

## **Stellungnahme der DGCC/Fachgruppe Arbeitsmarktintegration zur Einführung einer ganzheitlichen Betreuung (§ 16k SGB II) durch das Bürgergeld-Gesetz**

### Grundsätzliche Anmerkungen

- Mit dem Bürgergeld-Gesetz wird eine neue Leistung zur ganzheitlichen Betreuung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eingeführt (§ 16k SGB II; Deutscher Bundestag, 2022a). Die DGCC und die für diese Stellungnahme federführende DGCC-Fachgruppe Arbeitsmarktintegration begrüßen diese Erweiterung des Förderns im SGB II ausdrücklich. Darin drückt sich eine weitere Stärkung ganzheitlicher Ansätze in der Integrationsarbeit im SGB II aus. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Lebensumstände die Teilhabe von Leistungsberechtigten zu ermöglichen und deren Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen.
- Das in der Mehrzahl der Jobcenter etablierte Fallmanagement und das neue Instrument der ganzheitlichen Betreuung (in der Gesetzesbegründung und Praxis zumeist als „Coaching“ bezeichnet) können sich hierbei gut ergänzen. Eine große Anzahl von Jobcentern konnte bereits wertvolle Erfahrungen mit sehr unterschiedlichen Coaching-Ansätzen sammeln. Für die Zukunft gilt es, die Strukturen weiter auszubauen und zu festigen – organisatorisch wie fachlich.
- Gleichzeitig entsteht mit der Einführung einer eigenständigen Leistung zur ganzheitlichen Betreuung ein Klärungsbedarf im Hinblick auf bereits bestehende und etablierte Konzepte, insbesondere im Hinblick auf das beschäftigungsorientierte Fallmanagement. Zu vermeiden ist, dass es zu einer begrifflichen Vermengung der verschiedenen Ansätze und Leistungen kommt und deren eigenständige Beiträge bei der Unterstützung von Menschen in komplexen Lebenslagen nicht ausreichend erkannt und gewürdigt werden. Aktuell ist in der Gesetzesbegründung eine fehlende Bezugnahme auf die bereits bestehenden ganzheitlichen Unterstützungsansätze festzustellen.
- Mit dem Bürgergeld-Gesetz hätte die Gelegenheit bestanden, auch das beschäftigungsorientierte Fallmanagement gesetzlich auszugestalten und damit einen Leitgedanken der Reform konsequent fortzuschreiben: die Stärkung ganzheitlicher Ansätze. Das ist nicht geschehen. Für das Jahr 2024 ist eine Weiterentwicklung des Bürgergeld-Gesetzes geplant, auch mit Blick auf die Evaluationsergebnisse zu § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt). Die DGCC/Fachgruppe Arbeitsmarktintegration wird sich dafür einsetzen, in

Deutsche Gesellschaft  
für Care und Case Management (DGCC)  
c/o FH Münster / SW  
Friesenring 32  
48147 Münster  
Tel. 01522 8682280

Sprechzeiten: Mo, Mi, Fr  
Mo 16:30 – 19:30 Uhr  
Mi und Fr 16:00 – 19:00 Uhr

E-Mail: [info@dgcc.de](mailto:info@dgcc.de) [www.dgcc.de](http://www.dgcc.de)

Sparkasse Rheinessen  
IBAN: DE03 5535 0010 0200 0105 85  
SWIFT-BIC: MALADE51WOR

diesem Zusammenhang auch das beschäftigungsorientierte Fallmanagement als eigenständigen Leistungskomplex im SGB II einzuführen.

- Für eine nachhaltige Umsetzung ganzheitlicher Ansätze im SGB II ist eine Erweiterung der Zielindikatoren erforderlich sowie eine bessere Abbildung integrationsvorbereitender Aktivitäten, in die auch Aspekte sozialer Teilhabe und der Aufbau von Netzwerkstrukturen mit relevanten Kooperationspartnern einbezogen werden. Auf diese Weise können stärkere Anreize für den Ausbau ganzheitlicher Ansätze geschaffen werden. Die DGCC/Fachgruppe Arbeitsmarktintegration stellt hierzu ihre Expertise bereit bzw. wird sie aktiv in die laufenden Diskussionsprozesse einbringen.

Anforderungen an ein qualitativ hochwertiges Coaching nach § 16k SGB II

Jobcenter müssen im Rahmen ihrer Arbeitsmarktprogramme entscheiden, wie sie das Instrument der ganzheitlichen Betreuung in das bestehende Leistungsspektrum integrieren und umsetzen (z.B. in Eigenregie oder durch Beauftragung Dritter), qualitativ absichern und steuern. Die Einführung und Umsetzung von § 16k SGB II in den Jobcentern sollte daher auf Grundlage klarer Leitlinien und Konzepte gut vorbereitet erfolgen.

- Ähnlich wie das Fallmanagement sollte das Coaching-Angebot für die Nutzenden ein freiwilliges Angebot darstellen. Bei Einschaltung von Dritten sollte darüber hinaus die Möglichkeit einer freien Wahl eines Coachinganbieters bestehen (z.B. über einen Gutschein analog § 45 SGB III). Im parlamentarischen Verfahren wurde dieser Forderung inzwischen Rechnung getragen (Deutscher Bundestag, 2022b).
- Coaching ist ein aufwendiges und kostenintensives Instrument. Daher ist sicherzustellen, dieses Angebot den Menschen zu ermöglichen, die es benötigen und schätzen. Dazu gehören eine professionelle und individuelle Bedarfsfeststellung sowie eine leistungssteuernde Überwachung des Coaching-Prozesses durch die zuständigen Fachkräfte im Jobcenter. Konzeptionell und personell ist hierfür das beschäftigungsorientierte Fallmanagement in den Jobcentern besonders prädestiniert.
- Der Coaching-Auftrag nach § 16k SGB II ist anspruchsvoll und erfordert gut qualifiziertes und erfahrenes Personal. Im Gesetzentwurf finden sich diesbezüglich allerdings keine Vorgaben. Die Qualität des Coachings sollte daher durch Bereitstellung eines Qualifizierungskonzeptes (ggf. Zertifikats-Ausbildung vergleichbar zum Case Management) sichergestellt werden. Auch die Etablierung eines eigenständigen Tätigkeits- und Kompetenzprofils für die mit Coachingaufgaben beauftragten Fachkräfte im Jobcenter erscheint sinnvoll, ebenso eine entsprechende Tarifierung.
- Organisatorisch ist sicherzustellen, dass das Coaching bedarfsgerecht agieren kann und nicht durch starre Vorgaben bezüglich Kontaktdichte, Betreuungsdauer oder inhaltlicher Ausgestaltung eingeschränkt wird. Art und Umfang des Coachings müssen sich an den individuellen Bedingungen des Einzelfalls ausrichten, um die angestrebten Ziele wie den Aufbau von Beschäftigungsfähigkeit und die Stärkung von Selbstwirksamkeit auch erreichen zu können. Mit Bezug auf das beschäftigungsorientierte

Fallmanagement lässt sich feststellen, dass in vielen Jobcentern die erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen worden sind, um eine am Einzelfall orientierte Arbeit zu ermöglichen (vgl. Rübner, 2020).

- Das Coaching nach § 16k SGB II stellt eine besonders intensive Begleitung und Unterstützung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dar. Dies ist durch eine entsprechende Dimensionierung der Betreuungsrelationen sicherzustellen, die nach aktuellen Praxiserfahrungen deutlich unter 1:75 liegen sollte. Weiterhin ist auf eine möglichst kontinuierliche Begleitung (continuum of care) sowie eine adäquate Nachbetreuung, z.B. nach einer Arbeitsaufnahme, zu achten.
- Eine Vielzahl der Coachingaktivitäten findet außerhalb des Jobcenters statt. Das kann Risiken bezüglich der Sicherheit für die Fachkräfte mit sich bringen. Alle Beteiligten müssen entsprechende fallübergreifende und fallspezifische Vorkehrungen dafür treffen, mögliche Gefahren aktiv auszuschließen (z.B. im Vorfeld eines Hausbesuchs).

Zum Verhältnis von beschäftigungsorientiertem Fallmanagement und Coaching nach § 16k SGB II

Um den jeweils spezifischen Leistungsbeitrag des Fallmanagements und Coachings in den Jobcentern qualitativ sicherzustellen, sind aktualisierte Fachkonzepte erforderlich. Zu klären und organisatorisch zu verankern ist dabei auch das Verhältnis des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zur neuen Leistung des § 16k SGB II.

- Sowohl das Fallmanagement als auch das Coaching nach § 16k SGB II setzen auf eine intensive persönliche Beziehung zur Person mit Unterstützungsbedarf. In beiden Fällen werden ganzheitlich ausgerichtete Unterstützungsleistungen mit dem Ziel der schrittweisen Heranführung an den Arbeitsmarkt und der Förderung sozialer Teilhabe erbracht.
- In Abgrenzung zum Coaching wird im Fallmanagement die Fachleistung auf Grundlage zentraler Inhaltsbereiche erbracht: Dazu gehören die Erstellung einer umfassenden Bedarfsermittlung zusammen mit der Person mit Unterstützungsbedarf, die Entwicklung einer Gesamtplanung, die Ausgestaltung von Vernetzungsaktivitäten und die leistungssteuernde Überwachung und Bewertung des gesamten Prozesses. Der Blick des Fallmanagements ist zudem auf das (Versorgungs-)System bzw. die Netzwerkebene gerichtet, um die Bündelung bisher unkoordinierter Unterstützungsmöglichkeiten bezogen auf den personenbezogenen Bedarf zu koordinieren (Stellungnahme DGCC, 2020, S. 154). Die erforderlichen Leistungen werden in der Regel nicht durch das Fallmanagement selbst erbracht. Darüber hinaus beinhaltet das Fallmanagement auch ein einzelfallübergreifendes Netzwerkmanagement.
- Wird der Bedarf für ein Coaching im Sinne einer engeren Begleitung und Unterstützung erkannt und vereinbart, hat das Fallmanagement den weiteren Unterstützungsprozess im Rahmen seiner Fallverantwortung einzuschätzen, zu prüfen und bei Bedarf aktiv zu korrigieren. Die

Fallverantwortung, Koordinierungsfunktion und das Monitoring verbleiben insofern im Fallmanagement.

- Bei Übernahme von Coachingfunktionen im Fallmanagement sind Transparenz und Rollenklarheit zu berücksichtigen: „Wichtig ist, dass die Fachkraft in der Lage ist, die unterschiedlichen Funktionen wahrzunehmen und tatsächlich die jeweiligen Spezifika zu beachten“ (Stellungnahme DGCC, 2020, S. 154).
- Bei regelmäßiger Übernahme eines Coachings nach § 16k SGB II durch das Fallmanagement kann durch ergänzende Module im Rahmen der Weiterbildung zur zertifizierten Case Managerin bzw. zum zertifizierten Case Manager (DGCC) die Qualität sichergestellt werden.

Quellen:

Deutscher Bundestag (2022a). Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz). Drucksache 20/3873 vom 10.10.2022.

Deutscher Bundestag (2022b). Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Drucksache 20/4360 vom 9.11.2022.

DGCC (2020). Coaching sollte in ein Case Management eingebettet sein! Stellungnahme der DGCC zur Empfehlung des Deutschen Vereins zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II. Case Management, 17(3), 153-154.

Rübner, M. (2020). Bundesweite Felderkundung zur Implementation von Case Management in der Beschäftigungsförderung. Teil 2: Umsetzung und Verbesserungspotentiale in den Jobcentern. Case Management, 17(4), 207-214.