

Technische Hochschule Nürnberg Georg-Simon-Ohm

Fakultät Sozialwissenschaften

## **Ehrenamt Bewährungshilfe**

-

### **Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe**

Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades  
„Bachelor of Arts (B.A.)“ in Sozialer Arbeit

**Verfasser:** Ambros Rödl

**Betreuerin:** Professorin Dipl.-Krim., Dipl.-Soz.Arb Gabriele Kawamura-Reindl

**Abgabedatum:** 27.02.2014

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt wurde, keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benützt sowie wörtliche oder sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet wurden.

Ich bin damit nicht einverstanden, dass meine Bachelorarbeit über die Internetseiten der Hochschule veröffentlicht wird.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## **Ehrenamt Bewährungshilfe - Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe**

### **Gegenstand/ Zielsetzung:**

1. Geschichtliche Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements
2. Geschichtliche Entwicklung der Bewährungshilfe
3. Darstellung der momentanen Felder ehrenamtlichen Engagements in der Bundesrepublik
4. Darstellung der Konzepte ehrenamtlicher Bewährungshilfe verschiedener Bundesländer
5. Überblick über Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlicher Bewährungshilfe in Bayern
6. Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die ehrenamtliche Bewährungshilfe in Bayern

### **Vorgehensweise:**

1. Literaturrecherche
2. Befragung von 70 Bewährungshelfern durch einen Online-Fragebogen
3. Ergebnisdarlegung
4. Zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse
5. Entwicklung von Handlungsempfehlungen auf Basis der Ergebnisse der Befragung

### **Ergebnisse:**

1. Mehrheitliches Interesse der befragten Bewährungshelfer am Ausbau von ehrenamtlicher Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe
2. Ablehnung einer kompensatorischen, ersetzenden Bewährungshilfe
3. Notwendigkeit von einheitlichen Schulungsstandards für ehrenamtliche Mitarbeiter
4. Notwendigkeit von einheitlichen Auswahlverfahren für ehrenamtliche Mitarbeiter
5. Positiver Verlauf der bisherigen Konzeptionsphase ehrenamtlicher Mitarbeit in der Bewährungshilfe der Zentralen Koordinierungsstelle Bewährungshilfe Bayern

**Schlüsselbegriffe:** Ehrenamtliches Engagement, ehrenamtliche Bewährungshilfe, Neustart, ehrenamtlicher Bewährungshelfer, ehrenamtlicher Mitarbeiter,

---

**Verfasser:** Ambros Rödl                      **Betreuerin:** Prof. Gabriele Kawamura-Reindl

**Abgabetermin:** 27.02.2014

Thema der Bachelorarbeit: Ehrenamt Bewährungshilfe - Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe

Verfasser: Ambros Rödl

### **Abstract**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den möglichen Handlungsfeldern und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayerischen Bewährungshilfe. Ziel der Arbeit ist es, einen Überblick über die momentane Situation der ehrenamtlichen Bewährungshilfe speziell in Bayern zu erhalten. Dabei werden auch die Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der Bewährungshilfe erkundet, um abschließend Handlungsempfehlungen für einen qualitativ hochwertigen Ausbau der bayerischen Bewährungshilfe geben zu können.

Den Kern der Arbeit bildet die Befragung von 70 bayerischen Bewährungshelfern mit Hilfe eines Online-Fragebogens. Die Auswertung dieser Erhebung kann damit den gewünschten Überblick über die momentane Situation der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Bayern, inklusive ihrer möglichen Handlungsfelder und Grenzen, liefern.

Die Ergebnisse zeigen, dass ehrenamtliche Mitarbeit bereits in vielen Fällen erfolgreich praktiziert wird. Die auf ehrenamtliche Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten bedürfen keiner sozialpädagogischen Fachkenntnis. Probleme im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern in der Bewährungshilfe treten vor allem in Form von Frustrationserlebnissen in der Arbeit mit Straffälligen auf. Durch standardisierte Schulungs- und Auswahlverfahren für ehrenamtliche Mitarbeiter kann der Ausbau der ehrenamtlichen Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe erfolgreich realisiert werden. Des Weiteren zeigt sich, dass der Einsatz von ehrenamtlichen Bewährungshelfern, im Sinne einer kompensatorischen Tätigkeit, von den Befragten abgelehnt wird. Damit wird ehrenamtliche Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe als eine ergänzende, auf enger Zusammenarbeit basierende Tätigkeit angesehen, die gewinnbringend in die professionelle Betreuung von Straffälligen eingebunden werden kann.

# Gliederung

|   |    |
|---|----|
| Einleitung.....   | 1  |
| 1 Das Ehrenamt.....   | 2  |
| 1.1 Historischer Rückblick – von der Almosentradition bis hin zur bayerischen Verfassung.....                                       | 2  |
| 1.2 Definition des ehrenamtlichen Engagements.....  | 5  |
| 1.3 Überblick über momentane Felder des ehrenamtlichen Engagements.....   | 7  |
| 1.3.1 Beweggründe für ehrenamtliches Engagement.....  | 9  |
| 2 Die Bewährungshilfe nach § 56 StGB.....   | 12 |
| 2.1 Geschichtliche Entwicklung der Bewährungshilfe.....   | 13 |
| 2.2 Rechtliche Grundlagen.....  | 15 |
| 3 Ehrenamtliche Bewährungshilfe.....  | 16 |
| 3.1 Die Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements in der Bewährungshilfe.....   | 16 |
| 3.1.1 Der gesellschaftliche Bezug der ehrenamtlichen Straffälligenhilfe.....  | 17 |
| 3.1.2 Der Straffällige als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe.....  | 18 |
| 3.1.3 Der Helfer als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe.....  | 19 |
| 3.2 Ehrenamtlicher Bewährungshelfer oder ehrenamtlicher Mitarbeiter der Bewährungshilfe?..  | 20 |
| 3.2.1 Der „ehrenamtliche Bewährungshelfer“.....   | 21 |
| 3.2.2 Der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe.....   | 21 |
| 3.3 Ehrenamtliche Bewährungshilfe im Ländervergleich.....   | 22 |
| 3.3.1 Förderung der Bewährungshilfe in Hessen e.V.....  | 22 |
| 3.3.2 Ehrenamtliche Bewährungshilfe in Mecklenburg-Vorpommern.....  | 23 |
| 3.3.3 Schleswig-Holstein.....   | 23 |
| 3.3.4 Bayern.....   | 25 |
| 3.4 „Neustart“ - Paradebeispiel oder ökonomisches Kalkül?.....  | 27 |
| 4 Empirische Untersuchung: „Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe“..... | 29 |
| 4.1 Methode.....  | 30 |
| 4.2 Aufbau, Durchführung der Untersuchung.....  | 30 |
| 4.2.1 Der Fragebogen.....   | 32 |
| 4.3 Ergebnisse.....   | 34 |
| 4.3.1 Soziodemografische Ergebnisse.....  | 34 |
| 4.3.2 Ehrenamtliche Mitarbeiter an der Dienststelle.....  | 36 |

|   |    |
|---|----|
| 4.3.3 Die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Dienststellen.....   | 37 |
| 4.3.4 Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern.....   | 38 |
| 4.3.5 Warum gab es keine Zusammenarbeit?.....   | 38 |
| 4.3.6 Übertragene Tätigkeiten.....  | 40 |
| 4.3.7 Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit.....  | 41 |
| 4.3.8 Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe.....   | 43 |
| 4.3.9 Schulungsumfang für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe.....   | 45 |
| 4.3.10 Beweggründe für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe.....   | 46 |
| 4.3.11 Prüfung der Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern.....   | 48 |
| 4.3.12 Probleme in der Arbeit mit Ehrenamtlichen.....   | 49 |
| 4.3.13 Beurteilung der Situation in Baden-Württemberg/Österreich.....   | 50 |
| 4.3.14 Warum werden diese Konzepte für schlecht befunden?.....  | 52 |
| 4.4 Zusammenfassung.....  | 53 |
| 4.4.1 Zur derzeitigen Situation.....  | 54 |
| 4.4.2 Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit hemmenden Faktoren im Bezug auf<br>die hauptamtlichen Bewährungshelfer.....           | 57 |
| 4.4.3 Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit hemmenden Faktoren im Bezug auf<br>die (potentiellen) ehrenamtlichen Mitarbeiter..... | 58 |
| 5 Resümee und Ausblick.....   | 60 |
| 6 Literaturverzeichnis.....   | 63 |
| 7 Abbildungsverzeichnis.....  | 67 |
| 8 Anhang.....   | 68 |
| 8.1 Musterbeispiele Fragebogen.....   | 68 |
| 8.1.1 Muster „Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen“.....   | 68 |
| 8.1.2 Muster „Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen“.....  | 72 |
| 8.2 Angaben der Rubrik „Sonstiges“.....   | 76 |
| 8.3 Diagramme der Erhebung.....   | 80 |

## Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema des ehrenamtlichen Engagements in der bayerischen Bewährungshilfe. Da sich die Bewährungshilfe in Bayern derzeit verstärkt mit dem Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern beschäftigt, soll diese Arbeit dabei helfen, zum einen die momentane Situation der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Bayern darzustellen, zum anderen mögliche Handlungsfelder ehrenamtlichen Engagements aufzuzeigen. Des Weiteren sollen auch die Grenzen ehrenamtlichen Handelns erkundet werden. Um sich dem Thema angemessen nähern zu können, ist es zunächst notwendig die einzelnen Bestandteile, nämlich Ehrenamt und Bewährungshilfe, separat zu betrachten. Hierbei soll jeweils ein kurzer geschichtlicher Rückblick vorgenommen werden, um unter anderem auch die historische Bedeutung von ehrenamtlichen Engagement im Bereich der Sozialen Arbeit erkennbar zu machen. Neben des geschichtlichen Rückblicks ist es zudem notwendig die Begrifflichkeiten näher zu definieren und die momentane Situation ehrenamtlichen Engagements einerseits und speziell die ehrenamtliche Bewährungshilfe andererseits darzustellen. Die aktuelle Situation von ehrenamtlichen Engagement wird mit Hilfe der Freiwilligensurveys des Bundesfamilienministeriums und des bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen aufgezeigt. Ehrenamtliches Engagement in der Bewährungshilfe wird in den Bundesländern verschieden gehandhabt, deshalb soll eine exemplarische Aufzählung von Konzepten ehrenamtlicher Bewährungshilfe in verschiedenen Bundesländern einen aktuellen Überblick ermöglichen. Dem Bundesland Baden-Württemberg wird hierbei verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt, da ehrenamtliche Bewährungshilfe dort in einem sehr großen und speziellen Ausmaß betrieben wird.

Den Kern der Arbeit bildet eine Umfrage mit 70 bayerischen Bewährungshelfern<sup>1</sup>. Diese wurden mittels eines Fragebogens gebeten Stellung zu dem Thema ehrenamtliche Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe zu nehmen. Die Ergebnisse werden anschließend zunächst dargestellt und abschließend in Bezug auf die im Titel genannten möglichen Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements und den geplanten Ausbau der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Bayern betrachtet. Dabei werden sowohl den Ausbau hemmende Faktoren erläutert, als auch Handlungsempfehlungen für die Minimierung dieser Faktoren erarbeitet.

Abschließend erfolgt ein kurzes Resümee über den Erfolg der Arbeit, aufgetretene Schwierigkeiten und weitere mögliche Untersuchungen, welche das Thema betreffend durchgeführt werden könnten.

An dieser Stelle möchte ich mich für die hervorragende Zusammenarbeit mit den Koordinatorinnen

---

<sup>1</sup> Aus Gründen besserer Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

für ehrenamtliche Mitarbeit an der Dienststelle Erlangen, Frau Brigitte Schwarz-Wille und Frau Daniela Maasch-Krause, sowie bei der stellvertretenden Leitung der zentralen Koordinierungsstelle Bewährungshilfe Bayern, Frau Cornelia Schuh-Stötzl bedanken. Zudem gilt besonderer Dank Frau Prof. Gabriele Kawamura-Reindl, die die Betreuung der vorliegenden Arbeit übernommen hat und mir mit Rat und Tat zur Seite stand. Außerdem möchte ich Frau Prof. Dr. Sabine Fromm für die gute Beratung in der Fragebogenkonzeption danken.

## **1 Das Ehrenamt**

Das ehrenamtliche Engagement hatte bereits im Mittelalter große Bedeutung und ist nicht zuletzt auch maßgeblich für die Entstehung der Sozialen Arbeit, wie wir sie kennen, beteiligt gewesen. Im folgenden Kapitel soll daher zunächst ein historischer Rückblick vorgenommen werden. Auf Grundlage der geschichtlichen Entwicklung des Ehrenamts wird danach ein Definitionsversuch unternommen, welcher der aktuellen Sicht auf ehrenamtliches Engagement gerecht werden soll. Zuletzt werden in diesem Kapitel die momentanen Felder ehrenamtlichen Engagements mit Hilfe der Freiwilligensurveys des Bundesfamilienministeriums sowie der des bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen aufgezeigt und speziell die möglichen Beweggründe für ehrenamtliches Engagements betrachtet.

### **1.1 Historischer Rückblick – von der Almosentradition bis hin zur bayerischen Verfassung**

Die Tradition des ehrenamtlichen Engagements reicht weit in die Vergangenheit zurück. Beispielhaft soll in dieser Arbeit die Armenfürsorge im Spätmittelalter betrachtet werden. Vor allem in den Städten des Spätmittelalters wurden die Bürger mit Armut konfrontiert. Bettler standen vor den Kirchen und den Gebäuden des Adels und der wohlhabenden Kaufleute. Im christlich geprägten Mittelalter wurde es als eine Pflicht gesehen Almosen an Bedürftige zu verteilen. Dies geschah weniger aus Nächstenliebe, sondern vielmehr aus Angst vor göttlicher Bestrafung.<sup>2</sup> Vorreiter der organisierten Armenfürsorge war Nürnberg mit seiner Armenordnung. In der Version von 1522 wurde die Aufgabe der Verwaltung der Almosen auf zehn ehrbaren Bürgern übertragen.<sup>3</sup> Aus dem Begriff des ehrbaren Bürgers entstand auch letztlich der Begriff des Ehrenamtes. Die Bekleidung eines solchen Ehrenamtes war nur wohlhabenden und angesehenen männlichen Bürgern erlaubt. Ziel dabei war vor allem der zusätzliche Erwerb von Prestige und Statusgewinn.<sup>4</sup> Diese Tradition

---

2 SACHSE/TENNSTEDT 1998, S. 29.

3 Ebd, S.68.

4 HIRTENLEDER 2001, S.22.



setzte sich lange Zeit fort, sodass die nächsten schwerwiegenden Veränderungen sich erst Jahrhunderte später vollzogen.<sup>5</sup>

Mit dem Einzug des Zeitalters der Industrialisierung fand eine „Verstädtung“ und damit auch eine Verarmung eines großen Teils der Bevölkerung statt.<sup>6</sup> Aus dieser Notlage heraus entstanden neue Armenordnungen. Vorbild hierfür war das sogenannte „Elberfelder System“, welches mit den Merkmalen der Dezentralisierung, Individualisierung, Ehrenamtlichkeit und Befristung der Unterstützungsleistungen, ein neues System der Armenversorgung darstellte. Mittellose wurden von zuständigen ehrenamtlichen Armenpflegern betreut. Es zeigte sich schon damals die typische Doppelrolle von Hilfeleistung und Kontrolle, da der Armenpfleger auch die „Anspruchsvoraussetzungen“ zu prüfen hatte. Das „Elberfelder System“ wird in der Literatur als die Geburt des sozialen Ehrenamtes bezeichnet.<sup>7</sup>

In der Nachkriegszeit wurde ehrenamtliches Engagement eher als unmodern, rückständig und nur begrenzt wirksam angesehen, was zu einem massiven Rückgang führte. Stattdessen wurden „ehrenamtliche Kräfte durch berufliche Sozialarbeiter ersetzt [und] die Hierarchisierung von bezahlter und unbezahlter Sozialarbeit [...] vorangetrieben“.<sup>8</sup> Erst in den 70er Jahren setzte sich langsam die Erkenntnis durch, „dass professionelle Sozialarbeit nicht alle Probleme lösen kann und in manchen Fällen auch nicht das geeignetste Instrument darstellt“.<sup>9</sup> Die Folge dieser Erkenntnis zeigte sich zum Beispiel in der Entstehung von Selbsthilfegruppen. Die 80er und 90er Jahre werden als „Periode der Wiederentdeckung des sozialen Ehrenamts“<sup>10</sup> bezeichnet. Hierbei spielten jedoch auch die ökonomischen Verhältnisse eine Rolle. Die Kürzungen, die auch im Bereich des Sozialwesens durchgeführt wurden, sollten durch den Ausbau von ehrenamtlichen Engagement ausgeglichen werden.<sup>11</sup>

In dem im Jahre 2011 vorgelegten Abschlussbericht der vom Deutschen Bundestag eingesetzten „Enquête- Kommission zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagement“<sup>12</sup> wurde der Begriff des Ehrenamts durch den Begriff des Bürgerschaftlichen Engagement ersetzt. Dadurch konnte ein neues Bedeutungsfeld eröffnet werden. „Während Ehrenamt vor allem eine verantwortliche und formell hervorgehobene Rolle im Gemeinwesen bezeichnet (Amt), die mit einer entsprechenden

---

5 Auf eine detailliertere Darstellung der Geschichte des Ehrenamtes im Mittelalter wird an dieser Stelle verzichtet, da sie für die Arbeit nur als Randinformation von Bedeutung ist.

6 HIRTENLEDER 2001, S.24.

7 Ebd, S.25.

8 Ebd, S.31.

9 Ebd.

10 Ebd.

11 Ebd.

12 RÖBKE 2012, S.17.

symbolischen Anerkennung der Person verbunden ist (Ehre), zielt Bürgerschaftliches Engagement auf eine breite Öffnung im Hinblick auf die Vielfalt der Tätigkeiten, aber auch auf einen politischen Anspruch der Beteiligung und Gestaltung [ab].<sup>13</sup> Diese Umbenennung spielt für die Art des Engagements eine wichtige Rolle. Bürgerschaftliches Engagement ist als ein freiwilliger Dienst an der Gesellschaft zu verstehen, während der Begriff des Ehrenamtes, wie bereits beschrieben, vor allem eine persönliche Bedeutung, zum Beispiel in Form von Ehre, besitzt. Auch das Amt, „also die zu erfüllende Aufgabe, die vorgegeben war“<sup>14</sup>, wird zu einem auf Kompetenzen und Wünschen aufgebautem Bürgerschaftlichen Engagement, in welchem Bürger „objektive Aufgaben“<sup>15</sup> nicht mehr als unveränderlich, sondern als einen Prozess der Mitgestaltung und Herausforderung wahrnehmen können.<sup>16</sup> Diese „kopernikanische Wende“, wie sie von RÖBKE beschrieben wird, wirkt sich natürlich auf die Zielgruppe bürgerschaftlichen Engagements aus. In den Freiwilligensurveys, die seit 1999 vom Bundesfamilienministerium durchgeführt werden, sind diese Veränderungen zu beobachten. In dem Freiwilligensurvey von 1999 gaben 48 % der Befragten an, ihre Arbeit als „Freiwilligenarbeit“ zu bezeichnen, 32 % präferierten die Bezeichnung „Ehrenamt“. Auffällig ist, dass die 32 %, welche die Bezeichnung „Ehrenamt“ bevorzugen, überwiegend in den Bereichen der Justiz, Politik, berufliche Interessenvertretung und dem religiösen Bereich tätig sind. Die 48 %, welche den Ausdruck der „Freiwilligenarbeit“ bevorzugen, sind in den Bereichen Freizeit, Sport, Schule und Kultur aktiv.<sup>17</sup> Aus diesem Grund wurde die Bezeichnung für die Untersuchung in „freiwilliges Engagement“ geändert. Dadurch sollten die Bereiche der „Freiwilligenarbeit“ und die Bereiche des „Bürgerengagement“ miteinander in einem Begriff verbunden werden. Später erfolgte dann, wie bereits beschrieben, die endgültige Umbenennung in den Begriff „bürgerschaftliches Engagement“, welcher seit 2011 einheitlich Verwendung finden soll. Da die ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Bewährungshilfe zu den klassischen Ehrenämtern zu zählen ist, wird in der vorliegenden Arbeit überwiegend der Begriff des „ehrenamtlichen Engagements“ verwendet. Zudem wurde der Begriff der „ehrenamtlichen Mitarbeiter“ in den Qualitätsstandards der bayerischen Bewährungshilfe definiert.<sup>18</sup>

In Bayern wurde am 1. Januar 2014 die Förderung des Ehrenamts zum Staatsziel erklärt und steht nun in der Bayerischen Verfassung, in Artikel 121, Satz 2 festgeschrieben. Der Satz, der durch den erfolgreichen Volksentscheid im September nun in die Verfassung aufgenommen wurde, lautet: „Staat und Gemeinden fördern den ehrenamtlichen Einsatz für das Gemeinwohl.“ Durch diesen

---

13 Ebd.

14 RÖBKE 2012, S.18.

15 Ebd.

16 Ebd.

17 VON ROSENBLADT 1999, S.51.

18 ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S. 25.

Satz erhält die Förderung des ehrenamtlichen Engagements eine politische Dimension. Umgesetzt werden soll die Förderung zum Beispiel durch Programme wie die „Ehrenamtskarte“, die an ehrenamtlich Tätige verliehen wird und Vergünstigungen in bestimmten privaten und öffentlichen Einrichtungen ermöglicht.<sup>19</sup> Ein weiteres Beispiel für die Förderung ist die „Ehrenamtsversicherung“, die vom Freistaat kostenlos für kleine Initiativen und Projekte zur Verfügung gestellt wird. Auch Vermittlungsarbeit wurde im Zuge des Staatsziels geleistet. Auf der Website „Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“<sup>20</sup> können Informationen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten aufgerufen werden. Außerdem steht eine Datenbank mit möglichen Stellen zur Verfügung. Neben den verschiedenen Projekten wurden auch finanzielle Anreize für Ehrenamtliche geschaffen, dies geschah bereits 2007 mit der Einführung der „Ehrenamtspauschale“. Dadurch bleiben bis zu 720 €, die aus nebenberuflichen, gemeinnützigen Tätigkeiten erworben wurden, steuerfrei.<sup>21</sup>

Ehrenamtliches Engagement hat sich seit dem Mittelalter ständig weiterentwickelt und wurde sogar zum bayerischen Staatsziel ernannt. Mit der Zeit haben sich viele Begriffe gefunden ehrenamtliches Engagement zu bezeichnen. Um sich dem Thema des ehrenamtlichen Engagements in seinen heutigen Facetten zu zuwenden, erscheint es dennoch notwendig eine Definition des ehrenamtlichen Engagements vorzunehmen.

## 1.2 Definition des ehrenamtlichen Engagements

Die Definition des Begriffes ehrenamtlichen Engagements setzt sich nach ZAPOTOCZKY und PIRKLBAUER aus vier Kriterien zusammen. Als erstes Kriterium wird der Umstand genannt, dass ehrenamtliches Engagement ohne Bezahlung, also unentgeltlich geschieht. BADELDT versteht ehrenamtliche Arbeit als eine Arbeitsleistung, „der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht, die also nicht mit Geld bezahlt wird.“<sup>22</sup> Bei dieser Betrachtung ist zu erwähnen, dass immaterielle Gegenflüsse sehr wohl existieren. Diese spiegeln sich zum Beispiel in den acht Möglichkeiten der Motivation für eine ehrenamtliche Arbeit nach BIERHOFF, SCHÜLKEN und HOOF wieder, welche in Kapitel 1.3.1 noch aufgeführt werden. Des Weiteren ist anzumerken, dass die unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeit seit Mitte der 80er Jahre durch sog. „Aufwandspauschalen“ oder „geringfügige“ Entlohnung zurückgedrängt wird.<sup>23</sup> Ein weiteres Kriterium, welches unter anderem ZAPOTOCZKY und PIRKLBAUER für die Definition anführen, ist das der Freiwilligkeit. BADELDT stellt

---

19 BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION 2014, o.S.

20 LANDESNETZWERK BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT BAYERN 2014, o.S.

21 BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM DER FINANZEN, FÜR LANDESENTWICKLUNG UND HEIMAT, ABTEILUNG STEUERN UND STEUERPOLITIK 2013, S.1.

22 HIRTENLEHNER 2001, S.16.

23 Ebd, S.19.

jedoch fest, dass auch bezahlte Arbeit in der Regel freiwillig geschieht, daher findet das Kriterium der Freiwilligkeit nicht bei allen Autoren Zustimmung.<sup>24</sup> Daher ist der Begriff der Freiwilligkeit in diesem Zusammenhang auf „die Abwesenheit von beruflichen, vertraglichen, juristischen, verwandtschaftlichen und moralischen Verpflichtungen zum Engagement“<sup>25</sup> bezogen. Ein gewisser Grad an Organisiertheit wird ebenfalls als Kriterium ehrenamtlicher Arbeit angeführt, da die Tätigkeiten meist durch Institutionen verwaltet werden. Dadurch ist eine Unterscheidung von ehrenamtlicher Arbeit zu anderen Formen unentgeltlicher Hilfen möglich. Beispielsweise kann an dieser Stelle die sogenannte „persönliche Hilfe“, die ohne Vermittlung von Institutionen zustande kommt, angeführt werden.<sup>26</sup> Letztes Kriterium für ehrenamtliche Arbeit stellt die Produktivität dar. Produktivität wird in diesem Sinne als eine Leistung verstanden, die auch von Dritten erbracht werden könnte und die „den Nutzen für Dritte einschließt.“<sup>27</sup> Durch die Zusammenführung der vier Kriterien erstellen ZAPOTOCZKY und PIRKLBAUER eine präzise Bestimmung ehrenamtlicher Arbeit, die auch für diese Arbeit Anwendung findet:

„Unter Ehrenamt verstehen wir das Ausüben einer Tätigkeit, die freiwillig, ohne Bezahlung und mit einer gewissen Regelmäßigkeit im Rahmen einer Organisation, einer Institution, eines Vereins erfolgt. Diese Tätigkeit geschieht außerhalb der normalen Arbeit bzw. außerhalb des Schulbetriebs zum Nutzen anderer [...].“<sup>28</sup>

Auch im Fachlexikon der Sozialen Arbeit werden die ehrenamtlich Tätigen als Personen bezeichnet, „die sich unentgeltlich oder gegen eine geringfügige, weit unterhalb einer tariflichen Vergütung liegenden Entschädigung für soziale Aufgaben in einem institutionellen Rahmen zur Verfügung stellen“<sup>29</sup>.

Prinzipiell lassen sich ehrenamtliche Tätigkeiten in zwei große Bereiche aufteilen. Den ersten Bereich bilden ehrenamtliche Tätigkeiten, die auf politisches Handeln gerichtet sind. Dies sind meist Ämter in Ausschüssen, Gremien oder Beiräten. Diese Ämter sind oft mit Ansehen, Macht und Vorteilen für die berufliche Karriere verknüpft.<sup>30</sup> Den zweiten Bereich bildet das „soziale Ehrenamt“, dieses zeichnet sich durch direkte Hilfeleistungen im zwischenmenschlichen Bereich aus.<sup>31</sup> In der vorliegenden Arbeit, wird vorwiegend auf soziales Ehrenamt Bezug genommen, politische Ehrenamt im Sinne der dargestellten Definition spielt daher eine untergeordnete Rolle.

---

24 Ebd.

25 Ebd.

26 Ebd, S.20.

27 Ebd.

28 Ebd.

29 Klein/Rauschenbach 2011, S.208.

30 Ebd, S.22.

31 Ebd.

Zwar gibt es dieses auch beispielsweise in Vereinen die ehrenamtliche Straffälligenhilfe organisieren, jedoch sollen in dieser Arbeit die möglichen Handlungsfelder und Grenzen der „unmittelbar“<sup>32</sup> betreuenden Helfer dargestellt werden.

### **1.3 Überblick über momentane Felder des ehrenamtlichen Engagements**

Heute zeigt sich ein breit gefächertes Feld ehrenamtlichen Engagements in unserer Gesellschaft. 36 % der Bevölkerung engagieren sich freiwillig in Vereinen, Gruppen oder in öffentlichen Einrichtungen.<sup>33</sup> Freiwilliges Engagement heißt in diesem Zusammenhang, dass Personen freiwillige Tätigkeiten übernehmen und dadurch nicht nur „teilnehmend aktiv“<sup>34</sup> sind. In dem Freiwilligensurvey des Bundesfamilienministeriums von 2009 wurde das freiwillige Engagement nach sogenannten „Engagementbereichen“ gegliedert. Es wird deutlich, dass ein großer Teil des Engagements, nämlich 10,1 %, Sport- und Bewegungsaktivitäten ausmachen. Hier ist zum Beispiel die in den ländlichen Regionen weit verbreitete Übernahme eines Postens im örtlichen Fußballverein gemeint. Engagement in Schule, Kirche, sozialen Bereichen, Kultur und Freizeit wird von insgesamt 23,6 % der Bevölkerung betrieben. Im mittleren Bereich des freiwilligen Engagements finden sich Feuerwehr, Umweltschutz, Jugendarbeit, Gesundheitsbereich, lokales Bürgerengagement sowie die berufliche Interessenvertretung wieder. Den mit Abstand kleinsten Bereich bilden die „Justiz/ Kriminalitätsprobleme“ mit nur 0,7 %. Hier wäre auch die ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe vertreten.<sup>35</sup>

---

32 HIRTENLEHNER 2001, S.22.

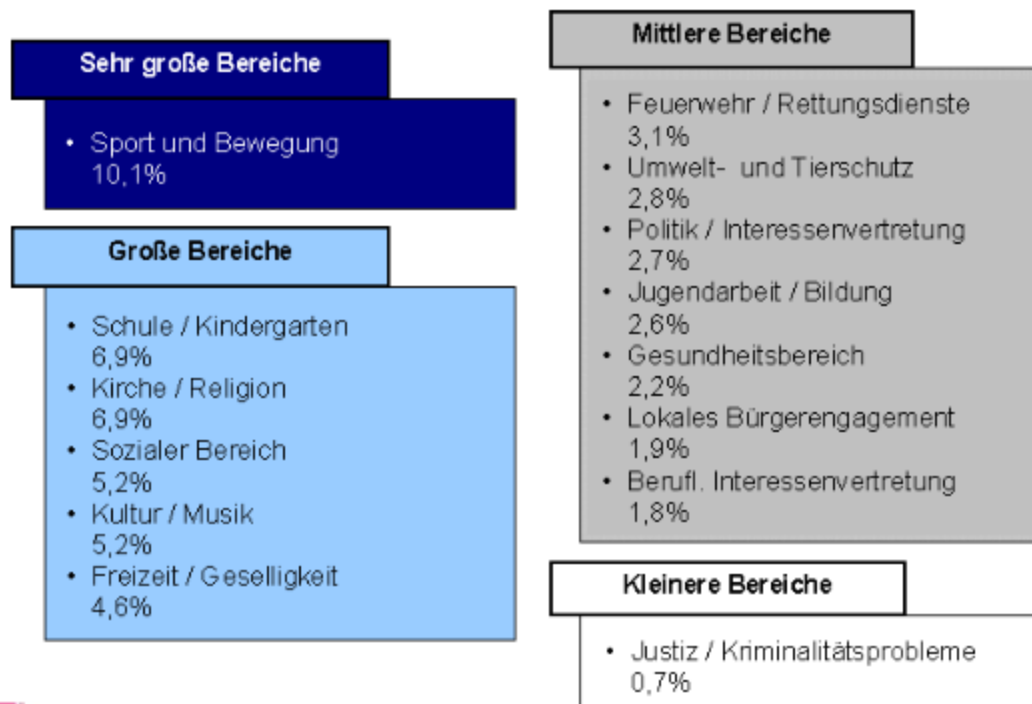
33 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.7.

34 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.7.

35 Ebd.

**Engagement nach einzelnen Engagementbereichen (2009)**

Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %, Mehrfachnennungen)



Quelle: Freiwilligensurveys

**Sozialforschung**

Abbildung 1: Freiwilligensurveys: Engagement nach einzelnen Engagementbereichen

Die Ergebnisse des zeitgleich erschienenen bayerischen Freiwilligensurveys<sup>36</sup> von 2009 weichen vor allem in den Bereichen Sport und Bewegung (18 % in Bayern, 10 % in Deutschland), Kirche und Religion (13 % in Bayern, 6,9 in Deutschland) und im Bereich Feuerwehr/Rettungsdienste (8 % in Bayern, 3,1 % in Deutschland) deutlich vom Bundesdurchschnitt ab. Der Bereich Justiz/Kriminalitätsprobleme wird mit 0 % angegeben.<sup>37</sup> Eine Nachfrage beim Institut „tns-Infratest“, welche die Datenerhebung für den Bundesfreiwilligensurvey durchgeführt und somit auch die länderspezifischen Daten für den bayerischen Freiwilligensurvey bereit gestellt haben, ergab, dass im Bereich der Justiz/Kriminalitätsprobleme ein Wert von 0,4 % ermittelt wurde, welcher auf Null abgerundet wurde. Somit beträgt der Abstand zum Bundesdurchschnitt 0,3 %. Gründe für diese Abweichungen können in unterschiedlichen Aspekten gesucht werden. Zum einen kann die starke Abweichung von 6,1 % im Bereich der Kirche und Religion durch die traditionell christlich geprägte Bevölkerung in Bayern erklärt werden. In Bayern sind 76 % der Bevölkerung

36 BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN 2010, S.12.

37 Auf die Besonderheiten des Bereiches Justiz wird in Kapitel 1.3 noch vertieft eingegangen.

katholischer oder protestantischer Konfession.<sup>38</sup> Zum anderen kann die Abweichung von 4,9 % im Bereich der Feuerwehren anhand der ländlichen Tradition der freiwilligen Feuerwehren in Bayern in Zusammenhang gebracht werden. Da alternative Angebote im ländlichen Raum oft fehlen, erfahren vor allem die Feuerwehren, die katholischen oder protestantischen Jugendorganisationen sowie die ansässigen Sportvereine großen Zuwachs. In den meisten anderen Bereichen sind die Werte meist nahezu identisch.

### **1.3.1 Beweggründe für ehrenamtliches Engagement**

Interessant sind nicht nur die verschiedenen Bereiche in welchen sich Bürger engagieren, sondern auch aus welchen Gründen sie dies tun. Freiwilliges Engagement wird der vorliegenden Erhebungen nach „nicht als entbehrungsreiche und pflichtgemäße Tätigkeit empfunden [...], sondern als Aktivitätsform, die einen hohen Ertrag an Wohlbefinden gewährt“.<sup>39</sup> Dieser Ertrag an Wohlbefinden kann auch anhand der sogenannten „rational-choice Theorie“ erklärt werden, nach welcher jedes Handeln mit einer vorherigen Nutzenüberlegung verknüpft ist. Nur wenn sich aus dem Handeln ein Nutzen ergibt, wird diese Handlung auch ausgeübt.<sup>40</sup> Im Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeiten kann ein Nutzen zum Beispiel auch darin bestehen, dem Wunsch etwas für die Gesellschaft tun zu wollen, nachzukommen. Es sind hier also nicht ausschließlich egoistische Aspekte, welche zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit motivieren.

Für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit kommen nach BIERHOFF, SCHÜLKEN und HOOF acht mögliche Motive in Frage. Diese sind:

- „soziale Bindung im Sinne von Gemeinschaftserleben und Kontakt mit anderen Helfern“
- „Selbsterfahrung als Wunsch, authentische Erfahrungen aus erster Hand zu machen und dadurch zu lernen“
- „Selbstwert/Anerkennung im Sinne von Selbstwertsteigerung und soziale Anerkennung“
- „Soziale Beeinflussung im Sinne der Nachahmung von Vorbildern“
- „Berufsausgleich steht für die Suche nach Ausgleich für berufliche Belastungen“
- „Karriere im Sinne der Förderung des eigenen beruflichen Fortkommens und des Lernens von beruflichen Kompetenzen“
- „Soziale Verantwortung als Gefühl der Verpflichtung bedürftigen Menschen zu helfen“

---

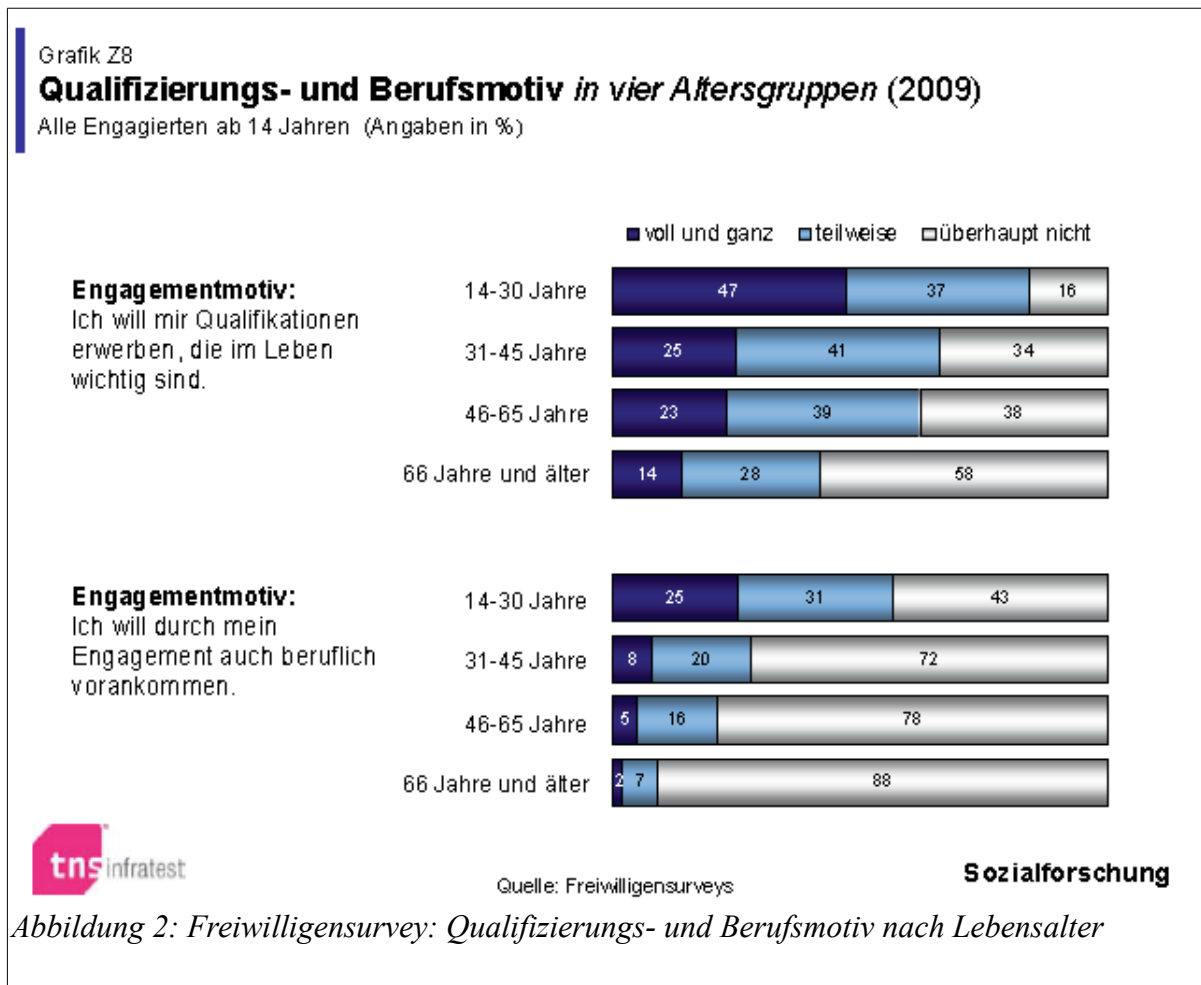
38 SÜDDEUTSCHE ZEITUNG 2011, o.S.

39 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.116.

40 HIRTENLEHNER 2001, S. 47.

- „Politische Verantwortung bezieht sich auf Sensibilität für gesellschaftliche Missstände und den Wunsch, diese zu verändern“<sup>41</sup>

Diese Motive lassen sich unter zwei Oberbegriffe einordnen, der „intrinsischen (altruistischen) und der extrinsischen (egoistischen) Motivation“.<sup>42</sup> Unter „intrinsischen“ Einstellungen fallen die Motive der „sozialen Verantwortung und politische Verantwortung“. Motive wie „soziale Bindung, Selbsterfahrung, Selbstwert/Anerkennung, Soziale Beeinflussung, Suche nach Berufsausgleich und Karrierestreben“ sind „egoistischen Einstellungen“ zu zu ordnen.<sup>43</sup>



Nach den vorliegenden Freiwilligensurveys des Freistaates Bayern und des Bundes sind vor allem die „intrinsischen“ Motive ausschlaggebend für ein ehrenamtliches Engagement.<sup>44</sup> So stimmen mit 66 % die Mehrheit der Befragten der Aussage zu, mit ihrem Engagement die Gesellschaft mitgestalten zu wollen. Der Aussage, freiwilliges Engagement als Mittel „beruflich voran zu

41 ROSENKRANZ/GÖRTLER 2012, S.40.

42 Ebd, S.39.

43 Ebd.

44 Siehe Abbildung 2



kommen“ stimmen hingegen nur 10 % voll und ganz zu.<sup>45</sup> Betrachtet man jedoch nur die Sparte der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, welche befragt wurden, ergibt sich ein anderes Bild. Hier unterstützen die Aussage „Ich will mir Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind“ ganz oder teilweise die Mehrzahl der 14-30-jährigen, während bei den älteren Befragten diese Frage weniger unterstützt wird. Besonders deutlich wird der Unterschied nochmals bei der Aussage: „Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen.“. Während 25 % der 14-30-jährigen dieser Aussage voll zustimmen, lehnen 88 % der 66 Jahre oder älteren Befragten die Aussage ab.<sup>46</sup>

Die Ausprägung dieses Wertes unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen lässt sich anhand der verdichteten Lebensphasen erklären. Durch das Hinzukommen der sog. „Postadoleszenz“ als Verlängerung der „Adoleszenz“ treffen wichtige Entscheidungen in kurzen Abständen aufeinander. Bezeichnend für die Phase der „Postadoleszenz“ ist die ökonomische Abhängigkeit des jungen Erwachsenen von seinem Elternhaus und zugleich die Zugangsmöglichkeiten zu Konsum, Kultur und Politik.<sup>47</sup> In der Zeit der „Postadoleszenz“ werden hohe Erwartungen an die jungen Erwachsenen gestellt. Nicht nur von der Gesellschaft, sondern auch von den Eltern, die eine bestmögliche Ausbildung für ihren Nachwuchs anstreben. Deshalb versuchen viele die kurze Zeit zu nutzen um zum Beispiel ihren Lebenslauf noch für eine Bewerbung aufzuwerten. Eine Möglichkeit dies zu tun ist die ehrenamtliche Tätigkeit. Inzwischen gibt es spezielle Agenturen, welche genau für diese Bedürfnisse Lösungen anbieten. Die Agentur „Praktikawelten“<sup>48</sup> ist der Überzeugung,

„Reisen, fremde Kulturen kennenlernen, unberührte Gebiete entdecken und sich gleichzeitig für sozial schwächere Menschen, Tiere und Umwelt engagieren – das lässt sich nur mit einer Freiwilligenarbeit im Ausland vereinbaren!“<sup>49</sup>

Dass die Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit oft nicht erfüllt werden können, zeigt ein kurzer Beitrag der ARD Sendung „Panorama“ mit dem Titel „Abiturienten als Entwicklungshelfer: sinnlose Kurztrips ins Elend“.<sup>50</sup> Auch hier wird zu Beginn auf die verschiedenen Agenturen eingegangen. Ein Zitat aus einer Präsentation einer solchen Agentur zeigt auf welche Weise neue Kunden geworben werden sollen: „Wer etwas gutes tun möchte, wem vielleicht noch diese soziale Komponente im Lebenslauf fehlt – wir haben ein Kinderheim in Indien, das wir betreuen [...]“.<sup>51</sup> Im Beitrag sind mehrere Abiturientinnen zu sehen, die für wenige Wochen ins Ausland gereist sind, um

---

45 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.14.

46 Ebd.

47 NIEDERBACHER/ZIMMERMANN 2011, S.139.

48 PRAKTIKAWELTEN GMBH 2014, o.S.

49 Ebd.

50 ORTH/LENZ 2013, o.S.

51 Ebd, Min. 1:56

sich in Waisenhäusern und Schulen zu engagieren. Doch werden ihre Erwartungen oft nicht erfüllt, der Wunsch in kürzester Zeit Hilfe zu leisten und dafür Anerkennung zu erfahren, schlägt letztendlich in Frustration um und die Hoffnung auf „große dankbare Augen auf Bestellung“<sup>52</sup> wird enttäuscht.

„Wir finden die [Waisenkinder] sind ein bisschen verwöhnt, weil eben ständig einfach neue Freiwillige kommen und die sind nicht wirklich - ähm - dankbar. Also wir laufen ins Dorf mit den Kindern und kaufen ihnen Eis oder Reis oder so und dann sind wir wieder zurück im Waisenhaus und dann behandeln sie uns, als hätten wir ihnen sonst was getan – sind böse auf uns – und das stört mich ein bisschen, dass sie eben nicht wirklich dankbar sind, für das was wir ihnen eigentlich geben.“<sup>53</sup>

Die Motive für eine freiwillige Tätigkeit sind also sehr unterschiedlich und sie haben ebenso unterschiedliche Wirkungen auf den Erfolg oder Misserfolg einer Tätigkeit. Der Erfolg bezieht sich hierbei sowohl auf die tatsächliche Tätigkeit, als auch auf die erfüllten oder nicht erfüllten Erwartungen. Auch wenn aus solchen Beispielen deutlich wird, dass Motive wie „Selbstwert/Anerkennung, soziale Beeinflussung und Karriere“ negative Resultate erzeugen können, so schließen diese aber auch „intrinsische Motive“ nicht zwangsläufig aus, denn „das Qualifikationsbedürfnis jüngerer Leute steht [...] nicht im Gegensatz zu ihrem Anspruch, mit der freiwilligen Tätigkeit etwas für das Gemeinwohl und für andere Menschen tun zu können.“<sup>54</sup> Interessant in diesem Zusammenhang ist die Einschätzung der Personen die nicht selbst ehrenamtlich Tätig sind. Diese schätzen den Einfluss des Faktors Karriere auf die Tätigkeit weit höher ein als die ehrenamtlichen Helfer selbst.<sup>55</sup> Die Frage nach Vorurteilen spielte auch in der hier durchgeführten Befragung eine wichtige Rolle, da sie entscheidend für die Annahme von ehrenamtlichen Engagements sind.

## **2 Die Bewährungshilfe nach § 56 StGB**

Die Bewährungshilfe musste in ihrer Entwicklung viele Phasen durchlaufen, um zu dem Instrument zu werden, welches sie heute darstellt. Im Folgenden soll zunächst ein historischer Rückblick Auskunft über die Entstehung der Bewährungshilfe geben, spezielle Beachtung findet hierbei vor allem das Jahr 1953, in welchem die „Strafaussetzung auf Bewährung“ erstmals durch das 3. Strafänderungsgesetz definiert wurde.<sup>56</sup> Im Anschluss sollen die rechtlichen Grundlagen der

---

52 Ebd, Min. 4:42

53 ORTH/LENZ 2013, Min. 5:16.

54 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.17.

55 ROSENKRANZ/GÖRTLER 2012, S.41.

56 BÖTTNER 2004, S.23.

Bewährungshilfe nach § 56 StGB näher betrachtet werden, da sich in diesen auch die Legitimation für ehrenamtliche Bewährungshelfer findet, welche im Verlauf der Arbeit noch notwendig wird.

## 2.1 Geschichtliche Entwicklung der Bewährungshilfe

Im Mittelalter wurden Gefangene meist nur zu dem Zweck verwahrt, um sie bei der Hinrichtung auch „zur Hand zu haben“.<sup>57</sup> Die Bedingungen, die in den dunklen Verliesen herrschten, kamen zudem einer Leibesstrafe gleich. Mit der Gründung des ersten Zuchthauses 1595 in Amsterdam veränderte sich die Sicht auf die Freiheitsstrafe. Das Zuchthaus zielte auf eine Arbeitserziehung „und damit auf [eine] Besserung der Gefangenen“<sup>58</sup> ab. Hier war zum ersten Mal ein erzieherischer Gedanke im Spiel, der sich im Laufe der Zeit zur heutigen Resozialisierung entwickeln sollte. Im 17. und 18. Jahrhundert waren die Leibesstrafe und die Todesstrafe weitgehend von der Freiheitsstrafe abgelöst worden. Man hatte die Arbeitserziehung auch als wirtschaftliches Mittel entdeckt, sodass sich die Zuchthäuser nahezu selbst versorgen konnten.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurde vereinzelt bereits Straffälligenhilfe bei der Wiedereingliederung von Strafgefangenen betrieben, meist aus christlichen Motiven der Nächstenliebe. Als Beispiel für eine der ersten organisierten Formen der Straffälligenhilfe sei an dieser Stelle die „reinisch-westfälische Gefängnisgesellschaft“ genannt, die sich im Jahr 1826 gründete.<sup>59</sup> In Frankreich und England setzten sich Ende des 19. Jahrhunderts bereits erste rechtliche Regelungen zur Strafaussetzung durch. In Deutschland fand die Aussetzung den Weg über die Gnadenordnungen. Eine einheitliche Regelung der „Gnadenmaßnahme“ aller deutschen Einzelstaaten wurde 1902 verfasst. Diese Regelung auf dem „Gnadenweg“ sollte jedoch nur als eine Ausnahmeregelung Verwendung finden. „Der schon früher geäußerten Forderung nach einer bedingten Freiheitsstrafe wurde schließlich im § 10 des JGG von 1923 nachgekommen.“<sup>60</sup> Bewährungshelfer gab es zu dieser Zeit allerdings noch nicht, sodass die Verurteilten keinerlei Hilfeangebote nutzen konnten und auf sich selbst gestellt waren, was zu einer entsprechend hohen Misserfolgsquote führte. In den weiteren Jahren wurden dann die ersten Gerichtshelfer eingesetzt und die Zahl stieg schnell von 113 im Jahr 1926 auf 300 im Jahr 1934.<sup>61</sup>

In der Zeit des Nationalsozialismus kam es zur Aufnahme der Institutionen der Gerichtshilfe sowie der Gefangenen- und Entlassenenfürsorge in die NS-Volkswohlfahrt, was später zu der Gründung

---

57 TÖGEL 1990, S.3.

58 Ebd.

59 BÖTTNER 2004, S.22.

60 Ebd.

61 Ebd, S.23.

des Deutschen Reichsverbandes für Straffälligenbetreuung und Ermittlungshilfe e.V. führte.<sup>62</sup> Der Schwerpunkt in der Arbeit mit Straffälligen war jedoch nicht auf Hilfe und Betreuung, sondern auf die „Ermittlung strafrechtsrelevanter Umstände“<sup>63</sup> gerichtet. 1935 wurde eine einheitliche Regelung für eine „bedingte Strafaussetzung“ durch den § 21 der Gnadenordnung geschaffen. Die Betonung, dass es sich hierbei um eine Ausnahme handeln sollte, blieb noch erhalten. Mit der Zeit setzte sich die Erkenntnis durch, dass die Ausnahmeregelung auf dem Gnadenweg sich nicht mehr eignete, denn sie kam immer häufiger zum Einsatz. „Die Zeit war reif für eine Umwandlung in ein materielles Rechtsinstitut“.<sup>64</sup>

Das Jahr 1953 gilt als die eigentliche Geburtsstunde der heutigen Bewährungshilfe. Mit dem 3. Strafrechtsreformgesetz (3. Str.Änd.G) wurde zum ersten Mal die „Strafaussetzung zur Bewährung“ genannt. Zudem erscheint hier auch zum ersten Mal der Begriff des „Bewährungshelfers“, welcher in den §§ 24 Abs. 1 Nr. 6, 24a Strafgesetzbuch (StGB) und in den §§ 24, 25, 113 Jugendgerichtsgesetz (JGG) aufgenommen wurde. Bevor sich diese Veränderungen vollzogen, wurde das Model der Bewährungshilfe bereits seit 1951 erfolgreich getestet.<sup>65</sup> Zu den Aufgaben des Bewährungshelfers gehörten nach wie vor keine Hilfeaspekte, „der gesetzliche Auftrag des Bewährungshelfers beschränkte sich zu dieser Zeit [...] auf die Bewährungsaufsicht, d.h. auf reine Kontrollaufgaben.“<sup>66</sup>

Der Aspekt der Hilfe wurde erst in den 1960er Jahren in den Aufgabenkreis der Bewährungshilfe übergeben. Im § 24 Abs. 3 StGB wurde durch das 1. Strafrechtsreformgesetz vom 01.04.1970 der Aspekt der sozialen Hilfe festgeschrieben und später mit dem 2. Strafrechtsreformgesetz in identischer Form in den § 56d StGB aufgenommen.<sup>67</sup> In den 1970er Jahren wurden noch einige Änderungen vorgenommen, welche die Bewährungshilfe zu dem Instrument der Resozialisierung machten, die sie heute ist. So wurde 1974 im Jugendgerichtsgesetz die Strafe als „ultima ratio“, also als das letzte Mittel, bezeichnet und der Schwerpunkt weiter auf den Hilfeaspekt gelegt. Seit dieser Zeit nehmen die Zahlen der Bewährungshelfer und Probanden stetig zu. Waren es 1963 noch 27.401 unterstellte Probanden bei 496 Bewährungshelfern (durchschnittlich 55,2 Probanden),<sup>68</sup> stieg die Anzahl bis zum Jahr 1999 schon auf ca. 165.000 Probanden bei knapp 2.400 Bewährungshelfern (durchschnittlich 68,8 Probanden).<sup>69</sup> Der Anstieg setzt sich auch bis heute fort. Nach der Fachserie

---

62 Ebd.

63 Ebd.

64 BÖTTNER 2004, S.23.

65 Ebd.

66 Ebd.

67 Ebd, S.24.

68 Ebd, S.25.

69 Ebd.

10 Reihe 5 des statistischen Bundesamtes, welche sich mit dem Bereich der Rechtspflege und Bewährungshilfe beschäftigt, betrug die Anzahl der Unterstellungen im Jahr 2011 insgesamt 182.715.<sup>70</sup> Ein bundesweiter Durchschnitt der aktuellen Fallbelastung pro Bewährungshelfer konnte leider nicht ermittelt werden. Auch auf Nachfrage beim statistischen Bundesamt wurde mitgeteilt, dass hierzu keinerlei Daten erhoben wurden.

Inzwischen „kann bei sieben von zehn der zu Freiheits- oder Jugendstrafe verurteilten Personen der Gefängnisaufenthalt durch eine erfolgreiche Bewährungszeit vermieden werden“.<sup>71</sup> Dieser Erfolg wäre in den Anfangszeiten der Strafaussetzung noch undenkbar gewesen. Er zeigt aber auch, wie wichtig das Instrument der Bewährungshilfe für die Resozialisierung inzwischen geworden ist und wie sie dadurch auch große Verantwortung birgt. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, war es, wie bereits beschrieben, notwendig rechtliche Grundlagen für die Tätigkeit der Bewährungshilfe zu schaffen. Wie diese Arbeit rechtlich geregelt ist, wird im folgenden Kapitel betrachtet.

## **2.2 Rechtliche Grundlagen**

Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Bewährungshilfe finden sich in unterschiedlichen Gesetzen wieder. Vor allem die §§ 56 d, 56 e, 56 f Abs. 2, 57 a Abs. 3, 63, 64, 67, und 68 des Strafgesetzbuches regeln die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine Strafaussetzung zur Bewährung und die Bestellung eines Bewährungshelfers. Ähnliche Regelungen sind in den §§ 21, 24, 25, 26 Abs. 2, 27, 29, 57, 58 sowie 88 Abs. 6 Jugendgerichtsgesetz für die Strafaussetzung zur Bewährung im Jugendstrafrecht festgelegt. Der gesetzliche Auftrag der Bewährungshilfe wird im § 56 d Abs.1 StGB deutlich: „Das Gericht unterstellt die verurteilte Person für die Dauer [...] der Bewährungszeit der Aufsicht und Leitung einer Bewährungshelferin oder eines Bewährungshelfers, wenn dies angezeigt ist, um sie von einer Straftat abzuhalten.“ Hier wird zunächst der Sinn der Bewährungsaufsicht dargestellt. Die Person soll davon abgehalten werden weitere Straftaten zu begehen. Dieser Absatz für sich rechtfertigt jedoch noch keinen sozialpädagogischen Anspruch, sondern erinnert zunächst nur an die Kontrollfunktionen. Dieser Kontrollaspekt wird in § 56 d Absatz 3 Satz 2 StGB noch konkretisiert: „Sie oder er überwacht [...] die Erfüllung der Auflagen und Weisungen sowie der Anerbieten oder Zusagen und berichtet über die Lebensführung der verurteilten Person [...]“. Der Aspekt der Hilfe wird anschließend in § 56 d Absatz 3 Satz 1 StGB beschrieben: „Die Bewährungshelferin oder der Bewährungshelfer steht der verurteilten Person helfend und betreuend zur Seite.“

Für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung ist vor allem Absatz 5 des § 56d StGB: „Die

---

70 STATISTISCHES BUNDESAMT 2013, S.11.

71 STATISTISCHES BUNDESAMT PRESSESTELLE 2012, S.1.

Tätigkeit der Bewährungshelferin oder des Bewährungshelfers wird haupt- oder ehrenamtlich ausgeführt.“ Hier liegt die Legitimation, Bewährungshilfe auch ehrenamtlich durchführen zu können. Inwieweit dieser Absatz Verwendung findet und für welche Tätigkeiten dieser nicht gilt wird in Kapitel 3.2 ausführlich betrachtet.

### **3 Ehrenamtliche Bewährungshilfe**

Die ehrenamtliche Bewährungshilfe weist im Gegensatz zu anderen Feldern ehrenamtlichen Engagements gewisse Besonderheiten auf. Gerade der Umgang mit Straffälligen und das System der Justiz stellen die ehrenamtlichen Helfer oft vor neue Herausforderungen. Auf diese Besonderheiten des ehrenamtlichen Engagements wird im folgenden Kapitel eingegangen. Anschließend wird eine Unterscheidung der Begriffe des „ehrenamtlichen Bewährungshelfers“ und des „ehrenamtlichen Mitarbeiters in der Bewährungshilfe“ vorgenommen. Auf dieser Grundlage sollen dann mehrere Konzepte ehrenamtlichen Engagements in der Bewährungshilfe, verschiedener Bundesländer vorgestellt werden. Besondere Betrachtung erhält abschließend das Konzept der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Baden-Württemberg, da dort der Einsatz von ehrenamtlichen Bewährungshelfern in den letzten Jahren massiv erhöht wurde.

#### **3.1 Die Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements in der Bewährungshilfe**

Besonders im Bereich der Straffälligenhilfe sind ehrenamtliche Helfer mit vielseitigen Anforderungen und Problemen konfrontiert. Ehrenamtliche Bewährungshilfe wird schon seit Jahrzehnten kontrovers diskutiert. Dies zeigt sich zum Beispiel an den Artikeln, die zu dieser Thematik in der „Fachzeitschrift Bewährungshilfe“ im Laufe der Jahre erschienen sind. Der älteste Artikel hierzu, welcher in dem Archiv der Bibliothek der Th-Nürnberg gefunden werden konnte, stammt aus dem Jahr 1975. Schon 1975 war man sich der schwierigen Situation der ehrenamtlichen Bewährungshilfe bewusst, die vor allem in der Frage der Qualität der Arbeit von ehrenamtlichen Bewährungshelfern lag. „Ohne vorherige Schulung und begleitende Beratung ist dies [ehrenamtliche Bewährungshilfe] kaum möglich, will man nicht Bewährungshelfer minderen Grades haben, mit denen niemandem geholfen ist.“<sup>72</sup> Zu dieser Zeit lag der Fokus noch auf den gerichtlich bestellten ehrenamtlichen Bewährungshelfern, die es, wie noch erfolgen wird, von den ehrenamtlichen Mitarbeitern der Bewährungshilfe abzugrenzen gilt. Die Möglichkeit, dass ehrenamtliche Mitarbeiter neben oder mit hauptamtlichen Bewährungshelfern zusammenarbeiten,

---

72 MARX 1975, S.104.

wurde auch damals schon in Betracht gezogen.<sup>73</sup> 1977 beschäftigte sich die Fachzeitschrift in ihrem Schwerpunktthema mit der ehrenamtlichen Straffälligenhilfe.<sup>74</sup> TRAPP teilt die speziellen Anforderungen ehrenamtlicher Hilfe in drei Bezugspunkte auf, „der gesellschaftliche Bezug der ehrenamtlichen Straffälligenhilfe“<sup>75</sup>, „der Straffällige als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe“<sup>76</sup> und „der Helfer als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe“<sup>77</sup>. Diese Aufteilung erscheint auch in der heutigen Zeit noch sinnvoll und soll daher in der vorliegenden Arbeit Anwendung finden.

### 3.1.1 Der gesellschaftliche Bezug der ehrenamtlichen Straffälligenhilfe

„Sich des Straffälligen anzunehmen heißt – sei es bewusst oder unbewusst –, durch das eigene Modell an der Veränderung der Einstellung der „Gesellschaft“ (Freunde, Verwandte) gegenüber der Straffälligkeit zu arbeiten.“<sup>78</sup>

Anhand dieser Aussage lässt sich die spezielle Funktion der ehrenamtlichen Bewährungshilfe für die Gesellschaft erkennen. Diese gesellschaftliche Funktion gerät nach TRAPP oft in Vergessenheit, da sich die Gesellschaft „mit dem Gedanken beruhigt, dass aus seinen Steuergroschen Fachleute bezahlt werden, die ihm die Konfrontation mit Straffälligen ersparen sollen [...]“.<sup>79</sup> Die Gesellschaft nimmt sich aus der Verantwortung und riskiert dabei die Gefahr eine Distanz zu ihren schwierigen Mitgliedern und somit auch eine Distanz zu den Problemen, „für deren Entstehen die Gesellschaft mitverantwortlich ist“<sup>80</sup>, zu erschaffen. Ehrenamtliche Hilfe im Bereich der Straffälligenhilfe greift diesen Auftrag wieder auf und macht ihn zu einer gesellschaftlichen Aufgabe. Auch in der Praxis ist man sich der gesellschaftlichen Bedeutung von ehrenamtlicher Mitarbeit bewusst<sup>81</sup>, da sie eine wichtige Verbindung zwischen der Gesellschaft und den Straffälligen herstellt und nach BÖHM vor allem „in einem demokratischen Staatsgefüge eine Selbstverständlichkeit [...] [und] ein gesellschaftlicher Auftrag zur Mitarbeit, aber auch zur Mitverantwortung“<sup>82</sup> sein muss. Jedoch birgt der Bezugspunkt zur Gesellschaft auch Konfliktpotentiale. Die Arbeit mit Straffälligen kann unter Umständen zu einer „Solidarisierung des Helfers mit dem „Opfer“ [führen], die in Grenzbereichen problematisch wird und in einem Konflikt mit den Institutionen der Justiz münden kann.“<sup>83</sup> Eine weitere Gefahr besteht darin, dass

73 Ebd, S.105.

74 TRAPP 1977, S.191.

75 Ebd, S.192.

76 Ebd, S.193.

77 Ebd, S.195.

78 TRAPP 1977, S.192.

79 Ebd.

80 SCHWARZ 1990, S.52.

81 Auch in der durchgeführten Befragung wurde der Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen als hoch eingestuft.

82 Böhm 1977, S.216.

83 TRAPP 1977, S.196.

ehrenamtliche Hilfe, welche in Gruppen organisiert wird „stärker den gesellschaftlichen Hintergrund der Kriminalität im Blickfeld“ hat und der Straffällige dadurch aus Gesichtsfeld der Hilfe fällt.<sup>84</sup>

### 3.1.2 Der Straffällige als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe

In Bezug auf den Straffälligen wurde schon 1977 die Diskussion über die Qualifikation von ehrenamtlichen Helfern geführt, „denn der Hauptamtliche wird zurecht fragen, weshalb für ihn eine bestimmte Qualifikation gefordert wird, wenn man gleichzeitig Menschen ohne diese Qualifikation für diese Arbeit einsetzt. Dies wird er als Versuch deuten, einen angemessenen Ausbau der Bewährungshilfe zu unterlaufen. Der Ehrenamtliche gefährdet dann als billige Kraft seine Arbeitsmöglichkeiten.“<sup>85</sup> Diese Einstellung hält sich auch nach wie vor und ist, wie Beispiele aus Österreich und Baden-Württemberg zeigen, zumindest nicht gänzlich von der Hand zu weisen, denn dort werden ehrenamtliche Bewährungshelfer tatsächlich mit der vollen Fallverantwortung für bis zu fünf Probanden betraut.<sup>86</sup> Die Forderung der hauptamtlichen Bewährungshilfe lautet seit Beginn der Diskussion daher keine Kompensation durch Ehrenamtliche zu fördern, sondern ihr vielmehr eine komplementäre Funktion zu zuschreiben.<sup>87</sup> Die Qualität der Ehrenamtlichen darf TRAPP zufolge nicht darin liegen, „dass sie aktuelle Mängel der Institution lindert [...]“<sup>88</sup>, sondern sie liegt vielmehr in der „emotionalen Qualität und den daraus sich entwickelnden Möglichkeiten der Arbeit begründet.“<sup>89</sup> Ehrenamtliche Helfer haben für diese emotionale Qualität andere Voraussetzungen, wie die Freiwilligkeit in der Beziehung zum Probanden oder der geringeren Identifikation mit der Institution.<sup>90</sup> SCHWARZ sieht es sogar als primäre Funktion „der ehrenamtlichen in der Bewährungshilfe [...] dem Probanden eine Bezugs- und Vertrauensperson zu sein.“<sup>91</sup> Allerdings bringt die Funktion der Vertrauensperson auch Schwierigkeiten mit sich, so ist in einem Erfahrungsbericht von 1977 über ehrenamtliche Bewährungshelfer, also jene mit Fallverantwortung, in Bremen zu lesen: „Einige Kursteilnehmer sprachen von einem besonderen persönlichen Vertrauensverhältnis zwischen ehrenamtlichen Bewährungshelfer und seinem Probanden und waren nicht geneigt, nachteilige Geschehnisse dem Gericht mitzuteilen.“<sup>92</sup> Konfliktpunkte in der Dimension des Verhältnisses zum Straffälligen liegen zum einen in der schon

---

84 Ebd.

85 TRAPP 1977, S.194.

86 Die Betrachtung der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Baden-Württemberg wird in Kapitel 3.4 noch vertieft.

87 TRAPP 1977, S.195.

88 Ebd, S.194.

89 Ebd, S.195.

90 Ebd, S.194.

91 SCHWARZ 1990, S.53.

92 Böhm 1977, S.222.



genannten intensiven Beziehung, welche zu Fehleinschätzungen führen kann.<sup>93</sup> Hauptamtliche können durch ihre professionelle Ausbildung eine größere Distanz gegenüber dem Straffälligen halten.<sup>94</sup> Im Gegenzug zu professionellen Helfern unterstellt TRAPP: „Der nicht-professionelle Helfer geht 'naiver' an seine Arbeit heran und läuft leichter Gefahr, sein Gegenüber falsch einzuschätzen.“<sup>95</sup> Zum anderen liegen Konfliktpunkte in der Verbindlichkeit der Beziehung zwischen ehrenamtlichen Bewährungshelfer und Straffälligen. Diese ist nicht in dem Maße gegeben, wie sie mit einem Hauptamtlichen besteht. Der Ehrenamtliche kann jederzeit die Betreuung beenden, dies schafft zusätzliche Arbeitsbelastungen für den Hauptamtlichen.<sup>96</sup> Und auch in Bezug auf den Straffälligen selbst stellt ein Beziehungsabbruch eine risikoreiche Situation dar, da Probanden in vielen Fällen solche Beziehungsabbrüche erlebt haben und sich oft nicht in einer ausreichend stabilen Verfassung befinden solche Ereignisse angemessen zu verarbeiten.

Die Frage, wie die Probanden selbst sich eine Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern vorstellen, wurde in einer Erhebung beim Landgericht Nürnberg-Fürth, welche von zwei dort tätigen Bewährungshelferinnen im September 2013 durchgeführt wurde, bearbeitet. Hier wurden im Rahmen des Modellprojektes „Stärkung der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe“ insgesamt rund 250 Probanden befragt. Die Ergebnisse werden im folgenden Jahr vorgestellt, jedoch wurden mir die Diagramme für die Verwendung in meiner Arbeit schon jetzt zur Verfügung gestellt. So zeigt sich, dass der Großteil<sup>97</sup> der Befragten sich Hilfe bei Behördengängen wünscht. Zudem möchte die Mehrheit der Probanden, dass die Hilfeangebote regelmäßig stattfinden. Die Rolle des ehrenamtlichen Mitarbeiters sehen die meisten der Befragten vor allem in der eines Beraters. Die Rolle, welche ein ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Bewährungshilfe einnehmen möchte ist auch von seinen Motivationen geprägt. Darum soll nun der Helfer als Bezugspunkt seiner ehrenamtlichen Tätigkeit betrachtet werden.

### **3.1.3 Der Helfer als Bezugspunkt der ehrenamtlichen Hilfe**

In Kapitel 1.2.1 wurde angesprochen, dass ehrenamtliche Hilfe aus unterschiedlichen Motiven heraus entsteht. TRAPP sieht in dieser Vielschichtigkeit jedoch auch eine Quelle des gegenseitigen Misstrauens zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.<sup>98</sup> So entstehen teilweise Vorurteile und Mutmaßungen, welche die angespannte Lage zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen

---

93 TRAPP 1977, S.196.

94 TRAPP 1977, S.197.

95 Ebd.

96 TRAPP 1977, S.197.

97 Leider sind in den mir vorliegenden Diagrammen keine genauen Zahlenangaben enthalten, weshalb an dieser Stelle nur von Mehrheiten aufgrund der grafischen Darstellung gesprochen werden kann.

98 TRAPP 1977, S.195.

Bewährungshelfern noch verschärfen können. Daher muss sich zunächst der Helfer seiner Motivation im Klaren sein:

„Ist es der Reiz des Nervenkitzels und Abenteuers entsprechend der Spannung gewisser Fernsehsendungen? Oder ist es der Drang nach betonter Selbstverwirklichung und Selbstdarstellung, nach eigener Anerkennung und größerem Selbstbewusstsein?“<sup>99</sup>

Laut KÜNKEL überwiegen die Ich-bezogenen Motivationen bei freiwilligen Helfern in der Straffälligenhilfe.<sup>100</sup> Es muss also immer auch von einer Wechselwirkung ausgegangen werden, in welcher die Helfer auch etwas für sich tun. Dies muss nicht zwangsläufig als negativ gesehen werden, da sich intrinsische und altruistische Motivationen nicht unbedingt ausschließen müssen, wie schon im Kapitel 1.2.1 dargelegt wurde. Die qualitativen Merkmale der ehrenamtlichen Tätigkeiten wie zum Beispiel die Freiwilligkeit der Beziehung und die Möglichkeit einer intensiven Betreuung<sup>101</sup> spielen in Bezug auf den Helfer natürlich die wesentliche Rolle. Denn wenn Klarheit über die Motivation besteht, kann eine erfolgreiche Hilfe nur dann geleistet werden, wenn sie bestimmte qualitative Merkmale aufweist. Die Freiwilligkeit zwischen Helfer und Probanden wurde bereits kritisch thematisiert, sie beinhaltet aber auch den positiven Aspekt, dass sich dadurch eine „persönliche Vertrauensbeziehung“ aufbauen kann, welche die Chancen auf eine positive Identifikation des Probanden verbessert.<sup>102</sup> Ein weiteres Merkmal ehrenamtlicher Hilfe ist, dass unter gewissen Voraussetzungen auch eine Betreuung über die Bewährungszeit hinaus geleistet werden kann. Außerdem, und dies spiegelt sich auch in mehreren Berichten wieder, herrscht gegenüber ehrenamtlichen Bewährungshelfern oft eine stärkere Akzeptanz seitens der Straffälligen, da sie weniger mit der staatlichen Institution in Verbindung gebracht werden.<sup>103</sup>

### **3.2 Ehrenamtlicher Bewährungshelfer oder ehrenamtlicher Mitarbeiter der Bewährungshilfe?**

Nachdem nun die allgemeinen Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Möglichkeiten für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Bewährungshilfe vorgestellt wurden, wird es notwendig eine Differenzierung der Begriffe „ehrenamtlicher Bewährungshelfer“ und „ehrenamtlicher Mitarbeiter der Bewährungshilfe“ zu unternehmen.

---

99 BÖHM 1977, S.217.

100 KÜNKEL 1978, S.104.

101 SCHWARZ 1990, S.51.

102 Ebd.

103 Ebd.

### **3.2.1 Der „ehrenamtliche Bewährungshelfer“**

Das Amt des ehrenamtlichen Bewährungshelfers ist in § 56d Absatz 5 StGB definiert. Hier wurde festgelegt, dass „die Tätigkeit der Bewährungshelferin oder des Bewährungshelfers [...] haupt- oder ehrenamtlich ausgeübt [wird]“. Auch im Jugendstrafrecht gibt es die Möglichkeit zur Bestellung eines ehrenamtlichen Bewährungshelfers. Dies wird in § 24 Absatz 1, Satz 2 JGG geregelt. Allerdings wird die Bestellung hier an die Voraussetzung geknüpft, dass eine Unterstellung durch einen ehrenamtlichen Bewährungshelfer nur angeordnet wird, „wenn dies aus Gründen der Erziehung zweckmäßig erscheint.“ Diese Gesetze ermöglichen, dass ehrenamtlichen Bewährungshelfern die gleichen Aufgaben zugewiesen werden, wie dies bei Hauptamtlichen der Fall ist. Die Betreuung der Probanden erfolgt in diesem Fall unabhängig, denn der ehrenamtliche Bewährungshelfer ist nur dem Gericht berichtspflichtig. In Deutschland werden ehrenamtliche Bewährungshelfer unterschiedlich stark eingesetzt. Dies wird in Kapitel 3.2 und 3.3 näher verdeutlicht.

Da der Einsatz ehrenamtlicher Bewährungshelfer seit langem kritisch diskutiert wird, gibt es auch seit geraumer Zeit Alternativen für eine freiwillige Mitarbeit in der Bewährungshilfe. Vor allem Länder, welche Freiwillige nicht mit einer kompletten Fallverantwortung betrauen wollen, entwickelten im Laufe der Zeit Projekte und Konzepte, um eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe im Rahmen von unterstützenden Leistungen und punktuellen Hilfen zu ermöglichen.<sup>104</sup>

### **3.2.2 Der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe**

Der Begriff des ehrenamtlichen Mitarbeiters wurde 1977 von den Arbeitsgemeinschaften der Bewährungshelfer in Bayern und in Hamburg vorgeschlagen.<sup>105</sup> Hiermit sollte eine Abgrenzung zu der Tätigkeit des ehrenamtlichen Bewährungshelfers erfolgen, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ehrenamtliche Mitarbeiter als sinnvolle Ergänzung im Zusammenwirken mit hauptamtlichen Bewährungshelfern agieren und keine Fallverantwortung übernehmen.<sup>106</sup> In den Qualitätsstandards der Bewährungshilfe in Bayern findet sich die Erklärung, dass der ehrenamtliche Mitarbeiter den hauptamtlichen Bewährungshelfer nicht ersetzt, sondern anlassbezogen und unter Anleitung tätig wird.<sup>107</sup> Auch in vielen anderen Bundesländern wurde der Begriff des ehrenamtlichen Mitarbeiters in der Bewährungshilfe übernommen und wird auch in der vorliegenden Arbeit mit dieser Definition verwendet.

---

<sup>104</sup> FÖRDERUNG DER BEWÄHRUNGSHILFE IN HESSEN E.V. 2010, S.2.

<sup>105</sup> BÖHM 1977, S.219.

<sup>106</sup> Ebd.

<sup>107</sup> ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S.25.

### 3.3 Ehrenamtliche Bewährungshilfe im Ländervergleich

In dem Freiwilligensurvey des Bundesfamilienministeriums von 2009 wurde festgestellt, dass 0,7 %<sup>108</sup> der ehrenamtlich Engagierten im Bereich der Justiz tätig sind. Eine detailliertere Aufzählung erfolgt in dieser Erhebung nicht. Dies ist aufgrund der niedrigen Zahl auch nachvollziehbar. Eine bundesweite Erhebung zu ehrenamtlicher Bewährungshilfe gibt es zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht. Daher ist es schwer eine flächendeckende Aussage über die momentane Situation zu treffen. Jedoch existieren in den meisten Bundesländern Modelle ehrenamtlicher Bewährungshilfe, die im folgenden beispielhaft skizziert werden. Die ehrenamtliche Bewährungshilfe in Baden-Württemberg wird in Kapitel 3.4 dargestellt, daher wird sie in diesem Abschnitt ausgespart.

#### 3.3.1 Förderung der Bewährungshilfe in Hessen e.V.<sup>109</sup>

In Hessen wurde im Jahr 2002 die ehrenamtliche Arbeit in der Bewährungshilfe vom Verein „Förderung der Bewährungshilfe in Hessen e.V.“ übernommen. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter werden hier als „wichtige Verbindung zwischen den unter Bewährung stehenden straffällig gewordenen Menschen und der sozialen Umwelt“<sup>110</sup> gesehen. Die Aufgabenbereiche sind unter anderem:

„ - Begleitung laufender Bewährungen, intensive Einzelbetreuung von Probanden und Nachbetreuung nach Ende der Bewährungszeit

- Herstellung persönlicher Kontakte sowie alltagsorientierter Beziehungen zu den Probanden

- Unmittelbare Hilfe und Unterstützung bei der Bewältigung lebenspraktischer Aufgaben in Schule, Arbeit, Haushalt, Familie, Partnerschaft, Freizeit etc.“<sup>111</sup>

Anhand der Aufgabenbereiche und der Beschreibung der Tätigkeit lässt sich bereits erkennen, dass die hier beschriebene Tätigkeit eine ehrenamtliche Mitarbeit im Sinne einer „wichtigen Ergänzung“<sup>112</sup> zu der „unverzichtbaren professionellen Sozialarbeit“<sup>113</sup> darstellt. Die Übernahme der Fallverantwortung, wie dies in Baden-Württemberg der Fall ist, ist aus diesem Modell nicht erkennbar.

Der Verein ist für die Aus- und Weiterbildung sowie für die Vermittlung der ehrenamtlichen Mitarbeiter zuständig. Auf ihrer Website werden Informationsabende für Interessenten angeboten,

---

108 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2010, S.7.

109 FÖRDERUNG DER BEWÄHRUNGSHILFE IN HESSEN E.V. 2013, o.S.

110 Ebd.

111 Ebd.

112 Ebd.

113 Ebd.

um verschiedene Fragen zu den persönlichen Voraussetzungen, der Vorbereitung, dem Zeitaufwand sowie die Begleitung zu klären.<sup>114</sup> Die Ausbildung erfolgt über einen Einführungskurs, welcher üblicherweise an zwei Samstagen abgehalten wird und als Voraussetzung für die Mitarbeit gilt. Während der Tätigkeit finden monatliche Praxisreflexionen statt. Bei schwierigen Situationen werden auch Einzelgespräche angeboten. Zudem bestehen regelmäßige Möglichkeiten der Fortbildung. Die Angebote, sowie die Ausbildung ist kostenlos.<sup>115</sup>

### **3.3.2 Ehrenamtliche Bewährungshilfe in Mecklenburg-Vorpommern**

Da Mecklenburg-Vorpommern derzeit nicht in der Arbeitsgemeinschaft deutscher Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer aktiv ist, gestaltet sich auch die Suche nach Anlaufstellen bezüglich ehrenamtlicher Mitarbeit in der Bewährungshilfe als schwierig.

In der Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums vom 17. März 2010 (– III 260/4454 – 1- VV Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 3121 – 24) werden die Rahmenbedingungen für eine ehrenamtliche Mitarbeit im Justizvollzug und in der Bewährungshilfe geregelt. Die Mitarbeit ist nach dieser Vorschrift an Bedingungen gebunden. So wird ein Mindestalter von 21 Jahren vorausgesetzt, zudem darf in den letzten drei Jahren vor Antritt der Tätigkeit keine „Freiheits- oder Jugendstrafe oder eine freiheitsentziehende Maßregel der Besserung und Sicherung verhängt oder vollzogen“<sup>116</sup> worden sein.

Neben den Voraussetzungen wird die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern konkret bestimmt: „Die Bewährungshelfer oder ihre Vertreter arbeiten mit den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen oder ehrenamtlichen Mitarbeitern der Sozialen Dienste der Justiz eng zusammen und stimmen die Tätigkeit aufeinander ab.“<sup>117</sup> Zudem wird verdeutlicht, dass ehrenamtliche Mitarbeiter als Ergänzung der Sozialen Dienste tätig sind und keine eigenen Akten führen dürfen.<sup>118</sup> Es ist also auch in Mecklenburg-Vorpommern ersichtlich, dass ehrenamtliche Bewährungshilfe nur als Ergänzung zu einer hauptamtlichen Tätigkeit vollzogen werden soll.

### **3.3.3 Schleswig-Holstein**

Auch in Schleswig-Holstein wurde und wird sich mit der Thematik der ehrenamtlichen Bewährungshilfe auseinandergesetzt. In einer Stellungnahme des „Schleswig-Holsteiner Verband für soziale Strafrechtspflege/ Straffälligen- und Opferhilfe e.V.“<sup>119</sup> zur ehrenamtlichen

---

114 Ebd.

115 FÖRDERUNG DER BEWÄHRUNGSHILFE IN HESSEN E.V. 2010, S.2.

116 JUSTIZMINISTERIUM MECKLENBURG-VORPOMMERN 2010, o.S.

117 Ebd.

118 Ebd.

119 SCHLESWIG-HOLSTEINER VERBAND FÜR SOZIALE STRAFRECHTSPFLEGE; STRAFFÄLLIGEN- UND OPPERHILFE E.V. 2004, o.S.

Bewährungshilfe in Schleswig-Holstein vom 14.06.2004 wird „die Integration bürgerschaftlichen Engagements in die Maßnahmen der Straffälligenhilfe“ als ein erstrebenswertes Ziel betrachtet. Ehrenamtliche Bewährungshilfe fand zu diesem Zeitpunkt vor allem im Landgerichtsbezirk Itzehoe statt.<sup>120</sup> Neben ehrenamtlichen Mitarbeitern, welche vorwiegend punktuelle Hilfen leisteten, arbeiteten auch ca. 10 Ehrenamtliche, „die ausschließlich komplette Fallverantwortungen übernommen haben.“<sup>121</sup> Zudem werden drei ehrenamtliche Bewährungshelfer in Kiel genannt, welche „sowohl mit kompletter Fallverantwortung als auch ergänzend zur Arbeit der Hauptamtlichen“<sup>122</sup> arbeiten. Die Ausbildung übernahm die Ev. Stadtmission Kiel. Nach Angaben auf ihrer Website sind im Jahr 2011 ca. 60 ehrenamtliche Mitarbeiter engagiert gewesen.<sup>123</sup> Wie viele hierbei auf den Bereich der ehrenamtlichen Bewährungshilfe fallen, ist leider nicht ersichtlich, da „in der Bewährungshilfe Kiel [...] Probanden von drei dort benannten Ansprechpartnern nach den zur Verfügung stehenden Ehrenamtlichen ausgesucht [werden]“<sup>124</sup>. Seit dem Jahr 2007 gibt es zudem ein Projekt des Vereins für Jugendhilfe Pinneberg, welches ebenfalls von der Ev. Stadtmission Kiel unterstützt wird. Hier werden ausschließlich Jugendliche und Heranwachsende durch ehrenamtliche Bewährungshelfer betreut. In dem Landgerichtsbezirk Lübeck werden ehrenamtliche Mitarbeiter nur unterstützend und ohne eigene Fallverantwortung eingesetzt.<sup>125</sup>

Orientierung für eine starke ehrenamtliche Bewährungshilfe sollen Projekte wie in Baden-Württemberg<sup>126</sup> und in den Niederlanden geben. Jedoch wird auch hier darauf hingewiesen, dass nicht jeder Fall für eine eigenverantwortliche Übernahme durch einen ehrenamtlichen Bewährungshelfer geeignet ist.<sup>127</sup>

Es zeigt sich also, dass in Schleswig-Holstein beide Varianten der ehrenamtlichen Bewährungshilfe praktiziert werden. Daher werden in dem „Konzept für ehrenamtliche Bewährungshilfe in Schleswig-Holstein“ auch beide Varianten ehrenamtlicher Bewährungshilfe behandelt. Auch hier werden Anforderungen an die Ehrenamtlichen gestellt, unabhängig davon ob sie nun als ehrenamtliche Mitarbeiter oder ehrenamtliche Bewährungshelfer tätig sind. Neben einem Mindestalter von 23 Jahren und einer straffreien Vergangenheit werden auch individuelle Aspekte genannt über welche Ehrenamtliche verfügen sollten. Hierbei wird unter anderem auf eine hohe Frustrationstoleranz und einer vorurteilsfreien Einstellung gegenüber den Straffälligen

---

120 Ebd.

121 Ebd.

122 Ebd.

123 Ev. Stadtmission Kiel gemeinnützige GmbH 2011, o.S.

124 EVANGELISCHE STADTMISSION KIEL gGmbH 2012, S.4.

125 Lindeberg 2008, S.6.

126 Die Bewährungshilfe in Baden-Württemberg wird in Kapitel 3.3 ausführlich erläutert.

127 SCHLESWIG-HOLSTEINER VERBAND FÜR SOZIALE STRAFRECHTSPFLEGE; STRAFFÄLLIGEN- UND OPFERHILFE E.V. 2004, o.S.

eingegangen.<sup>128</sup>

### 3.3.4 Bayern

Wie bereits dargelegt wurde, stammte unter anderem aus Bayern der Vorschlag zur Etablierung des Begriffes des „ehrenamtlichen Mitarbeiter“. Entsprechend dieser frühen Positionierung im Sinne einer „sinnvollen Ergänzung“ der hauptamtlichen Bewährungshelfer durch die ehrenamtlichen Mitarbeiter ist der Einsatz dieser erklärtes Ziel. In den „Qualitätsstandards der Bewährungshilfe in Bayern“ wird sich im dritten Abschnitt „Ergänzende Angebote in der Bewährungshilfe“ mit den Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe auseinandergesetzt.

Die Chancen, die eine erfolgreiche Integration ehrenamtlicher Mitarbeiter in das System der Bewährungshilfe eröffnen, machen den Nutzen dieser Mitarbeit nochmals deutlich: „Die Einbeziehung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Bewährungshilfe bietet die Chance, durch Nutzung externen Sachverstands und vorhandener Ressourcen die Arbeit der hauptamtlichen Bewährungshelfer zu unterstützen und das Angebot für den Probanden zu erweitern.“<sup>129</sup> Diese Auffassung unterstützt auch die Arbeitsgemeinschaft Bayerischer Bewährungshelfer und Bewährungshelferinnen. In einem Positionspapier von 2006 heißt es zum Thema der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe: „Eine Entlastung der hauptamtlichen Bwh ist mit der Ehrenamtlichen Mitarbeit nicht verbunden.“<sup>130</sup> Damit macht auch die ABB unmissverständlich klar, dass ehrenamtliche Mitarbeit eine Ergänzung der Arbeit der hauptamtlichen Bewährungshelfer darstellen soll.

Jedoch wird, und dies im Unterschied zu anderen Bundesländern, sehr genau eingegrenzt, auf welche Aufgabenstellungen sich die Mitarbeit beschränken soll: „Ehrenamtliche sollen nur für Aufgabenstellungen herangezogen werden, die kein besonderes sozialarbeiterisches Wissen oder Können erfordern.“<sup>131</sup> Dadurch soll den oft erwähnten Ängsten vor einer „kompensatorischen Funktion“ der ehrenamtlichen Bewährungshilfe Sorge getragen werden.<sup>132</sup> Als mögliche Einsatzbereiche für ehrenamtliche Mitarbeit werden Wohnraumbeschaffung, Freizeitgestaltung, Schuldenregulierung, Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche genannt, sowie Begleitung bei Behördengängen, Unterstützung bei Gruppen-, Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung

---

128 Leider liegt mir das oben genannte Dokument nur in einer Kopie vor, welches keine Quellenangaben enthält. Nach einer Recherche konnte das Dokument dem Justizministerium Schleswig-Holstein zugeordnet werden. Eine Antwort auf meine dortige Nachfrage blieb bis zum jetzigen Zeitpunkt leider unbeantwortet, weshalb die Quelle auch nicht in das Literaturverzeichnis aufgenommen werden konnte.

129 ZENTRALE KOODINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S. 24

130 ARBEITSGEMEINSCHAFT BAYERISCHER BEWÄHRUNGSHelfER UND BEWÄHRUNGSHelfERINNEN 2008, S.23.

131 Ebd.

132 Ebd, S.25.

bei Alltagsproblemen aller Art. Durch diese Einsatzbereiche grenzt sich auch der Kreis der Probanden ein, welche für eine Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern in Frage kommen. Vor allem Probanden, „die eine Unterstützung bei der Strukturierung ihres Alltags brauchen“ und Probanden, „die einer gezielten Unterstützung in einzelnen Lebensbereichen bedürfen“ sollen von ehrenamtlichen Mitarbeitern betreut werden.<sup>133</sup>

Die Qualifizierung der Ehrenamtlichen soll durch verschiedene Module gewährleistet werden. Vor Beginn ihrer Tätigkeit erfolgt ein „Einführungskurs“, in welchem die Teilnehmer auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden sollen. Zu den Inhalten gehören unter anderem die Rechte und Pflichten, welche diese Tätigkeit begleiten. Während der laufenden Mitarbeit erhalten die Ehrenamtlichen in von hauptamtlichen Bewährungshelfern geleiteten „Fallbesprechungen“ die Möglichkeit „Kenntnisse und [...] Fähigkeiten für die Arbeit mit Probanden [zu] erweitern und [...] [ihre] Tätigkeit [zu] reflektieren.“<sup>134</sup> Zudem werden für die ehrenamtlichen Mitarbeiter jährlich Fortbildungsseminare abgehalten um einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Auch die hauptamtlichen Bewährungshelfer haben im Zuge der jährlich stattfindenden Dienstbesprechung auf Landes- bzw. Oberlandesgerichtsebene die Möglichkeit des Erfahrungsaustausch.<sup>135</sup> Auch die bayerische Bewährungshilfe sieht für ehrenamtliche Mitarbeiter bestimmte Auswahlkriterien vor. Hierbei wird sich an den Voraussetzungen für die Tätigkeit des Schöffenamtes orientiert.<sup>136</sup>

Gesteuert wird die Organisation der ehrenamtlichen Bewährungshilfe von der „Zentralen Koordinierungsstelle Bewährungshilfe der bayerischen Justiz“, welche vor allem für die „fachliche Beratung der hauptamtlichen Bewährungshelfer in Fragen ehrenamtlicher Tätigkeit und die Organisation von Fortbildungen und Dienstbesprechungen“ zuständig ist.<sup>137</sup> Die ZKB hat zudem die Aufgabe, sich für den verstärkten Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern einzusetzen, insbesondere beim Bayerischen Staatsministerium der Justiz, um auch eine „ausreichende Personal- und Sachausstattung der hauptamtlichen Bewährungshelfer“ zu erreichen, um den „angestrebten verstärkten Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter zu ermöglichen“.<sup>138</sup>

Im Dezember 2012 waren 136<sup>139</sup> ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe in Bayern tätig. Für das Jahr 2013 lagen zum Zeitpunkt der Arbeit noch keine konkreten Zahlen vor.

---

133 Ebd, S.26.

134 Ebd, S.27.

135 ZENTRALE KOODINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S.27.

136 ARBEITSGEMEINSCHAFT BAYERISCHER BEWÄHRUNGSHELFER UND BEWÄHRUNGSHELFERINNEN 2008, S.23.

137 Ebd.

138 Ebd, S.28.

139 Diese Information wurde in einem Telefonat mit Frau Schuh-Stötzel, stellvertretende Leitung der ZKB, im Februar 2014 erfragt.



### 3.4 „Neustart“ - Paradebeispiel oder ökonomisches Kalkül?

Der gemeinnützige Verein „Neustart“ wurde 1957 in Österreich gegründet und arbeitet in den Bereichen „der justiznahen Sozialarbeit, der Straffälligenhilfe (Bewährungshilfe, Haftentlassenenhilfe), Opferhilfe und Prävention.“<sup>140</sup> Bis zum Jahr 2001 trug die Organisation den Namen „Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit“. Nach eigenen Angaben beschäftigte der Verein „Neustart“ in Österreich im Jahr 2012 569 hauptamtliche Mitarbeiter und 968 ehrenamtliche Bewährungshelfer.

Seit 2005 betreibt der Verein eine gemeinnützige Tochter-GmbH in Stuttgart. Nach einem zweijährigen Pilotprojekt „betrante das Land Baden-Württemberg die NEUSTART gemeinnützige GmbH mit der Durchführung der Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und des Täter-Opfer-Ausgleichs.“<sup>141</sup> Unter dem Motto „Vergangenheit – verarbeiten, Gegenwart – bewältigen, Zukunft – sichern“ sind nach eigenen Angaben derzeit rund 450 hauptamtliche und 600 ehrenamtliche Mitarbeiter beschäftigt. Insgesamt betreuen diese derzeit ca. 20.100 Klienten in der Bewährungshilfe. Nach einer Pressemitteilung vom Januar 2013<sup>142</sup> betreuen die ehrenamtlichen Bewährungshelfer insgesamt ca. 1.100 Probanden, wobei durchschnittlich zwei bis fünf Probanden durch einen Ehrenamtlichen betreut werden können.<sup>143</sup> Die ehrenamtlichen Bewährungshelfer werden durch ein dreiphasiges Einschulungsprogramm auf ihre Tätigkeiten vorbereitet. Zudem werden regelmäßig Fortbildungen angeboten. Zu ihrer Unterstützung sind hauptamtliche Sozialarbeiter tätig, „die gezielt für ihre Aufgabe als Teamleiter ausgebildet [sind] und entsprechend freigestellt werden“<sup>144</sup>. Der Durchschnitt der Unterstellungen pro hauptamtlichen Bewährungshelfer lag im Dezember 2011 bei 73,22 Klienten. Zum Vergleich, der Landesdurchschnitt in Bayern betrug im Dezember 2012 84,43 Probanden.<sup>145</sup> In dem Magazin „Report“, welches jährlich von „Neustart“ veröffentlicht wird, heißt es in der Ausgabe 2011/12: „Bis zum Jahre 2017 soll diese Zahl [der ehrenamtlichen Bewährungshelfer] sukzessive auf 1000 Ehrenamtliche gesteigert werden [...]“<sup>146</sup> Die Frist zur Erreichung der 1000 Ehrenamtlichen wurde inzwischen auf das Jahr 2016 herabgesetzt.<sup>147</sup>

Baden-Württemberg weist nicht nur eine der niedrigsten Unterstellungszahlen pro Bewährungshelfer auf, mit 76,8 % hat das Land auch die höchste Erfolgsquote für erfolgreich

---

140 NEUSTART (2014), o.S.

141 NEUSTART gGmbH (2007), o.S.

142 NEUSTART gGmbH (Jan. 2013), S.1.

143 NEUSTART gGmbH (Dez. 2013), S.4.

144 KÖRNER/ HAAS 2013, S.292.

145 ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE DER BAYERISCHEN JUSTIZ 2014, o.S.

146 NEUSTART gGmbH 2012, S.1.

147 NEUSTART gGmbH (Jan. 2013), S.1.

beendete Bewährungshilfeunterstellungen.<sup>148</sup> Bayern hingegen liegt auf dem vorletzten Rang mit einer Erfolgsquote von 68,2 %. Zwei Details müssen jedoch zu diesen Fakten erläutert werden. Zum ersten erscheinen in der Erhebung, aus welchem die Daten entnommen wurden, nur die alten Bundesländer, da „derzeit [...] die Bewährungshilfestatistik in den neuen Ländern nicht flächendeckend durchgeführt [wird].“<sup>149</sup> Zum anderen werden in der Statistik „nur Unterstellungen bei hauptamtlichen Bewährungshelfern“<sup>150</sup> einbezogen. Es ist fraglich, ob die „ grundlegende Reform und Restrukturierung der Bewährungshilfe in Baden-Württemberg ihren Zielsetzungen gerecht wird“<sup>151</sup> oder ob lediglich die geringere Fallbelastung gegenüber den meisten anderen Bundesländern zu einer höheren Erfolgsquote führt.

Das die Fallbelastung durchaus Auswirkungen auf die Erfolgsquote haben kann ist unbestritten. In Studien, Positionspapieren und in der Literatur wird seit Jahrzehnten auf die steigende Fallbelastung aufmerksam gemacht und eine negative Auswirkung auf die professionelle Arbeit der Bewährungshelfer diagnostiziert. So schreibt beispielsweise die „Arbeitsgemeinschaft Bayerischer Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer“ in ihrem Positionspapier von 2007: „Erfolgreiche Bewährungshilfe setzt eine ausreichende Personalausstattung voraus, da es sich hierbei um eine personenbezogene Dienstleistung handelt. Die Fallzahlen steigen seit Jahren ständig an. Dies führt dazu, dass die Bewährungshilfe auf Dauer ihrem gesetzlichen Auftrag nur noch eingeschränkt nachkommen kann.“<sup>152</sup> Auch in einem Schreiben an den Justizminister der „Landesarbeitsgemeinschaft der Bewährungs- und Gerichtshilfe Thüringen“ vom Jahre 2012, wird die Situation der steigenden Fallbelastungen als bedenklich beschrieben. „Bei der derzeit hohen Belastung leidet die Qualität der Arbeit.“<sup>153</sup>

Der Einsatz von ehrenamtlichen Bewährungshelfern wird oft als eine kostengünstige Alternative zur hauptamtlichen Tätigkeit gesehen. Dabei ist jedoch anzufügen, dass „häufig der zeitliche, organisatorische und fachliche Aufwand“<sup>154</sup>, der die vermeintlich kostengünstige Einbindung ehrenamtlicher Mitarbeiter mit sich bringt, seitens der Politik unterschätzt wird. Überschätzt wird nach KAWAMURA-REINDL hingegen die „Erwartung, dass ehrenamtliche Tätige die Klientel der Bewährungshilfe in nennenswertem Umfang fachkundig und effektiv betreuen können“<sup>155</sup>.

Abschließend ist das Konzept der ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Baden-Württemberg kritisch

---

148 STATISTISCHES BUNDESAMT 2013, S.1.

149 Ebd, S.10.

150 Ebd, S.13.

151 NEUSTART gGmbH (Mai 2013), o.S.

152 ARBEITSGEMEINSCHAFT BAYERISCHER BEWÄHRUNGSHelfER UND BEWÄHRUNGSHelfERINNEN 2008, S.7.

153 ARBEITSGEMEINSCHAFT DEUTSCHER BEWÄHRUNGSHelfERINNEN UND BEWÄHRUNGSHelfER E.V. 2012, o.S.

154 KAWAMURA-REINDL 2010, S.503.

155 KAWAMURA-REINDL 2010, S.504.

zu betrachten. Die Quote der erfolgreich beendeten Unterstellungen zeigt zwar, dass die hauptamtlichen Bewährungshelfer gute, qualitativ hochwertige Arbeit leisten, sie gibt jedoch keine Aussage, wie diese Qualität bei dem Anteil der Ehrenamtlichen ist. Eine Statistik über die Erfolgsquote der ehrenamtlichen Bewährungshelfer gibt es anscheinend nicht, da auch eine persönliche Nachfrage bei der Pressestelle der Neustart gGmbH keine Auskunft über eine solche Erhebung geben konnte. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Situation in Baden-Württemberg weiter entwickelt. Ein Paradebeispiel für ehrenamtliches Engagement stellt sie nach meiner Einschätzung derzeit nicht dar, denn wenn ehrenamtliche und hauptamtliche Bewährungshelfer dieselben Tätigkeiten übernehmen, dann liegt die herausragende Funktion der ehrenamtlichen Helfer nicht mehr in der von TRAPP genannten besonderen emotionalen Qualität der Tätigkeit, sondern sie übernimmt eine kompensatorische Funktion in welcher das Ehrenamt seine Qualität verliert und zu einer preiswerten Lösung einer zu niedrigen Personalsituation wird.<sup>156</sup>

#### **4 Empirische Untersuchung: „Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe“**

Die bisherigen Erkenntnisse über ehrenamtliches Engagement allgemein, ihren Besonderheiten im Bereich der Resozialisierung, die unterschiedliche Umsetzung von ehrenamtlicher Bewährungshilfe in den verschiedenen Bundesländern sowie der kontrovers diskutierte Ansatz des Einsatzes von ehrenamtlichen Bewährungshelfern mit „kompletter Fallverantwortung“<sup>157</sup> machen deutlich, dass die Handlungsfelder von ehrenamtlichen Engagements von Grenzen begleitet sind, aber auch großes Potential bergen, die professionelle Straffälligenhilfe zu unterstützen und möglicherweise auch zu entlasten.

Die bayerische Bewährungshilfe hat es sich zum Ziel gemacht, verstärkt ehrenamtliche Mitarbeiter einzusetzen.<sup>158</sup> Die vorliegende Befragung kann dazu beitragen, einen Überblick über die momentanen und möglichen Handlungsfelder ehrenamtlichen Engagements in der bayerischen Bewährungshilfe zu gewinnen. Zudem soll sie auch die Grenzen dieser Tätigkeit aus der Sicht der befragten Bewährungshelfer aufzeigen und mögliche Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Problemen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen darlegen.

---

156 TRAPP 1977, S.194.

157 SCHLESWIG-HOLSTEINER VERBAND FÜR SOZIALE STRAFRECHTSPFLEGE; STRAFFÄLLIGEN- UND OPPERHILFE E.V. 2004, o.S.

158 ZENTRALE KOODINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S.28.

## 4.1 Methode

Bei der Wahl der geeigneten Methode fiel die Entscheidung auf eine Befragung mit Hilfe eines Online-Fragebogens. Nach ATTESLANDER stellt die Befragung eine Art der Kommunikation dar wodurch verbale Reaktionen, also Antworten hervorgerufen werden. „Die Antworten beziehen sich auf erlebte und erinnerte soziale Ereignisse, stellen Meinungen und Bewertungen dar.“<sup>159</sup> Die Summe dieser Antworten führt zu einem Stimmungsbild, welches die aktuelle Situation der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe durch die befragten Bewährungshelfer beschreiben kann. Die Befragung als Methode zu wählen birgt in manchen Fällen auch Gefahren, zum Beispiel wenn ein Ungleichgewicht an Motivation zwischen dem Interviewer und den Interviewten herrscht.<sup>160</sup> Dies ist vor allem dann der Fall, wenn nur wenig Erfahrungswerte in die Antworten der Befragten einfließen können. ATTESLANDER spricht in diesem Zusammenhang von dem Grad an Reaktionsspielraum, welcher sich in Befragungen mit unterschiedlich hohen Motivationen entsprechend gering darstellt. „Ist dagegen der Grad der Gemeinsamkeit der Kommunikation höher, ergibt sich auch ein höherer Grad an Reaktionsspielraum.“<sup>161</sup> Aus diesem Grund schien die Wahl der Befragung als sinnvoll, da die befragten Bewährungshelfer mit der Thematik der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe zwar in unterschiedlichem Grad aber dennoch grundsätzlich vertraut sind.

## 4.2 Aufbau, Durchführung der Untersuchung

Gerade bei einer sogenannten „stark strukturierten Befragung“<sup>162</sup>, in Form eines Fragebogens ist es wichtig, eine exakte und sorgfältige Vorgehensweise zu beachten, „da der Fragebogen die Freiheitsspielräume des Interviewers und des Befragten stark einschränkt“<sup>163</sup>. Aus diesem Grund wurde der Fragebogen mit den Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeit erarbeitet, um mögliche Fehler, wie zum Beispiel Verständnisprobleme rechtzeitig erkennen und beheben zu können. Bereits im Vorfeld kam es zu mehreren Treffen, in welchen über die möglichen Fragestellungen gesprochen wurde. Diese informellen Gespräche zählen nach ATTESLANDER zu den wenig strukturierten Interviews, ohne diese eine stark strukturierte Befragung undenkbar wäre.<sup>164</sup> Zudem wurde der Fragebogen auch Frau Professor Dr. Sabine Fromm, einer Dozentin des Fachbereiches Soziologie der Fakultät Sozialwissenschaften der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, vorgelegt, um fehlerhafte Formulierungen, zum Beispiel Suggestivfragen vermeiden zu können.

<sup>159</sup> ATTESLANDER 2008, S.101.

<sup>160</sup> Ebd, S.119.

<sup>161</sup> Ebd. S.120.

<sup>162</sup> ATTESLANDER 2008, S.124.

<sup>163</sup> Ebd.

<sup>164</sup> Ebd, S.125.

Der so entstandene Fragebogen wurde als Pretest an fünf ausgewählte Bewährungshelfer der Dienststelle Erlangen gesendet, um weitere Fehlerquellen ausschließen zu können. So wurde beispielsweise zu der Frage, ob der Befragte mehrheitlich an einem Stadt- oder einem Landbezirk tätig sei angemerkt, dass viele Bewährungshelfer zu gleichen Teilen in einem Stadt- bzw. Landbezirk tätig sind. Daher wurde die Frage um die Auswahlmöglichkeit „50/50“ ergänzt. Abschließend wurde der Fragebogen zur Genehmigung der Zentralen Koordinierungsstelle für Bewährungshilfe vorgelegt, da Befragungen in der Bewährungshilfe der Zustimmung durch die ZKB bedürfen.

Die Befragung wurde online durch das Portal „soSci – der onlineFragebogen“ durchgeführt. Hierzu wurde der „Startlink“ für die Umfrage zunächst an die Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeit geschickt. Diese wiederum verteilten die Umfrage in ihren Zuständigkeitsbereichen weiter. Der Befragungszeitraum wurde auf zwei Wochen festgelegt und anschließend jedoch um eine Woche verlängert. Grund für die Verlängerung war, dass mehrere Koordinatoren aufgrund von Krankheit oder Urlaub die Umfrage erst in der zweiten Befragungswoche verteilen konnten.

Insgesamt wurden in dem gesamten Befragungszeitraum 70 Fragebögen vollständig ausgefüllt. Diese Anzahl an Teilnehmern war auch in vorherigen Gesprächen mit den Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeit als realistisch angesehen geworden. Bei derzeit 353 Bewährungshelfern wurden demnach etwa 20 % befragt. Da Bewährungshelfer aus verschiedenen Landgerichtsbezirken aus ganz Bayern befragt wurden, kann das Ergebnis durchaus als ein Stimmungsbild der Bewährungshilfe in Bayern betrachtet werden. Neben den 70 ordnungsgemäß beendeten Fragebögen wurden zudem rund 20 abgebrochene Fragebögen registriert. SoSci weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Fragebögen oft zunächst nur kurz betrachtet werden und dann zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden.

Besonders ärgerlich jedoch ist die Tatsache, dass während der Befragung ein Systemfehler auftrat, welcher während des Pretest noch nicht vorlag. So konnten von den knapp 70 % der befragten Bewährungshelfer, welche bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet hatten, nur 50 % die Fragen 7,8 und 9 beantworten.<sup>165</sup> Bei den anderen 50 % der befragten Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen wurden diese Fragen aus nach wie vor unerklärlichen Gründen nicht angezeigt. Die Ergebnisse, der oben genannten Fragen wurden entsprechend auf die Anzahl der Befragten angepasst, sodass die Prozentangabe bei den betroffenen Fragen bei den Bewährungshelfern mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen nicht auf 50 Personen, sondern auf 25 Personen bezogen ist.

---

<sup>165</sup> Siehe Kapitel 4.3.1

### 4.2.1 Der Fragebogen

Zur Erstellung des Online-Fragebogens mussten die Fragen aus dem Fragenkatalog in eine Maske eingetragen werden. Dies wird erleichtert durch bereits vorgefertigte Masken für verschiedene Fragetypen, zum Beispiel für Skalen, Mehrfachantworten oder ähnliches. Weitaus komplizierter gestaltete sich jedoch die Programmierung der verschiedenen Verzweigungen des Fragebogens.<sup>166</sup> In der Phase der Fragebogenerstellung wurde deutlich, dass es sinnvoll wäre manche Fragen speziell an den Interviewten anzupassen. So erhielten zum Beispiel Bewährungshelfer, welche angaben noch nie mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet zu haben, eine zusätzliche Frage in welcher nach dem Grund gefragt wurde, wieso es bisher noch zu keiner Zusammenarbeit gekommen war. Den Bewährungshelfern, welche angaben bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet zu haben, wurde stattdessen eine Frage zu den auf den ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten gestellt. Außerdem erhielt die Gruppe der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen eine Frage zu bisher aufgetretenen Problemen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

Ab der Beantwortung der Frage ob eine Zusammenarbeit stattgefunden habe, wurde die Befragung in zwei Zweige geteilt. Der erste Zweig wurde nur für die Bewährungshelfer angezeigt, welche angaben bereits Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gesammelt zu haben. Dementsprechend wurde diese Gruppe in den Fragestellungen dazu aufgefordert Einschätzungen aufgrund ihrer Erfahrungen abzugeben. Der zweite Zweig wurde nur für die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen angezeigt. Die gestellten Fragen waren bei beiden Gruppen nahezu identisch. Der einzige Unterschied lag darin, dass die erste Gruppe nach ihren Erfahrungen und die zweite Gruppe, welche ja nach eigenen Angaben über keine solchen Erfahrungen verfügte, nach ihren Einschätzungen gefragt wurde. Durch diese Trennung der befragten Bewährungshelfer mit und ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen wurde es möglich, einzelne Fragen differenzierter zu betrachten. Zum Beispiel konnte dadurch festgestellt werden, dass Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen ein gewisses Mindestalter für ehrenamtliche Mitarbeiter für wichtiger empfinden als dies die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen tun.

#### Die Fragen:

1. Welches Geschlecht haben Sie?
2. Wie alt sind Sie?
3. Wie lange sind Sie bereits in der Bewährungshilfe tätig?

---

<sup>166</sup> An dieser Stelle möchte ich Matthias Endler (Informatiker M.Sc.), für seine tatkräftige Unterstützung bei der Programmierung danken.

4. Sind Sie hauptsächlich in einem Stadt- oder Landbezirk tätig?
5. Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?
6. Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet?<sup>167</sup>
7. Welche Tätigkeiten wurden von Ihnen auf den ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen?
8. Wie schätzen Sie Ihrer Erfahrung/Meinung nach den Nutzen von ehrenamtlichen Mitarbeitern in Bezug auf folgende Aspekte ein?
  1. Nutzen für den Probanden
  2. Nutzen für den Bewährungshelfer
  3. Nutzen für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen durch den Abbau von Vorurteilen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen
9. Welche Voraussetzungen sollten ehrenamtliche Mitarbeiter Ihrer Erfahrung/Meinung nach für ihre Tätigkeit mitbringen?
  1. Mindestalter
  2. sozialer beruflicher Hintergrund
  3. „Lebenserfahrung“
  4. psychische Belastbarkeit
  5. Sonstiges
10. In welchem Maße sollten ehrenamtliche Mitarbeiter Ihrer Erfahrung/Meinung nach geschult werden?
11. Aus welchen Beweggründen entscheiden sich Ihrer Erfahrung/Meinung nach ehrenamtliche Mitarbeiter für eine solche Tätigkeit?
12. Wie sollten Ihrer Erfahrung/Meinung nach ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Eignung überprüft werden?
13. Gab es in der Vergangenheit Probleme mit ehrenamtlichen Mitarbeitern?
14. Wie stehen Sie Konzepten wie sie in Baden-Württemberg oder in Österreich umgesetzt werden gegenüber, in welchen ehrenamtliche Bewährungshelfer bis zu 5 Probanden selbstständig betreuen können?

---

<sup>167</sup> Ab dieser Frage wurde die bereits erwähnte Verzweigung aktiv.

15. Warum finden Sie die Konzepte Ihrer Meinung nach gut/schlecht?

### 4.3 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Umfrage wurden als „.csv“ Datensatz von der Onlineplattform heruntergeladen und anschließend mit dem Programm „R“<sup>168</sup> ausgewertet. Die grafische Aufbereitung wurde mit „Microsoft Excel“ durchgeführt. Da es sich bei den Ergebnissen teilweise um sehr komplexe Zusammenhänge handelte, brachte diese Arbeit einen enormen Zeitaufwand mit sich.<sup>169</sup> In den Ergebnissen sind alle abgeschlossenen Fragebögen, die im Befragungszeitraum erfasst wurden enthalten. Die Ergebnisse wurden lediglich von unvollständigen Fragebögen sowie administrativen Testfragebögen bereinigt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Umfrage mit Hilfe von Tabellen und Diagrammen dargestellt und erläutert.

#### 4.3.1 Soziodemografische Ergebnisse

Die Angaben zu Geschlecht und Alter, sowie zu der Länge der Berufstätigkeit werden nur verkürzt und ohne Diagramme dargestellt, ebenso die Frage, ob der Befragte in einem Stadtbezirk oder in einem Landbezirk tätig ist. Zusammengefasst werden diese Angaben unter dem Begriff soziodemografische Ergebnisse. Die grafischen Darstellungen zu diesen Ergebnissen können im Anhang gesichtet werden.

Die Frage nach dem Geschlecht beantworteten 97,14 % der Befragten. Es ergab sich ein Bild von 58,57 % weiblichen und 38,57 % männlichen Teilnehmern. Diese Ergebnisse entsprechen auch in etwa der allgemeinen Geschlechterverteilung in der bayerischen Bewährungshilfe. Im November 2013 betrug der prozentuale Anteil der weiblichen Bewährungshelfer 56,94 %, der der männlichen 43,06 %.<sup>170</sup>

Alle Teilnehmer beantworteten die Frage nach ihrem Alter. Die Angaben wurden anschließend in fünf Altersgruppen aufgeteilt. Bei der Erstellung der Gruppen wurde sich an den niedrigsten und höchsten angegebenen Werten orientiert. Den kleinsten Anteil der Befragten bildet die Gruppe der „61-65“-jährigen Befragten mit 2,86 %. Die größten Gruppen stellten die „31-40“-Jährigen und die „51-60“-Jährigen mit jeweils 28,57 % dar. Den mittleren Bereich teilen sich die Gruppe der „20-30“-Jährigen mit 18,57 % und die Gruppe der „41-50“-Jährigen mit 21,43 %. Leider existiert keine

---

168 <http://www.r-project.org/>

169 An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei Johannes Bayerl (Informatiker B.Sc.) für die unzähligen Arbeitsstunden für die grafische Aufbereitung und Datenbereinigung bedanken.

170 Diese Information wurde in einem Telefonat mit Frau Schuh-Stötzel, stellvertretende Leitung der ZKB, im Februar 2014 erfragt.

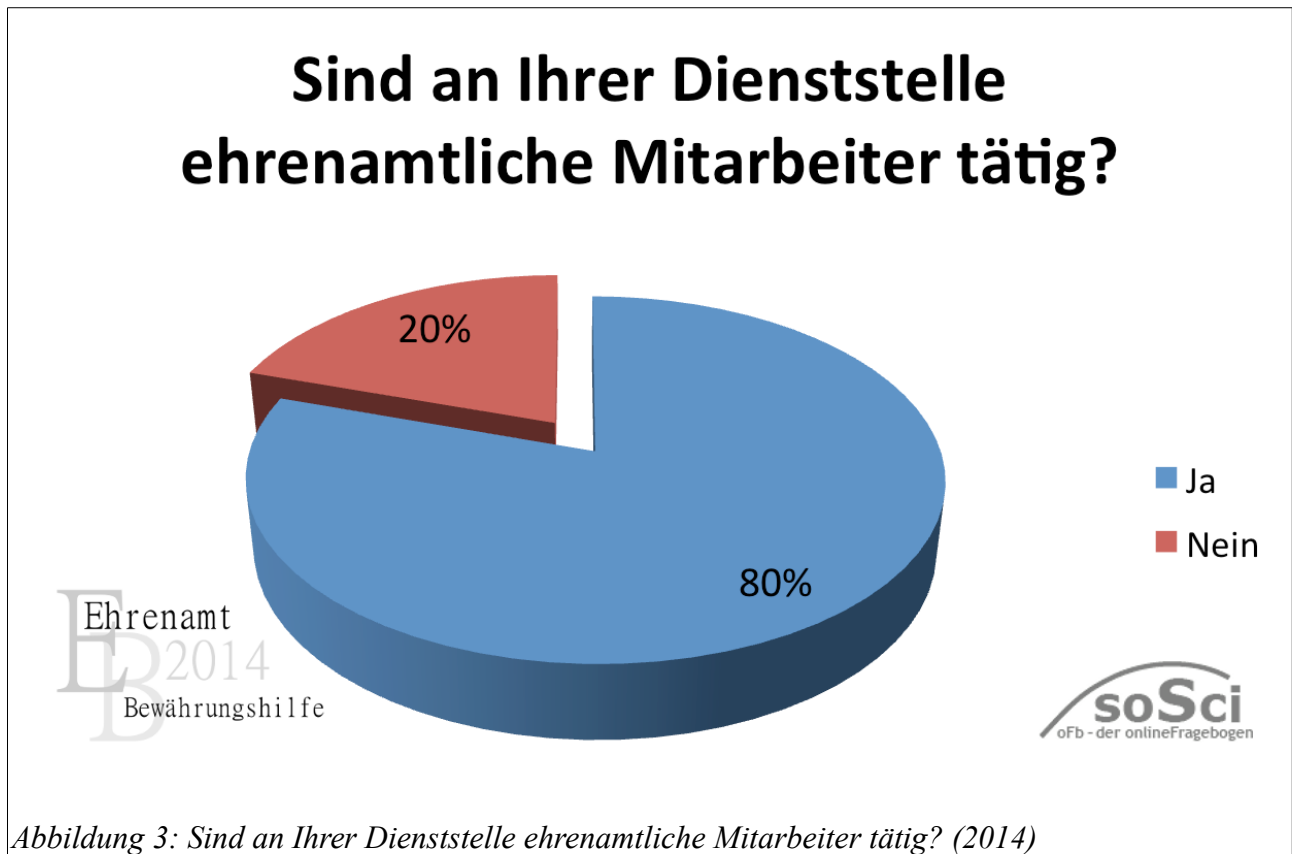


aktuelle Statistik über die Altersverteilung der bayerischen Bewährungshelfer, in einem Gespräch mit der ZKB stellte sich jedoch heraus, dass der hohe Altersdurchschnitt, wie er lange Zeit für die Bewährungshilfe typisch war, nicht mehr aktuell sein dürfte. Die Gründe darin liegen nach den Angaben der ZKB vor allem in der hohen Zahl an Bewährungshelfer, welche in den letzten Jahren in den Ruhestand gegangen sind und derjenigen, welche ihre Stundenzahl vor dem Ruhestand noch reduzieren. Dadurch werden derzeit wieder vermehrt junge Bewährungshelfer eingestellt, welche natürlich den Altersdurchschnitt entsprechend ändern.

Auch die Frage, wie lange die Befragten bereits als Bewährungshelfer tätig sind, wurde von allen beantwortet. Die Angaben wurden wieder mit Orientierung auf den niedrigsten und den höchsten Wert in 8 Gruppen geteilt. Die Mehrheit der Befragten (25,71 %) sind demnach zwischen einem Jahr und fünf Jahren in der Bewährungshilfe tätig. Zwischen sechs und zehn Jahren üben 18,57 % der Befragten die Tätigkeit des Bewährungshelfers aus. Jeweils 12,86 % der Befragten gaben an bereits einundzwanzig bis fünfundzwanzig Jahre, beziehungsweise sechsundzwanzig bis dreißig Jahre in ihrem Beruf tätig zu sein. Der Anteil der Befragten welche bereits zwischen elf und fünfzehn Jahre in der Bewährungshilfe tätig sind betrug 11,43 %. Die kleinsten Gruppen bilden zum einen der Anteil Bewährungshelfer, welche seit weniger als einem Jahr in diesem Beruf tätig sind (7,14 %) und zum anderen die Gruppe der Befragten, welche zwischen sechzehn und zwanzig Jahren als Bewährungshelfer tätig sind (2,86 %). Auch zu den Dienstjahren liegt leider keine aktuelle Statistik des Landes Bayern vor. Die Angaben decken sich jedoch mit den Vermutungen, dass der Altersdurchschnitt derzeit wieder sinkt und somit auch entsprechend viele Berufsanfänger, beziehungsweise Bewährungshelfer mit relativ geringer Berufserfahrung vertreten sind.

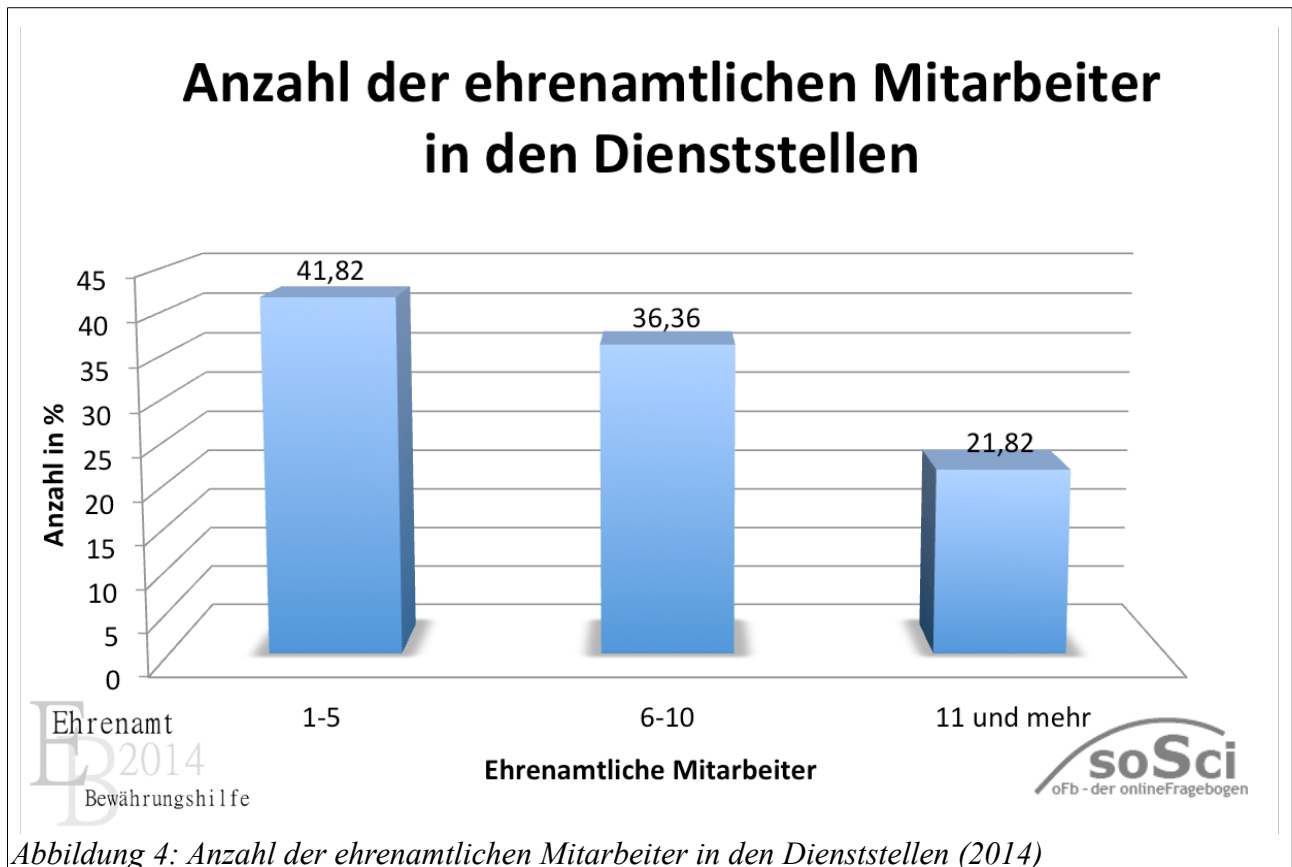
Die Frage über die örtliche Verteilung der befragten Bewährungshelfer sollte zeigen in welchem Maße Teilnehmer aus Stadt- oder aus Landbezirken vertreten sind. In der Testphase des Fragebogens stellte es sich als nützlich heraus, eine zusätzliche Antwort für diejenigen Befragten anzubieten, welche zu gleichen Teilen sowohl in einem Stadt- als auch in einem Landbezirk tätig sind. Das Ergebnis zeigt, dass das Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Gruppen relativ ausgeglichen ist. So gaben 41,43 % der Befragten an hauptsächlich in einem Stadtbezirk tätig zu sein. 30 % der befragten Bewährungshelfer ordneten ihren Tätigkeitsbereich vorwiegend einem Landbezirk zu und 28,57 % der Befragten gaben an zu gleichen Teilen in einem Stadt- und einem Landbezirk tätig zu sein.

### 4.3.2 Ehrenamtliche Mitarbeiter an der Dienststelle



Anhand der Fragestellung, ob innerhalb der Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind, konnte ein erster Eindruck entstehen, inwieweit die Möglichkeit der ehrenamtlichen Bewährungshilfe derzeit in Anspruch genommen wird. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die Umfrage von den Koordinatoren der ehrenamtlichen Bewährungshilfe verteilt wurde, was auch erklären könnte warum die Anzahl der Befragten, die die Frage mit „Ja“ beantwortet haben relativ hoch ist. Diese Frage wurde vor allem daher konstruiert um von den Bewährungshelfern, welche angaben, dass an ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter beschäftigt sind, auch eine Auskunft über die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu erhalten. So gaben 80 % der Befragten an, dass an ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind, 20 % verneinten diese Frage.

### 4.3.3 Die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Dienststellen



Wie bereits erwähnt erfolgte nach der Auswahl, dass ehrenamtliche Mitarbeiter innerhalb der Dienststelle tätig sind, eine Aufforderung, die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter innerhalb der Dienststelle anzugeben. Die Antworten wurden auch bei dieser Frage wieder in Gruppen aufgeteilt, welche sich an den höchsten und niedrigsten angegebenen Werten orientieren. Aus dem Diagramm wird ersichtlich, dass in den meisten Dienststellen ein bis fünf ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind (41,82 %). 36,36 % gaben an, an ihrer Dienststelle seien zwischen sechs und zehn Personen ehrenamtlich tätig. Den kleinsten Bereich, mit 21,82 % bilden demnach die Dienststellen, an welchen elf oder mehr ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind.

#### 4.3.4 Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern

Wie bereits geschildert, war es für die Befragung wichtig, die Teilnehmer in zwei Gruppen zu teilen um gewonnene Erfahrungen, von eventuellen Vorurteilen trennen zu können. Zu diesem Zweck wurden die Bewährungshelfer gefragt, ob sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet haben. 71,43 % der Befragten gaben an schon mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet zu haben. Keine bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gesammelt zu haben gaben 28,57 % der befragten Bewährungshelfer an.

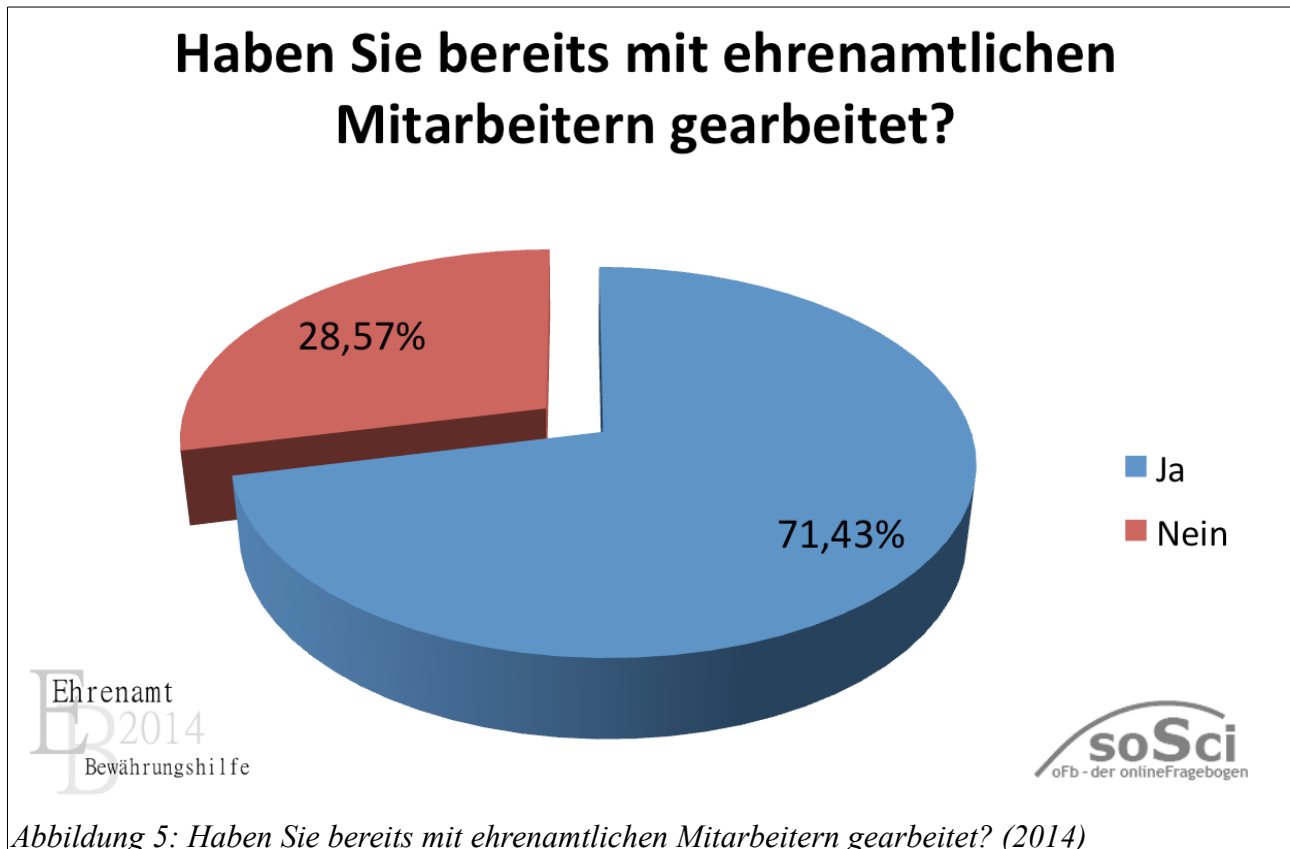
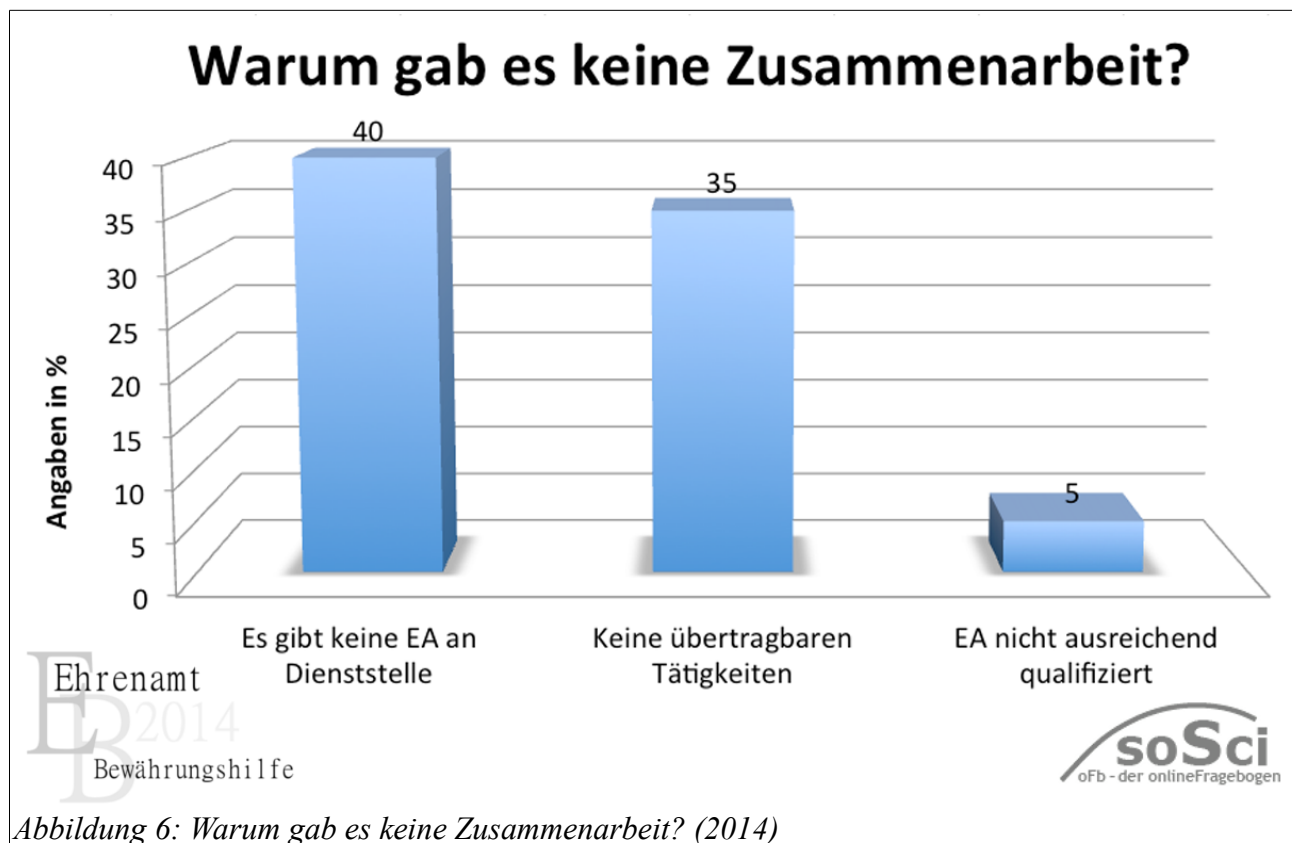


Abbildung 5: Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet? (2014)

#### 4.3.5 Warum gab es keine Zusammenarbeit?

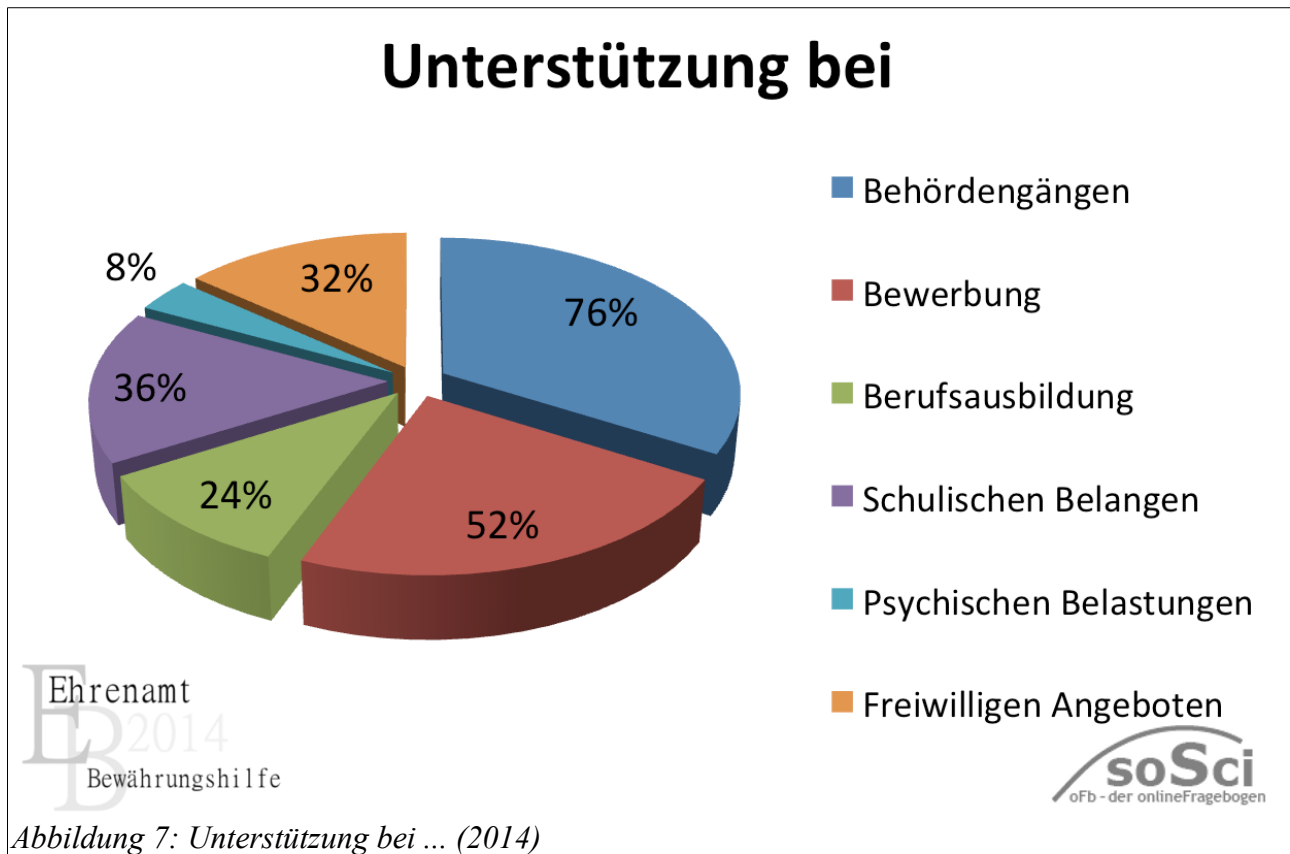
Nachdem 71,43 % der Befragten angaben bereits mit Ehrenamtlichen gearbeitet zu haben, war von weiterem Interesse, aus welchen Gründen es bei den restlichen 28,57 % bisher zu keiner Zusammenarbeit gekommen war. Diese Frage wurde daher auch nur den Bewährungshelfern ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen gestellt. 40 % der befragten Bewährungshelfer gaben an, dass an ihrer Dienststelle keine ehrenamtlichen Mitarbeiter seien. 35 % der Befragten gaben an, es würden zwar ehrenamtliche Mitarbeiter zur Verfügung stehen, es gebe jedoch „keine übertragbaren Tätigkeiten“, welche für die Ehrenamtlichen geeignet wären. Dass eine Zusammenarbeit wegen

einer unzureichender Qualifikation der ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht zustande kam, bestätigten nur 5 % der Befragten. Da die möglichen Gründe, wieso es bisher zu keiner Zusammenarbeit gekommen ist, vielfältig sein können, war den Befragten die Möglichkeit gegeben unter der Rubrik „Sonstiges“<sup>171</sup> weitere Angaben zu machen. Diese Möglichkeit nutzen insgesamt neun Personen. Zwei Personen gaben an, erst seit kurzem als Bewährungshelfer tätig zu sein und deshalb bisher noch nicht mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zusammengearbeitet zu haben. Ebenfalls zwei Personen sehen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen vor allem einen zusätzlichen Zeitaufwand und sind daher zu keiner Zusammenarbeit bereit. Zudem wurden einzelne Positionen, wie zum Beispiel dass es keinen Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitern gebe oder dass keine Zusammenarbeit stattfand, da „hoheitliche Aufgaben“ nicht an den ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen werden können, genannt. Auch wurde die Schwierigkeit erläutert, das zwar Probanden mit entsprechenden Bedarf vorhanden gewesen wären, diese jedoch sehr schwierig und unzuverlässig seien und daher nicht für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen geeignet erschienen.



<sup>171</sup> Im folgenden werden immer wieder auszugsweise Angaben aus der Rubrik „Sonstiges“ als Beispiele angeführt. Eine vollständige Darstellung der Angaben findet sich im Anhang dieser Arbeit.

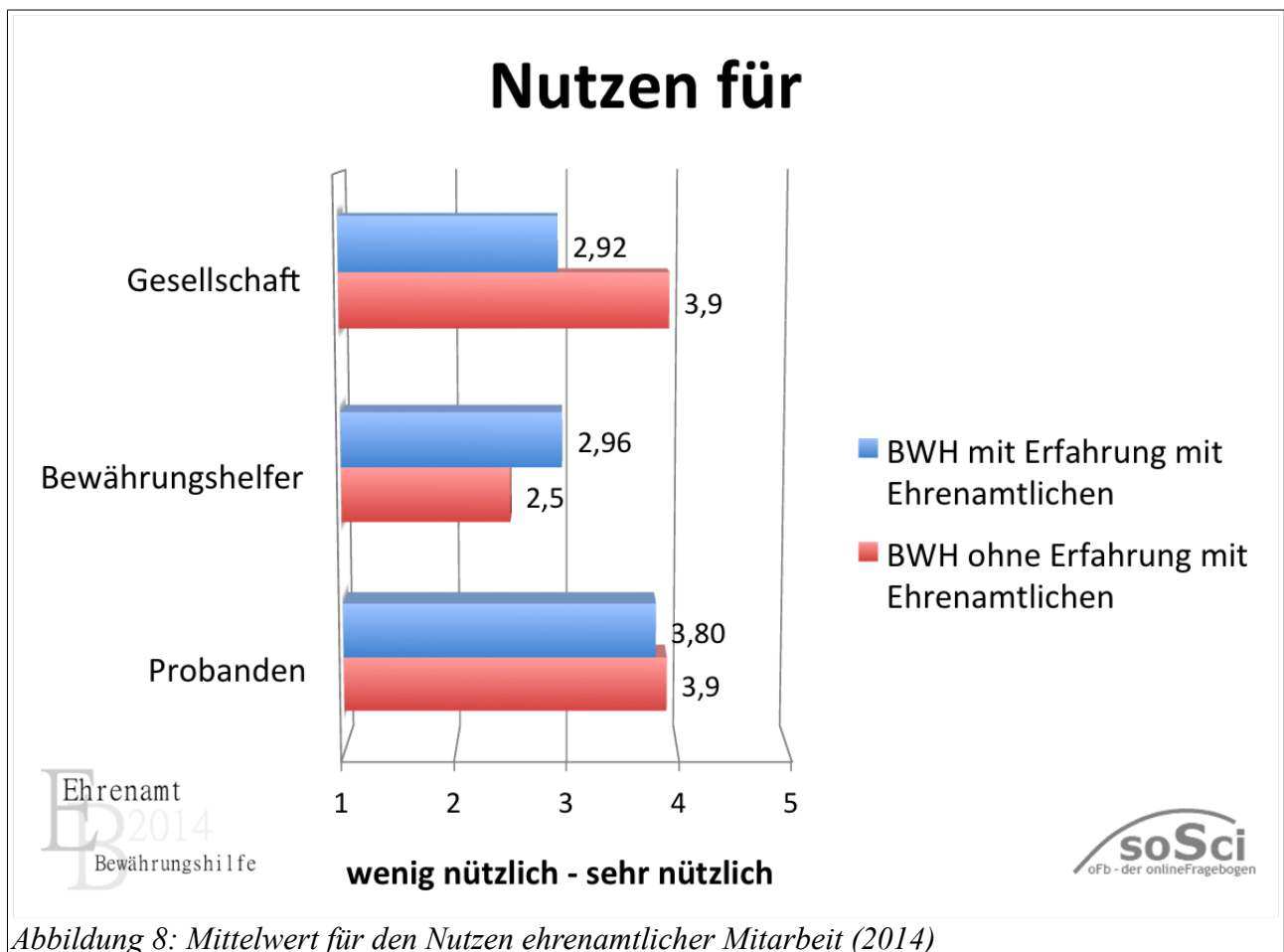
### 4.3.6 Übertragene Tätigkeiten



Als Gegenstück zu der Frage nach den Gründen, weshalb es bisher zu keiner Zusammenarbeit zwischen Bewährungshelfer und ehrenamtlichen Mitarbeiter gekommen ist, wurde den Befragten, welche Angaben bereits Erfahrung mit Ehrenamtlichen gesammelt zu haben die Frage gestellt, welche Tätigkeiten auf den ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen wurden. Die Teilnehmer konnten bei der Beantwortung mehrere Auswahlmöglichkeiten treffen, zudem war es wieder möglich die Rubrik „Sonstiges“ für weitere Angaben zu verwenden. Den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurde mit folgender Häufigkeit zugestimmt. Die Unterstützung von Probanden durch „Behördengänge“ (z.B. die Begleitung eines Probanden zum Arbeitsamt) wurde von 76 % der Befragten bereits an einen ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen. Hilfe bei der Bewerbung wurde von 52 % der befragten Bewährungshelfer an einen ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen. Die mittleren Bereiche bilden Tätigkeiten wie die Unterstützung in schulischen Belangen (36 %), den Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern bei freiwilligen Angeboten mit 32 % (z.B. Schachturniere, Kochkurse etc.) und die Unterstützung bei der Berufsausbildung (24 %). Auffällig ist die prozentual sehr geringe Angabe bei der Auswahlmöglichkeit „Unterstützung bei psychischen Belastungen“, diese Tätigkeit wurde nur von 8 % der Befragten an ehrenamtliche Mitarbeiter übertragen. Im

Bereich „Sonstige“ wurden insgesamt achtzehn Angaben gemacht. Die Mehrheit der Angaben lassen sich unter zwei Oberbegriffe zusammenfassen. So gaben acht Personen an Tätigkeiten im Bereich der „Schuldenregulierung“ an ehrenamtliche Mitarbeiter abgeben zu haben. Weitere sechs Personen gaben an ehrenamtliche Mitarbeiter zur Unterstützung bei der Wohnungssuche der Probanden eingesetzt zu haben. Einzelne Angaben nannten auch das „ordnen von Unterlagen“, „Gespräche“, „Ausländerangelegenheiten“ oder die „Vermittlung gemeinnütziger Arbeit“.

#### 4.3.7 Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit



Ehrenamtliche Tätigkeiten haben, wie wir aus Kapitel 3.1 wissen, unterschiedliche Auswirkungen in Bezug auf die Gesellschaft, die Bewährungshilfe und den Straffälligen selbst. Dazu wurde eine Frage konzipiert, in welcher die Befragten den Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit für die genannten Bereiche einschätzen sollten. Hierzu stand eine fünfstufige Skala zur Verfügung, wobei die Zahl 1 für „wenig nützlich“ und die Zahl 5 für „sehr nützlich“ stand. Die Antworten der befragten Bewährungshelfer, die bereits mit Ehrenamtlichen gearbeitet haben wurden zu einem Mittelwert zusammengefasst und mit dem Mittelwert der Antworten der Bewährungshelfer, welche keine

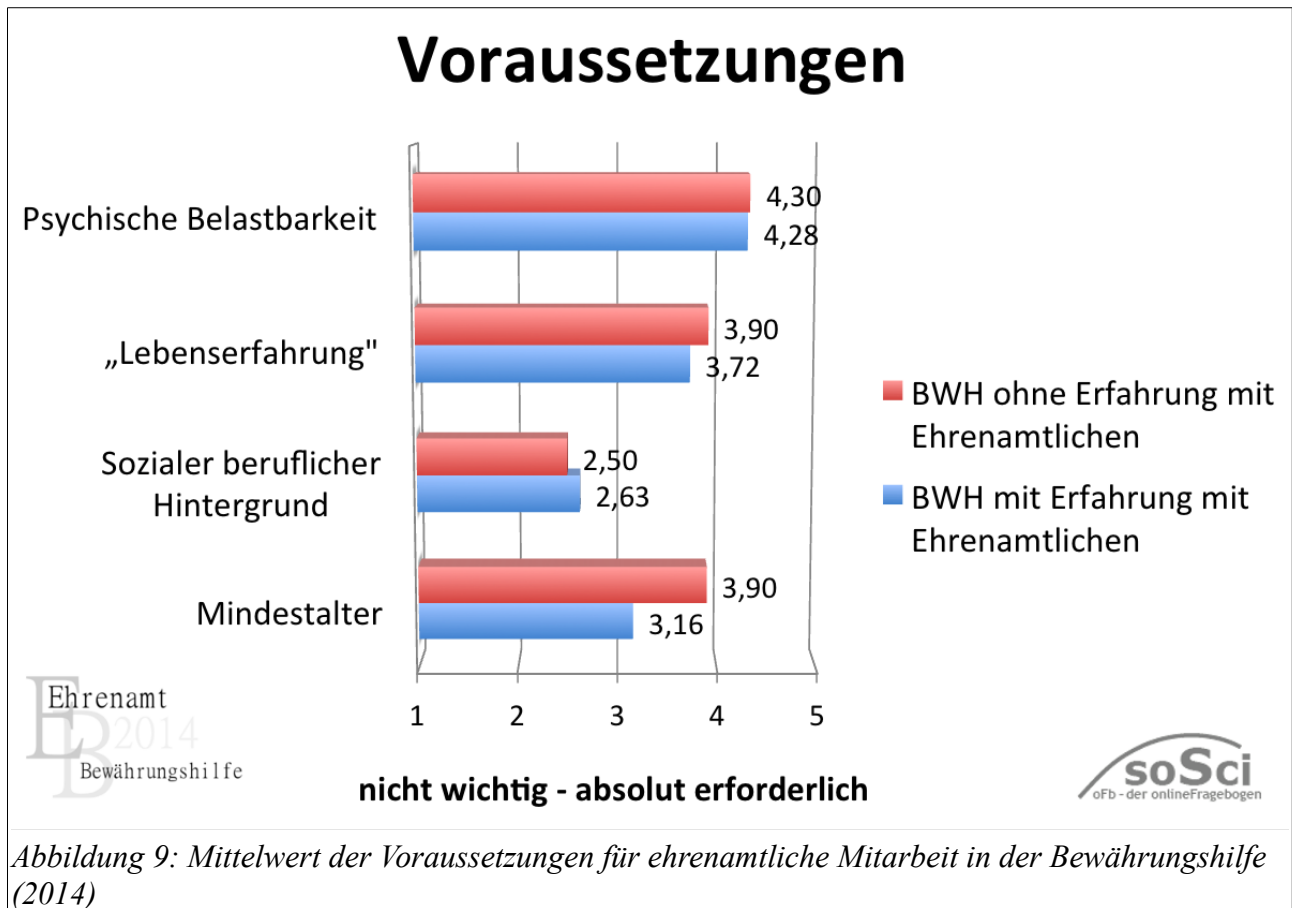
Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern sammeln konnten verglichen.

Es zeigt sich, dass die Antworten beider Gruppen zum Teil von einander abweichen, in anderen Punkten liegen sie wiederum sehr nah bei einander. So ergab die Auswertung der Frage nach dem Nutzen für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen durch den Abbau von Vorurteilen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen einen Mittelwert von 2,92 für die Bewährungshelfer, welche bereits mit Ehrenamtlichen gearbeitet hatten. Der Mittelwert der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen ergab mit 3,9 eine deutliche Abweichung von mehr als einem Punkt. Damit sehen die befragten Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen in ehrenamtlicher Arbeit einen größeren Nutzen für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen, als es die Bewährungshelfer mit Erfahrung tun.

Auch in der Frage nach dem Nutzen der ehrenamtlichen Mitarbeit für den Bewährungshelfer weichen die Werte voneinander ab. So stufen die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen den Nutzen mit 2,96 höher ein, als die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen (2,5). Den Nutzen ehrenamtlichen Engagements für den Probanden bewerten beide Gruppierungen annähernd gleich hoch mit 3,8 (Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen) und 3,9 (Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen).



### 4.3.8 Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe



Die Eigenschaften, welche ehrenamtliche Mitarbeiter für die Tätigkeit in der Bewährungshilfe mitbringen sollten, konnten Mittels einer Skala beantwortet werden. Hierbei stand der Wert 1 für „nicht wichtig“ und der Wert 5 für „absolut erforderlich“. Zudem war es den Befragten möglich weitere Voraussetzungen durch eine Eingabe in das Feld „Sonstiges“ zu nennen. Die Anzahl der Antworten wurden zu einem Mittelwert berechnet, um anhand der Skala eine Aussage über die Wichtigkeit der einzelnen Voraussetzungen treffen zu können.

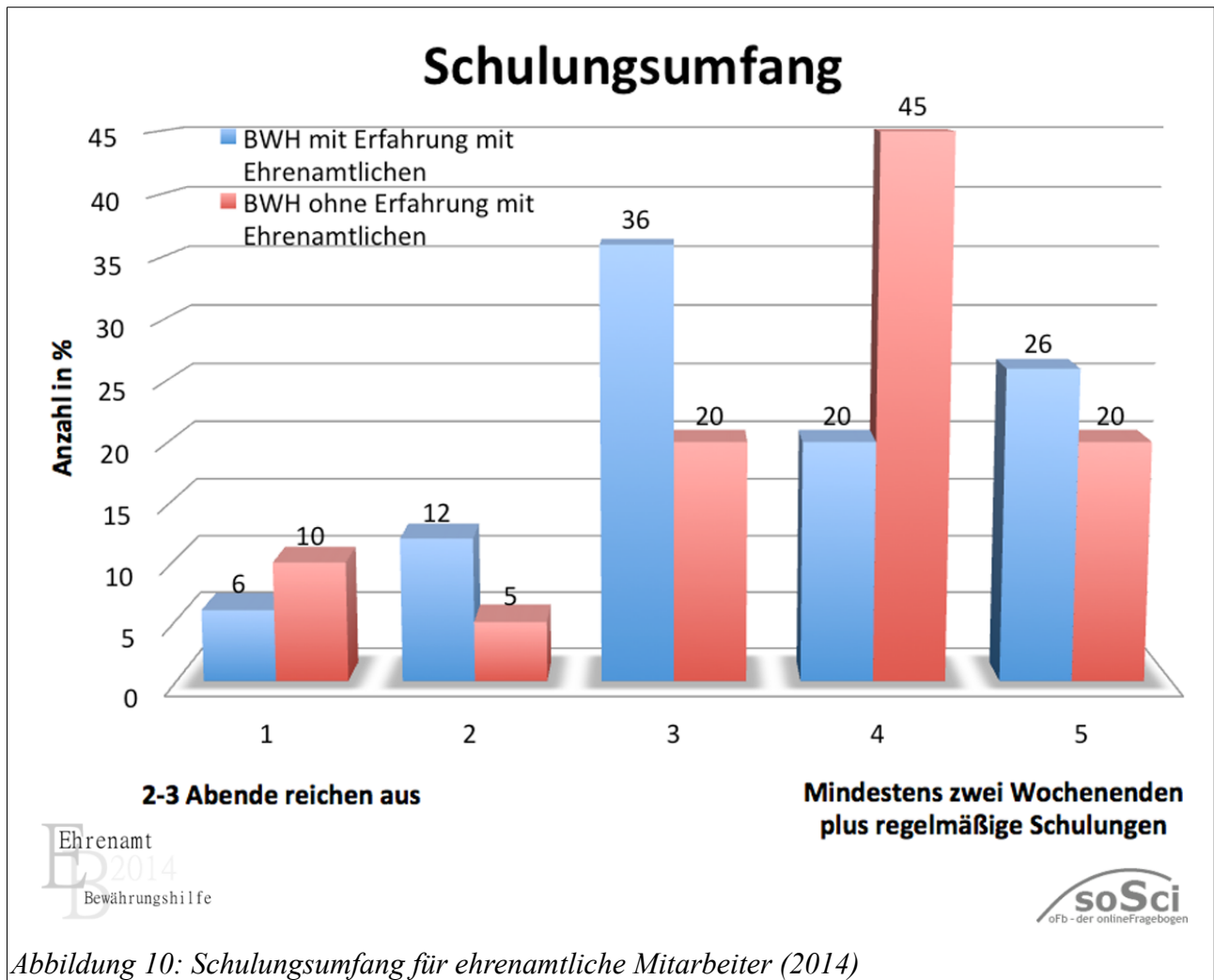
Die Eigenschaft „psychische Belastbarkeit“ wurde als besonders wichtig angesehen. Die Angaben der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen (4,3 Punkte) und die der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen (4,28 Punkte) ergaben nahe zu identische Mittelwerte. „Lebenserfahrung“ als Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Bewährungshilfe wurde mit 3,9 Punkten (Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen) und 3,72 Punkten (Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen) ebenfalls als wichtig angesehen. Mit einem Wert von 2,5 Punkten (Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen) beziehungsweise 2,63 Punkten (Bewährungshelfer mit Erfahrung mit

Ehrenamtlichen) wurde ein „sozialer beruflicher Hintergrund“ als nur mäßig ausschlaggebend für die Eignung von Ehrenamtlichen gesehen. Interessant ist die relativ große Distanz der beiden Mittelwerte in Bezug auf die Frage nach der Wichtigkeit eines „Mindestalters“. Hier ergaben die Antworten der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen einen Mittelwert von 3,9 Punkten, der Mittelwert der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen liegt mit 3,16 Punkten knapp 0,8 Punkte niedriger. Demnach bewerteten die befragten Bewährungshelfer, welche noch nicht mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet haben, ein Mindestalter für wichtiger, als die Bewährungshelfer, welche bereits Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern vorweisen konnten.

Zu der Voraussetzung „Mindestalter“ konnte ein Vorschlag eingegeben werden. Die angegebenen Werte liegen zwischen 18 und 40 Jahren. Sie bilden einen Mittelwert von ca. 25 Jahren. Dabei ist allerdings anzumerken, dass sich durch die teilweise sehr stark auseinanderliegenden Eingaben eine Standardabweichung von 5 Jahren ergibt. Dies bedeutet, dass die Durchschnittliche Entfernung der Eingaben zu dem errechneten Mittelwert 5 Jahre beträgt.

Weitere Voraussetzungen wurden in der Rubrik „Sonstige“ angegeben. Insgesamt gaben sechzehn Personen beider Gruppen weitere wichtige Eigenschaften, welche ehrenamtliche Mitarbeiter aufweisen sollten an. Fünf Personen nannten Eigenschaften wie „klare Werte und Normvorstellungen“, „passendes Menschenbild“, „pädagogische Grundhaltung“ oder „respektvoller Umgang mit Mitmenschen“. Auch vor Machtmissbrauch durch einen ehrenamtlichen Mitarbeiter wurde gewarnt. Fünf Nennungen konnten unter dem Begriff der „Fachkompetenz“ zusammengefasst werden, zum Beispiel „grundlegende Kenntnisse über Umgang mit unserer Klientel“. Auch die Frustrationstoleranz wird von zwei Personen als wichtige Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit angesehen. Transparenz und Reflexionsbereitschaft wurden von insgesamt drei Personen als Voraussetzung genannt.

### 4.3.9 Schulungsumfang für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe



In welchem Umfang ehrenamtliche Mitarbeiter geschult werden sollten, wurde ebenfalls anhand einer Skala-Abfrage ermittelt. So entsprach der Wert 1 dem geringsten Schulungsumfang von „ein bis zwei Abenden“. Die Werte 2,3 und 4 sollen eine Erhöhung des Schulungsumfangs in Richtung der Maximalangabe von „mindestens 2 Wochenenden plus regelmäßige Schulungen“, die der Wert 5 angab, darstellen. Die Mehrheit der Befragten sieht den Umfang für Schulungen mehr in Richtung der Maximalangabe. Die Minimalangabe wurde mit 6 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 10 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung für wenig sinnvoll betrachtet. Zudem ist zu erkennen, dass die Bewährungshelfer, welche bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern arbeiteten, mit 36 % im mittleren Bereich der Skala ihren Höchstwert erreichen, die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen erreichen diesen mit 45 % auf Stufe 4 der Skala. Demnach schätzen Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen den Schulungsbedarf etwas höher ein als die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Den

maximal angegebenen Schulungsumfang von „mindestens zwei Wochenenden plus regelmäßige Schulungen“ bewerten beide Gruppen wieder weniger stark mit 26 % (Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen) und 20 % (Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen).

#### 4.3.10 Beweggründe für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe

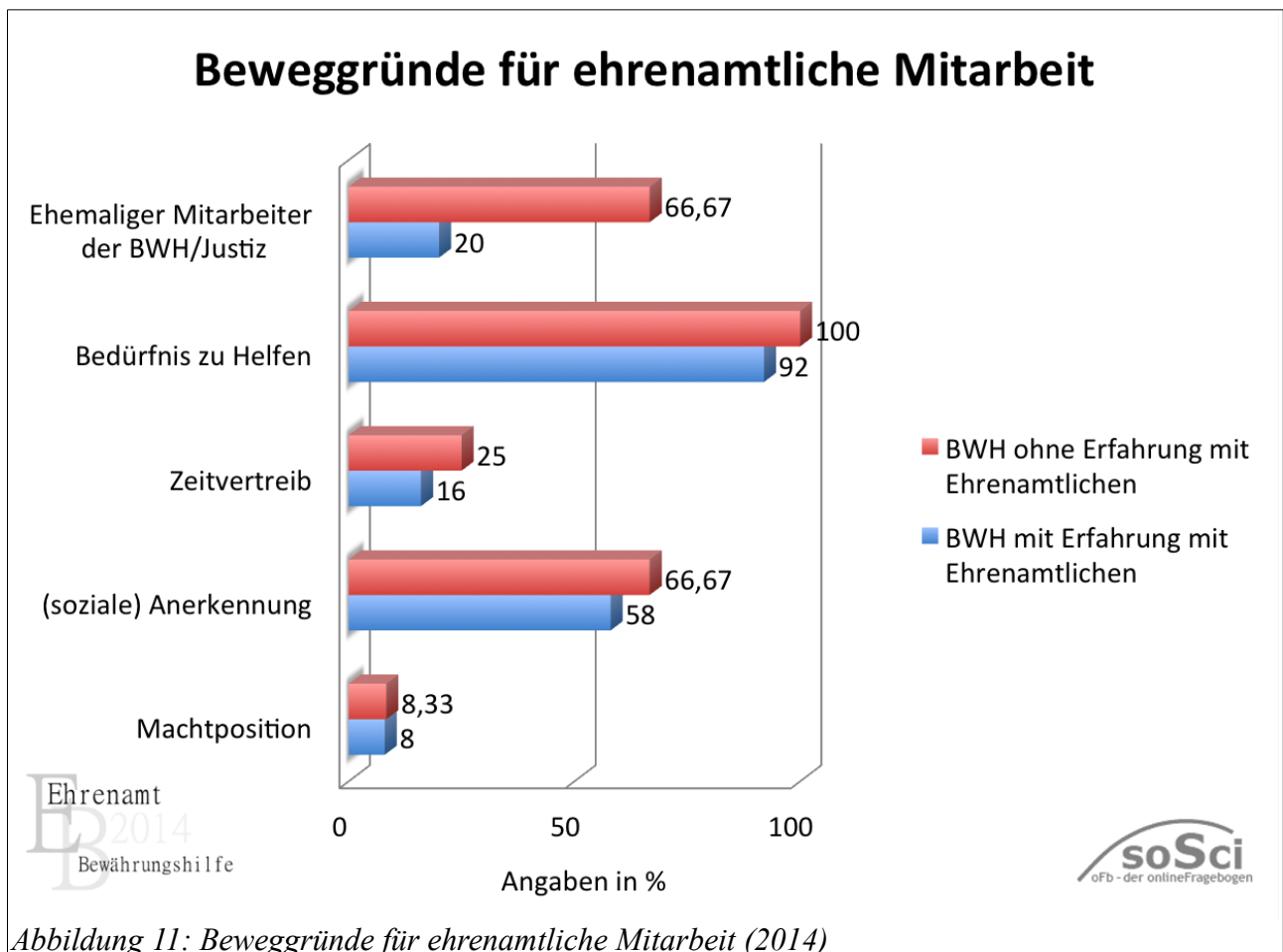


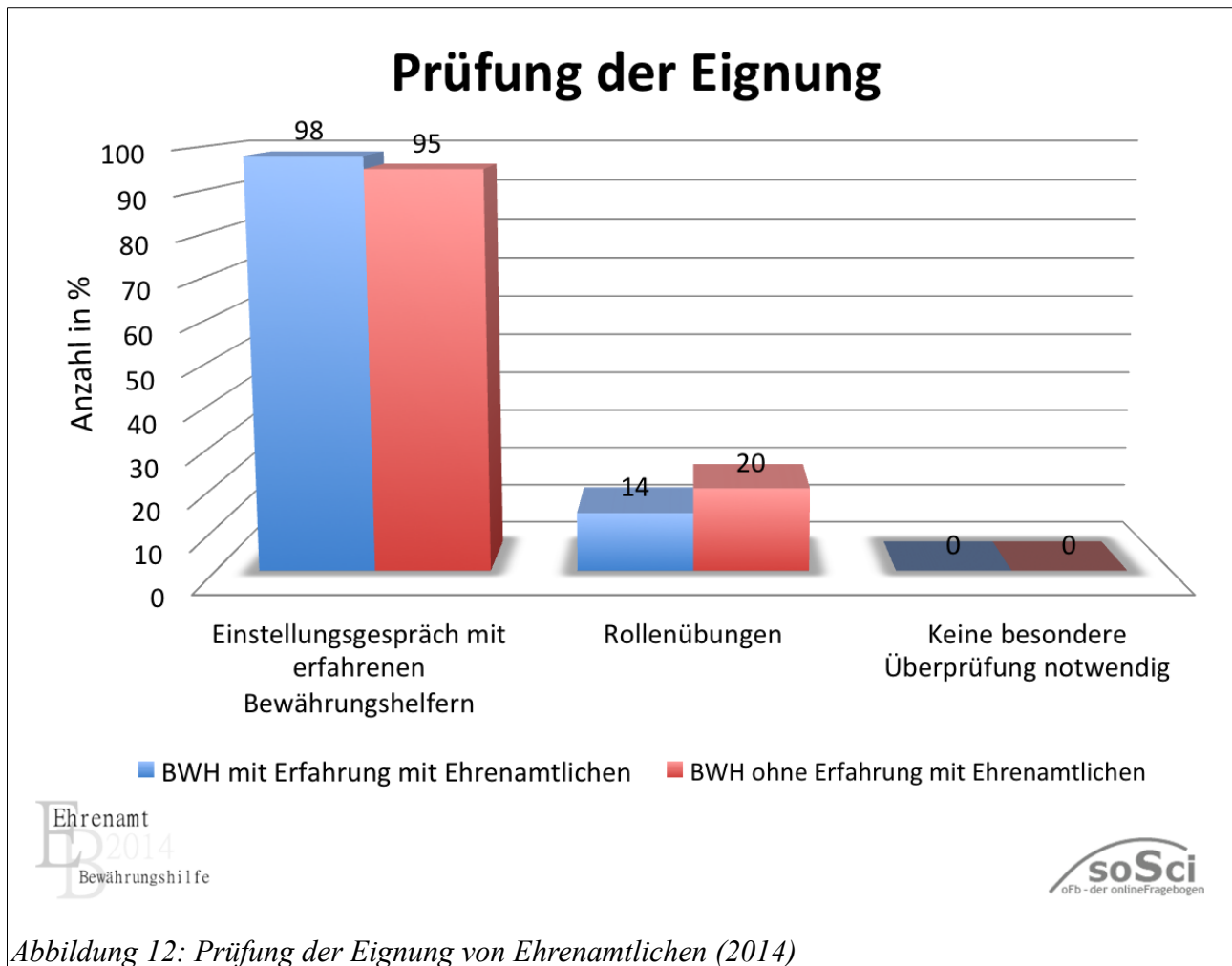
Abbildung 11: Beweggründe für ehrenamtliche Mitarbeit (2014)

Die Frage nach den Beweggründen aus welchen sich ehrenamtliche Mitarbeiter für eine Tätigkeit in der Bewährungshilfe entscheiden, wurde durch eine Mehrfachauswahl abgefragt.<sup>172</sup> An den Ergebnissen ist deutlich zu erkennen, dass annähernd alle Befragten das „Bedürfnis zu Helfen“ als einen Beweggrund für eine ehrenamtliche Mitarbeit ansahen, bei den Bewährungshelfern ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen waren es sogar 100 %. Ehrenamtliches Engagement in der Bewährungshilfe um „(soziale) Anerkennung“ zu erhalten, betrachteten 66,67 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 58 % der Bewährungshelfer mit

<sup>172</sup> An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass durch eine Unachtsamkeit in der Fragebogenerstellung nur bei der Gruppe der „BWH mit Erfahrung“ die Option „mindestens eine Option muss ausgewählt werden“ aktiviert wurde. Dieser Fehler hatte zur Folge, dass aus der Gruppe der „BWH ohne Erfahrung“ insgesamt acht Personen keine Angabe zu dieser Frage machten. Die Prozentangaben wurden auf diese Situation angepasst.

Erfahrung mit Ehrenamtlichen als möglichen Beweggrund. Nahezu identische Werte gaben beide Gruppen bei dem Motiv der „Machtposition“ an. Dieser Beweggrund wurde mit 8,33 % (Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen) beziehungsweise mit 8 % (Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen) am wenigsten häufig ausgewählt. Dass sich ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe engagieren, weil sie bereits in ihrem Berufsleben schon in der Bewährungshilfe oder in Bereichen der Justiz tätig waren, können sich 66,67 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen vorstellen. Die Erfahrungswerte der Bewährungshelfer, welche bereits mit Ehrenamtlichen gearbeitet haben, liegen mit 20 % deutlich unter der Einschätzung der zweiten Gruppe. Ehrenamt in der Bewährungshilfe als „Zeitvertreib“ sehen 25 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen für einen möglichen Beweggrund und liegen damit knapp 10 % über den Erfahrungswerten der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen (16 %). Sonstige Beweggründe wurden insgesamt von achtzehn Personen genannt. Davon konnten drei der genannten Beweggründe zu dem Oberbegriff „Verbesserung der Karrierechancen“ zusammengefasst werden, zum Beispiel „Lebenslaufverbesserung im Studium“ oder „Zukunftsperspektive im Bereich Justiz“. Dass ehrenamtliche Mitarbeiter ihre Tätigkeit aufnehmen um ihr Wissen und ihre Lebenserfahrung weiter zu vermitteln, gaben vier Personen als Beweggründe an. Neun Angaben ließen sich unter dem Begriff der „sozialen Verantwortung“ zusammenfassen. Hierbei wurden Gründe wie zum Beispiel „Bürgerschaftliches Engagement“, „Mitmenschlichkeit“, „gesellschaftliche Verantwortung“ oder „sinnvoller Beitrag zur Resozialisierung“ genannt. Ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe aus Neugierde oder als sinnvolle Freizeitbeschäftigung gaben zwei Personen an.

### 4.3.11 Prüfung der Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern



Um auch in der ehrenamtlichen Bewährungshilfe qualitative Arbeit gewährleisten zu können, sollen ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Eignung überprüft werden. Dieser Anspruch wird auch aus den Qualitätsstandards der bayerischen Bewährungshilfe ersichtlich. Allerdings wird das Auswahlverfahren nicht näher beschrieben. Die Auswahl soll durch einen hauptamtlichen Bewährungshelfer erfolgen, näheres zu diesem Auswahlverfahren regelt der „jeweilige Landgerichtspräsident unter Einbindung des Leitenden Bewährungshelfers“<sup>173</sup>. Um einen Überblick darüber zu erlangen, wie sich die befragten Bewährungshelfer ein solches Auswahlverfahren vorstellen, wurde die Frage gestellt wie die Ehrenamtlichen auf ihre Eignung für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Bewährungshilfe überprüft werden könnten. Alle der befragten Bewährungshelfer gaben an, dass eine gewisse Prüfung erfolgen muss (da der Wert der Auswahl „keine besondere Überprüfung notwendig“ bei 0 % liegt). Mit einer großen Mehrheit sahen die Befragten ein Einstellungsgespräch mit erfahrenen Bewährungshelfern als eine sinnvolle Prüfung

173 ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S.26.

der Eignung an (98 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 95 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen). Die Auswahlmöglichkeit, die Eignung durch „Rollenübungen“ festzustellen, wurde nur von 14 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 20 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen als Möglichkeit angesehen. Auch bei dieser Frage war es möglich durch die Nutzung des Optionsfeldes „Sonstiges“ eigene Vorschläge einzubringen. Diese Möglichkeit nahmen insgesamt zwölf Personen wahr. Es zeigte sich, dass unter anderem eine Probezeit für ehrenamtliche Mitarbeiter als sinnvoll erachtet wurde (zwei Nennungen). Zudem wurde zweimal genannt, bevorzugt Ehrenamtliche aus dem sozialen Bereich einzustellen, die bereits eine gewisse Fachkenntnis vorweisen können. Auch die Möglichkeit eines Motivationsschreibens stelle eine Möglichkeit der Prüfung dar. Außerdem wurde von zwei Personen genannt, dass regelmäßige Reflexionen und Fallbesprechungen die Eignung dauerhaft überprüfbar machen könnten.

#### 4.3.12 Probleme in der Arbeit mit Ehrenamtlichen

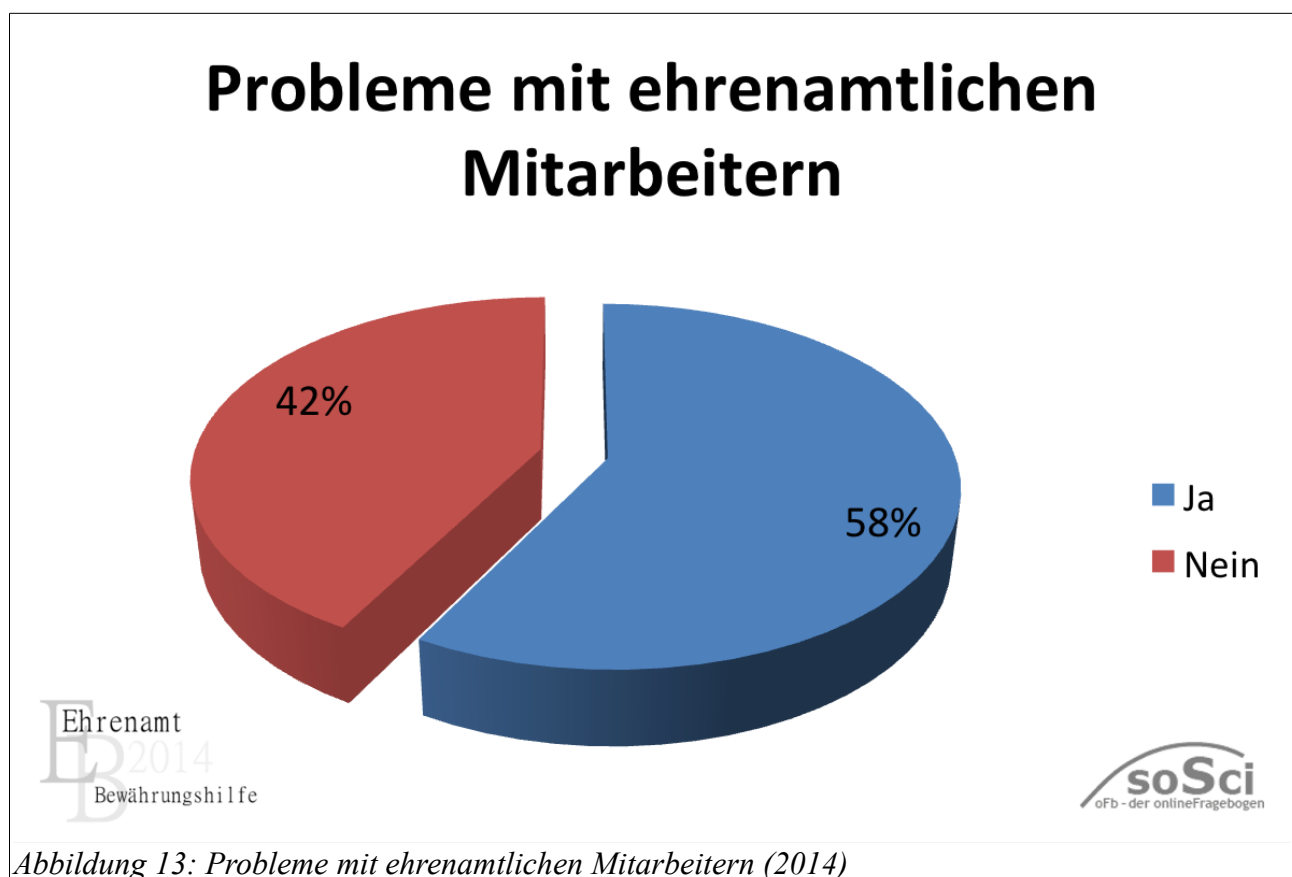


Abbildung 13: Probleme mit ehrenamtlichen Mitarbeitern (2014)

Dass es in der Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern auch zu Problemen kommen kann, ist angesichts der vielseitigen Anforderungen, welche im Kapitel 3.1 erläutert wurden nur verständlich.

Daher wurden die Teilnehmer aufgefordert anzugeben, ob es in der Vergangenheit Probleme in der Arbeit mit Ehrenamtlichen gegeben habe. Diese Frage bekamen sinnvollerweise nur die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen gestellt. Das Ergebnis zeigt, dass 58 % der Befragten angaben schon Probleme in der Arbeit mit Ehrenamtlichen erfahren zu haben. Die restlichen 42 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen gaben an, dass es bisher zu keinen Problemen im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gekommen sei. Die Bewährungshelfer, welche bereits Probleme erlebt hatten, konnten diese in ein dafür vorgesehenes Optionsfeld eintragen. Insgesamt wurden dreißig Angaben von zweiundzwanzig Personen zu erlebten Problemen gemacht. Die Angaben konnten teilweise unter gewissen Oberbegriffen zusammengefasst werden. Im Folgenden werden einige dieser Angaben exemplarisch erläutert: So wurde fünfmal angegeben, im Bezug auf die Motivationsgründe und deren Auswirkungen Probleme erfahren zu haben. Darunter sind zum Beispiel Kompetenzüberschreitungen oder das Ausgeben als hauptamtlicher Bewährungshelfer gemeint. Zwei Personen berichteten von unzuverlässigen Verhalten von ehrenamtlichen Mitarbeitern. Insgesamt acht Bewährungshelfer gaben an, dass es gerade durch eine Unterschätzung der Arbeit mit Probanden zu Frustrationserlebnissen komme, mit welchem viele Ehrenamtliche nicht umgehen könnten. Eine Person beschrieb sogar, es habe Schwierigkeiten seitens der Ehrenamtlichen durch psychische Probleme, Alkoholabhängigkeit, eine begangene Straftat oder einen gemeinsamen Bekanntenkreis mit dem Probanden gegeben.

#### **4.3.13 Beurteilung der Situation in Baden-Württemberg/Österreich**

Mit Hilfe der vorliegenden Frage sollten die befragten Bewährungshelfer die Konzepte, wie sie in Österreich und Baden-Württemberg derzeit umgesetzt werden, bewerten.

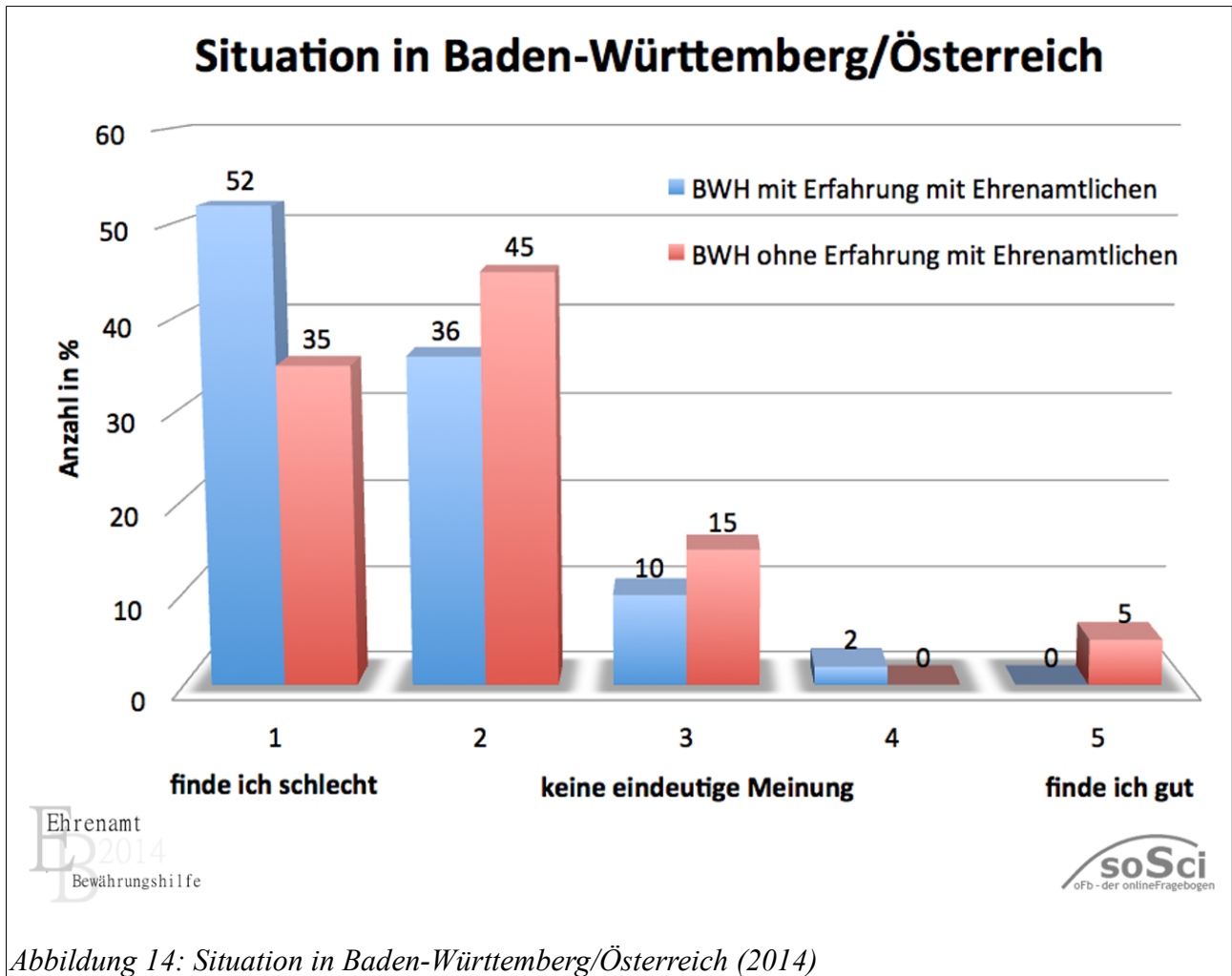
„Wie stehen Sie Konzepten wie sie in Baden-Württemberg oder in Österreich umgesetzt werden gegenüber, in welchem ehrenamtliche Bewährungshelfer bis zu 5 Probanden selbstständig betreuen können?“

Die Auswahl erfolgte durch eine Skala, welche in fünf Abschnitte unterteilt wurde. Der Wert 1 stand dabei für „das finde ich schlecht“ und der Wert 2 für „es gibt auch positive Aspekte, die negativen überwiegen jedoch“. Für Personen, welche hierzu keine eindeutige Meinung äußern wollten oder konnten stand der Wert 3 zur Verfügung. Die Werte 4 und 5 waren mit den Aussagen „es gibt auch negative Aspekte, die positiven überwiegen jedoch“ und „das finde ich gut“ verbunden.

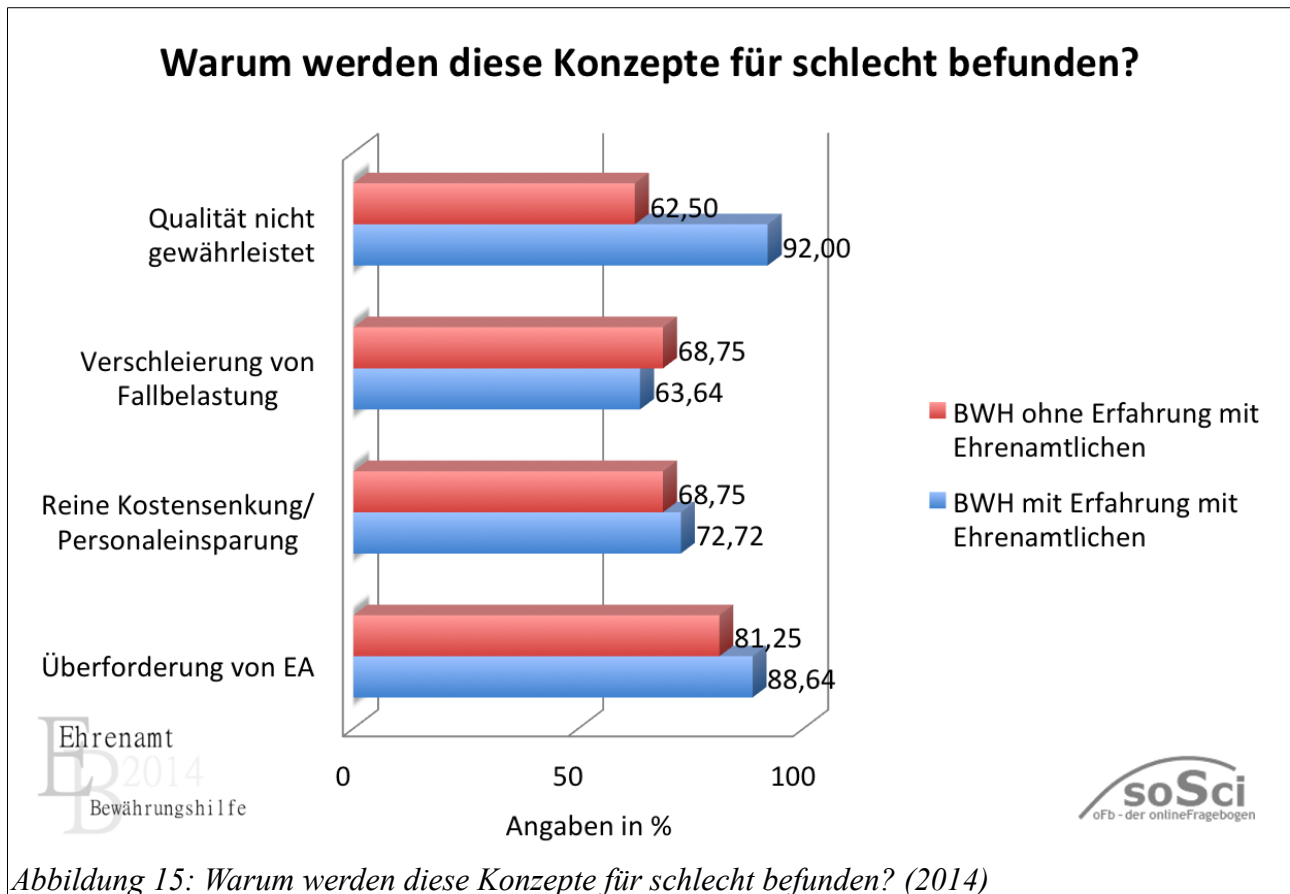
52 % der Bewährungshelfer, welche bereits über Erfahrungen mit Ehrenamtlichen verfügen und 35 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen, befanden die geschilderten Konzepte für schlecht. Die Aussage, dass auch positive Aspekte in den Konzepten zu finden sind, die



negativen jedoch überwiegen, unterstützen 36 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 45 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Keine eindeutige Meinung zu dieser Frage hatten 10% der Bewährungshelfer mit, und 15 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Für teilweise gut oder gut befanden die Konzepte jeweils eine Person der jeweiligen Gruppe.



#### 4.3.14 Warum werden diese Konzepte für schlecht befunden?



Da schon im Voraus zu vermuten war, dass relativ viele Befragten sich negativ zu den genannten Konzepten äußern würden, wurde für die Gruppe, welche die vorherige Frage mit „finde ich schlecht“ oder „es gibt auch positive Aspekte, die negativen überwiegen jedoch“ bewertet hatten, eine weitere Frage eingeblendet. Mit dieser Frage sollten die Gründe für die negative Bewertung dargelegt werden. Die Personen, welche in der vorherigen Frage angaben, sie hätten keine eindeutige Meinung hierzu wurden direkt zum Ende der Befragung weitergeleitet. Auch die Befragten, welche die Konzepte für teilweise gut oder gut befunden hatten, wurden zu einer Ergänzungsfrage weitergeleitet. Hier wurden sie ebenfalls nach den Gründen für ihre Entscheidung befragt. Da in der Erhebung insgesamt nur zwei Personen die Konzepte für teilweise gut oder gut bewerteten, wird auf eine grafische Darstellung dieser Ergebnisse verzichtet. Die folgende Fragestellung wurde also nur von den Befragten beantwortet, welche die Konzepte auch tatsächlich negativ beurteilten. Auch bei dieser Frage konnten mehrere Antwortmöglichkeiten gewählt werden.

92 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und 62 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen gaben an, dass durch solche Konzepte die Qualität der

Hilfeleistungen nicht gewährleistet werden könne. Den Einsatz von ehrenamtlichen Bewährungshelfern als Verschleierung der eigentlichen Fallbelastung nannten 68,75 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen, beziehungsweise 63,64% der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen als Grund für die negative Beurteilung. 68,75 % der Bewährungshelfer ohne und 72,72 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen bewerteten die Konzepte schlecht, da sie rein der Kostensenkung und der Personaleinsparung dienen würden. Dass ehrenamtliche Bewährungshelfer in solchen Konzepten überfordert mit ihrer Situation seien nannten 81,25 % der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen, beziehungsweise 88,64 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen als Grund für ihre Beurteilung.

Zu den vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten konnten noch weitere Gründe, warum die Konzepte als schlecht befunden wurden, genannt werden. Insgesamt gaben achtzehn Personen weitere Gründe an. Auch diese Antworten lassen sich in verschiedene Gruppen zusammenfassen. Sieben Angaben können unter dem Oberbegriff „fachliche Bedenken“ zusammengefasst werden. Zum Beispiel wurde angegeben, dass es „zur Betreuung schwieriger Klienten [...] einer speziellen Ausbildung [bedarf]. Wie komplex die Betreuung ist lässt sich von vornherein nicht einschätzen“. Drei Personen sehen in den Konzepten mehr zusätzlichen Arbeitsaufwand für die hauptamtlichen Bewährungshelfer durch die Anleitung von ehrenamtlichen Bewährungshelfern. Außerdem wurde genannt, dass durch diese Konzepte die professionelle Bewährungshilfe abgewertet werde und es (speziell Baden-Württemberg) nur ein Prestigeobjekt des Ministeriums und keine qualitative Verbesserung darstelle.

#### **4.4 Zusammenfassung**

Nachdem die Ergebnisse der Umfrage im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurden, sollen sie nun im Kontext des Forschungsthemas „Mögliche Handlungsfelder und Grenzen ehrenamtlichen Engagements in der bayrischen Bewährungshilfe“ zusammengefasst werden. Zunächst wird die derzeitige Situation der ehrenamtlichen Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe aus Sicht der befragten Bewährungshelfer resümiert. Besondere Aufmerksamkeit finden dabei die zusammenfassenden Ergebnisse über Faktoren, welche den Ausbau der ehrenamtlichen Mitarbeit hemmen könnten und wie diese Faktoren minimiert werden könnten.

#### 4.4.1 Zur derzeitigen Situation

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass ehrenamtliche Mitarbeit bereits an vielen Dienststellen betrieben wird. 80 % der Befragten gaben an, dass an ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind. Bei der Verteilung der Ehrenamtlichen auf die einzelnen Dienststellen kann festgestellt werden, dass in den meisten Fällen nicht mehr als zehn ehrenamtliche Mitarbeiter pro Dienststelle aktiv sind. Natürlich ist diese Anzahl auch stark von der Größe der Dienststelle abhängig. Über 70 % der Befragten gaben an schon Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gesammelt zu haben. Diejenigen, welche bisher noch nicht mit Ehrenamtlichen gearbeitet haben, nannten hierfür mehrheitlich Gründe, welche nicht in der Qualifikation der ehrenamtlichen Mitarbeiter lagen, sondern darin, dass beispielsweise keine Ehrenamtlichen an ihrer Dienststelle tätig waren oder dass es keine übertragbaren Tätigkeiten für den ehrenamtlichen Mitarbeiter gab. Die Tätigkeiten, die häufig von hauptamtlichen Bewährungshelfern an ehrenamtliche Mitarbeiter übertragen werden sind den Ergebnissen zur Folge nicht von fachspezifischer Natur. Vor allem leisten Ehrenamtliche dem Probanden Unterstützung bei Behördengängen, der Bewerbung, der Berufsausbildung oder in schulischen Belangen. Auch Schuldenregulierung und Hilfe bei der Wohnungssuche werden als Aufgabenbereiche ehrenamtlichen Mitarbeitern übertragen. Die professionelle Sozialarbeit, wird nach wie vor von den hauptamtlichen Bewährungshelfern durchgeführt. Dennoch müssen ehrenamtliche Mitarbeiter nach Meinung der Befragten auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Die in vielen Landgerichtsbezirken bestehende Praxis von Einführungskursen finden auch die meisten Befragten sinnvoll. Bei dem Umfang der Schulungen zeigt sich sogar, dass die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen weniger Schulungsbedarf sehen als die Gruppe der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Diese Aussage kann für eine bisher gelungene Vorbereitung der Ehrenamtlichen stehen. Damit die Qualität der Schulungen in ganz Bayern gewährleistet werden kann, sollen nach Angaben der ZKB in den kommenden Monaten einheitliche Schulungsstandards entwickelt werden.

Den befragten Bewährungshelfern ist die Bedeutung von ehrenamtlicher Arbeit in der Bewährungshilfe für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen und der damit verbundenen Möglichkeit zum Abbau von Vorurteilen bewusst. Es kann sogar festgestellt werden, dass die Bewährungshelfer ohne bisherige Erfahrung mit ehrenamtlichen Mitarbeitern diesen Nutzen noch höher einschätzen. Damit ist bereits eine wichtige Voraussetzung geschaffen, die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen zu verbessern und den gesellschaftlichen Auftrag zur Mitarbeit und Mitverantwortung voran zu bringen.<sup>174</sup> Denn bevor sich gesellschaftliche Mitarbeit im Sinne von

---

174 BÖHM 1977, S.216.

ehrenamtlicher Mitarbeit in der Bewährungshilfe vollziehen kann, muss auch der damit verbundene Nutzen anerkannt werden. Bei der Betrachtung des Nutzens ehrenamtlicher Mitarbeit für den Bewährungshelfer selbst zeigt sich derzeit noch ein anderes Bild. Hier schätzen die Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen den Nutzen von ehrenamtlicher Mitarbeit höher ein als die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Es kann anhand der Daten vermutet werden, dass die Einschätzung des Nutzens sich erst während der Zusammenarbeit erhöht und zuvor aus verschiedenen Gründen niedriger erscheint. Die Schlussfolgerung aus diesen Angaben ist, dass Bewährungshelfer, die sich dazu entscheiden mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zu arbeiten auch deren Nutzen für ihre Arbeit zu schätzen lernen. Treten hauptamtliche Bewährungshelfer, welche mit Ehrenamtlichen arbeiten, gezielt in Kontakt mit den Bewährungshelfern, welche den Nutzen für sich selbst noch nicht erkannt haben, könnte sich eine positive Entwicklung vollziehen. Auch die ZKB will vor allem durch interne Kommunikation mehr hauptamtliche Bewährungshelfer für die Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gewinnen. Dazu wurden im vergangenen Jahr in ganz Bayern Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeit ernannt, welche nicht nur zu Aufgabe haben Schulungen zu organisieren, sondern eben auch den Nutzen von ehrenamtlicher Mitarbeit in den Dienststellen vorzustellen.

Im Bezug auf den Nutzen für den Probanden sind sich beide befragten Gruppen einig, ehrenamtliche Mitarbeit leistet eine wichtige Unterstützung für die Straffälligen. Damit diese Unterstützung auch gelingt müssen ehrenamtliche Mitarbeiter gewisse Voraussetzungen erfüllen. Vor allem die psychische Belastbarkeit wird von den befragten Bewährungshelfern als essentiell angesehen. An zweiter Stelle wird das Vorhandensein von Lebenserfahrung gefordert. Einen sozialen beruflichen Hintergrund sehen die meisten Befragten nicht unbedingt als Voraussetzung. Dies deckt sich auch mit den auf die Ehrenamtlichen übertragenen Tätigkeiten, denn für die am häufigsten genannten sind umfassende fachliche Kenntnisse im Bereich der Sozialpädagogik nicht erforderlich. Im Bezug auf ein Mindestalter als Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Bewährungshilfe gehen die Meinungen der Bewährungshelfer mit, und der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen etwas auseinander. Für die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen stellt ein gewisses Mindestalter einen größeren Wert dar als für die andere Gruppe. Bemerkenswert ist, dass die Mindestaltersangaben sehr stark variieren. Sie reichen von 18 bis 40 Jahren, was eine Durchschnittsberechnung erschwert, da die stark abweichenden Werte das Ergebnis verfälschen. Die Mehrzahl der Angaben befinden sich jedoch im Bereich zwischen 20 und 25 Jahren. Es ist daher fraglich, ob die Einrichtung eines Mindestalters notwendig ist, da sich die Anzahl der Ehrenamtlichen unter 20 Jahren auf höchstwahrscheinlich sehr wenige Personen

beschränken dürfte.

Bei den Beweggründen weshalb Ehrenamtliche in der Bewährungshilfe tätig werden, konnte das Vorurteil der Machtposition nicht bestätigt werden. Weder die Bewährungshelfer mit, noch die Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen maßen diesem Motiv große Bedeutung zu. Vielmehr sieht die Mehrheit der Befragten das Bedürfnis anderen Menschen zu helfen als Hauptmotiv für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe. Die Aussage von KÜNKEL, dass die Ich-bezogenen Motivationen bei freiwilligen Helfern in der Straffälligenhilfe überwiegen, konnte damit nicht gänzlich bestätigt werden.<sup>175</sup> Dass sie aber auch eine Rolle in der Entscheidung für ein Ehrenamt in der Bewährungshilfe spielen kann, hat sich gezeigt. Neben dem Bedürfnis zu Helfen wurde dem Motiv der (sozialen) Anerkennung große Bedeutung zugemessen. Mit dieser Einschätzung gilt es nun richtig umzugehen, zumal auch in den genannten Problemen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen fragwürdige Motivationen und dadurch entstehende Kompetenzüberschreitungen genannt werden. Als die größten Probleme im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Arbeit in der Bewährungshilfe werden jedoch die Frustrationserlebnisse genannt, die in der Arbeit mit Straffälligen entstehen können. Hier sind zwei Aspekte von großer Wichtigkeit. Zum einen müssen Frustrationserlebnisse professionell aufgearbeitet werden, dies geschieht zum Teil bereits durch die in den Qualitätsstandards beschriebenen regelmäßigen Fallbesprechungen. Zum anderen können nicht alle Ehrenamtlichen gleich mit Frustrationserlebnissen umgehen. Daher ist es umso wichtiger potentielle Ehrenamtliche auf ihre Eignung für die herausfordernde Mitarbeit in der Bewährungshilfe zu prüfen. Dies wird auch an den, zwar wenigen aber dennoch genannten Problemen deutlich, die psychische Probleme, Alkoholabhängigkeit, Straftaten oder ähnliches seitens der ehrenamtlichen Mitarbeiter beschreiben. Dass eine solche Prüfung der Eignung in jedem Fall sinnvoll ist, zeigt das Ergebnis der Untersuchung. Annähernd 100 % der Befragten sehen ein Einstellungsgespräch mit erfahrenen Bewährungshelfern als eine gute Methode an um die Eignung eines ehrenamtlichen Mitarbeiter für seine Tätigkeit zu überprüfen. Damit unterstützen die Befragten auch die Vorgaben zu einem Auswahlverfahren wie sie in den Qualitätsstandards beschrieben werden. Eine einheitliche Struktur, wie eine solche Überprüfung vonstattengehen sollte ist bisher noch nicht zu finden. Im Zuge der von der ZKB angekündigten Vereinheitlichung der Schulungsmaßnahmen für Ehrenamtliche könnte sinnvollerweise auch eine Vereinheitlichung der Auswahlverfahren angestrebt werden.

Große Einigkeit findet sich in der Beurteilung der Situation in Baden-Württemberg und Österreich. Die Konzepte einer kompensatorischen ehrenamtlichen Bewährungshilfe, also der Einsatz von

---

<sup>175</sup> KÜNKEL 1978, S.104.

ehrenamtlichen Bewährungshelfern nach § 56d Absatz 5 StGB (in Baden-Württemberg) werden von 88 % der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen und von 80 % der Bewährungshelfer ohne diese Erfahrung negativ bewertet. Die Gruppe der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen bewertet die Konzepte noch etwas schlechter als die der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen. Dadurch schließt sich die große Mehrheit der Befragten auch der Entscheidung des Justizministeriums an, welches den Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Bewährungshilfe als Ziel nennt und explizit nicht vom Einsatz von ehrenamtlichen Bewährungshelfern spricht.<sup>176</sup> Die ablehnende Haltung gegenüber Konzepten mit ehrenamtlichen Bewährungshelfern rechtfertigen die Befragten damit, dass zum einen die Qualität der Hilfeleistungen nicht ausreichend gegeben sei und es zum anderen zu einer Überforderung der ehrenamtlichen Bewährungshelfer komme, da diese nicht im selben Maße ausgebildet sind als die hauptamtlichen Sozialpädagogen. Zudem wird den Konzepten die Verschleierung der hohen Fallbelastung und ein System der Personaleinsparung unterstellt.

#### **4.4.2 Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit hemmenden Faktoren im Bezug auf die hauptamtlichen Bewährungshelfer**

Die Anzahl der an einer Dienststelle tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter ist nicht nur von der Größe der Dienststelle abhängig, sondern natürlich auch davon, wie viele Bewährungshelfer sich der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen öffnen. Diese Betrachtung kann aber auch umgekehrt erfolgen, denn sind viele Ehrenamtliche an einer Dienststelle tätig steigt eventuell auch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit der hauptamtlichen Bewährungshelfer, die bis dahin noch nicht mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet hatten. Auch die Aussage, dass es zu keiner Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gekommen ist, da an der entsprechenden Dienststelle keine ehrenamtlichen Mitarbeiter tätig gewesen seien birgt einen hemmenden Faktor für den Ausbau von ehrenamtlichen Engagement in der Bewährungshilfe. Positiv zu dieser Situation beitragen könnte zum Beispiel der dienststellenübergreifende Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern mit speziellen Fachkenntnissen wie etwa in der Schuldnerberatung. Hierdurch würden eventuell mehr hauptamtliche Bewährungshelfer mit dem Feld der ehrenamtlichen Mitarbeit in Kontakt gebracht, was im besten Fall auch zu einem vermehrten Einsatz von Ehrenamtlichen führen würde. Dieser Ansatz soll ebenfalls im Zuge der Umstrukturierung des ehrenamtlichen Engagements in der bayerischen Bewährungshilfe durch die Koordinatoren Umsetzung finden.

Neben der Aussage, dass es an der jeweiligen Dienststelle keine ehrenamtlichen Mitarbeiter gebe, wurde zudem oftmals genannt, dass es keine übertragbaren Tätigkeiten an die Ehrenamtlichen gab.

---

<sup>176</sup> ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE 2007, S.25.

Die häufig übertragenen Tätigkeiten, welche von den Bewährungshelfern mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen genannt wurden, müssten sich theoretisch in jeder Dienststelle und bei jedem Bewährungshelfer wiederfinden. Beispielsweise die Unterstützung bei der Arbeitssuche gehört auch für den Hauptamtlichen häufig zur alltäglichen Arbeit. Es ist dahingehend schwer nachzuvollziehen aus welchen Gründen solche Unterstützungsleistungen teilweise als „nicht Übertragbar“ angesehen werden. Auch dieser Faktor, welcher sich auf den Ausbau von ehrenamtlicher Arbeit in der Bewährungshilfe hemmend auswirkt, könnte reduziert werden. Es ist anzunehmen, dass manche Bewährungshelfer schlicht über nicht genügend Informationen bezüglich der möglichen Tätigkeitsbereiche der ehrenamtlichen Mitarbeiter an ihren Dienststellen verfügen. Unterstellt man dieses Informationsdefizit, dann könnte durch regelmäßige Informationsveranstaltungen in den Dienststellen, in welchen über die aktuellen möglichen Einsatzbereiche der ehrenamtlichen Mitarbeiter aufgeklärt wird, eine höhere Inanspruchnahme von ehrenamtlicher Arbeit vermutet werden. Die ZKB kam ebenfalls zu dieser Erkenntnis und will solche Informationsveranstaltungen flächendeckend einführen.

Diese Informationsveranstaltungen hätten auch eine weitere Wirkung, denn durch die regelmäßige Zusammenkunft von ehrenamtlichen Mitarbeitern, Bewährungshelfern die bereits mit Ehrenamtlichen arbeiten und jenen Bewährungshelfern die bisher noch nicht mit Ehrenamtlichen gearbeitet haben würde sich auch eine Veränderung in Hinblick auf den Nutzen von ehrenamtlicher Arbeit für den Bewährungshelfer vollziehen. Denn nur wenn eine gelungene Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen Bewährungshelfer und ehrenamtlichen Mitarbeiter auch Raum zur Präsentation finden kann, wird sie von anderen wahrgenommen und, so die Hoffnung, auch als Bereicherung für die eigene Arbeit empfunden. Nach Angaben der ZKB wolle man in der Generierung von Ehrenamtlichen von einer öffentlichen Werbung absehen. Vielmehr sollen Ehrenamtliche aus dem Umfeld der tätigen Bewährungshelfer für dieses Engagement interessiert werden. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn sich auch entsprechend viele Bewährungshelfer für die ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe interessieren. Auch in diesem Fall wäre die Etablierung von Informationsveranstaltungen als positiv anzusehen.

#### **4.4.3 Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit hemmenden Faktoren im Bezug auf die (potentiellen) ehrenamtlichen Mitarbeiter**

In Bezug auf die (potentiellen) ehrenamtlichen Mitarbeiter lassen die Ergebnisse erkennen, dass aktuell eine Vielzahl von erfolgreichen Unterstützungen geleistet werden kann. Aber auch hier lassen sich Aspekte finden, welche eventuell den Ausbau der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe hemmen können. Die bereits erwähnte Vernetzung ist nicht nur zwischen



ehrenamtlichen Mitarbeitern und Bewährungshelfern sinnvoll und erstrebenswert, sondern bietet auch für die Ehrenamtlichen untereinander die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches und der Reflexion. Dabei kann die Anzahl der Personen, welche an einem solchen Austausch beteiligt sind, durchaus eine wichtige Rolle spielen. Wenn viele Ehrenamtliche gegenseitigen Erfahrungsaustausch betreiben können, fördern sie dadurch auch eine qualitativ hochwertige Unterstützung. Weniger Ehrenamtliche an einer Dienststelle heißt zwar in diesem Zusammenhang nicht gleich weniger Qualität, jedoch darf vermutet werden, dass eine größere Anzahl auch durch eine größere Erfahrungsvielfalt positiv auf den Hilfeprozess einwirken kann. In den Ergebnissen der Befragung zeigte sich, dass an den meisten Dienststellen zwischen einem und fünf (41,82 %) oder zwischen sechs und zehn Ehrenamtlichen (36,36 %) tätig sind. Ziel sollte es daher sein, eine ausgewogene Anzahl an ehrenamtlichen Mitarbeitern in Bezug auf die Größe der Dienststelle zu etablieren, um dadurch die eben genannten positiven Effekte einer Erfahrungsvielfalt nutzen zu können.

Die grundlegenden Voraussetzungen, welche ein ehrenamtlicher Mitarbeiter vorweisen sollte um qualitativ hochwertige Unterstützung leisten zu können, wurde von den Befragten deutlich dargelegt. Vergleicht man die geforderten Voraussetzungen mit den angegebenen Problemen, welche in der Arbeit mit Ehrenamtlichen aufgetaucht sind, zeigt sich, dass eine hohe psychische Belastbarkeit auch bedeuten kann eine hohe Frustrationstoleranz zu besitzen, beziehungsweise diese zu entwickeln. Frustration bezeichnet einen „unlustvoll erlebten inneren Zustand, eine aversiv getönte Befindlichkeit, wie sie [...] im Anschluss an das Ausbleiben von [...] intendierten Zielerreichungen überhaupt auftreten kann.“<sup>177</sup> Dadurch wird Frustrationstoleranz zu einem der wichtigsten psychischen Voraussetzungen für eine erfolgreiche ehrenamtliche Arbeit. Es ist also wichtig, es - wenn möglich - erst gar nicht zu Frustrationserlebnissen kommen zu lassen. Die Frage der Motivation spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle, denn die Motivation ist auch der Indikator dafür, welche Ziele angestrebt werden. In der Befragung wurde das Bedürfnis zu helfen als stärkstes Motiv eingeschätzt. Daher muss in der Arbeit mit Ehrenamtlichen der Begriff des Helfens genauer betrachtet werden. Denn wenn der Begriff helfen gleichzeitig an eine Erfolgserwartung geknüpft ist, ist Frustration vorprogrammiert. An dieser Stelle sei nochmals an die enttäuschte Abiturientin von Kapitel 1.3.1 erinnert, die sich darüber ärgerte, dass ihr zu wenig Dankbarkeit seitens der Waisenkinder entgegengebracht wurde.<sup>178</sup>

Es ist also zum einen Aufgabe der bei der Auswahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter involvierten Bewährungshelfer das Motiv des Helfens näher zu erforschen. Zum anderen sollten Ehrenamtliche

---

177 STÄCKER 1977, S.7.

178 ORTH/LENZ 2013, Min. 5:16.

in ihren Schulungen auf die Vermeidung von Frustrationserlebnissen durch eine adäquate Zielsetzung trainiert werden. In dem Konzept für die ehrenamtliche Bewährungshilfe in Schleswig-Holstein, wird sich mit dem Thema der Motivation des Helfers bereits intensiver auseinander gesetzt. So heißt es zu der Eignung von Ehrenamtlichen: „Zur Vorauswahl geeigneter Ehrenamtlicher sind daher Vorgespräche der Fachkräfte [...] mit den Bürgerinnen und Bürgern erforderlich, um Fragen zu deren Motivation, ihrer Belastbarkeit, der persönlichen Eignung und der selbstkritischen Einstellung zur Arbeit mit Verurteilten frühzeitig abklären zu können.“<sup>179</sup> Mit dieser Konkretisierung des Inhaltes der Vorgespräche können bereits im Vorfeld Ehrenamtliche, welche nicht für die Tätigkeit in der Bewährungshilfe geeignet erscheinen erkannt werden, dadurch kann dem Ehrenamtlichen eine frustrierende Erfahrung erspart werden.

## 5 Resümee und Ausblick

Abschließend soll betrachtet werden, welche Schwierigkeiten im Verlauf der Erstellung aufgetreten sind, welche Änderungen die ursprüngliche Idee begleiteten und auch wie die vorliegende Arbeit für zukünftige Projekte erweitert werden könnte.

Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass der angestrebte Ausbau der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe mehrheitlich positiven Zuspruch findet. Dies ergibt sich zum einen an dem Anteil der Bewährungshelfer, welche bereits mit Ehrenamtlichen arbeiten und diese Arbeit auch für sich zu schätzen wissen. Zum anderen zeigt sich, dass auch die Bewährungshelfer, die derzeit noch nicht mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten keine großen Vorurteile gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeitern haben. Wie der verstärkte Einsatz von Ehrenamtlichen organisiert werden sollte, wird seit dem letzten Jahr von der Koordinierungsstelle der bayerischen Bewährungshilfe diskutiert. Die bisherigen Ansätze, welche zum Beispiel ein standardisiertes Schulungssystem vorsehen, sind ebenfalls als positiv anzusehen. Die Frage nach den Grenzen ehrenamtlichen Engagements konnte durch die Erhebung beantwortet werden. Fachspezifische Arbeit ist und bleibt die Aufgabe der hauptamtlichen Bewährungshelfer. Dies lässt sich vor allem an den bisherigen übertragenen Tätigkeiten, aber auch an der ablehnenden Position gegenüber einer kompensatorischen ehrenamtlichen Bewährungshilfe erkennen. Die Grenzen der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Bewährungshilfe, befinden sich demnach überall dort, wo ehrenamtlich Hilfe nicht mehr als ergänzende, punktuelle Unterstützung vollzogen wird, sondern die Rolle einer ersetzenden Arbeit einnimmt. Werden diese Grenzen auch im Zuge des Ausbaus eingehalten und dies scheint

---

<sup>179</sup> Leider liegt mir das oben genannte Dokument nur in einer Kopie vor, welches keine Quellenangaben enthält. Nach einer Recherche konnte das Dokument dem Justizministerium Schleswig-Holstein zugeordnet werden. Eine Antwort auf meine dortige Nachfrage blieb bis zum jetzigen Zeitpunkt leider unbeantwortet, weshalb die Quelle auch nicht in das Literaturverzeichnis aufgenommen werden konnte.

nach den bisherigen Erkenntnissen auch der allgemeine Wunsch zu sein, kann eine erfolgreiche ehrenamtliche Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe gewährleistet werden. Die möglichen Handlungsfelder ehrenamtlicher Mitarbeit in der Bewährungshilfe sind vielfältig. Jeder Ehrenamtliche hat die Möglichkeit seine eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen und von den Fähigkeiten anderer zu lernen. Diese Vielfalt gewinnbringend zu nutzen, wird vor allem die Aufgabe der Koordinatoren, diese können durch Information und Vernetzung dafür sorgen, dass spezifische Fähigkeiten genutzt werden und dadurch qualitativ hochwertige ehrenamtliche Arbeit in der Bewährungshilfe geleistet werden kann.

Im Nachhinein betrachtet, finden sich einige Aspekte, welche im Vorfeld anders betrachtet wurden. Im Bezug auf die Datenerhebung kann festgestellt werden, dass der anfallende Arbeitsaufwand im Vorfeld als wesentlich geringer angenommen wurde. Zudem waren die erwähnten aufgetretenen Systemfehler während des Umfragezeitraums sehr ärgerlich. Die Forschungsfrage nach den möglichen Handlungsfeldern und den Grenzen ehrenamtlicher Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe konnte dennoch beantwortet werden. Zudem wurden manche Gliederungspunkte der Arbeit während der Erstellung noch verändert, da zu erkennen war, dass diese den Rahmen der Arbeit sprengen würden. So wurde die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamtes und der Bewährungshilfe nur verkürzt dargestellt um einen angemessenen Überblick über das Thema zu gewährleisten.

Der Ausbau der ehrenamtlichen Mitarbeit in der bayerischen Bewährungshilfe befindet sich derzeit noch in der Konzeptionsphase. Mit der vorliegenden Arbeit, so hoffe ich, konnte ein erster Überblick darüber geschaffen werden, wie die befragten Bewährungshelfer die momentane Situation beurteilen. Zudem sollten dadurch auch Informationen über Befürchtungen, Probleme und Lösungsmöglichkeiten in der Arbeit mit Ehrenamtlichen gesammelt werden, welche in die momentanen Prozesse der Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeit gewinnbringend einfließen können.

In Zukunft könnten weitere Befragungen erfolgen. Nachdem nun bereits Probanden<sup>180</sup> und Bewährungshelfer zu ehrenamtlichen Engagement in der Bewährungshilfe Stellung nehmen durften, könnte in einem weiteren Schritt den Ehrenamtlichen selbst die Möglichkeit gegeben werden ihre Vorstellungen zu artikulieren. Zudem wäre es möglich, die vorliegende Untersuchung zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen um dadurch einen Veränderungsprozess beobachten zu können. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit wurden 70 Bewährungshelfer befragt, als repräsentativ

---

<sup>180</sup> Hierbei ist die bereits in Kapitel 3.1.2 angesprochene Befragung von Probanden gemeint, welche in den kommenden Monaten veröffentlicht werden soll.

angelegte Untersuchung wäre sicherlich auch eine Befragung aller bayerischen Bewährungshelfer interessant.

Abschließend ist festzuhalten, dass die ehrenamtliche Bewährungshilfe vielseitige Handlungsfelder aufzuweisen hat, welche eine qualitativ hochwertige Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlichen Mitarbeitern und Bewährungshelfern ermöglichen. Die Grenzen der möglichen Handlungsfelder sind in den Bereichen zu finden, in welchen eine ergänzende, unterstützende Zusammenarbeit in eine ersetzende Tätigkeit übergeht. Werden diese Grenzen gewahrt, kann auch in Zukunft ehrenamtliche Mitarbeit gewinnbringend in der Bewährungshilfe eingesetzt werden.

## 6 Literaturverzeichnis

- ARBEITSGEMEINSCHAFT BAYERISCHER BEWÄHRUNGSHELFER UND BEWÄHRUNGSHELFERINNEN (Hrsg.) (2008): *Informationen über Bewährungshilfe in Bayern*, online unter: <http://www.bewaehrungshilfe-bayern.de/info/Pressemappe%20der%20ABB> [aufgerufen am 19.12.2013].
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DEUTSCHER BEWÄHRUNGSHELFERINNEN UND BEWÄHRUNGSHELFER E. V. (Hrsg.) (2012): *Arbeitssituation der Bewährungs- und Gerichtshelfer beim Thüringer Oberlandesgericht*, online unter: <http://www.bewaehrungshilfe.de/wp-content/uploads/2013/06/2012-11-14-LAG-Th%C3%BCringen-zur-Personalsituation-an-MdJ.pdf> [aufgerufen am 04.01.2014].
- ATTESLANDER, Peter (2008): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 12., durchgesehene Auflage, Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co.
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION (Hrsg.) (2014): *Bayerische Ehrenamtskarte*, online unter: <http://www.stmas.bayern.de/ehrenamt/karte/index.php> [aufgerufen am 21.02.2014].
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN (Hrsg.) (2010): *Freiwilligensurvey Bayern 2009 – Ergebnisse und Trends*, online unter: <http://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=STMUG&DIR=stmug&ACTIONxSETVAL%28artdtl.htm,APGxNODENR:292881,AARTxNR:10010327,USERxBODYURL:artdtl.htm,KA TALOG:StMAS,AKATxNAME:StMAS,ALLE:x%29=X> [aufgerufen am 13.12.2013].
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM DER FINANZEN, FÜR LANDESENTWICKLUNG UND HEIMAT, ABTEILUNG STEUERN UND STEUERPOLITIK (Hrsg.) (2013): *Merkblatt zu Zahlungen für ehrenamtliche Tätigkeiten – Ehrenamtspauschale*, online unter: [http://www.stmf.bayern.de/steuern/ehrenamtspauschale/merkblatt\\_ehrenamtspauschale.pdf](http://www.stmf.bayern.de/steuern/ehrenamtspauschale/merkblatt_ehrenamtspauschale.pdf) [aufgerufen am 26.01.2014].
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2010): *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*, online unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=165004.html> [aufgerufen am 12.01.2014].
- BÖHM, Horst (1977): Ehrenamtliche Bewährungshilfe noch ein Experiment? *Zeitschrift Bewährungshilfe* (Jahrgang 24/Band 3). S. (216) – (224).
- BÖTTNER, Sascha (2004): *Der Rollenkonflikt der Bewährungshilfe in Theorie und Praxis*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- EVANGELISCHE STADTMISSION KIEL GgMBH (Hrsg.) (2012): *Soziale Integrationshilfen. Ehrenamtliche Straffälligenhilfe. Jahresbericht 2012*, online unter: [http://www.stadtmision-kiel.de/cont/ JB\\_2012.pdf](http://www.stadtmision-kiel.de/cont/ JB_2012.pdf) [aufgerufen am 13.02.2014].
- EV. STADTMISSION KIEL GEMEINNÜTZIGE GMBH (Hrsg.) (2011): *Ehrenamtliche Hilfe*, online unter: <http://www.stadtmision-kiel.de/straffaelligenhilfe-ehrenamtliche-hilfe.html> [aufgerufen am 20.12.2013].

- FÖRDERUNG DER BEWÄHRUNGSHILFE IN HESSEN E.V. (Hrsg.) (2010): *Ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe (EA Flyer 2010)*, online unter: <http://www.fbh-ev.de/> [aufgerufen am 03.02.2014].
- FÖRDERUNG DER BEWÄHRUNGSHILFE IN HESSEN E.V. (Hrsg.) (2013): *Ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe für Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene*, online unter: <http://www.fbh-ev.de/> [aufgerufen am 03.02.2014].
- HIRTENLEHNER, Helmut (2001): *Die Bewährungshilfe als Schnittpunkt von Ehrenamt und Beruf: eine soziologische Untersuchung der Wechselbeziehung ehrenamtlicher und beruflicher Sozialarbeit*, Linz: Trauner Verlag.
- JUSTIZMINISTERIUM MECKLENBURG-VORPOMMERN (Hrsg.) (2010): *Ehrenamtliche Mitarbeit im Justizvollzug und in der Bewährungshilfe. Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums vom 17. März 2010 – III 260/4454 -I- VV Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 3121 – 24*, online unter: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=VVMV-VVMV00005683&st=vv> [aufgerufen am 24.11.2013].
- KAWAMURA-REINDL, Gabriele (2010): Bewährungshilfe im Spannungsfeld von Resozialisierung und Kontrolle, in: DOLLINGER, Bernd; SCHMIDT-SEMISCH, Henning (Hrsg.): *Handbuch Jugendkriminalität. Kriminologie und Sozialpädagogik im Dialog*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 493-505.
- KLEIN, Ansgar/ RAUSCHENBACH, Thomas (2011): Ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit im sozialen Bereich, in: DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE E.V. (Hrsg.): *Fachlexikon der sozialen Arbeit*, 7., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S. 208-209.
- KÖRNER, Volkmar/ HAAS, Michael (2013): Neustart zieht Bilanz: Sechs Jahre Bewährungs- und Gerichtshilfe in freier Trägerschaft – Ziele, Intentionen, Ergebnisse. *Zeitschrift Bewährungshilfe* (Jahrgang 60/Band 3). S. (288) – (294).
- KÜNKEL, Joachim (1979): *Private Straffälligenhilfe, Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte des Fachbereiches Rechtswissenschaft der Universität Hamburg*, Bonn: Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe.
- LANDESNETZWERK BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT BAYERN (Hrsg.) (2014): *Engagiert in Bayern*, online unter: <http://www.lbe-bayern.de/> [aufgerufen am 26.01.2014].
- LINDENBERG, Kerstin (2008): *Vortrag zur Fachtagung des DBH vom 21.-22.05.2008 in Berlin. Ehrenamtliche Bewährungshilfe in Schleswig-Holstein*, Köln: DBH e.V. Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik. (unveröffentlichter Vortrag)
- MARX, Willibald (1975): Die ehrenamtliche Bewährungshilfe. Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Intensivierung. *Zeitschrift Bewährungshilfe* (Jahrgang 22/Band 2). S. (102) – (105).
- NEUSTART (Hrsg.) (2014): *Verein Neustart*, online unter: [http://www.neustart.at/at/de/ueber\\_uns/unser\\_verein.php](http://www.neustart.at/at/de/ueber_uns/unser_verein.php) [aufgerufen am 12.01.2014].

- NEUSTART GMBH (Hrsg.) (Dez. 2013): *Leben ohne Kriminalität. Wir helfen. Im Überblick*, online unter: [http://www.neustart.org/de/\\_files/pdf/Flyer/Flyer\\_im\\_Ueberblick\\_DE\\_2013.pdf](http://www.neustart.org/de/_files/pdf/Flyer/Flyer_im_Ueberblick_DE_2013.pdf) [aufgerufen am 01.11.2013].
- NEUSTART GMBH (Hrsg.) (Mai 2013): *Bewährungshilfe in Baden-Württemberg – bundesweit höchste Erfolgsquote*, online unter: <http://www.presseportal.de/pm/81280/2463832/bewaehrungshilfe-in-baden-wuerttemberg-bundesweit-hoechste-erfolgsquote> [aufgerufen am 27.01.14].
- NEUSTART GMBH (Hrsg.) (Jan. 2013): *Neustart Akquise erfolgreich – Anfang 2013 engagieren sich über 580 Ehrenamtliche in der Bewährungshilfe Baden-Württembergs*, online unter: [http://www.neustart.org/de/\\_files/pdf/Pressemitteilungen/NEUSTART\\_PM\\_01\\_2013\\_Ehrenamtsakquise\\_erfolgreich.pdf](http://www.neustart.org/de/_files/pdf/Pressemitteilungen/NEUSTART_PM_01_2013_Ehrenamtsakquise_erfolgreich.pdf) [aufgerufen am 06.11.2013].
- NEUSTART GMBH (Hrsg.) (2012): *Report 2011/2012*, online unter: [http://www.neustart.org/de/\\_files/pdf/report/report\\_2011\\_2012.pdf](http://www.neustart.org/de/_files/pdf/report/report_2011_2012.pdf) [aufgerufen am 27.01.14].
- NEUSTART GMBH (Hrsg.) (2007): *Kurzprofil*, online unter: [http://www.neustart.org/de/\\_files/pdf/Pressematerialien/Kurzprofil\\_NEUSTART\\_gGmbH.pdf](http://www.neustart.org/de/_files/pdf/Pressematerialien/Kurzprofil_NEUSTART_gGmbH.pdf) [aufgerufen am 03.12.2013].
- NIEDERBACHER, Arne/ ZIMMERMANN, Peter (2011): *Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter*, 4., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- ORTH, Anna/ LENZ, Pia (2013): *Abiturienten als Entwicklungshelfer: Kurztrips ins Elend*, online unter: <http://www.ardmediathek.de/das-erste/panorama/abiturienten-als-entwicklungshelfer-sinnlose-kurztrips-ins?documentId=18751184> [aufgerufen am 12.02.2014].
- PRAKTIKAWELTEN GMBH (Hrsg.) (2014): *Freiwilligenarbeit*, online unter: <http://www.praktikawelten.de/freiwilligenarbeit.html> [aufgerufen am 20.01.14].
- RÖBKE, Thomas (2012): *Freiwilligenmanagement zwischen Engagementpolitik und Praxis vor Ort*. In: ROSENKRANZ, Doris/ WEBER, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*, 2., aktualisierte Auflage, Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 11-15.
- ROSENKRANZ, Doris/ GÖRTLER, Edmund (2012): *Woher kommen künftig die Freiwilligen? Die Notwendigkeit einer gezielten Engagementplanung in der Wohlfahrtspflege*. In: ROSENKRANZ, Doris/ WEBER, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*, 2., aktualisierte Auflage, Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 46-57.
- SACHSE, Christoph/ TENNSTEDT, Florian (1998): *Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland*, Band 1, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- SCHLESWIG-HOLSTEINER VERBAND FÜR SOZIALE STRAFRECHTSPFLEGE; STRAFFÄLLIGEN- UND OPFERHILFE E.V. (Hrsg.) (2004): *Stellungnahme Landesverband zur ehrenamtlichen Bewährungshilfe in Schleswig-Holstein*, online unter: <http://straffaelligenhilfe-sh.de/index.php/diskussion/42-stellungnahme-landesverband-zur-ehrenamtlichen-bewaehrungshilfe.html?fa5a4b8aaae7f3c33d02c38f5077327a=kaxundapc> [aufgerufen am 13.11.2013].

- SCHWARZ, Klaus (1990): Das Ravensburger Projekt „Ehrenamtliche und freie Hilfe in der Bewährungshilfe“. *Zeitschrift Bewährungshilfe* (Jahrgang 37/Band 1). S. (50) – (62).
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2013): *Fachserie 10, Reihe 5, 2011. Bewährungshilfestatistik (EVAS-Nummer 24411)*, online unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/Bewaehrungshilfe/Bewaehrungshilfe2100500117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/Bewaehrungshilfe/Bewaehrungshilfe2100500117004.pdf?__blob=publicationFile) [aufgerufen am 20.11.2013].
- STATISTISCHES BUNDESAMT PRESSESTELLE (Hrsg.) (2012): *Zahl der Verurteilten im Jahr 2011 leicht rückläufig*, online unter: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12\\_393\\_243.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_393_243.html) [aufgerufen am 21.01.2014].
- STÄCKER, Karl-Heinz (1977): *Frustration*, Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- SÜDDEUTSCHE ZEITUNG (Hrsg.) (2011): *Religionszugehörigkeit der Deutschen nach Bundesländern im Jahr 2011*, online unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/201622/umfrage/religionszugehoerigkeit-der-deutschen-nach-bundeslaendern/> [aufgerufen am 12.12.2013].
- TÖGEL, Siegfried (1990): Frühformen der Strafaussetzung und der Straftlassenenhilfe. In: KERNER, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Straffälligenhilfe in Geschichte und Gegenwart. Beiträge und Dokumente zur Entwicklung von Gerichtshilfe, Strafaussetzung, Bewährungshilfe, Strafvollzug und Straftlassenenhilfe*, Bonn: Forum Verlag Godesberger GmbH. S. 3-23.
- TRAPP, Hans-Joachim (1977): Dimensionen der ehrenamtlichen Straffälligenhilfe. *Zeitschrift Bewährungshilfe* (Jahrgang 24/Band 3). S. (191) – (202).
- VON ROSENBLADT, Bernhard (Hrsg.) (2001): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, 2. korrigierte Auflage, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE (Hrsg.) (2007): *Qualitätsstandards in der Bewährungshilfe in Bayern*, 3. Auflage, München: Bayerisches Staatsministerium der Justiz.
- ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE BEWÄHRUNGSHILFE DER BAYERISCHEN JUSTIZ (Hrsg.) (2014): *Bewährungshilfe*, online unter: [http://www.justiz.bayern.de/gericht/olg/m/bwh/#anker\\_sprungmarke\\_0\\_95](http://www.justiz.bayern.de/gericht/olg/m/bwh/#anker_sprungmarke_0_95) [aufgerufen am 20.02.2014].



## 7 **Abbildungsverzeichnis**

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1: Freiwilligen surveys: Engagement nach einzelnen Engagementbereichen.....                         | 8  |
| Abbildung 2: Freiwilligen survey: Qualifizierungs- und Berufsmotiv nach Lebensalter.....                      | 10 |
| Abbildung 3: Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig? (2014).....                          | 36 |
| Abbildung 4: Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Dienststellen (2014).....                           | 37 |
| Abbildung 5: Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet? (2014).....                        | 38 |
| Abbildung 6: Warum gab es keine Zusammenarbeit? (2014).....   | 39 |
| Abbildung 7: Unterstützung bei ... (2014).....  | 40 |
| Abbildung 8: Mittelwert für den Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit (2014).....                                   | 41 |
| Abbildung 9: Mittelwert der Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe<br>(2014)..... | 43 |
| Abbildung 10: Schulungsumfang für ehrenamtliche Mitarbeiter (2014).....                                       | 45 |
| Abbildung 11: Beweggründe für ehrenamtliche Mitarbeit (2014).....   | 46 |
| Abbildung 12: Prüfung der Eignung von Ehrenamtlichen (2014).....  | 48 |
| Abbildung 13: Probleme mit ehrenamtlichen Mitarbeitern (2014).....  | 49 |
| Abbildung 14: Situation in Baden-Württemberg/Österreich (2014).....   | 51 |
| Abbildung 15: Warum werden diese Konzepte für schlecht befunden? (2014).....                                  | 52 |

## 8 Anhang

### 8.1 Musterbeispiele Fragebogen

Die folgenden Grafiken zeigen zwei Musterfragebögen. Die darin enthaltenen Angaben wurden verändert um keine Rückschlüsse auf die befragte Person ziehen zu können.

#### 8.1.1 Muster „Bewährungshelfer *mit* Erfahrung mit Ehrenamtlichen“

**Seite 01**

**Guten Tag, bitte nehmen Sie sich für die folgenden Fragen ca. 5-10 Min. Zeit. Vielen Dank!**

---

**Seite 02**

**1. Welches Geschlecht haben Sie?**

weiblich  
 männlich

**2. Wie alt sind Sie?**

Ich bin  Jahre

---

**Seite 03**

**3. Wie lange sind Sie bereits in der Bewährungshilfe tätig?**

seit  Jahren  
 Weniger als 1 Jahr

*Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 1*

4. Sind Sie hauptsächlich in einem Stadt- oder Landbezirk tätig?

[Bitte auswählen] ▼

5. Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?

- Ja,  ehrenamtliche Mitarbeiter
- Nein

6. Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet?

- Ja
- Nein

Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 2

7. Welche Tätigkeiten wurden von Ihnen auf den ehrenamtlichen Mitarbeiter übertragen?

Unterstützung bei

- Behördengängen
- Bewerbung
- Berufsausbildung
- schulischen Belangen
- psychischen Belastungen
- freiwillige Angebote (Kochkurse, Schachturniere etc.)
- Sonstiges

8. Wie schätzen Sie Ihrer Erfahrung nach den Nutzen von ehrenamtlichen Mitarbeitern in Bezug auf folgende Aspekte ein?

|   | wenig<br>nützlich     |                       | sehr nützlich                    |                                  |                                  |
|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|   | 1                     | 2                     | 3                                | 4                                | 5                                |
| Nutzen für den Probanden  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| Nutzen für den Bewährungshelfer   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| Nutzen für die gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen durch den Abbau von Vorurteilen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |

Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 3

**9. Welche Voraussetzungen sollten ehrenamtliche Mitarbeiter Ihrer Erfahrung nach für ihre Tätigkeit mitbringen?**

nicht wichtig absolut erforderlich

|                                  |                       |                                  |                                  |                                  |                                  |
|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Mindestalter                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| sozialer beruflicher Hintergrund | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| „Lebenserfahrung“                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| psychische Belastbarkeit         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |

Sonstiges

*Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 4*

**10. In welchem Maße sollten ehrenamtliche Mitarbeiter Ihrer Erfahrung nach geschult werden?**

2-3 Abende reichen aus mind. 2 Wochenenden plus regelmäßige Schulungen

**11. Aus welchen Beweggründen entscheiden sich Ihrer Erfahrung nach ehrenamtliche Mitarbeiter für eine solche Tätigkeit?**

- Bedürfniss Unterstützung zu leisten
- Zeitvertreib
- (soziale) Anerkennung
- ehemaliger Mitarbeiter der Bewährungshilfe/Justiz
- Machtposition
- Sonstiges

*Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 5*

**12. Wie sollten Ihrer Erfahrung nach ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Eignung überprüft werden?**

- Einstellungsgespräch mit erfahrenen Bewährungshelfern
- Rollenübungen
- Keine besondere Überprüfung notwendig
- Sonstige:

**13. Gab es in der Vergangenheit Probleme in der Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern?**

Nein

Ja,

**14. Wie stehen Sie Konzepten wie sie in Baden-Württemberg oder in Österreich umgesetzt werden gegenüber, in welchem ehrenamtliche Bewährungshelfer bis zu 5 Probanden selbstständig betreuen können?**

- |                           |  |  |   |                       |
|---------------------------|--|--|---|-----------------------|
|                           | Es hat auch<br>positive Aspekte<br>– die negativen<br>überwiegen<br>jedoch | Ich habe keine<br>eindeutige<br>Meinung hierzu | Es gibt auch<br>negative Aspekte<br>– die positiven<br>überwiegen<br>jedoch |                       |
| Das finde ich<br>schlecht |  |  |   | Das finde ich gut     |
| <input type="radio"/>     | <input checked="" type="radio"/>   | <input type="radio"/>                          | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |

*Muster BWH mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 6*

**15. Warum bewerten Sie Ihrer Erfahrung nach das Konzept für schlecht bzw. sehen es kritisch?**

- Ehrenamtliche können mit schwierigen Situationen überfordert sein
- Das Konzept dient rein einer Kostensenkung/Personaleinsparung
- Das Konzept verschleiert das Problem der Fallbelastung
- Die Qualität der Hilfeleistungen ist nicht gewährleistet
- Sonstige Gründe:

**Letzte Seite**

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ambros Rödl, Fakultät Sozialwissenschaften, TH Nürnberg - 2014

## 8.1.2 Muster „Bewährungshelfer *ohne* Erfahrung mit Ehrenamtlichen“



Druckansicht CASE 103 – vom 14.01.2014, 09:26

Bitte beachten Sie, dass die Rotation von Items/Optionen und Randomisierungen unter Umständen anders dargestellt werden als im ursprünglichen Interview.

Falls der Fragebogen nach Durchführung des Interviews noch verändert wurde, entspricht die Darstellung nicht dem Interview.

---

Seite 01

**Guten Tag, bitte nehmen Sie sich für die folgenden Fragen ca. 5-10 Min. Zeit. Vielen Dank!**

---

Seite 02

**1. Welches Geschlecht haben Sie?**

- weiblich  
 männlich

**2. Wie alt sind Sie?**

Ich bin  Jahre

---

Seite 03

**1. Wie lange sind Sie bereits in der Bewährungshilfe tätig?**

seit  Jahren

- Weniger als 1 Jahr

*Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 1*

1. Sind Sie hauptsächlich in einem Stadt- oder Landbezirk tätig?

50/50

1. Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?

Ja, 5 ehrenamtliche Mitarbeiter

Nein

2. Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet?

Ja

Nein

Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 2

1. Warum haben Sie bisher nicht mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet?

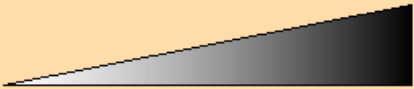
Es gibt keine ehrenamtlichen Mitarbeiter an der Dienststelle

Es gab keine übertragbaren Tätigkeiten

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter waren nicht ausreichend qualifiziert

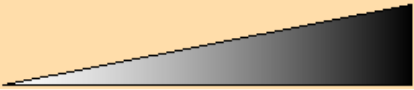
Sonstige Gründe:

2. Wie schätzen Sie Ihrer Meinung nach den Nutzen von ehrenamtlichen Mitarbeitern in Bezug auf folgende Aspekte ein?

|  | <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>wenig nützlich</span>  <span>sehr nützlich</span> </div> |                                  |                                  |                                  |                       |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
|  | 1  | 2                                | 3                                | 4                                | 5                     |
| Nutzen für den Probanden                                       | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nutzen für den Bewährungshelfer                                | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
| Nutzen für die Gesellschaftliche Betrachtung von Straffälligen | <input type="radio"/>  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |

Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 3

**3. Welche Voraussetzungen sollten ehrenamtliche Ihrer Meinung nach für ihre Tätigkeit mitbringen?**

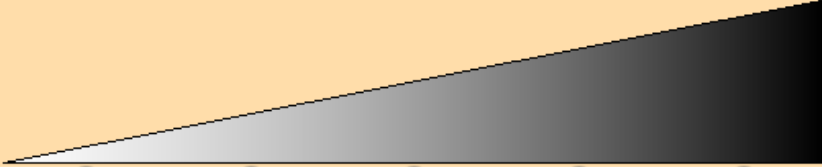
|                                  | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>nicht wichtig</span> <span>absolut erforderlich</span> </div>  |                       |                       |                                  |                                  |
|----------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Mindestalter                     | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| sozialer beruflicher Hintergrund | <input checked="" type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| „Lebenserfahrung“                | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| psychische Belastbarkeit         | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| Sonstiges                        | <input type="text"/>  |                       |                       |                                  |                                  |

Seite 14

welches Mindestalter würden Sie vorschlagen?

Seite 15  
0e

**1. In welchem Maße sollten ehrenamtliche Mitarbeiter Ihrer Meinung nach geschult werden?**

|  | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>2-3 Abende reichen aus</span> <span>mind. 2 Wochenenden plus regelmäßige Schulungen</span> </div>  |                       |                       |                                  |                       |
|--|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
|  | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 4



**2. Aus welchen Beweggründen entscheiden sich Ihrer Meinung nach ehrenamtliche Mitarbeiter für eine solche Tätigkeit?**

- Bedürfniss Unterstützung zu leisten
- Zeitvertreib
- (soziale) Anerkennung
- ehemaliger Mitarbeiter der Bewährungshilfe/Justiz
- Machtposition
- Sonstiges:

**3. Wie sollten Ihrer Meinung nach ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Eignung überprüft werden?**

- Einstellungsgespräch mit erfahrenen Bewährungshelfern
- Rollenübungen
- Keine besondere Überprüfung notwendig
- Sonstige:

**4. Wie stehen Sie Konzepten wie sie in Baden-Württemberg oder in Österreich umgesetzt werden gegenüber, in welchem ehrenamtliche Bewährungshelfer bis zu 5 Probanden selbstständig betreuen können?**

|                                  |  |  |   |                       |
|----------------------------------|--|--|---|-----------------------|
|                                  | Es hat auch<br>positive Aspekte<br>– die negativen<br>überwiegen<br>jedoch | Ich habe keine<br>eindeutige<br>Meinung hierzu | Es gibt auch<br>negative Aspekte<br>– die positiven<br>überwiegen<br>jedoch |                       |
| Das finde ich<br>schlecht        |  |  |   | Das finde ich gut     |
| <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>                          | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |

*Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 5*

**1. Warum bewerten Sie Ihrer Meinung nach das Konzept für schlecht bzw. sehen es kritisch?**

- Ehrenamtliche können mit schwierigen Situationen überfordert sein
- Das Konzept dient rein einer Kostensenkung/Personaleinsparung
- Das Konzept verschleiert das Problem der Fallbelastung
- Die Qualität der Hilfeleistungen ist nicht gewährleistet
- Sonstige Gründe:

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ambros Rödl, Fakultät Sozialwissenschaften, TH Nürnberg - 2014

Muster BWH ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen Teil 6

## 8.2 Angaben der Rubrik „Sonstiges“

### Übertragene Tätigkeiten (Sonstiges):

1. Wohnungssuche
2. Ordnen von Unterlagen
3. Gespräche
4. Schuldenregulierung
5. Hilfe beim Umgang mit Schulden
6. Vorbereitung für Schuldenregulierung
7. Ausländerangelegenheiten
8. Psychologische Beratung
9. Schuldenberatung
10. Wohnungssuche
11. Wohnungssuche
12. Wohnungssuche
13. Vorbereitung für Schuldnerberatung
14. Wohnungssuche
15. Vermittlung gemeinn. Arbeit, Schulden
16. Wohnungssuche
17. Schuldentilgung
18. Schuldenregulierung

### Warum gab es keine Zusammenarbeit? (Sonstiges):

1. Erst seit kurzem im Dienst
2. zeitaufwendig, Klienten die Bedarf gehabt hätten, waren in der Regel schwierig im Umgang und eher unzuverlässig

3. Mehr Arbeit als Nutzen und hoheitliche Aufgaben nicht übertragbar, alles muss trotzdem von mir angeleitet und überprüft werden, was oft länger dauert, als wenn ich es selbst tue.
4. Für übertragbare Tätigkeiten, die zu einer Entlastung hätten beitragen können, waren keine geeigneten ehrenamtliche MA vorhanden
5. ich halte nicht so viel davon
6. erst seit kurzem tätig als BWH
7. zu wenig Transparenz
8. wenig Bedarf
9. Außendienststelle

### **Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Bewährungshilfe (Sonstiges):**

- *Angaben der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Möglichkeit zur Selbstreflektion
  2. grundlegende Kenntnisse über Umgang mit unserer Klientel
  3. klare Werte und Normenvorstellungen
  4. Interesse für die Lebenslagen der Klientel
  5. Beraterqualitäten, Fachkompetenz, Frustrationstoleranz, Beharrlichkeit, Teamfähigkeit
  6. Durchhaltevermögen und hohe Frustrationstoleranz
  7. fund. Fachkenntnisse z.B. f. Schuldenberatung
  8. Transparenz, keine Machtausübung
  9. Interesse an Menschen
  10. pädagogische Grundhaltung, passendes Menschenbild, Reflektionsbereitschaft
  11. offener respektvoller Umgang mit Mitmenschen
- *Angaben der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Zuverlässigkeit
  2. Fachlich ähnliche Kompetenz, Studium o.ä., keine ausschließlich religiöse Motivation.
  3. Flexibilität auch zeitlich, z.B. tagsüber z.B. für Ämtergänge
  4. offen sein und den Probanden als Menschen nehmen
  5. soziale Kompetenz

### **Beweggründe für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe (Sonstiges):**

- *Angaben der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Lebenslaufverbesserung im Studium
  2. sinnvoller Beitrag zur Resozialisierung
  3. durch ihr Wissen anderen zu helfen
  4. Bürgerschaftliches Engagement; Chancenausgleich; Mitmenschlichkeit aus christlicher Überzeugung; Teilnahme an der Lebenswelt anderer; Hilfe für junge Menschen
  5. Neugier
  6. gesellschaftl. Verantwortung
  7. eigenes Lebensglück zurück geben
  8. sinnvolle Beschäftigung
  9. Kontakt mit Straffälligen durch eigene Biographie
  10. Weitergabe v wertvollem Wissen und Kontakten
  11. freie Zeit (Rentner) sinnvoll zu nutzen

12. Zukunftsperspektive im Bereich Justiz
13. Interesse am Klientel
14. Weitergabe von persönlichen Kenntnissen und Lebenserfahrung
15. Lebenserfahrung mit Fachkenntnis weitergeben
16. Praktikanten die gerne weiter arbeiten möchten
17. Aufmerksamkeit

- *Angaben der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Horizonterweiterung

### **Prüfung der Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern (Sonstiges):**

- *Angaben der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. regelmäßige Reflektionsgespräche mit Hauptamtlichen
  2. Hospitation
  3. bevorzugt ehemalige Praktikanten, die man über längere Zeit kennt
  4. Teilnahme an Einführungskurs
  5. evtl. Motivationsschreiben
  6. Probezeit
  7. Führungszeugnis
  8. Fallbesprechung mind. 4 wöchig m. zuständigem BwH
  9. Testphase
  10. sozialer und beruflicher Hintergrund muss ausreichend vorhanden sein
- *Angaben der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Keine Ehrenamtlichen im Bereich BwH.
  2. Probelauf mit Einzelfall (Frustrationstoleranz)

### **Probleme in der Arbeit mit Ehrenamtlichen (Sonstiges):**

1. vor allem mit älteren Kollegen
2. homosexueller Pfarrer
3. Unzuverlässigkeit von ehrenamtlichen Mitarbeitern, Arbeit mit den Probanden wurde unterschätzt
4. Überengagement dadurch Frust
5. Pb haben Termine nicht eingehalten und damit eM frustriert
6. Unterstützung bei Behördengängen, Wohnungssuche etc. erfordert Zeit während d. allg. Geschäftszeiten, was für berufstätige EAM nicht machbar ist.
7. Selten
8. Motivation für Ehrenamt unklar bzw. fragwürdig
9. Frustration über Unzuverlässigkeit der Pb; zu viel "Einmischen" in Angelegenheiten des Probanden, anderer Institutionen
10. eigene psychische Probleme; konnten nicht mit Unzuverlässigkeit und Frustration umgehen
11. Vorurteile bezüglich Straftätern
12. unzureichende pädagogische Kenntnisse, kein Zugang zum Probanden gefunden
13. EA verlangen oft zu viel von den Pb, kommen nur schwer mit der Unzuverlässigkeit unserer Pb klar

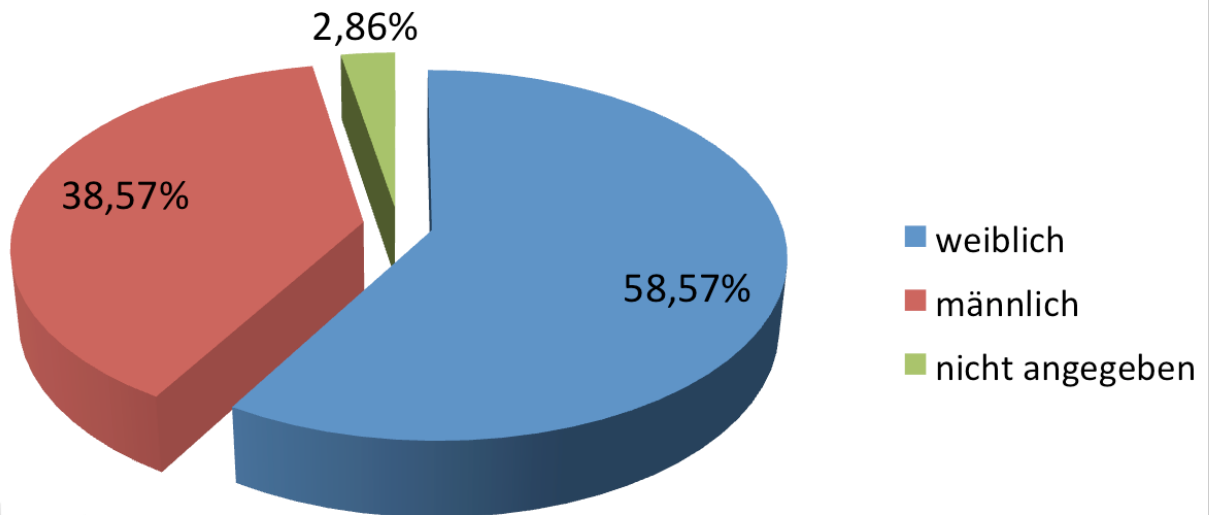
14. zu geringe Frustrationstoleranz bei der Arbeit mit Probanden
15. psychische Probleme, Alkoholkonsum, Straftat
16. Engagement in Bereichen die nicht den Zielvorgaben entsprachen; Ausgabe als Hauptamtlicher Bewährungshelfer
17. Kompetenzüberschreitungen
18. Frustration
19. wenn der EAM sich zuviel eigene Entscheidungen anmaßt.
20. Pb. hatte Beziehung mit Bekannten des Eherenamtlichen
21. wenig Kontinuität, viel zusätzliche Arbeit mit den Ehrenamtlichen, teilweise erfolglose bearbeitung des Problems/Aufgabe
22. Geltungsbedürfnis höher als tatsächliches Hilfeinteresse

### **Warum wird die Situation als schlecht empfunden? (Sonstiges):**

- *Angaben der Bewährungshelfer mit Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. zusätzliche Belastung durch Anleitung etc.
  2. Im Landbezirk nur schwer umsetzbar
  3. Im Vordergrund steht für das Ministerium das Prestige, nicht die tatsächliche inhaltliche und qualitative Verbesserung der Versorgung von Proband\*innen
  4. es fehlt die sozialpädagogische Fachlichkeit
  5. Fallverantwortung ungeklärt
  6. Es wären dann keine eM, sondern ehrenamtliche BwH
  7. professionelle Ausbildung fehlt
  8. Ehrenamtliche sind nicht ausgebildete Soz Päds
  9. Zur Betreuung schwieriger Klienten bedarf es einer speziellen Ausbildung. Wie komplex die Betreuung ist lässt sich von vornherein nicht einschätzen.
  10. Arbeitsaufwand fällt teilweise sogar noch größer aus
  11. keine Abgrenzungsfähigkeit, fachliche Sicht fehlt
  12. Abwertung der professionellen BwH
  13. Evtl. Mangel an kollegialer Unterstützung, zudem fehlt es evtl. an fachlicher Kompetenz
  14. Die Verantwortung ist zu groß, um sie Ehrenamtlichen zuzumuten
  15. zusätzliche Arbeit durch Doppelbetreuung
  16. berufspolitische Degradierung der professionellen BwHs, den Ehrenamtlichen fehlt das Fachwissen, Situationen können schnell eskalieren, Frust bei Probanden entsteht (Gefühl der Abschiebung)
- *Angaben der Bewährungshelfer ohne Erfahrung mit Ehrenamtlichen:*
  1. Es muss gewährleistet sein, dass sich der Ehrenamtliche erforderliches Fachwissen aneignet, um qualitativ hochwertig zu arbeiten.
  2. Professionalität nicht gesichert

### 8.3 Diagramme der Erhebung

## Geschlechterverteilung

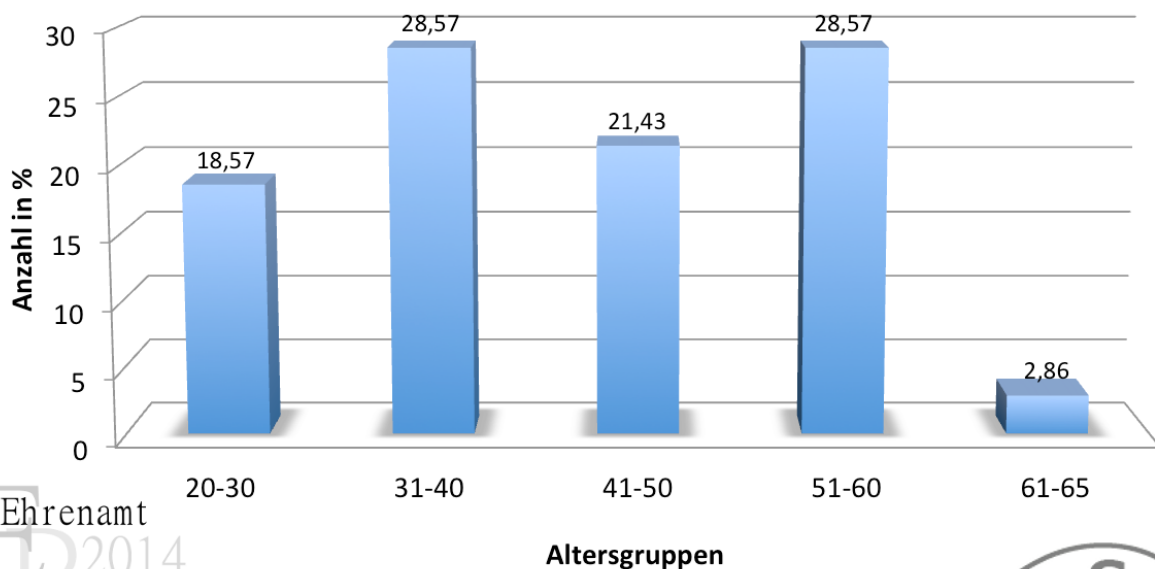


Ehrenamt  
2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

Geschlechterverteilung (2014)

## Altersgruppen

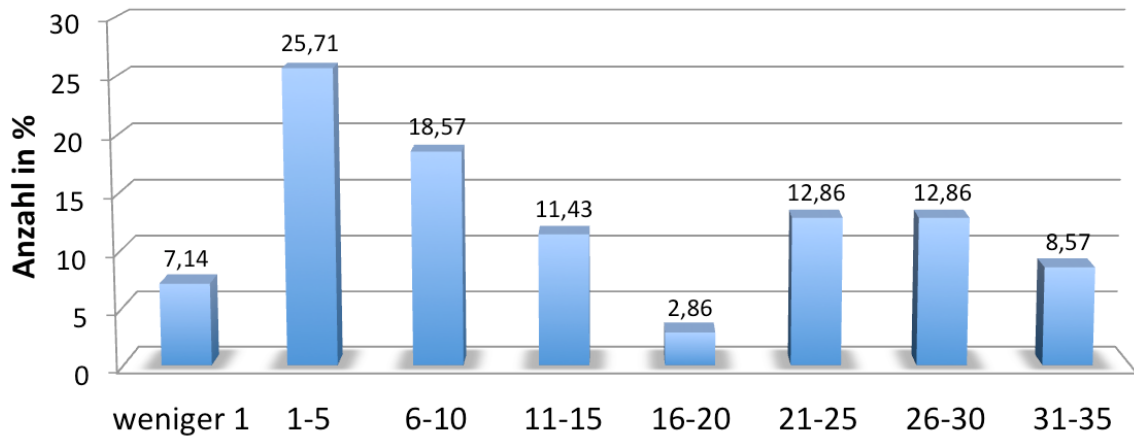


Ehrenamt  
2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

Alter der Befragten in Altersgruppen (2014)

## Dienstjahre



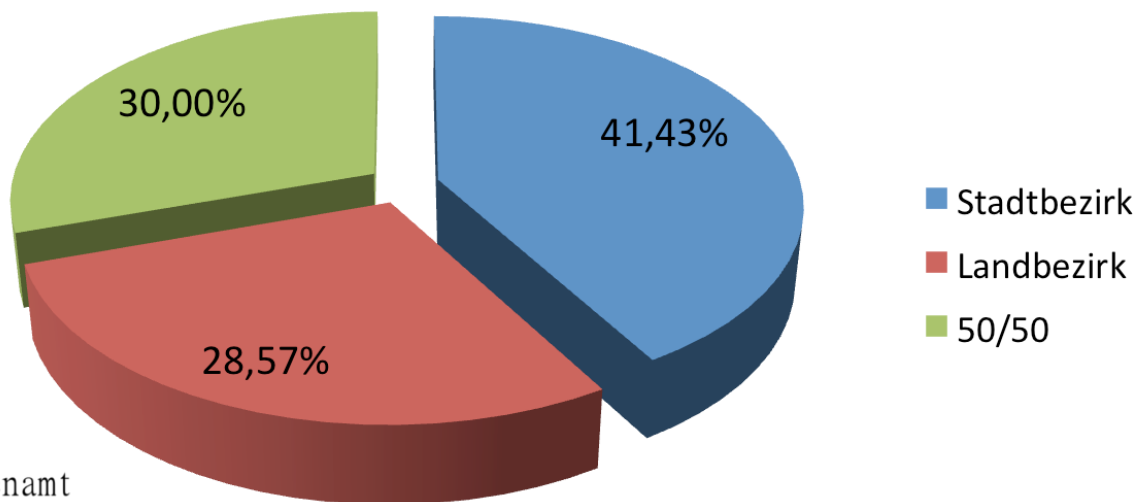
Ehrenamt  
EB 2014  
Bewährungshilfe

Dienstjahre

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

*Dienstjahre als Bewährungshelfer (2014)*

## Verteilung Stadtbezirk/Landbezirk

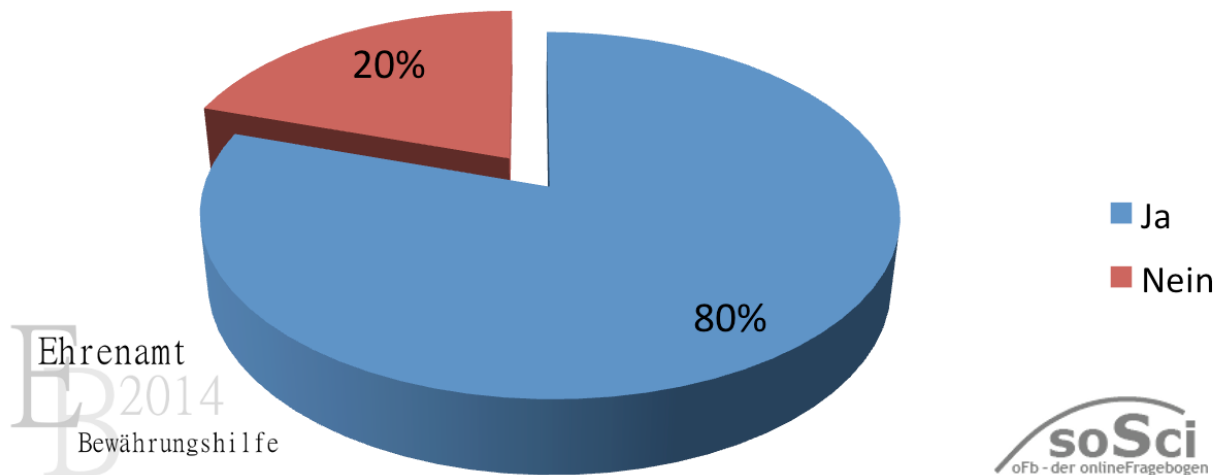


Ehrenamt  
EB 2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

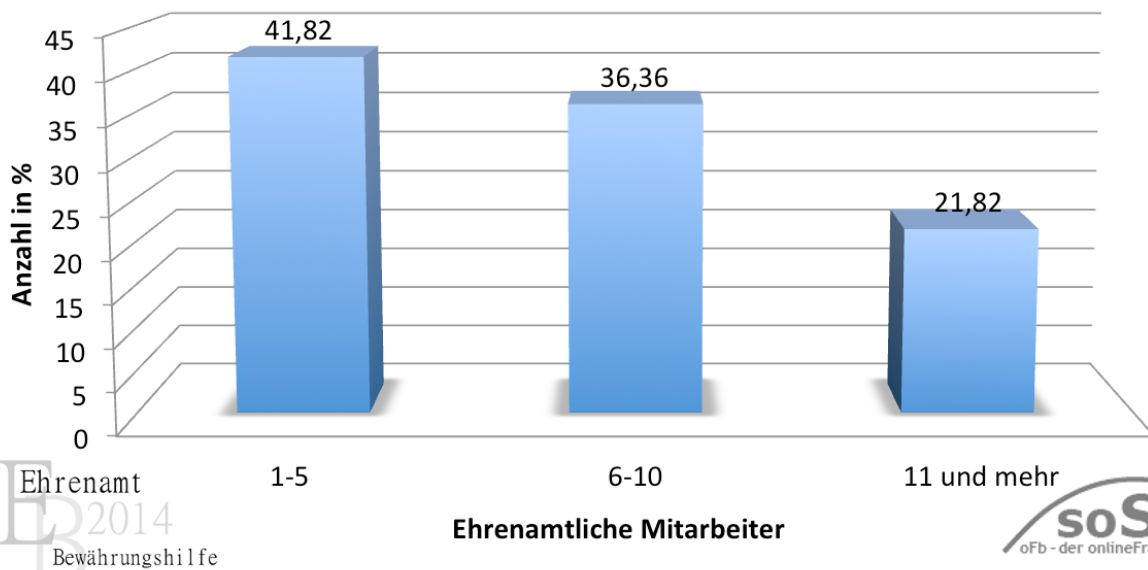
*Verteilung Stadtbezirk/Landbezirk (2014)*

## Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?



Sind an Ihrer Dienststelle ehrenamtliche Mitarbeiter tätig? (2014)

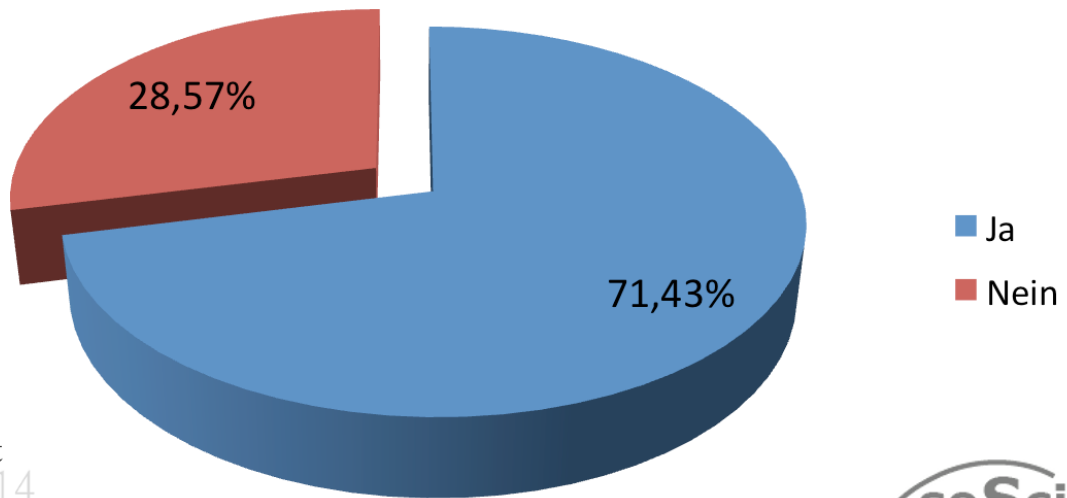
## Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Dienststellen



Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Dienststellen (2014)



## Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet?

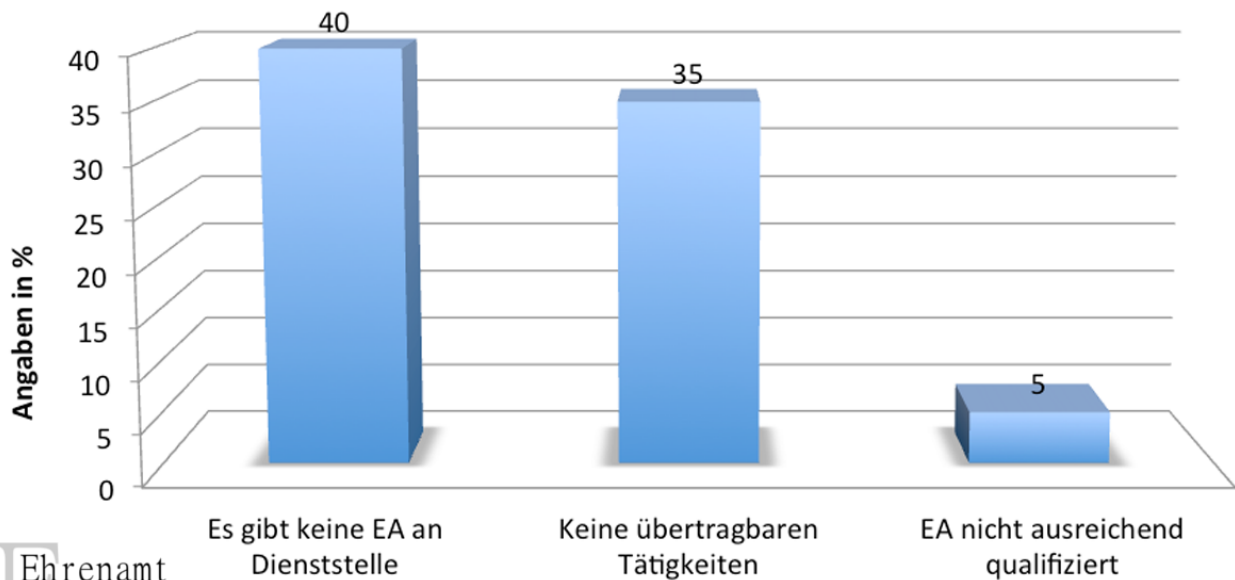


Ehrenamt  
EB 2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

Haben Sie bereits mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gearbeitet? (2014)

## Warum gab es keine Zusammenarbeit?

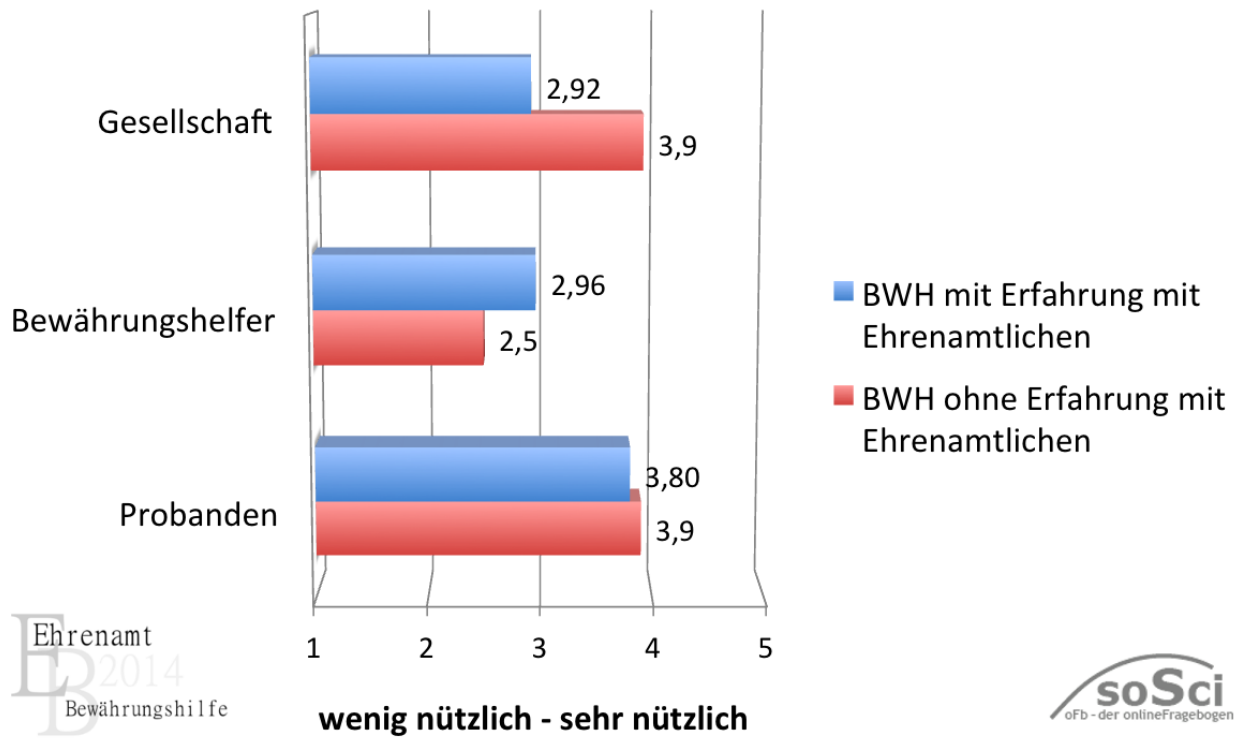


Ehrenamt  
EB 2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

Warum gab es keine Zusammenarbeit? (2014)

# Nutzen für

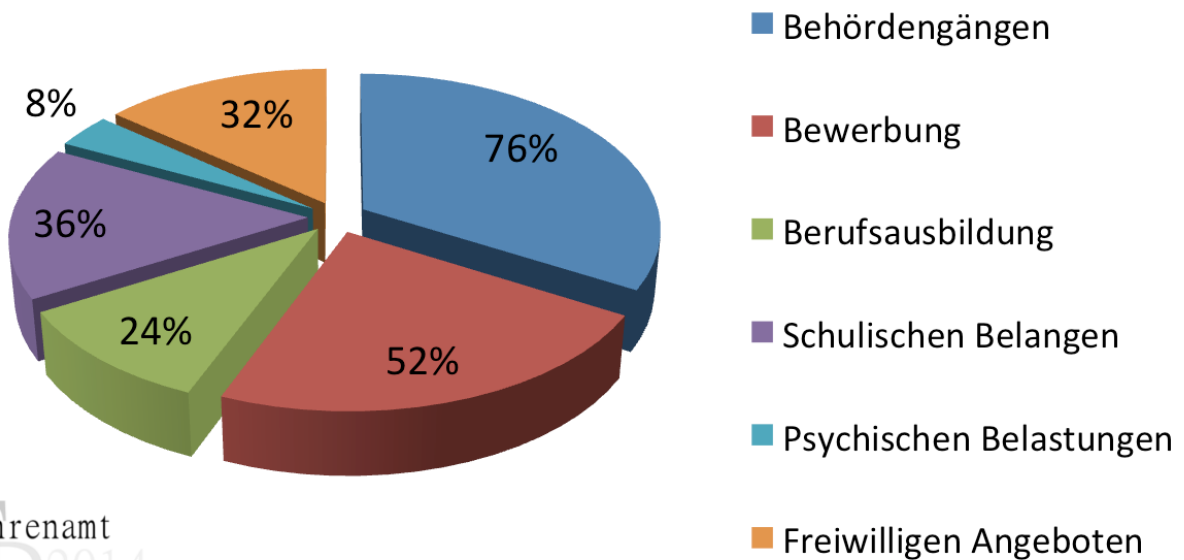


Ehrenamt  
2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

*Mittelwert für den Nutzen ehrenamtlicher Mitarbeit (2014)*

# Unterstützung bei

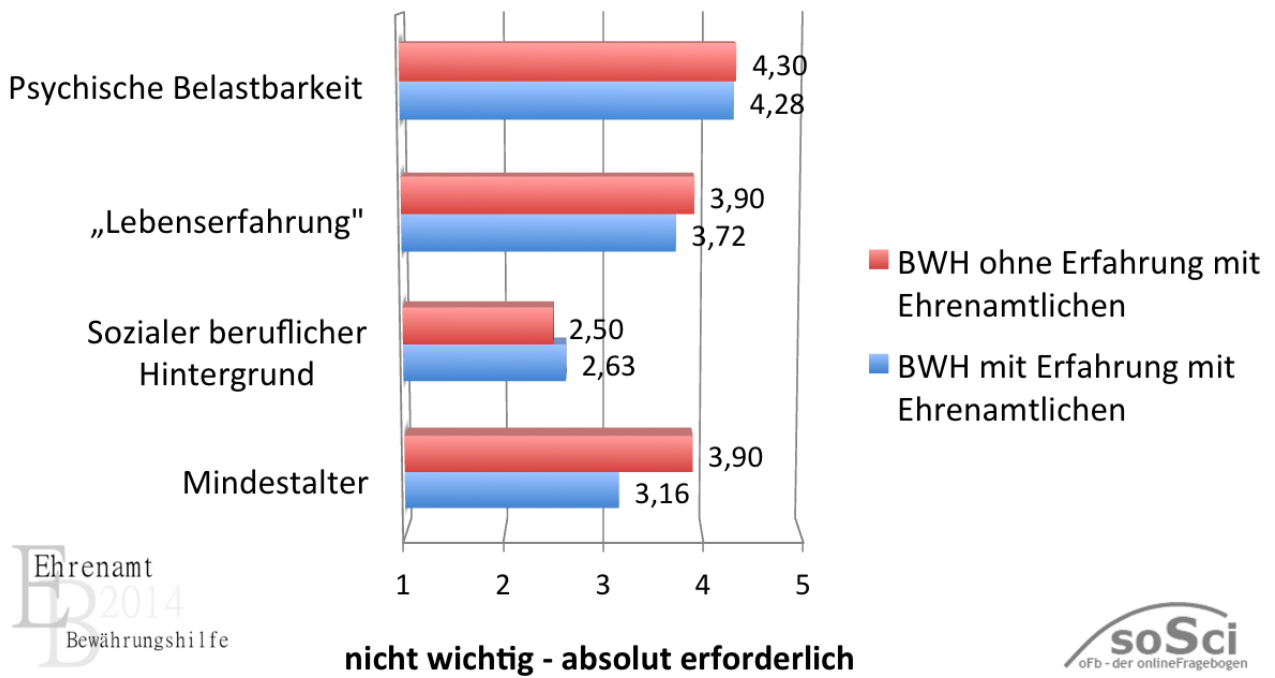


Ehrenamt  
 EB 2014  
 Bewährungshilfe

soSci  
 oFb - der onlineFragebogen

Unterstützung bei ... (2014)

# Voraussetzungen

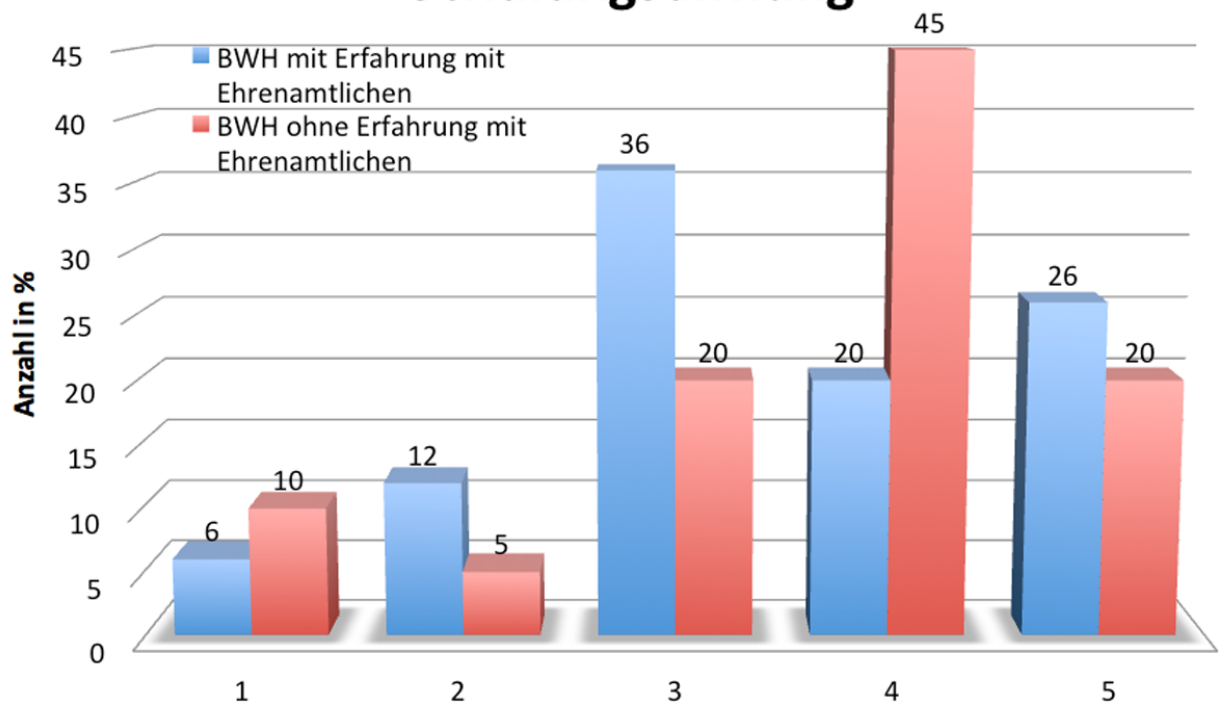


Ehrenamt  
 EB 2014  
 Bewährungshilfe

soSci  
 oFb - der onlineFragebogen

Mittelwert der Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Bewährungshilfe (2014)

# Schulungsumfang



**2-3 Abende reichen aus**

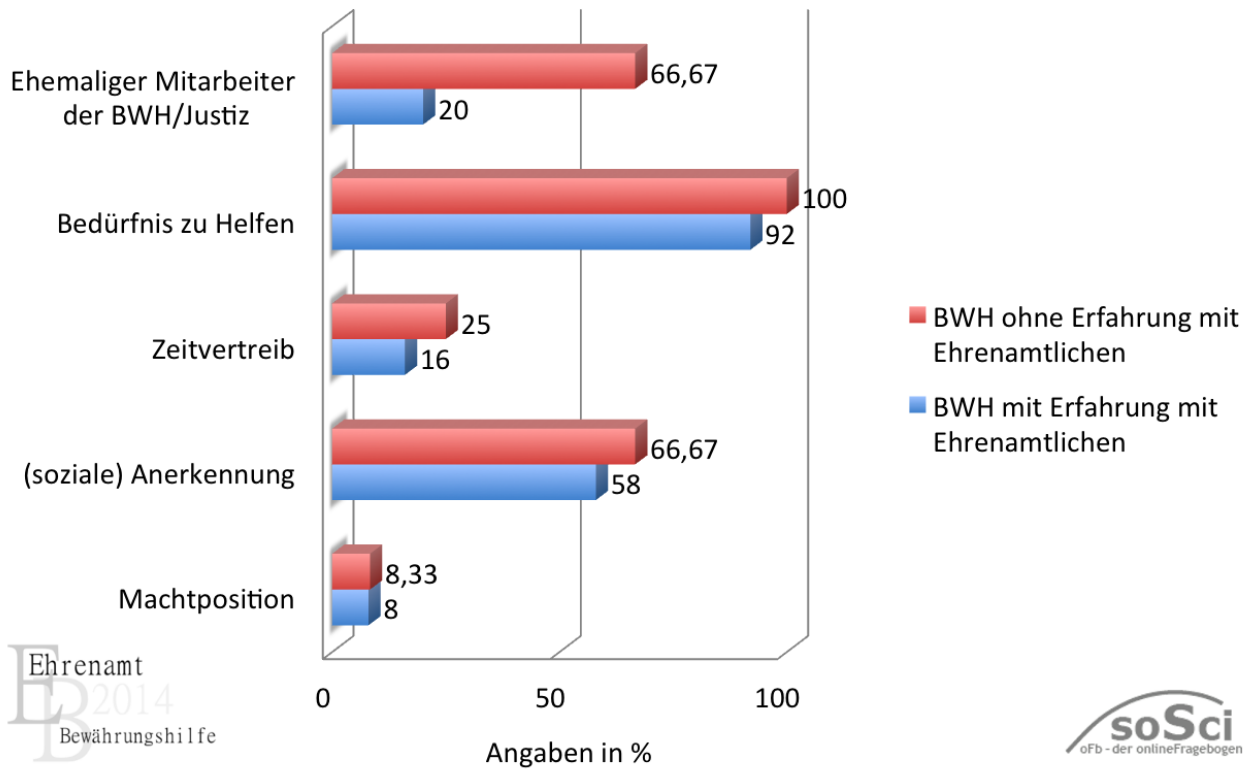
**Mindestens zwei Wochenenden plus regelmäßige Schulungen**

Ehrenamt  
EB 2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

*Schulungsumfang für ehrenamtliche Mitarbeiter (2014)*

## Beweggründe für ehrenamtliche Mitarbeit

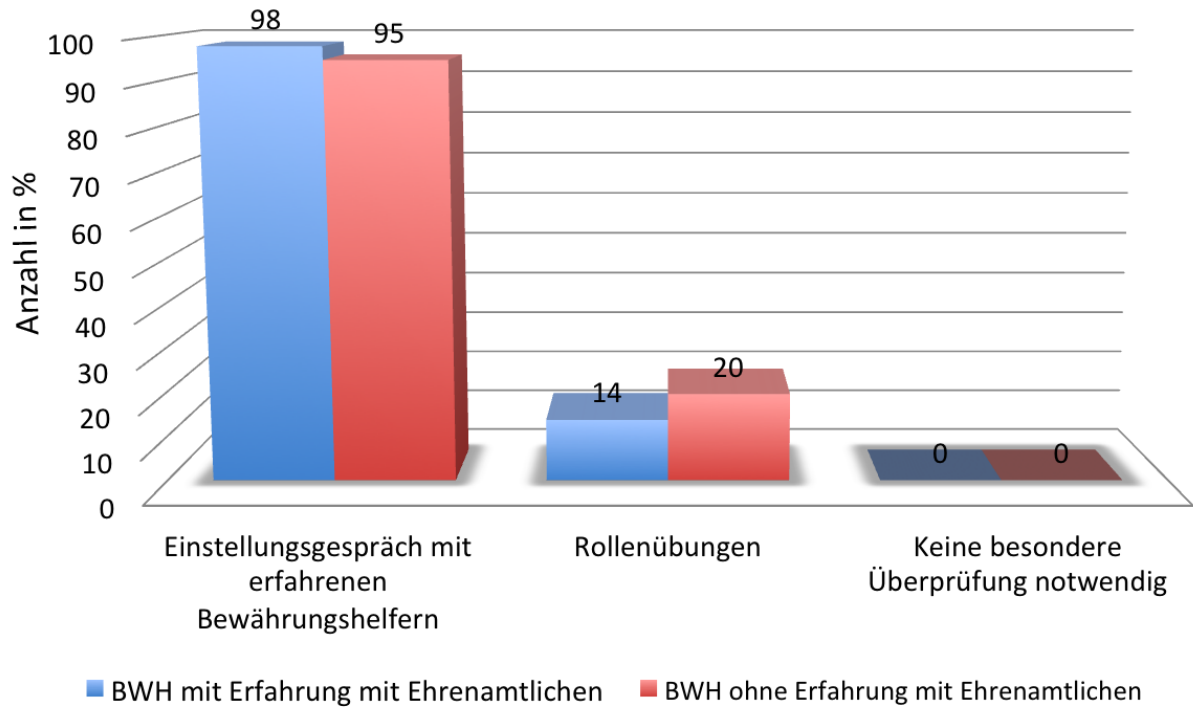


Ehrenamt  
2014  
Bewährungshilfe

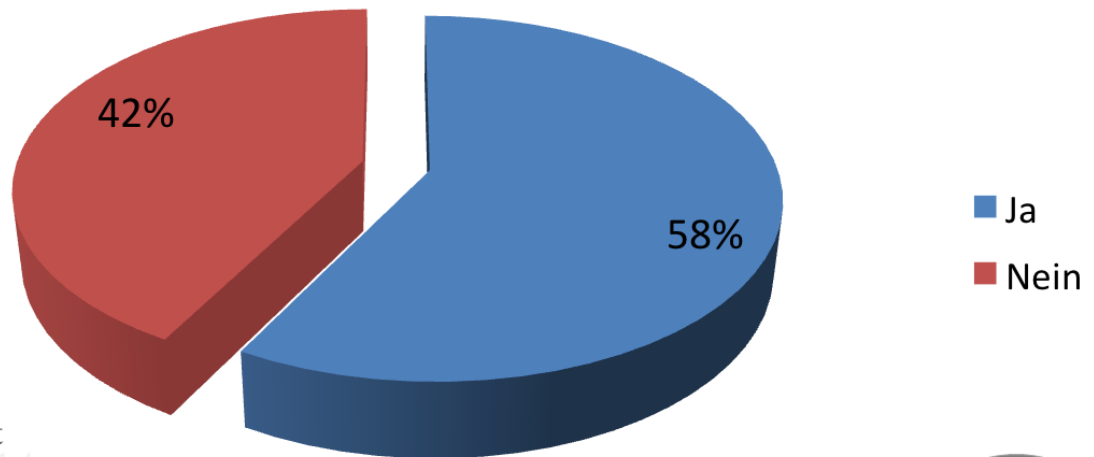
soSci  
oFb - der onlineFragebogen

*Beweggründe für ehrenamtliche Mitarbeit (2014)*

# Prüfung der Eignung



# Probleme mit ehrenamtlichen Mitarbeitern

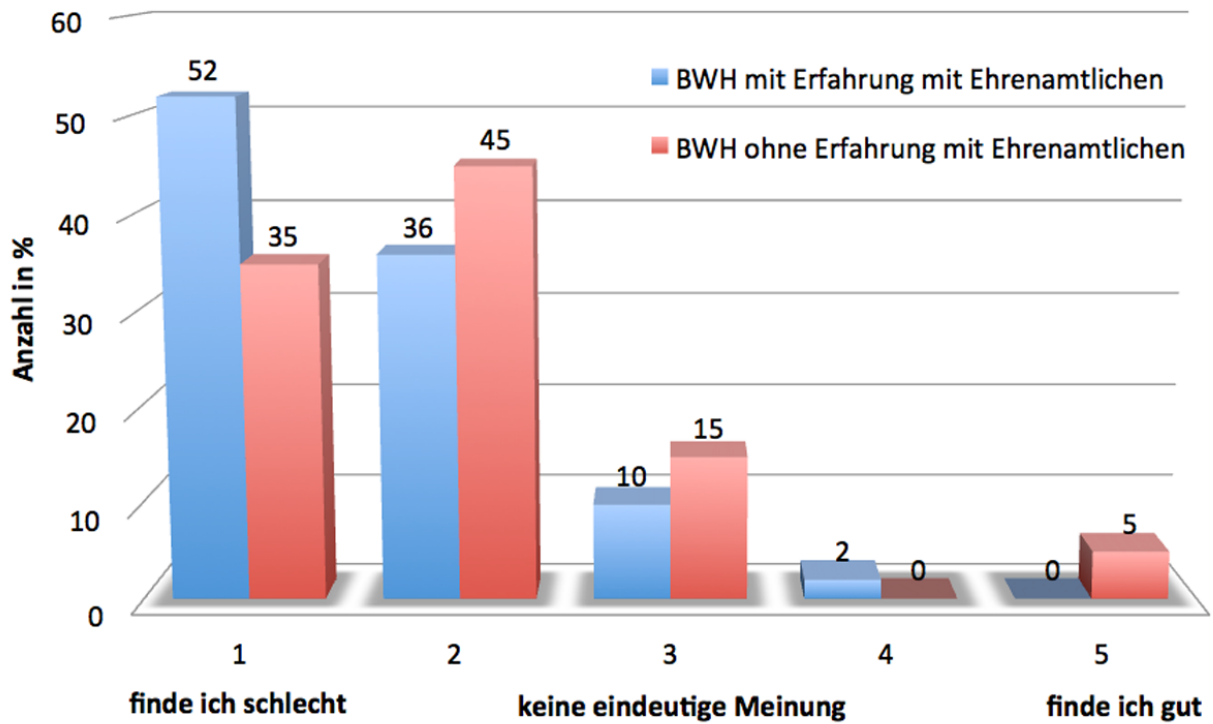


Ehrenamt  
2014  
Bewährungshilfe

soSci  
oFb - der onlineFragebogen

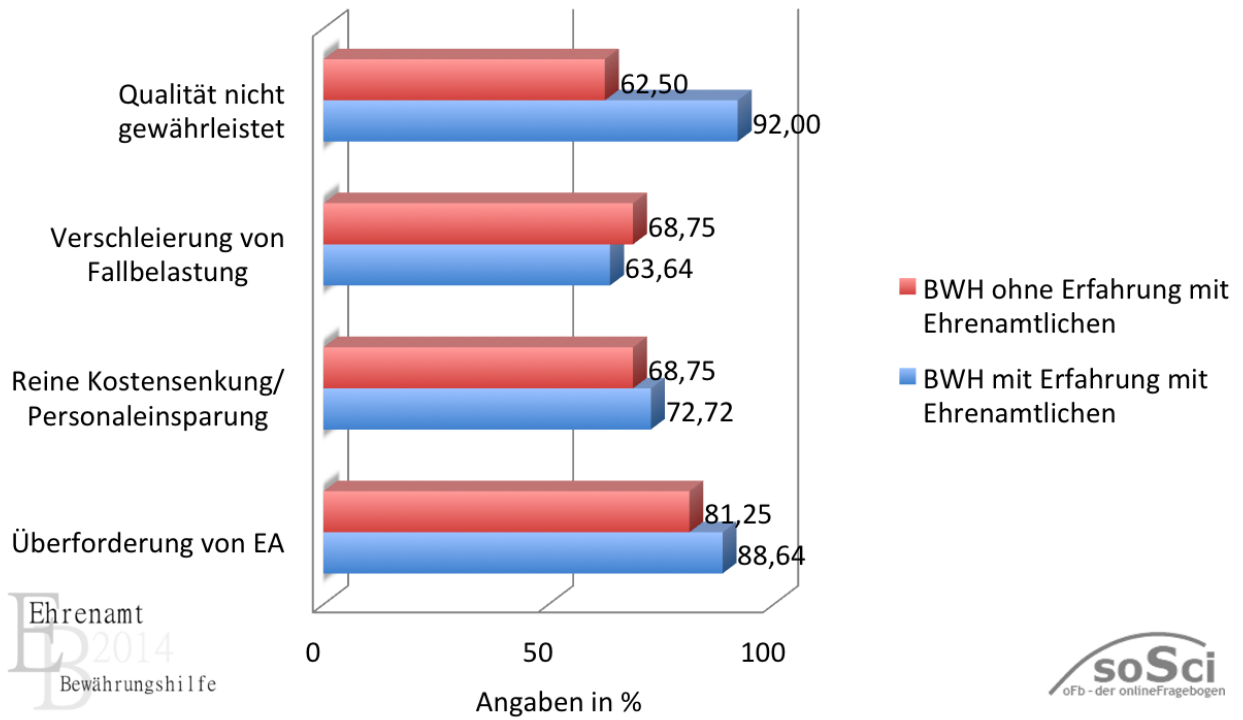
*Probleme mit ehrenamtlichen Mitarbeitern (2014)*

## Situation in Baden-Württemberg/Österreich





## Warum werden diese Konzepte für schlecht befunden?



Warum werden diese Konzepte für schlecht befunden? (2014)