

§ 6 SGB XII Fachkräfte

(Fassung vom 27.12.2003, gültig ab 01.01.2005)

(1) Bei der Durchführung der Aufgaben dieses Buches werden Personen beschäftigt, die sich hierfür nach ihrer Persönlichkeit eignen und in der Regel entweder eine ihren Aufgaben entsprechende Ausbildung erhalten haben oder über vergleichbare Erfahrungen verfügen.

(2) ¹Die Träger der Sozialhilfe gewährleisten für die Erfüllung ihrer Aufgaben eine angemessene fachliche Fortbildung ihrer Fachkräfte. ²Diese umfasst auch die Durchführung von Dienstleistungen, insbesondere von Beratung und Unterstützung.

Dokument wurde zuletzt aktualisiert am: 01.05.2024

Gliederung

A. Basisinformationen	Rn. 1
I. Textgeschichte	Rn. 1
II. Vorgängervorschriften	Rn. 3
III. Parallelvorschriften	Rn. 5
IV. Systematische Zusammenhänge	Rn. 7
V. Ausgewählte Literaturhinweise	Rn. 10
B. Auslegung der Norm	Rn. 11
I. Regelungsgehalt und Bedeutung der Norm	Rn. 11
II. Normzweck	Rn. 13
III. Tatbestandmerkmale	Rn. 14
1. Beschäftigung von Fachkräften (Absatz 1)	Rn. 14
2. Fortbildung der Fachkräfte (Absatz 2)	Rn. 25
C. Reformbestrebungen	Rn. 30

A. Basisinformationen

I. Textgeschichte

- 1 Die Vorschrift wurde als Teil des SGB XII am 27.12.2003 vom Bundesgesetzgeber mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen¹ und trat am 01.01.2005 in Kraft. Sie wurde seitdem nicht mehr geändert.
- 2 Historischer Hintergrund der im Grundsatz bereits im BSHG enthaltenen Vorschrift (§ 102 BSHG) ist die Forderung nach einer fachlichen Ausbildung der im sozialen Bereich verantwortlich Tätigen, um unprofessionelles Agieren gerade in menschlich höchst anspruchsvollen Bereichen nach Möglichkeit von vornherein zu vermeiden.

¹ BGBl I 2003, 3022; vgl. ferner BR-Drs. 559/03, S. 180.

II. Vorgängervorschriften

- 3 Die Regelung überträgt fast inhaltsgleich § 102 BSHG. An die Stelle von „soll“ trat in Absatz 1 ein „werden beschäftigt“, das heißt die Sozialverwaltung muss nun geeignetes Fachpersonal beschäftigen. Statt den in § 102 BSHG genannten „besonderen Erfahrungen im Sozialwesen“ genügen jetzt allgemein „vergleichbare Erfahrungen“.
- 4 Bei der Ergänzung in Absatz 2 handelt es sich um eine Konkretisierung der bis dahin erfolgten Verweisung in § 102 BSHG auf § 17 BSHG.²

III. Parallelvorschriften

- 5 Im **SGB II** fehlt eine entsprechende Vorschrift. Das **SGB VIII** enthält mit § 72 SGB VIII eine ähnliche allgemeine Vorschrift zu Mitarbeitern und Fortbildung. Hier ist allerdings die „Praxisberatung der Mitarbeiter“ anders als in § 6 SGB XII, der nur allgemein von einer angemessenen fachlichen Fortbildung spricht, explizit erwähnt.
- 6 Mit dem BTHG ist § 97 SGB IX in den 2. Teil des SGB IX aufgenommen worden. Die Norm regelt detailliert die Anforderungen an Fachkräfte bei der Durchführung der Aufgaben der Eingliederungshilfe. Diese sollen eine ihren Aufgaben entsprechende Ausbildung erhalten haben und insbesondere über umfassende Kenntnisse des Sozial- und Verwaltungsrechts, über Personen, die leistungsberechtigt im Sinne des § 99 SGB IX sind, oder von Teilhabebedarfen und Teilhabebarrieren verfügen, umfassende Kenntnisse über den regionalen Sozialraum und seine Möglichkeiten zur Durchführung von Leistungen der Eingliederungshilfe sowie die Fähigkeit zur Kommunikation mit allen Beteiligten haben. Nach § 97 Satz 3 SGB IX ist, soweit Mitarbeiter der Leistungsträger nicht oder nur zum Teil die Voraussetzungen erfüllen, ihnen Gelegenheit zur Fortbildung und zum Austausch mit Menschen mit Behinderungen zu geben. Die fachliche Fortbildung der Fachkräfte ist zu gewährleisten.

IV. Systematische Zusammenhänge

- 7 § 6 SGB XII stellt eine **bereichsspezifische Konkretisierung** der in Art. 33 Abs. 2 GG festgeschriebenen Zugangskriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung für ein öffentliches Amt im Bereich der Sozialhilfe dar.
- 8 Seit 01.01.2013 gilt § 6 SGB XII allerdings nicht mehr für Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (§ 46b SGB XII). Da der Bund seit 01.01.2013 nicht mehr die Ausführung der §§ 41 ff. SGB XII regelt (vgl. auch die Kommentierung zu § 3 SGB XII Rn. 4 f.), ist es auch nicht seine Aufgabe zu bestimmen, welche Qualifikationsanforderungen an die mit der Aufgabenverteilung betrauten Mitarbeiter der Sozialverwaltung zu stellen sind. Auch wenn § 6 Abs. 1 SGB XII nur das präzisiert, was nach Art. 33 Abs. 2 GG ohnehin gilt, wäre es wünschenswert, dass die Länder entweder entsprechende Regelungen in die Ausführungsgesetze aufnehmen oder § 6 SGB XII für entsprechend anwendbar erklären. Ansonsten hätten Mitarbeiter im Bereich der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung keinen Gewährleistungsanspruch mehr hinsichtlich ihrer Fortbildung (§ 6 Abs. 2 SGB XII), sollten nicht in den Ländern ohnehin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch außerhalb der Sozialverwaltung, vergleichbare Regelungen existieren.

² Vgl. BR-Drs. 559/03, S. 181; ferner BT-Drs. 15/1514, S. 55.

- 9 Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe³ hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 01.01.2022 zudem auf die Entscheidung des BVerfG⁴ reagiert, mit der Teile des kommunalen Bildungspakets, geregelt im Dritten Abschnitt des Dritten Kapitels SGB XII, als nicht mit dem GG vereinbar erklärt worden sind. Zur Umsetzung dieser Entscheidung wurde u.a. § 34c SGB XII (Regelung zur Zuständigkeit für die Ausführung von Leistungen nach diesem Abschnitt) neu in das SGB XII eingeführt. Nach dessen Absatz 1 sind die für die Ausführung der Leistungen für Bildung und Teilhabe zuständigen Träger durch die Länder zu bestimmen; Absatz 2 bestimmt, dass die §§ 3, 6I und 7 SGB XII nicht anzuwenden sind. Vor dem Hintergrund der Personalhoheit der Länder wird in der Gesetzesbegründung darauf verwiesen, dass insoweit keine bundesgesetzlichen Regelungen angezeigt seien.⁵

V. Ausgewählte Literaturhinweise

- 10 *Deutscher Verein*, Empfehlungen zur Organisationsentwicklung und Personalentwicklung in der sozialen Arbeit, NDV 2000, 6 ff.; *ders.*, Empfehlungen zur Supervision – Bedeutung und Organisation, NDV 1993, 89 ff.; *ders.*, Empfehlungen zur Teamarbeit in sozialen Diensten, mit Erläuterungen von *Feldmann* und *Schellhorn*, 1976; *ders.*, Strukturmerkmale für die Organisation kommunaler sozialer Dienste, NDV 1995, 307 ff.; *Feldmann*, Aufsicht und Kontrolle in der sozialen Arbeit, NDV 1998, 147 ff.; *Fricke*, Die Stellung des Sozialarbeiters im Recht der Bundesrepublik Deutschland, NZS 1993, 492 ff.; *Krahmer/Rohstock*, Der Auftrag zur berufsbegleitenden Fortbildung der Mitarbeiter der Sozialverwaltung nach § 102 BSHG, ZfSH/SGB 1991, 169 ff.; *Paul*, Professionelles Arbeiten im Sozialamt – § 102 BSHG, ZfF 2001, 73 ff.; *Pfaffenberger*, Zum Begriff der Fachkraft der Sozial- und Jugendhilfe, ArchsozArb 1992, 173 ff.; *Pusch-Runge/Termath*, Der kommunale Sozialdienst als „Drehscheibe“ im Sozialraum – Vielfalt oder Orientierungslosigkeit, NDV 2000, 427 ff.; *Reis*, „New Public Management“ als Alternative zur „Produkt“-orientierung, NDV 1997, 318 ff., 354 ff.; *Schoch*, Bedarfsermittler, Sozialdetektive, Missbrauchsermittler in der Sozialhilfe, ZBISozV 2000, 262 ff.; *Urban*, Kollegiale Beratung in der Sozialhilfe, NDV 2005, 173 ff.

B. Auslegung der Norm

I. Regelungsgehalt und Bedeutung der Norm

- 11 § 6 SGB XII normiert qualitative Standards für die Auswahl sowie die Aus- und Weiterbildung von Fachpersonal, das an der Durchführung der Aufgaben der Sozialhilfe beteiligt ist.
- 12 **Absatz 1** betrifft die Beschäftigung von persönlich und fachlich geeigneten Fachkräften, **Absatz 2** deren fachliche Fortbildung.

³ Teilhabestärkungsgesetz v. 02.06.2021, BGBl I 2021, 1387.

⁴ BVerfG v. 07.07.2020 - 2 BvR 696/12 - BVerfGE 155, 310.

⁵ BT-Drs. 19/28834, S. 50.

II. Normzweck

- 13** § 6 SGB XII trägt dem Umstand Rechnung, dass die Zielgruppe des SGB XII Menschen sind, die vorübergehend bzw. dauerhaft hilfebedürftig sind, also ohne staatliche Hilfe nicht in der Lage sind, ihr Leben selbständig zu meistern (vgl. § 1 SGB XII). Das Ziel, diesen Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist nur zu erreichen, wenn sich die Sozialverwaltung geschulter Fachkräfte bedient, die in der Lage sind, Bedarfslagen zu erkennen, Hilfestellungen zu erarbeiten und die Hilfebedürftigen auf dem Weg in ein möglichst selbstbestimmtes Leben professionell zu begleiten. Da die zu bearbeitenden Problemstellungen auch dem professionellen Helfer oft Einiges abverlangen, sieht § 6 Abs. 2 SGB XII die Gewährleistung von Fortbildungen vor.

III. Tatbestandsmerkmale

1. Beschäftigung von Fachkräften (Absatz 1)

- 14** Absatz 1 begründet lediglich einen **Programmsatz** für die Träger der Sozialhilfe, nur persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen, denn die Personalhoheit liegt, weil es sich bei der Sozialhilfe um eine kommunale Aufgabe handelt, bei den Ländern (vgl. Art. 70 Abs. 1 i.V.m. Art. 30 GG). Die Vorschrift ist daher lediglich eine vom Bundesgesetzgeber umschriebene **Zielvorgabe für Personalentscheidungen**, die der Träger der Sozialhilfe autonom und ohne bindende Vorgaben durch den Bundesgesetzgeber durchzuführen hat.
- 15** **Adressaten** der Vorschrift sind nur die **Träger der Sozialhilfe**. Da diese jedoch im Einzelfall ermächtigt sind, Aufgaben zu übertragen bzw. bei der Aufgabenerledigung mit anderen Stellen zusammenzuarbeiten, ohne dadurch von der Aufgabenverantwortung frei zu werden (§ 5 Abs. 4 Satz 1 SGB XII), obliegt es ihnen, in diesen Fällen durch vertragliche Regelungen oder auf sonstige Weise sicherzustellen, dass diese Dritten nur vergleichbar Qualifizierte mit der Aufgabenerledigung betrauen. Für die Träger der **Eingliederungshilfe** findet sich eine vergleichbare Regelung in § 124 Abs. 2 SGB IX, für die **Jugendhilfe** in § 72a SGB VIII.
- 16** Für die **Leistungserbringer** findet sich eine spezielle Regelung für die persönliche Eignung in § 75 Abs. 1 Sätze 3 und 4 SGB XII. Geeignete Leistungserbringer dürfen nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i-184l, 201a Abs. 3, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt worden sind. Die Leistungserbringer sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, das in Wahrnehmung seiner Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten hat, vor dessen Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorlegen lassen.
- 17** § 6 SGB XII legt Anforderungen an **alle Personen** fest, die Aufgaben des SGB XII zu erfüllen haben, und beschränkt dies schon seinem Wortlaut nach nicht auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt oder sonstige „Fachkräfte“. Deshalb ist grundsätzlich jede Person, die am Vollzug des SGB XII beteiligt ist, und sei es die Schreibkraft, die den Bescheid über die Bewilligung von Hilfe zum Lebensunterhalt datentechnisch erfasst und zur Post gibt, und auch jede Hilfskraft, die zur Durchführung von Aufgaben nach dem SGB XII beschäftigt ist, von § 6 Abs. 1 SGB XII erfasst und insoweit, nämlich für ihren Aufgabenbereich, Fachkraft i.S.d. § 6 SGB XII.

- 18 Dennoch stehen im Fokus der Regelung diejenigen, die entweder im Bereich der Leistungsgewährung eigenständig und verantwortlich⁶ über die Hilfestellung entscheiden, unmittelbar mit Hilfebedürftigen arbeiten oder, z.B. im Sekretariat oder einer sonstigen „ersten Anlaufstelle“, aus anderem Grund direkten Kontakt mit Hilfebedürftigen haben.
- 19 Die **persönliche Eignung** des Mitarbeiters ist nach § 6 Abs. 1 SGB XII unabdingbare Voraussetzung für seine Beschäftigung.
- 20 Die Gewähr für die **fachliche Eignung** hat der Gesetzgeber zwar vorrangig an einen durch eine Ausbildung erworbenen Qualifikationsnachweis geknüpft; sie kann aber auch auf andere Art und Weise, also Berufs- oder Lebenserfahrung, die zur Erledigung der Tätigkeiten befähigt, nachgewiesen werden. Diese Mitarbeiter müssen aber nicht nur in der Lage sein, die jeweilige Bedarfslage richtig zu erkennen, sie müssen auch die für die Behebung notwendigen Maßnahmen abwägen, diese mit den Leistungsberechtigten persönlich erörtern sowie schließlich die in Betracht zu ziehende Hilfe entsprechend den einschlägigen Vorschriften abwickeln können. Bei der Gewährung von Leistungen, die im Ermessen der Verwaltung stehen, müssen sie in der Lage sein, alle relevanten Gesichtspunkte in ihre Erwägungen einzustellen und deren Relevanz für die Entscheidung zu beurteilen.
- 21 Im Gegensatz zur persönlichen Eignung muss die fachliche Eignung jedoch nur **im Regelfall** bestehen. Das bedeutet, dass bei personellen Engpässen (zum Beispiel in Urlaubszeiten oder bei Krankheit) ausnahmsweise auch Personen, denen zwar besondere Kenntnisse im SGB XII fehlen, die aber jedenfalls persönlich geeignet sind, mit der Durchführung der Aufgaben der Sozialhilfe betraut werden können.⁷
- 22 Das Gesetz gibt nicht vor, welche **Ausbildung** eine mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Sozialhilfe betraute Person absolviert haben muss, um als fachlich geeignet angesehen zu werden. Dies hängt letztlich maßgeblich von der konkret zu besetzenden Stelle ab („ihren Aufgaben entsprechende Ausbildung“).
- 23 Für die Tätigkeitsbereiche mit unmittelbarem Kontakt mit den Hilfebedürftigen sind sicherlich Personen prädestiniert, die durch ein Studium der sozialen Arbeit oder der Sozialpädagogik, sei es an Universitäten, Fachhochschulen oder auch im Rahmen dualer Studiengänge, wissenschaftliches und praktisches Grundlagenwissen in Sozialpsychiatrie, der Beratung in Familie und Schule sowie in der Klinischen Sozialarbeit und Entwicklungsrehabilitation erworben haben. Dennoch funktioniert eine Verwaltung nicht ohne Fachkräfte mit grundlegendem Wissen im Verwaltungsvollzug, wofür entsprechende Ausbildungen im mittleren oder gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, oder ein Studienabschluss in Verwaltungswissenschaft oder Jura qualifizieren können. Die Anforderungen hat der Träger der Sozialhilfe im Einzelfall, abhängig von der zu besetzenden Stelle, zu formulieren.
- 24 Fachlich geeignet sind darüber hinaus **Personen mit vergleichbaren Erfahrungen**, worunter Lebenserfahrungen (z.B. auch Suchterfahrungen, die überwunden wurden) gleichermaßen fallen wie berufliche Erfahrungen in ähnlichen Tätigkeitsbereichen (z.B. der Arbeitsverwaltung, in der Pflege oder der Jugendhilfe). Maßgeblich ist nur, dass derjenige durch die vergleichbaren Erfahrungen fachliches Wissen erlangt hat, das im Hinblick auf die konkret auszuübende Tätigkeit dem einer Ausbildung entspricht. Ob Erfahrungen und vergleichbare Kenntnisse über ehrenamtliches Engagement oder hauptamtliche Tätigkeiten gesammelt worden sind, ist ohne Belang, solange

⁶ So auch *Schellhorn* in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, § 6 SGB XII Rn. 3.

⁷ So auch *Bieback* in: Grube/Wahrendorf/Flint, SGB XII, § 6 SGB XII Rn. 5.

z.B. durch entsprechende Einarbeitung und fachliche Begleitung gewährleistet ist, dass die bei der Durchführung der Aufgaben nach dem SGB XII maßgeblichen fachlichen Standards eingehalten werden.

2. Fortbildung der Fachkräfte (Absatz 2)

- 25** Absatz 2 verpflichtet die Träger der Sozialhilfe, ihren Fachkräften eine angemessene fachliche Fortbildung zu ermöglichen, **ohne** dass sich daraus ein **Rechtsanspruch** auf eine **konkrete Fortbildung** ableiten lässt. Gestaltet der Träger der Sozialhilfe die Arbeitsabläufe jedoch so, dass tatsächlich kein Raum für Fortbildungen bleibt oder nur unter Inanspruchnahme von Jahresurlaub oder auf eigene Kosten Fortbildungen besucht werden können, verstößt er gegen seine Gewährleistungsverpflichtung aus § 6 Abs. 2 Satz 1 SGB XII, was eine **Dienstplichtverletzung** darstellen kann.
- 26** Als **Fortbildung** gelten alle Bildungsangebote, die nicht im Zusammenhang mit einer eigenständigen Ausbildung oder einer staatlich anerkannten Zusatzausbildung stehen. Die Verpflichtung zur Fortbildung resultiert unmittelbar aus dem in Absatz 1 normierten Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das zu erhalten bzw. zu aktualisieren ist.
- 27** Für die **Art** und den **Umfang der Fortbildung** gibt § 6 Abs. 2 SGB XII nur vor, dass sie für die „Erfüllung ihrer Aufgabe angemessen“ sein muss. Demnach muss eine Fortbildung zumindest einen Bezug zu den von den Mitarbeitern wahrgenommenen Aufgaben aufweisen. Sie kann deshalb z.B. darauf angelegt sein, neue rechtliche Grundlagen, Änderungen in der Rechtsprechung oder neue Erkenntnisse und Entwicklungen in fachlicher Hinsicht zu vermitteln. Erfüllt ein Fortbildungsangebot diese Mindestvoraussetzung nicht, kann es vom betroffenen Mitarbeiter abgelehnt oder die Bewilligung vom Arbeitgeber verweigert werden. Allerdings dürften auch Fortbildungen „für die Erfüllung der Aufgabe angemessen“ sein, die den Mitarbeiter persönlich stärken, um seiner anspruchsvollen Aufgabe auch in Zukunft nachgehen zu können und nicht „auszubrennen“.
- 28** Auch zur **Form** der vom Träger der Sozialhilfe zur Verfügung zu stellenden **Fortbildungsmaßnahmen** macht das Gesetz keine Vorgaben. Möglich ist es daher, eigene Fortbildungen anzubieten, Angebote anderer Verwaltungsträger aufzugreifen oder Veranstaltungen Dritter einzukaufen.
- 29** In Absatz 2 Satz 2 werden **Beratung und Unterstützung** als Gegenstand der Fortbildung noch einmal besonders genannt. Damit trägt das Gesetz dem Umstand Rechnung, dass der modernen Leistungsverwaltung eine Servicefunktion zukommt. Die Beratungs-, Unterstützungs- und Aktivierungspflichten gegenüber den Leistungsberechtigten (vgl. § 11 SGB XII) können nur wirksam mit dem Ziel der Hilfe zur Selbsthilfe wahrgenommen werden, wenn die Mitarbeiter der Sozialverwaltung entsprechend geschult werden.

C. Reformbestrebungen

- 30** Reformbestrebungen sind derzeit nicht bekannt.