

Case Management, Langzeitarbeitslose und Weiterbildung

Wolfram Kott

Zusammenfassung

Leitgedanke des Artikels ist die Verdeutlichung, dass Case Manager als spezielle Fachkräfte für die Unterstützung langzeitarbeitsloser Menschen während eines Weiterbildungslehrganges notwendig sind, um ihnen zu helfen, ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wieder souverän und eigenständig ausüben zu können. Durch die Verbindung von Case Management und Weiterbildung ergeben sich besondere Wirkfaktoren zur Betreuung langzeitarbeitsloser Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

Abstract

Keynote of this article is to clarify the important role of Case Managers. As professional specialists they assist long-term unemployed people participating in off-the-job training programs to regain control and the ability to independently and confidently participate in social life. The combination of case management and furthering education brings about positive results in assisting the unemployed course participants.

Schlüsselwörter

Einzelfallhilfe - Case Management -Langzeitarbeitsloser - Weiterbildung

Einleitung

Als eine Folge der Einführung des „Arbeitslosengeld II“ soll nunmehr das Prinzip „Fordern und Fördern“ von langzeitarbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen durch so genannte „Fallmanager“ der Bundesagentur für Arbeit besser realisiert werden. Dabei werden offenbar die Ideen des Case Management genutzt (www.tacheles-sozialhilfe.de). Konsequenterweise sollte man daher auch Konzeptionen zur Unterstützung dieser Personengruppe während einer Weiterbildungsmaßnahme durch ein begleitendes Case Management entwickeln und praktisch umsetzen. Die Möglichkeiten dieser Unterstützungsform für Arbeitslose während ihrer Weiterbildung könnten dazu beitragen, ihnen bei der Lösung von Problemen – einschließlich der Arbeitsplatzfindung – wirkungsvoller zu helfen.

Dabei sind bewährte Instrumentarien der Sozialen Arbeit unter dem Blickwinkel eines Case Management zu evaluieren beziehungsweise qualitativ neu anzuwenden. Fragestellungen hierbei sind zum Beispiel: Welche Möglichkeiten bieten Weiterbildungs-

lehrgänge, um ein Case Management für die Problemgruppe langzeitarbeitsloser Menschen zu realisieren? Welche Ansatzpunkte gibt es, um an den bisherigen (sozialpädagogischen) Handhabungen anzuknüpfen? Worin zeigt sich eine neue Qualität der Unterstützung durch ein Case Management?

Soziale Arbeit und Case Management

Die konzeptionellen Überlegungen zum Case Management entstanden im US-amerikanischen Gesundheits- und Sozialwesen und haben in Theorie und Praxis der europäischen Sozialarbeit seit einiger Zeit erheblich an innovativer Popularität gewonnen (Ewers; Schaeffer 2000, S. 7). Dabei wird von einem ganzheitlichen Ansatz ausgegangen, bei dem die eigenständige Handlungsfähigkeit der Klientel im Mittelpunkt steht. Im Rahmen eines Gesamtkonzeptes soll die Qualität der Unterstützung als Versorgungs- und Dienstleistungsangebot durch das Einbeziehen aller institutionellen Möglichkeiten optimal realisiert werden. Dieses Fallmanagement beabsichtigt gleichzeitig eine erhebliche Senkung der notwendigen finanziellen Kosten durch entsprechendes Marktverhalten.

Das Case Management wird auch als ein „Verfahren bezeichnet, das einzelfallorientiertes Vorgehen mit sozialer Netzwerkarbeit verbindet“ (Neuffer 1998, S. 17). Daher geht es beim Case Management auch um die Implizierung von inhaltlichen und methodischen Aspekten der traditionellen Einzelfallhilfe und um deren Fortentwicklung zu einem modernen Unterstützungsinstrumentarium in der Sozialen Arbeit. Dieses betrifft zum Beispiel:

▲ Die Grundlage bleibt der Aufbau einer helfenden Beziehung zwischen den Case Managern und den Klienten unter der nunmehr forcierten gesellschaftlichen Vorgabe des Forderns an diese im Sinne eines autarken Agierens bei der Lösung eigener Probleme.

▲ Das Prinzip und Instrument „Hilfe zur Selbsthilfe“ wird weiter ausgebaut, indem die Dienstleistungsrealisierung zwingend an die individuellen Ressourcen der Klientel gekoppelt wird und ihr Mitwirkungskompetenzen und Entscheidungsbefugnisse belassen werden.

▲ Die Arbeitsform „Soziale Einzelfallhilfe“ erfährt eine neue Qualität, da im Versorgungssystem durch ein „Schnittstellenmanagement ...“ für Koordination und Kooperation verschiedener Leistungserbringer ... überindividuell gesorgt wird“. Ohne dieses ist es nicht möglich, ein „Versorgungskontinuum im Einzelfall ... erfolgreich besorgen (zu) lassen“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000, S. 15).

▲ Im Klientenkontakt wird eher das Managen, Moderieren und Organisieren von Hilfemöglichkeiten

mit diesen Leitungserbringern als soziales Netzwerk thematisiert und die einzelnen psychosozialen Aspekte bei der Problembewältigung werden weniger in den Gesprächsmittelpunkt gerückt. Dadurch können ferner Gefährdungen durch Helfersyndrom und Klientenabhängigkeit reduziert werden.

▲ Durch die Inanspruchnahme externer formeller und informeller Hilfsmöglichkeiten bei der Klientenbetreuung ist eine rationale Arbeitsweise im Case Management, das heißt Aufwand und Zeit, notwendig. Daher kann eine kostengünstige Kalkulation erstellt und erreicht werden.

Die Einzelhilfe im Case Management knüpft somit im erheblichen Maße unmittelbar an die Erfahrungen der bisherigen Sozialen Arbeit an, überwindet aber definitiv eine isolierte Betrachtung einzelner Symptome des Gefährdungsbildes der Klientel. Sie stellt die Hilfeleistung in ein organisiertes System von Dienstleistungsinstanzen, wobei unterschiedliche Arbeitsweisen eingesetzt werden müssen. Ausgehend von dieser Deutung kann man als handlungsleitende Arbeitsanforderungen an die Case Manager folgendes postulieren:

▲ Personenbezogene Problemwahrnehmungen müssen „grenzüberschreitend“ aus der Sicht verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen erfolgen (Beispiel: Soziologie, Pädagogik, Psychologie, Medizin, Kommunikation, Recht).

▲ Objektive Bedarfseinschätzung erfolgt auf der Grundlage dieser Analyse, indem festgestellt wird, aus welchen Bereichen heraus sich die Krisensituation hauptsächlich entwickelte und inwieweit sich von dort Auswirkungen auf die Gesamtpersönlichkeit des Klienten, der Klientin ergeben haben (Beispiel: Mangelnde Willenstärke infolge Entmutigung durch längere Arbeitslosigkeit; Entscheidung: psychologische Hilfen).

▲ Orientierung und Förderung der Betroffenen sind mehrdimensional unter Einbeziehung aller in Frage kommenden Institutionen zu arrangieren (Beispiel: Abbau von unmittelbaren Belastungen, die Handlungsaktivitäten behindern; Entscheidung: gruppentherapeutische Gespräche in Bezug auf psychische Beschwerden).

Langzeitarbeitslosigkeit und Weiterbildung

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit hat sich weiter verschärft. Auch wenn in den letzten Jahren die finanziellen Mittel für die Weiterbildung langzeitarbeitsloser Menschen erheblich reduziert wurden, bleibt doch die Signifikanz einer beruflichen Fortbildung oder Neuorientierung für langzeitarbeitslose Jugendliche und Erwachsene unbestritten. Diese Folgerung ergibt sich zum Beispiel aus dem

Prinzip der Notwendigkeit des „lebenslangen Lernens“, welches in Zeiten schnellen wirtschaftlichen Wandels weiter an Geltung gewinnt. Gleichermäßen ist eine angemessene berufliche Qualifizierung für langzeitarbeitslose Menschen ihre oftmals „letzte Chance“, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. Denn sie müssen sowohl beruflich-fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten reaktivieren beziehungsweise erweitern als auch häufig ihr Sozialverhalten wieder zu einem notwendigen Standard ändern und das oftmals vorhandene eher verneinende Selbstwertgefühl überwinden.

Um diese Zielgedanken zu verwirklichen, muss eine *Weiterbildungsmaßnahme* für langzeitarbeitslose Personen unter anderem folgenden Richtsätzen entsprechen:

▲ Die *Ziele* und *Inhalte* müssen den veränderten *Problemstellungen des Arbeitsmarktes* Rechnung tragen, um den Lehrgangsteilnehmenden eine tatsächliche reale Möglichkeit zu geben, sich aussichtsreich bewerben zu können (Beispiel: Qualitätsmanagement im Bezug zum Anforderungsbereich der jeweiligen Branche als Kunde, als Kundin).

▲ Die *Lehrgangsstrukturierung* erfolgt im Sinne eines offenen Curriculums, da so die Lehrkräfte bei der Umsetzung von Zielen und Inhalten einen notwendigen Ermessensfreiraum erhalten und eine zustandsabhängige Verlaufsgestaltung unter Berücksichtigung der konkreten Adressaten gewährleistet wird (Beispiel: Modularer Lehrgangsaufbau mit Methodenfreiheit).

▲ Die situations- und personenadäquate *lehrgangsbegleitende Unterstützung* aller Lehrgangsteilnehmenden ist im Sinne eines *Case Management* durch eine qualifizierte Fachkraft sicherzustellen, damit durch diesen Beistand die Ressourcen in ihrer Gesamtheit wirksam erkannt und genutzt werden können (Beispiel: Erkennen und Nutzen von Bewältigungskompetenzen der Teilnehmenden).

▲ Der Beistand des *Case Managements* bedeutet, über das Problem der Erreichung des Weiterbildungsziels hinaus in einem weitaus größeren Bezugsrahmen zu agieren. Es hat zur Bewerkstelligung der Aufgaben wesentlich umfassendere administrative und anderer *Handlungskompetenzen* zu erhalten. Diese sollten vom Gesetzgeber in Form von Grundsätzen empfohlen werden, etwa als Ergänzung im Sozialgesetzbuch III, § 84 f. (Beispiel: Entscheidungsautonomie, die weitgehend unabhängig von Leistungshierarchien sind).

▲ Die personenbezogene Unterstützung im Sinne eines Case Management macht es notwendig, die vorhandenen regionalen wirtschaftlichen sowie sozialen Institutionen zu kennen, um deren Einflüsse

in einem *kooperativen Netzwerk* zu nutzen (Beispiel: „Abrufung“ einer Dienstleistung nach Bedarf).

Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Klientel sowie die der Organisation des Case Management erhalten auf der Ebene von Weiterbildungslehrgängen eine besondere Qualität und synergetische Effekte. Interne und externe Komponenten sind:

- ▲ *Brückenschlag zum Unterricht* als Hilfsressource zur Wiederherstellung von Kompetenzen wie zum Beispiel kommunikatives Verhalten und allgemeine geistige Potenziale;
- ▲ *Einbeziehung von Lehrkräften in das soziale Netzwerk* zum Beispiel zur Einflussnahme auf Selbstständigkeit und Motivierung;
- ▲ *Praktika in Betrieben und Institutionen* zum Beispiel zur *Anbahnung eines späteren Arbeitsverhältnisses* unter Beachtung bestehender Leistungsfähigkeiten;
- ▲ *Inanspruchnahme von Beratungen mit Dozenten und Dozentinnen und Auszubildenden* hinsichtlich detaillierter Einzelprobleme wie zum Beispiel *Auffälligkeiten in der theoretischen und praktischen Ausbildung*, rechtliche Fragen;
- ▲ *Stabiles wachsendes Kontaktnetz zu Einrichtungen* beziehungsweise Personen aus sozialen, gesundheitlichen Diensten öffentlicher wie freier Träger sowie Firmen und Kanzleien zum Beispiel im Falle neu erkannter Probleme.

Das Case Management kann dabei vor der Herausforderung stehen, der Klientel ein passgerechtes einzelfallbezogenes Netzwerk anzubieten und gleichermaßen unter Umständen dieses einzelfallübergreifend für weitere Klienten und Klientinnen mit anderen Endabsichten bereitzuhalten zu müssen, um nicht zuletzt auch ökonomischen Maßgaben nachzukommen.

Fallaufnahme/Hilfebedarfermittlung/Planung

Case Manager, die für eine Beratung und Unterstützung von langzeitarbeitslosen Teilnehmern und Teilnehmerinnen eines Weiterbildungslehrganges eingesetzt sind, können sich bereits vor Beginn einen Überblick über wichtige Daten und bestehende Probleme verschaffen. Eine Kontaktberatung zwischen der Agentur für Arbeit, dem Case Management und den künftigen Teilnehmenden (Einverständnis vorausgesetzt) zur Vorbereitung der Lehrgangsaufnahme ist als ein beabsichtigter Bestandteil der Fallbetreuung verbindlich durchzuführen.

In dieser Zusammenkunft erhalten die Case Manager bereits einen gewissen Zugang zu einzelnen Problemen der Betroffenen. Sie müssen in der Lage sein,

die Bereitschaft zum Selbstmanagement zu diagnostizieren. In einem anschließenden persönlichen Gespräch werden wichtige Lebensdaten und Probleme besprochen und dokumentiert, so zum Beispiel:

- ▲ „formale“ Auskünfte zu Berufswegen und -erfahrungen, berufliche Mobilität und Flexibilität, berufliche Perspektivvorstellungen, Lebenslage;
- ▲ *Selbsteinschätzung/Assessment* zum Beispiel zu Leistungskompetenzen, zum sozialen Verhalten, „Stärken-Schwächen-Profil“, zu Erfolgsaussichten und kritischen Faktoren bei der Bewältigung der Anforderungen des Lehrgangs;
- ▲ „psychische und physische Kondition im Hinblick auf die Aktivitäten des täglichen Lebens“ (*ebd.*, S. 281);
- ▲ soziale Situation (familiäre, finanzielle Lage, Beziehungsnetz und -konstellationen);
- ▲ Fokussieren von Kernproblemen, deren Lösung notwendig sind, um Defizite im Persönlichkeitsbereich sichtbar zu machen, Ressourcen aufzudecken, damit die Lebenssituation bis hin in die berufliche Sphäre positiv verändert werden kann.

Die Case Manager bewerten diesen Befund aus unterschiedlichen Perspektiven und bilanzieren auf dieser Grundlage gemeinsam mit den Klienten ein Resümee, das den tatsächlichen Hilfebedarf verdeutlicht. Basierend auf diesen Informationen handeln beide Parteien einvernehmlich einen bedarfsorientierten Unterstützungsplan mit entsprechenden Zielvereinbarungen aus.

Beispiel: Der verwitwete 42-jährige Elektriker Heinz F. ist seit knapp zwei Jahren arbeitslos. Seine Tochter (21) ist bereits außer Haus und wohnt mit ihrem Freund in einer anderen Stadt. F. bezog bisher Arbeitslosenhilfe. Dadurch ist es schwieriger geworden, die vorhandenen Schulden abzuführen. Eine neue Beziehung aufzubauen scheiterte an der Anspruchshaltung der Frau. Durch den Misserfolg dieser Partnersuche und der andauernden Arbeitslosigkeit steigert sich das Gefühl des Alleinseins, er fühlt sich kränklich und beginnt, für seine Lebenssituation mehr und mehr andere verantwortlich zu machen. Durch die Agentur für Arbeit erhält er einen Bildungsgutschein und Hinweise zu Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Solartechnik.

Bewältigungs- und Unterstützungsaktivitäten sind zum Beispiel:

- ▲ *Lernhilfenkoordination* als Dienstleistung: Veranlassen von Einzelgesprächen mit Lehrkräften sowie Teilnehmenden; individuelle Anpassungsaufgaben; Initiierung einer freiwilligen Arbeitsgruppe von Klienten und Klientinnen mit ähnlichen Problemen, zum Beispiel zur Reaktivierung von fachlichem Basiswis-

sen (Zielbeispiel: Sicherung des erfolgreichen Lehrgangsabschlusses).

▲ *Soziale Dienstleistung*: Hinweise zu Verhaltenswirkungen; Erschließen von Selbstbeherrschung- und Steuerungspotenzialen; Erörterung zu Chancen der Überwindung mentaler Blockaden (Zielbeispiel: Mobilisierung persönlicher Kompetenzen).

▲ *Dienstleistung „Institutionelle Koordination/Unterstützungnetz“*: psychosomatische Beratungsstelle; Schuldnerberatung; Arbeitgeberfindung (Zielbeispiel: Integration in den ersten Arbeitsmarkt).

Fallaufnahme, Hilfebedarfsermittlung und Planung sind zwar eigenständige Handlungsformen mit spezifischen Mitteln. Sie gehen jedoch in der praktischen Anwendung ineinander über und ergänzen sich. Da diese Schritte eine entscheidende Grundlage für den Erfolg der weiteren Arbeit sind, müssen sie besonders sorgsam und perspektivisch durchdacht beziehungsweise durchgeführt werden.

Begleitung/Durchführung/Kontrolle

Die Umsetzung des Hilfeplans anhand der abgesprochenen Schwerpunktsetzung und des zeitlichen Ablaufs muss im Interesse der Klientel durch das Case Management konsequent und anpassungsfähig erfolgen. Die Unterstützung der Betroffenen erfolgt im direkten Verfahren, das heißt die Case Manager kommunizieren unmittelbar mit den beteiligten Instanzen beziehungsweise Personen. Das Case Management wirkt dann indirekt, wenn über die Vermittlung von Diensten sowie über deren Koordinierung die Bedarfsdeckung arrangiert wird. Generell wird es erforderlich sein, beide Wege zu koppeln (*Wendt* 1991, S. 33 f.). Ein wesentlicher Faktor für die aussichtsreiche Durchführung des Case Managements ist das Bewältigungsverhalten der Klientel, da während des Begleitprozesses „multiple Probleme zusammentreffen und Schwierigkeiten bestehen“ (*Wendt* 1991, S. 57). Auch kann es Gegenwirkungen von den beteiligten Akteuren geben: „Manchmal halten die verpflichteten Personen ihre übernommenen Verpflichtungen nicht ein, und manchmal schwindet die Motivation des Klienten. Vom Case Manager sind dann Vermittlungsstrategien einzusetzen, um eine stabile Verknüpfung von Klient und Ressource zu sichern. Auch die vertraglichen Abmachungen („contracting“) und eine Aufgabenvollzugsregelung können genutzt werden, um die Motivation des Klienten zu festigen“ (*ebd.*, S. 79).

Beispiel: Heinz F., 42 Jahre, gelernter Elektriker, nimmt seit nunmehr vier Monaten an einem von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungslehrgang „Solartechnik“ teil. Mit dem zuständigen

Case Manager hat er Festlegungen und Teilabschnitte mit dem Ziel besprochen, seine persönliche Stabilität wiederzuerlangen und bereits während des Kurses einen geeigneten Arbeitsplatz zu suchen. Durch Mithilfe des durch den Case Manager zu Stande gekommenen Kontakts zu einer Beratungsstelle bekommt er seine Schulden „in den Griff“. Auch wird er zu einer psychosomatischen Praxis vermittelt. Es gelingt ihm sogar, eine zeitweilige Arbeitsgruppe von vier Teilnehmern zu organisieren, die gemeinsam nach der Ausbildung bestimmte Lerninhalte erörtern. Unerwartet verändert Herr F. sein Verhalten. Er zieht sich zurück und antwortet unwillig, wenn er angesprochen wird. Auch fehlt er gelegentlich aus „Krankheitsgründen“. Der Case Manager erhält in dieser Zeit einen Anruf einer Firma, dass man von „der zugesagten Bereitstellung eines Praktikumsplatzes für Herrn F. doch lieber Abstand nehmen würde, da man sich jetzt für einen anderen Bewerber entschieden hat“.

Deswegen hat das Case Management in solchen Fällen während der Weiterbildungsmaßnahme neben seiner Funktion der administrativen Koordination und Beratung auch die Aufgabe zu informieren, motivieren, stimulieren, aktivieren, korrigieren, bewerten und gegebenenfalls zu intervenieren. Auf die Schwierigkeiten, wie sie im Beispiel beschrieben sind, müssen die Fachkräfte schnell reagieren. Das Gespräch mit dem Klienten, der Klientin ist hierbei entscheidend für den Fortgang der Unterstützung. Im Sinne der Problemaufklärung kann der Case Manager beziehungsweise die Case Managerin auf die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen hinweisen. Möglicherweise wird weiterhin ein veränderter Versorgungsbedarf erkannt, der eine Modifikation genutzter Bezugsstrukturen notwendig macht (*Re-Assessment: Ewers; Schaeffer* 2000, S. 77). Gleiche Kriterien gelten für Kontaktinstanzen. Im erwähnten Fall ist es die Praktikumsfirma, die sich nicht an die vereinbarten Abmachungen gehalten hatte. Hier könnte der Klient auf die Einhaltung der Zusage bestehen. Der Case Manager sollte aber zu bedenken geben, dass es unter solchen Umständen kaum zu einer Übernahme in ein späteres Arbeitsverhältnis kommen würde.

Beispiel: In der Aussprache mit dem Case Manager erklärt Herr F. nach einigem Zögern die Ursachen seines Verhaltens (Hemmungen, zu den Beratungen zu gehen; seine Tochter kommt kaum noch zu Besuch). Herr F. erkennt, dass diese Probleme auf verschiedenen Ebenen liegen und seine Handlungsweisen immer noch mit seiner augenscheinlich latenten Instabilität zusammenhängen. Durch die Art und

Weise der Gesprächsführung erreicht der Case Manager, dass Herr F. wieder im Weiterbildungslehrgang eine aktive Rolle einnimmt. Auch konnte kurzfristig aus dem „Firmenpool“ des Case Managers ein Praktikumsplatz bereitgestellt werden. Die Suche nach einer festen Anstellung muss hingegen weiter fortgesetzt werden. Ansonsten können Zielvorgaben, Eingliederungsstrategien und Zeitvorgaben beibehalten werden. Während der gesamten Realisierungsphase dokumentiert das Case Management systematisch Ereignisse und Auffälligkeiten. Dieses ist erforderlich, um nicht aufgedeckte Probleme bei den Klienten zu erkennen und somit Lücken im Betreuungs- und Unterstützungssystem ausfindig zu machen. Gleichzeitig kann es mit dieser Verfahrensweise den Soll-Ist-Stand evaluieren und gegebenenfalls einen Nachweis seiner Aktivitäten erbringen.

Fallabschluss/Entpflichtung

Die Abschlussphase des Case Management ist gekennzeichnet durch die immer weitergehende Selbstständigkeit der Klientel bei der Lösung ihrer Probleme. Anzeichen der nahenden Entpflichtung der Klienten sind zum Beispiel, dass Hilfeleistungen effektiv genutzt werden, Wahrnehmungsfehler in Kommunikation und sozialer Interaktion weitgehend besei-

tigt sind, Handlungen souverän erfolgen, Rückmeldungen über vereinbarte Aktivitäten zeitnah und ohne Appelle seitens des Case Management erfolgen, die Erschließung von alternativen Hilfsmöglichkeiten und Auswegen zielbewusst sind. Der Klient, die Klientin reagiert auf die Anforderungen des Lehrganges und des Arbeitsmarktes konstruktiv, aktiv und realistisch. Das Case Management beendet seine Dienstleistungen mit dem Abschluss des Weiterbildungslehrgangs. In Gesprächen mit den Klienten wird die Erfüllung der Vereinbarungen besprochen und eine Ergebnisbewertung vorgenommen.

In bestimmten Fällen sollten auch beteiligte Personen zu den Gesprächen hinzugezogen werden, zum Beispiel bei der Inanspruchnahme von besonderen Expertenhilfen und Institutionen (unter anderem Psychologinnen und Psychologen, Berufsgenossenschaften). Von Bedeutung wäre unter Umständen eine „Nachbetreuungszeit“, die vertraglich geregelt wird, da gerade im Bereich der Stellensuche während und nach Lehrgängen oftmals Handlungsbedarf besteht beziehungsweise angebahnte Aktivitäten noch fortgesetzt werden müssen. Auch sind bestehende Kontrakte zwischen Klientel und Kooperationspartnern des Case Managements weiter in Funktion.

Anzeige EFB

Beispiel: Heinz F. beendete kurz nach seinem 43. Geburtstag den Weiterbildungslehrgang „Solartechnik“ erfolgreich und hat sich dadurch als berufserfahrener Elektriker bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erarbeitet. In den vergangenen Monaten konnte er eine Reihe persönlicher Probleme in den Griff bekommen. In der letzten Beratung mit dem Case Manager erklärte Herr F., dass er „nur noch wenige Male seine ‚Psycho-Sitzungen‘ in Anspruch nehmen muss“. Herr F. merkte an, dass seine Bewerbungen in der Region bisher mit Absagen endeten beziehungsweise unbeantwortet blieben. Der Case Manager hatte mit diesem Ergebnis gerechnet und mittels seiner Arbeitsmarktrecherchen Kontakt zu einem bundesweit tätigen Unternehmen aufgenommen, welches Solaranlagen für Einfamilienhäuser installiert und wartet. Dort würden in Kürze Einsatzmöglichkeiten für Herrn F. bestehen, wenn er bereit wäre, in unterschiedlichen Landesteilen zu arbeiten. Herr F. ist sofort einverstanden und will umgehend bei der zuständigen Personalabteilung ein Vorstellungsgespräch vereinbaren.

Der Abschluss des Case Management ist in diesem Beispiel angebracht, da für die nächste Zukunft zweifelsohne anzunehmen ist, dass sich der Klient seine wiedererlangten und ausgebauten fachlichen, intellektuellen sowie sozialen Handlungskompetenzen im Alltag zu Nutze machen kann.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Case Management – Erfahrungen aus neun Ländern. Schriftenreihe, Band 189/3. Stuttgart 2000

Ewers, M.; Schaeffer, D.: Case Management in Theorie und Praxis. Bern 2000

Neuffer, M.: Fallarbeit in einer Hand. Case Management in sozialen Diensten. In: Sozialmagazin 8/1998, S. 16-27

Wendt, W.R. (Hrsg.): Unterstützung fallweise. Case Management in der Sozialarbeit. Freiburg im Breisgau 1991

Rundschau

► Allgemeines

Gender Budgeting. Die Bundesregierung hat im Mai 2005 eine Machbarkeitsstudie zu einem geschlechtergerechten Bundeshaushalt in Auftrag gegeben. Damit setzt sie den in den Koalitionsvereinbarungen festgeschriebenen Weg fort, gleichstellungspolitische Aspekte ins Handeln der Bundesregierung einzubeziehen: Gender Mainstreaming war der Anfang, Gender Budgeting ist die konsequente Ergänzung, denn es bedeutet, die Aufmerksamkeit der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Männer und Frauen gleichermaßen zu lenken. Die Studie soll prüfen, wie Geschlechtergerechtigkeit in den Bundeshaushalt integriert werden und inwiefern die Politik durch einen geschlechtersensiblen Umgang mit Einnahmen und Ausgaben die resultierende Zielgenauigkeit verbessern kann. Denn nimmt die Bundesregierung die Auswirkungen öffentlicher Finanztransfers auf Frauen und Männer genau in den Blick, erhöht sich auch die Effizienz der Arbeit, die Passgenauigkeit der Vorhaben und die Akzeptanz für Bürgerinnen und Bürger. *Quelle: Newsletter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 2. Mai 2005*

Europäischer Gerichtshof: Für Mindestlohn. Die deutsche Mindestlohnregelung, nach der ausländische Firmen Sonderzulagen zusätzlich zum deutschen Mindestlohn zahlen müssen, verstößt nicht gegen europäisches Recht. Mit der im April 2005 veröffentlichten Entscheidung wiesen die Richter und Richterinnen des Europäischen Gerichtshofes (AZ:C-341/02) eine Klage der EU-Kommission ab, die in der deutschen Umsetzung der so genannten Entsenderichtlinie Wettbewerbsnachteile für ausländische Dienstleistende gesehen hatte. Durch die Entsenderichtlinie soll Lohndumping verhindert werden. *Quelle: dbb magazin Mai 2005*

Stiften in Deutschland. Ergebnisse der StifterStudie. Von Karsten Timmer. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2005, 184 S., EUR 24,- *DZI-D-7182*

Das deutsche Stiftungswesen ist im Umbruch: Während die meisten Stiftungen früher erst mit einem Testament gegründet wurden, ist die deutsche Stiftungslandschaft inzwischen von vielen aktiven Stiftenden geprägt, die bereits zu Lebzeiten gründen und die Stiftung durch ihr persönliches Engagement prägen. Dabei ist Stiften nicht mehr das Privileg der besonders Vermögenden. In den vergangenen Jahren ist stifterisches Engagement auch für Menschen attraktiv geworden, die ihre Stiftung mit geringeren Beträgen ausstatten können. Diese Erkenntnis ist ein Ergebnis der StifterStudie, mit der die Motive und Erfahrungen von Stiftenden untersucht wurden. Eine Umfrage unter allen, die seit 1990 eine Stiftung ins Leben gerufen haben, ist die Grundlage der Studie. Der vorliegende Band dokumentiert die Ergebnisse und erläutert, aus welchen Gründen und mit welchen Erwartungen Menschen eine Stiftung gründen. Daten zur sozialen Herkunft der Stiftenden