

## Vorlage-Nr. 14/2756

öffentlich

**Datum:** 26.06.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Frau Häger

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>02.07.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>04.07.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>09.07.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Stellenpools/Springerstellen und Alltagshelferinnen und Alltagshelfer in den LVR-Dezernaten, der Rheinischen Versorgungskassen und der Jugendhilfe Rheinland**

### Beschlussvorschlag:

Der Einrichtung von Stellenpools/Springerstellen sowie dem Modell der Alltagshelferinnen und Alltagshelfer wird gemäß Vorlage 14/2756 zugestimmt.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

<b>Produktgruppe:</b>	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: 652.500 € /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
<b>Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:</b>	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

## Zusammenfassung:

Die Verwaltung wurde im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 beauftragt zu prüfen, ob und inwieweit **Stellenpools für unbefristet beschäftigte (Vertretungs-)Kräfte** eingerichtet werden können, um die Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu reduzieren. Ergebnis ist, dass die Schaffung von Stellenpools infolge der spezialisierten Anforderungen der Arbeitsplätze nur teilweise zur Erreichung dieses Ziels geeignet ist. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche Konstellationen, in denen Springerpools punktuell angezeigt sind, um eine qualitätsvolle Aufgabenwahrnehmung zu sichern. Die Verwaltung schlägt daher vor, sieben unterschiedliche Pools einzurichten, die zum Teil aufwandsneutral wären. Die hierfür prognostizierten Stellenbedarfe von insgesamt 28 Stellen sollen aufgrund des Moratoriums für den Stellenplan 2019 im Rahmen der Stellenplanberatungen 2020 vorgesehen werden. Eine Evaluation nach 2 Jahren ist beabsichtigt.

Um die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern, ist der LVR auch als gesellschaftlich engagierter und sozialer Arbeitgeber gefordert. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde die Verwaltung im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 beauftragt zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des LVR (auch soziale Rehabilitation)

**Alltagshelferinnen und Alltagshelfer** sowie auch in der Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes möglich ist. Ergebnis der Bedarfsermittlung und Prüfung möglicher Einsatzfelder aller LVR-Dezernate ist, dass die Verwaltung plant, zunächst mit 12 Stellen für Alltagshelferinnen und Alltagshelfer zu beginnen. Die Verwaltung beabsichtigt auch hier, aufgrund des Moratoriums für den Stellenplan 2019 im Rahmen der Stellenplanberatungen 2020 diese 12 Stellen vorzusehen. Eine Evaluation nach 2 Jahren ist beabsichtigt.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2756**

- Einrichtung von Springerpools zur Reduzierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse
- Einrichtung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung als sog. Alltagshelfer/-innen

### **Ausgangslage**

Die Verwaltung wurde im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 beauftragt, zu prüfen, ob und inwieweit Stellenpools für unbefristet beschäftigte (Vertretungs-)Kräfte eingerichtet werden können, um die Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu reduzieren. Ein weiterer Auftrag im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses zum Haushalt 2017/2018 war die Prüfung, inwieweit die Initiierung eines Modellprojektes zur Einrichtung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung (sog. Alltagshelfer/Alltagshelferinnen) in der Verwaltung sinnvoll ist, welcher Bedarf insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes – auch unter Berücksichtigung von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung – möglich ist.

Aufgrund der hohen Bedeutung beider Themen für den LVR hat unter Federführung des LVR-Dezernates 1 eine Arbeitsgruppe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aller LVR-Dezernate, der Rhein. Versorgungskassen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland in mehreren Arbeitstreffen die nachstehend beschriebenen und in der **Anlage** tabellarisch dargestellten Bedarfe ermittelt.

### **I. Einrichtung von Springerpools**

Vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung, dem vorhandenen oder absehbaren Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, dem Bedarf nach einem altersmäßig gleichmäßig strukturierten Personalkörper, dem Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beschäftigungssicherheit, gesunde Arbeitsverhältnisse und soziale Teilhabe sowie dem Qualitätsanspruch an die Dienstleistungen des LVR als attraktiver Arbeitgeber ist es angezeigt, den Beschäftigungsanteil mit Befristungen weiter zu reduzieren. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde die Verwaltung im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 gebeten, zu prüfen, inwieweit Stellenpools für unbefristet beschäftigte (Vertretungs-)Kräfte eingerichtet werden können, um die Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen weiter zu reduzieren. Dabei sollen insbesondere jeweils organisationsübergreifende Pools im Kulturbereich, im Schulbereich, in der Jugendhilfe (JHR), im Verbund der Heilpädagogischen Netze sowie im Klinikverbund auf ihre Machbarkeit hin untersucht werden. Auch für den Bereich der Zentralverwaltung sollte geprüft werden, inwieweit das Poolmodell zur Anwendung kommen kann. Hinsichtlich der Fragestellungen zum Verbund der Heilpädagogischen Netze sowie dem Klinikverbund wird auf die Vorlage 14/2658 verwiesen.

Mit der Vorlage 14/2733 wird die aktuelle Situation der befristeten Beschäftigungsverhältnisse dargestellt. Die Vorlage wird ebenfalls am 02.07.2018 im Ausschuss für Personal und Organisation beraten. Daher wird hier an dieser Stelle auf weitere eingehende Ausführungen verzichtet.

Springerpools bestehen aus Stellen, die im Stellenplan neben dem Stellenplanbasisbedarf ausgewiesen sind. Sie werden zum Teil aus dem Personalkostenbudget derjenigen Stellen finanziert, auf denen Springerkräfte bei vorübergehenden Vakanzan jeweils eingesetzt sind und zu einem weiteren Teil aus eingesparten Sachkosten für externe Zeitarbeitskräfte und Dienstleistungen. Da dies aber nicht bei jeder Vakanz möglich ist, z.B. bei krankheits- oder urlaubsbedingten Fällen, sind Springerstellen weder stellenplan- noch komplett aufwandsneutral.

In den gemeinsamen Arbeitstreffen wurden erste Bedarfe der einzelnen LVR-Dezernate, der Rhein. Versorgungskassen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland ermittelt, die aus der als Anlage 1 beigefügten Tabelle ersichtlich sind. Im Ergebnis bedeutet dies, dass zunächst sieben unterschiedliche Pools vorgeschlagen werden. Allerdings hat sich herausgestellt, dass Springerpools nur teilweise geeignet sind, befristete Arbeitsverhältnisse zu reduzieren. Denn dies funktioniert nur in solchen Bereichen, in denen aufgabenbedingt keine hohe Spezialisierung erforderlich ist.

Vielmehr hat sich gezeigt, dass mit der Einrichtung von Stellenpools ein temporär flexibler Personaleinsatz an ausgewählten Punkten innerhalb des LVR mit dem Ziel des Abbaus von Hoch- und Überbelastungen der Mitarbeitenden und damit zur Sicherung der Leistungsqualität des LVR erfolgen kann. Diese werden nachfolgend dargestellt und sodann eine Pilotierung bei der LVR-Jugendhilfe Rheinland thematisiert. Im Weiteren wird auf Kosten, Stellen und allgemeine Aspekte eingegangen.

## **1. Geplante Pools**

### **a. m.D.-Pool (7,0 Stellen, E 8 TVöD), organisatorische Anbindung in LVR-Dezernat 1**

Aufgrund der durch die Dezernate prognostizierten Bedarfe wurde eine Größenordnung für einen Pool von ca. sieben m.D.-Stellen ermittelt. Dabei handelt es sich um administrativ-kaufmännische Einsatzfelder, wie die Geschäftspartnererfassung im FB 21, das Rechnungsbüro im FB 71 oder die Beihilfe in 04.

Die Stellen sollen im LVR-Fachbereich 12, Personaleinsatzplanung, organisatorisch angebonden werden. Hier können die Springer bei Bedarf z.B. für Krankheitsvertretung, Elternzeitvertretung usw. durch die Dezernate angefordert werden. Die Stelleninhaber sollten über eine kaufmännische Ausbildung sowie SAP-Kenntnisse verfügen. Damit kann der schnelle Einsatz und eine zügige Einarbeitung sichergestellt werden. Ziel ist, unter einheitlichen Maßstäben eine temporär bedarfsgerechte Verteilung vorzunehmen.

**b. Sekretariatspool** (3,0 Stellen, E 8 TVöD), organisatorische Anbindung in LVR-Dezernat 1

Für die LVR-Dezernate der Zentralverwaltung wird das Erfordernis der Einrichtung eines „Sekretariatspool“ deutlich. Es sollte zunächst mit einem Pool von drei Stellen gestartet werden. Die Stellen sollen im LVR-Fachbereich 12, Personaleinsatzplanung, organisatorisch angebinden werden. Hier können die Springer bei Bedarf z.B. für Krankheitsvertretung, Elternzeitvertretung, Urlaubsvertretung oder temporäre Vakanzen durch die LVR-Dezernate angefordert werden.

LVR-Dezernat 1 hat im Rahmen eines Pilotprojektes bereits eine Mitarbeiterin als Springersekretärin zum 01.04.2018 unbefristet eingestellt. Die neu eingestellte Sekretärin wurde zunächst in den Vorzimmern durch die dort beschäftigten Kolleginnen (einschließlich Büro ELR) eingearbeitet. Nach nur kurzer Zeit zeigte sich, dass ein Vertretungseinsatz sehr gut möglich ist.

In der Regel sind alle Sekretariate mit nur einer Stelle ausgestattet, so dass im Urlaubs- oder Krankheitsfall oder vorübergehender Vakanz bisher keine Vertretung mit unbefristet beschäftigten Kräften gewährleistet ist. Die Einrichtung eines „Sekretariatspool“ mit zunächst drei Stellen kann hier zu einer erheblichen Entlastung führen.

Sowohl für den unter 1.a. genannten m.D.-Pool als auch für den unter 1.b. genannten Sekretariatspool gilt, dass sofern es keine Vertretungssituation gibt, der Einsatz in stark belasteten Bereichen erfolgen wird, um bei Arbeitsspitzen Abhilfe zu schaffen, bei zeitlich befristeten Projekten administrativ zu unterstützen usw. Da die Personaleinsatzplanung über alle freien und freiwerdenden Stellen informiert wird, kann hier in Abstimmung mit der Organisationsabteilung die temporäre Einsatzmöglichkeit veranlasst werden.

Die LVR-Dezernate, die Springerkräfte in Anspruch nehmen, erstatten LVR-Dezernat 1 die entstehenden Personalkosten. Bei den unter 1.a. und 1.b. beschriebenen Stellenpools erfolgt die Personalverteilung seitens LVR - Dezernat 1 bedarfskriterienbasiert und transparent.

**c. Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen** (2,0 Stellen, S 18), organisatorische Anbindung in LVR-Dezernat 4

Hier können durch den Einsatz von dauerhaft beschäftigten Springern Zeitverträge, die aktuell durch Zahlungsmöglichkeiten ermöglicht und finanziert werden, reduziert werden. Im LVR – Dezernat 4 können zu diesem Zweck zwei Springerstellen eingerichtet werden. Der Einsatz von Springern im LVR-Dezernat 4 setzt eine Grundqualifizierung im Feld der Aufsicht und Beratung voraus, damit die Aufgaben im Vertretungsfall adäquat übernommen werden können. Gegenüber der aktuellen Situation ergäbe sich hier keine Erhöhung des Personalkostenbudgets.

**d.      **Therapeutische Leistungen** (4,0 Stellen E 9 a), organisatorische Anbindung in LVR-Dezernat 5**

Um Mutterschutzzeiten und Elternzeitvertretungen über mehrere Monate organisieren und sicherstellen zu können, wäre der Einsatz von Poolkräften ein gutes Instrument. Im Bereich Therapie könnten die zunächst vier Poolstellen dafür genutzt werden, derzeit bestehende befristete Beschäftigungsverhältnisse vorzeitig zu entfristen. Den betroffenen Mitarbeitenden kann durch die Schaffung von Poollösungen ein Einsatz an anderen Einsatzorten ermöglicht und so eine „Bleibeperspektive“ in Aussicht gestellt werden. Diese Veränderung ist grundsätzlich aufwandsneutral.

**e.      **Pflegedienst** (4,0 Stellen P 7), organisatorische Anbindung in LVR-Dezernat 5**

Um eine Sicherstellung der Vertretung für die Abdeckung von Mutterschutzzeiten und Elternzeitvertretungen zu gewährleisten, ist die Einrichtung eines Springerpools sehr sinnvoll. Auch hier ließen sich befristete Arbeitsverhältnisse entfristen und für die LVR-Förderschulen zufriedenstellende Vertretungslösungen finden.

**f.      **Sekretariate/Verwaltung** (4,0 Stellen E 7) in den LVR – Förderschulen und LVR – Kulturdienststellen unter organisatorischer Anbindung in LVR-Dezernat 5**

Die Sekretariate der LVR – Förderschulen sind in der Regel mit ein bis maximal zwei Stellen ausgestattet. Durch den Einsatz von Springerkräften kann das LVR-Dezernat 5 schnell und flexibel auf Ausfälle reagieren. Sowohl ad hoc-Ausfälle als auch längerfristige Erkrankungen haben regelmäßig negative Auswirkungen auf den Schulbetrieb. Dezernat 5 hat allein im Jahr 2016 85.500,- € für Vertretungspersonal über Fremdfirmen für die Schulsekretariate ausgegeben.

Auch die Verwaltungen in den Kultureinrichtungen verfügen über keinen hohen Stellenanteil. Hier kann ebenfalls über den Einsatz von Springerkräften bei zeitlich befristeten Ausfällen unterstützt werden. Es ist daher geplant, die Stellen organisatorisch im LVR-Dezernat 5 auszuweisen, die Springerkräfte sollen aber ihren Basiseinsatzort in einer LVR - Kulturdienststelle haben. Aus organisatorischen Gründen und zur Reduzierung von Wegezeiten sollen die LVR – Förderschulen vier Teilregionen des Rheinlandes zugeordnet werden. In diesem Modell können auch die LVR – Kulturdienststellen mit abgedeckt werden.

Bei 41 LVR - Schulen und 19 LVR - Museen und Kultureinrichtungen ist davon auszugehen, dass die geplanten 4 Springerkräfte dauerhaft im Einsatz sein werden. Sollte dies einmal nicht der Fall sein, wird ein Einsatz in LVR-Dezernat 5 oder LVR-Dezernat 9 erfolgen. Hierbei kann es sich um die Hilfe in Bereichen handeln, in denen es Arbeitsspitzen (z.B. im CC Personenbeförderung) bzw. Arbeitsrückstände gibt, aber auch, wenn bei zeitlich befristeten Projekten eine administrative Unterstützung erforderlich wird.

Im Falle einer Inanspruchnahme einer Springerkraft durch LVR-Dezernat 9 werden dem LVR-Dezernat 5 die Personalkosten für den entsprechenden Zeitraum erstattet.

- g. Handwerker/Hausmeister** (4,0 Stellen, E 6), in den LVR – Förderschulen und LVR – Kulturdienststellen unter organisatorischer Anbindung in LVR-Dezernat 5

In den LVR-Förderschulen sind in der Regel maximal ein bis zwei Schulhausmeisterstellen ausgewiesen. Auch hier können zeitlich befristete Ausfälle nicht kompensiert werden. Um flexibel reagieren zu können und den Schulbetrieb sowie die Gebäudebetreuung aufrecht zu erhalten, bietet sich die Einrichtung von vier Springerstellen an. Bei diesen Springerstellen ist auch ein Einsatz in den Kulturdienststellen des LVR-Dezernates 9 möglich.

Das LVR - Dezernat 5 hat allein im Jahr 2016 359.500 € für Vertretungspersonal über Fremdfirmen für Hausmeistervertretung und Schließdienste finanziert. Der Aufwand für dann unbefristet beschäftigtes Personal des LVR wird kompensiert durch entsprechenden Wegfall bei den Sachkosten für Fremdfirmen.

## **2. LVR-Jugendhilfe Rheinland**

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland hat als Pilot bereits einen Springer für den Halfeshof eingestellt. Die Vorteile sind hier, dass die Zuständigkeitsfrage und der Flächenradius klar definiert sind. Die pädagogischen Auswirkungen eines Springereinsatzes innerhalb der Gruppen des Halfeshofes sind vorerst aber noch nicht valide einzuschätzen. Es wird daher vorgeschlagen, zunächst die Pilotphase bis Ende des Jahres 2018 abzuwarten und dann über die Einrichtung von eventuell weiteren Springerstellen zu entscheiden.

### 3. Kosten/Finanzierung

Die Personalkosten der o.g. genannten Springerstellen müssen teilweise durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel gedeckt werden.

Anzahl Stellen	Sollwert	Summe	Bemerkung
10,0 m.D. Stellen und Sekretärinnen	E 8	Ca. 526.500,-- €	
2,0 Dezernat 4	S 18	Ca. 161.000,-- €	aufwandsneutral
4,0 Schulsekretariate/ Verwaltung Dez. 9	E 7	Ca. 211.500,-- €	Dem gegenüber stehen Mittel, die LVR - Dez. 5 für Fremdfirmen im Jahr 2016 aufgebracht hat in Höhe von 85.500,-- €
4,0 Therapie, Dez. 5	E 9 a	Ca. 211.000,-- €	aufwandsneutral
4,0 Pflege, Dez. 5	P 7	Ca. 162.000,-- €	aufwandsneutral
4,0 Hausmeister, Dez. 5, auch Dez. 9	E 6	Ca. 193.000,-- €	Dem gegenüber stehen Mittel, die Dez. 5 für Vertretungspersonal im Jahr 2016 aufgebracht hat in Höhe von 359.000, €
<b>Su. 28 Stellen</b>		<b>1.465.000,--€</b>	

Durch teilweise Aufwandsneutralität reduziert sich der Mehraufwand für Springerpools von 1.465.000,- € auf den Betrag von 652.500,- €.

### 4. Fazit

Die Verwaltung schlägt vor, aufgrund des Moratoriums für den Stellenplan 2019 erst im Rahmen der Stellenplanberatungen 2020 folgende Stellenanmeldungen vorzusehen:

- 10,0 Stellen E 8
- 2,0 Stellen S 18
- 4,0 Stellen E 7
- 4,0 Stellen E 9 a
- 4,0 Stellen P 7
- 4,0 Stellen E 6

Das Ziel, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse durch die Einrichtung von Stellenpools zu reduzieren, kann teilweise erreicht werden. Zusätzlich können zahlreiche Verträge mit Zeitarbeitsfirmen reduziert werden und die Kosten, die derzeit für diese aufgewendet werden, fallen zukünftig weg bzw. können zur Finanzierung der regulären Springerstellen eingesetzt werden.

Im LVR-Dezernat 5 können definitiv bereits jeweils 4 Stellen im Bereich Pflege und Therapie mit derzeit befristeten Mitarbeitenden besetzt werden und die befristeten Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden.

Die Problematik der hohen Anzahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im LVR-Dezernat 5 für sog. Pflegehilfskräfte (50 Zahlungsmöglichkeiten, die durch den Wegfall der Zivildienstleistenden erforderlich wurden) ist bekannt, kann jedoch über eine Poollösung nicht behoben werden. Diese Problematik wird die Verwaltung gesondert betrachten und dazu berichten.

Der überwiegende Teil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im LVR - Dezernat 9 hängt mit der Jährlichkeit des Denkmalförderprogrammes und der Vorgabe, Mittel nur für befristet Beschäftigte einzusetzen, zusammen. Hierdurch ist die Umwandlung nur einer sehr überschaubaren Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse möglich.

Darüber hinaus werden die Stellen für sog. Studentische Hilfskräfte mit reduzierter Stundenzahl im LVR-Dezernat 9 durch die Verwaltung gesondert betrachtet. Das Modell der Poolstellen kann auch hier keine Abhilfe bieten.

Die Verwaltung wird nach einer Pilotierungsphase von ca. 2 Jahren die Wirksamkeit von Springerpools evaluieren und berichten.

## **II. Einrichtung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung als sog. Alltagshelfer/-innen**

Um die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern, ist der LVR auch als gesellschaftlich engagierter und sozialer Arbeitgeber gefordert. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde die Verwaltung im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 gebeten, zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des LVR (auch soziale Rehabilitation) Alltagshelferinnen und Alltagshelfer sowie auch in der Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes möglich ist.

Ausgangspunkt bei diesem Konzept ist der Mensch mit Behinderung mit seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen, für den geeignete betriebliche notwendige Arbeiten gesucht werden.

Vorstellbar ist, dass durch den Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern in der Verwaltung, aber auch in den Außendienststellen der LVR - Dezernate 5 (Förderschulen) und 9 (Kultureinrichtungen) das vorhandene ausgebildete Personal unterstützt werden kann. Hierbei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass der Personenkreis einen hohen Betreuungsaufwand durch eine intensive Anleitung und Begleitung benötigt und somit Personalkapazitäten bindet. Gleichwohl ist die Verwaltung der Auffassung, dass für einfachste Hilfstätigkeiten im handwerklichen, aber auch Verwaltungsbereich ein Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern möglich ist. Mögliche Aufgabenfelder können hierbei z.B. die Registratur, Telefon- oder Pfortendienst, Unterstützung der Hausmeister und Gärtner sein (siehe auch Anlage).

Gewinnen könnte man sog. Alltagshelferinnen und Alltagshelfern über Integrationsfachdienste, JSB-Programm, STAR, d.h. insbesondere aus den LVR-Förderschulen. Die bekannten Beratungsstellen sollten genutzt werden, um das Angebot der Alltagshelfer und Alltagshelferinnen bekannt zu machen. Auch soll die Agentur für Arbeit über das Modell informiert werden. Eine Ersteingliederung über den Reha-Träger wäre ebenfalls ein vorstellbarer Weg.

Zusammenfassend bleibt daher festzustellen, dass für eine Pilotierungsphase ein evtl. Bedarf in allen LVR-Dezernaten der Zentralverwaltung sowie den Außendienststellen der LVR-Dezernate 5 und 9 von zunächst 12 Stellen für Alltagshelfer und Alltagshelferinnen ermittelt wurde.

Hierfür müssten über den Stellenplan insgesamt 12 Stellen E 1/E 2 bereitgestellt werden. Diese müssen zunächst durch den NKF-Haushalt vorfinanziert werden. Eine evtl. Refinanzierung kann aus den nachstehend genannten Gründen nicht gewährleistet werden. Die hierfür erforderlichen Personalkosten betragen ca. 434.700,-- € (6 x E 1 und 6 x E 2).

### **Finanzierung durch das Integrationsamt**

Das LVR-Integrationsamt fördert derzeit mit technischen Arbeitshilfen und finanziellen Unterstützungen zahlreiche Arbeitsplätze in der Zentralverwaltung und in den Außendienststellen des LVR.

Eine Prüfung des LVR-Integrationsamtes hat ergeben, dass Fördermöglichkeiten für die Beschäftigungsform „Alltagshelferinnen/Alltagshelfer“ nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben sind. Eine allgemeine Aussage zur Finanzierung durch das LVR-Integrationsamt kann daher nicht getroffen werden. Aus den besagten Gründen ist eine Entscheidung immer unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls zu treffen. Eine vollumfängliche Finanzierung der Lohnkosten ist in jedem Fall rechtlich nicht möglich.

### **Finanzierung aus Mitteln der Eingliederungshilfe**

Eine teilweise Finanzierung der Kosten eines Alltagshelfers/einer Alltagshelferin wäre im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über das Budget für Arbeit

möglich. Über das Budget für Arbeit kann ein Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 %, sowie Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz finanziert werden. Eine Vollfinanzierung des Arbeitsverhältnisses aus Mitteln der Eingliederungshilfe ist nicht möglich.

Die Bewilligung des Budgets für Arbeit ist aber an enge gesetzliche Voraussetzungen geknüpft. Hiernach können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und damit auch das Budget für Arbeit ausschließlich für *wesentlich* behinderte Menschen (§ 53 SGB XII) nach § 54 SGB XII i. V. m. § 41 SGB IX erbracht werden. Im Rahmen der Eingliederungshilfe können – die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen unterstellt - Kosten bei einem anderen Leistungsanbieter nur erstattet werden bei

- a) dem o.g. Personenkreis und wenn
- b) dieser gleichzeitig die Voraussetzungen nach § 136 SGB IX erfüllt.

Nach § 136 SGB XI müssen Betroffene „werkstattbedürftig“ und werkstattfähig“ sein, um die Förderangebote wahrnehmen zu können. Werkstattbedürftigkeit meint, dass eine Tätigkeit nur in einer WfbM möglich erscheint, die Menschen also *nicht erwerbsfähig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* sind. Da der hier in den Blick genommene Personenkreis aber voraussichtlich *erwerbsfähig* sein wird, scheidet eine Refinanzierung aus.

## **Fazit**

Insgesamt wurde von den Akteuren der Fachdezernate der Einsatz von Alltagshelfern und Alltagshelferinnen eher kritisch gesehen, siehe hierzu auch Vorlage 14/2663 für die Verbände des LVR-Dezernates 8. Grund hierfür ist, dass es in den LVR-Dezernaten bereits jetzt eine Reihe von verschiedenen Programmen gibt, die sehr erfolgreich etabliert sind. Unter anderem handelt es sich hierbei um das JSB-Programm und Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BIAP). Fraglich erschien dann die Wirksamkeit eines weiteren Modells, das evtl. in Konkurrenz zu den bisherigen Programmen treten könnte.

Dennoch wird vorgeschlagen, das Modell der Alltagshelfer und Alltagshelferinnen pilothaft im vorgenannten Umfang zu erproben und – wie die Springerpools – zu evaluieren.

Daher schlägt die Verwaltung vor, aufgrund des Moratoriums für den Stellenplan 2019 im Rahmen der Stellenplanberatungen 2020 folgende Stellenanmeldungen vorzusehen:

12,0 Stellen E 1/E 2.

In Vertretung

L i m b a c h

## Anlage

### Springerpool:

Dezernat	Anzahl/Art der Springer	Bemerkung	Notizen
04	<b>2,0 m.D.-Stellen</b> Verwaltung (Beihilfe, Personalentgelte)	Im Bereich Handwerker wird kein Bedarf gesehen	Ansiedlung im LVR - Dezernat 1
0	Aufgrund der besonderen Aufgaben und Kompetenzen wird hier kein Bedarf gesehen.	Wenig bis keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse	
1	<b>3,0 Stellen</b> für Sekretariate	Pilotprojekt Springersekretariat für LVR - Dezernat 1 läuft derzeit	Ansiedlung im LVR - Dezernat 1
2, 3	<b>2,0 m.D.-Stellen</b> Kaufmännische Ausbildung (Rechnungsbüro usw.)	Kaufmännische Ausbildung, SAP-Kenntnisse (Vorteil: kurze Einarbeitungszeit)	Ansiedlung im LVR - Dezernat 1
4	<b>2,0 Stellen</b> Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen	Zur Abdeckung wiederkehrender Vakanzen für die Abteilungen Aufsicht über Kitas und Erziehungshilfeeinrichtungen;	Ansiedlung im LVR - Dezernat 4
499	<b>1,0 Stelle im Halfeshof</b> Ein Springer für den Halfeshof;	<b>Pilotprojekt für ein Jahr</b>	Pilotprojekt läuft

	dadurch klare Zuständigkeit, Flächenradius wird eingegrenzt, aber <b>Vertrag begrenzt für ein Jahr</b>		
5	<b>2,0 m.D.-Stellen</b> kaufmännische Ausbildung, für Rechnungsbüro, für gesamtes Dezernat  <u>Schulen:</u> <b>4,0 Stellen Schulsekretariate</b> <b>4,0 Stellen</b> <b>Hausmeister/Handwerker</b> <b>4,0 Stellen für Therapie</b> <b>4,0 Stellen für Pflege</b>	<b>Aufteilung in 4 Regionen</b>  Derzeit Nutzung einer Zeitarbeitsfirma	m.D.-Stellen organisatorische Anbindung im LVR - Dezernat 1  die Stellen Schulsekretariate, Hausmeister, Therapie, Pflege sollen im LVR - Dezernat 5 organisatorisch ausgewiesen werden (FB 52)  Schulsekretariat/HM bei Bedarf auch für LVR - Dezernat 9
7	<b>1,0 m.D.-Stelle</b> kaufmännische Ausbildung; für Rechnungsbüro		Organisatorische Anbindung in LVR - Dezernat 1
9	<b>1,0 m.D.-Stellen Verwaltung/Büro</b> <b>2,0 Stellen für Elektriker</b> <b>2,0 Stellen für Hausmeister</b>	m.D. Stellen aus LVR - Dez. 1 Elektriker/Hausmeister aus Pool LVR - Dezernat 5	Hier keine gesonderte Ausweisung, aber Verbund mit LVR - Dezernat 5 s.o.

**Alltagshelfer:**

<b>Dezernat</b>	<b>Alltagshelfer</b>	<b>Bemerkung</b>	<b>Notizen</b>
04	Keine Kapazitäten für AH (höchstens Poststelle, aber hier bereits aus JSB-Programm ausreichend Hilfe vorhanden)		
0, 2, 3	Sitzungsdienst (1,0 Erprobung)	Behinderung muss im Einklang mit der dort geforderten körperlichen Tätigkeit stehen. Vorschlag: 3 Monate Praktikum.	
4	Registratur, Ablage Evtl. ein AH im Dezernat		
5	<b>4 Fachbereiche:</b> Keine Möglichkeit gesehen <b>Schulen:</b> Telefondienst/Pfortendienst Wäschepflege Kleinere Reinigungsarbeiten Unterstützung bei schulischen Veranstaltungen (Bestuhlung usw.) Unterstützung An-/Abfahrt Schulbusse Botengänge für Sekretariat und HM Schließdienst Unterstützung der HM	<b>Keine Konkurrenz zu BIAPs, da diese für Schulen sehr hilfreich und wichtig sind</b> Hoher Betreuungsaufwand, der zusätzlich anfällt	

9	AFZ/ADR = Aufbau eines Kopier- und Scandienstes Unterstützung der HM ABR (Bodendenkmalpflege) Botendienst, Poststelle, Telefonzentrale, Grünpflege, Gartenarbeiten APX Botendienst		
1	Bodendienst, Druckerei, Materialausgabe, Poststelle		