

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

Dokument wurde zuletzt aktualisiert am: 21.09.2010

Gliederung

A. Basisinformationen	Rn. 1
I. Textgeschichte	Rn. 1
II. Vorgängervorschriften	Rn. 3
III. Parallelvorschriften	Rn. 5
IV. Systematische Zusammenhänge	Rn. 6
V. Ausgewählte Literaturhinweise	Rn. 7
B. Auslegung der Norm	Rn. 8
I. Regelungsgehalt und Bedeutung der Norm	Rn. 8
II. Normzweck	Rn. 10
III. Tatbestandmerkmale	Rn. 11
1. Beschäftigung von Fachkräften (Absatz 1)	Rn. 11
2. Fortbildung der Fachkräfte (Absatz 2)	Rn. 21
IV. Rechtsfolgen	Rn. 26

A. Basisinformationen

I. Textgeschichte

- 1 Die Vorschrift wurde – wie das ganze 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 ist die Forderung nach einer fachlichen Ausbildung der im sozialen Bereich eigenverantwortlich Tätigen, um der Gefahr einer unprofessionell organisierten und ausgeführten ehrenamtlichen Wohltätigkeit vorzubeugen.²

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

² Vgl. *Goeschel/Saschße*, Theorie und Praxis in der Sozialarbeit, 1981.

II. Vorgängervorschriften

- 3 Die Regelung überträgt fast inhaltsgleich den bisherigen § 102 BSHG. An die Stelle von „soll“ tritt 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 Verweisung im bisherigen § 102 BSHG auf den bisherigen § 17 BSHG.³

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 die „Praxisberatung der Mitarbeiter“ anders als in § 6 SGB XII explizit erwähnt.

IV. Systematische Zusammenhänge

- 6 § 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.

V. Ausgewählte Literaturhinweise

- 7 *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.; *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

- 8 § 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.

³ Vgl. BR-Drs. 559/03, S. 181; ferner BT-Drs. 15/1514, S. 55.

- 9 **Absatz 1** betrifft die Beschäftigung von persönlich und fachlich geeigneten Fachkräften, **Absatz 2** deren fachliche Fortbildung.

II. Normzweck

- 10 § 6 SGB XII trägt der Erkenntnis Rechnung, dass die Zielsetzung des SGB XII, den Hilfebedürftigen ein Leben ohne staatliche Hilfen zu ermöglichen (vgl. § 1 SGB XII), nur mit geeignetem, unter anderem auch sozialpädagogisch, psychologisch und organisatorisch besonders geschultem Fachpersonal erfüllt werden kann. Die Umsetzung des sozialen Leistungsrechts im SGB XII hängt entscheidend von der Qualität der hier tätigen Fachkräfte ab.

III. Tatbestandmerkmale

1. Beschäftigung von Fachkräften (Absatz 1)

- 11 Absatz 1 begründet einen **Programmsatz für** die Träger der Sozialhilfe, persönlich und fachlich geeignetes Personal zu beschäftigen. Da die Ausbildung, Einstellung und Fortbildung von Fachkräften in die Gesetzgebungskompetenz der Länder (vgl. Art. 70 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 30 GG) fällt, ist sie einer bundesgesetzlichen Regelung nicht zugänglich. Ein **einklagbares subjektives Recht** auf Einstellung, Versetzung oder Übertragung einer bestimmten Tätigkeit beim örtlichen oder überörtlichen Träger der Sozialhilfe **folgt hieraus nicht**. Die Vorschrift wirkt sich vielmehr als **Zielvorgabe auf ermessensrelevante Personalentscheidungen** aus. Während der jeweilige Träger bei der Frage, ob er überhaupt Fachkräfte beschäftigt, gebunden ist, steht ihm hinsichtlich der konkreten Durchführung seines Personalmanagements ein weites Ermessen zu.⁴
- 12 **Adressaten** der Vorschrift sind zunächst alle Träger der Sozialhilfe, darüber hinaus aber auch von ihnen mit der Durchführung der Aufgaben nach dem SGB XII beauftragte andere Stellen. Da die Sozialhilfeträger bei der Einbindung Dritter in die Durchführung ihrer Aufgaben nach dem SGB XII zuständig bleiben, müssen sie sicherstellen, dass die Auftragnehmer ihren Verpflichtungen nachkommen. Letztlich haben sie für deren Handlungen wie für eigene einzustehen.
- 13 Die Regelung hat entsprechend ihrer Überschrift nur zur Erfüllung der Aufgaben des SGB XII notwendige **Fachkräfte** im Auge, das heißt nicht jede im Behördenbetrieb erforderliche Hilfskraft. Fachkraft ist im Allgemeinen eine Person, die eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert hat. Nach dem Sinn und Zweck der Regelung des § 6 SGB XII ist zu fordern, dass es sich um solche Bedienstete der Sozialverwaltung handelt, die einen eigenen Verantwortungsbereich haben, in dem sie Aufgaben selbständig wahrnehmen können.⁵
- 14 Die **Formulierung eines Anforderungsprofils** für das in der Sozialverwaltung tätige Personal ist wegen der in diesem Bereich umfassenden Anforderungen **sachlich gerechtfertigt**. Die Mitarbeiter der Sozialverwaltung müssen nicht nur in der Lage sein, die vorliegende Bedarfslage richtig zu erkennen, sie müssen auch die für die Behebung notwendigen Maßnahmen abwägen und diese mit den Leistungsberechtigten persönlich erörtern sowie schließlich die in Betracht zu ziehende Hilfe entsprechend den einschlägigen Vorschriften abwickeln. Vor diesem Hintergrund unterscheidet die Vorschrift hinsichtlich der Qualifikation der mit der Aufgabenwahrnehmung betrauten Personen zwischen **persönlicher Eignung** einerseits und **fachlicher Eignung** andererseits.

⁴ Vgl. *Schoenfeld* in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 2. Aufl. 2008, § 6 Rn. 4.

⁵ So auch *Schellhorn* in: Schellhorn/Schellhorn/Hohm, SGB XII, 18. Aufl. 2009, § 6 Rn. 3.

Während es bei der fachlichen Ausbildung Ausnahmen geben kann, ist die persönliche Eignung zwingende Voraussetzung für eine Betrauung mit der Durchführung von Aufgaben der Sozialhilfe.

- 15 Persönlich geeignet** ist ein Mitarbeiter, der die Charaktereigenschaften mitbringt, die für eine Durchführung der Aufgaben des SGB XII notwendig erscheinen. Eine Charaktereigenschaft in diesem Sinne ist sicherlich die notwendige menschliche Reife, um sich mit den Leistungsempfängern des SGB XII und deren Problemen konstruktiv auseinandersetzen zu können. Wesentlich sind auch die soziale Einstellung, das Einfühlungsvermögen, die Toleranz, die Hilfsbereitschaft, das persönliche Engagement, die geistige Beweglichkeit, die emotionale und psychische Belastbarkeit, die soziale Intelligenz und das Verantwortungsbewusstsein einer Person. In der Praxis wird es kaum möglich sein, Personen mit einer vollen Ausprägung all dieser Eigenschaften zu finden. Welche Eigenschaften letztlich gegeben sein müssen, damit eine Person als persönlich geeignet im Sinne des § 6 SGB XII erscheint, hängt letztlich maßgeblich von der konkret auszuübenden Tätigkeit ab. So muss der Leiter einer Einrichtung etwa unter anderem die Gewähr dafür bieten, dass er sich um die persönlichen Interessen der ihm anvertrauten Personen hinreichend kümmert und ihm ein geordneter Kontakt mit den Sozial- und Justizbehörden zugetraut werden kann. Absehbar sind in diesem Zusammenhang Konflikte mit den Effizienzzielen von Steuerungsmodellen der Sozialverwaltung.⁶
- 16 Ein Indiz für die Ungeeignetheit einer Person** ist häufig eine einschlägige Vorstrafe (zum Beispiel wegen Untreue – § 266 StGB, wegen Aussagedelikten – §§ 153 ff. StGB oder nach dem BtMG). Geprüft werden sollte in diesen Fällen allerdings, ob die Indizwirkung noch fortbesteht. In Einzelfällen kann eine einschlägig strafrechtlich vorbelastete Person nämlich möglicherweise gerade besondere Empathie für die zu Betreuenden aufbringen (z.B. früherer Drogenabhängiger). Ungeeignet können Personen auch sein, die sich durch ein bisheriges Verhalten disqualifiziert haben, weil sie sich beispielsweise pauschal abfällig über die Leistungsempfänger des SGB XII geäußert haben.
- 17** Daneben zeichnen sich Fachkräfte im Sinne des § 6 SGB XII durch ihre **fachliche Eignung** aus. Diese haben sie entweder **auf Grund einer ihren Aufgaben entsprechenden Ausbildung** oder durch **vergleichbare Erfahrungen erworben**. Im Gegensatz zur persönlichen Eignung muss die fachliche Eignung nur **im Regelfall** bestehen. Das bedeutet, dass bei personellen Engpässen (zum Beispiel in Urlaubszeiten oder bei Krankheit) ausnahmsweise auch nicht speziell ausgebildetes oder fachfremdes Personal mit der Durchführung der Aufgaben der Sozialhilfe betraut werden kann. Bewerben sich auf eine konkret zu besetzende Stelle Personen, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen und andere Personen, bedarf die Einstellung von Letzteren einer besonderen Begründung.
- 18** 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“). In Betracht kommen Absolventen sowohl von Fachschulen und Fachhochschulen als auch von Universitäten. Denkbar ist in der Sozialverwaltung unter anderem die Beschäftigung von Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Erziehern, Psychologen, Volks- und Betriebswirten, Juristen sowie Medizinern.

⁶ Vgl. *Schoenfeld* in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 2. Aufl. 2008, § 6 Rn. 8.

- 19** Für die Erledigung von Beratungs- und Betreuungsaufgaben (vgl. §§ 10 Abs. 2, 11 SGB XII) liegt es nahe, Sozialarbeiter und Sozialpädagogen einzustellen. Die Aktivierung der Selbsthilfekräfte eines Leistungsberechtigten (vgl. § 11 Abs. 2 f. SGB XII) setzt letztlich fachliches Wissen über die Hintergründe einer Notlage, deren Ursachen sowie mögliche Hilfestellungen und deren Abwicklung voraus, die regelmäßig in den genannten Studiengängen an Fachhochschulen vermittelt werden.
- 20** Als fachlich geeignet sieht das Gesetz neben Personen mit einer einschlägigen Ausbildung **alternativ Personen mit vergleichbaren Erfahrungen** an. Damit trägt das Gesetz verschiedenen Lebens- und Ausbildungsläufen Rechnung. Vergleichbare Erfahrungen können einerseits als Arbeitnehmer in der Sozialverwaltung (zum Beispiel der Arbeitsförderung, in der Pflege, der Rehabilitation oder der Jugendhilfe) gesammelt worden sein. Denkbar ist es jedoch auch, dass jemand als ehemals Betroffener besonders wertvolle Erfahrungen gesammelt hat. Maßgeblich ist nur, dass derjenige durch die vergleichbaren Erfahrungen fachliches Wissen erhalten hat, das im Hinblick auf die konkret auszuübende Tätigkeit dem einer Ausbildung entspricht. Nicht ausreichen wird es in der Regel, wenn jemand (nur) über einen längeren Zeitraum ehrenamtlich tätig gewesen ist. Dies würde dem Sinn und Zweck der Regelung zuwiderlaufen, der darauf gerichtet ist, der Gefahr einer unprofessionellen Wohltätigkeit zu begegnen (vgl. dazu Rn. 2).

2. Fortbildung der Fachkräfte (Absatz 2)

- 21** Die Verpflichtung, das Fachpersonal angemessen fortzubilden, stellt ebenfalls lediglich einen **Programmsatz** dar, der sich an die Träger der Sozialhilfe und von diesen in die Durchführung der Aufgaben eingebundene Stellen gleichermaßen richtet (vgl. Rn. 8 f.). Eine konkrete Fortbildung kann von den Mitarbeitern nicht eingefordert werden. Die hier normierte Fortbildungsverpflichtung ist die logische Konsequenz der in Absatz 1 festgeschriebenen fachlichen Qualitätsstandards der Sozialverwaltung. Hierdurch soll die Qualifikation der Mitarbeiter nicht nur erhalten, sondern auch verbessert werden.
- 22** Als **Fortbildung** gelten alle Bildungsangebote, die nicht im Zusammenhang mit einer eigenständigen Ausbildung oder einer staatlich anerkannten Zusatzausbildung stehen.⁷
- 23** Für die **Art** und den **Umfang der Fortbildungspflicht** gibt die Regelung 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 und darauf angelegt sein, insbesondere 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.
- 24** Auch zur **Form** der vom Träger der Sozialhilfe zur Verfügung zu stellenden **Fortbildungsmaßnahmen** macht das Gesetz keine Angaben. Möglich ist es daher, eigene Fortbildungen anzubieten, Angebote anderer Verwaltungsträger aufzugreifen oder Veranstaltungen Dritter einzukaufen.
- 25** 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.

⁷ Vgl. *Schoenfeld* in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 2. Aufl. 2008, Rn. 12; ähnlich *Nonninger* in: LPK-SGB VIII, 3. Aufl. 2006, § 72 Rn. 26.

IV. Rechtsfolgen

- 26** Die Befolgung der durch § 6 SGB XII formulierten qualitativen Standards ist wünschenswert und wirkt sich bei der Personalauswahl als Zielvorgabe auf die Ermessensausübung aus. Ihre Nichtbefolgung scheint insbesondere bei der Beschäftigung von völlig ungeeigneten Personen geeignet, Amtshaftungsansprüche auszulösen.