

### Workshop 1: time2work – Erwerbsarbeit nach Sanktionsende

*Leitung: Claudio Carletti, Stellenleiter time2work/team72; Daniel Krigl, HR-Leiter Hiltl*

Die Arbeitgeberperspektive stand im Fokus dieses Workshops: Unter welchen Umständen macht es Sinn, Klientinnen und Klienten in den ersten Arbeitsmarkt einzubinden? In welchen Bereichen können sie vorzugsweise beschäftigt werden? Und wie gelingt es, vermehrt privatwirtschaftliche Unternehmen für eine Zusammenarbeit zu gewinnen?

Über ihre Smartphones wählten sich die Workshop-Teilnehmenden ins Internet ein und konnten sich mit der Teilnahme an einer dort aufgeschalteten Umfrage thematisch in den Workshop einbringen. In einer ersten Fragerunde sprachen sie sich deutlich dafür aus, dass inhaftierte Personen im Strafvollzug konsequenter als heute beruflich qualifiziert werden. Kritisiert wurde, wie stark die Arbeitssuche aus dem Vollzug heraus durch die Haftbedingungen eingeschränkt wird. Das sei der Grund, warum Klientinnen und Klienten oft in ungünstige Arbeitssituationen entlassen werden müssten. In der Diskussion wurde das Fehlen einer wirksamen Öffentlichkeitsarbeit bemängelt: Es müssten mehr Arbeitgeber gewonnen werden, die Entlassenen eine Chance geben.

Etwas mehr als die Hälfte der Anwesenden stimmten der Aussage zu, dass die Risikoorientierung im Sanktionenvollzug auf Kosten der Ressourcenorientierung gehe, womit Klientinnen und Klienten schlechter vorbereitet in die Gesellschaft zurückkehren müssten. Die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Inhaftierten nähme im Allgemeinen ab. Rund die Hälfte der Anwesenden folgerte daraus, dass für viele Straftatlassene die Aufrechterhaltung der Erwerbsarbeit unrealistisch sei. Eine Haftstrafe im Lebenslauf erschwere die Arbeitssuche enorm, das gälte selbst für gut qualifizierte Berufsleute. Und das, war man sich im Plenum einig, sei umso problematischer, als Untersuchungen immer wieder belegten, wie positiv sich eine Arbeitstätigkeit auf die Legalbewährung auswirke. Wenig überraschend fielen die Einschätzungen der anwesenden Fachpersonen aus, in welchen Branchen Straftatlassene am ehesten einen Einstieg in die Arbeitswelt finden können. Obenaus schwang der Bau- und Logistikbereich, gefolgt von der Gastronomie, industriellen Tätigkeiten, dem Verkauf und der Pflege.

Eher ernüchtert über die Eingliederungsbemühungen äusserte sich Daniel Krigl, HR-Leiter bei Hiltl. In den Gastronomiebetrieben von Hiltl bekommen Straffällige immer wieder eine Arbeitschance. Krigl monierte: „Wir stecken viel Energie in unsere Eingliederungsprojekte, der Erfolg ist begrenzt.“ Claudio Carletti, Leiter des Bereichs time2work beim team72, stimmte zu: „Das ist auch unsere Erfahrung. Die Arbeitgeber melden uns hin und wieder zurück: Wir bemühen uns, aber es hängt nicht ein.“ Daniel Krigl hob vor allem die Zuverlässigkeit als wichtiges Kriterium für die Arbeitsfähigkeit heraus. Wer beim Hiltl-Badekiosk angestellt werde, müsse ohne Wenn und Aber erscheinen, wenn die Sonne scheine. „Es braucht halt auch die Bereitschaft, für den Arbeitgeber etwas leisten zu wollen.“ Diese Aussage provozierte einige Voten aus dem Plenum. Ein in der Stellenvermittlung tätiger Teilnehmer berichtete: „Ich beobachte immer wieder, dass die Klienten leistungsbereit sind, aber dann vom Arbeitgeber keine echte Chance bekommen.“ In der Diskussion wurde man sich einig, dass eine Auseinandersetzung mit den Erwartungshaltungen der Arbeitgeber bereits im Vollzug wichtig wäre. Straffällige würden besser vorbereitet in den Arbeitsprozess eintreten, manche Fehler vermeiden und ihre Chance eher packen. Ein Vorteil sei es, vor der Entlassung in ein Arbeitsexternat eintreten zu können. Es lasse sich aber beobachten, dass die Stelle bei Verrichtung «schlechter» Arbeit nach der Entlassung schnell aufgegeben werde.

Immer wieder landete die Diskussion bei der mangelnden beruflichen Qualifikation vieler Straftäter. „Acht von zehn Teilnehmenden bei uns im Projekt haben keine Ausbildung“, berichtet Claudio Carletti. Neben der fehlenden Qualifizierung würden oft mangelnde Motivation und die Stigmatisierung durch den Gefängnisaufenthalt den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt erschweren. Dem Problem der fehlenden Qualifizierung begegne man, indem versucht werde, in Lehrstellen zu vermitteln. Oft stehe für berufliche Ausbildungen während des Vollzugs wenig Zeit zur Verfügung. Es sei aber wichtig, dass im Strafvollzug Qualifizierungen zumindest begonnen und nach der Entlassung bis zum Zertifikatsabschluss weitergeführt würden.

Daniel Krigl fand, realistischere müssten die Straftatlassenen bereit sein, zunächst schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Zu oft bekomme man zu hören, dass man für den angebotenen Lohn nicht arbeiten wolle. „Aber man muss unten anfangen, bei uns kann ich einem gelernten Koch beim Einstieg 20 Franken Stundenlohn anbieten. Will einer nicht, besetze ich die Stelle mit einem Migranten, die schätzen die Chance. Man muss sich zuerst beweisen, erst dann kommt man auf ein höheres Lohnniveau. Wenn einer einmal ein halbes Jahr Fruchtsaft gemacht und sich bewährt hat, geben wir ihm gern die Chance, sich zum Barista mit Kundenkontakt an der Bar zu verbessern.“ Solche motivierten Angestellte würden auch mit Deutschkursen unterstützt. Krigl empfahl den anwesenden Stellenvermittelnden, sich um ein gutes Netzwerk zu kümmern. Sein Beispiel: „Wenn Claudio Carletti uns anruft und für eine Person eine Stelle sucht, hat er die besseren Karten bei uns, als wenn ein unbekannter Vermittler anruft. Wir bekommen Hunderte von Anfragen und Bewerbungen, da ist es schwierig, die Rosinen darunter herauszupicken. Umso wertvoller ist es für uns, wenn wir mit anfragenden Stellen gute Erfahrungen gemacht haben.“

Verantwortlich für die Zusammenfassung: Stephan Bretscher