch, das wäre doch eigentlich noch jemand.» Das ist das.  
345 Aber das machen viele Firmen halt nicht. Also das sagen meine Erfahrungen. Oder die  
346 Abneigung. Gegenüber von einem Ex-Häftling. Man sagt immer, das ist ein Ex-Häftling, ein  
347 Knasti oder ein Knastbruder oder was auch immer heute kommuniziert wird oder. Und das ist  
348 das, was irgendwo gerade ein falsches Bild gibt. Wo ich es eben schade finde, dass man  
349 überhaupt nicht zuerst an den Tisch sitzt mit diesen Leuten. Das wäre eigentlich noch  
350 positiver gegenüber solchen Menschen, die eigentlich eine Eingliederung suchen.

351 **L: Ein Thema ist ja auch noch diese Grossfirmen wie Migros, Coop, etc. Und uns wurde jetzt**  
352 **öfters gesagt, dort hast du gar keine Chance, dass diese Leute überhaupt dahinkommen.**  
353 **Siehst du dort irgendwie Chancen? Aus der Sicht als Arbeitgeber?**

354 R: Ich sage, das ist eben genau das. Grosse eben so Lidl, Migros Coop was auch immer Aldi,  
355 die stellen solche Leute ja gar nicht ein. Warum denn nicht? Weisst du, warum nicht, wieso  
356 soll jetzt dieser Kerli keine zweite Chance erhalten? Ob es jetzt beim Coop oder beim Migros  
357 ist, Aldi oder Lidl, warum denn nicht? Nur weil er einen Scheissdreck gemacht hat einmal.  
358 Und er hat das Zeugs ja abgesessen, er hat diese Strafe ja fertig gemacht, er hat einen  
359 Scheissdreck gemacht und sucht ja wieder eine Eingliederung, dass er irgendwo seine beiden  
360 Füsse auf den Boden bringen kann, dass sie ihm irgendwo in Zukunft reingeht. Der Kerli, den  
361 wir jetzt bei uns haben, der ist 19. Der ist jung, der will ja irgendwann einmal weiterkommen.  
362 Oder will er das halbe Leben in der Kiste hocken? Und das ist das, dass eben, da musst du  
363 gegenüber von diesen Menschen, musst du einfach irgendwie offener sein oder offener  
364 werden und halt die Allgemeinheit ist ja schon so. Man vorverurteilt ja jeden, bevor dass  
365 man ihn überhaupt kennt. Die andere hat zu kurze Haare, die andere hat zu kurze Beine.  
366 Dieser hat einen zu dicken Bauch. Aber das der ja vielleicht auch irgendwo Probleme hat  
367 oder einfach der Mensch selber. Warum vorverurteilt man sie überhaupt, bevor dass man  
368 überhaupt gesprochen hat mit ihm? Man hat kein Wort gesprochen mit ihm, aber man sagt  
369 schon: «Oh, das ist ein Schafseckel.» Entschuldigung, aber ich sag es jetzt einfach wie es ist.  
370 Oder das ist eine blöde Kuh. Aber man hat kein Wort mit ihr gesprochen. Und das ist das. Ich  
371 finde das verrückt. Aber das ist. Die heutige Menschheit. Man zappt dann lieber auf dem  
372 Handy herum, weder dass man miteinander «schnurret». Also das ist meine allgemeine  
373 Einstellung eigentlich. Man sollte viel mehr reden miteinander. Wäre viel einfacher.

374 **T: Ich würde noch gerne kurz den Bogen machen zu den Unterstützungsangeboten.**  
375 **Vielleicht zu der Erklärung: Unser auftraggebender Verein ghj hat ja wie zwei Säulen.**  
376 **Einmal die Aufklärung, was Ilias macht mit den Schulbesuchen. Auf der anderen Seite auch**  
377 **die Säule der Wiedereingliederung und deshalb unsere Frage: Wenn jetzt wie alles möglich**  
378 **wäre, die Rahmenbedingungen wären ganz offen, gäbe es etwas, wo du denkst, ein solcher**  
379 **Verein könnte nach der Haft etwas zu der Wiedereingliederung beitragen?**

380 R: Vielleicht die Unterstützung für diese Person. Dass diese Unterstützung auch danach noch,  
381 weil es gibt ja Menschen, die irgendwo einen Seich gemacht haben, die haben die Strafe  
382 abgessen, danach kommen sie in eine Eingliederung oder. Dann ist aber vielleicht nur noch  
383 der Götti, der jetzt in dieser Firma ist, der sich dieser Person ein bisschen annimmt, aber  
384 nachher ist nichts mehr vielleicht. Weil die Familie auch nicht dahinter stehen will oder nichts  
385 mehr zu tun haben will mit dem, und dann fände ich es eben schon noch gut, wenn  
386 wenigstens so noch wenn die Person wirklich Probleme hat, die sie vielleicht nicht gerade mit  
387 dem Götti diskutieren will, dass dann diese Chance dennoch hier steht, dass er irgendwo hin  
388 gehen kann und sagen: «Du, ich habe ein Problem.» Das sollte schon, finde ich, wäre noch  
389 irgendwie wichtig für die Person natürlich. Dass er weiss, halt ich habe ein Problem, ich kann  
390 dort hin. Und dort wird mir auch geholfen, bevor, dass dann der Kollege wieder anruft und  
391 sagt: «Du, ich hätte dann etwas». Das Geld ist ja meistens dann noch das, was reizt und dort  
392 sollte man irgendwo eine Stelle schaffen, dass die wirklich sagen können, wenn ich ein  
393 Problem habe, kann ich dort hin, kann ich dem anrufen, der hilft mer oder steht mir bei oder  
394 tröstet mich oder was auch immer. Also das wäre schon von meiner Sicht aus relativ wichtig  
395 ja. Vor allem diese, die dann eben keine Unterstützung haben familiär oder Kollegen oder  
396 was auch immer. Einfach die niemand haben, die keine Freundin haben. Das sind  
397 alleinstehende, was machen die am Abend um sechs alleine auf dem Sofa? Da muss nur  
398 jemand anrufen, den er von früher kennt und schon ist irgendwo der Faden schon wieder  
399 gerissen. Oder beginnt zu reissen an. Und dann fände ich es eben gut, wenn jemand dahinter  
400 stehen würde.

401 **L: Hast du neben Peter und Michael einmal noch Kontakt zu Bewährungshelfer\*innen**  
402 **gehabt? Das ist ja zum Teil auch noch jemand mehr.**

403 R: Mit einer Bewährungshelferin, doch, ich glaube mit einer von, auch. Von Zürich. Ich weiss  
404 aber nicht mehr, wie sie hiess. Die ist aber auch mit dem JVA verbunden und die hat dann  
405 aber auch Therapie gemacht mit einem, der wir aber auch schon zwei drei Mal einfach  
406 gesprochen haben einfach mit dem Einhalten der Stunden, ob er so kommt. Aber sonst  
407 eigentlich nicht. Es ist eigentlich immer über Peter und Michi gelaufen. Das sind eigentlich  
408 die zwei Hauptpersonen gewesen von der JVA, wir haben telefoniert miteinander, wir haben  
409 auch einmal schnell abgemacht, wir haben miteinander hier eine Sitzung gehabt oder ich bin  
410 schnell rüber. Wir sind auch schon eingeladen worden drüber für ein Zusammenkommen.  
411 Also ja, sind also wirklich nur diese zwei Personen gewesen.

412 **T: Wir haben jetzt von den vorbereiteten Fragen, sind wir am Ende, aber uns ist noch**  
413 **wichtig, ob es noch etwas gäbe, was wir gar nicht angesprochen haben und du noch**  
414 **wichtig fändest zu sagen.**

415 R: Ich glaube nicht. Ist glaube ich alles gesagt (lacht).

1 **T: Als Einstieg in das Thema würden wir gerne einmal ganz allgemein von Ihren**  
2 **Erfahrungen wissen, die Sie bisher bei der Anstellung von ehemaligen Gefangenen**  
3 **gemacht haben?**

4 R: Also es ist erst einmal jetzt, dass wir jemanden eingestellt haben. Und er hat sich  
5 eigentlich normal beworben auf dem normalen Bewerbungsweg, ist halt dann mit  
6 jemandem vom offenen Vollzug vorbeigekommen, denn wir haben ihn eingeladen für das  
7 Vorstellungsgespräch. Ja und es hat gut gepasst und dann hat sich das eigentlich so  
8 herausgestellt, also er arbeitet jetzt immer noch bei uns.

9 **T: Darf ich fragen, ist das der Peter Fehr gewesen, oder der Michael Pfleghaar vom offenen**  
10 **Vollzug?**

11 R: Richtig, ja.

12 **T: Das heisst, Sie haben dann relativ am Anfang schon gewusst, dass die Person in Haft**  
13 **gewesen ist?**

14 R: Genau, ja. Zuerst habe ich mal den Lebenslauf gesehen und der hat mega gut ausgesehen  
15 und danach habe ich erst hinten gesehen, ah da ist ja noch ein Dokument von der Pöschwies  
16 dabei. Und es ist dann halt so erklärt gewesen, dass die Person im offenen Vollzug ist. Dann  
17 habe ich einmal mit dem HR abgeklärt, ob das überhaupt geht und dann haben wir ihn  
18 eingeladen. Ja, hat so gepasst, haben uns einmal erzählt, wie so die Rahmenbedingungen  
19 sind.

20 **L: Und hat es bei der Anstellung irgendwelche Herausforderungen gegeben für Sie als**  
21 **Arbeitgeber?**

22 R: Also es ist halt so, die Person arbeitet im Service bei uns und dann ist es zum Beispiel so  
23 gewesen, dass er am Wochenende nie Frühdienst machen konnte. Oder wenn er länger  
24 bleiben musste, musste ich ein Mail machen oder wenn er frei hatte und trotzdem arbeiten  
25 musste. Das ist halt manchmal ein bisschen umständlich, weil man das dort melden muss,  
26 oder. In der Planung ist es schon ein bisschen eine Herausforderung, die Flexibilität ist jetzt  
27 schon nicht da, wie bei einem anderen Mitarbeiter.

28 **T: Und hat es noch andere Herausforderungen gegeben? Also jetzt zum Beispiel auch so**  
29 **von der Belastbarkeit oder andere Themen?**

30 R: Ah nein, das gar nicht. Aber es ist halt eben einfach in der Planung oder manchmal haben  
31 wir halt Banketts, die vielleicht bis abends um 10, 11 gehen und das macht das macht es  
32 einfach schwierig, oder. Weil bis dann muss er halt wieder zurück sein und ja. Es ist mehr so  
33 das.

34 **L: Gibt es dann eine gewisse Flexibilität von der Seite des Justizvollzuges für solche**  
35 **spezielle Fälle?**

36 R: Also sie haben eigentlich immer alles bewilligt, es ist einfach immer: Ich muss immer so  
37 ein Mail schreiben, muss erklären, wieso und warum und jetzt ist die Person so zum Beispiel  
38 schon irgend so eine Stufe weiter, also das heisst, am Wochenende kann er immer auswärts  
39 arbeiten und dann kann er jetzt Frühdienst machen, weil er halt nicht dort im offenen  
40 Vollzug schlafen muss.

41 **T: Also er ist jetzt im Wohn- und Arbeitsexternat dem falls?**

42 R: Genau, aber jetzt hat er auch schon Meldung bekommen, dass er ab 1. Dezember dort  
43 raus kann, also ganz dort raus ist.

44 **T: Und gibt es jetzt abgesehen von dem, dass Sie erzählt haben, dass Sie ziemlich flexibel**  
45 **sein müssen als Arbeitgeberin, einen Unterschied zu denen Arbeitnehmenden, die nicht in**  
46 **Haft gewesen sind, wo Sie jetzt noch auf etwas speziell achten müssen bei der Anstellung?**

47 R: Nein, gar nicht.

48 **L: Und gibt es irgendein bestehendes Angebot von der Seite vom Justizvollzug, das Sie als**

49 **Arbeitgeberin unterstützt in Bezug auf die Anstellung eines ehemaligen Gefangenen?**

50 R: Nein.

51 **L: Hätten Sie sich so etwas gewünscht?**

52 R: Also was für ein Angebot zum Beispiel?

53 **L: Zum Beispiel, dass Sie eine Begleitung bekommen oder eine Ansprechperson, bei der Sie**

54 **sich melden können bei Schwierigkeiten. Oder so ein bisschen Aufklärung über den**

55 **ganzen/.**

56 R: Das haben sie schon, sie sind eigentlich sehr offen gewesen und haben zwischendurch mal

57 angerufen, wie es läuft und so. Also ich glaube, da hätte ich jetzt schon gewusst, wo ich

58 hinmüsste, wenn jetzt irgendein Problem gewesen wäre.

59 **T: Also dann hätten Sie sich auch wieder direkt an den Herrn Pflegehaar gewendet?**

60 R: Ja, genau.

61 **T: Aber jetzt mit anderen Personen haben Sie nicht Kontakt gehabt, die diesen Prozess**

62 **noch begleitet haben?**

63 R: Nein, nein.

64 **T: Und wenn wir gerade bei den Unterstützungsangeboten sind: Gäbe es dann etwas, von**

65 **dem Sie denken, das wäre eigentlich noch sinnvoll, das Sie jetzt auch als Arbeitgeberin**

66 **unterstützen würde in dem Prozess, das es aber so bisher noch nicht gibt?**

67 R: Wüsste es jetzt gar nicht, also es ist mehr halt, ich habe nur eine Person jetzt von dort, es

68 ist jetzt das erste Mal gewesen. Ich habe vorher gar nicht gewusst, dass das überhaupt

69 möglich ist, so. Vielleicht dass man da halt mehr allgemein ein bisschen/. Gerade, ich meine,

70 wir sind ein städtischer Betrieb, wir sind ganz viele Alterszentren, vielleicht dass man dort

71 das bekannter macht.

72 **T: Also sprechen Sie auch so ein wenig die Aufklärung an?**

73 R: Ja, genau.

74 **L: Und darf ich fragen, bei der Stadt Winterthur in dem Fall oder auch viel im**

75 **Gesundheitswesen wird ja viel auch ein Strafregisterauszug verlangt, ist das bei Ihnen in**

76 **dem Fall kein Kriterium?**

77 R: Also es ist dann, glaube ich, gerade die viel höhere Kaderstufe. Also er ist halt jetzt ein

78 normaler Mitarbeiter im Service, aber gerade in der Küche, Reinigung so braucht es das

79 nicht, in der Pflege, glaube ich, auch nicht. Ich habe dann schon nachgefragt. Ich habe gerade

80 gesagt: «Eben im Service wir haben Tagesabrechnung, mit Geld.». Ich habe dann schon so

81 etwas nachgefragt, ob er etwas gemacht hat, also eben vielleicht irgendwie Geld veruntreut

82 oder so, was halt für uns dann schlecht ist, oder, aber da muss man schon halt nachfragen.

83 Ich glaube – eben, diese Bewerbung ist ja mit einem Schreiben dort gekommen und ich

84 glaube, sie hätten ihn halt auch nicht für so einen Job empfohlen, wenn er jetzt irgendwie in

85 seiner Vergangenheit negative Sachen gemacht hätte.

86 **T: Das ist gerade eine gute Überleitung zu einer nächsten Frage, die wäre nämlich,**

87 **inwiefern die Art von der Straftat Ihre Bereitschaft beeinflusst, ehemalige Gefangene**

88 **anzustellen.**

89 R: Ja, das ist noch schwierig zu sagen. Also in diesem Fall hat mich einfach die Bewerbung,

90 der Lebenslauf sehr angesprochen und ich habe dann einfach gedacht, ich schau ihn mal an.

91 Ich habe ja dort nicht gewusst, was er gemacht hat, oder, da habe ich noch keine Ahnung

92 gehabt. Es ist in der Bewerbung nicht dringestanden. Ich glaube, es ist vielleicht

93 unterschiedlich von Fall zu Fall.

94 **T: Darf ich fragen, ist es denn so, dass jetzt, abgesehen von dem Ausschlusskriterium, dass**  
95 **Sie jetzt gerade genannt haben, dass er nicht Geld veruntreut haben darf, sonst für Sie**  
96 **wichtig, was er ganz genau gemacht hat, oder sagen Sie einfach, das ist wie das und den**  
97 **Rest muss ich nicht unbedingt wissen?**

98 R: Also am Anfang habe ich es nicht genau gewusst. Also er hat einfach gesagt, es ist um  
99 Gewalt gegangen. Ich glaube, wenn jemand mitkommt, gerade vom Justizvollzug, der die  
100 Person halt begleitet, dann ist es auch wieder ein bisschen etwas anderes, als wenn nur der  
101 Gefangene selbst kommt. Dann wüsste ich jetzt auch nicht, wenn er dann irgendetwas  
102 erzählt, ob ich dann glauben würde. Aber wenn er in Begleitung kommt, dann vertraue ich  
103 dann schon auf das. Weil gerade bei uns/. Ich meine, es sind alte Leute, die wohnen da, sie  
104 haben ihren Schmuck, ihr Geld alles herumliegen.

105 **L: Dann verstehe ich sie richtig, dass es für Sie förderlich war, dass jemand vom**  
106 **Justizvollzug dabei war und das so offen/?**

107 R: Sehr, das habe ich gut gefunden, ja. Und er hat das so ein bisschen erklärt halt, oder:  
108 «Eben, der Lohn geht dann zu Ihnen.» Und so ein bisschen diese Sachen. Dann am Anfang ist  
109 es auch so gewesen/. Also zum Schnuppern mussten wir noch Sachen unterschreiben und  
110 am Anfang war es auch noch so: Wenn er irgendwie am Morgen nicht aufgetaucht wäre,  
111 hätte ich das gleich melden müssen innerhalb einer Stunde. Genau.

112 **L: Und wenn sich jetzt jemand bei Ihnen bewerben würde, der mal in Haft war, wäre es**  
113 **Ihnen da wichtig, dass das transparent gemacht wird, auch wenn jetzt niemand vom**  
114 **Justizvollzug im Hintergrund tätig ist?**

115 R: Also wie meinen Sie das? Wenn er sich bewirbt?

116 L: Genau, direkt bei Ihnen.

117 R: Aber er ist nicht mehr in Haft meinen Sie?

118 L: Nein, er ist fertig, aber er hat eine Haftvergangenheit. Ob das wichtig ist.

119 R: Steht jedem frei, also ich glaube, das hat jetzt nicht so eine Auswirkung ja.

120 **T: Es kommt ja auch ein bisschen darauf an, oftmals ist es ja dann so, dass dann auch eine**  
121 **Lücke im Lebenslauf ist. Wäre es Ihnen dann schon ein Anliegen, dass jemand transparent**  
122 **macht: «Hey ich bin einmal in Haft gewesen.»?**

123 R: Genau, finde ich besser, ja.

124 **T: Und vielleicht ganz kurz zur Erklärung, das habe ich am Anfang schon gesagt: Eben unser**  
125 **Auftraggeber ist ja dieser Verein ‘Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz’. Und jetzt bei**  
126 **der zweiten Säule, bei der es um die Wiedereingliederung geht, wollen wir auch gerne**  
127 **wissen: Wenn jetzt die Rahmenbedingungen ganz offen wären, gäbe es etwas, was so ein**  
128 **Verein allenfalls nach der Haft noch dazu beitragen könnte, um ehemalige Gefangene**  
129 **wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern? Irgendeine Unterstützung?**

130 R: Also am Anfang war es so: Ich habe eine Praktikumsstelle offen gehabt in der Reinigung  
131 und da habe ich ihm auch gesagt, ich würde ihn einstellen und dann hat es geheissen, er darf  
132 diese Stelle nicht annehmen, weil er zu wenig verdient als Praktikant. Und dann haben wir  
133 ein paar Monate keinen Kontakt gehabt und dann habe ich wieder eine Stelle offen gehabt  
134 im Service. Dann konnte ich ihn wieder anrufen und dann hat er irgendwie genügend  
135 verdient. Aber da finde ich dann schon, wenn sie dann kein Praktikum machen können, weil  
136 sie zu wenig verdienen, finde ich ja ist jetzt auch nicht so hilfreich, wenn man jemandem eine  
137 Chance geben möchte, und das Praktikum ist ein guter Einstieg. Wenn alles gut klappt, kann  
138 man ja dann nachher dann eine Festanstellung geben. Das habe ich nicht so optimal  
139 gefunden.

140 **T: Also meinen Sie dann, dass so ein Verein ein bisschen eine Vermittlerrolle einnehmen**  
141 **könnte?**

142 **R: Ja, genau.**

143 **T: Also zum Beispiel jetzt zwischen der JVA, also zwischen dem Justizvollzug und Ihnen als**  
144 **Arbeitgeberin?**

145 R: Genau.

146 **L: Und das mit dem 'Nicht genug verdienen', das ist von der Seite der Justiz gekommen?**

147 R: Ja, genau. Er hätte das ja dann auch mega gerne gemacht und hat gesagt, es ist genau das,  
148 was zu ihm passt und so und er hat das dann nicht machen dürfen. **Die haben ihm gesagt, er**  
149 **muss weitersuchen, er muss mehr verdienen.**

150 **L: Wissen Sie warum diese Auflage, also ist das begründet worden? Einfach, weil es nicht**  
151 **ausreicht zum Leben?**

152 **R: Vom Lohn, ja. Sozusagen wenn er die Chance hat auf einen Job in dem er mehr verdient,**  
153 **dann muss er den anderen Job nehmen.**

154 **L: Sie haben vorher noch angesprochen, dass die Person vom Bewerbungsschreiben her gut**  
155 **gepasst hat. Hat es da Ausbildungen oder was sind genau die Gründe dafür gewesen?**

156 R: Ah nein, eigentlich so/. Zuerst ist mir vom Lebenslauf her ja gar nicht aufgefallen, dass er/.  
157 Es ist einfach ganz normal eine Adresse draufgestanden, es ist jetzt nicht irgendwie die Justiz  
158 Pöschwies darauf gestanden, es ist einfach so in Regensdorf gestanden. Und dann ist es mir  
159 halt gar nicht aufgefallen, erst als ich dann halt so die Zeugnisse und so/. Und dann ist dann  
160 halt einfach noch das Schreiben dabei gewesen von der Justizding, dass er im offenen Vollzug  
161 ist und so und ja. **Aber eigentlich hat mich der Lebenslauf angesprochen, halt das Foto und**  
162 **die Erfahrung auch, was er so gemacht hat/. Habe ich gedacht, ja, das könnte noch passen. Er**  
163 **ist halt jünger und ein Mann, wo unsere Bewohner halt eh gerne Männer haben.**

164 **T: Und das Schreiben, das ist wie so eine Bestätigung gewesen, dass er im offenen Vollzug**  
165 **ist und jetzt auf der Arbeitssuche?**

166 R: Genau und dass er arbeiten darf sozusagen.

167 **T: Und hat es jetzt vor der Anstellung von einem ehemaligen Gefangenen in Ihrem**  
168 **Unternehmen Faktoren gegeben, die generell aufgrund von der Haftvergangenheit gegen**  
169 **ein Arbeitsverhältnis gesprochen haben, oder hätten?**

170 R: Nein, eigentlich nicht, nein nein.

171 L: Sie haben ja noch gesagt, dass sie das mit dem HR anschauen mussten.

172 R: Ja, ich habe einfach nachgefragt. Ich habe gedacht, ja ich weiss jetzt nicht, ob ich  
173 überhaupt so jemand einstellen dürfte. **Dann habe ich einfach nachgefragt und sie haben mir**  
174 **einfach gesagt, ich soll einmal nachfragen, was er gemacht hat, oder. Wenn er eben**  
175 **irgendwie, weiss nicht, Geld aus einer Kasse geklaut hat und bei uns im Service mit dem Geld**  
176 **arbeitet, dann ist es vielleicht nicht so ideal.**

177 **L: Und gibt es gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die für Sie als Arbeitgeberin eine**  
178 **Anstellung von einem ehemaligen Gefangenen beeinflussen oder erschweren?**

179 R: Also was meinen Sie da?

180 L: So auf gesellschaftlicher Ebene. Es ist vielleicht ein bisschen abstrakt diese Frage, aber jetzt  
181 rein von der Gesellschaft, wenn Sie als Arbeitgeberin jemanden einstellen, der mal in Haft  
182 war, ob das irgendwelche Konsequenzen hat.

183 **T: Also so zum Beispiel Stichwort Image oder Stigmatisierung, solche Themen.**

184 R: Nein, eigentlich nicht.

185 **L: Wird das gegenüber anderen Angestellten transparent gemacht, dass die Person in Haft**  
186 **gewesen ist?**

187 R: Also ich habe es einfach dem Kader dann gesagt. Zuerst habe ich es gar niemandem gesagt  
188 und er hat es dann ein, zwei Leuten gesagt. Ehm ja, ich glaube mittlerweile wissen es ein

189 paar. Aber man würde es ihm gar nicht geben, also wenn man es nicht weiss, ich glaube,  
190 dann kommt man nicht selbst darauf.

191 **T: Haben Sie es dann gegen aussen transparent gemacht oder das nicht?**

192 R: Nein, nein.

193 **T: Und haben Sie, wenn Sie sich vorstellen, Sie sich würden vielleicht mit einem anderen**  
194 **Arbeitgeber oder einer anderen Arbeitgeberin austauschen, der sich das überlegt, einen**  
195 **ehemaligen Gefangenen einzustellen, haben Sie da aus Ihren Erfahrungen irgendwelche**  
196 **Tipps oder Empfehlungen, was man beachten muss oder wie man vorgehen sollte?**

197 R: Also man muss, glaube ich, schon ein gewisses Verständnis mitbringen, weil er zum  
198 Beispiel hat auch viel irgendwie/. Wo er zum Psychiater muss, einmal in der Woche hat er  
199 irgendwelche Aggressionsgruppen, Sitzungen, die man halt auch wieder berücksichtigen  
200 muss in der Planung. Man muss schon immer wieder ein bisschen Rücksicht nehmen, also es  
201 ist schon nicht so, dass sie so flexibel sind, wie andere Mitarbeiter. Da muss man halt dann  
202 schon gewillt sein, die Flexibilität ihm geben zu können.

203 **T: Darf er dann 100 Prozent arbeiten oder ist es aufgrund von den Terminen gar nicht**  
204 **möglich?**

205 R: Doch, das ist schon möglich?

206 **T: Also er arbeitet 100 Prozent?**

207 R: Also er arbeitet 85, hat aber noch so einen Vertrag auf Stundenlohnbasis. Also er arbeitet  
208 eigentlich immer und zum Beispiel Ferien hat er jetzt eigentlich gar nie irgendwie eine Woche  
209 gehabt, weil er sowieso nur zwei Tage raus darf und dann hat er mir immer gesagt: «Ja  
210 komm, lass meine Ferien, ich kann ja dort sowieso nicht raus.» - er nehme sie dann später.

211 **T: Und die Termine, die Sie jetzt angesprochen haben, sind die dann immer an einem Tag**  
212 **fix oder so ein bisschen verteilt?**

213 R: Nein, sie sind/. Zum Beispiel einer hat er immer am Donnerstag, dann weiss ich, am  
214 Donnerstag kann er nur Frühdienst machen, keinen späten und einer hat er irgendwie alle  
215 drei Wochen am Dienstag oder so, ja. Und wir sind ja ein 7-Tage-Betrieb, dann geht das  
216 eigentlich schon.

217 **T: Und gibt es jetzt abgesehen von der Flexibilität noch etwas, von dem Sie denken, das**  
218 **wäre noch wichtig zu wissen, oder noch eine Empfehlung vielleicht?**

219 R: Also es sind halt mehr so einfach Kleinigkeiten. Dann haben wir Personalfeste, Grill,  
220 miteinander so Teamsachen, wo er halt dann immer wieder so dort sagen muss: «Es kann  
221 vielleicht etwas später werden, ist das in Ordnung?». Dann muss man wieder vielleicht eher  
222 etwas früher planen, damit er dann um Zehn Uhr sicher dort ist, oder halb Zehn, wann er  
223 auch dort sein muss. Oder zum Beispiel jetzt wollten sie einen Teamausflug machen in den  
224 Europapark, das geht auch nicht, weil er zum Beispiel nicht ins Ausland darf, solche Sachen  
225 halt. Nicht tragisches, aber ja.

226 **L: Und ist er jetzt noch im Praktikum angestellt?**

227 R: Nein, er ist angestellt, fest angestellt als Servicemitarbeiter.

228 **L: Ok, aber begonnen hat es mit dem Praktikum?**

229 R: Nein, das hat er eben gar nicht machen können, weil sie das nicht bewilligt haben.

230 T: Ah, das hat er gar nie, ok.

231 R: Nein, dann hat er dann einen anderen Job gefunden und ich habe dann gesagt, ich würde  
232 mich melden, sobald ich dann eine andere Anstellung habe. Und dann habe ich dann einfach  
233 eine Festanstellung gehabt, die 85 Prozent.

234 **L: Und welche Rolle nehmen Sie als Arbeitgeberin gegenüber dem ehemaligen Gefangenen**  
235 **ein? Können Sie das ein bisschen beschreiben, so ob Sie irgend einen speziellen Austausch**  
236 **haben, oder/.**

237 R: Nein, eigentlich nicht speziell. Er kommt einfach und sagt offen, was läuft und was so geht,  
238 aber es ist eigentlich nicht anders als jetzt mit anderen Mitarbeiter.

239 **T: Het er dann ein Pate oder eine Patin, die ihn begleitet, oder das jetzt nicht?**

240 R: Nein, das hat er nicht.

241 **L: Ja, also von unserer Seite wären wir eigentlich schon mehr oder weniger durch mit**  
242 **unseren Fragen. Jetzt ist es uns noch wichtig, dass Sie auch noch Sachen, die wir jetzt noch**  
243 **nicht angesprochen haben oder die es noch zu ergänzen gäbe, sagen könnten in Bezug auf**  
244 **das Thema. Das kann in jede Richtung sein.**

245 R: Also ich kann einfach von mir her sagen: **Wir haben wirklich jetzt eine sehr gute Erfahrung**  
246 **gemacht**, aber das ist halt einfach eine Person gewesen und er erzählt mir halt manchmal  
247 schon von seinen Kollegen dort. Ich glaube, es ist schon nicht bei allen einen solchen  
248 Glücksfall, oder läuft es so gut, wie jetzt bei uns, aber ja, das kann ich nicht einschätzen  
249 selbst.

250 **L: Aber wären Sie grundsätzlich offen, das wieder zu machen?**

251 **R: Ja, auf jeden Fall, doch.**

252 L und T: Danksagung für das Interview.

1 **Ehemaliger Gefangene S.B.**

2 **(0:54) T: Dann würde uns mal so als Einstieg ins Thema interessieren, magst du uns erzählen, zu**  
3 **welchem Zeitpunkt nach deiner Verurteilung, das Thema Arbeit wieder aufgekommen ist?**

4 S: Ja, es ist eigentlich, ich bin im offenen Strafvollzug gewesen, im Sachsenriet und **bei mir ist es fast**  
5 **drei Jahre gegangen bis ich überhaupt die Gerichtsverhandlung gehabt habe. Ich bin im vorzeitigen**  
6 **Strafvollzug gewesen und dort ist es relativ schwer gewesen.** Es ist dann eigentlich erst gegen den  
7 Schluss, als ich dann das Gerichtsurteil erhalten habe, ist es dann eigentlich ein Jahr gegangen bis zu  
8 meiner Entlassung und dort habe ich dann eigentlich angefangen zu schauen.

9 **T: Also magst du sagen, hast du dort selber geschaut oder hast du Unterstützung gehabt oder wie**  
10 **hast du das genau gemacht?**

11 S: **Also ganz ehrlich gesagt ist gar nichts gegangen vom Gefängnis aus, gar nichts.** Weil bei mir ist es ja  
12 wie klar gewesen, **das ist ja im Rheintal das Sachsenriet und ich habe wieder zurückgehen wollen.**  
13 Meine Eltern waren dort schon sehr krank und ich bin dann nachher direkt nach Hause und habe  
14 meine Eltern gepflegt bis sie gestorben sind nach der Entlassung. **Also für mich ist die Arbeit**  
15 **eigentlich gar nicht im Vordergrund gestanden.** Weil ich habe meine Eltern gepflegt, beide, bis sie  
16 gestorben sind, dass sie nicht ins Altersheim mussten, ich bin dann direkt nach Hause, ja. **Dort noch**  
17 **nicht das Thema gewesen, solange ich sie gepflegt habe, habe ich gar nicht geschaut wegen einem**  
18 **Job.**

19 **T (2:37): Darf ich noch ganz kurz fragen, wann bist du entlassen worden?**

20 S: 2018, äh 2021, 2018 haben sie mich verhaftet.

21 **L: Und dann hast du nach deiner Entlassung zuerst noch die anderen Unterstützungsangebote**  
22 **noch wahrgenommen? Man kann ja dann noch zum RAV gehen.**

23 S: Genau, also es sind einfach drei Monate bei uns. **Wenn du ein Jahr im Gefängnis warst, hast du 90**  
24 **Stempeltage zu gute.** Egal, ob du 10 Jahre im Gefängnis warst, hast du einfach drei Monate. **Und**  
25 **diese drei Monate sind dann schnell aufgebraucht.** Die habe ich gebraucht und dann ist es meinen  
26 Eltern so schlecht gegangen, dass ich nach Hause gezogen bin ins Elternhaus.

27 **L: Und hat es persönliche Eigenschaften gegeben, welche du mitgebracht hast, welche die**  
28 **Arbeitssuche während oder auch nach der Haft beeinflusst haben?**

29 S: Ehm, also **ich habe mir ja beruflich nie etwas zuschulden kommen lassen und ich habe sehr gute**  
30 **Arbeitszeugnisse.** Ich bin auch lang, **ich habe 8 Jahre am gleichen Ort, ich habe eigentlich zum Glück**  
31 **ein gutes Bewerbungsdossier gehabt und das ist mir dann auch zugute,** ja **eben das Problem war**  
32 **dann auch, in dem Bereich, in welchem ich gearbeitet habe früher als Filialleiter, habe ich viele Jahre**  
33 **gearbeitet. Heute brauchst du beim Denner, beim Lidl, beim Aldi überall einen Auszug aus dem**  
34 **Strafregister, auch wenn es nur Teilzeit-Jobs sind im Verkauf. Also auf dem habe ich gar nicht mehr,**  
35 **die haben mich gar nicht mehr genommen.**

36 **(4:31) L: Und nach der Haft, hattest du persönliche Eigenschaften wie Motivation oder**  
37 **Leistungswille, welche dich angetrieben haben um Stellen zu suchen?**

38 S: Ja, also ich habe ja im Sachsenriet relativ lange in der Küche gearbeitet und ich habe eine Servicelehr  
39 **ursprünglich gemacht und das KV und bin natürlich, wir haben dort auch 8h gearbeitet am Tag im**  
40 **Sachsenriet. Du bist auch verpflichtet zu arbeiten, es hat verschiedene Abteilungen, Landwirtschaft,**  
41 **etc. Ich habe in der Küche gearbeitet und es hat mir gut gefallen, da es für mich nicht unbekannt**  
42 **gewesen war vom Gastgewerbe. Ich bin dort eigentlich wieder gut auftrainiert gewesen um wieder**  
43 **ins Berufsleben raus zu gehen.**

44 **T: Und hat es Herausforderungen gegeben bei der Arbeitssuche konkret nach der Haft?**

45 S: Also das Hauptproblem war, ich war ja drei Jahre im Gefängnis. Und drei Jahre kann man ja nicht  
46 einfach irgendwie schreiben, du warst im Ausland. Da musste ich mit offenen Karten, am Anfang.  
47 Und nachher ist das mit meinen Eltern gekommen und da habe ich lange sowieso nach dem Tod von  
48 meinen Eltern, sind beide innerhalb von 60 Tagen gestorben und ich bin Einzelkind und ja, es hat  
49 mich wüst aus der Bahn geschmissen, der Tod. Meine Eltern sind mir sehr sehr wichtig gewesen.  
50 Und ich war auch nicht fähig zu arbeiten. Ich hatte einfach das Glück, dass ich alles geerbt habe von  
51 meinen Eltern, ich bin heute finanziell unabhängig. Sie hatten ein schönes Haus, ein Grundstück ein  
52 grosses. Das haben sie mir alles vermacht. Und deshalb hatte ich auch den Druck nicht, gleich wieder  
53 arbeiten zu müssen. Ich war dann auch in der psychiatrischen Klinik, weil es hat mich wirklich massiv  
54 aus der Bahn geworfen. Und da habe ich auch recht Alkohol getrunken. Und im 2021 habe ich  
55 gesagt, jetzt muss ich etwas machen.

56 **L: Du hast vorhin angesprochen, diese drei Jahre kann man nicht transparent machen mit  
57 Reisen, hast du mit deinem Arbeitgeber über deine Straftat gesprochen?**

58 S: Es war dann so, dass ich eigentlich erst jetzt dieses Jahr begonnen habe zu arbeiten. Und bei der  
59 ersten Arbeitsstelle ist es auch nicht, haben sie mich auch nicht gefragt. Sie haben mich auch nicht  
60 gefragt, ob ich vorbestraft bin. Wenn sie mich gefragt hätten, dann hätte ich es natürlich auf den  
61 Tisch legen müssen, aber ich habe es auch nochmals mit meinem Bewährungshelfer, ich habe ja bis  
62 im Dezember letztes Jahr noch eine Bewährung gehabt und ich hatte einen sehr guten  
63 Bewährungshelfer, wirklich einen guten. Und der hat mir dann auch den Tipp gegeben, solange sie  
64 nicht fragen, soll ich auch nichts sagen. Und da hatte ich auch das Glück, die drei Monate temporär  
65 hat mich nie jemand gefragt. Und jetzt beim Altersheim war ich dann aber klug genug und habe  
66 gleich von Anfang an gefragt. "Braucht ihr irgendwelche Auszüge von mir? Betreibungen,  
67 Strafregister?" Dann hat es geheissen: "Nein nein wir brauchen gar nichts." Also ich habe es gerade  
68 vorabgeklärt. Im Vorstellungsgespräch selbst habe ich dann gefragt, braucht ihr Auszüge. Dann hiess  
69 es: "Nein, du bist in der Hotellerie, das ist nicht nötig." In der Pflege wäre es anders gewesen, aber in  
70 der Hotellerie, in welcher ich war, haben sie das nicht verlangt.

71 **T (8:29): Darf ich fragen, wie hast du dann, du hast vorher angesprochen, diese drei Jahre kann  
72 man nicht überbrücken...**

73 S: Ich habe dann einfach angegeben, ich habe einfach eine längere Zeitspanne angegeben, in  
74 welcher ich die Eltern gepflegt habe. Es war eine Notlüge, aber ich habe einfach nicht anders  
75 gewusst, wie ich es machen sollte. Ich habe es so angegeben, dass ich über 2018-2021 die Eltern  
76 gepflegt habe, was halt nicht stimmt. Aber ich habe mir nicht anders zu helfen gewusst. Irgendwo  
77 durch hat es ja gestimmt, aber einfach nicht die drei Jahre. Und ich habe gefunden, das kann ich jetzt  
78 mit meinem Gewissen vereinbaren.

79 **T: Also du hast jetzt noch nie Arbeitgeber gehabt, bei welchem du deine Haftstrafe bekanntgeben  
80 musstest?**

81 S: Nein, ich hatte wirklich ein Glück gehabt, das ja.

82 **T: Und hat es Unterstützung gegeben von der Seite vom Justizvollzug, welche dir bei der  
83 Arbeitssuche geholfen hat? Also du hast jetzt gesagt, im Sachsenriet nicht, aber ansonsten hat es  
84 irgendetwas gegeben?**

85 S: ehm, also die Bewährungshilfe hat gesagt, sie können für mich auch keine Stelle suchen. Also sie  
86 hat mich dann einfach zu Herrn Carletti time2work verwiesen. Und so bin ich dann wieder in das  
87 ganze Spiel reingekommen mit Herrn Carletti zusammen, aber Bewährungsdienst selber ist nicht in  
88 der Lage um selber irgendjemanden einen Job zu suchen. Also null Unterstützung, null. Wirklich null.

89 **L: Okay und du hast zuvor gesagt, er hat dich dennoch gut unterstützt der Bewährungshelfer. Wie**  
90 **sieht dann diese Unterstützung aus?**

91 S: ja also ich hatte jetzt das Glück, er arbeitet noch, nur drei Tage in der Woche dort. Er ist, er hat  
92 einen Uni-Abschluss in der Psychiatrie und hat aber eine eigene Firma noch im Sicherheitsbereich.  
93 Also wirklich mega cooler Typ gewesen, Rossschwanz, lange Haare, nein wirklich cooler Typ  
94 gewesen. Und, ehm, ich glaube das war auch mein Glück, dass er eben nicht fünf Tage die Woche in  
95 diesem Bewährungszentrum gesessen ist, sondern dass er dann eben auch ein bisschen mehr  
96 gesehen hat von der Aussenwelt. Und er hat mich natürlich unterstützt in diesem Sinne, er hat  
97 mitbekommen, meine Eltern auch, als ich entlassen wurde haben meine Eltern ja gelebt und er hat  
98 das dann auch mitbekommen wie dann zuerst die Mutter gestorben ist und ehm, er hat mich  
99 unterstützt mit dem Führerausweis für das Auto. Also dort haben sie mir den Vorschlag gemacht,  
100 dass, es gibt einen Fond oder irgendetwas, welcher, sie hätten mir was dazugezahlt, weil das hat  
101 mich 10'000.- gekostet, weil ich musste komplett alles neu machen, weil ich lang, ich habe 2010 den  
102 Ausweis abgeben und habe mich dann nie mehr darum gekümmert, das war der Fehler. Deshalb  
103 musste ich nochmal alles machen und habe aber dann gesagt, nein, ich hätte irgendwann erben  
104 können und ich will kein Geld von der Justiz, weil ich hätte genug Geld. Ich nehme kein Geld von der  
105 Justiz, wenn ich selber Geld habe. Was ich vielleicht auch noch kurz sage, ich habe sämtliche  
106 Schulden zurückbezahlt. Ich habe komplett alles bezahlt. Also ich habe heute einen sauberen  
107 Betreuungsauszug seit zwei Jahren. Ich habe etwa 250'000 Franken Schulden gehabt. Also  
108 Gerichtskosten 40'000, Anwaltskosten 30'000, dann noch aus früheren Gerichtsfällen auch nochmals  
109 30'000 offene Gerichtskosten von ZH von 2013. Ich habe restlos alles bezahlt und habe auch noch  
110 Leuten, welchen ich Geld geschuldet habe, also jetzt habe ich auch, ich habe wirklich alles zahlen  
111 können und es war viel. Ich habe sicher alles in allem gegen die 400'000, die ich zurückbezahlt habe.  
112 Und jetzt habe ich dann das Elternhaus verkauft, ich konnte das nicht nehmen finanziell, also ja mein  
113 Vater hat gesagt: "Die Hütte muesch verchaufe", will sie haben auch nichts mehr gemacht. Es war  
114 einfach das Grundstück, welches noch Wert gehabt hat. Und habe jetzt einfach noch etwas auf der  
115 Seite, wo ich jetzt einfach schaue, wenn ich dann irgendwann einmal, ich habe keinen schlechten  
116 Lohn im Moment, also ich kann jetzt alles bezahlen ohne dass ich von diesem Erbe etwas nehmen  
117 muss. Ich habe jetzt das Glück, ich habe mir auch ein bisschen ein Budget gemacht. Jetzt habe ich  
118 noch 150'000 Franken auf der Seite. Und versuche einfach, diese nicht zu berühren, ausser, es ist ein  
119 Notfall, wirklich. Irgendetwas grösseres wie Zahnarzt oder ja.

120 **T: Und dann der Bewährungshelfer hat dich dann auch unterstützt so beim Budget machen oder**  
121 **bei der Wohnungssuche?**

122 S: ja also Wohnungssuche muss ich sagen, diese Mitbewohnerin, welche ich jetzt habe, die hat einen  
123 alten Mann betreut. Also ich kenne sie schon über 10 Jahre. Sie war eigentlich mal meine  
124 Vermieterin ursprünglich. Und wir haben uns dann, sie ist ein sehr guter Mensch, sie ist ein bisschen  
125 älter als ich und nein, um es kurz zu machen, sie hat einen alten Mann betreut in der Fällanden und  
126 hat oben hat der alte Mann gewohnt und unten hat sie sich einquartiert und als ich entlassen wurde,  
127 konnte ich auch dort einziehen in dieses Einzelzimmer. Und ja, dann kam dann das mit den Eltern,  
128 wo ich dann ins Elternhaus gezügelt bin, ja so war das.

129 **L: Und in Bezug auf Arbeit hast du eben gesagt, während der Haft ist nichts von Seiten der Justiz**  
130 **gemacht worden?**

131 **S: Nein, nein, nein, also wirklich gar nichts.**

132 **L: Dann war so Herr Carletti der erste, der dich so in eine Richtung getrieben hat?**

133 S: Ja, ganz am Schluss hat er mir dann den Tipp gegeben mit Coople, das ist eine Temporärplattform  
134 und durch das, er hat dann auch gerade nichts gefunden für mich, aber irgendwann kam er mit  
135 Coople und dann habe ich dort gerade ein Inserat gesehen, Bistro [REDACTED] Altstetten,  
136 habe mein Dossier eingeschickt, die haben mich eingeladen und haben gesagt: "Willst du arbeiten?  
137 Ja isch guet, chasch cho, da hesch de Job". Also schlussendlich hat er mir durch den Tipp den er mir  
138 gegeben hat. Er kann ja auch nicht zaubern oder. Aber ja, er hat sich bemüht und ja.

139 L: Und das ist jetzt vielleicht ein bisschen schwierig für dich um zu beantworten, aber denkst du,  
140 wenn du deine Haftstrafe transparent gemacht hättest, dass du dann Vorurteile oder  
141 Diskriminierungen beim Anstellungsprozess gegeben hätte?

142 S: Also ich bin sicher, dass ich wahrscheinlich heute noch keinen Job hätte oder ich weiss doch auch  
143 nicht, weil ich habe diese Erfahrung 2013 gemacht, als ich es offengelegt habe und dann war  
144 irgendetwas im Betrieb. Ich habe die Kündigung erhalten. Es ist Geld weggekommen. Und hat sich  
145 dann herausgestellt, dass ich es nicht gewesen bin, aber ich war der erste, den sie entlassen habe,  
146 weil, ich war wirklich, eben es ist schwierig. Ich meine, ich habe jetzt kein Sexualdelikt oder  
147 Gewaltdelikt, ich habe ein Vermögensdelikt, Betrug, Urkundenfälschung und ja. Ich finde halt schon,  
148 in der Schweiz ist wirklich, also, ich finde manchmal ist Geld ist es wichtiger als ein Menschenleben  
149 in diesem Land. Also du siehst ja andere, die bei mir waren, was die erhalten haben wegen  
150 Vergewaltigung irgendwie 18 Monate und davon 6 Monate absitzen und sind nach Hause gegangen  
151 oder. Ich habe vier Jahre erhalten wegen 100'000 Franken. Klar, ich war vorbestraft, aber ich habe  
152 einfach gemerkt, mir ist schon, vor allem in der heutigen Zeit, es ist so ein Arbeitsdruck ringsherum  
153 und die Arbeitgeber können sich die Rosinen rauspicken überall oder. Und wenn du irgendwie vom  
154 Strafvollzug, klar, gibt es sicher Arbeitgeber, ich habe auch gehört von Leuten jetzt, aber das ist im  
155 Handwerkbereich, also irgendwie auf der Baustelle wo sie dies gelernt haben. Dort hätte es ja, aber  
156 ich habe nicht Elektrik gelehrt, ich habe das KV und Service, also im Gastgewerbe muss ich auch  
157 sagen, da fragt dich niemand wegen einem Auszug oder Strafregister. Also hätte ich wahrscheinlich  
158 schon noch eine Stelle erhalten im Gastgewerbe, ich meine, dort ist ein Personalmangel extrem. Von  
159 dem her ist dort die Zeit, wo ich denke jaja.

160 T: Darf ich ganz rasch fragen, nur zum Verständnis, ist es dann so, dass du 2013 schon einmal in  
161 Haft warst?

162 S: Ja, auch im Saxenriet. Ein Jahr.

163 T: Ah okay. Und dann hast du Arbeit gesucht und dann hast du es transparent gemacht und dann als  
164 etwas passiert ist beim Arbeitgeber so.

165 S: Ja.

166 T: Und du hast ja vorher vor allem von deinen Eltern erzählt gehabt. Dort war es so, dass eher du  
167 sie unterstützt hast, hatte es dann auch sonst in deinem privaten Umfeld irgendwie Freunde  
168 gegeben zum Beispiel, welche dich unterstützt haben bei der Arbeitssuche?

169 S: gar nicht, also ehm, ich habe kein grosses soziales Umfeld mehr gehabt nach diesen drei Jahren,  
170 weil viele haben sich dann nach dies nach nicht mehr gemeldet oder wenn ich angerufen habe,  
171 haben sie gesagt, wir wollen lieber den Kontakt abbrechen.

172 L: Und jetzt bei deiner jetzigen Anstellung, gibt es Faktoren, welche man wie berücksichtigen  
173 muss, aufgrund dessen, dass du einmal in Haft warst? Wie beispielsweise Termine, die du noch  
174 wahrnehmen musst, die von der Justiz auferlegt werden?

175 S: Gar nichts. Also ich habe meine Bewährungszeit ist vorbei. Ich habe ja 18 Monate Bewährung  
176 gehabt, die ist bis letztes Jahr im Dezember abgelaufen. Also ich bin, ich habe überhaupt keine  
177 Termine, diese Akte ist geschlossen bei der Justiz bei mir.

178 **T: Und gibt es, wenn du jetzt an deine Arbeitssuche generell denkst, egal zu welchem Zeitpunkt**  
179 **nach der Haft, hat es irgendeine Unterstützung, die dir gefehlt hat, du aber denkst, das hättest du**  
180 **dir aber gewünscht?**

181 **S: Ja also wie soll ich sagen, das Problem ist einfach, wenn sie dich rausstellen, also, wenn du in die**  
182 **Resozialisierung, Resozialisierung funktioniert einfach nicht gut in diesem Land oder. Weil, du wirst**  
183 **einfach nach der Entlassung rausgestellt und musst zum Bewährungshelfer. Und solange der**  
184 **Bewährungshelfer kein Telefon von der Polizei erhält, dass du wieder etwas gemacht hast, die sind**  
185 **völlig am Limit, auch überfordert. Die haben so viele Klienten, das ist wirklich ja. Also Unterstützung,**  
186 **ja, ich finde halt schon, dass man vom RAV schon ein bisschen mehr als drei Monate Stempelgeld**  
187 **erhalten sollte. Also wenn man jetzt wirklich mehr als ein Jahr im Strafvollzug gewesen ist. Aber so**  
188 **sind die Gesetzgeber, das kann man nicht ändern oder. Aber das Hauptproblem ist das Strafregister.**  
189 **Das ist das, wo ich schwer schwer kritisiere in diesem System. Ich meine, ich bin jetzt heute mit 67**  
190 **ist mein Strafregister leer. Und was will ich mit 67, ich brauche jetzt, jetzt habe ich das Glück, dass**  
191 **ich etwas habe, das ist viel zu lange drin. Okay ich meine, ein Gewaltdelikt, Tötungsdelikt, das ist**  
192 **etwas anderes, finde ich schon noch etwas anderes, aber jetzt Vermögensdelikt, ich sage nicht, dass**  
193 **es gut ist, ich habe einen Scheiss gemacht und ich bin auch immer dazu gestanden vor Gericht, habe**  
194 **Verantwortung übernommen. Aber es ist einfach extrem, das gibt es in keinem Land auf der Welt,**  
195 **dass du mit 15 Jahren noch registriert bist oder. Und heute gibt es viele Arbeitgeber, viele, bei**  
196 **welchen du wirklich einen Auszug, es gibt sogar für Wohnungen, für welche du einen Auszug**  
197 **mitbringen musst. Also da bist du am Arsch, sorry, das ist viel zu lang, das ist das, was mir am**  
198 **meisten, oder alles wirklich ja alles kann kaputtmachen. Da hast du wirklich nicht mehr viele**  
199 **Möglichkeiten, da kannst du schauen, wo du hingest arbeiten, wenn du an vielen Orten, ja...**

200 L: also das heisst 15 Jahre bleibt ein solcher Eintrag in jedem Falle?

201 **S: Nein nein, es kommt auf das Delikt an. Also es gibt Delikte, die ein Jahr drin sind also zum Beispiel**  
202 **mehrfacher Diebstahl oder einfacher Diebstahl ist glaube ich irgendwie ein Jahr drin, dann gibt es**  
203 **auch Sachen, Strassendelikt oder Bussen oder irgendwie viel zu schnell ich weiss es auch nicht, es**  
204 **gibt so einen Straf- und Massnahmenkatalog. Und am meisten oder am längsten ist eben, ist**  
205 **Vermögensdelikt, Gewaltdelikt und Sexualdelikt. Also Sexualdelikt weiss ich nicht einmal wie lange**  
206 **diese drin sind, aber ja.**  
207 **Ich finde, da sollte man etwas ändern.**

208 **L: Ja von unserer Seite sind wir am Ende, aber wir geben dir den Ball, wenn du findest, wir haben**  
209 **jetzt etwas noch nicht angesprochen in Bezug auf Arbeit oder etwas was dir persönlich noch**  
210 **wichtig ist.**

211 **S: Ja, also ich finde es eigentlich schon, ich bin eigentlich einen Menschen, welcher eigentlich schon**  
212 **offen, eigentlich gern offenlegen würde, was gewesen war, aber wenn man dann natürlich keine**  
213 **Chancen oder wirklich sehr schwer hat um eine Arbeitsstelle zu finden, dann muss ich heute auch**  
214 **sagen, ich bin nicht verpflichtet um es offen zu legen, wenn ich jetzt kein Fragebogen von HR**  
215 **ausfüllen müsste "Sind sie vorbestraft?" dann ist klar, ich muss wahrheitsgetreu ankreuzen "ja", aber**  
216 **solange mich niemand fragt, das ist eigentlich das, was mir der Bewährungshelfer mit auf den Weg**  
217 **gegeben hat, schauen sie, wenn sie niemand fragt, sagen sie gar nichts. Weil es eben halt immer**  
218 **noch ein Stigma ist, oder.**

219 **L: Und macht es dir Angst, dass es eventuell mal rauskommen könnte bei der Arbeit oder hast du**  
220 **das Gefühl, das wird nie zum Thema werden, dort wo du jetzt bist?**

221 S: Also, da muss ich ehrlich sagen, am Anfang hatte ich schon ein bisschen, aber weil ich ja dann,  
222 nein ich habe mittlerweile muss ich sagen, ja. Oder eben und sonst habe ich dann Pech. Also Pech,

223 ich habe sie ja eigentlich gefragt, muss ich einen Auszug bringen und sie haben klar gesagt nein und  
224 von dem her bin ich überzogen. Also ich habe jetzt nicht Angst, dass mich jetzt irgendjemand  
225 erkennen würde. Ich habe ja nicht irgendwie in dieser Gegend, also, es ist eigentlich im Rheintal  
226 gewesen, wo ich meine Delikte begangen habe. Und nicht in der Region Zürich, also damals 2018.  
227 Von dem her ja. Bin ich eigentlich zuversichtlich.

228 **L: Und was ich noch spannend fände, wir hatten ein Interview mit einem Arbeitgeber und er hat**  
229 **wie gesagt, er möchte zuerst die Person kennenlernen bevor er überhaupt irgendetwas von der**  
230 **Tat wissen möchte. Wie stehst du zu dieser?**

231 **S: Ich finde das sehr eine gute Einstellung. Ist wünschenswert, dass mehr so denken würden und**  
232 **handeln auch oder. Weil schlussendlich, auch jemand, der nicht vorbestraft ist, ich finde auch, ein**  
233 **Arbeitszeugnis sagt noch nicht so viel aus über einen Menschen und ich finde es eine gute**  
234 **Einstellung, wirklich.**

**Transkription Interview ehemaliger Gefangener R.S.  
(wörtliche Transkription, geglättet)**

- 1 **L: So als Einstieg wäre unsere Frage, ob du einmal erzählen kannst, ab welchen Zeitpunkt**  
2 **du dich nach deiner Verurteilung wieder mit dem Thema Arbeit auseinandergesetzt hast?**  
3 **R: Also das hängt natürlich von dem Programm ab von der Institution, in der ich gewesen bin,**  
4 **die haben natürlich klare Richtlinien, das hat auch mit der Straflänge zu tun und vor allem**  
5 **mit dem Therapiekonzept von der Institution. Und das ist jetzt in meinem Fall ungefähr ein**  
6 **Jahr und zwei oder drei Monate gegangen, bis ich mich um Arbeit kümmern konnte.**  
7 **L: Und Institution ist es welche gewesen?**  
8 R: Freihof in Küssnacht  
9 **L: Okay, ah dort, wo du jetzt vorher gewesen bist?**  
10 R: Ja genau  
11 **L: Und dort hast du dich dann wieder mit dem Thema Arbeit auseinandergesetzt?**  
12 R: Ja genau  
13 L: Okay  
14 **T: Und darf ich kurz fragen – wo du dich dann auch wieder mit dem auseinandergesetzt**  
15 **hast, hast du dann auch im Freihof selbst Unterstützung gehabt oder wie hast du dich**  
16 **auseinandergesetzt?**  
17 **R: Also es ist so, wenn du Hilfe bräuchtest, bekommst du sicher, das ist ja Aufgabe auch von der**  
18 **Therapie, dich bei der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt zu unterstützen. Ich habe es**  
19 **jetzt nicht gebraucht, weil ich habe zum guten Glück immer gearbeitet, wenn ich nicht im**  
20 **Gefängnis war, habe ich gearbeitet und von daher habe ich keine Hilfe gebraucht. Ich habe**  
21 **via einem Ex-Arbeitskollegin bin ich nachher/. Also ich habe den Chef von dieser Firma schon**  
22 **gekannt, weil er arbeitet auch für die Firma E. und wir haben bei der Firma E. gearbeitet und**  
23 **ja die Stelle in der Firma E. noch vorher auch aus dem Knast, die habe ich vom Temporär**  
24 **Büro time2work, Herr Carletti bekommen.**  
25 **T: Und hast du dich während dem du effektiv in Haft gewesen bist, auch schon irgendwie**  
26 **auf die Arbeitssuche vorbereitet?**  
27 R: Nein, **ich weiss mittlerweile ganz genau/. Ich habe etwa 20 Jahre 'temporärbürolet', ich**  
28 **habe laut AHV irgendwie bei 37 Firmen oder so gearbeitet in den letzten 30 Jahren und von**  
29 **daher habe ich mich schon auf alle Arten beworben oder einfach wie Temporärbüro. Also**  
30 **eine neue Stelle anfangen, neu beginnen bei einer Firma, Arbeit suchen, das kann ich**  
31 **mittlerweile auswendig.**  
32 **L: Und gab es persönliche Eigenschaften, die dich angetrieben haben bei der Arbeitssuche?**  
33 R: **Ich habe nun das Glück, dass ich gelernt habe, was mir gefällt, das ist ja eigentlich der**  
34 **Hauptteil, den es ausmacht, es muss dir gefallen, denn du verbringst mehr Zeit mit den**  
35 **Arbeitskollegen, als mit der Familie und dann sollte dir einfach die Arbeit gefallen oder und**  
36 **Metallbauschlosser, das, was ich gelernt habe, da ist es nie Thema gewesen, dass mir das**  
37 **nicht gefallen würde. Und das hat es mir immer einfach gemacht und ist mir immer klar**  
38 **gewesen.**  
39 L: Dann hast du immer in diesem Bereich gearbeitet und gesucht?  
40 R: Immer, ja. Zwischendurch habe ich schon mal etwas anderes gemacht, aber es ist auch so  
41 ein bisschen angegliedert gewesen an den Metallbauschlosser.  
42 **T: Also würdest du sagen, dass, dass du deinen Beruf magst, auch ein motivierender Faktor**  
43 **war, dass du wieder Arbeit gesucht hast?**  
44 R: **Auf jeden Fall, ja, ich kann sagen, ich bin mit Herz Metallbauschlosser und ich gehe gerne**  
45 **arbeiten und zum guten Glück gehe ich auch gerne arbeiten und habe immer gearbeitet,**

46 denn ich denke, ich wäre heute an einem anderen Punkt, wäre ich nur abgestürzt und im  
47 Knast und so gewesen, weil durch das Arbeiten habe ich mich in Anführungszeichen auch ein  
48 bisschen mit normalen Leuten umgeben und das hat mich vor schlimmerem gerettet.

49 **T: Und hast du nun auch Herausforderungen gemerkt bei der Arbeitssuche nach der Haft?**

50 R: Ja, es ist natürlich, je älter, dass man wird und je länger der Rattenschwanz wird von den  
51 Sachen, die nicht gut sind, die sich auch nicht gut machen im Bewerbungsdossier, wenn du  
52 immer erklären muss: «Ja, wo sind Sie nun schon wieder drei Jahre gewesen?» «Ja im  
53 Gefängnis». Du kannst nicht immer sagen, dass du einen Sprachaufenthalt angeben, oder, es  
54 wird einfach je schwieriger, einen Job zu finden. Ich habe jetzt auch das Glück, dass ich sehr  
55 gute Arbeitszeugnisse habe und es ist eigentlich immer gleich gegangen bei mir: Ich habe  
56 immer nebendran so lange gearbeitet, bis es nicht mehr gegangen ist, bis ich nebendran so  
57 am Stürzen gewesen bin, dass es nicht mehr gegangen ist und dann bin ich einfach nicht  
58 mehr gegangen. Einestages bin ich nicht mehr arbeiten gegangen, habe mich nicht mehr  
59 gemeldet, manchmal habe ich nicht mal das Geld geholt und dann hat es auch viele  
60 Rückmeldungen gegeben/. Die Firma oder der Personalchef von dieser Firma hat dem  
61 Temporärbüro und gesagt: «Ja, es wäre ein guter Mann, schade, kommt er nicht mehr.» und  
62 von daher, ist es dann doch nicht so schwierig gewesen, weil klar zählt auch das nebendran,  
63 aber für eine Firma in erster Linie musst du das können, was sie wollen.

64 **T: Darf ich fragen, bist du mehrmals in Haft gewesen?**

65 R: Jaja, in etwa 30 verschiedenen Gefängnissen und 1993 das erste Mal und alles  
66 zusammengezählt etwa 13 Jahre.

67 **T: Du hast gesagt bei den Herausforderungen/. Wenn wir gerade zu der nächsten Frage  
68 wollen: Hast du deine Haftstrafe transparent gemacht bei der Arbeitssuche?**

69 R: Meistens, ich würde sagen zu fast 80 oder 90 Prozent. Aber man sagt ja «ehrlich währt am  
70 längsten», aber es ist mir auch schon passiert, dass mir bei einer Stelle, die ich unbedingt  
71 wollte und auch dachte, das kann ich nun nicht sagen, dort habe ich irgendetwas  
72 reingeschrieben 'Obstplantage' und es hat auch gestimmt, aber das war auch von einer  
73 Institution, von einer Therapie in Bern. Und dann ist es so rausgekommen/. Die Firma hat  
74 auch gerade einen neuen Personalchef gehabt und ich musste dort einen Probetag machen  
75 und der Werkstattchef, um den es eigentlich geht, hat gesagt «super» und hat sich noch für  
76 mich eingesetzt und der Personalchef hat gesagt, weil ich ihn angelogen habe, bekomme ich  
77 die Stelle nicht und das muss man ein bisschen abwägen, es ist das 'Dafür und dagegen', es  
78 zählt nicht immer «ehrlich währt am längsten».

79 **L: Hast du aufgrund von deiner Haftstrafe schon Vorurteile und Diskriminierungen erlebt  
80 bei der Arbeitssuche?**

81 R: Nein, nie.

82 **T: Und hast du mit deinem jetzigen Arbeitgeber über deine Straftat geredet?**

83 R: Es ist natürlich so/. Also sein Auftragsvolumen ist etwa 70 Prozent für den E. und ich habe  
84 ja vorher beim E. gearbeitet, also habe ich ihn schon kennengelernt, wo ich noch beim E.  
85 gearbeitet habe. Und da er gut befreundet ist mit dem Werkstattchef und ich auch, hat er  
86 natürlich alles von meinen Sachen, wo ich dort durchgegeben habe, erfahren, also er hat  
87 gewusst, auf was er sich einlässt. Und ich habe ja eigentlich die Stelle beim E. verloren, weil  
88 ich dort nach/. Die Gefängnisstrafe ist 48 Monate gewesen und ich habe fast alles gemacht,  
89 ich glaube 10 Monate früher habe sie mich entlassen und dann habe ich eine Super-  
90 Traumstelle gehabt beim E., aber ich habe solche Nachholbedürfnisse gehabt und so über die  
91 Stränge geschlagen, ich habe zwar meine Arbeit geliebt und könnte mir noch heute alle  
92 Haare ausreissen, dass ich die Stelle dort verloren habe, aber ich habe einfach die ganze Zeit  
93 Party gemacht und stürzen gegangen und dann bin ich mal zwei Wochen arbeiten gegangen,

94 dafür bin ich danach drei Wochen nicht mehr gekommen. Dann bin ich mal eine Woche  
95 gekommen, dafür bin ich danach zwei Wochen nicht mehr gekommen und dann ist es  
96 irgendwann einmal zu viel gewesen. Und der Werkstattchef hat, weil wir eben auch privat  
97 verkehrt sind, hat er mich lange geschützt und ist gar nie zu der Geschäftsleitung. Er hat

98 gesagt: «Ja, der R. hat angerufen und sich krankgemeldet.» Dabei hat er mich 30 mal  
99 angerufen und ich habe nicht einmal den Anstand gehabt, um das Telefon abzunehmen.

100 **T: Und bei den früheren Arbeitgebern, hast du es dort jeweils transparent gemacht, also**  
101 **hast du dort einmal über die Straftat gesprochen?**

102 R: In der Regel habe ich es gesagt, entweder beim Temporärbüro, wo es ja meistens war,  
103 oder auch einmal bei einem Arbeitgeber und dann wollten sie wissen, was für Delikte. Also  
104 sie haben schon auch noch gefragt: «Ja dürfen wir fragen, was für Delikte?». Und dann habe  
105 ich immer gesagt: «Ja wegen Einbrüchen.», weil ich habe nie etwas anderes gemacht, bei mir  
106 ist es immer Beschaffungskriminalität gewesen, keine Gewaltdelikte, ich bin immer einfach in  
107 der Nacht in Firmen eingebrochen und habe Tresore oder was es hatte, geleert. Und von  
108 daher, ich habe mir einfach gesagt: «Irgendeinmal kommt der Tag, wenn du so unterwegs  
109 bist mit Stürzen und allem, wo du dich entscheiden musst, wo die Kohle nicht mehr reicht  
110 mit dem, was du verdienst und dann musst du dich entscheiden, was du machst. Entweder  
111 Gewaltdelikte, entweder dealen, entweder Raubüberfälle, entweder hebst du den Arsch hin  
112 oder irgendetwas.» Ich habe einfach gesagt: «Ich muss mich noch anschauen können.» und  
113 von daher ist das für mich vertretbar gewesen. Es ist auch ein Delikt, aber in eine gut  
114 versicherte Firma einzubrechen, war für mich vertretbar und ich habe nie etwas anderes  
115 gemacht, als das.

116 **T: Darf ich fragen, wie dann so die Reaktionen waren, wenn du es gesagt hast?**

117 R: Ja, also die meisten ist es natürlich wichtig gewesen schlechte dings/. Also wenn jemand  
118 sich entschieden hat, mir eine Chance zu geben, dann hat er sie mir gegeben, aber den  
119 meisten war natürlich es wichtig, das hat man auch an den Reaktionen gemerkt, ja eben  
120 Einbrüche sind vertretbar, oder, aber Gewaltdelikte oder solche Sachen wollten sie dann  
121 nicht in der Firma haben. Und auch viele Firmen, wenn sie sich entschieden haben, mir eine  
122 Chance zu geben, haben auch nach kurzer Zeit, in der sie gesehen haben, wie ich arbeiten,  
123 gesagt: «Wenn irgendjemand dumm redet, der da arbeitet, dann kommst du es sagen.» Die  
124 haben mich auch geschützt, das ist eigentlich gar nie nötig gewesen.

125 **L: Würdest du sagen, die Art von der Straftat hat einen Einfluss auf den Arbeitgeber oder**  
126 **auf die Bereitschaft, jemanden einzustellen?**

127 R: Ich denke schon, ja. Wobei, ich könnte ein Beispiel sagen: Ich bin auch mit dem gesessen,  
128 der – das ist ein bekannter Fall gewesen, der, der da das 16-jährige Mädchen an der  
129 Bushaltestelle erschossen hat – das ist schon ein alter Fall, der der von der RS gekommen ist  
130 und ein bisschen Scharfschütze spielen wollte. Und der hat auch eine Stelle bekommen, trotz  
131 seines groben Deliktes, die Firma hat es gewusst und er hat die Lehre gemacht und,  
132 erstaunlicherweise, hat er schon während der Lehre mehr zu sagen gehabt, weil der Chef ihn  
133 so supportet hat und er hat so gut gearbeitet und sich den Arsch aufgerissen, der ist ganz  
134 erfolgreich unterwegs gewesen. Aber ich denke, wenn du grobe Delikte hast, könnte das für  
135 die eine oder andere Person, gerade in der heutigen Zeit, schon noch, ja/.

136 **T: Und gab es Faktoren, die dein jetziger Arbeitgeber oder auch andere berücksichtigen**  
137 **mussten in Bezug auf deine vergangenen Haftstrafen? Zum Beispiel, dass du noch andere**  
138 **Termine hattest, oder sonst andere Faktoren?**

139 R: Ja, ganz klar. So wie jetzt auch. Ich arbeite ja jetzt etwa ein Jahr bei dem Chef und ich habe  
140 ja mein Therapietag, aus dem Grund hat die Justiz gesagt: «Du darfst nur eine 80 Prozent-  
141 Stelle annehmen.» und das hatte ich noch nie, auf meinem Job gibt es das eigentlich nicht,

142 80 Prozent-Stellen und damit ich/. Das ist jetzt bei mir der Donnerstag, an dem ich meinen  
143 Therapietag habe, das sind bei mir zwei verschiedene Betreuerinnen, eine für die Probleme  
144 und so und die andere für das Administrative. Und das muss an dem Tag – das ist einfach die  
145 Vorgabe von der Justiz gewesen und da musste der Chef natürlich einverstanden sein und da  
146 er mir eine Chance geben wollte, hat er auch gesagt: «Okay, dann ist das für mich auch gut.».  
147 Dann mussten sie einfach untereinander ausknobeln, welcher Tag das sein wird, was für ihn  
148 am besten ist und für die Therapie. Und bei der Firma E. ist das auch so gewesen, aber da bin  
149 ich nicht in einer Therapie gewesen, sondern ich habe das Arbeitsexternat gemacht, aus dem  
150 Haus Lägern bin ich dann gewesen, das ist der Massnahmenvollzug vom Pöschwies und dann  
151 habe ich natürlich auch dann/. Und vor allem nach der Entlassung musste ich erst  
152 wöchentlich und dann 14-täglich beim Bewährungshelfer erscheinen, dann musste ich auch  
153 früher von der Firma gehen. Aber das wissen sie – da werden sie auch schon informiert,  
154 wenn es um die Bewährung geht und so, aber ich meine jetzt beim E. mit 700 Mitarbeiter ist  
155 das nicht so/. Der ist sehr sozial eingestellt, da war das gar kein Thema.

156 **T: Neben diesem zeitlichen Aspekt, hat es da noch andere Sachen gegeben, die ein**  
157 **bisschen anders waren, wie bei jemandem, der nicht in Haft war?**

158 R: Nein, also in meinem Fall jetzt nicht, aber es gibt sicher Leute, die noch spezielle Auflagen  
159 haben, oder bei denen das noch mehr Zeit in Anspruch nimmt.

160 **L: Und was würdest du sagen, was hat dein Arbeitgeber konkret für eine Rolle bei der**  
161 **Wiedereingliederung?**

162 R: Also normalerweise sollte es ja eigentlich so sein, dass es den Arbeitgeber nicht tangiert,  
163 er ist ja nicht interessiert, da noch Betreuungsfunktionen oder derartiges zu übernehmen,  
164 aber jetzt in meinem Fall ist es so, dass/. Der Firmenchef ist um einiges jünger als ich, er ist  
165 35 und wir haben eine sehr gute Kollegschaft entwickelt in dem Jahr, also wir sind vorher  
166 schon/. Schon beim E. haben wir manchmal ein Bier zusammen getrunken. Und dadurch – er  
167 hat mir nun auch geholfen beim Umzug, er hat Sachen gemacht, das ist absolut nicht  
168 selbstverständlich, wir sind jetzt von Basel dreimal zwei, drei Stunden von der Arbeitszeit  
169 weg, weil es da gerade in der Nähe den Conforama und den IKEA in Muttenz gibt, da sind wir  
170 Sachen kaufen gegangen für meine Wohnung und dann hat er es bei sich in seinem  
171 Einfamilienhaus zwischengelagert, er wohnt in S., fünf Minuten weg von mir, bis ich dann die  
172 ohnung hatte und mir gebracht. Und dann hat mich noch eine weitere Institution am letzten  
173 Tag im Stich gelassen mit Zügeln, obwohl eigentlich abgemacht gewesen wäre, mit ihnen, da  
174 bin ich mega enttäuscht. Und dann musste ich meinem Chef anrufen und einem Ex-  
175 Arbeitskollege. Und der Sohn von meinem Chef ist mit 40.5 Grad Fieber im Bett gelegen, der  
176 hätte anderes zu tun gehabt, ist sofort gekommen, auf K. mich holen, das ganze Zeug  
177 einladen und dann noch das Zeug bringen, das er bei sich eingelagert hatte. Also wirklich, das  
178 geht weit darüber hinaus, was jetzt ein normaler Chef/. Ja, da hatte ich jetzt ein bisschen  
179 Glück. Und er hat mir auch die Wohnung besorgt, die habe ich auch durch ihn gefunden.

180 **T: Und wenn wir jetzt so ein bisschen den Bogen machen wollen, auch zu den**  
181 **Unterstützungen, die du bekommen hast bei der Arbeitssuche. Hat es da von der Seite des**  
182 **Justizvollzuges eine Unterstützung gegeben, die dir geholfen hat?**

183 R: Gar nichts und von der Institution auch nicht, aber ich habe das auch nicht gewollt. Ich bin  
184 zu dieser Zeit so verstritten gewesen mit der Institution, noch jetzt, ich habe es hier oben  
185 (zeigt sich an den Kopf) und/. Hat zum Teil mit Sachen zu tun, die in der Institution laufen, bei  
186 denen ich absolut nicht dahinterstehen kann, bei denen ich wirklich auch dazu stehe, dass  
187 ich schlecht rede über diese Institution. Und in einem anderen Teil, muss ich ehrlichweise  
188 sagen, ist auch /. So viele Jahre, wie ich jetzt in Institutionen, Knast und so ein- und  
189 ausgegangen bin, ich kann diesen blöden Sozis einfach nicht mehr ab, ich habe es hier oben

190 (*zeigt sich an den Kopf*). Fremdbestimmt sein und so, wenn irgendeiner kommt und mir da  
191 irgendetwas aus seinem Büchlein erzählt. Ich habe manchmal viel mehr zu jemandem den  
192 Draht, der weiss, von was er redet und nicht irgendeine Ausbildung gemacht hat und  
193 nachher das Büchlein hervornimmt und mir irgendeine Theorie erzählt und ich genau weiss,  
194 dass er keine Ahnung hat von dem, was er erzählt. Einfach von dem, was er in der Schule  
195 gelernt hat und von seinen Texten, die er auswendig gelernt hat, aber um was es eigentlich  
196 geht/. Weil das sind ja nicht annähernd Leute, die in die Uni gehen oder so, die haben auch  
197 Probleme, aber das sind andere Leute, die kommen nicht von derselben Substanz. Und ja,  
198 das ist der Punkt, aber fühlt euch nicht angegriffen, wirklich nicht, ich meine das nicht so. Ich  
199 habe auch mit Leuten sehr gute Gespräche gehabt und sie haben mir schon sehr geholfen,  
200 die gerade weiss ich nicht was für Ausbildungen und 'Doktor phil', weiss ich nicht was/. Das  
201 ist es nicht, aber einfach so im Allgemeinen, das hat halt einfach mit der Länge (?) zu tun, die  
202 ich jetzt schon mit solchen Leuten habe und fremdbestimmt bin.

203 **L: Hast du ein Beispiel für Sachen, bei denen du bei der Institution nicht dahinterstehen**  
204 **kannst? Also kannst du das sagen?**

205 R: Also es sind eigentlich sehr viele Sachen, aber ich komme aus einer anderen/. Eben, ich  
206 bin Ende 1992 das erste Mal im Gefängnis gewesen, kurz und dann anfangs Dreiundneunzig  
207 oder so Dezember Dreiundneunzig das erste Mal in der Therapie. Und das war von der  
208 Stiftung Terra Vecchia, der Schlüssel gewesen (?). Und früher hat man ganz anders  
209 gearbeitet, als heute. Früher musstest du bei einer anerkannten Entzugsstation ein Entzug  
210 gemacht haben, dass du überhaupt in eine Therapie gehen konntest. Und ich bin der  
211 Meinung: Du kannst dich erst mit dir auseinandersetzen und an dir arbeiten und die Gefühle  
212 kommen auch wieder, dass du bei dir hinschauen kannst, wenn du einen klaren Kopf hast.  
213 Und heute/. Ich bin an sich nicht Freund von diesem ganzen substituierten beknackten  
214 Schmutz, der da mittlerweile läuft, eben gerade in dieser Institution, in der ich gewesen bin.  
215 Den Leuten, die so unterwegs sind, das sind auch Menschen und denen muss man auch  
216 helfen und die haben auch das Recht auf einen Platz, da gibt es nichts zu sagen. Aber ich  
217 finde, man sollte das nicht mischen. Und im Freihof, da treten die Leute irgendwie mit 100  
218 Milligramm Methadon ein und nach einem Jahr treten sie aus mit 200 Milligramm Diaphin,  
219 das stimmt für mich einfach nicht. Da gibt es Leute, die sind sediert von da bis hinten hinaus.  
220 Das hat ein Level angenommen, das hat nichts mehr mit Therapie zu tun, das ist ein Business  
221 geworden. Die verdienen Geld mit Leuten, denen es psychisch nicht gut geht, die einen  
222 Psychiater und alles mögliche brauchen und dann irgendwie ein Taggeld von über tausend  
223 Franken teilweise haben, die die auf der psychiatrischen Station eingewiesen wurden und ja,  
224 es geht einfach nicht mehr um die Therapie. Und auch zum Beispiel die hygienischen  
225 Zustände, das ist haarsträubend. Mich haben sie zum guten Glück, da muss ich etwas gutes  
226 sagen von der Institution, nach drei Monaten in die Oberwacht gebracht, das sind so zwei  
227 Wohnung, die sie noch angemietet haben, die nichts mit dem Haupthaus zu tun haben. Weil  
228 ich bin fast durchgedreht, da hat es Leute, die urinieren jeden Tag auf den Boden und an die  
229 Wand. Da kommst du auf die Toilette und es ist nicht gespült und braune Ablagerungen auf  
230 der Toilettenbrille, also schlimm ist das. Und auch braune Ablagerungen auf dem  
231 Toilettenpapier, da hat er sich wohl abgeputzt und danach gemerkt: «Mist, ich habe gar kein  
232 Papier in der Hand.». Mit solchen Dingen kann ich nicht umgehen.

233 **T: Das war in welcher Institution?**

234 R: Im Freihof, wo ich jetzt bin. Zum guten Glück haben sie mich nach drei Monaten in die  
235 Wohnung getan, dort habe ich meine Ruhe gehabt, weil eben, das hat für mich nichts mehr  
236 mit Therapie zu tun gehabt.

237 **T: Aber jetzt bist du gar nicht mehr an den Freihof angebunden?**

238 R: Doch, ich muss ein oder zweimal in der Woche dort aufkreuzen - Urinkontrolle und  
239 Blastest machen und einmal kann ich anrufen.

240 **T: Und kannst du das denn auch an diesem Donnerstag machen, an dem du sowieso den  
241 Termin hast, oder musst du das dann nochmals extra machen?**

242 R: Ja, ich konnte die Tage selbst wählen. Jetzt haben wir abgemacht, dass ich am Montag  
243 vorbeigehe, weil ich am Wochenende keinen von diesen Köpfen sehen möchte. Und am  
244 Mittwoch kann ich anrufen und dann am Freitag nochmals vorbei. Jetzt, da ich gestern frei  
245 gehabt habe, habe ich es genau umgekehrt gemacht, da bin ich am Montag vorbei, bin  
246 gestern vorbei. Freitag anrufen und dann muss ich bis am Montag niemand mehr anschauen.

247 **L: Ist das das Wohn- und Arbeitsexternat oder hat das nichts mit dem zu tun?**

248 R: Nein, also ja, ich bin jetzt im Wohn- und Arbeitsexternat, aber im Haupthaus selbst ist  
249 niemand im Arbeitsexternat oder im Wohnexternat.

250 **T: Und jetzt habe ich ja vorher mehr so vom Justizvollzug gefragt. Wie ist es jetzt mit dem  
251 privaten Umfeld, also Familie, Freunde, Bekannte, hast du da irgendwie Unterstützung  
252 erfahren bei der Arbeitssuche?**

253 R: Bei der Arbeitssuche? Nein, aber eben, wie gesagt, ich habe sie auch nie gebraucht. Ich  
254 habe wirklich das Glück gehabt, deswegen habe ich nicht das Gefühl, ich sei weiss ich nicht  
255 wer, ich habe einfach das Glück gehabt, dass ich immer viele Firmen gekannt habe, da und  
256 dort und gut gearbeitet habe und dann bin ich immer/. Oder ich habe Kollegen, die selbst ein  
257 Temporärbüro haben und so bin ich immer wieder zu einem Job gekommen. Aber eben,  
258 wenn ich Hilfe gebraucht hätte, ich habe schon gesehen, auch neben mir im Umfeld der  
259 Therapie, also die Institutionen helfen schon. Einer der jetzt auch mit mir im Freihof war, der  
260 hat nun grosse Unterstützung bekommen. Dem hat das Haus ein Praktikum bei der  
261 Gemeinde als Forstwart organisiert und der hat nun eine solche Freude bekommen in dem  
262 Praktikum, dass er nun mit der Lehre begonnen hat und sie haben ihm eine Wohnung  
263 organisiert und der ist nun ganz gut unterwegs.

264 **T: Was sind jetzt so die Unterstützungsangebote im Freihof, was wird da so gemacht?**

265 R: Ja keine Ahnung, also jetzt gerade in diesem speziellen Fall - die haben natürlich auch  
266 immer so ein paar Beziehungen, so eine Institution und die arbeiten teilweise auch mit den  
267 Gemeinden zusammen und jetzt im speziellen Fall vom Freihof, die haben ja intern – ich  
268 habe ja auch fast ein Jahr intern gearbeitet, bis ich anfangen konnte, extern zu arbeiten und  
269 sie haben eine Zügelfirma, Grün- und Gartenpflege und dann noch eine Schreinereiwerkstatt.  
270 Und dann geht man natürlich dort in Küsnacht viel/. Also wir haben bei vielen normalen  
271 Leuten oder auch sehr reichen Leuten Gartenpflege gemacht, Festaufträge, Rasenmähen alle  
272 zwei Wochen und solche Sachen und dann teilweise hat man dort auch mit der Gemeinde zu  
273 tun, weil die dort auch irgendwo vor Ort sind.

274 **L: Du kannst es gerade ein bisschen vergleichen, wie es ganz früher war im Gefängnis und  
275 auch heutzutage, so ein bisschen zum Thema Arbeit oder auch Angebote, die es gibt, da  
276 hat es ja wahrscheinlich viele neue Sachen gegeben oder auch Veränderungen. Gäbe es  
277 hier etwas, das aus deiner Sicht fehlt oder das es bräuchte, damit die Wiedereingliederung  
278 optimal stattfinden kann?**

279 R: Ja, da kann ich eigentlich etwas dazu sagen. Es kommt schwer darauf an, wo du bist. Im  
280 offenen Vollzug, wo ich auch einen grossen Teil von meinen Strafen/. Also jetzt so wie Realta,  
281 nicht das Neue, das Alte (**Zwischenfrage L: Das im Graubünden?**, R: ja), Witzwil,  
282 Oberschöngrün, die es da noch gibt vom offenen Vollzug, da hast du natürlich einen Riesen/.  
283 Also Witzwil, das war fast meine zweite Heimat gewesen, da bin ich fünf Jahre gewesen und  
284 das ist der grösste Bauernbetrieb in der Schweiz, die haben über tausend Hektar Land, ein  
285 Maschinenpark, dann haben sie Kühe, hundert Pferde, Stierbetrieb, Mutterkuhhaltung,

286 Metallbau, Maurerei, Elektrik, Schreiner, Metzger, Bäcker; es gibt eigentlich fast jede  
287 Berufsart dort. Und dort, in einem offenen Vollzug in dieser Art musst du einfach arbeiten,  
288 wenn es vom Platz her geht, kannst du wählen, wo du hinhöchst, wenn sie keinen Platz  
289 haben, dann teilen sie dich irgendwo ein. Und das finde ich sehr sinnvoll, denn du machst  
290 etwas schlaues, ich konnte zum Beispiel auch in Witzwil zuerst einmal auf meinem Beruf  
291 arbeiten, als Metallbauschlosser, die haben eine gute Schlosserei dort, da könntest du sogar  
292 die Lehre machen. Und dann später, bei einer anderen Strafe, als ich dort war, bin ich dann in  
293 den Pferdestall. Und das Spezielle ist dort, die haben etwa hundert Fohlen, die allen  
294 Privatpersonen gehören, die sie mit sechs Monaten dorthin bringen und dann sind es  
295 Pensionspferde, bis sie vierjährig sind, bis man sie zureiten kann, dann holen sie die  
296 Privatpersonen wieder. Und daneben haben sie noch die Arbeitspferde und dort war ich und  
297 da fährst du mit den Wagen, machst Holzstapel, Stroh laden, Kreisel wenden, Dünger streuen  
298 und dann habe ich noch etwas gelernt, das mir sehr Spass gemacht hat: Ich kann jetzt  
299 doppelspännig und einspännig fahren und Holz bringen mit dem Pferd und da finde ich dann,  
300 da verbringst du deine Zeit gut, lernst noch etwas dabei und das erleichtert dir den Einstieg  
301 in den Arbeitsmarkt enorm, denn du bist schon im Arbeitsprozess drin. Und wenn du  
302 möchtest, jetzt zum Beispiel in Witzwil, ich habe sieben Tage dort gearbeitet. Ich habe  
303 Montag bis Freitag in der Schlosserei und Samstag und Sonntag im Pferdestall oder in der  
304 Mutterkuhhaltung gearbeitet. Und jetzt, da in diesen geschlossenen Vollzugsanstalten, wo  
305 ich jetzt auch fast überall war hier im Kanton Zürich, auch gerade Pöschwies: Eben, ich finde  
306 es schlimm und du musst irgendwie so eine Deppenarbeit machen, so Etiketten aufkleben  
307 den ganzen Tag, Löffel abzählen für den Coop, irgendwie einfach so ein Mist, der dir den Kopf  
308 kaputt macht und nichts anständiges. Es hat schon ein wenig Werkstätten, aber fast kein  
309 Platz, nur für ein paar Insassen von diesen vierhundert. Und das sollte viel mehr/. Also zum  
310 Beispiel so wie in den JVA's von Deutschland, wo sie riesige Arbeitsbereiche haben und das  
311 sollte in der Schweiz viel mehr gefördert werden, das wird viel zu wenig in den  
312 geschlossenen Vollzügen gemacht. Das ist sehr verbesserungswürdig.

313 **L: So die sinnstiftende Arbeit?**

314 **R: Ja, genau. Und das macht dir auch Freude und die Zeit vergeht irgendwie, wenn du/.** Gut,  
315 das hat auch nicht jeder gleich, es geht auch nicht jeder gerne arbeiten, es gibt Leute, die  
316 gezwungen werden müssen und lieber den ganzen Tag in der Zelle sitzen und fernsehen  
317 würden. Aber nur so als Beispiel: Ich habe in meiner Zeit einen Araber, ob er Marokkaner  
318 oder Tunesier oder so war, weiss ich jetzt auch nicht mehr/. Der konnte fast kein Deutsch und  
319 dem haben sie eine Chance gegeben, um in die Agromechanik zu gehen, das war in der  
320 gleichen Halle, wie die Schlosserei, wo ich gewesen bin, wo sie den ganzen Maschinenpark  
321 flicken, Traktoren und so. Und du hättest seine strahlenden Augen sehen sollen, als der nach  
322 einem halben Jahr selbstständig nach einer Checkliste einen grossen Service an einem 74-  
323 Grenadier machen konnte. Der hat richtig Freude bekommen. Und das finde ich schöne  
324 Sachen, der hat Spass an der Arbeit bekommen. Und ich meine gerade wenn ich schaue, was  
325 seine Kollegen sonst so im Gefängnis treiben und sonst läuft, dann finde ich das ein sehr  
326 schönes Beispiel.

327 **T: Und gibt es dann vielleicht noch einen anderen Bereich oder sonst etwas, bei dem du**  
328 **denkst, das hättest du dir eigentlich gewünscht oder bei dem du es du jetzt vielleicht auch**  
329 **nicht für dich persönlich, sondern generell gut fändest, wenn es das vielleicht noch gäbe?**

330 **R:** Es gäbe viele Sachen, aber ich habe mich jetzt gar nicht so mit dem Thema eigentlich  
331 auseinandergesetzt. Spontan kommt mir jetzt auch gerade nichts in den Sinn, ausser eben  
332 der Arbeitsbereich.

333 **L: Und würdest du sagen, es ist auch abhängig davon, wo man hinkommt, wie dann die**  
334 **Wiedereingliederung verläuft? Also wenn man jetzt irgendwie nach Witzwil kommt, dass**  
335 **es dann bessere Voraussetzungen schafft in diesem Sinne?**

336 Ja, jetzt bringst du mich gerade noch auf etwas. Ja, es ist halt einen Riesenunterschied für die  
337 Wiedereingliederung, wenn du im offenen Vollzug bist, dann bekommst du  
338 Entlassungsvorbereitungsurlaub, zwei bis drei, wenn es nötig ist, du kannst sagen, dass du  
339 dich bei einem Temporärbüro einschreiben gehen musst oder solche Dinge. Und wenn du in  
340 einem geschlossenen Vollzug bist, dann hat das schon einen ganz anderen Ruf, weil im  
341 geschlossenen Vollzug auch die gröberen Delikte/. Und dort bekommst du viel weniger  
342 Unterstützung für die Arbeit, also es ist ganz ganz schwierig, einen  
343 Entlassungsvorbereitungsurlaub zu bekommen, denn aus dem geschlossenen Regime lassen  
344 sie die Leute nicht gerne raus für Vorstellungsgespräche, oder was auch immer, da jedes Mal,  
345 wenn jemand rausgeht, auch wieder Dinge reingeschmuggelt werden können. Und ob es  
346 dann wirklich so ist oder nicht, das weiss man ja nicht, aber du musst ja trotzdem irgendwie  
347 die Chance bekommen, um dich auch aus dem geschlossenen Vollzug heraus  
348 wiedereingliedern zu können.

349 **T: Mir sind mit den Fragen, die wir aufgeschrieben haben, durch. Jetzt ist es uns aber zum**  
350 **Abschluss noch wichtig: Gibt es noch irgendetwas, das wir jetzt gar nicht angesprochen**  
351 **haben, das du aber noch wichtig findest, sodass du das noch sagen möchtest?**

352 R: Ich finde, es ist alles gesagt.

353 T und L: Danksagung für das Interview.

354

355 Nach dem Interview folgte noch eine Diskussion bzgl. Rückzahlung der Massnahme.

## Interview mit ehem. Gef. I.S.

1 **L: Also als Einstieg ins Thema, wann ist so das Thema Arbeit nach deiner Verurteilung**  
2 **wieder so zum ersten Mal Thema geworden für dich?**

3 I: Es ist immer wieder zum Thema geworden, ich bin ja nicht nur einmal inhaftiert gewesen.  
4 Also immer wieder. Sicher zwei Mal zum Thema geworden. Im Erwachsenenalter nehme ich  
5 an?

6 T: Machen wir jetzt einmal als Erwachsene.

7 I: Dann ist es zwei Mal zum Thema geworden.

8 **L: Und wann?**

9 I: Ja, einmal nach der U-Haft in Frauenfeld mit 22, 21 und einmal mit 27 nach meiner  
10 Haftstrafe.

11 **T: Und ist es teilweise schon während der Haft zum Thema geworden und hast du da auch**  
12 **irgendwie Unterstützung bekommen oder mehr dann nachher?**

13 I: Nein, beim ersten Mal ist null, also das ist sowieso U-Haft gewesen, dann ist sowieso allen  
14 alles egal, danach ist es dann halt für mich zum Thema geworden oder. Wie gehe ich damit  
15 um? Gehe ich ehrlich damit um? Gehe ich weniger ehrlich damit um zum irgendwie einen  
16 Job zu finden. Und nach dem ersten Mal habe ich danach das Praktikum gestartet als  
17 Kleinkinderzieher in Will, Kanton Sankt Gallen oder. Aber auch nur weil ich, weil dazumals im  
18 Kt. SG noch keine Strafregisterauszüge verlangt worden sind für Sozialarbeiterjobs. Wäre  
19 heute ganz anders. Die haben dies mittlerweile angepasst in der ganzen Schweiz und würde  
20 heute wahrscheinlich schwieriger werden. Beim zweiten Mal nach der Haft, angefangen, ich  
21 bin nach der Pöschwies in den offenen Vollzug nach Bachtel gekommen und dort habe ich  
22 mit einem Sozialarbeiter oder was das auch immer gewesen war, konnte ich ein Dossier  
23 zusammenstellen. Ich konnte von dort aus mit denen Jobs suchen. Ich musste von der  
24 Telefonkabine anrufen an den Arbeitgebern mit einer unbekannten Nummer. Also das führt  
25 dich nirgends hin. Ein Arbeitgeber oder eine Firma unbekannt, die sind alle unbekannt diese  
26 Telefonkabinen in den Gefängnissen. Bekommst eine Karte und musst von dort aus anrufen.  
27 Die sind alle unbekannt diese Nummern. Musst ihm schon einmal erklären, warum du  
28 unbekannt anrufst. Und das ist schon passiert, aber sonst mehr nicht, nein.

29 **T: Und hast du dann auch direkt gesagt, dass du aus dem Gefängnis anrufst oder dort noch**  
30 **nicht mit der unbekannt Nummer?**

31 I: Ich habe gar nicht so viel von dort aus gemacht, weil ich mir eh keine Hoffnung gemacht  
32 habe, muss ich ehrlich sagen.

33 **L: Dann ist eigentlich erst nach der Haft die Arbeit wieder konkret zum Thema geworden?**

34 I: Ja, sofort nach der Haft, ab dem ersten Tag.

35 **T: Also, aber abgesehen von dem, was du gesagt hast mit diesen Telefonaten, hast du dich**  
36 **sonst noch irgendwie vorbereitet?**

37 I: Ja mit was?

38 **T: Eben zum Beispiel hast du erzählt mit Dossiers zusammenstellen?**

39 I: Ja, dieser Typ war einmal in zwei Wochen für eine Stunde, also so war es bei mir. Und  
40 musst irgendetwas zusammenstellen, das ist noch schwierig oder.

41 **T: Also waren auch die zeitlichen Ressourcen nicht so vorhanden von den Angestellten?**

42 I: Nehme ich an, ja. Dass sie einfach zu wenig Zeit hatten. Die haben wahrscheinlich irgendein  
43 Zeitfenster für jeden Häftling, ich habe keine Ahnung wie viele Leute dort gesessen sind in  
44 diesem Vollzug und das in Anspruch genommen haben, aber ja. Wahrscheinlich zu wenig  
45 Ressourcen, wahrscheinlich auch zu wenig Motivation, Alltagsbusiness, oder. Ja.  
46 Also viel profitieren davon konnte ich nicht, nein. Mein Dossier war eine Katastrophe danach.  
47 Dazuhin meine ganzen, was ich gehabt habe an Dokumenten, an irgendwelchen Zeugnissen

48 und so, das war gar nicht dort. Das ist irgendwo weiss ich nicht wo gewesen. Bis das mal  
49 zusammengetrieben hast, ist ja, ist nicht so einfach.

50 **L: Und hast du sonst irgendwelche persönlichen Eigenschaften, die du mitgebracht hast,**  
51 **die die Arbeitssuche nach oder während der Haft beeinflusst haben? Du hast dort in der**  
52 **Schule mal gesagt, du hast wirklich gewollt oder in der Haft ist dir wirklich klar geworden,**  
53 **du willst wirklich. Wie ist es so zu dieser Einstellung gekommen?**

54 I: Ja, entweder mache ich es oder ich (sterbe) [REDACTED] dort drin. Punkt.

55 **L: Und warum denkst du, dass dies anderen wie nicht gelingt?**

56 I: Verschieden, würde ich sagen. Motivation, die fehlt. Alles schwarz sehen. Hilfestellungen  
57 nicht in Anspruch nehmen, die es gibt. Also du kannst sie nur erhalten, wenn du sie auch  
58 willst. Und wenn du nichts machst, viele wollen nichts mehr zu tun haben mit solchen Leuten  
59 und hören auf und machen es selbst und. Deliktrelevant natürlich auch, würde ich mal sagen.  
60 Keine Ahnung, ich kann es auch nicht beurteilen, aber wenn du offen und ehrlich an eine  
61 Jobstelle läufst und sagst, ich habe einen totgeschlagen oder sagst ich ging einbrechen ist das  
62 wahrscheinlich noch ein Unterschied oder. Wer von beiden dann den Job erhalten wird. Und  
63 ich habe einfach die Motivation gefunden in dem «hey, ich will nie mehr hier drin landen»,  
64 ich habe 400 Insassen neben mir gehabt und 200 davon sitzen immer noch dort und werden  
65 die nächsten 30 Jahre noch dort sitzen. Will ich auch die nächsten 30 Jahre noch dort sitzen?  
66 [REDACTED] Oder ich mache es und ziehe es durch  
67 und habe vielleicht Glück. Und ich hatte Glück gehabt.

68 **T: Und jetzt in Bezug auf Arbeitssuche nach der Haft. Hast du Herausforderungen erlebt?**

69 I: Wie meinst du? Was für Herausforderungen?

70 **T: Also jetzt mal ganz generelle Sachen, wo du wie gefunden hast, die waren hinderlich?**

71 I: Ich habe fünf Jahre Probezeit erhalten zu meiner Haftzeit, das ist die Höchststrafe, es gibt  
72 keine grössere Probezeit. Dazuhin habe ich ein Jahr mit Bewährungsaufgaben gehabt, heisst,  
73 einmal ein Therapiegespräch im Bewährungs- und Vollzugsdienst in Altstetten, einmal ein  
74 Sozialarbeitergespräch im Bewährungs- und Vollzugsdienst Altstetten, einmal ins  
75 Drogenlabor, Drogentests abgeben. Das sind drei oder zwei, ein Standort da, ein Standort da.  
76 Drei Mal in der Woche musst du hingehen. Geh mal an ein Bewerbungsgespräch und sag  
77 dem Typ dort: «Schauen Sie, ich bin drei Mal weg in einer Woche», wer gibt dir einen Job?  
78 Niemand. Dazuhin, ich meine, was habe ich? Ich habe einiges gearbeitet in meinem Leben.  
79 Ich habe alles gemacht. Ich habe als Maurer gearbeitet, ich habe Klimaanlage eingebaut  
80 europaweit sogar, ich habe als Kleinkinderzieher das Praktikum gemacht, ich habe als Koch  
81 gearbeitet, ich habe als Automechaniker gearbeitet, ich habe im Strassenbau gearbeitet.  
82 Alles temporär. Möbelpacker habe ich gearbeitet, temporär. Ich habe nie irgendwo ein  
83 Zeugnis oder respektive ein Ausbildungspapier. Ich habe schon ein Zeugnis für meine  
84 Arbeitseinsätze, aber kein Zeugnis oder so. Und wenn du dann dort hin läufst ohne wirklich  
85 ein Zeugnis in der Hand, inklusive einem Strafregisterauszug, der vier Seiten lang ist. Wird es  
86 schwierig. Und ich war halt von Anfang an auch ehrlich. Ich habe von Anfang an gesagt:  
87 «Schau, so ist es halt.» Das bin ich, das ist meine Vergangenheit. Entweder gebt ihr mir die  
88 Chance oder gebt sie mir nicht. Und da kommen Ängste auf, kann ich so einen anstellen,  
89 kommt er klar im Team, kommt er klar mit meinen Mitarbeitern, was ist, wenn etwas geklaut  
90 wird, was ist, wenn etwas wegkommt, was ist wenn etwas so grosses passiert, dass es in den  
91 Medien landet? Ist es ein Imageschaden? Und so weiter, und so weiter. Ich habe bei der  
92 [REDACTED] mich beworben, die hoch anprangern auf der Webseite, dass sie zur Integration  
93 dastehen. Ich bin dort zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden und im dritten Satz  
94 anhören: «aber wenn da dann irgendetwas wegkommt oder geklaut wird, müssen Sie damit  
95 rechnen, dass sie dann der erste sind, der wahrscheinlich im Büro landet vom Chef oder

96 verdächtigt wird.» Auch wenn ich die Stelle erhalten habe, «figged eu», ich will nie im Leben  
97 bei euch eine Stelle annehmen, wenn ich schon mit diesen Vorurteilen muss im  
98 Bewerbungsgespräch konfrontiert werden. Das sind Sachen, wo ich dann nein gesagt habe.  
99 Und ich bin häufig gar nicht eingeladen worden. Autoprüfung bin ich gesperrt worden mit  
100 meinem Dossier. Kostet ein paar Franken die Autoprüfung. Hätte ich machen können, hätte  
101 ich wahrscheinlich mehr Chancen auf andere Jobs gehabt, aber ich war gesperrt gewesen.  
102 Also auch da, in meinem Fall hast du die Möglichkeit auf Temporärjobs, irgendwelche  
103 Hilfsarbeiterstellen auf der Baustelle. Das sind oftmals Jobs, wo du schweizweit irgendwo  
104 stationiert wirst. Da auf einer Baustelle, dort auf einer Baustelle, da kommt du teilweise nur  
105 mit dem Auto hin am Morgen früh, wenn du keine Autoprüfung hast, bist du geliefert. Das  
106 waren sicher Hindernisse in dem Ganzen, ja.

107 **L: Hast du nebst dem, wo du schon erzählt hast, sonst noch Vorurteile oder**  
108 **Diskriminierungen erlebt beim Bewerbungsprozess?**

109 I: Ich wurde gar nie eingeladen.

110 **L: Würdest du dies schon darauf zurückführen?**

111 I: Wahrscheinlich ja.

112 **L: Worauf konkret?**

113 I: Ja, ich weiss auch nicht. Was würdest du machen, wenn du eine Bewerbung erhältst, in  
114 welcher steht, in den letzten drei Jahren bin ich in der Pöschwies gesessen?

115 **L: Das hast du so konkret darauf geschrieben?**

116 I: Ja. Ich weiss es selber nicht, wäre ich ein Arbeitgeber, wie ich darauf reagieren sollte. Aber  
117 Pöschwies ist kein einfacher Name in diesem Zeug und wahrscheinlich sind da schon viele  
118 Gedanken bei denen eingeflossen, dass die gedacht haben, den laden wir gar nicht erst ein.

119 Ich wurde so gut wie nie eingeladen, ich wurde bei [REDACTED] eingeladen einmal und glaube  
120 einmal bei einem Temporärbüro, wo es um eine Stelle gegangen ist im Nachtlager,  
121 Nachtschicht Lebensmittelmässig, so Kühllager und so weiter. Und dort war es halt keine  
122 Autoprüfung, kannst du vergessen und sonst bin ich nie eingeladen worden. Und ich muss

123 ehrlich sagen, ich hatte einfach das Glück, respektive ihr kennt ja das Temporärbüro  
124 time2work, wo dann für mich zuständig gewesen sind für mich. Auch diese haben nichts  
125 gefunden. Bis die Anfrage von Andrea reingekommen ist mit dem Verein Gefangene helfen  
126 Jugendlichen und wo sie einfach das Gefühl hatten, ich wäre der einzige, der das umsetzen  
127 könne. Und ich bin darauf angesprungen und habe es gemacht. Und das war auch mein  
128 Glück. Es ist per Zufall, einfach reines Glück, nicht allzu lange nach meiner Entlassung passiert  
129 und sonst wäre ich wahrscheinlich heute noch am Suchen, keine Ahnung.

130 **T (12:54): Das ist gerade eine gute Überleitung. Unsere nächste Frage wäre, hast du mit**  
131 **deinem aktuellen Arbeitgeber über deine Haftstrafe gesprochen. Das ist ja relativ**  
132 **offensichtlich in deinem Fall, aber unsere Frage ist jetzt, würdest du generell anderen**  
133 **Leuten empfehlen, die in Haft waren, dass sie trotzdem transparent umgehen, dass sie**  
134 **einmal im Gefängnis gewesen waren?**

135 I: Phu. Schwierig. Meine ehrliche Meinung, **Transparenz ist immer gut. Strategisch nein.**

136 **T: Weisst du vielleicht von anderen Kollegen oder Leuten, die in Haft gewesen waren, die**  
137 **es auch transparent gemacht haben? Oder was sie für Erfahrungen machten?**

138 I: Nein. Weniger, weil erstens habe ich zu den meisten den Kontakt abgebrochen, ich habe  
139 mit den meisten gar nichts mehr zu tun. Viele die sind weg, die sind im Ausland. Die, die  
140 Glück hatten, bei den meistens, die ich kenne, die irgendwie schnell wieder einen Jobeinstieg  
141 gefunden haben, ist Vitamin B. Also Kontakte zu irgendwo hin und sonst muss ich  
142 ehrlicherweise sagen, keine Ahnung.

143 **L: Und hat es von der Seite von der Justiz sonst noch Unterstützungsangebote gegeben, die**  
144 **dich bei der Arbeitssuche unterstützt haben? So time2work mässig und Bewährungshilfe?**

145 I: Nein.

146 **L: Hätte es etwas gegeben, was du dir gewünscht hättest von Seiten der Justiz, wie sie dir**  
147 **hätten helfen können?**

148 I: Ja, mehr auf das eingehen, auf die Arbeitssuche, auf die Zukunft, auf die Gegenwart.  
149 Anstelle davon immer eingeladen zu werden ein Jahr lang und immer über meine  
150 Vergangenheit sprechen zu müssen, würde ich sagen. Hätte mir sicher mehr gebracht in  
151 dieser Beziehung. Es wurde nichts gemacht, ohne Witz es ist nichts gemacht worden von  
152 seitens der Justiz in dem Sinne von meinen Bewährungsaufgaben. Ich habe das  
153 Therapiegespräch machen müssen, das sind Therapiestunden, wo ich das gemacht habe, was  
154 ich schon in der Pöschwies gemacht habe, also über meine Vergangenheit gesprochen.  
155 Wichtig, absolut wichtig, absolut muss auch sein die Vergangenheit aufzuarbeiten  
156 irgendwodurch, habe ich auch gemacht, habe ich schon in der Pöschwies freiwillig  
157 angefangen. Ich wurde nicht zu einer Therapie verpflichtet, ich bin gerichtlich nie zu Therapie  
158 verurteilt worden. Es wurde zwar abgeklärt über ROS-Abklärung, ob ich eine Therapie  
159 machen müsste. Konnten sie mir nicht anhängen, weil ich keine gerichtliche Verurteilung  
160 dafür erhalten habe. Trotzdem habe ich mich freiwillig darauf eingelassen während der  
161 Pöschwies. Habe über meine Vergangenheit gesprochen, habe meine Vergangenheit  
162 therapeutisch wie für mich selber aufgearbeitet. Im Nachhinein draussen bei der  
163 Bewährungsvollzugsdienst, bei der Bewährungshilfe null, also da machst du genau das  
164 gleiche wieder. Es ist null auf die Gegenwart eingegangen worden, es ist null auf die Jobsuche  
165 eingegangen worden, null auf Bewerbungsdossier Zusammenstellung eingegangen, null nix.  
166 Das Einzige, was ich da gutschreiben kann, ist die Schuldensanierung, [REDACTED] Mehr nicht. Und  
167 das Einzige, was ich gutschreiben kann, staatlich gesehen, ist, dass die ersten drei Monate  
168 per RAV Gelder bekommst, wenn du über ein Jahr im Knast gesessen bist. Nützt dir aber  
169 nichts, wenn du in der zweiten Woche, nachdem du raus bist, das Pfändungsamt am Start  
170 hast.

171 **T: Darf ich zum Verständnis zurückfragen, was bedeutet ROS?**

172 I: Risikoorientierte Abklärung. Das ist eine Abklärung, ob du gefährlich bist, ob du rückfällig  
173 bist, ob du gewalttätig bist, ob man dich überhaupt rauslassen kann, ob man dir einen 59,  
174 einen 64 geben muss. Wird anhanden eines PC-Systems gemacht, das heisst, ich bin 25/26  
175 gewesen, als diese ROS-Abklärung vollzogen worden ist. Da werden Daten hinzugezogen, die  
176 teilweise mit 13/14 über irgendwelche psychiatrischen Gutachten, die gemacht wurden,  
177 genommen werden, also absolut realitätsfremd, wenn man es so sagen will.

178 **T: Und 69/64 meinst du Gesetzesartikel?**

179 I: 59 ist kleine Verwahrung, 64 grosse Verwahrung, da kommst du nie mehr raus. 59 wirst du  
180 alle fünf Jahre begutachtet, nach fünf Jahren sagt der Richter, das entscheidet ein Richter  
181 und ein Gutachter, kann man dich rauslassen oder nicht, kannst du nach den ersten fünf  
182 Jahren vergessen. Niemand nimmt das Risiko auf sich, kann man so einen, der verwahrt  
183 wurde, rauslassen, also ist aus den fünf schonmal zehn geworden.

184 **T: Wir haben noch die Frage, die du vorher schon angesprochen hast mit den**  
185 **Therapiegesprächen, die du hast, welche du ja auch mit deiner aktuellen Arbeit schauen**  
186 **musst, wie du dies vereinbarst, aber gibt es noch andere Sachen, wo jetzt der Verein**  
187 **beachten muss aufgrund von deiner vergangenen Haftstrafe abgesehen von den Terminen?**

188 I: Nein, ich [REDACTED] bin [REDACTED] nicht verpflichtet, also es steht im Vertrag, dass ich  
189 Therapiestunden machen muss. [REDACTED]

190 L: Also das ist im Vertrag zwischen dir und Andrea?  
191 I: Ja, [REDACTED] Wenn ich keine Therapiestunden haben möchte, dann  
192 mache ich sie nicht, [REDACTED]. Ich mach das insofern einzig und alleine für mich, [REDACTED]  
193 [REDACTED] Ich mach meine  
194 Therapiesgespräche nicht für den Verein, ich mach diese für mich und wenn ich sie brauche  
195 und wenn ich es für mich nicht als richtig empfinde, dann lasse ich es aus.  
196 **T: Also alle externen Termine, die du jetzt hast, ist eigentlich alles etwas, was der Verein**  
197 **von dir möchte?**  
198 I: Inwiefern extern?  
199 **T: Also alle Therapiestunden extern, die du jetzt so machst, das ist eigentlich alles der**  
200 **Verein, der sich das wünscht?**  
201 I: Das ist der Verein, der sich das nachdem sie mich kennengelernt haben und ich ihnen die  
202 Augen geöffnet habe, wenn ich ehrlich bin, weil da viel zusammenhängt oder. Und es auch  
203 richtig ist. Ich finde es richtig, dass sie das so umsetzen, aber spezifisch musst du jeden  
204 Menschen einzeln betrachten. Und ich habe das gemacht ein Jahr lang, ich bin an diese  
205 Therapiesgespräche, ich habe Supervisionen gemacht, alles mögliche. Supervisionen gehe ich  
206 auch heute noch, Therapie ist, das ist meine persönliche Ansicht, und ich bin seit meinem 10.  
207 Lebensjahr konfrontiert mit Therapeuten, Psychiatern und so weiter. Und ich habe noch nie,  
208 und ich bin heute 30, noch nie das Richtige gefunden. [REDACTED]  
209 [REDACTED] Wenn ich dort hin gehe, lustlos, dann nützt es niemandem etwas.  
210 [REDACTED]  
211 **T: Und noch kurz zu dem, was du von der Haft auferlegt bekommen hast, dieser**  
212 **Drogentest, welchen du auch einmal bei einem Schulbesuch erwähnt hast, ist das auch**  
213 **etwas, was du noch machen musst?**  
214 I: Ich bin frei, ich bin aus der Probezeit, ich bin aus der Bewährungsstrafe, ich bin frei. (21:07)  
215 Das einzige, was ich noch habe, ist die Schuldensanierung, die aber auf freiwilliger Basis über  
216 mich läuft. Müsste ich aber nicht nehmen. Was zum Beispiel auch ein Problem ist, dass sie  
217 freiwillig gemacht wird. Die wird nicht auferlegt, die kann man freiwillig angehen oder eben  
218 nicht. Ich habe es gemacht und es ist auch gut so und das andere ist einfach mein Problem  
219 mit Frankreich, da weiss ich aber nicht mehr Bescheid, sollte ich vielleicht einmal nachfragen,  
220 dass ich dort eine Einreisesperre habe. Irgendwelches Zeug noch offen, aber sonst, ich bin  
221 frei, ich habe nix mehr damit am Hut, ich bin absolut probezeitfrei, Bewährung bin ich frei,  
222 ich bin durch.  
223 **T: Und während der Probezeit musstest du aber diese Termine wahrnehmen?**  
224 I: Musst du, sonst gehst du zurück in den Knast.  
225 **T: Einmal pro Woche?**  
226 I: Ja, zwei Mal, je nach dem, ich weiss auch nicht wie das bei einem der vielleicht eine  
227 schwerwiegende Straftat gemacht hat, ist das vielleicht ein bisschen anders als bei mir. Ich  
228 hatte zwei Termine, die ich jede Woche wahrnehmen musste. Klar, wenn ich dann vorgängig  
229 gesagt habe, ich kann nicht an diesem Tag, konnte ich es verschieben. Habe ich drei vier Mal,  
230 wäre ich jetzt unabgemeldet nicht gegangen, dann hätte es eine Haftrückversetzung gegeben  
231 in den geschlossenen Vollzug, wo ich meine Endstrafe hätte absitzen müssen.  
232 **T: Also einmal Drogentest einmal Therapiesgespräch?**  
233 I: Einmal Therapiesgespräch, einmal Sozialarbeitergespräch und einmal Drogentest.  
234 T: Ah, dann sind es sogar drei.  
235 **L: Und hast du dein privates Umfeld nebst denen Unterstützungsangebote als**  
236 **unterstützend erlebt? Familien, Freunde, Vitamin B.**  
237 I: Ja, also meine Pflegefamilie.

238 **L: Und inwiefern konnten sie dich unterstützen? Also in Bezug auf die Arbeitssuche? Sorry,**  
239 **das habe ich glaube ich nicht gesagt. (23:10)**

240 I: Wenig in diesem Sinne. Ich wollte ihnen auch nicht zur Last fallen. Klar, ich konnte dort hin  
241 gehen und wie stellt man oder wie ist es strategisch am besten ein Dossier  
242 zusammenzustellen? Auf dieser Ebene mega, und natürlich in meinem Job, in dem ich  
243 mache, da habe ich natürlich enorm viele Erfahrungen aus höchst professioneller Ebene  
244 mitnehmen können in den Verein, wo ich den Verein glaube ich auch mitentwickelt habe,  
245 aber davor, ja null. Eben höchstens in der Zusammenstellung von Dossiers.

246 **T: Und gibt es eine Art von Unterstützung, die dir gefehlt hat, also die du dir gewünscht**  
247 **hast?**

248 I: Ich weiss es nicht. Die Frage ist, was die überhaupt machen können. Auf Bewährungs- und  
249 Vollzugsdienst heruntergebrochen. Was können sie mehr machen? Was dürfen sie überhaupt  
250 mehr machen? Ich würde sagen, mehr darauf eingehen auf wie gehst du vor, bei der  
251 Bewerbungssuche, wie stellst du dir dein Zeug zusammen? Dazuhin arbeiten dort Menschen  
252 im Bewährungs- und Vollzugsdienst, die sind schweizweit vernetzt. Schweizweit. Da wird  
253 alles ausgetauscht, «zügs und sache». Warum geht man da nicht mehr auf irgendwelche  
254 Arbeitsstellen oder irgendwelche Arbeitssuche ein für Ex-Häftlinge, wieso ist mir nie  
255 irgendetwas gesagt worden oder mitgegeben worden auf den Weg, nichts, null. Das hätte ich  
256 mir mehr gewünscht. Es ist nur immer auf der Vergangenheit herumgehackt worden, nie auf  
257 der Gegenwart, nichts, null. Also in meinem Fall, ich weiss nicht, wie es bei anderen ist. Ich  
258 mag mich jetzt nicht daran erinnern, ich habe mir das alles selber im Endeffekt  
259 schlussendlich aufgebaut was heute da ist.

260 **L: Und wenn es dann zu einer Anstellung kommt, was würdest du sagen, hat der**  
261 **Arbeitgeber für eine Bedeutung für einen ehemaligen Gefangenen bei der**  
262 **Wiedereingliederung?**

263 I: Im Endeffekt ist es der Arbeitgeber. Und der Ex-Häftling hat einfach das zu machen, was er  
264 zu machen hat, ganz einfach. Es ist in den Augen des Arbeitgebers und in seiner Philosophie,  
265 wie er mehr auf den eingeht, will er mehr Einzelgespräche führen, will er mehr sonst abholen  
266 in was auch immer. Aber im Endeffekt ist er der Arbeitgeber. Gibt er ihm die Chance, hat sich  
267 der Arbeitnehmer dazu zu verpflichten, das zu machen, was in dieser Firma vonstatten gehen  
268 sollte. Wenn ein Arbeitgeber herausfiltern kann, weil er halt genug Empathie empfinden  
269 kann oder was auch immer, dass das ein Ex-Häftling ist und irgendwelche sonstige Probleme  
270 mit sich trägt, ist es sicher eine schöne Sache und Art und Weise, wenn er ihn vielleicht  
271 versucht, mehr abzuholen, als er das vielleicht bei anderen Häftlingen (AN gemeint vrmtl.)  
272 machen würde, aber sonst bin ich der Meinung, der ist der Arbeitgeber, er gibt einem den  
273 Job, er gibt einem Geld, der Arbeitnehmer hat sich dem anzupassen. Und ob du jetzt ein Ex-  
274 Häftling bist oder nicht, spielt keine Rolle. Du bist in der öffentlichen Gesellschaft. Im  
275 gesellschaft-öffentlichen Arbeitsspektrum. Wer da darauf eingehen müsste, ist  
276 absolut die Bewährungs- und Vollzugsdienste. Entweder finden die irgendwelche Sachen  
277 raus, um irgendwelche Stellen anbieten zu können, um einen Ex-Häftling  
278 wiedereinzugliedern. Sprich einer, der zehn Jahre in der Kiste war, der kann nicht von Null auf  
279 Hundert Mauern bauen gehen. Der bricht dir nach zwei Wochen zusammen, weil er sich das  
280 nicht gewohnt ist, weil er damit nicht klarkommt, morgens um fünf aufzustehen. 150 Tonnen  
281 Stein herumzutragen über den ganzen Tag hinweg und am Abend kommst du nach Hause,  
282 bist tot müde, gehst wieder ins Bett. Dass man da Stellen versucht aufzubauen, die vielleicht  
283 einen Ex-Häftling langsam in den Arbeitsprozess einsteigen lässt, mit keine Ahnung 20, 30,  
284 50% und dann das rauf und das beobachtet über solche Stellen. Aber du kannst niemandem,  
285 du kannst keinem einzigen Arbeitgeber in der normalen Gesellschaft das auferlegen wollen,

286 das ist nicht seine Verpflichtung. Schluss und einfach. Es ist einfach aus reinem Goodwill,  
287 wenn er so einem eine Chance gibt und das hat sich jeder Gefangene/Ex-Kriminelle auch  
288 selber zuzuschreiben.

289 T: Hast du noch eine Frage, Lisa?

290 L: Nein, ist gut, danke.

291 **T: Wir haben jetzt mit unseren Fragen, die wir vorbereitet haben, sind wir schon durch,  
292 aber uns ist noch wichtig zum Abschluss, ob wir noch etwas nicht angesprochen haben, du  
293 aber noch wichtig fändest zu sagen zu diesem Thema Arbeit?**

294 I: Ja, es ist schwierig zu sagen. Es ist sehr schwierig für mich zu sagen, weil ich, keine Ahnung,  
295 einfach mittlerweile zu viel Erfahrung habe in diesem ganzen Prozess. Ich sehe es ja bei uns  
296 selber im Verein, ich muss ja die Leute rausfiltern, die bei uns ja nur schon irgendwie die  
297 Möglichkeiten bekommen sollten, eine Stelle anzustreben. Und ich habe fünf bis acht  
298 Bewerbungsgespräche durchgeführt seit dem ich in diesem Verein arbeite, Ex-Häftling. Und  
299 da konntest du einen, wenn überhaupt, davon brauchen und da muss vorgängig einfach  
300 schon gearbeitet werden im Vollzug. Es muss schon im Vollzug auf das irgendwie gearbeitet  
301 werden. Muss nicht von Anfang an sein, keine Ahnung, das kommt immer ein bisschen auf  
302 die Haftstrafe an, wie lange, wie viele Jahre, was ist, was für Delikte stehen dahinter, was für  
303 Beziehungsfelder stehen dahinter, familiär und so weiter in der Schweiz und da Strategien  
304 entwickeln und das schon in der Haftzeit. Also Minimum ein Jahr bevor ein Häftling die  
305 Chance hat, von einem geschlossenen Vollzug in ein Arbeitsexternat oder in einen offenen  
306 Vollzug oder sogar frei entlassen zu werden, muss da drauf eingegangen werden. Und da  
307 muss die Möglichkeit geboten werden mit Schnuppertagen, mit unanonymisierten  
308 Gesprächen und wenn es halt sein muss, mit begleiteten Bewerbungsgesprächen. Dann muss  
309 halt ein Sozialpädagoge oder Arbeiter aus dem Vollzug mitgehen mit diesen Leuten  
310 und die begleiten. Aber da muss Minimum ein Jahr schon während der Haftzeit darauf  
311 vorbereitet werden. Dazu muss das Wohnungsumfeld und all das Zeug deklariert werden, ich  
312 meine, das Einzige, das ich gehabt habe in dieser Sache ist einfach, ich konnte zu meiner  
313 Schwester gehen. Und ich habe von Anfang an gewusst, wenn ich das nicht kann, gehe ich ins  
314 Team 72 und das bringt mir nichts, in meiner Ansicht. Da  
315 bist du genau wieder mit dem Gleichen konfrontiert von Anfang an und das ist nicht gut. Da  
316 müssen Strategien entwickelt, die es nicht gibt und ich kann euch auch nicht sagen, wie diese  
317 entwickelt werden sollen. Da muss viel viel vorher darauf eingegangen werden, was da  
318 gemacht wird. Ich meine sind wir ehrlich, ich bin kalt auf die Strasse gestellt worden. Ich bin  
319 zu knapp 40 Monaten verurteilt worden, nach zwei Jahren Haft habe ich den offenen Vollzug  
320 beantragt. Ich bin der Einzige von all meinen Mittätern gewesen und obwohl ich nicht der  
321 Schlimmste von allen gewesen bin, habe ich meine Haftstrafe insgesamt alles eigentlich im  
322 geschlossenen und dazu noch im höchsten Hochsicherheitsgefängnis von der Schweiz  
323 absitzen musste. Als ich dann den Antrag auf offenen Vollzug gestellt habe, sind sie zu mir ins  
324 Gefängnis gekommen, nach dem vierten Mal schreiben, bei dem ich denen persönlich einen  
325 von Hand geschriebenen Brief geschrieben habe. Dann haben sie gesagt: «Schauen Sie, Herr  
326 S., wir stellen Ihnen diesen Deal zu Verfügung: Sie binden sich an unsere Auflagen, wir zahlen  
327 Ihnen drei Jahre lang nach Ihrer Haftzeit, also nach Ihrer Zweidrittel-Entlassung, bedeutet  
328 nach guter Führung per Zweidrittel entlassen, ein betreutes Wohnung inklusive einer  
329 Lehrstelle. Sie haben sich drei Jahre lang zu unseren Auflagen zu verpflichten, welche der  
330 Pöschwies angepasst worden sind. Machen Sie das nicht, sitzen Sie ihre ganze Haftstrafe hier

331 in der Pöschwies ab ohne Chance auf vorzeitige Entlassung per Zweidrittel, auch wenn alles  
332 tadellos läuft.» Das war mein Deal, den sie mir angeboten haben. Ich bin im ersten Moment  
333 darauf eingegangen und habe gesagt: «Okay, ich schaue mir das betreute Wohnen an.». Ich  
334 bin ins betreute Wohnen gegangen und wie es der Zufall so wollte, bin dort hineingegangen  
335 und der Erste, der mir entgegengelaufen kann, war ein vierzigjähriger Familienvater, der  
336 Jahre lang Kunde bei mir gewesen ist in Sachen Kokainverkauf, blöderweise. Kaum, bin ich  
337 dort weggegangen, ist er zu der Leitung gegangen und hat das dann erzählt. Ich bin kaum in  
338 der Pöschwies zurück gewesen nach weiss ich nicht wieviel Stunden Fahrt in den  
339 Handschellen, da konnte ich schon wieder antraben beim Sozialarbeiter, der mir das erzählt  
340 hat und gesagt hat: «Wahrscheinlich wird das nicht funktionieren, wir müssen nun eine  
341 andere Dings suchen.». Und dann bin ich in meine Zelle zurück und habe mir irgendwie 24  
342 oder 48 Stunden den Kopf zerbrochen, was ich jetzt machen soll. Und dann habe ich wieder  
343 einen Brief geschrieben, einen vierseitigen per Hand: «Warum ich euren Deal nicht  
344 annehme, was ich für mich persönlich die besseren Optionen finde» und gleichzeitig wieder  
345 den Zweidrittel beantragt inklusive Beantragung auf die letzte Zeit im offenen Vollzug. Und  
346 innerhalb von zwei Wochen bekomme ich eine Antwort – ich bekomme den Zweidrittel, ich  
347 bekomme den offenen Vollzug und dann ist gut. Also ich weiss nicht, was da an Spielen  
348 gespielt wird. Ich weiss nicht, was das denen gebracht hat, warum drohen sie mir, warum  
349 erpressen sie mich fast mit einem Angebot, entweder du machst das oder du bekommst das  
350 und ich nehme es nicht an, schreibe denen einen vierseitigen Brief und plötzlich kehrt sich  
351 das Ganze. Verstehe ich nicht, aber das waren meine Optionen, als ich inhaftiert war und im  
352 Endeffekt habe ich mich vielleicht auch mit meiner Entscheidung auf meine eigenen Füsse  
353 gesetzt und es ist das Richtige gewesen, was ich gemacht habe. Aber da muss anders  
354 geregelt werden, das geht nicht so, das ist nicht gut.

355 **T: Jetzt bist du ja eigentlich auf der Seite des Arbeitgebers, wenn du**  
356 **Bewerbungsgespräche führst. Und jetzt hast du ja gesagt, sechs von sieben oder fünf von**  
357 **sechs kann man nicht brauchen. Magst du das sagen, was heisst für dich 'nicht brauchen'**  
358 **oder warum nicht?**

359 I: Schwierig, ich will ja niemanden schlecht reden. Aber in erster Linie bin ich kein  
360 Arbeitgeber, der irgendeinen anstellt, damit er Pflastersteine setzen gehen kann oder was  
361 auch immer – keine Temporärstellen, keine Baustellen, nichts. Bei uns geht es darum, dass  
362 du jeden Tag vor 30, 40 Schüler hin, du stehst vor Fachpersonen hin, du hast mit  
363 Psychologen, Psychiatern, Therapeuten, Lehrern, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Kindern,  
364 Schülern zu tun – durch's Band alles verschieden. Wenn ich Bewerber haben, die zu mir  
365 kommen in mein Büro in der S.-Strasse und sagen, sie seien geheilt und reflektiert; die  
366 Besten und alles und ich danach - also ich bin ja nicht blöd, ich weiss schon, wie man  
367 Recherche. betreibt – auf Tiktok sehe, wie sie sich gegenseitig per [redacted] und auf  
368 übelste Art und Weise unter der Gürtellinie gegenseitig beschimpfen gehen und eigentlich  
369 das, was sie vorher waren in diesem Knast glorifizieren: «Ich habe zehn Jahre lang da  
370 gegessen, ich habe fünf Jahre lang dort gegessen, ich bin der Geilste.», die kann ich nicht  
371 brauchen. Den kann ich auch nicht als Pflastersteinbauer brauchen, ganz einfach. Und es tut  
372 mir Leid, aber es ist ein Fakt und wenn ich wollen würde, könnte ich euch alles (zeigt auf  
373 Handy) festlegen. Ich habe von diesen sechs, sieben Bewerbungsgesprächen fünf wieder  
374 gefunden auf Tiktok und das sind zwischen 25- und 45-jährige Leute, die durch's Band unter  
375 der Gürtellinie Sachen abziehen [redacted]  
376 [redacted] denn da weisst du nicht, kommt er am

377 Morgen, ist Verlass auf ihn, pöbelt er meine Mitarbeiter an, klaut er Zeug, was auch immer  
378 und so weiter und sofort. Und das macht halt das Ganze auch schwierig und viele von diesen  
379 Arbeitgebern wissen das auch.

380 **L: Also würdest du sagen, dass es zum Teil auch gar nicht am Arbeitgeber, sondern auch an**  
381 **der Person selbst liegt?**

382 I: Fakt. Jeder Mensch ist für sich selbst verantwortlich. Als Kind okay, da sind deine Eltern für  
383 dich verantwortlich, okay. Bist du achtzehn, Minimum achtzehn oder spätestens, hey dann  
384 bist du selbst verantwortlich, was du machst. Und wenn du dich nicht auf solche Sachen  
385 einlassen kannst, wenn du nicht beginnst zu checken, was die Realität ist, was wir für  
386 Realitäten da in der Schweiz haben und was da gemacht werden muss, dass du ein normaler  
387 Leben führen kannst, dann liegt das bei der Person persönlich, da kann kein Arbeitgeber  
388 etwas dafür. Das ist meine Ansicht, ich gebe gerne Menschen eine Chance, aber ich will  
389 Menschen eine Chance geben, die das auch wollen. Wenn ich einen vor mir habe, dass das  
390 einfach nur reine Dings ist/. Keine Ahnung, ich habe Leute gehabt, die sich bei uns bewerben,  
391 noch nicht einmal vor Gericht gewesen sind, einfach, damit sie irgendwie ihr Image  
392 aufbessern können. Und ich habe das lange genug  
393 bei mir selbst erfahren müssen, so funktioniert es. Also ich bin mir todsicher, dass es halt  
394 leider doch auch ganz oft an der Person selbst liegt. Dem Arbeitgeber nützt es nichts, jedem  
395 eine Chance zu geben, alles aufzuarbeiten, alles zu machen, diese Verträge auszuhebeln, das  
396 Zeug einzuzahlen, keine Ahnung, Altersvorsorge und was da alles gemacht werden muss,  
397 dass er zwei Monate später wieder abhaut oder nicht mehr kommt, weil er keinen Bock  
398 mehr hat oder weil er Drogen dealen geht, weil er 150'000 Franken im Briefkasten an  
399 Schulden hat und das Gefühl hat, mit dem Drogenhandel kommt er schneller da hinaus und  
400 dann erwischt wird. Das ist die Realität, es tut mir Leid gegenüber jedem ehemaligen  
401 Häftling, auch wenn ich einer von denen bin.

402 So funktioniert es, ja, das ist das, was ich auch schade finde, oder was ich auch bereue, dass  
403 ich das nie von Anfang an gelernt habe. Dass mir das von Anfang an nie einer eingetrichtert  
404 hat: «Mach das und mach das, dann kommst du so vorwärts im Arbeitsleben.» Nein, hat mir  
405 niemand, meine Familie nicht, meine Lehrer nicht, niemand, also habe ich es cool gefunden,  
406 mit diesen Idioten auf der Strasse herumzuhängen, was dazu geführt hat, dass ich am Schluss  
407 in dreissig verschiedenen Institutionen gehängt bin und nichts daraus geworden ist. Und im  
408 Endeffekt liegt es an mir selbst, auch wenn die mir das nicht eingetrichtert haben, ich bin  
409 sechzehn, siebzehn, achtzehn/. Klar, die Adoleszenz ist noch dabei zu wirken und alles  
410 blibliablu, aber irgendwo weisst du trotzdem, was recht und gut ist. Entweder du machst es  
411 oder du machst es nicht. Es gibt Spätsünder, klar, ich bin vielleicht auch ein bisschen ein  
412 Spätsünder gewesen, aber ich würde sagen, durch die richtige Intervention würdest du auf  
413 diese Wege geleitet, wenn das nicht stattfindet, dann hängst du halt wieder mit denen ab,  
414 die du als cooler ansiehst und dann endest du halt irgendwann so und das hat man sich dann  
415 im Endeffekt trotzdem selbst zuzuschreiben,

416 **T: Ist das dann vielleicht auch etwas, das jetzt in den Institutionen noch gemacht werden**  
417 **könnte, so auch diese, nennen wir es persönlichere Begleitung, also so diese Aufklärung?**

418 I: Absolut, aber die Kapazität gibt es nicht, das ist unmöglich, die Kapazität herzustellen, du  
419 kannst doch nicht auf alle diese Leute eingehen. Schau, ich kann mich erinnern an denn  
420 Plantanenhof zum Beispiel, oder das A-Basel, sowie das Jugendheim 'Braudessenberg' (?) in  
421 Biel – durch das Band das Gleiche: Da kommst du dorthin, ich bin auf allen drei Stationen  
422 geschlossen platziert worden, ich bin das erste Mal dreizehn gewesen im Plantanenhof,  
423 dreizehn, Erste-Sek-Schüler, da geht es los, dort muss dir etwas gelernt werden, dass du  
424 nachher klarkommst. Kein Delikt gehabt zu dieser Zeit, null, nicht polizeilich in Erscheinung

425 getreten, nichts, ich bin in diese Heime durch Missstände, abgeholt, polizeilich dorthin  
426 gebracht. Es ist nicht auf mich eingegangen worden, ich habe mich einfach dem Alltag von  
427 dieser Institution anpassen müssen. Der Alltag in dieser Institution besteht aus einem halben  
428 Tag Werken und aus einem halben Tag Schule. Diese Schule und das Werken, das kannst du  
429 in keinsten Linien vergleichen mit irgendeiner Sekundarschule, das wird angepasst auf  
430 irgendwelche 15-, 16-jährige Jugendliche, die dort sind, die alle ihre Probleme mit sich  
431 bringen. Der Eine oder die Eine hat einen abgestochen, der andere ist schwer depressiv und  
432 schneidet sich den ganzen Tag den Arm auf. Ich habe ein 14-jähriges Mädchen dort  
433 kennengelernt, ich vergesse diesen [REDACTED] Abend bis heute nicht mehr, wo die ganze  
434 Halsseite vernarbt und vereitert gewesen sind, wie Armkehlen drin, weil sie sich intravenös  
435 Heroin geknallt hat. Du hast Leute, die keine Familie haben, du hast Leute, die aus jeglichen  
436 Beziehungen gerissen worden sind und die pferchst du zusammen auf eine Gruppe 'Atlantis'  
437 eine Gruppe 'Orian' und dann musst du mit denen umgehen. Du machst nichts, du lernst  
438 kein Mathe, du lernst kein Deutsch, das heisst nicht, dass man nur das Zeug lernen muss,  
439 aber du lernst keinen Schulstoff, der dir später etwas bringt. Du hockst dort in einem Raum  
440 mit fünfzehn anderen, die eine Störung haben und zeichnest irgendetwas auf das Blatt,  
441 brennst mit einem Brenner in ein Holzbrett rein, zeichnest irgendetwas, dann ruft einer von  
442 dort, dann schreit einer von dort, dann rennt da einer durch, dann ist wieder einmal eine  
443 Stunde Ruhe, aber gelernt hast du am Ende vom Tag null. Und auf das muss bei Jugendlichen  
444 von Anfang an eingegangen werden, da muss erziehungstechnisch viel viel mehr gehen (Rest  
445 nicht verstanden). Im Erwachsenenvollzug, keine Ahnung, was man da machen kann. Im  
446 Erwachsenenvollzug in der Pöschwies gibt es PC-Kurse, Deutschunterricht, Matheunterricht,  
447 du musst natürlich arbeiten gehen, aber das sind halt auch monotone Arbeiten irgendwann,  
448 es ist immer etwa das Gleiche. Da kann man sicher auch noch mehr bewirken, aber da reicht  
449 eine Stunde Schule nicht in der Woche, während der du hingehen kannst und zusammen  
450 irgendwie Mathe lernen oder Deutsch lernen oder so, sondern da muss ein bisschen mehr  
451 gemacht werden für die Zukunft, statt irgendwie für die Firma Stewi in Winterthur oder  
452 Migros oder Coop [REDACTED] irgendwelche Teller sortieren, bis  
453 du farbenblind bist, das bringt keinem etwas. Und das gibt es nicht, ich habe es nicht  
454 gesehen, da muss viel viel mehr gemacht werden. Respektive es muss schon im Vorhinein  
455 viel mehr gemacht werden, es muss schon viel Aufklärung, Prävention einfach schon ab der  
456 ersten Klasse geben.

457 **T: Gibt es sonst noch etwas zum Abschluss, dass du sagen möchtest, das dir noch wichtig**  
458 **erscheint?**

459 I: Nein, ich glaube, ich habe alles gesagt. Einfach, es muss mehr auf die Persönlichkeit  
460 eingegangen werden, es muss mehr auf den Menschen eingegangen werden, der dort ist.  
461 Kann er in der Schweiz bleiben? Bleibt er hier? Muss er hier integriert werden? Ich möchte  
462 nicht irgendwie rassistisch oder abwertend klingen, aber wenn ich einen 18-,19-jährigen  
463 Häftling habe, der hier in der Schweiz bleiben kann, hierbleiben darf und hier  
464 Zukunftsoptionen hat und ich einen 40-jährigen Häftling habe, der ausgeschafft wird, keine  
465 Ahnung, wohin, freigestellt wird von allen Schulden, kein Ausschaffungshäftling zahlt seine  
466 150'000 Franken Schulden hier in der Schweiz ab, wie ich oder wie die anderen, die hier  
467 bleiben müssen, das ist gegessen, fertig. Auf wen konzentriere ich mich als Institution?  
468 Logischerweise auf den, der da bleibt, der, der hier wiederintegriert werden muss, aber das  
469 passiert nicht, es sind alle ein wenig gleich gestellt, was ja humanistisch fair ist, okay,  
470 verstehe ich ja noch, aber im Endeffekt bringt es der Gesellschaft in der Schweiz null und da  
471 muss viel mehr auf eine Person eingegangen werden und zwar von Anfang an. Klar eben, es  
472 ist absolut ein schwieriges Thema. Es ist, wie gesagt, auch immer wieder deliktrelevant und

473 wenn man einen Menschen hat, bei den man sieht nach einer gewissen Zeit, da ist Potenzial  
474 da und man mit dem zusammenarbeitet und darauf eingeht, seine Fälle aufklärt, seine  
475 Vergangenheit aufklärt und wenn das passiert ist und man sofort beginnt, den Change zu  
476 machen auf die Gegenwart, dass man darauf mehr eingeht. Dass man die aufklärt, wie  
477 funktioniert das, wie funktioniert das PC-System, wie schreibt man eine Bewerbung, wie geht  
478 man strategisch ein Bewerbungsgespräch an. Ja, Strategien herausfinden, was einem  
479 Menschen selbst guttut, oder was ihn dranhält oder ich habe auch/. Viele von diesen Leuten,  
480 die wissen nicht, was es heisst, am Morgen aufzustehen, nur schon da fängt es an.  
481 Eintrichtern, dann aufklären beginnen, finde Strategien heraus oder bring sie auf Strategien,  
482 dass das erarbeitet wird und das ein Arbeitgeber dann schlussendlich dann auch zufrieden  
483 ist, dass er Bock hat, dass er gerne arbeiten geht, dass er am Abend, wenn er von der Arbeit  
484 nachhause kommt, irgendwo noch Freude hat, sonst irgendetwas zu machen, ob es Sport ist,  
485 oder was auch immer. Kleinigkeiten gehören hier dazu, die viel mehr beachtet werden  
486 müssten. Ja, breites Thema, schwieriges Thema.  
487 L und T: Danksagung für das Interview

## **Kategoriensystem**

### Ehemalige Gefangene

- A: Abhängigkeit von der zugeteilten Institution (offen/geschlossen)
- B: Unterstützung seitens des Justizvollzuges (inkl. erweitertes Netz)
- C: Persönliche Unterstützung oder durch privates Umfeld (Vitamin B)
- D: externe Unterstützungsangebote
- E: persönliche Arbeitserfahrung
- F: Bedeutung Arbeit
- G: Herausforderungen bei der Arbeitssuche/Anstellung (Mesoebene)
- H: Arbeitszeugnisse/ Bewerbungsdossier
- I: persönliche Lebenswelt/Einstellung
- J: Arbeitsleistung/ Belastbarkeit
- K: Offenlegung der Straftat
- L: Diskriminierungen/Vorurteile
- M: Auswirkungen der Haft (inkl. Thema Strafregister-AZ + Führerschein + Arbeitsbelastung)
- N: Bedeutung/Abhängigkeit der Straftat
- O: Auflagen/Strukturen seitens der Justiz
- P: Arbeit während der Haftstrafe
- Q: Vergleich zu anderen Institutionen/Länder
- R: Visionen
- S: ~~(positive) Arbeitserfahrungen nach der Haft~~
- T: Arbeitssuche/-vorbereitung während der Haft
- U: Beziehung zur Justiz
- V: staatliche Unterstützung
- W: Schulden
- X: Eigenschaften des Arbeitgebenden/Firmenstruktur
- Y: Deliktabhängigkeit
- Z: ~~Langes Warten auf Gerichtsverhandlung~~
- AB: RAV

AC: Zugangsmöglichkeiten je nach Branchen

### Arbeitgebende

A: Eigenschaften/Einstellung/ Interessen des ehemaligen Gefangenen

B: Unterstützung seitens des Justizvollzuges bzw. von Peter und Michael

C: (erste) Vorurteile/Vorannahmen

D: Einstellung des AG ggü einer Anstellung und ggü des ehem. Gefangenen/Eigenschaften AG (eigene Erfahrungen) (inkl. Reaktionen/Einstellung von anderen Personen des Unternehmens)

E: Voraussetzungen AG (für die Person und Anstellung) inkl. Thema Strafregister-AZ

F: Anstellungsprocedere ("Wie es zur Anstellung kam")

G: Auswirkungen JVA/Haftstrafe

H: Support/Aufklärung/ Verantwortung seitens des AG ggü dem ehem. Gefangenen (Göttfunktion?)

I: Herausforderungen für den ehemaligen Gefangenen

J: Herausforderungen für den AG

K: benötigte Unterstützung beim Anstellungsprocedere

L: Visionen/Verbesserungsvorschläge/ Kritik an aktueller Situation

N: (positive) Gründe für eine Anstellung eines ehemaligen Gefangenen > auf Metaebene

O: Kenntnisse über die Straftat/Transparenz/ Einfluss Straftat

P: Auflagen der Justiz

Q: fehlende Kenntnisse über das Vollzugssystem

R: Gesellschaft/ Stigma

S: Gründe, die gegen eine Anstellung sprechen

T: Ablauf Strafvollzug

U: Einfluss Straftat

V: Initiative AG

W: Stellenangebot/Stellenmarkt/ Zukunftsperspektiven

X: Erfahrungen

Y: Gleichbehandlung wie andere Angestellte

Z: Andere Firmen



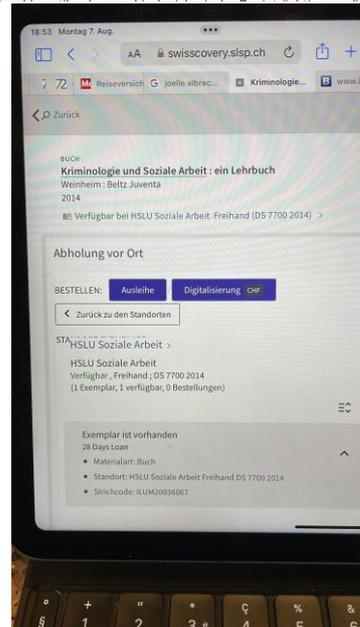
J - Herausforderungen für den AG	L - Visionen/Verbesserungsvorschläge/Kritiken aktuelle Situation	O - Kenntnisse über die Straftat/Transparenz	P - Auflagen der Justiz	Q - fehlende Kenntnisse über das Vollzugssystem
<p>Wel sonst ist es halt eingeschränkt, sonst hast du nur den Paketversand, wo er arbeiten darf, weil dort keine Stapler sind und in den anderen Bereichen darf er nicht arbeiten.</p>	<p>Ich habe irgendwie das Gefühl, vielleicht müsste, der Arbeitgeber müsste fast ein bisschen besser aufgeklärt werden,</p>	<p>Ich würde es immer nicht wissen wollen</p>	<p>Well ich habe es wirklich, klar jetzt Teamleiter, den habe ich dann natürlich informiert, weil es war auch wegen der Arbeitszeit. Weil, wir haben verschiedene Schichtmodelle und er hat dann natürlich nur in einer Schicht gearbeitet, weil er dann natürlich bis zu einer gewissen Zeit wieder zu Hause oder also in der JVA sein musste oder. Und dann musste ich natürlich die Teamleiter «briefen». Hey, schaut, so und so ist es. Und es war für sie klar, normalerweise ist Frühschicht Spätschicht und warum geht das jetzt bei ihm nicht oder?</p>	<p>wir haben nie jemanden von der Haft oder so, also es ist auch, eben wie gesagt. Ich bin gar nie aufgeklärt worden wie auch die Prozesse sind zum Beispiel eben so im geschlossenen Vollzug, offenen Vollzug, Wohnexternat und so weiter, ehm, das habe ich alles nicht gewusst, oder, das ist so ja.</p>
<p>und dann musste ich natürlich oder durfte ich an der zuständigen Person anrufen und sagen: «Du, er kann heute nicht in die Therapie kommen, der ist noch im Stau, also es reicht nicht.» Ist natürlich aber dann nicht die Voraussetzung gewesen, dass dann das immer so ist.</p>	<p>Und ich finde vielleicht mehr die Aufklärung und auch sagen hey, wir haben ein Programm und das ist das und das und es entstehen keine Kosten oder Minimalkosten.</p>	<p>Ich finde, der Kandidat sollte es selber entscheiden, ob er es transparent machen will oder nicht.</p>	<p>Aber das, diese Herausforderung jetzt, diese Person, die ich jetzt da habe, eben er hat zweimal in der Woche Therapie, er kann erst um 09:00 Uhr arbeiten kommen am Morgen, dann geht er am, darf er, glaube ich zwei oder drei Mal, darf er zu der Mutter wohnen gehen, in der Woche, und dann muss er dann wieder nach hinten. Also nach hinten in dem Sinne, muss er natürlich wieder auf den Apparat, weil er sonst natürlich dort ist.</p>	<p>R: Wüsste es jetzt gar nicht, also es ist mehr halt, ich habe nur eine Person jetzt von dort, es ist jetzt das erste Mal gewesen. Ich habe vorher gar nicht gewusst, dass das überhaupt möglich ist, so.</p>
<p>Ist ein bisschen aufwändiger, ¶ natürlich auch für die Disposition natürlich bei uns im Betrieb, dann ist der Verkehr, der natürlich auch nicht einfacher wird, es ist schon nicht einfach.</p>	<p>aber man müsste mehr Aufklärung machen, das finde ich jetzt. (was der Verein machen könnte bähnlich wie JVA mit Broschüren,etc.)</p>	<p>Weil du ja nicht weisst, was sie gemacht haben und mich das auch nie interessiert hat. Für uns hat es nie ein, eben wie ich vorher gesagt habe, es ist eigentlich immer der Mensch, der hier steht und nicht das, was er gemacht hat. Und er möchte eine Chance nutzen, soll er sie nutzen und wenn er sie erhält, dann ist ja gut.</p>	<p>R: Also es ist halt so, die Person arbeitet im Service bei uns und dann ist es zum Beispiel so gewesen, dass er am Wochenende nie Frühdienst machen konnte. Oder wenn er länger bleiben musste, musste ich ein Mail machen oder wenn er frei hatte und trotzdem arbeiten musste. Das ist halt manchmal ein bisschen umständlich, weil man das dort melden muss, oder in der Planung ist es schon ein bisschen eine Herausforderung, die Flexibilität ist jetzt schon nicht da, wie bei einem anderen Mitarbeiter.</p>	
<p>Das ist auch noch so etwas, du weisst ja gar nicht, wie weit du gehen darfst bei diesen Menschen.</p>	<p>Ich finde, die Arbeitgeber sollten da schon etwas offener sein.</p>	<p>Ich habe jedem gesagt, ich möchte nicht wissen, was ihr gemacht habt. Ich möchte es auch nicht ansprechen, will auch nicht darüber diskutieren. Ihr habt irgendwo einen «Schissdreck» gemacht, ihr musstet gerade stehen dafür, jetzt seid ihr einen Schritt weiter. Ich habe nie darüber diskutiert. Ich wollte es aber auch nie etwas darüber wissen. Ich habe es eigentlich immer, wenn irgendjemand etwas davon gesprochen hat, habe ich es abgeblockt.</p>	<p>Aber es ist halt eben einfach in der Planung oder manchmal haben wir halt Banketts, die vielleicht bis abends um 10, 11 gehen und das macht das macht es einfach schwierig, oder. Weil bis dann muss er halt wieder zurück sein und ja. Es ist mehr so das.</p>	

## Austausch mit Claudio Carletti, time2work vom 9. August 2023

- Erst kurz Projekt vorstellen/ Auftraggeber
- Bez. Tarife Webseite > wie ist das Prozedere?
- 33% der ehem. Gefangenen mit Arbeitsstelle werden nicht rückfällig? > 33% von welchem Anteil? + woher stammen Daten?

Zielgruppe.

Straffällige haben oftmals grosse Schwierigkeiten, beruflich wieder Fuss zu fassen. Zu den üblichen Problemen von Arbeitssuchenden kommen bei ihnen erschwerend Lücken im Lebenslauf sowie ein generelles Negativimage hinzu. Arbeitslose Straftatenszene werden zu 80 bis 90% rückfällig, gegenüber 33% bei vorhandener Erwerbsarbeit.



- Quelle mittlerweile gefunden:

Zusammenhang erniedrigen Rückfallquoten. Personen, die im Vorzug keine berufliche Qualifikation erwarben und nach der Entlassung arbeitslos blieben, wurden zu 90 Prozent rückfällig. Bei erfolgter Förderung der Berufsbildung aber dennoch Arbeitslosigkeit reduzierte sich die Quote auf lediglich 80 Prozent. Demgegenüber sank die Rückfallquote bei Personen mit erfolgreicher beruflicher Qualifizierung und entsprechender Beschäftigung nach der Strafentlassung auf einen Wert von noch rund 33 Prozent! (vgl. Kawamura-Reindl 2014, S. 156)

- > nicht direkte Quelle

- Von <https://www.team72.ch/time2work/>
- Bez. AG, die bereit sind, ehem. Gefangene einzustellen > Tendenz z. B. bez. Branchen?
  - Wie schätzt er Situation ein bez. Finden von IP?
- Kontaktangaben AG? + ehem. Gefangene?
- Was müsste aus seiner Sicht passieren, dass die Wiedereingliederung erfolgreicher wäre?
- Inwiefern beeinflusst Delikt die Wiedereingliederung?
- Kennen Sie Projekt von Peter Fehr? -> wieso gescheitert bzw. nicht vom Kt. Bewilligt?
- Anreize für AG?
- Kann jmd ohne Ausbildung überhaupt nachhaltig integriert werden
- Setzt auf goodwill -> wie wird dieser erworben?
- Kennen sie Organisationen im KT. ZH die sich darauf spezialisieren?
- Kein Strafregistereintrag mehr

- Martin Erismann, ehem. Leiter Team72 > Gründer time2work
- 2017 als Pilotprojekt gegründet
- Kommen bei Phase Arbeitsexternat ins Spiel
- Viel Einzelfallarbeit
- Konkret auch Stellenakquise
- Hat viel mit persönlichen Kontakten zu tun > Netzwerk, dass auch durch C. Carletti lebt
- Thema ‘anders denken’ angesprochen > an was liegt es, dass Mühe wieder in Arbeitswelt einzufinden > CH ist ‘stiefmütterlich’
- Hauptsächlich tätig im OST-CH Strafkonzordat > risikoorientiert > Fokus auf Risiko
- Pöschwies > Kritik von C. Carletti > wenig Berufsausbildungen > mind. 10 Jahre Strafe, dass 4 Jahre Ausbildung
- Link JVA Fuhlsbüttel > auf Internetseite Berufsbildungskonzept (Jan Meier ist Leiter Berufsbildung) > erst wird ein Profil erstellt, anders ist es z. B. in Pöschwies > da wird z. B. jemand in Küche gesucht und dann kein Mitgestaltungsrecht durch den Häftling
  - <https://www.hamburg.de/bjv/justizvollzugsanstalten/166196/justizvollzugsanstalt-fuhlsbuettel/>
  - <https://www.hamburg.de/contentblob/4373428/44304b6ac3b7f2e764804643ba8b5080/data/jva-fb-flyer-arbeit-ausb-qual.pdf>
- Best Practice
- Hat mit div. VZ-Anstalten zu tun > 2 Arten (Pöschwies. > Grösste in CH + im Gegensatz dazu die Kurzstrafe > bis 18 Monaten > schwierig von Dauer her für Lehre > Ansatz von Herrn Carletti wäre Kurzqualifizierungen > erste paar Module in Gefängnis + Rest draussen) > kann auch Anreiz sein für ‘ich habe etwas geschafft’ > diese 2 Seiten sieht er als Hauptproblematik
- EBA-Ausbildungen sind auf Arbeitsmarkt nicht viel wert
- Viele Vollzugsanstalten sagen die Leute werden ‘schlechter’ > psychische Beeinträchtigungen > Beschäftigungsarbeit im Gefängnis > Arbeiten, die es ausserhalb des Gefängnisses gar nicht mehr gibt
- Integration ist nachhaltiger, wenn Ausbildung vorhanden
- Delikt > problematisch > besonders Sexualdelikt, gerade bei Kindern (Personen, die Pädosexuallstraftaten begangen haben > diese beruflich am besten qualifiziert)
- Erfahrungen mit AG bez. Kommunikation > Reue ist Thema, man kann zu viel und zu wenig sagen
  - Gute Erfahrungen mit proaktiv mit Strafe umgehen bei Akquise > gleich am Anfang kommt Frage nach Straftat bei Neuakquise
  - Oder dann im Vorstellungsgespräch durch ehem. Häftling selbst (mehr bei schwereren Straftaten ())
- Argumentieren mit Mehrwert für Firma (keine Vermittlungsgebühr)/ Gesellschaft
- Thema Selbstständigkeit durch Wiedereingliederung
- Hat oftmals mit schwach ausgebildeten Personen zu tun
- Geht auch mit zu Vorstellungsgesprächen
- Heterogenität der Zielgruppe > bei Frauen kleineres Netzwerk / meist besser qualifiziert/ persönlicher Eindruck von C. Carletti > Zuverlässigkeit eher vorhanden, aber psychische Erkrankungen oft, andere Dinge dahinter > eher körperliche Arbeit für ehem. Straffällige ‘findbar’ > zu schwer körperlich
  - Männer 2 Gruppen > ‘Seich gemacht’ > Eindruck, dass Ausstieg machbar

- Andere > ältere Schweizer meist > schwere Delikte > besser ausgebildet (auch Anwalt) > komplett andere Ausgangslage > geht wohl nicht als Gerüstbauer arbeiten)
    - Körperliche und psychische Faktoren kommen dazu
  - Daher schwierig mit Pool an Firmen > Heterogenität + Thema Privatwirtschaft (kann nicht warten auf AN von Straf-VZ)
- Time2work bekommen Leute zugewiesen von zuständiger Behörden (> bereits erste Vorselektion)
- Männer machen mehr Straftaten
- Thema Kundenkontakt schwierig > AG haben mehr Respekt
- Schweizer Kompetenzzentrum macht auch gerade Untersuchung
- Kann uns AG vermitteln > Verbleib: er sendet und Kontakte und wir schreiben auch aktiv an
  - Spannend > Grundhaltung AG ermitteln > direkt anfragen > grundsätzlich vorstellen?
- Ilias wurde von Herrn Carletti vermittelt
- Föderalistischer Aufbau der CH hinderlich > 3 versch. Strafkongordate > Innenschweizerisches + ostschweizerisches Konkordat werden zusammengelegt/ verbunden (Horizonte > Projekt) > <https://www.konkordate.ch/projekt-horizont>
  - <https://www.konkordate.ch>
  - Konkretes Beispiel > gemäss dem Innenschweizerstraf-Konkordat > Arbeitsexternat > Vereinbarung > auch mit detaillierter Beschreibung der Straftat > Ost-CH-Konkordat, im Nord Schweizer Konkordat ist das nicht so
  - Auch Infrastruktur > besser oder schlechter je nach Gefängnis
    - Ebenso Voraussetzungen
  - Auch schwierig, wenn z. B. Haft in St. Gallen + Akquise in Zürich > bspw. immer viertel nach 5 auf Mug am morgen > Menschen, die Arbeiten nicht mehr gewohnt sind
  - Termine sind erschwerend
- Wenn Motivation so gross, dass auch 'tiefer' einstiegen > die meisten kommen wieder rein, aber einige haben diese nicht
- Islamistischer Hintergrund+ Sexualstraftäter schwierig
- Förderlich > Partnerschaft gefunden (Liebesbeziehung) / Kind > weitere extrinsische Motivation: wenn Gefahr, dass man ausgeschafft wird
- Wenn Arbeitsversuch abgebrochen > Gründe: Sucht oft, unzuverlässig, weniger, dass nochmals das gleiche Delikt oder Fehler bei der Arbeit
- Haben Wohnhaus in Oerlikon
- Schwieriger bei grösseren firmen
- Delikt steht nicht im Strafregister > schwierig, wenn z. b. nicht geklaut und man eine arbeit machen könnte z. B. im Lager
- Zürcher Flughafen anfragen
- Frauen in Pflege > wird immer schwieriger/
  - Post
  - Kitas auch nicht mehr
- Transparenz sehr wichtig
- Wenn es konkreter wird > springen Leute ab (erst Interesse für Thema schon vorhanden)
- Thema automatisierte Bewerbungstools/ Künstliche Intelligenz > erschweren Suche
- Die besten Erfahrungen, wenn direkt Geschäftsleiter/Chef am Telefon

- Bild der Gesellschaft > 'kriminell geboren', kein antrainiertes Verhalten > 'polymorphe' kriminell gibt es selten (kriminell in allen Bereichen)
- Ein weiteres Problem > wenig Wahrnehmung/Bewusstsein der Gesellschaft
- in CH kommen 99% der Personen in Haft wieder raus > Grossteil werden ausgeschafft, aber Herr Carletti findet auch diese qualifizieren
- Vollzugszentrum Bachtel/ 'Realten'? (oft suchtproblematik) > schwierig zu qualifizieren/ fehlende Vermittlungsfähigkeit
- Affoltern/ Saxenried > 'stärkere' Häftlinge > vermittlungsfähiger
- Wenn überregional > Lnzburg/ Hindelbank (könnte Kontakt angeben) > machen auch Job Coaching > Daniela Bötschi (> allen Kontaktpers. Gruss sagen)
- Time2work hat nur mit Leuten zu tun, die effektiv in Haft waren >
- Projekt Zürich läuft aktuell seit 2 Monaten > Rückkehr Orientierung (ca.70% werden ausgewiesen (?)) > Leute in Haft werden zur Rückkehr motiviert
  - o Ein Ansatz : empfang in Land 'gut gestalten' > mit offenen Händen empfangen > möglich evtl durch Netzwerk der Kirche
  - o Anderer Ansatz: kurzqualifizierung (aktuell nur für Leute, die zurückkehren müssen)
- Zitieren i. O. mit gegenlesen
- Was kostet Tag im VZ > auf juwe- Seite schauen
- Dirk Baier > Kriminalitätsthemen > Dozent an der ZHAW > Punitivitätsfragen
- 'es wird immer schlimmer' > medialer Faktor > statistisch anders > zahlen gehen runter
- Bez. Tarife Webseite > wie ist das Prozedere? > wird durch Justiz-VZ übernommen / auch ausserkantonale oder auch vom arbeitslosen Kasse, mal auch Gemeinde, 90% Justiz-VZ von Kanton ZH > größte einweisende Behörde in CH (immer dort inhaftiert wo Delikt begangen) (ca. 400 Menschen werden entlassen pro Jahr im ZH> Quelle : juwe gibt zahlen raus) > Justiz-VZ + Wiedereingliederung

#### Notizen Lisa

- 2017 Pilotprojekt -
- Im Rahmen AEX, Personen mussten dies jedoch selber aufgleisen
- Aktuell kein Eintrag mehr
- Übergangsmanagement
- Ab Phase arbeitsexternat
- Einzelfallarbeit
- Stellenacquire
- Persönliche Kontakte
- Woran liegt es sonst
- Im Vergleich zu anderen Ländern Schweiz relativ weit hinter
- Fokus bei ROS -> Verhinderung von Rückfall(risiken)
- Personenzentrierte Merkmale werden zuerst behandelt -> Umweltfaktoren gehen etwas verloren
- Pöschwies Kritik: Personen relativ lange, wenig Ausbildung
- 10jährige Strafdauer, dass überhaupt 4 jährige Ausbildung möglich ist
- ROS im Fokus
- Deutschland JVA Fussbüttel
- Best practice -> früh anfangen mit Arbeitsintegration

- Kritik dass zu spät begonnen wird
- Zwei Arten: Pöschwies (grösste Vollzugsanstalt), andere haben oftmals eher kurzstrafige Personen -> verunmöglicht
- Modulare,
- Ausbildung Module beginnen
- EBA Ausbildungen banalere Ausbildungen -> könnte Anreiz sein
- Kurzqualifizierung
- BIST???
- Im Vollzug Beschäftigungsarbeit -> billige Arbeitskräfte
- Einfache Jobs werden ersetzt -> weniger Jobs verfügbar für solche Personen
- Abgeschlossene Ausbildung gute Grundlage egal in welchem Bereich
- Pöschwies
- Delikt va bei Sexualstraftäter (mit Kinder) im Vordergrund / Angst vor Imageschaden
- Pädosexuelle am besten qualifiziert-> eher im HG
- Datenschutz zT auch hilfreich
- Was ist zu wenig, was ist zu viel
- Reue hört man gerne -> Lehre darausziehen
- Schmalere Grad was kommuniziert werden kann
- Polit. Orientierung
- Straf / Gefängnis wird normalisiert
- Firma soll profitieren/Mehrwert - kein soziales Engagement!!!
- Vollzug verunselbständigt Personen
- Es kostet nichts für die Firma (keine Vermittlungskosten), Probearbeiten, etc. Time2work soll nichts daran verdienen
- Schwach ausgebildete Leute
- Hilfsarbeiterstellen eher schwierig
- Könnte bemutternd wirken
- Heterogenität der Personen
- Männer
  - Lusbuebestreich/Seich, eher jung um 20, könnten Aufstieg wieder schaffen
  - Andere, ältere CH
  - Anwalt – total andere Ausgangslage
- Gesundheitl.-psych. Einschränkungen -> enorm viele Faktoren
- Auf Privatwirtschaft
- Leute so individuell wie gesellschaft sonst – SOOOO viele Faktoren
- Bei FRauen weniger NETzwerk -> Frauen oft besser qualifiziert, eher psych. KH, sonstige KH, körperlich zu anstrengend tw
- BAu -> einfacher, Straftat weniger relevanz
- Wenig Leute, d
- Bekommen Personen zugewiesen von Behörden (nur diese die in AEX gehen können) -> erste (positive) Selektion
- 50-60 Leute time2work, 400 kommen raus pro Jahr
- Gewerbe, handwerkli. Berufe,
- Auf Bau kann weniger passieren, als bspw im Kundenkontakt
- GRundhaltung
- Gesellschaft politisch

- Föderalismus -> jeder Kt für sich
- Drei verschiedene Strafvollzugskonkordate -> absurd in einem kleinen Land
- Dreiecksvereinbarung; AG muss wissen, dass Person im Vollzug ist
- Je nach dem in welchem Konkordat Bedingungen besser oder schlechter
- **Projekt horizont** -> engere Zusammenarbeit, Vereinheitlichung
- Viele offene Vollzug (JVA Realta, Saxenriet)
- Praxis Hürden
- AEX wird vorgegeben, AG verklickern, dass 3x/Wochen UP, Therapie, Bewährungshilfe
- Motivation so gut, dass Ansprüche nicht so hoch sind
- Am liebsten sofort und schnell nach Vollzug -> Demut, muss froh sein, dass ich überhaupt etwas finde, was ist man bereit zu machen
- Desistance themen, Frau, Partnerschaft, Kind
- Externe Gründe (bsp. Landesverweis) -> erhöht Motivation, extrinsische Motivation
- Sucht oft problematisch, unzuverlässig, kommen nicht, Drogen -> letzte Motivation
- Grössere Firmen eher schwierig
- Bei kleineren Betrieben
- Keine Deliktdifferenzierung
- Flughafen ZH, nehmen keine Leute mit Strafregisterauszug, haben viele Hilfsarbeiten
- Pflege, Logistik, etc. Hebel angezogen
- Berührungsängste
- Persönlicher Kontakt, sonst maschinell bereits weg, Kontext erklären, in Kontext stellen, Person nicht in ALLEN Lebenslagen kriminell -> Pauschalisierung sehr gefährlich, meist spezialisierte Kriminelle
- Etwas Normalität in diesem Bereich, wenig Berührungspunkte
- Liest nur das Übelste, zu wenig Wahrnehmung
- 99% der Personen kommen wieder raus -> lohnt sich zu investieren!!
- JVA-Fuhlsbüttel -> Personen nach Interesse, zuerst Profil, dann probieren, Personen darauf auszubilden -> Jan Meier
- Vollzugszentrum Bachtel -> Personen mit wenig Ressourcen, sehr banal, was bringt, wenn Personen "ausgebildet" werden
- JVA Saxenriet eher Stärkere
- Lenzburg innovativ, Hindelbank JC Übergangsmanagement
- Rückkehrorientierung (im Kt ZH angelaufen vor zwei Monaten)-> Höhe Ausländerpopulation (70% ohne Bleiberecht)
- Während Vollzug Personen motivieren, dass sie zurückgehen -> sozialer Empfangsvorbereitung (Wohnung), Kurzqualifizierungsmassnahmen (Pers. Besser qualifizieren -> motivieren, in Heimat zu gehen)
- Kirche hat gutes Netzwerk ->
- Gesellschaft ist zufrieden, solange, dass nichts passiert
- 90% von Justizvollzug finanziert
- Leute, welche Delikt begehen, werden an diesem Ort festgenommen (ZH am grössten)
- JuWe hat Zahlen
- Dirk baier Dozent an der ZHAW Punitivität, Einstellungsfragen

## Austausch vom 07.08.2023 mit Joëlle Albrecht

- Zuerst > grob Projekt vorstellen > Arbeitsgrundlage mit förderlichen und hinderlichen Faktoren für Wiedereingliederung > auf männliche Gefangen und Kanton ZH begrenzt
- Allgemein > was ist ihre Aufgabe?
- Allgemein > Schilderung ihres Einblicks/ Erfahrungswerte
- Weiss sie, was die einzelnen Gefängnisse im Kanton Zürich an Massnahmen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anbieten?
  - o Justizvollzugsanstalt Pöschwies
  - o Gefängnis Dielsdorf
  - o Gefängnis Zürich West
  - o Gefängnis Zürich
  - o Gefängnis Limmattal
  - o Gefängnis Affoltern am Albis
  - o Gefängnis Horgen
  - o Gefängnis Pfäffikon
  - o Vollzugszentrum Bachtel
- Konzept Peter Fehr > Bekannt? S. 26 > Empfehlungen bez. Erhebung von Daten vor/ nach Haft (für Messbarkeit Erfolg Arbeitsexternat) + Rückfallquote > wurde da etwas erforscht in 2022/23?
- Wenn keine Daten erhoben > warum nicht? Ihre Einschätzung?
- Empfehlungen bez. Interviewpartner > AG's / (ehem. Gefangene)?
- Empfehlung > wie könnten wir an Daten kommen (jene, die sie uns nicht geben kann)
- Was müsste aus ihrer Sicht passieren, dass die Wiedereingliederung erfolgreicher wäre?

## Notizen Tanja

- Ganz grob zusammengefasst > keine Zahlen
- Studie unten (Notizen Lisa) > hier geht es um Eingliederung nicht nur in den Arbeitsmarkt
- Warum noch keine Studien gemacht? Das bindet enorm Ressourcen, sobald nicht mehr angegliedert an Kanton > 'geht sie quasi nichts mehr an'
- Thema Zuständigkeit > es gibt keinen Auftrag, Forschung zu betreiben vom Kanton
- Bundesamt für Statistik macht einiges > schweizweit
- Immer wenn es um besonders schützenswerte Daten geht > schwierig Zahlen zu erstellen
- Für das funktionieren der Gesellschaft > Wiedereingliederung wichtig > da sie meisten wieder aus der Haft entlassen werden
- Spezialangebot > Stiftung (?) > time2work
- Wenn Justiz nur als Strafe gesehen wird > schwierig
- Konkreter Zeitrahmen für IP, die aus Gefängnis kommen > wie lange aus Gefängnis? Empfehlung > nicht nur ein paar Monate, eher länger
- Auch schauen, wollen wir befristete oder unbefristete Stelle?
- Es gibt auch internat. Vergleich/ Literatur > aber schwierig zu vergleichen
- In CH > schwierig an Zahlen für quantitative Studie zu kommen, da weniger Zahlen vorhanden (es machen auch nicht alle mit)
- Auch überlegen > interessiert uns auch Art und Schwere des Delikts/ wie lange in Haft gewesen?
- Empfehlung > Strafmass eingrenzen (was ist der Fokus des Vereins?)
- Auch spannend > wie zeitgemäss ist das, was im Gefängnis angeboten wird > wird angeboten, was im Arbeitsmarkt gefordert wird?
- **Wenn wir sie zitieren > vorab schicken zur Durchsicht!**
- Paper > Arbeitsintegration

## Notizen Lisa

- Studie geplant
- Bei Inhaftierten bei Entlassung Charakteristika erfassen
- Drei Jahre später wie gut eingegliedert?
- Langzeitstudie
- Riesen Ressourcenaufwand
- Wiedereingliederung
- Nicht mehr bei uns eingegliedert, kein
- Daten gar nicht vorhanden
- Kein Auftrag Forschung zu machen
- Bundesamt für Statistik hat Forschungen
- Besonders schützenswerte Personendaten
- Unglaublich teuer wie viel Justizvollzugssystem kostet
- Wiedereinglied. wichtig für Gesellschaft
- Wichtig, dass Personen ein funktionierendes Glied sind
- Justiz nur als Strafe
- Spezialangebot; Stiftung -> Arbeitsintegrationsmassnahmen time2work
- Literatur;
- Internationale Studien/Vergleich
- Wie lange nach Entlassung? -> konkreter Zeitrahmen nach Entlassung, eher etwas mehr Zeit verstreichen lassen
- Welche Art von Stelle?
- Internat. Vergleich -> andere Systeme
- Schwierig, Statistik erlauben
- Kleine Stichprobe, ca. 400 Personen
- Bei welchen Arten von Straftaten / schwere leichte Verbrechen?
- Betreuungsverhältnis
- Mehr eingrenzen -> Strafmass ausweisen!!
- Wie zeitgemäss sind Angebote in der Haft? -> könnte hinderlich sein
- Zur Durchsicht geben, wenn namentlich zitieren

## Besuch bei Peter Fehr in der JVA Pöschwies vom 25.09.2023

### Vorgesprochenes

Konzept (nochmals individuell ansehen)

Standortbestimmung>wo stehen wir aktuell? mitteilen

Beschluss>handschr. Protokoll (Laptop könnte abschirmend wirken)

Vollzugssystem vorher anschauen+Fragen vorb.

### Fragen

- AG, die bereit sind für Interview
- Brainstorming > wen würde er anfr.?(Branche)
- Gewisse Fragen aus Leitfäden AG (zb was bedeutet Zahl für AG) +ehem. Gefangen
- Einblick in ihre Arbeit
- Sozialstellenpool noch vorhanden?
- Was ist das grössere Hindernis? Haftvergangenheit oder fehlende Ausbildung?
- Sensibilisierungskampagne: Wer soll sensibilisiert werden?
- Was könnte am progressiven Strafvollzug verbessert werden?
- Von Bewährungshilfe haben wir keine Antwort bekommen (welche Rollen nehmen diese ein/allenfalls nochm. Ansprechen?)
- Gemeinde Regensdorf nach wie vor im Boot! Nur Beschäftigung oder Anstellungsverhältnis?
- Risikobeurteilung von geschl. zu offen und von offen zu aew/waex/bed. Entl. Auch nochmals?
- KONZEPT ARBEITSINTEGRATION VON STRAFGEFANGENEN IM ARBEITS- EXTERNAT IN KANTONALEN BETRIEBEN
  - Variante 1 zur Eingliederung des Stellenpools (S. 6/7 Konzept) > in anderem Rahmen realistisch?
  - Bereits Dossiers an Martin Altherr (Baudirektion) gesendet? Allenfalls anfr. Interview?
  - Zitat S. 6., 2. Abschnitt > *‘Werden Gefangene ohne Anstellung entlassen, gefährdet das die Reintegration in die Gesellschaft jedoch enorm, was nebst dem erhöhten Risiko erneuter Straftaten auch mit potenziell hohen Kosten verbunden ist.’* > belegbar?

### Aus dem Leitfaden für AG's (spontan anpassen auf Haus Lägern)

- Welche Herausforderungen stellen sich Ihrer Meinung nach bei dieser Thematik (ganz generell beim Thema Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt)
  - In Bezug auf AG's?
- Arbeitslose Straftatene werden zu 80 bis 90% rückfällig, gegenüber 33% bei vorhandener Erwerbsarbeit (Quelle: Website time2work)
  - Ganz spontan, was ist Ihr erster Gedanke, wenn Sie das hören?
- Welchen Einfluss hat die Art der Straftat in Bezug auf die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt?

### Notizen nach Austausch Tanja

- Zahlen fehlen nach wie vor (wieviele nach VZ eine Stelle haben/ wieviele Stelle behalten)
  - P. Fehr weiss von nichts, was in diese Richtung geplant wäre
  - Müsste koordiniert werden
- Potenzielle AG (2-3 werden durch M. Pflegehaar angefragt und wir werden danach informiert)

- Fischer (Urs Fischer)
- Kibag AG
- BT Swiss (Diehlsdorf)
- Frei Werkstatt (Roger + Janus (??) (haben auch Lehrling)
- Ächerli Holz
- Meier Ritter (?) Gerüstbau
- Warteck Restaurant Regensdorf (würde auch jem. Einstellen, aber es hat noch niemand gepasst)
- HRB Heinemann (?) Diehlsdorf/ Regensdorf > 1 Geschäftsführer wäre bereit + 1 eher weniger
- Landi Regensdorf
- Altersheim Rosengarten Winterthur > Frau Amiris
- Aktuelles Projekt mit der Gemeinde Regensdorf > Beschäftigung extern > AEX + geschlossener VZ > 'Zwischending' > es gibt kein Festvertrag
- Mehr Erfolg, dass ehem. Gefangene eingestellt werden bei kleineren Unternehmen (Entscheidung kann direkter getroffen werden > Person mit Entscheidungskompetenz kann schneller erreicht werden) > flachere Hierarchie?
- Vorgehen von Peter Fehr und Michael: Ermutigen AG's zuerst Person kennenzulernen und dann ihre Entscheidung zu treffen
- KONZEPT ARBEITSINTEGRATION VON STRAFGEFANGENEN IM ARBEITS- EXTERNAT IN KANTONALEN BETRIEBEN
  - Variante 1 zur Eingliederung des Stellenpools (S. 6/7 Konzept) > in anderem Rahmen realistisch?
    - Wurde nicht mehr weiterverfolgt
    - Bewerbungen wurden direkt an HR Abt. Gesendet
      - Würde allenfalls auch funktionieren, aber es wurde niemand eingestellt
      - Bewerber wurden gesendet, aber nichts mehr gehört (M. Altherr)
        - Wusste nichts vom Konzept
  - Zitat S. 6., 2. Abschnitt > *'Werden Gefangene ohne Anstellung entlassen, gefährdet das die Reintegration in die Gesellschaft jedoch enorm, was nebst dem erhöhten Risiko erneuter Straftaten auch mit potenziell hohen Kosten verbunden ist.'* > belegbar?
    - Gemeint sind Sozialkosten > bei Sozialhilfebezug
  - Sozialstellenpool > wird nicht gemacht > andere Anspruchsgruppe (z. B. bei Bezug von IV)
- Gesammelte Notizen zum Thema Ausbildung und Thema Straftat
  - Wenn Ausbildung vorhanden > Vermittlung viel einfacher, aber auch training on the job möglich
  - Auch ohne Ausbildung Vermittlung gut möglich und generell Vermittlung am einfachsten, da es in diesen Bereichen eigentlich immer Leute braucht > Branchen:
    - Handwerkliche Berufe
    - Gastronomie
    - Logistik
    - Strassenbau
    - Gartenbau
  - Die allerallermeisten AG wollen niemanden einstellen, der ein Sexualdelikt begangen hat (besonders nicht wenn Vergehen mit Kindern) > ausser in der Baubranche > da spielt das Delikt keine Rolle > wollen einfach Menschen, die arbeiten
    - z. B.
      - Kibag

- Ächerli Holz
- Sexualdelikt > viel schwieriger, einen Job zu bekommen, als wenn keine Ausbildung vorhanden
  - M. Pfleghaar versucht jeweils mit den AG Vereinbarung zu treffen, dass erst kennenlernen + Probearbeiten und so Bild machen + dann Delikt erfahren, es gibt AG, die sich darauf einlassen (aber trotzdem sagen keine Sexualstraftäter)
- Rägiclub > Vereinigung von AG (Haus Lägeren durfte sich vorstellen)



Manuela Scherer  
 Einkauf / Metallhandel  
 T: +41 44 871 45 43 ↗  
[manuela.scherer@thommen.ch](mailto:manuela.scherer@thommen.ch) ↗

- u. a. mit > Manuela Scherer, Thommen AG Regensdorf
  - Dürften wir sicher kontaktieren
- Industrievereinigung > Anlass gehabt mit 30 AG (Ilias Schori war auch dabei)
  - Potenzielle AN werden von P. Fehr und M. Pfleghaar an die Vereinigung gesendet und diese schaut, ob AG Stelle hat
- Bezüglich der erwähnten Sensibilisierungsarbeit Konzept > die Sensibilisierung von AG ist gemeint, nach wie vor ein grosses Thema, AG Verbände etc. darauf sensibilisieren zeigt Erfolg
- 'Offizielle' Risikoabschätzung passiert beim Übergang vom geschlossenen in den offenen VZ
- Progressiver Straf-VZ > was könnte man verbessern?
  - Ausbildung intensivieren im geschlossenen VZ > auch bei einer kürzeren Strafe/ auch anbieten, dass Lehre begonnen werden kann, auch wenn diese nicht während dem Aufenthalt im Gefängnis komplett abgeschlossen werden kann
  - Dauer des Aufenthaltes im geschlossenen VZ verkürzen > AEX + offener VZ dafür verlängern
  - Kurse anbieten > z. B. Staplerfahrerschein
    - Führerschein während dem geschl. VZ nicht möglich, auch nach der Haft schwierig, da häufig Drogen-Screening, etc. Personen müssen nochmals ganz von vorne anfangen (langer Prozess)
  - Zukunftsgerichtete Ausbildungen > wie z. B. Solarpraktiker\*in
- Die meisten haben zuerst eine psychologische Abklärung und ein Drogenscreening
- Je länger eine Person in Haft ist, desto schwieriger die Wiedereingliederung?
  - M. Pfleghaar > bei 5-10 Jahren wohl nicht, aber ab 18 Jahren ca. wohl eher > auch wegen Ausbildungen, die dann bei Austritt nicht mehr gebraucht werden (z. B. Druckermeister/ Schreiber)
- Die meisten beginnen mit Praktikumsvertrag, dann kommt ein Arbeitsvertrag mit Probezeit
- Die AG sind sich auch bewusst, dass Leistung nicht vom Tag 1 an 100% ist
- Es werden auch Schnupperwochen gemacht > 1-2 Wochen (aber reale Arbeitsbelastung sieht man oft erst nach etwas längerer Zeit)
  - Wenn es nicht passt, kommt dies oft auch vom Häftling aus (kommt selten vor)
- Bewährungshilfe > nach bedingter Entlassung > Begleitung nach Bedarf in
  - Beziehungsproblemen
  - Administrativen Belangen

- Mit AG sprechen
- Pro Monat ca. 2h Zeit pro Klient > keine grossen Arbeiten können übernommen werden
- Höchstens 5 Jahre lang, je nach Straflänge + Massnahme (Art. 59 StGB)
  - [https://www.osk-web.ch/assets/files/pdf/rechtserlasse/Merkblatt\\_Massnahmen\\_nach\\_Art\\_59\\_StGB.pdf](https://www.osk-web.ch/assets/files/pdf/rechtserlasse/Merkblatt_Massnahmen_nach_Art_59_StGB.pdf)
    - Zusammenhang mit psychischer Erkrankung
- Es gibt Lernprogramme vom Kanton aus
  - <https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/strafvollzug-und-strafrechtliche-massnahmen/nach-einem-urteil/lernprogramme.html>
    - > kontaktieren?
  - Vor der Entlassung
  - Schon im geschlossenen VZ möglich, wird aber nicht gut genutzt > warum?/ wird zu wenig aufmerksam gemacht? > nachfragen bei
    - Anna Wittwer > Bewährungs- und Vollzugsdienste ZH
  - z. B. wie schreibe ich CV/ Bewerbung, wie präsentiere ich mich
  - Man kann verpflichtet werden, aber an sich ist Besuch frei willig
- M. Pfleghaar/ P. Fehr haben oft Demotivation im geschlossenen VZ erlebt
  - Arbeit für JVA-System (z. B. Verkaufshaus JVA Pöschwies/ Arealpflege)
  - Dass gearbeitet wird soll mit positivem verknüpft werden > z. B. öfter nachhause gehen
  - Die Reflexion ist möglicherweise schon da, aber Versuchung ist da, wenn an einem Tag CHF 20'000.-- verdient werden kann, anstatt pro Monat CHF 4'500.--
  - Im VZ ist alles vorgegeben >
    - Keine Selbstinitiative
    - Gruppenzwang > Menschen, die gegen System arbeiten (vielleicht Wille des einzelnen da, aber dann beugt man sich Gruppenzwang)
    - Alles muss beantragt werden > z. B. Internetzugang/ Freigang/ Sportgruppe
      - Antrag
        - Warteliste
          - Lange Wartezeiten
- Im Moment mehr mögliche Arbeitsorte, als Gefangene
- Aktuell ist das Ziel vor allem, das Netzwerk zu vergrössern (AG-Vereine/ Unternehmervereine, etc.) > ist am effektivsten
  - Und auch direkt anfragen
- Vermittlung von Stellen > bei kleineren privaten AG's viel einfacher, als beim Kanton
- Bei grösseren UG's wie Migros, Aldi, Coop, etc. ist es schwierig, nur schon an die richtige Person ranzukommen, die entscheiden kann
- Ca. 30 AG vorhanden, die bereit wären, ehem. Gefangene einzustellen vorhanden bei P. Fehr, M. Pfleghaar
- 10 Personen sind aktuell im offenen VZ (Arbeit in der Pöschwies), 13 im AEX (+ 1 in Spezialmassnahme > BEX (Beschäftigung (?)) > Lehre begonnen + dann über Beschäftigungsprogramm abschliessen > richtig verstanden?)
- ALV > nur 3m (auch wenn vor VZ nicht gearbeitet)
  - Konzept ans. bez. Quelle
- M. Pfleghaar mach Stellenakquise und ist dabei, die Ausbildung zu Jobcoach zu machen
  - Ausbildung für Coaching von Menschen, die im 1. Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben > Begleitung Prozess vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt
  - Konkret Coaching muss nicht gemacht werden, da selten, dass ein Häftling Arbeit abbricht

- Klient\*innen, bei denen psychische Störungen im Vordergrund sind (soziale / Persönlichkeitsstörungen/ narzisstische Störungen) > Eingliederung kann erschwert sein/ Arbeitsmöglichkeiten sind eingeschränkt
- Im Haus Lägern wird auch selbstst. Lebensführung geübt > z. B. waschen
- Aktuell 12-14 ehem. Gefangene, die im AEX sind
- Risikofaktoren werden beobachtet > z. B. Internetverlauf wird kontrolliert und aufgezeichnet (mit Wissen der Häftlinge)
  - > Kontrollfunktion
- Die meisten haben Therapie
- Es gibt eine Nulltoleranz bei Drogen und Alkohol > wenn so ein Vorfall > sicher Sanktion, ebenso bei Gewalt zuhause (wenn Häftling nachhause darf)
  - Wenn strafrechtl. Relevant > direkt vom Staat
  - Wenn gegen Hausordnung > Pöschwies
- Notizen im Nachhinein
  - Nach 15 Jahren prüfen, ob Strafende oder Verlängerung (auch bei lebenslang (??))
    - Selten Entlassung nach 15 Jahren, eher z. B. nach 18)

## Zwei Arten von Verwahrung

Heute gibt es in der Schweiz theoretisch zwei Möglichkeiten, gefährliche Täter auch nach Absitzen der Strafe aus Sicherheitsgründen im Gefängnis zu behalten:

- **Die normale Verwahrung:** Wenn ein Gericht einen Täter als gefährlich einstuft, kann er für unbestimmte Zeit verwahrt werden. Die Verwahrung wird aber regelmässig überprüft. Der Täter kann bedingt entlassen werden, sobald zu erwarten ist, dass er sich in der Freiheit bewährt.

- **Die lebenslange Verwahrung:** Wenn ein Täter eine besonders schwere Tat begangen hat, eine hohe Rückfallgefahr besteht und er als nicht therapierbar gilt, kann das Gericht eine lebenslange Verwahrung anordnen. Eine Überprüfung findet nicht mehr statt. Der Täter kann nur entlassen werden, wenn neue wissenschaftliche Erkenntnisse eine Therapie ermöglichen, so dass er für die Öffentlichkeit keine Gefahr mehr darstellt.

- Aber >
  - [https://www.swissinfo.ch/ger/gesellschaft/sicherheitsverwahrung\\_was-heisst--lebenslaenglich--im-schweizer-strafrecht-/43970994](https://www.swissinfo.ch/ger/gesellschaft/sicherheitsverwahrung_was-heisst--lebenslaenglich--im-schweizer-strafrecht-/43970994)
    - > wie ist es genau?
- Wohn- und AEX > im Normalfall letzte 2-3 Monate der Haft
- Strafkordate ansehen
- Beschluss Tanja und Lisa > gesamter Projektbericht wird an P. Fehr und M. Pfleghaar gesendet
- Uni ZH ist offen, ehem. Gefangene einzustellen (wäre auch fast schonmal dazu gekommen, aber Häftling fand Stelle)
- 18m > Normale Länge des Aufenthalts im Haus Lägern > Regelfall
- Rapporte (Massnahme folgt (?)) während offenem VZ nach 3 Verwarnungen
- Höchstens 5 Jahre Bewährungshilfe > ??
- Sozialarbeiterinnen decken andere Arbeit (andere Lebensbereiche, nicht Arbeit) ab

Violett: nicht reingenommen in Bericht (Entwurf Tanja)

Grün: reingenommen in Bericht (Entwurf Tanja)



# Gefangene helfen Jugendlichen Schweiz

## GESAMTKONZEPT

Stand: Januar 2020



## Inhalt

<b>1. Ziel .....</b>	<b>3</b>
1.2. Hintergründe .....	3
1.3. Auszeichnungen .....	3
1.4. Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz .....	3
1.5. Problemstellung und Handlungsbedarf .....	3
1.6. Hohe Kosten .....	4
1.7. Hohes Rückfallrisiko .....	5
1.8. Lösungsansatz: Prävention auf Augenhöhe .....	5
1.9. Resozialisierung.....	6
1.10. Zielsetzung .....	6
1.11. Leitgedanken des Vereins .....	6
<b>2. Projekte.....</b>	<b>6</b>
2.1. JVA-Besuche .....	6
2.1.1. Grundidee .....	6
2.1.2. Zielgruppe.....	7
2.1.3. Ziele .....	7
2.1.4. Durchführung.....	7
2.1.5. Vorbereitungstreffen .....	7
2.1.6. JVA-Besuch .....	8
2.1.7. Nachbereitungstreffen .....	9
2.2. Präventionsunterricht zu Kriminalität und Sucht.....	9
2.2.1. Grundidee .....	9
2.2.2. Zielgruppe.....	9
2.2.3. Durchführung.....	9
2.2.4. Ziele .....	10
2.3. Informationsunterricht .....	10
2.3.1. Grundidee .....	10
2.3.2. Zielgruppe.....	11
2.3.3. Ziele .....	11
2.3.4. Durchführung.....	11
2.4. Multiplikatorenveranstaltungen .....	11
2.4.1. Grundidee .....	11
2.4.2. Zielgruppe.....	11
2.4.3. Ziele .....	11
2.4.4. Durchführung.....	11
<b>3. Projekte in Planung .....</b>	<b>12</b>
3.1. Thema Präventionsunterricht Cybermobbing.....	12
3.1.1. Grundidee .....	12
3.1.2. Zielgruppe.....	12
3.1.3. Ziele .....	12
3.1.4. Durchführung.....	12
<b>4. Mitarbeiterauswahl.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Evaluation .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Abgrenzung .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Finanzierung.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Kooperationspartner .....</b>	<b>14</b>



# 1. Ziel

Das Projekt «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» hat zum Ziel, die Anzahl der Delikte in der wachsenden Jugendkriminalität zu verringern und die Resozialisierung von Straftätern und Wiedereingliederung von Ex-Gefangenen in die Gesellschaft zu fördern.

## 1.2. Hintergründe

Die Idee zu «Gefangene helfen Jugendlichen» entstand 1996 in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Fuhlsbüttel, genannt «Santa – Fu», durch die Initiative von Volkert Ruhe, der seine Strafe für Kokainschmuggel mit Südamerika absass. Im Zuge der Inhaftierung reflektierte er seine eigene Biografie und stellte fest, dass er möglicherweise weniger oder gar keine Delikte begangen hätte, wäre ihm als Jugendlicher das Leben in Haft gezeigt worden. So entwickelte sich der Grundgedanke, gefährdete Jugendliche durch Konfrontation mit dem Knastalltag, sowie mit den Biografien der Gefangenen von einer kriminellen Laufbahn abzubringen. Betroffene Jugendliche sollten vor den gravierenden und folgenschweren Konsequenzen von Kriminalität (Isolation, Einsamkeit, Fremdbestimmtheit, emotionale Verarmung, Gewalt, Abschiebung) bewahrt werden. Die Motivation von Volkert Ruhe zu diesem Projekt bestand darin, andere vor einem ähnlichen Schicksal zu bewahren, die eigene Vergangenheit aufzuarbeiten und Wiedergutmachung für die eigenen Vergehen zu leisten.

## 1.3. Auszeichnungen

Im Verlaufe der letzten 20 Jahren wurde «Gefangene helfen Jugendlichen e.V.» mit zahlreichen Preisen gewürdigt. Unter anderem 2010 als Deutscher Bundessieger von Start Social mit Angela Merkel als Schirmherrin; Ashoka Fellow 2013; Deutscher Bundessieger, Social Impact Wirkungsfonds 2017; Stiftung Deloitte, Deutscher Bundessieger 2019; Google Impact Challenge, Sieger 2020.

## 1.4. Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz

«Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz » wurde im August 2019 als Verein gegründet und ist im ZH-Handelsregister eingetragen. «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» ist ein eigenständiger Verein und unabhängig vom Deutschen Verein. Idee und Konzept von «Gefangene helfen Jugendlichen e.V.» Deutschland werden weitgehend übernommen und wo nötig, an Schweizer Verhältnisse und Möglichkeiten angepasst.

## 1.5. Problemstellung und Handlungsbedarf

Kaum ein Thema ist in der Öffentlichkeit und den Medien derartig präsent wie gewalttätige Kinder und Jugendliche. Laufend erobern Berichte zu dem Thema Jugendgewalt die Schlagzeilen der Medien. Dass Jugendliche Grenzen austesten, ist ganz normal - es gehört zum Erwachsenwerden. Im Zuge der Jugend durchlaufen die Heranwachsenden eine Vielzahl an Ablösungs- und Identifikationsprozessen, welche zu Krisen führen. Im Rahmen dieser Normensozialisation ist delinquentes Verhalten nahezu „normal“ und episodenhaft. Was aber steckt dahinter, wenn jemand zuschlägt, weil ein anderer blöd guckt? Wie leben Jugendliche ihre Frustration, ihre Aggression aus? Kleinere Vergehen stellen an sich nicht zwingend ein Problem dar, da ein solches als „entwicklungsfunktionales Bagatelvergehen gesehen werden kann“<sup>1</sup>. Sobald Delinquenz jedoch zum Habitus wird oder die Gefahr hierzu gesehen wird, sollte gehandelt werden, um kriminelle Biografien zu vermeiden.

<sup>1</sup> Raithel, Jürgen (2003): Delinquenz in der jugendlichen Entwicklung. „Kriminogene Faktoren“ und Normensozialisation. In: Deutsche Jugend. Zeitschrift für die Jugendarbeit 51/3 (2003), Weinheim und München: Juventa Verlag GmbH, S. 113



## 1.6. Hohe Kosten

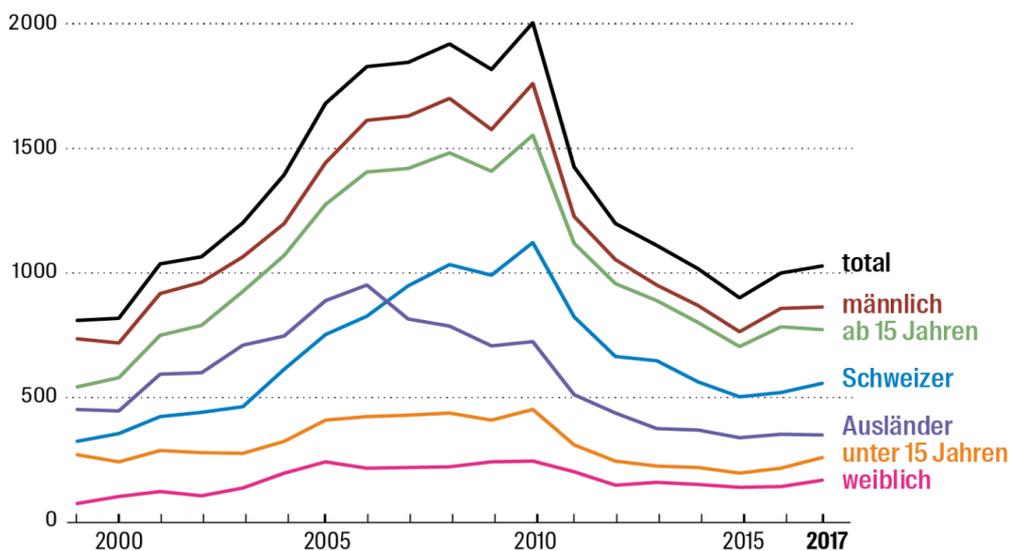
Die Kosten des Straf- und Massnahmenvollzugs kann der Schweizer Bundesrat nicht erheben, weil die in den Aufgabenbereich der Kantone fallen und in vielen Kantonen Daten fehlten. (NZZ vom 3.7.2013). So können die Kosten der schweizerischen Massnahmen nicht genau beziffert werden, aber die Tagessätze reichen von 270 bis 1'250 CHF pro Tag und Insasse. Die Kosten sind demnach stark von der Anstalt wie auch von den vorgesehenen Therapien und Massnahmen abhängig.

Schätzungen zufolge kostete der Strafvollzug den Steuerzahler im Jahr 2013 eine Milliarde Franken. Dieser Betrag wird sich in den vergangenen Jahren wesentlich erhöht haben. Ausgehend von den Zahlen des Bundes im Jahr 2018, würde der Straf-, bzw. Massnahmenvollzug für die verurteilten minderjährigen Straftäter jährlich über 130 Millionen Franken kosten. Aktuell wird auch dieser Betrag höher liegen. Der Grossteil der Kosten wird für den Vollzug aufgewandt. Nur ca. 10 Prozent wird für Resozialisierung und noch weniger für Prävention ausgegeben.

Während die Zahl der registrierten Straftaten bei Erwachsenen seit 2012 kontinuierlich abnimmt, steigt sie bei Kindern und Jugendlichen seit 2015.

- Im Jahr 2017 wurden schweizweit 11'096 Jugendliche unter 18 Jahren für eine Übertretung, ein Vergehen oder ein Verbrechen verurteilt. (BFS, Stand der JUSUS Datenbank: 25.05.2018)
- 477 Jugendliche unter 18 Jahren wurden 2017 mit Freiheitsentzug sanktioniert. (Medienmitteilung BFS, 5.02.2018)

### Jugendstrafurteile wegen Gewaltdelikten



Quelle: Bundesamt für Statistik; Grafik: jn



## 1.7. Hohes Rückfallrisiko

Eine Verurteilung im Jugendalter beeinflusst den Verlauf der kriminellen Laufbahn massgeblich. Jugendliche, die verurteilt wurden, weisen ein 5.5 Mal höheres Risiko auf, im Erwachsenenalter straffällig zu werden, als nicht verurteilte junge Menschen. Bei der ersten Verurteilung steigt dieses Risiko am stärksten. (Quelle: Bundesamt für Statistik BFS, Kriminalstatistik und Strafrecht, Medienmitteilung vom 21.08.2018.)

Jugendliche: Verurteilungen und Verurteilte für eine Übertretung, ein Vergehen oder ein Verbrechen <sup>1</sup> , Schweiz											T 19.03.02.03.02.01.02	
Jahr	Verurteilungen	Verurteilte Personen										
	von Minderjährigen	Verurteilte Minderjährige										
		Total Minderjährige	Geschlecht		Alter				Nationalität			
N	N	männlich	weiblich	bis 14 Jahre	15 Jahre	16 Jahre	ab 17 Jahre	Schweizer	Ausländer mit B, C, Ci Ausweis	andere Ausländer	N	
1999	12 187	11 267	9 240	2 027	2 827	2 016	2 655	3 769	6 692	3 530	1 045	
2000	11 423	10 703	8 643	2 060	2 755	1 933	2 503	3 512	6 565	3 479	659	
2001	12 561	11 780	9 628	2 152	2 727	2 128	2 830	4 095	7 551	3 597	632	
2002	13 622	12 535	10 138	2 397	2 769	2 123	2 985	4 658	7 860	3 842	833	
2003	13 352	12 206	9 909	2 297	2 640	2 008	2 856	4 702	7 617	3 754	835	
2004	14 107	12 819	10 309	2 510	2 800	2 217	2 960	4 842	8 012	3 914	893	
2005	13 930	12 769	10 070	2 699	3 007	2 173	2 980	4 609	8 111	3 863	795	
2006	13 842	12 782	10 065	2 717	3 157	2 230	2 865	4 530	8 275	3 895	612	
2007	13 830	12 831	10 219	2 612	3 314	2 418	2 741	4 358	8 664	3 479	688	
2008	14 207	13 166	10 231	2 935	3 301	2 440	2 972	4 453	9 163	3 316	687	
2009	14 737	13 439	10 401	3 038	3 204	2 513	3 177	4 545	9 211	3 260	968	
2010	15 307	14 107	10 839	3 268	3 254	2 566	3 333	4 954	9 686	3 270	1 151	
2011	13 089	11 942	9 286	2 656	2 473	2 146	2 807	4 516	8 215	2 663	1 064	
2012	12 969	11 150	8 822	2 328	2 117	1 940	2 698	4 395	7 521	2 361	1 268	
2013	12 651	11 273	8 871	2 402	2 010	1 906	2 696	4 661	7 589	2 391	1 293	
2014	12 279	10 994	8 524	2 470	2 042	1 907	2 717	4 328	7 422	2 531	1 041	
2015	11 913	10 737	8 526	2 211	1 796	1 759	2 697	4 485	7 239	2 340	1 158	
2016	12 749	11 261	8 912	2 349	1 812	1 857	2 779	4 813	7 277	2 595	1 389	
2017	13 721	12 071	9 448	2 623	1 998	1 904	2 983	5 186	7 767	2 895	1 409	
2018 <sup>2</sup>	13 787	11 880	9 241	2 639	1 970	2 007	2 875	5 028	7 666	2 881	1 333	

Stand der JUSUS Datenbank: 24.05.2019

<sup>1</sup> Die Jugendurteilsstatistik enthält nur Urteile zu Straftaten gegen das StGB, BetrMG, AuG und zu Verbrechen und Vergehen gegen das SVG.

<sup>2</sup> Die Jugendurteile werden beim Bundesamt für Statistik gemeldet, wenn das Urteil rechtskräftig wird. Die Behandlung von möglichen Rekursen kann Jahre in Anspruch nehmen. Wird das erstinstanzliche Urteil bestätigt, dann wird es mit dem erstinstanzlichen Entscheiddatum registriert. Aus diesem Grund kann es vor allem bei schweren Straftaten mehrere Jahre dauern, bis alle in einem Jahr gefällten Urteile in der Statistik erscheinen. Demzufolge ist die Entwicklung der Zeitreihen in den jüngsten Erhebungsjahren bei Urteilen mit schweren Straftaten nicht aussagekräftig. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Zahlen bereits vollständig sind.

X: Angabe entfällt aus Datenschutzgründen

Quelle: Bundesamt für Statistik - Jugendstrafurteilsstatistik (JUSUS)

© BFS - 2019

## 1.8. Lösungsansatz: Prävention auf Augenhöhe

Eltern, Lehrer und Sozialarbeiter stehen diesen Jugendlichen oft hilflos gegenüber. Argumente werden nicht akzeptiert und häufig abgetan nach dem Motto: «Knast, das sitze ich easy ab!» Die Vorstellung, was Freiheitsentzug bedeutet ist geprägt von medialen Bildern von TV und YouTube, die nichts mit der Realität gemein haben. Ziel von «Gefangene helfen Jugendlichen» ist es, diesen irrigen Bildern entgegenzuwirken und den Jugendlichen ihre Perspektiven klar zu machen, wenn sie diesen Weg einschlagen oder weitergehen.

Zu diesem Zweck werden die Präventionsprojekte von «Gefangene helfen Jugendlichen» von ehemals Inhaftierten, sowie aktuell Inhaftierten durchgeführt. Aufgrund ihrer persönlichen delinquenten Lebensgeschichten wirken sie authentisch und vermögen so einen direkten Zugang zu den Jugendlichen «auf Augenhöhe» zu schaffen.

«ES MACHT EINEN GROSSEN UNTERSCHIED, OB EINER,  
DER DAS GEFÄNGNIS SCHON AM EIGENEN LEIB ERFAHREN HAT  
EINEM JUGENDLICHEN INS GEWISSEN REDET, ODER JEMAND,  
DER NOCH NIE IM GEFÄNGNIS WAR.»

*Volkert Ruhe, Ex-Häftling und Initiant von  
«Gefangene helfen Jugendlichen», Deutschland*



### 1.9. Resozialisierung

Die Inhaftierten selber befinden sich in einer prekären Lebenssituation, da eine sinnvolle Gestaltung des Gefängnisalltags schwierig ist. Nach einer Entlassung sind ihre Chancen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt für sie drastisch gesunken. GhJ<sup>2</sup> führt regelmässige Coachings der von der JVA und GhJ ausgewählten Insassengruppe durch. So werden die Inhaftierten mit ihrem eigenen delinquenten Verhalten konfrontiert. Sie müssen fähig sein, offen und ehrlich über ihre Taten zu sprechen. Insassen haben durch die Teilnahme am GhJ Projekt keinerlei Vergünstigungen. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Konfrontation mit jungen Menschen ermöglicht ihnen ein Stück Rehabilitation und die Aufarbeitung ihrer eigenen Vergangenheit. Ihnen kommt die Zusammenarbeit mit dem Verein also ebenfalls zu gute.

### 1.10. Zielsetzung

Die Arbeit des Vereins «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» zielt darauf ab, Kindern und Jugendlichen die Dynamik und die Folgen des zerstörerischen Teufelskreises von Gewalt zu verdeutlichen, diesen zu durchbrechen und ihnen gleichzeitig Kompetenzen zur konstruktiven Lösung von Konflikten in die Hand zu geben, damit kein junger Mensch weder zum Opfer noch zum Täter von Gewalt wird, und somit sein individuelles Potential voll entfalten kann. Durch die Konfrontation mit dem Knastalltag und den authentischen Biographien der Gefangenen sollen Jugendliche aller Nationalitäten von einer kriminellen Laufbahn abgehalten werden. Gleichzeitig leistet der Verein durch den Einbezug von (ehemaligen) Inhaftierten einen wichtigen Beitrag zu einer gelungenen Wiedereingliederung dieser stigmatisierten Personengruppe in die Gesellschaft.

### 1.11. Leitgedanken des Vereins

- Jeder Jugendliche soll dort abgeholt werden, wo er steht
- Wir wollen Stigmata und Vorurteile auflösen und neue, eigene Sichtweisen schaffen
- Wir akzeptieren uns gegenseitig unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität

## 2. Projekte

### 2.1. JVA-Besuche

#### 2.1.1. Grundidee

Jugendliche haben ein falsches Bild vom Leben in Gefängnissen. Es zeigt sich immer wieder, wie stark die Vorstellung von der medialen Welt geprägt ist und sich die Knastbilder der Jugendlichen auf „da bin ich in der Knastgang ganz oben“ oder „ich mache den ganzen Tag Sport“, etc. reduzieren. Diese werden durch den Besuch in einer JVA korrigiert. Durch das Hervorrufen von Irritationen und dem Aufrütteln von Klischees, beziehungsweise Stereotypen der Jugendlichen in Bezug auf Kriminalität, Gefängnis und Gewalt sollen insbesondere die Gedanken und Lebensplanungen der Jugendlichen erreicht werden. Der Besuch, als reale Erfahrung, gibt hierzu einen Denkanstoss.

---

<sup>2</sup> GhJ Abkürzung für «Gefangene helfen Jugendlichen»



### 2.1.2. Zielgruppe

- Jugendliche zwischen 14 und 21 Jahren
- Verurteilte Jugendliche
- Gefährdete Jugendliche

### 2.1.3. Ziele

Ziel des Projektes ist es, die Jugendlichen für die Folgen von Gewalt und Kriminalität zu sensibilisieren, das Bewusstsein für ihr eigenes Verhalten zu stärken und die Einsicht in die Notwendigkeit einer Steuerung und Beherrschung des eigenen Verhaltens zu wecken.

Die Teilnehmer\*innen erfahren die schwerwiegenden Konsequenzen und die Perspektivlosigkeit von

Kriminalität sowie eine intensivere Auseinandersetzung mit ihrem eigenen (möglicherweise delinquenten) Verhalten. Mit Hilfe inhaltlicher Kontroversen soll diese sozialpsychologische Intervention zu langfristigen, positiven Verhaltensänderungen beitragen.

Darüber hinaus werden den Jugendlichen die Konsequenzen eines Haftaufenthaltes vermittelt. Ihnen wird unter anderem deutlich, dass die Zeit in der Haftanstalt viele Insassen an persönliche Grenzen führt, dass Angehörige von Inhaftierten Besuche in der JVA als besonders schamvoll erleben, dass der bisherige Freundeskreis der Insassen sich zumeist abwendet, dass die berufliche Zukunftsperspektive negativ ist und dass Jugendliche ohne Schweizer Staatsbürgerschaft von der Abschiebung bedroht sind.

### 2.1.4. Durchführung

Das Projekt findet getrennt nach Geschlechtern in Gruppen von maximal zwölf Jugendlichen statt und wird von ein bis zwei Betreuern begleitet. Ein bis zwei Projektleiter von GhJ führen den Besuch in der JVA durch.

### 2.1.5. Vorbereitungstreffen

Die Vorbereitung des JVA Besuches dient dem Zweck, den Jugendlichen Informationen über das Projekt zu vermitteln. Diese beinhalten die Durchführung, die Rahmenbedingungen des JVA Besuchs sowie geforderte Verhaltensweisen der Jugendlichen.

Die Rahmenbedingungen umfassen folgende Punkte:

- Der Besuch der JVA dient der Prävention und erfolgt auf freiwilliger Basis.
- Bei minderjährigen Teilnehmer\*innen muss die Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten vorliegen.
- Die Jugendlichen sollen ausgeschlafen sein, damit sie in der Lage sind Informationen aufzunehmen.
- Sie dürfen weder alkoholisiert sein, noch unter Drogeneinfluss stehen.
- Handys, Geld, Zigaretten und Schmuck dürfen nicht mit in das Gefängnis genommen werden.

Verhaltensregeln:

- Die Jugendlichen müssen sich an Anweisungen halten.
- Provozierende Äusserungen und Gebärden gegenüber den Häftlingen, die zu unnötigen Konflikten führen könnten, sind zu unterlassen.
- Es darf kein Kaugummi gekaut werden.
- Imponiergehabe, aufsässiges oder störendes Verhalten wird nicht geduldet.



Bereits im Vorbereitungstreffen werden die Jugendlichen durch den GhJ Projektleiter mit ihrem oft falschen Bild von Haft konfrontiert. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, sich Fragen zu überlegen und ihre Vorstellungen über das Leben in einem Gefängnis zusammenzutragen. Hilfreich ist es auch, wenn sie ihre persönlichen Lebensperspektiven und beruflichen Ziele aufschreiben. Der Evaluationsfragebogen von FEPA<sup>3</sup> (Fragebogen zur Erfassung von Empathie, Prosozialität, Aggressionsbereitschaft und aggressivem Verhalten) wird von den Jugendlichen ausgefüllt.

#### 2.1.6. JVA-Besuch

Die Gruppe trifft sich vormittags vor der JVA und beginnt nach einem kurzen Gespräch die Besichtigung. Sie erleben bei dem Besuch sämtliche Routinekontrollen des Wachpersonals am eigenen Leib (z.B. Körperkontrollen, Türschleusungen). Nach Abschluss der Kontrollen werden sie in einen stillgelegten Zellentrakt gebracht. Dort werden die Jugendlichen freiwillig, einzeln für einige Minuten in eine Zelle eingeschlossen. So erhalten sie einen Eindruck davon, in welcher Atmosphäre (Geräusche, Stimmen) die Inhaftierten einen Grossteil ihrer Zeit verbringen. Daraufhin findet sich die Gruppe in einem Mehrzweckraum ein und trifft dort auf die Insassengruppe. Nach einer kurzen Begrüssung durch die Inhaftierten, schauen sie sich einen Kurzfilm an, welcher den Tagesablauf in einer Untersuchungshaft in Zeitraffer darstellt.

Anschliessend schildern die Inhaftierten ihren persönlichen Werdegang, ihre Vergehen und die jetzige Sicht auf ihre Vergangenheit. Die Inhaftierten werden vorab ausgewählt. Nach Möglichkeit wird dabei auch die ethnische Herkunft der Jugendlichen berücksichtigt, sodass die Inhaftierten grösstmögliche Ähnlichkeiten zu den Jugendlichen haben, da dies auch ihre Glaub- und Vertrauenswürdigkeit positiv beeinflusst.

Zu Beginn der Diskussion stehen die lokale Herkunft, die familiären Verhältnisse sowie die persönlichen Ansichten zur Jugendphase im Mittelpunkt. Zudem werden die Zukunftsperspektiven der Jugendlichen mit denen der Inhaftierten verglichen. Anschliessend werden die Haftbedingungen dargestellt. Kurze Rollenspiele führen den Jugendlichen exemplarisch vor Augen, mit welchen psychischen Belastungen im Alltag einer Haft zu rechnen ist.

Im Gespräch mit den Jugendlichen erhalten die Themen «Kriminalität und Gewaltbereitschaft» aber auch «Drogen und Beschaffungskriminalität» einen zentralen Stellenwert. Die Inhaftierten schildern ihre persönlichen Erfahrungen (Legitimation von Gewalt, Anerkennung/Respekt durch Gewalt, Gruppendruck) und antworten auf diverse Fragen der Jugendlichen. Das Gespräch findet in einer freundlichen, situationsbedingt aber auch in konfrontativer Atmosphäre statt. Jugendlichen, die sich entspannt und gleichgültig zeigen, wird deutlich gemacht, dass die Gefangenen früher selbst mit der festen Überzeugung aufgetreten sind, dass sie schlauer seien als andere und nicht erwischt werden würden oder der Meinung waren, dass zwei, drei Jahre Knast schon nicht so schlimm seien.

Als weitere wichtige Thematik wird die Opferperspektive aufgegriffen, um den Jugendlichen zu zeigen, dass ihr Verhalten für viele Menschen gravierende Konsequenzen haben kann. Und dies nicht nur für das Opfer selbst, sondern auch für dessen Angehörigen. Und was die Belastungen danach für das private und nicht zuletzt auch für das berufliche Leben der Opfer für Auswirkungen haben kann.

Mittags wird nach Möglichkeit eine gemeinsame Mahlzeit in denselben Räumlichkeiten eingenommen. Daraufhin erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, ohne dem Beisein von Betreuern, mit den Inhaftierten zu sprechen. Hierdurch trauen sie sich Fragen zu äussern, welche vor

---

<sup>3</sup> FEPA. Fragebogen zur Erfassung von Empathie, Prosozialität, Aggressionsbereitschaft und aggressivem Verhalten. Lukesch, Helmut (2006)



den Betreuern vermutlich nicht gestellt werden würden. Bei Bedarf, beziehungsweise auf Wunsch, finden auch Einzelgespräche statt. Die restliche Zeit wird wieder mit der gesamten Gruppe verbracht und bietet Raum für einen weiteren Austausch. Abschliessend folgt eine kurze Verabschiedung, welche den Besuch in der JVA beendet.

#### 2.1.7. Nachbereitungstreffen

Im Anschluss an den JVA-Besuch erfolgt eine angemessene Nachbereitung, um offene Fragen zu diskutieren, die persönliche Betroffenheit zu erfragen und eventuelle psychische Belastungen verarbeiten zu können. Einzelne Aspekte des Besuches werden erneut aufgegriffen und vertieft sowie eventuelle Handlungskonsequenzen abgeleitet. Der Abschlussfragebogen FEPA (Fragebogen zur Erfassung von Empathie, Prosozialität, Aggressionsbereitschaft und aggressivem Verhalten) wird von den Jugendlichen ausgefüllt.

## 2.2. Präventionsunterricht zu Kriminalität und Sucht

### 2.2.1. Grundidee

Da die Nachfrage nach gewalt- und kriminalpräventiven Massnahmen gross ist und nicht allein durch Gefängnisführungen mit Jugendlichen gedeckt werden kann, bietet GhJ auch Präventionsunterrichte an Schulen und Jugendinstitutionen an. Dieser Präventionsunterricht ist ein Mittel, um die Jugendlichen rechtzeitig zu erreichen und zum Nachdenken über das eigene Handeln zu bewegen, bevor der Kreislauf von Gewalt, Straftaten und Drogenmissbrauch zum Selbstläufer wird. Unsere Arbeit möchte direkt dort eingreifen, wo die ersten Kontakte mit kriminellen Handlungen und Drogenkonsum entstehen - im Jugendalter. Der Präventionsunterricht findet in der Regel in Schulen und Jugendinstitutionen statt. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollen für das Thema sensibilisiert werden, indem psychische und physische Konsequenzen ihres Handelns aufgezeigt werden.

### 2.2.2. Zielgruppe

- Schüler von 12 bis 18 Jahre
- Schulen und Jugendinstitutionen

### 2.2.3. Durchführung

Im Vorfeld werden die Lehrer\*innen oder Betreuer\*innen gebeten, die Räume so vorzubereiten, dass die Sitze der Schüler in U-Form aufgebaut werden. Weiterhin sollen Beamer, Laptop, Leinwand und Lautsprecherboxen bereitgestellt werden (wenn die Möglichkeit besteht). Zudem sollen im Rahmen der Vorbereitung von den Schüler\*innen Fragen zu dem Präventionsunterricht ausgearbeitet werden.

In der Einleitungsphase stellt sich der Projektleiter von GhJ mit der Arbeit des Vereins vor. Im Anschluss wird eine Fragerunde eröffnet, mit dem Ziel, Jugendlichen den Unterschied zwischen den Darstellungen des Gefängnisses im Fernsehen und der Realität näher zu bringen. Weiterhin soll auf die typischen Vorurteile eines Gefängnisinsassen eingegangen und die Stereotypisierung beseitigt werden. Die Lehrer\*innen oder Betreuer\*innen werden nun für einen kurzen Zeitraum von ungefähr fünf Minuten aus dem Raum gebeten, sodass die Jugendlichen keine Angst vor einer Stigmatisierung haben müssen und frei sprechen sowie agieren können. In diesem Zeitrahmen findet beispielsweise ein kleines Rollenspiel statt. Hierzu müssen alle Schüler\*innen aufstehen und der Referent trifft Aussagen, die mit „Alle die, ...“ beginnen. Hier werden verschiedene Straftaten aufgezählt. Hat ein/e



Schüler\*in diese Straftat begangen, so muss er/sie einen Schritt in die Mitte machen. So verschafft sich der Referent einen Überblick, worauf er im weiteren Präventionsunterricht näher eingehen sollte.

Die Lehrer\*innen oder Betreuer\*innen werden nun für den weiteren Verlauf des Präventionsunterrichts wieder in den Raum geholt. Anhand einer Power-Point-Präsentation werden den Jugendlichen Zahlen, Daten und Fakten gezeigt. Weiterhin werden die verschiedenen Haftformen besprochen und die Jugendlichen erhalten einen Einblick in den Tagesablauf der Untersuchungshaft mit Hilfe eines Videos. Danach stellt der Projektleiter von GhJ seine eigene kriminelle Vergangenheit vor und erläutert die Konsequenzen seines Verhaltens.

Je nach der Art des Präventionsunterrichts wird ein Rollenspiel geboten, wodurch die Jugendlichen noch einmal reflektieren sollen, welche Auswirkungen ihr Verhalten auf ihr eigenes Leben und auf das der Menschen in ihrem Umfeld haben können. Weiterhin wird dann auf die Opfer-Täter-Rolle eingegangen. Hierzu werden die Jugendlichen gefragt, welche direkten und indirekten Opfer es bei kriminellen Verhalten gibt.

Je nach Länge des Präventionsunterrichts wird mit den Schüler\*innen ein Gewaltbarometer durchgeführt. Hierfür stellt der Referent verschiedene Situationen vor und die Schüler\*innen sollen anhand dieser Situation eine Einstufung geben, ob das Verhalten für sie Gewalt bedeutet oder nicht. Die Entscheidung der Schüler\*innen erfolgt über Handzeichen. Im Anschluss erfolgt eine objektive Aufklärung der vorgestellten Situation. Nach Beendigung des Gewaltbarometers wird als Zusammenfassung des Präventionsunterrichts ein aufklärendes Video gezeigt. Nun haben die Jugendlichen noch einmal die Möglichkeit abschliessende Fragen zu stellen. Nach der Fragerunde erfolgen die Ausgabe der Evaluationsbögen an die Schüler\*innen und ein gesonderter Fragebogen für das Lehrpersonal oder Betreuer\*innen. Nachdem die Fragebögen eingesammelt wurden, endet der Präventionsunterricht.

#### 2.2.4. Ziele

Den Jugendlichen wird gezeigt, dass deviantes und delinquentes Verhalten schwere Konsequenzen haben kann, nicht nur für sie selbst, sondern auch für die Opfer. Die Teilnehmer\*innen werden über Klischees und Stereotypen aufgeklärt und bekommen den Raum, Fragen zu stellen. Ziel ist es, ein kritisches Bewusstsein für das eigene Verhalten zu schaffen und die Jugendlichen so vor einem Abrutschen in die Sucht oder Kriminalität zu bewahren. In der Arbeit mit Schulklassen werden sowohl bereits auffällige Jugendliche, wie auch unauffällige Jugendliche angesprochen. Damit erhöht sich der Kreis derer, die als Multiplikatoren im eigenen Freundeskreis auftreten können um ein Vielfaches, wodurch bei einigen rechtzeitig ein Umdenkprozess eingeleitet wird.

### 2.3. Informationsunterricht

#### 2.3.1. Grundidee

Um der Nachfrage nach gewalt- und kriminalpräventiven Massnahmen gerecht zu werden, sollen Jugendliche als Multiplikatoren gewonnen werden. Daher bietet GhJ in Anlehnung an den Präventionsunterricht zu Kriminalität und Sucht auch Informationsunterricht an Schulen und Jugendeinrichtungen an.



### 2.3.2. Zielgruppe

- Schüler von 12 bis 18 Jahre
- vor allem nichtstraffällige Jugendliche und junge Erwachsene

### 2.3.3. Ziele

Der Kreis derer, die als Multiplikatoren im eigenen Freundeskreis auftreten können, soll sich erhöhen. Dadurch kann bei gefährdeten Mitschüler\*innen und Jugendgruppenmitglieder noch rechtzeitig ein Umdenkprozess eingeleitet werden. Dies funktioniert durch das eindrucksvolle Hinweisen der eigenen Freunde darauf, dass ein Leben im Knast nicht erstrebenswert ist.

### 2.3.4. Durchführung

Beim Informationsunterricht steht nicht die Konfrontation mit Konsequenzen abweichenden Verhaltens im Vordergrund, eher möchte GhJ die Jugendlichen über diese aufklären und vorwiegend individuell auf deren Interessen und Anliegen eingehen.

## 2.4. Multiplikatorenveranstaltungen

### 2.4.1. Grundidee

Der GhJ Projektleiter und ein Anwalt für Jugendstrafrecht veranschaulichen Mitarbeitern von interessierten Einrichtungen unter anderem wie der Gefängnisalltag aussieht und was mit den Besuchen der Jugendgruppen in der JVA bewirkt werden soll.

### 2.4.2. Zielgruppe

- Betreuer\*innen von Jugendlichen im weiteren Sinne wie Sozialarbeiter\*innen, Sozialtherapeut\*innen, Psycholog\*innen, Pädagog\*innen und Vertreter\*innen von Schulen.

### 2.4.3. Ziele

Ziel ist, es Betreuer\*innen, die mit Jugendlichen arbeiten, über den Knastalltag zu informieren. Ein weiteres Thema ist die Integration und Resozialisierung von Gefangenen sowie mit den damit einhergehenden Problemen. Ebenso werden aktuelle Daten und Fakten zu den häufigsten Delikten und Strafmassen gegeben. Zum Beispiel: Wie viele Jahre bedeutet lebenslänglich, was ist unter der besonderen Schwere der Schuld zu verstehen und wie zeigt sich Sicherheitsverwahrung? Diese Informationen sind für die Betreuer insofern wichtig, als dass sie diese selbst verstehen und die Kenntnisse letztlich präzise und glaubwürdig an delinquente Jugendliche weitergeben können.

### 2.4.4. Durchführung

Die Teilnehmer\*innen werden vor Ort oder in den durch den GhJ Projektleiter (Ex-Gefangener) und einem Anwalt für Jugendstrafrecht informiert. Selbstverständlich werden auf Fragen eingegangen und diese bestmöglich beantwortet. Die Dauer der Multiplikatorenveranstaltungen betragen ca. 2.5 Stunden.



## 3. Projekte in Planung

### 3.1. Thema Präventionsunterricht Cybermobbing

#### 3.1.1. Grundidee

Das Internet bietet nicht nur Vorteile, sondern auch Gefahren. Jugendliche können durch Cybermobbing nicht nur peinliche Situationen verursachen, sondern begehen sogenannte „Ehrverletzungsdelikte“ (üble Nachrede, Gerüchte, Verleumdung und Beleidigungen, die im Netz verbreitet werden) und können sich so vielfältig strafbar machen. Es ist wichtig, den Kindern und Jugendlichen auch diese Seiten aufzuzeigen, damit sie einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Medium Internet erlernen können.

#### 3.1.2. Zielgruppe

- Mädchen und Jungen im Alter von 12 bis 22 Jahren

#### 3.1.3. Ziele

Die Teilnehmer\*innen des Projektes erlernen den verantwortungsvollen Umgang mit dem Internet und den sozialen Medien.

#### 3.1.4. Durchführung

Der Ablauf des Projekts orientiert sich an den spezifischen Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen, somit ist dies nur als exemplarischer Ablauf zu sehen.

Der zeitliche Rahmen umfasst in der Regel sechs Schulstunden. Die Betreuer\*innen oder Lehrkräfte nehmen erst ab der sechsten Stunde am Projekt teil, damit die Kinder und Jugendlichen zunächst unbefangen von ihren Erfahrungen mit Mobbing und dem Internet erzählen können. Zu Beginn wird der Verein vorgestellt und auf die Biographie des GhJ-Projektleiters mit Hafterfahrung eingegangen. Die Schilderungen der begangenen Straftaten und die daraus resultierenden gravierenden Folgen dienen der Aufklärung der Schüler\*innen. Es werden diverse Rollenspiele durchgeführt, wobei die Jugendlichen erfahren, welche Auswirkungen Cybermobbing auf Betroffene hat. Zudem wird Filmmaterial gezeigt, welches in Kleingruppen reflektiert wird. Die Teilnehmer\*innen setzen sich damit auseinander, welchen Nutzen Internet und soziale Medien für sie haben, wie der positive Gebrauch und wie dagegen Missbrauch aussehen könnte. Sie reflektieren die Verwendung des Internets von allen Seiten, um ein Bewusstsein für potenzielle Gefahren zu schulen.

Zum Ende des Unterrichts kommen die Lehrkräfte oder Betreuer\*innen zu der Gruppe hinzu, und können nun weitere Themen einbringen und Schwerpunkte setzen. Abrundend berichten die einzelnen Teilnehmer\*innen mit Hilfe einer Feedbackrunde was sie erlernt haben. Im Anschluss zu den Unterrichtseinheiten findet ein Gespräch mit den Fachkräften statt, indem über auffälliges Verhalten und Vorkommnisse der Jugendlichen reflektiert gesprochen wird.

## 4. Mitarbeiterauswahl

Die Auswahl der Gefangenen findet im Rahmen eines komplexen Verfahrens statt: Zunächst müssen



die Insassen bei ihrer jeweiligen Anstaltsleitung einen Antrag stellen, um an dem Projekt «Gefangene helfen Jugendlichen» teilnehmen zu dürfen. Die Anstaltsleitung prüft den Antrag nach den dortigen Sicherheitsaspekten und beurteilt die Eignung des Insassen. Sofern die Anstaltsleitung keinerlei Bedenken hat, findet ein Aufnahmegespräch zwischen dem bestehenden GhJ-Team und dem Anwärter statt. In diesem Gespräch geht es zunächst darum, etwas über den Hintergrund des Insassen zu erfahren und dabei einen Kriterienkatalog abzuarbeiten, der die Voraussetzungen an das potentielle Teammitglied abfragt. Dabei ist auf folgende Anforderungen zu achten:

- Aufnahmeersuche durch Eigeninitiative
- Wiedergutmachungsgedanke
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsvoll mit Freiräumen umgehen können
- Längere Verweildauer in der Anstalt
- Freiwillige Teilnahme
- Ehrlichkeit
- Kein Drogenkonsum
- Zuverlässigkeit
- Sich verständlich ausdrücken können
- Sich in die Problematik von Situationen und Personen einfühlen können
- Kein Sexualdelikt

Anschliessend wird das Gespräch im Team reflektiert und gemeinsam entschieden, ob der Inhaftierte Teil des Teams werden kann. Sofern diese Entscheidung positiv ausfällt, begleitet der Inhaftierte als "teilnehmender Beobachter" zwei bis drei Besuche von Jugendlichen und reflektiert diese Treffen in den Teamsitzungen. Hier werden ambivalente Beiträge der Anderen ständig angesprochen und diskutiert und das neue Teammitglied wird argumentativ gestärkt. Ausserdem soll es auch den Verein mit seiner Struktur und seinem Auftrag besser kennenlernen. Der Insasse wird gebeten, eine Art „Eigenkonzept“ zu erstellen, um seine eigene Position in dem bestehenden Team darzustellen. Dieses wird dann im Team besprochen, diskutiert und verbessert. Erst dann kann das neue Mitglied in die Gespräche mit den Jugendlichen aktiv einbezogen werden. Die Inhaftierten erhalten durch die Teilnahme am Projekt keinerlei Privilegien im Gefängnis.

## 5. Evaluation

Die Evaluation der längerfristig angelegten Projekte erfolgt durch den standardisierten „Fragebogen zur Erfassung von Empathie, Prosozialität, Aggressionsbereitschaft und aggressivem Verhalten“ (FEPAA) nach Prof. Dr. Helmut Lukesch. Die Befragung durch die FEPAA-Bögen dient der Diagnose von Ausgangsbedingungen und Erfolgskontrollen. Es werden vier Skalen zur Kennzeichnung positiven und negativen Sozialverhaltens gemessen: Empathie, Prosozialität, Aggressionsbereitschaft und aggressives Verhalten bei Jugendlichen. Die Skalen beruhen auf den Vorgaben verschiedener Situationen, bei denen aus unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten eine ausgewählt werden soll (Empathie, Aggressionsbereitschaft) sowie auf Selbsteinschätzung (Prosozialität, aggressives Verhalten). Jugendliche im Alter von zwölf bis 18 Jahren machen Angaben zu ihren Handlungstendenzen durch zwei Fragebögen – einen A- und einen B-Bogen. So lässt sich ein Vorher-Nachher-Effekt evaluieren. Durch diese Parallelformen können Wiederholungsmessungen durchgeführt werden. Weiterhin kann festgestellt werden, inwieweit das Projekte das Denken und das daraus resultierende Verhalten der Jugendlichen verändern und bewegen können. Die Befragung erfolgt anonym und dient allein der Projektevaluation des Vereins. Alle weiteren Projekte werden



durch Feedbackfragebögen (Fragebogen zu unseren Projekten für Fachkräfte und Jugendliche) ausgewertet und evaluiert.

Das Deutsche Projekt «Gefangene helfen Jugendlichen» wird ab Sommer 2020 von der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg evaluiert. Die Evaluation wird mit Vergleichsgruppen gemacht und ein Jahr dauern. Das Schweizer Projekt «Gefangene helfen Jugendlichen» kann sich an der unabhängigen Evaluation anschliessen.

## 6. Abgrenzung

Gefangene helfen Jugendlichen betreibt keine Abschreckungsprojekte und kann deshalb nicht mit Projekten wie «Scared Straight» verglichen werden. Gefangenen helfen Jugendliche distanziert sich klar von solchen Projekten.

## 7. Finanzierung

Als gemeinnütziger Verein finanziert sich «Gefangene helfen Jugendlichen, Schweiz» durch die Einnahmen aus der Durchführung der Projekte und der Mitgliederbeiträge. Anträge für Beteiligungen durch die öffentliche Hand sind nach einer Etablierungsphase der Projekte nach ca. drei Jahren geplant. Um die Projekte in der vielfältigen Art und Weise anbieten und durchführen zu können, ist der Verein in den ersten Jahren auf Spenden und Zuwendungen von Stiftungen angewiesen.

## 8. Kooperationspartner

Der Verein ist bemüht, seine gewalt- und kriminalpräventive Arbeit stetig zu verbessern und auszuweiten. Deshalb werden Kooperationen sorgfältig ausgewählt und geplant.

Der Verein wird durch die Zusammenarbeit mit der JVA Lenzburg sinnvoll ergänzt. Weitere Kooperationspartner sind erwünscht.