

## **Handlungsfelder und Anpassungsbedarfe der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung im Teilhabechancengesetz**

*Frank Bauer\**, *Jenny Bennett\*\**, *Philipp Fuchs\*\*\** und *Jan F. C. Gellermann\*\*\*\**

### **Zusammenfassung**

Der Aufsatz untersucht die Umsetzungspraxis der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (gbB) im Rahmen der Förderung nach dem Teilhabechancengesetz (THCG). Ausgehend von einer Rekonstruktion der Logik der gbB im Rahmen der Gesetzgebung wird die tatsächliche Umsetzungspraxis anhand einer qualitativen Studie an zehn Standorten beleuchtet. Auf dieser Grundlage wird hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen an die gbB analytisch zwischen vier Handlungsfeldern unterschieden: Betrieb, Initiierung längerfristiger Entwicklungsprozesse, Notfall- und Krisenintervention sowie Lotse im Wohlfahrtsstaat. Damit die gbB diesen Anforderungen gerecht werden kann, wird empfohlen, einerseits die Fach- und Basiskompetenzen der Umsetzenden sicherzustellen und die Kontinuität in der Betreuung zu erhöhen, sowie andererseits den Zugang der gbB zu den Geförderten im Betrieb zu verbessern.

### **Abstract: Fields of Action and Needs for Adaptation of the Holistic Employment Support Under the Participation Opportunities Act**

The paper examines the implementation of the holistic employment support (gbB) within the framework of employment promotion under the Participation Opportunities Act (THCG). Based on a reconstruction of the logic of the gbB within the framework of the legislation, the actual implementation practice is examined by means of a qualitative study conducted at ten locations. On this ba-

---

\* *Bauer*, Dr. Frank, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB NRW), Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf, Frank.Bauer6@iab.de.

\*\* *Bennett*, Dr. Jenny, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Weinsbergstr. 190, 50825 Köln, bennett@isg-institut.de.

\*\*\* *Fuchs*, Dr. Philipp, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Weinsbergstr. 190, 50825 Köln, fuchs@isg-institut.de.

\*\*\*\* *Gellermann*, Dr. Jan F. C., Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB NRW), Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf, Jan.Gellermann@iab.de.

sis, an analytical distinction is made between four fields of action with regard to the substantive requirements for the gbB: companies, initiation of long-term development processes, emergency and crisis intervention, and guide in the welfare state. In order for the gbB to be able to meet these requirements, it is recommended on the one hand to ensure the professional and basic competences of the implementers and increase the continuity of support, and on the other hand to improve the access of the gbB to the supported persons in the companies.

JEL-Klassifizierung: D61

## 1. Einleitung

Zum Januar 2019 wurden mit dem „Teilhabechancengesetz“ (THCG) die Regelinstrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e SGB II) sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) eingeführt. Die beiden Förderinstrumente fokussieren langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte, die auch bei guter Arbeitsmarktlage nur geringe Aussichten auf eine ungeforderte Beschäftigung und damit auf ein Leben jenseits staatlicher Transferzahlungen haben. Die Zielgruppe besteht aus Personen, die über Jahre hinweg faktisch nicht erwerbstätig waren und folglich von den materiellen wie sozialen Einschränkungen betroffen sein dürften, die mit sehr langer Arbeitslosigkeit häufig verbunden sind (etwa *Christoph/Lietzmann* 2013; *Gundert/Hohendanner* 2014). Diesem Personenkreis soll die Beteiligung am Erwerbsleben ermöglicht werden. Dabei kommt eine Novität in den Regelinstrumenten des SGB II zur Anwendung, die oft als „Coaching“ bezeichnete „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ (gbB) von ehemals langzeitarbeitslosen geförderten Beschäftigten – eine personenbezogene Unterstützungsdienstleistung, welche die Jobcenter oder von ihnen beauftragte Dienstleister zu erbringen haben. Durch die geförderte Beschäftigung und ihre Stabilisierung durch begleitende ganzheitliche Betreuung sowie eine gezielte Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten sollen deren Chancen auf eine ungeforderte Beschäftigung erhöht werden. Im Vordergrund stehen dabei die Verbesserung der Teilhabechancen und der Beschäftigungsfähigkeit (*Bauer/Fuchs* 2019; *Knuth* 2018; *Kupka et al.* 2018), wenngleich auch das Ziel einer Integration in ungeforderte Beschäftigung nicht aufgeben wird.

Vor diesem Hintergrund befasst sich der folgende Beitrag mit dem neuen Instrument der „ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung“. Grundlage des vorliegenden Beitrags sind Ergebnisse von qualitativ-explorativen Fallstudien zu der praktischen Umsetzung der gbB, die von den Autor:innen im Rahmen der Evaluation des THCG durchgeführt wurden. Neben vielen ermutigenden Befunden ist ein Ergebnis der Evaluation, dass in der praktischen Um-

setzung der gbB teils erhebliche Defizite bestehen. Diese lassen sich vor allem durch einen Mangel an Fachlichkeit des eingesetzten Personals aber auch durch ein fehlendes individuelles und organisationales Verständnis von der Komplexität dieser neuen Betreuungsdienstleitung im SGB II und deren Handlungsfelder erklären. Diese zu explizieren ist Ziel des vorliegenden Beitrages.

Den Beitrag einleitend wird kurz der gesetzliche Auftrag der gbB gemäß Teilhabechancengesetz erläutert (2). Im Anschluss wird das Untersuchungsdesign der Fallstudien skizziert (3), dann werden anhand von Fallbeispielen die Handlungsfelder der gbB dargelegt (4). Schließlich werden aus dem daraus resultierenden Handlungs- und Anforderungsprofil konkrete Überarbeitungsvorschläge abgeleitet (5), die dazu beitragen sollen, die Qualität der Dienstleistung zu erhöhen und sie stärker an den tatsächlichen Anforderungen der Praxis auszurichten (hierzu auch *Bauer et al. 2022*).

## **2. Die ganzheitliche Beschäftigungsbegleitende Betreuung gemäß Teilhabechancengesetz**

Das THCG konstruiert mit dem Lohnkostenzuschuss und der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung einen doppelten Wirkungshebel (*Bauer 2021; Bauer et al. 2022*). Einerseits ermöglicht der Lohnkostenzuschuss eine betriebliche Integration der Geförderten durch Erwerbsarbeit. In deren Rahmen sollen soziale Teilhabeerfahrungen gemacht werden. Andererseits geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Zielgruppe fundamentale Mängel an Beschäftigungsfähigkeit aufweist. Diese Mängel gefährden – so der Gedanke – zunächst die betriebliche Integration. Dies soll die gbB auffangen und zur Beschäftigungsstabilisierung beitragen. Nur wenn die geförderte Beschäftigung dauerhaft stabil ist, kann sie die gewünschten Effekte, neben den sozialen Partizipationserfahrungen auch Qualifikationsfortschritte und eine Zunahme der Beschäftigungsfähigkeit, erreichen. Darüber hinaus soll sie durch intensive Betreuung über eine lange Zeit die Beschäftigungsfähigkeit so aufbauen, dass langfristig eine erfolgreiche Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt wieder möglich ist, die zuvor eben wegen der fehlenden Beschäftigungsfähigkeit nicht gelingen konnte. Diese Aufgabenstellung wird bereits im Gesetzentwurf dargestellt (Deutscher Bundestag 2018, S. 1): Um sehr lange Arbeitslosen eine Teilhabechance zu bieten, sei es nötig, deren „Beschäftigungsfähigkeit“ zu erhöhen. Zu diesem Zweck werden „intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung als Mittel gesehen (ebd.). Auch in der Gesetzesbegründung wird dieser Zusammenhang betont (ebd. S. 10 ff.). Hieraus ergibt sich, dass die gbB, neben Unterstützungsleistungen, die Expert:innen für Klient:innen stellvertretend erbringen können, ebenso die Aufgabe enthält, zusammen mit den Klient:innen Entwicklungs-, Veränderungs- und Bildungsprozesse anzustoßen und zu begleiten. Auf diese Weise sollen die personalen Voraussetzungen für

die Aufnahme einer Erwerbsarbeit geschaffen werden. Der Begriff der „Ganzheitlichkeit“ verweist dabei darauf, dass die Problemlagen der Klient:innen vielfach diffus sind und die Betreuung eine gewisse Allzuständigkeit hat. Das macht es für das eingesetzte Personal erforderlich, jeden vorliegenden Betreuungsfall methodisch kontrolliert zu erschließen und zu verstehen, sich praktisch auf die Eigenlogik der Geförderten und deren soziales System einzulassen und davon ausgehend die Hilfeplanung, -durchführung und –reflexion einzelfallspezifisch anzulegen. Dass in der Gesetzesbegründung zusätzlich auch Interventionskompetenz in akuten Notsituationen gefordert wird (ebd. S. 16), macht klar, dass weitgehende fachliche Fähigkeiten, methodische Zugangsweisen und verwissenschaftlichte Verarbeitungsweisen vorausgesetzt werden. Es handelt sich damit grundsätzlich um ein Feld für professionelle Helfer:innen, die an einer Hochschule sowie durch postgraduierte Ausbildungen das Helfen gelernt haben. Um so überraschender ist es, dass das Gesetz keine diesbezügliche Qualifikation für Personen vorsieht, die die gbB erbringen. Lediglich wird notiert, dass „die Betreuungspersonen über einen Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder einen anderen mindestens dem Niveau 6 des deutschen Qualifikationsrahmens zugeordneten formalen Abschluss verfügen und mindestens zwei Jahre beruflich tätig gewesen sein sollten. Vorteilhaft sind einschlägige berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit arbeitslosen Menschen“ (Deutscher Bundestag 2018, S. 16). Diese qualifikatorischen Anforderungen gelten gleichermaßen für Betreuungskräfte, die organisatorisch im Jobcenter angesiedelt sind, und solche, die die Betreuung im Auftrag eines Jobcenters als Angestellte eines Trägers übernehmen.

### 3. Empirische Basis, Sample, Methode

Die im Folgenden dargestellten Forschungsergebnisse entstammen dem Evaluationsmodul des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Teilhabechancengesetz, das die Prozesse der betrieblichen Integration der gefördert Beschäftigten und der gbB untersucht (Bauer et al. 2021). Dieses Modul ist methodisch als ein qualitativ-rekonstruktives Längsschnittprojekt angelegt, das an 10 Standorten „Betriebe mit Geförderten und deren Betreuerinnen und Betreuern“ (ebd. S. 81) untersucht. Dabei werden real existierende triadische Konstellationen von jeweils einer geförderten Person, deren Betreuer:innen und einem/einer betrieblichen vorgesetzten Person (z. B. Vorarbeiter:in oder Arbeitgeber:in) als Einheit in den Blick genommen. Mit allen Beteiligten wurden über die Projektlaufzeit z. T. mehrere Einzelinterviews geführt. Die Interviews waren leitfragengestützt und adressierten u. a. die Beschäftigung, deren Zustandekommen und Fortgang, den betrieblichen Alltag der Geförderten und dessen Bewältigung, die persönliche Lebenssituation der Geförderten sowie die praktische Umsetzung der gbB. Die Interviews mit den gefördert Beschäftigten beinhalten

zudem immer einen narrativ-biografischen Teil, zu dem situativ Rückfragen gestellt werden.

Für die Auswahl der Untersuchungsstandorte wurde ein vierstufiges Selektionsmodell entwickelt, das die Dimensionen der Siedlungsdichte, der regionalen Wirtschaftsstruktur, der Governance der gbB auf Jobcenterebene und Merkmale der geförderten Betriebe berücksichtigt (ebd. S. 79–88). Mittlerweile wurden 30 Fallkonstellationen ausgewertet, davon entfallen gegenwärtig rund die Hälfte auf den Längsschnitt, so dass auch Erkenntnisse in die Evaluation einbezogen werden konnten, die über ein „Blitzlicht“ hinaus gehen und individuelle Entwicklungen betreffen. Die Auswertung erfolgte teils qualitativ-deskriptiv, teils rekonstruktiv nach dem Methodenmodell der Objektiven Hermeneutik (*Oevermann* 1996, 2000; *Wernet* 2009), sodass dem Material auch Motive und Sinnstrukturen entnommen werden konnten, die von den Befragten nicht direkt artikuliert wurden (*Gellermann* 2018, S. 74).

#### 4. Handlungsfelder der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung

Das Ziel der folgenden Darstellung besteht einerseits in einer Skizzierung des vielfältigen Betreuungsbedarfs, den die geförderten Beschäftigten haben können (vgl. dazu auch *Bauer et al.* 2022), andererseits soll verdeutlicht werden, welche Handlungsfelder sich daraus für die praktische Umsetzung der gbB ergeben. Vor allem aber wird deutlich gemacht, wie komplex und anspruchsvoll die Betreuungspraxis ist und wie heterogen und umfangreich die fachlichen Anforderungen an die Betreuer:innen sind.

Zunächst soll gezeigt werden, dass für die gbB die Schaffung und Nutzung von Zugängen zu den Beschäftigungsbetrieben (Handlungsfeld 1) ihrer Klient:innen von größter Bedeutung ist. Das ist insofern relevant, als dieses Merkmal eine Neuerung für helfende Dienstleistungen darstellt, die mit der Einführung des THCG verbunden ist. Weiterhin besteht ein großer Teil der Betreuung auch in der gemeinsamen Arbeit von Klient:innen und Fachkräften an Problemen in einem längerfristigen Veränderungsprozess (Handlungsfeld 2). Allerdings umfassen die Unterstützungsprozesse bisweilen auch Formen von Krisen- oder Notfallinterventionen unter akutem Handlungsdruck (Handlungsfeld 3), auf die Betreuer:innen vorbereitet sein müssen. Schließlich sind Unterstützungsleistungen, die man als „Lotsen im Netz wohlfahrtstaatlicher Hilfen“ (Handlungsfeld 4) bezeichnen kann, anzuführen, im Sinne einer „Lot-senarbeit“, die häufig stellvertretend für die Klient:innen von den Fachkräften (im Sinn der der „Arbeit für“ nach *Heiner* (2012)) durchgeführt werden kann.

Die im weiteren Verlauf entwickelten Handlungsfelder betreffen alle Betreuungskräfte, ungeachtet ihrer Organisationszugehörigkeit. Systematische Unter-

schiede in der Art und Weise der Aufgabenbewältigung als Betreuungskräfte, die strukturell mit der Ansiedlung der Betreuung im Jobcenter oder bei einem Dritten zusammenhängen, konnten wir anhand unseres Samples nicht identifizieren.

### **Handlungsfeld 1: Der Betrieb**

Im Kontext arbeitsmarktpolitischer Förderungen ist der Betrieb als Handlungsfeld unterstützender und beschäftigungsbegleitender Maßnahmen für ehemals langzeitarbeitslose Beschäftigte ein weitgehendes Novum. Entscheidend für die Bewältigung der damit verbundenen Anforderungen ist die Identifizierung von unmittelbar beschäftigungsbezogenen Problemen, die ihren Ursprung in der Beschäftigung selbst, dem sozialen Kontext des Betriebs oder auch in der Person der Geförderten haben können. Nur auf diese Weise können Überforderungen vermieden und Entwicklungen und Qualifizierungen unterstützt werden. Dieser Aufgabe korrespondiert die gesetzliche Anforderung an die gbB hinsichtlich der Vermittlung von Anforderungen des Arbeitsalltags, des Umgangs mit Kolleg:innen oder der Förderung von arbeitsweltbezogener Selbstorganisation. In der Praxis finden diese Bestimmungen wiederum ihre Entsprechung in den Herausforderungen der Geförderten, sich an die Anforderungen regelmäßiger betrieblicher Arbeit zu gewöhnen, samt der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und der Akzeptanz von betrieblichen Hierarchien und Anweisungen sowie den an sie gestellten leistungsbezogenen Erwartungen.

An den im Folgenden geschilderten Konstellationen lässt sich ablesen, wie sich ein solcher Hilfebedarf konkret darstellt. Zugleich wird daran ersichtlich, dass ein Betriebszugang für die gbB unersetzlich ist, um von dortigen Problemen wie auch von Fortbeschäftigungsmöglichkeiten Kenntnis zu erlangen.

Zu nennen wäre hier der Fall eines 60-jährigen Geförderten in einem mittelständischen Industriebetrieb, der dort einfache Montage- und Verpackungsarbeiten verrichten soll. Der Geförderte blickt auf eine perforierte Erwerbsbiografie zurück, in der sich über Jahrzehnte Phasen von Arbeitslosigkeit, 1-€-Jobs und geringqualifizierter Tätigkeit in der Industrie und im Straßen- und Landschaftsbau abwechselten. Aus Sicht des Arbeitgebers bestehen durchaus Schwierigkeiten im Bereich des Sozialverhaltens und der Arbeitsleistung des Geförderten. Insbesondere dessen aufbrausende Art und seine hohe Fehlerquote bei gleichzeitiger geringer Fehlereinsicht würden zusätzlichen Führungs- und Kontrollaufwand verursachen. Die Arbeitsleistung des Geförderten sei auch auf lange Sicht noch deutlich zu niedrig für eine ungeforderte Beschäftigung, zudem komme es nach Konflikten im Betrieb immer wieder zu Fehltagen. Von der gbB erwartet der Arbeitgeber nicht viel, er sieht wenig Entwicklungspotenzial beim Geförderten und regele außerdem betriebliche Angelegenheiten lieber selbst.

Die weitere Untersuchung der triadischen Konstellation zeigt, dass der Geförderte einen Betriebszugang der gbB ablehnt. Nach einem Wechsel des gbB-Personals teilte er seiner neuen Betreuerin sogar mit, es gebe keinerlei betriebliche Probleme, daher wünsche er keine Betriebsbesuche. Allerdings habe er bei der Erledigung seines Schriftverkehrs Unterstützungsbedarf, der sich später als manifester Analphabetismus entpuppt. Die gbB hinterfragt die betriebliche Situation nicht, sondern ist froh, den Analphabetismus zu erkennen und hilfreich zu sein, indem sie sich mit dem Geförderten in dessen Freizeit trifft und ihm fortan Briefe vorliest und seine Korrespondenz erledigt. Den Betrieb sucht sie bis zum Ende ihres Engagements nicht auf. Dafür habe sie, so die Betreuerin, bei 80 Fällen pro Vollzeitstelle keine Kapazitäten. In dieser Konstellation zeigt sich die gbB als ein für alle Seiten passables Arrangement, das angesichts der vielfältigen betrieblichen und außerbetrieblichen Problemlagen allerdings wichtige Handlungsfelder gänzlich übersieht bzw. ausklammert und somit wichtige Chancen der Unterstützung nicht nutzt.

In einem weiteren Fall ist der Geförderte bei einem Verein beschäftigt, der Fachwerkhäuser renoviert, die im Anschluss für gemeinnützige Zwecke genutzt werden. Der Verein arbeitet abgesehen von einem Anleiter praktisch nur mit ALG-II-Beziehenden, vorwiegend 1-Euro-Jobbern, aber auch § 16i-Fällen. Hier hat der Geförderte einen „Bewährungsaufstieg“ aus einer Arbeitsgelegenheit heraus vollzogen und soll nun als § 16i-Geförderter in Vollzeit mehr Verantwortung für die Baustelle übernehmen, etwa durch die Koordination des Materialeinkaufs und das Einholen von Angeboten. Dies gelingt ihm allerdings aus Sicht des Arbeitgebers nicht in gewünschter Weise, wenngleich der Arbeitgeber durchaus das Potenzial für eine solche Entwicklung sieht. Zur Unterstützung der Entwicklung wünscht sich der Arbeitgeber daher eine engere Begleitung durch die gbB, die mit dem Geförderten Strategien erarbeiten soll, damit dieser die zusätzlichen Aufgaben erfolgreich übernehmen kann. Dies wird als Voraussetzung dafür erachtet, ihn über den initialen Zeitraum von zwei Jahren hinaus mittels § 16i zu fördern.

Während in anderen Fällen Arbeitgeber geradezu versuchen, die gbB aus dem Betrieb herauszuhalten, wird hier vielmehr eine aktive Intervention eingefordert, die unmittelbar die tägliche Arbeit innerhalb des gesamten Betriebs betrifft – sowohl in sozialer als auch in fachlicher Hinsicht. In sozialer Hinsicht handelt es sich um eine kleine Gruppe von fünf bis acht geförderten Arbeitskräften, zwischen denen, abgesehen vom Anleiter, bislang kaum Hierarchien bestanden. In diesem Gefüge soll der Geförderte nun eine herausgehobene Rolle einnehmen. Die damit verbundene Autorität gegenüber den bislang gleichgestellten Kolleg:innen geht allerdings zulasten der Vergemeinschaftung, die für den Geförderten sehr bedeutsam ist. In diese Rolle hineinzufinden stellt für ihn eine offensichtliche Herausforderung dar, da er einerseits weiterhin ein enges Verhältnis mit seinen Kolleg:innen pflegen möchte, andererseits sich aber seiner

herausgehobenen Funktion bewusst ist, die hiermit konfligiert. In fachlicher Hinsicht steht die Übernahme von Verantwortung im Vordergrund, da der Geförderte nun nicht mehr kleinschrittige Anweisungen befolgen soll. Die hierfür notwendige Übersicht und Fähigkeit zur Planung bereiten ihm erhebliche Probleme, was sich etwa daran ablesen lässt, dass er den Bedarf an Arbeitsmaterial so unzureichend überblickt, dass er mehrmals am Tag zum Baumarkt fahren muss. Da es innerhalb des Betriebs nicht gelingt, den Geförderten an diese neue Position und Aufgaben heranzuführen, soll die gbB eine Hilfestellung leisten.

Eine gelingende Intervention auf beiden Ebenen setzt hier jedoch die Nähe der gbB zur betrieblichen Praxis voraus. Nur so lässt sich der notwendige Einblick in das betriebliche Sozialgefüge gewinnen, um die Konflikte, die mit der neuen Position des Geförderten einhergehen, zu verstehen und gemeinsam mit dem Geförderten einen produktiven Umgang mit dieser Situation zu finden. Dasselbe gilt für eine Vermittlung der neuen fachlichen Anforderungen, die es erfordern, Strukturen und Hilfestellungen zu erarbeiten, die es dem Geförderten erleichtern, diese besser zu bewältigen. Denkbar ist in diesem Zusammenhang etwa die gemeinsame Erarbeitung von kleinschrittigen Abläufen, die eine Struktur schaffen, Orientierung bieten und vermeiden, dass wichtige Dinge übersehen werden. Diese Skizze verdeutlicht bereits, dass die gbB hier die Nähe zum Betrieb nicht scheuen darf, sondern sich ein umfassendes Bild sowohl von den sozialen Beziehungen im Betrieb als auch den inhaltlichen Anforderungen an den Geförderten verschaffen muss, um erfolgreich zu intervenieren und eventuell auch bei Überforderungen moderierend einzugreifen.

Ein Aspekt, der diese ohnehin schon anspruchsvolle Aufgabe zusätzlich erschwert, ist das unklare betriebliche Mandat der gbB, gerade gegenüber Kolleg:innen und Anleiter:innen, selbst wenn der Arbeitgeber sich eine Intervention wünscht. Die Akzeptanz für Gespräche mit Kolleg:innen oder gar Anpassungen von Abläufen ist im Betrieb insgesamt keineswegs selbstverständlich, auch aufgrund der Position der gbB als „Außenseiterin“ ohne klare Befugnisse jenseits der Unterstützung des Geförderten. Zugleich verweisen diese Herausforderungen auf die weitreichenden Implikationen, wenn eine gbB tatsächlich die Beschäftigung an sich begleiten und sich nicht primär auf die Person konzentrieren soll.

## **Handlungsfeld 2: Initiierung längerfristiger Entwicklungsprozesse**

Ein zweites Handlungsfeld adressiert das soziale Handeln der Geförderten und stellt damit auf meist tieferliegende Probleme im individuellen Verhalten ab als auf primär arbeitsbezogene Anforderungen. Gleichwohl können dysfunktionale soziale Verhaltensweisen die betriebliche Integration erheblich erschweren. Exemplarisch lässt sich in diesem Zusammenhang die Etablierung einer Alltagsstruktur nennen, doch auch kommunikative Herausforderungen spielen



hierfür eine bedeutende Rolle, etwa die Artikulation von Überforderung oder der Umgang mit Kritik und Konflikten. Mit derartigen Aufgaben, die auf persönliche Veränderungsprozesse abstellen, bewegt sich die gbB grundsätzlich in der Nähe zu sozialpädagogischen oder sozialtherapeutischen Anforderungen, womit noch einmal der hohe methodische Anspruch an diese Aufgabe unterstrichen wird.

Ein instruktives Beispiel für derartige Aufgaben findet sich bei einem Geförderten, der mit einem Alter von rund 30 Jahren über keinerlei Berufserfahrung jenseits einer lange zurückliegenden Ausbildung zum Bäcker verfügt. Weiterhin hat sich seine gesamte Sozialisation bis dahin sehr schwierig gestaltet und ist von vielen Verzögerungen und Krisen geprägt: Beginnend mit der frühen Zersplitterung seiner Kernfamilie, einschließlich der Trennung der Eltern und des Aufwachsens des Bruders bei den Großeltern, bis hin zum Suizid seiner ersten Freundin und Phasen des intensiven Drogenkonsums. Der Geförderte ist ausgesprochen vulnerabel und hat keinerlei Zutrauen, weder zu Dritten, noch in sein eigenes Können, so dass er auch im Betrieb als Handwerksshelfer äußerst unbeholfen auftritt und Zweifel an seiner Eignung aufkommen – sowohl bei ihm selbst als auch bei seiner Vorgesetzten. Für die Stabilisierung der Beschäftigung ergeben sich zwei Aufgaben für die zuständige Betreuerin: Auf der einen Seite muss sie die faktisch bestehenden Fortschritte des Geförderten in der Arbeit sichtbar machen und gemeinsam mit ihm reflektieren, damit der Geförderte auch selbst wahrnimmt, dass er eben doch „etwas kann“. Auf der anderen Seite gilt es, seine nach wie vor schwierige persönliche Situation hinsichtlich seiner prekären Wohnsituation und des Konflikts mit seinem Bruder gemeinsam mit ihm anzugehen. Nur eine intensive, parallele Arbeit an diesen beiden Strängen „mit dem Geförderten“ auf der Basis eines Arbeitsbündnisses kann die Voraussetzung dafür schaffen, dass die Förderung stabil bleibt und ggf. in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis überführt wird. Der Bedarf an einer Arbeitskraft, die auch ungefördert in diesem Bereich beschäftigt werden kann, ist aufseiten des Arbeitgebers zumindest potenziell vorhanden. Man sieht hier zudem sehr deutlich, wie verschiedene Aufgabenstränge sich überlappen und voraussetzen. Die Initiierung eines kontinuierlichen persönlichen Entwicklungsprozesses ist die Voraussetzung für eine berufliche Anschlussperspektive, aber diese spielt ebenso eine große Rolle bei der Stabilisierung der persönlichen Verfassung.

Ein weiteres instruktives Beispiel für die Arbeit an dysfunktionalen Verhaltensweisen ist der Fall eines Geförderten in einem kleinen Forstbetrieb, der, wenngleich er in seiner körperlichen und mentalen Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist, seiner Arbeit mit viel Enthusiasmus nachkommt. Seine Arbeitstätigkeit hat für ihn eine stark sinnstiftende Funktion, zudem bildet die betriebliche Gemeinschaft den wesentlichen Teil seiner Sozialkontakte. Das dysfunktionale Verhalten zeigt sich insbesondere an arbeitsfreien Tagen und Wochenenden,

nämlich dann, wenn der Geförderte daran scheitert, sich selbst eine Tagesstruktur und Beschäftigung zu schaffen. Zur Kompensation seiner dann empfundenen Langeweile konsumiert er regelmäßig so übermäßig Alkohol, dass er auch am nächsten Arbeitstag noch alkoholisiert erscheint und im betrieblichen Alltag nicht nur für sich selbst eine Gefahr darstellt. Dem Geförderten ist das Problem durchaus bewusst, allerdings gelingt es ihm aus eigener Kraft nicht, etwas daran zu ändern. In diesem Fall scheint das Trinkverhalten zwar noch unterhalb einer behandlungsbedürftigen Suchtschwelle zu liegen, allerdings wäre hier eine gbB gefordert, um gemeinsam mit dem Geförderten an den Ursachen des missbräuchlichen Alkoholkonsums zu arbeiten. Notwendig wäre hier beispielsweise eine Unterstützung bei der Entwicklung von außerbetrieblichen Tagesstrukturen und alternativen Formen der Freizeitgestaltung, was wiederum mittelfristig auch zu einer Reduktion des Alkoholkonsums des Geförderten beitragen sollte.

Beide Fälle verdeutlichen, dass die Art der mit den Klient:innen zu bearbeitenden Problemlagen Zeit und Kontinuität in der Betreuung bedürfen, um dauerhaft Problemeinsicht zu erzeugen und über Jahre eingespielte dysfunktionale Handlungsroutrinen zu verändern. In den skizzierten Fällen betrifft die mangelnde Kontinuität vor allem die temporale Dimension, da die Betreuung im erstgenannten Fall vonseiten des Jobcenters beendet wurde, obwohl noch Bedarf an Hilfe bestand. Im letztgenannten Fall erfolgte die Betreuung nach einer kurzen Anfangsbegleitung nur noch auf konkrete Nachfrage des Arbeitgebers und sehr sporadisch in den Räumen des Jobcenters. Der Betrieb wurde von der Betreuerin nie aufgesucht.

### **Handlungsfeld 3: Notfall- und Krisenintervention**

Weitere Problemlagen, die vor allem einen akuten Unterstützungsbedarf aufseiten von Geförderten bedingen können, hängen mit den sozialen Lebenslagen zusammen, die durch die langfristige Abhängigkeit von Transferleistungen bedingt sind, aber auch auf kurzfristige und unvorhergesehene Krisen zurückgehen. In diesem Kontext bedarf es kurzfristiger Kriseninterventionen und der dafür erforderlichen Kompetenzen seitens der gbB. Genauso können aber auch Beratung, stellvertretende Problemlösungen oder die schnelle Hinzuziehung oder Überleitung an weitere Spezialist:innen (siehe Handlungsfeld 4) notwendig sein; ein Tätigkeitsspektrum, das auf typische Aufgaben der Sozialen Arbeit verweist. Diese Anforderung findet ihre Entsprechung auf gesetzlicher Ebene in den für die gbB festgeschriebenen Aufgaben der Krisenintervention, der sozialen Aktivierung oder der Überleitung an wohlfahrtsstaatliche Fachdienste.

Das folgende Beispiel illustriert den Bedarf an kurzfristiger Krisenintervention unter akutem Handlungsdruck seitens der gbB, um beim Auftreten einer

unerwarteten Krise eine weitere Eskalation zu vermeiden. Der geförderte Arbeitnehmer dieses Beispiels ist ein fünfzigjähriger ostdeutscher Mann, der seit der Wende keiner regulären Erwerbstätigkeit mehr nachgegangen ist. Sein Leben war von der jahrzehntelangen Wohngemeinschaft mit einem erwerbsunfähigen älteren Onkel, den er gewissermaßen an Vaters statt angenommen hatte, geprägt. Zeitgleich mit dem unerwarteten Tod des Onkels ereignete sich ein massiver Wasserschaden in der gemeinsamen Wohnung, die anschließend nicht mehr bewohnbar war. Um der Obdachlosigkeit zu entgehen, lebte er vorübergehend im Haushalt seiner Mutter in erheblicher Distanz zu seinem Arbeitsplatz. In seinem Beschäftigungsbetrieb, einem privaten Recycling-Unternehmen, findet der Geförderte außerordentlich umfangreiche Unterstützung. Bei der stellvertretenden Wohnungssuche kommt diese allerdings an ihre Grenzen und involviert daraufhin die gbB, die bislang davon ausging, dass es bei ihrem Klienten keinerlei Probleme gebe. Die gbB sieht ihn infolge der Unterstützungsanfrage der Arbeitgeberin erstmalig und stellt fest, dass im Gegensatz zu ihrer Einschätzung nicht nur ein äußerst umfangreicher, sondern auch hochakuter Unterstützungsbedarf herrscht. Der Geförderte war nämlich nicht nur ohne eigene Wohnung, Möblierung, überschuldet, isoliert und vereinsamt, in Trauer und Ratlosigkeit, wie es überhaupt weitergehen sollte, sondern artikulierte auch akute Suizidgedanken.

In Kenntnis des Fallgeschehens und basaler sozialmedizinischer Grundlagen (Eink/Haltenhof 2012) ließe sich bei einer kontinuierlichen Betreuung erkennen, dass der Klient neben der expliziten Artikulation von Suizidgedanken eindeutig zu einer Risikogruppe gehört (vereinsamte, ältere Männer in einer psycho-sozialen Krise), sich in einer Risikosituation befindet (Tod von Angehörigen, Entwurzelung und wirtschaftliche Probleme), Risikobefindlichkeiten aufweist (Perspektivlosigkeit) und Risikosignale sendet (nicht mehr Leben wollen). Die gbB sah sich in dem Fall unter großem Handlungsdruck erstmalig beruflich mit dem Thema Suizidalität konfrontiert und musste sich schnell und ausführlich mit dem Klienten auseinandersetzen und das intensive Gespräch suchen (Sonneck et al. 2012). Dazu wäre es förderlich gewesen, wenn bereits eine Arbeitsbeziehung etabliert gewesen wäre. Im Notfall hätte es unerlässlich sein können, präventiv und ohne Verzug, die Einweisung des Klienten in eine Fachklinik zu veranlassen und dabei u.U. auch einen sozialpsychiatrischen Dienst zu involvieren und die hierzu erforderlichen Schritte bereits zu kennen. Derartige Kenntnisse sind von großer Bedeutung, weil nur so der Handlungsdruck von Notfallsituationen professionell bewältigt werden kann. Hier zeigt sich exemplarisch, dass auch in der gbB so schwere Notfallsituationen eintreten können. Um diese unter Handlungsdruck zu können, bedarf es der fachlichen Vorbereitung nicht nur für die Unterstützungsgespräche, sondern auch mit Blick auf die einzubindenden Fachdienste. Es zeigt sich sehr deutlich, wie hier sichere Krisenintervention als unmittelbare Reaktion in einem Gespräch zur Si-

tuationklärung und um Zeit zu gewinnen und stellvertretende Krisenbewältigung (z. B. Transfer zu Fachdiensten) zusammenkommen.

#### Handlungsfeld 4: Lotse im Wohlfahrtsstaat

Das Handlungsfeld des „Lotsen“ beinhaltet eine Dienstleistung, bei der es weniger um Krisenintervention oder die längerfristige und gemeinsame Arbeit mit den Klient:innen im Sinne der Anwendung psychosozialer Interventions-techniken geht, sondern um eine stellvertretende Hilfeleistung wie die Mobilisierung wohlfahrtsstaatlicher Ressourcen und die Unterstützung bei deren Inanspruchnahme. Diese müssen überdies nicht immer die geförderte Person selbst adressieren, sondern können sich auch auf deren Familie, Bedarfsgemeinschaft oder das unmittelbare private Umfeld beziehen.

Hier ist das Beispiel einer geförderten Frau im ländlichen Raum zu nennen, die die pflegebedürftige Mutter ihres verstorbenen Ex-Mannes betreut und daher zu festen Zeiten bei ihr sein muss. Während des passiven Leistungsbezuges bestand kein Vereinbarkeitskonflikt. Seit Aufnahme der geförderten Beschäftigung kommt es allerdings zu Überschneidungen zwischen ihren Pflegeverpflichtungen und ihrem Schichtplan im Betrieb. Nur unter größten Anstrengungen kann sie ein Zuspätkommen vermeiden. Die Geförderte steht diesem Problem genauso hilflos gegenüber wie ihre gbB. Von der Möglichkeit, wohlfahrtsstaatliche Angebote in Anspruch zu nehmen, wie etwa der Medikamentengabe auf ärztliche Verordnung durch einen Pflegedienst, hat die Geförderte keine Kenntnis. Eine entsprechende Beratung und Hilfe bei der Inanspruchnahme einer solchen Dienstleistung hätte für sie einen großen entlastenden Effekt und würde deutlich zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses beitragen.

Der Fall verdeutlicht den Bedarf an einer Unterstützungsdienstleistung, die unter dem Begriff des „Lotsen“ verstanden werden kann. Wie in allen helfenden Berufen kann auch das gbB-Personal nicht Expert:in für alle Aspekte der komplexen Problemlagen der Klient:innen sein (Heiner 2010, S. 211). So geht es in vielen Fällen jedoch darum, wie ein:e Lots:in an geeignete Fachdienste überzuleiten und bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen zu unterstützen. In dieser als „Case Management“ bekannten Methode stehen die Ermittlung, Konstruktion und Beaufsichtigung eines problemadäquaten Unterstützungsnetzwerkes im Vordergrund (Galuske 2005, S. 203). Kehrseitig bedeutet dies allerdings nicht, dass das gbB-Personal den Fall weniger dicht begleiten und weniger Fallkenntnis haben müsste. Im Gegenteil: Um in einer stark ausdifferenzierten Hilfelandschaft zersplitterter Dienstleistungsangebote die korrekte Hilfe auszuwählen und an diese zu vermitteln, bedarf es, neben dem Vertrauen der Geförderten auch umfassendes Fallverstehen und Fachwissen über wohlfahrts-

staatliche Angebote, Rechtsansprüche und gute Netzwerke zu den entsprechenden Akteur:innen.

## 5. Fazit: Anpassungsbedarfe in der gbB

Die Handlungsfelder und die Fallbeispiele verdeutlichen die umfassenden fachlichen Anforderungen an eine gbB. Mit Blick auf die eingangs angesprochenen Defizite bei der Umsetzung und der daraus resultierenden Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit lassen sich einige konkrete Anpassungsbedarfe formulieren, die dazu beitragen sollen, dass die gbB dem in der Gesetzesbegründung definierten Auftrag sowie den praktischen Ansprüchen gerecht werden kann.

### 5.1 Fach- und Basiskompetenzen sicherstellen und Kontinuität in der Betreuung erhöhen

Das gbB-Personal benötigt Fach- und Basiskompetenzen aus dem Bereich der helfenden Sozialberufe, wie etwa der Sozialen Arbeit. Es müssen nicht zwingend Sozialarbeiter:innen sein, die die gbB ausüben, es bedarf auch keiner psychotherapeutischen Kompetenz, aber „ganzheitliche Betreuer:innen“ müssen in der Lage sein, Fallprobleme zu verstehen, auch um an Dienste weiterzuvermitteln, wenn sie selbst nicht helfen können. Unabhängig von der Organisationszugehörigkeit des gbB-Personals sehen wir, dass derartige Kompetenzen selten ausgeprägt sind, wenngleich die Hintergründe für die Qualifikationsstruktur des gbB-Personals nicht Gegenstand der Untersuchung waren.<sup>1</sup> Das Einziehen fachlicher Standards in die gbB ist ein zentraler Anpassungsbedarf, denn Helfen will gelernt sein, und es ist weder angemessen gegenüber den Hilfebedürftigen, noch gegenüber dem eingesetzten Personal, eine Dienstleistung zu erwarten, die inhaltlich nicht beherrscht wird. Eine fachlich adäquate Betreuung setzt auch einen dazu passenden Betreuungsschlüssel sowie eine gewisse zeitliche Flexibilität voraus. Nach gegenwärtigem Umsetzungsstand mehrerer Untersuchungsstandorte müssen in Krisensituationen oder wenn mehr Hilfe pro Fall gefordert ist, Termine mit anderen Geförderten abgesagt werden oder es muss Mehrarbeit geleistet werden. Daher ist sicherzustellen, dass die Anzahl der betreuten Fälle eine fallangemessene Betreuung zulässt und nicht, wie zumindest in einigen Fällen beobachtet, bei 80 bis zeitweise 200 Fällen pro Betreuer:in und Vollzeitstelle liegen.

---

<sup>1</sup> Aus diesem Grund kann anhand der vorliegenden Untersuchung auch nicht beurteilt werden, ob Kriterien der Preisgewichtung in den Vergabeverfahren der Jobcenter es Dritten erschweren, hinreichend qualifiziertes Personal für die Aufgaben einzusetzen.

Hinsichtlich der temporalen Kontinuität der gbB ist festzuhalten, dass sichergestellt werden muss, dass Geförderte nicht nur in den ersten sechs oder 12 Monate Zugang zur gbB haben, sondern über die gesamte Zeit der geförderten Beschäftigung. Das darf nicht missverstanden werden als „Betreuungszwang“, sondern als Möglichkeitsraum für eine Inanspruchnahme von Hilfe, sobald sie gebraucht wird. Es ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, weshalb qua Gesetz Arbeitgeber:innen ihre nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigten nur in den ersten 12 Monaten für die ganzheitliche Betreuung freistellen müssen, und Jobcenter die gbB daraufhin nur 12 Monate zur Verfügung stellen, wenngleich der Lohnkostenzuschuss für die Arbeitgeber:innen in den ersten 24 Monaten 100 % beträgt. Ein Beispiel für einen weitergehenden Betreuungsbedarf ist die Krise, die im Betrieb und bei den Geförderten entstehen kann, wenn der Lohnkostenzuschuss nach zwei Jahren sinkt und der/die Arbeitgeber:in plötzlich einen Eigenanteil finanzieren muss. Die Bewältigung der dann möglicherweise deutlich erhöhten Leistungsanforderungen an die geförderte beschäftigte Person liegt dann außerhalb der obligatorischen Betreuung.

### 5.2 Zugang zu den Geförderten in den Betrieben verbessern

Aus unserer Sicht ist es für den Erfolg der gbB zentral, dass das eingesetzte Personal willens und in der Lage ist, sich persönlich Zugang zu den Geförderten sowie den Betrieben, Arbeitgeber:innen und Vorgesetzten zu verschaffen. Dieser Sachverhalt ist weder trivial noch selbstverständlich, denn in vielen sozialen Diensten gilt die „Komm-Struktur“, in der die Hilfebedürftigen mit ihren Anliegen vorstellig werden müssen. Von zentraler Bedeutung für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung ist es aber, dass sich die Betreuer:innen ein umfassendes Bild von den geförderten Arbeitnehmer:innen und von der Lage im Betrieb machen, um bei Problemlagen frühzeitig Kenntnis zu erlangen und helfen zu können. Für die geförderten Arbeitnehmer:innen steht dies häufig aber nicht im Vordergrund. Sie sind froh, eine Beschäftigung zu haben und Einkommen zu erzielen, und verstehen häufig zu Beginn der Förderung nicht, wieso sie überhaupt noch vom oder im Auftrag des Jobcenters betreut werden müssen, wo sie doch jetzt keine Grundsicherung mehr beziehen. Auch bei den Arbeitgeber:innen finden wir häufig nicht die intrinsische Motivation, sich regelmäßig mit der gbB auszutauschen oder sie in Konfliktfällen hinzuzuziehen. In der Regel sind die Arbeitgeber:innen damit ausgelastet, ihr Geschäft zu führen, und sie sind es habituell gewohnt, Konflikte selbst zu lösen oder Mitarbeiter:innen zu entlassen, wenn sie keinen anderen Ausweg sehen. Um als relevante Akteur:innen wahrgenommen zu werden, bedarf es Betreuer:innen, die sich selbst aktiv Zugang zu den Betrieben und den Geförderten verschaffen und sich ansprechbar machen für deren Anliegen in Bezug auf die geförderte Beschäftigung.

Eine entsprechende Anpassung der Implementationspraxis kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das große Potenzial der gbB besser auszuschöpfen.

### Literatur

- Bauer, F. (2021): „Coaching“ im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung. Begriff, Funktionen und Situationslogik, Sozialer Fortschritt, Jg. 70, H. 1, S. 19–39.
- Bauer, F./Bennett, J./Coban, M./Dietz, M./Friedrich, M./Fuchs, P./Gellermann, J. F. C./Globisch, C./Gottwald, M./Gricevic, Z./Hülle, S./Kiesel, M./Kupka, P./Nivorozhkin, A./Promberger, M./Raab, M./Ramos Lobato, P./Schmucker, A./Stockinger, B./Trappmann, M./Wenzig, C./Wolff, J./Zabel, C./Zins, S. (2021): Evaluation der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II – Zwischenbericht, IAB-Forschungsbericht 3/2021, Nürnberg.
- Bauer, F./Fuchs, P. (2019): Öffentlich geförderte Beschäftigung: Entwicklung, Konzepte und Wirkungen, Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 65, H. 2, S. 83–114.
- Bauer, F./Fuchs, P./Gellermann, J. F. C. (2022): Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung: vielfältiger Bedarf und hohe Anforderungen, Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit. Der soziale Arbeitsmarkt – wie wirkt das Teilhabechancengesetz? Jg. 53, Nr. 4/2022.
- Christoph, B./Lietzmann, T. (2013): Je länger, je weniger? Zum Zusammenhang zwischen der Dauer des ALG-II-Leistungsbezugs und den materiellen Lebensbedingungen der Betroffenen, Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 59, H. 2, S. 167–196.
- Deutscher Bundestag (2018): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch. Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG), Drucksache 19/4725.
- Eink, M./Haltendorf, H. (2012): Basiswissen: Umgang mit suizidgefährdeten Menschen, Köln, Psychiatrieverlag.
- Freier, C. (2016): Soziale Aktivierung von Arbeitslosen? Praktiken und Deutungen eines neuen Arbeitsmarktinstrumentes, Gesellschaft der Unterschiede, 38., Bielefeld, transcript Verlag.
- Galluske, M. (2005): Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, 6. Auflage, Weinheim/München, Juventa.
- Gellermann, J. F. C. (2018): Heiratsmigration als verdichtete Statuspassage. Eine Untersuchung auf der Basis von Fallstudien, Weinheim/Basel, Beltz Juventa.
- Gundert, S./Hohendanner, C. (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany, Acta Sociologica, Vol. 57, No. 2, S. 135–152.
- Heiner, M. (2012): Handlungskompetenz und Handlungstypen. Überlegungen zu den Grundlagen methodischen Handelns, in: Thole, W. (Hrsg.), Grundriss Soziale Arbeit – Ein einführendes Handbuch, S. 611–625.
- Heiner, M. (2010): Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten, 2. Auflage. München/Basel, Ernst Reinhard Verlag.

- Knuth, M.* (2018): Sozialer Arbeitsmarkt – Sackgasse oder Meilenstein auf dem Weg zur Vollbeschäftigung? Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 67, H. 2.
- Kupka, P./Möller, J./Ramos Lobato, P./Wolff, J.* (2018): Teilhabe für arbeitsmarktferne Arbeitslose durch einen Sozialen Arbeitsmarkt. Chancen und Risiken eines notwendigen Instruments, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 67, H. 2, S. 154–163.
- Oevermann, U.* (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns, in: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität, Frankfurt a. M., S. 70–182.
- Oevermann, U.* (2000): Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis, in: Kraimer, K. (Hrsg.), Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt a. M., S. 58–153.
- Sonneck, G./Kapusta, N./Tomandl, G./Voracek, M.* (Hrsg.) (2012): Krisenintervention und Suizidverhütung, 2. überarb. Aufl., Wien, Facultas.
- Wernet, A.* (2009): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik, Qualitative Sozialforschung, 2. Auflage, Wiesbaden.