

An die Mitglieder  
des Sozialausschusses

Köln, 13.04.2023  
Frau Stenzel  
Fachbereich 71

## **Sozialausschuss**

**Dienstag, 25.04.2023, 10:00 Uhr**

**Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **11.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221 809-6011.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktions-/Gruppengeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

## T a g e s o r d n u n g

### **Öffentliche Sitzung**

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 10. Sitzung vom 28.02.2023
3. Projekt WohnLos
- 3.1. Vorstellung des Projekts WohnLos  
Berichterstattung: Frau Prof. Dr. Gouzoulis-Mayfrank,  
LVR-Klinik Köln  
+  
Präsentation
- 3.2. Projekt "WohnLos" für wohnungslose und psychisch erkrankte Menschen  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski

### **Beratungsgrundlage**

**15/1583 K**

- |       |  |                                     |
|-------|--|-------------------------------------|
| 4.    | Erster Monitoring-Bericht zur Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski   | <b>15/1044 K</b>                    |
| 5.    | Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion" am 7.11.2022<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski<br>LVR-Dezernentin Wenzel-Jankowski  | <b>15/1602 K</b>                    |
| 6.    | Inklusive Bauprojektförderung - Vergangene Projekte, Projekte in 2022, Entwicklungen<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski   | <b>15/1598 K</b>                    |
| 7.    | Bericht über die Studien- und Informationsreise des LVR-Sozialausschusses in die Niederlande vom 1. bis 3.3.2023<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski   | <b>15/1604 K</b>                    |
| 8.    | Vorstellung der Integrationsfachdienste im Rheinland<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz<br>+<br>Bericht von Mitarbeitenden eines Integrationsfachdienstes  | <b>15/1657 K</b>                    |
| 9.    | Aktueller Stand des Modellvorhabens „Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis“<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz<br>+<br>PowerPoint Präsentation | <b>15/1586 K</b>                    |
| 10.   | Beschäftigung mit Handicap: wie es jungen Menschen mit Behinderung gelingen kann, eine passende Ausbildung zu finden - Beispiel Celina Prehl<br>- Filmbeitrag -<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz   |                                     |
| 11.   | Anfragen und Anträge   |                                     |
| 11.1. | Erprobung "Keukentafelgespräch"  | <b>Antrag 15/102 CDU,<br/>SPD B</b> |
| 12.   | Bericht aus der Verwaltung   |                                     |
| 13.   | Verschiedenes  |                                     |

Mit freundlichen Grüßen  
Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

**TOP 1      Anerkennung der Tagesordnung**

Niederschrift  
über die 10. Sitzung des Sozialausschusses  
am 28.02.2023 in Köln, Horion-Haus

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Cleve, Torsten  
Kipphardt, Guntmar  
Dr. Leonards-Schippers, Christiane  
Nabbefeld, Michael  
Petrauschke, Hans-Jürgen  
Renzel, Peter  
Stolz, Ute  
Wörmann, Josef

für: Hermes, Achim

**SPD**

Bozkir, Timur  
Kox, Peter  
Kucharczyk, Jürgen  
Schmerbach, Cornelia  
Böll, Thomas  
Zander, Susanne

für: Scho-Antwerpes, Elfi

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Heinen, Jürgen  
Peters, Jürgen  
Schäfer, Ilona  
Kanschä, Andreas  
Zsack-Möllmann, Martina

für: Blanke, Andreas

für: Tadema, Ulrike  
Vorsitzende

**FDP**

Dick, Daniel  
Pohl, Mark Stephen

für: Nüchter, Laura

**AfD**

Nietsch, Michael

**Die Linke.**

Detjen, Ulrike

## **Die FRAKTION**

Peyvandi, Shekoofeh

## **Gruppe FREIE WÄHLER**

Dr. Grumbach, Hans-Joachim

## **Verwaltung:**

Herr Lewandrowski	LR 7
Frau Dr. Schwarz	LR 5
Herr Beyer	Fachbereichsleitung 53
Herr Dr. Schartmann	Fachbereichsleitung 73
Frau von Berg	Fachbereichsleitung 74
Frau Krause	Stabstellenleitung 70.10
Frau Pflugrad	70.10
Frau Benkendorf	70.10
Herr Bräuning	71.30
Frau Otten	54.20
Frau Reese	53.40
Herr Schneider	21.10
Frau Kaiser	21.00
Frau Uncu	21.11
Herr Sturmberg	03
Frau Stenzel	71.11 (Protokoll)

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 9. Sitzung vom 17.01.2023
3. Projekt WohnLos
4. Entwurf zum Nachtragshaushalt 2023  
hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses **15/1414/1 B**
5. Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe  
an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben- Förderung  
von Werkstätten für behinderte Menschen **15/1492 B**
6. Teilhabeverfahrensbericht 2022 **15/1484 K**
7. Bericht zum Stand und zu den Ergebnissen der  
Maßnahmen nach Artikel 25 Absatz 2 bis 4 des  
Bundesteilhabegesetzes (BTHG-Evaluationen) **15/1488 K**
8. Beitritt des LVR zur Landesinitiative Gewaltschutz NRW **15/1417 K**
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Zahl der Peer-Beratungsgespräche in den Kontakt-,  
Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) **Anfrage 15/56 AfD K**
- 9.1.1. Beantwortung der Anfrage 15/56 AfD
- 9.2. Schäden durch die Corona-Impfung **Anfrage 15/53 AfD K**
- 9.2.1. Beantwortung der Anfrage 15/53 AfD
- 9.3. Anfrage zu Qualifikation auf dem ersten Arbeitsmarkt und  
in Inklusionsbetrieben **Anfrage 15/58 Die  
Linke. K**
- 9.3.1. Beantwortung der Anfrage 15/58 Die Linke.
10. Bericht aus der Verwaltung
11. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr

Ende der Sitzung: 10:40 Uhr

Als Tischvorlage wird die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/58 Die Linke. (TOP 9.3.1) verteilt.

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Der Sozialausschuss fasst einstimmig ohne Aussprache folgenden Beschluss:

Der Tagesordnungspunkt 3, Projekt "WohnLos", wird aufgrund der Erkrankung von Frau Prof. Dr. Gouzoulis-Mayfrank auf die nächste Sitzung verschoben.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 9. Sitzung vom 17.01.2023**

Die Niederschrift wird anerkannt.

### **Punkt 3**

#### **Projekt WohnLos**

Aufgrund der Erkrankung von Frau Prof. Dr. Gouzoulis-Mayfrank wird der Tagesordnungspunkt auf die nächste Sitzung verschoben (s. Beschluss TOP 1).

### **Punkt 4**

#### **Entwurf zum Nachtragshaushalt 2023**

#### **hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses**

#### **Vorlage Nr. 15/1414/1**

**Frau Schäfer** teilt mit, dass ihre Fraktion sich bei der Abstimmung enthalten werde, da noch keine abschließende Beratung des Nachtragshaushalts erfolgt sei.

Auf ihre Nachfrage zu den kriegsbedingten Energiekostensteigerungen antwortet **Herr Lewandrowski**, dass beabsichtigt sei, diese für 2022 zu isolieren. Der Jahresabschluss liege zwar noch nicht vor, es dürfte sich bei der Summe jedoch um einen höheren einstelligen Millionenbetrag handeln.

Das Land NRW habe den beiden Landschaftsverbänden jeweils 30 Mio. Euro für die kriegsbedingten Energiekostensteigerungen für das Jahr 2023 zugesagt, ein Bewilligungsbescheid liege allerdings noch nicht vor. Daher sei dieser Betrag im Nachtragshaushalt auch noch nicht berücksichtigt.

Der Sozialausschuss fasst einstimmig bei Enthaltung der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Die FRAKTION folgenden Beschluss:

1. Dem Entwurf zum Nachtragshaushalt 2023 im Produktbereich 05 für die Produktgruppen des Dezernates 7 PG 017 einschließlich Veränderungsnachweis und PG 087 und des Dezernates 4 PG 074 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1414/1 zugestimmt.
2. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Finanzplanung dem Beschluss entsprechend anzupassen.

## **Punkt 5**

### **Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben- Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen Vorlage Nr. 15/1492**

**Frau Schmerbach** und **Frau Schäfer** plädieren für mehr inklusive Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. **Frau Schäfer** bittet außerdem um Mitteilung, wie viele Menschen bei den Anderen Anbietern zurzeit beschäftigt seien. Sie fragt, ob es seit der letzten Berichterstattung neue Andere Anbieter, vor allem auch für Menschen mit einer psychischen Behinderung, gebe.

**Herr Dr. Schartmann** erläutert, dass oberstes Ziel ein Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt sein solle. Hierzu müssten mehr Anstrengungen unternommen werden. So wäre eine Prüfung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze denkbar, die ja schon im betrieblichen Kontext stattfänden, mit Blick darauf, ob sie nicht in reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt umgewandelt werden könnten. Die Zahlen zu den Anderen Anbietern (wie viele gibt es, wie viele Menschen sind dort beschäftigt) werden dem Protokoll als Anlage beigefügt.

Auf Nachfrage von **Herrn Nietsch** berichtet **Herr Lewandrowski**, dass nach den hier vorliegenden Erkenntnissen vor allem die Bundesagentur für Arbeit und die Rentenversicherung bei Erkrankungen wie Burn out oder anderen Überlastungssymptomen oftmals nicht ausreichend versuchten, die Menschen anschließend wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Vielmehr würden sie als erwerbsunfähig eingestuft und beantragten dann Leistungen der Eingliederungshilfe.

**Herr Beyer** ergänzt, dass der Gesetzgeber beabsichtige, die institutionelle Förderung von Arbeitsplätzen nach der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung zum 31.12.2023 auslaufen zu lassen. Anträge hierzu könnten nur noch bis 31.12.2023 gestellt werden. Es liege dazu ein Referentenentwurf des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vor. Ziel des Gesetzes sei es, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgehen zu können. Zudem solle die Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigten, steigen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sollen ab 01.01.2024 dann nur noch zur Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwendet werden.

**Die Vorsitzende** bittet, zu gegebener Zeit den Sozialausschuss über die Gesetzesänderung und deren Folgen zu unterrichten.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der Förderung eines Werkstattprojektes mit einem Mietkostenzuschuss in Höhe von 453.600,00 € wird gemäß Vorlage Nr. 15/1492 zugestimmt.

## **Punkt 6**

### **Teilhabeverfahrensbericht 2022 Vorlage Nr. 15/1484**

**Frau Detjen** fragt nach, ob dem LVR Daten zu Sachverhalt 16 (dauerhafte Integration in Arbeit nach einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben) vorliegen. Es sei wichtig, diesen Aspekt weiter zu verfolgen. **Frau Krause** teilt mit, dass dem LVR auf Grundlage der Datenbasis keine Erkenntnisse hierzu vorlägen. Sobald ein Leistungsbezieher aus der Leistungsgewährung ausscheide, stünden dem LVR keine weiteren Daten zur Verfügung.

Die Ergebnisse des vierten Teilhabeverfahrensberichts 2022 werden gemäß Vorlage Nr. 15/1484 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 7**

#### **Bericht zum Stand und zu den Ergebnissen der Maßnahmen nach Artikel 25 Absatz 2 bis 4 des Bundesteilhabegesetzes (BTHG-Evaluationen) Vorlage Nr. 15/1488**

**Herr Lewandrowski** berichtet ergänzend zu der Vorlage, dass bisher in keinem Bundesland alle Regelungen des Bundesteilhabegesetzes umgesetzt worden seien. Daher seien die Untersuchungen zur Wirkungsprognose, zur Finanzentwicklung und das Projekt „Umsetzungsbegleitung BTHG“ in Teilen bis Ende 2024 verlängert worden. Die Verlängerung halte er insbesondere bei der Finanzevaluation für wichtig, da der LVR die von der Bundesregierung vorgelegten Daten für vorläufig halte. Finanzrelevante Aspekte wie der gestiegene Personalbedarf durch die aufwändigen, gesetzlich vorgegebenen Verfahren könnten erst nach und nach realisiert werden. Auch beim LVR verteile sich der notwendige Personalzuwachs auf mehrere Stellenpläne. Der LVR habe alleine im ersten Jahr Mehrkosten von rund 130 Mio. Euro zu verzeichnen. Zu der Verfassungsbeschwerde zum Ausführungsgesetz des BTHG gebe es keine neue Entwicklung, das Gericht habe sich nach dem letzten Schriftwechsel bisher nicht weiter geäußert.

**Herr Wörmann** bemerkt, dass sich bisher bei den Menschen mit Behinderung durch die Einführung des BTHG nichts geändert habe. Erst wenn ein Teilhabemehrwert bei den Menschen mit Behinderung ankomme, lohne es sich, darüber weiter zu diskutieren. Über die Umsetzung des BTHG sollte daher vielleicht erst wieder in einem Jahr diskutiert werden.

Der „Bericht zum Stand und zu den Ergebnissen der Maßnahmen nach Artikel 25 Absatz 2 bis 4 des Bundesteilhabegesetzes“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/1488 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 8**

#### **Beitritt des LVR zur Landesinitiative Gewaltschutz NRW Vorlage Nr. 15/1417**

**Frau Schäfer** bittet um regelmäßige Berichterstattung zu diesem Thema.

**Herr Lewandrowski** ergänzt, dass in einer der nächsten Sitzungsrounden für alle Ausschüsse eine Vorlage zum ersten Monitoring-Bericht zu den Grundsätzen des Gewaltschutzes im LVR geplant sei.

Die Vorlage Nr. 15/1417 zum Thema "Beitritt des LVR zur Landesinitiative Gewaltschutz NRW" wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 9**

#### **Anfragen und Anträge**

#### **Punkt 9.1**

#### **Zahl der Peer-Beratungsgespräche in den Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) Anfrage Nr. 15/56 AfD**

**Punkt 9.1.1**  
**Beantwortung der Anfrage 15/56 AfD**

Der Sozialausschuss nimmt die Anfrage Nr. 15/56 AfD und deren Beantwortung ohne Aussprache zur Kenntnis.

**Punkt 9.2**  
**Schäden durch die Corona-Impfung**  
**Anfrage Nr. 15/53 AfD**

**Punkt 9.2.1**  
**Beantwortung der Anfrage 15/53 AfD**

Der Sozialausschuss nimmt die Anfrage Nr. 15/53 AfD und deren Beantwortung ohne Aussprache zur Kenntnis.

**Punkt 9.3**  
**Anfrage zu Qualifikation auf dem ersten Arbeitsmarkt und in Inklusionsbetrieben**  
**Anfrage Nr. 15/58 Die Linke.**

**Punkt 9.3.1**  
**Beantwortung der Anfrage 15/58 Die Linke.**

**Herr Beyer** berichtet ergänzend zur als Tischvorlage verteilten Beantwortung der Anfrage, dass die steigende Zahl von Arbeitsassistenzen auch mit der verbesserten schulischen Inklusion zusammenhänge, die sich jetzt auch auf die Arbeitswelt auswirke. Die Hilfen durch eine Arbeitsassistenz für Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt könnten bei Bedarf berufslebenslang erfolgen und würden vor allem auch bei höher qualifizierten Tätigkeiten genutzt. Er betont jedoch, dass die Arbeitsassistenz ausschließlich für Handreichungen gewährt werde, die eine Person mit Schwerbehinderung in die Lage versetzen, die geschuldete Arbeitsleistung selbst zu erbringen; die Arbeitsassistenz sei also lediglich unterstützend tätig. Herr Beyer schildert dies am Beispiel eines im LVR tätigen Juristen, der die stundenweise Unterstützung einer Arbeitsassistenz erhalte, damit er die geforderte Arbeitsleistung erbringen könne.

**Die Vorsitzende** bittet darum, dies dem Sozialausschuss in einer der nächsten Sitzungen näher zu erläutern und Beispiele dazu aufzuzeigen.

Der Sozialausschuss nimmt die Anfrage Nr. 15/58 Die Linke. und deren Beantwortung zur Kenntnis.

**Punkt 10**  
**Bericht aus der Verwaltung**

**Frau von Berg** berichtet über 2 Gesetzesvorhaben:

- Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes NRW,
- Gesetzentwurf der Bundesregierung: Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz.

**Punkt 11**  
**Verschiedenes**

Die **Vorsitzende** bittet alle Teilnehmenden der morgen beginnenden Reise des Sozialausschusses in die Niederlande, pünktlich um 07.15 Uhr am Bus zu sein.

Solingen, den 21.03.2023

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Köln, den 07.03.2023

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

## **Sozialausschuss 28.02.2023**

### **Anlage zu TOP 5, Andere Leistungsanbieter**

Derzeit gibt es im Rheinland 6 Andere Leistungsanbieter. Eine Leistungsvereinbarung mit einem weiteren Anderen Leistungsanbieter steht kurz vor dem Abschluss.

Die Beschäftigtenzahlen der derzeit 6 Anderen Leistungsanbieter lauten wie folgt:

Einrichtung	(Alle)
<b>Zeilenbeschriftungen</b>	<b>Anzahl von Leistungsberechtigter</b>
GKS ID gGmbH Kunsthaus der Gold-Kraemer-Stiftung	7
N VIA Kath. Verband für Mädchen-und	3
L-Plus gGmbH	1
Regenbogen Duisburg gGmbH	6
ViaNobis -Die Chancengeber	4
Wichernhaus Wuppertal gGmbH	3
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>24</b>

**TOP 3      Projekt WohnLos**

## **TOP 3.1      Vorstellung des Projekts WohnLos**



## **Zusammenfassung:**

Im Projektbericht „Wohnungslosigkeit bei psychischer Erkrankung“ („WohnLos“) wird die Lebenssituation psychisch kranker, wohnungsloser Menschen beschrieben, die nach einer stationären Behandlung in einer psychiatrischen Klinik in prekäre Wohnsituationen beziehungsweise sogar die Obdachlosigkeit entlassen werden.

Die Vorlage beschreibt die unterschiedlichen Aspekte der Unterstützungsbedarfe für diesen Personenkreis, die zum einen die Wohnungslosigkeit betreffen und zum anderen die fachlichen Leistungen.

Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es auf Basis einer Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege die Möglichkeit, fachliche Unterstützungsleistungen für diese Menschen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII zu finanzieren, auch, wenn im jeweiligen Einzelfall eine wesentliche Behinderung vorliegt.

Dennoch ist es bisher nicht gelungen, für alle der betroffenen Menschen eine nachhaltige Verbesserung der Lebenssituation zu erreichen. Dies liegt einerseits an der sehr angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt und andererseits an den manchmal sehr komplexen Unterstützungsbedarfen des Personenkreises. Deshalb sind in einigen Gebietskörperschaften im Rheinland in den letzten Jahren Konzepte entwickelt worden, die den Anspruch verfolgen, auch diese Menschen nachhaltig zu unterstützen.

Die Vorlage stellt insbesondere die Konzepte „Hotel Plus“, „Housing First“, Streetwork und die vernetzten Leistungen im Oberbergischen Kreis dar.

Da bei den Leistungsberechtigten neben den besonderen sozialen Schwierigkeiten, auch eine psychische Beeinträchtigung beziehungsweise eine Suchtproblematik vorliegen können, berührt die Vorlage Zielrichtungen (Z) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), insbesondere Z 2 und Z 4.

# **Begründung der Vorlage Nr. 15-1583**

## **1. Hintergrund**

Im Projektbericht „Wohnungslosigkeit bei psychischer Erkrankung“ („WohnLos“) wird die Situation von Patient\*innen beschrieben, die nach der stationären Behandlung einer psychischen Erkrankung in prekäre Wohnverhältnisse oder sogar Wohnungslosigkeit entlassen wurden. Die zum Teil katastrophalen Folgen für die betroffenen Menschen werfen die Frage auf, welche Unterstützungsleistungen abhelfen können.

Erforderlich sind hier zum einen existenzsichernde Leistungen, vor allem geeigneter Wohnraum, und zum anderen Fachleistungen, damit der Kreis zwischen psychiatrischer Behandlung und Wohnungslosigkeit durchbrochen werden kann. Das Projekt hatte eine Laufzeit vom 01.10.2019 bis zum 30.09.2021 und wurde gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS):

[https://ifub.lvr.de/de/nav\\_main/wissenschaft/wissenschaftliche\\_projekte/abgeschlossene\\_projekte/wohnlos/wohnlos.html](https://ifub.lvr.de/de/nav_main/wissenschaft/wissenschaftliche_projekte/abgeschlossene_projekte/wohnlos/wohnlos.html).

## **2. Geeigneter Wohnraum**

Die Beseitigung von Wohnungslosigkeit ist eine Aufgabe im Rahmen des Ordnungsbehördengesetzes. Wenn es der örtlich zuständigen Kommune nicht gelingt, eine geeignete Wohnung zur Verfügung zu stellen, bleibt in der Regel lediglich die Alternative einer Notunterkunft. Vor allem in Zeiten eines angespannten Wohnungsmarktes haben Menschen mit einem zusätzlichen Unterstützungsbedarf kaum Chancen auf Vermittlung einer Wohnung. Dies hat in den letzten Jahren zu einer erheblichen Verschärfung der Problematik geführt. Leider ist keine Entspannung auf dem Wohnungsmarkt zu erwarten, sodass ohne gezielte Unterstützungsleistungen die Lebenssituation der betroffenen Menschen nicht verbessert werden kann. Notunterkünfte sind nicht für einen Daueraufenthalt konzipiert, schon deshalb stellen sie keine adäquate Alternative dar.

## **3. Fachlicher Unterstützungsbedarf**

Bei den meisten der betroffenen Menschen hat sich die psychische Erkrankung zu einer wesentlichen oder zumindest drohenden psychischen Behinderung entwickelt. Grundsätzlich bestehen also Ansprüche auf Leistungen der Eingliederungshilfe. Solche Ansprüche werden jedoch häufig nicht geltend gemacht. Dies hat verschiedene Ursachen. Im Wesentlichen ist es darauf zurückzuführen, dass viele der leistungsberechtigten Menschen nicht bereit beziehungsweise in der Lage sind, sich als Mensch mit einer psychischen Behinderung zu identifizieren. Dies führt zu zusätzlichen Schwierigkeiten im Kontext der eher hochschwellig konzipierten Leistungen der Eingliederungshilfe und den damit verbundenen Verwaltungsverfahren.

Ein Teil der psychisch kranken, wohnungslosen Menschen nimmt Leistungen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten im Sinne des § 67 SGB XII in Anspruch. Bereits Mitte der 1990er Jahre hat der Landschaftsverband Rheinland deshalb mit den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege sogenannte „Motivations- und

Clearingphasen“ als Bestandteil der Leistungen nach § 67 SGB XII vereinbart, um sowohl den Unterstützungsbedarfen der betroffenen Menschen, als auch dem in § 67 SGB XII geregelten Nachrang gegenüber Leistungen der Eingliederungshilfe gerecht zu werden. Seitdem konnten die Leistungen nach § 67 SGB XII entsprechend weiterentwickelt werden. Gute Lösungen sind jedoch nur möglich, wenn sowohl der Wohnraumversorgung, als auch dem fachlichen Unterstützungsbedarf Rechnung getragen wird. Dies setzt eine Zusammenarbeit der zuständigen Leistungsanbieter voraus. Im Folgenden werden einige Beispiele näher dargestellt:

#### **4. Lösungsmöglichkeiten**

##### **a) „Hotel Plus“**

Beim „Hotel Plus“ handelt es sich in erster Linie um ein Wohnangebot. Im Vordergrund steht das Wohnen in einem Hotel, und zwar in Einzelzimmern. Mit dem Begriff „Plus“ soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die Mitarbeitenden des Hotels für besondere Unterstützungsbedarfe qualifiziert sind. Solche Leistungen stehen jedoch im Hintergrund, eine Inanspruchnahme ist nicht zwingend. Es gibt im Unterschied zu Notunterkünften keine zeitlichen Befristungen dieser Wohnmöglichkeit. Außerdem können sich die dort lebenden Menschen auch tagsüber im Hotel aufhalten.

Zielgruppe von „Hotel Plus“ sind erwachsene und psychisch kranke Menschen, die wohnungslos oder von Wohnungslosigkeit bedroht sind. In der Regel verfügen die Betroffenen über lange psychiatrische Behandlungsphasen. Ein Teil der Betroffenen gilt als sog. Drehtürpatient\*innen. Ein Teil der Betroffenen gilt als sogenannte „Drehtürpatient\*innen“. Damit sind Menschen gemeint, die wiederholt in psychiatrischen Krankenhäusern stationär behandelt werden und zwischen diesen Behandlungen entweder Leistungen des SGB IX beziehungsweise SGB XII in Anspruch nehmen oder obdachlos sind. Aufgrund häufiger Aufenthalte in psychiatrischen Krankenhäusern hat sich bei ihnen ein hospitalisiertes Verhalten herausgebildet. Die Krankheitseinsicht sowie die Einsichtsfähigkeit in ihre psychiatrische Behandlungsbedürftigkeit sind oft nicht vorhanden beziehungsweise eingeschränkt. Deshalb werden die Betreuungsleistungen im Kontext „Hotel Plus“ so konzipiert, dass sie von den im Hotel wohnenden Menschen nach Möglichkeit nicht als solche identifiziert werden können. Häufig sind diese Personen seit vielen Jahren wohnungslos. Sie haben einen umfassenden Bedarf an hauswirtschaftlicher und pflegerischer Unterstützung, weswegen eine eigene Haushaltsführung häufig misslingt. Aus eigener Kraft kann somit die Wohnungslosigkeit nicht überwunden werden. In den meisten Fällen liegt ein Suchtmittel- beziehungsweise Drogenmissbrauch vor. Einige Betroffene werden gesetzlich betreut.

Eine Vermittlung in gemeindepsychiatrische Einrichtungen schlägt häufig fehl, weil die Zielgruppe Wohnangeboten mit ausgewiesener sozialpsychiatrischer und -therapeutischer Ausrichtung aufgrund unterschiedlicher Vorbehalte häufig ablehnend gegenübersteht oder die bestehenden betreuten Wohnangebote ein Maß an Kontraktfähigkeit und Kontraktwilligkeit, langfristiger Verbindlichkeit und sozialer Kompetenz voraussetzen, die die Zielgruppe nicht erfüllt beziehungsweise nicht erfüllen kann.

Weitergehende Mitwirkungsverpflichtungen gibt es deshalb nicht, damit das Hauptziel, eine nachhaltige und menschenwürdige Wohnraumversorgung, nicht gefährdet wird. Dies schließt selbstverständlich nicht aus, Anschlussperspektiven, wie ein Leben in einer eigenen Wohnung, zu verfolgen, aber dies steht nicht im Mittelpunkt. Dennoch ist es in einigen Fällen gelungen, Menschen in eigenen Wohnraum zu vermitteln. Aufgrund der

jahrelangen positiven Erfahrungen kann festgestellt werden, dass solche Konzepte durchaus geeignete Lösungsmöglichkeiten darstellen.

## **b) „Housing First“**

Seit einiger Zeit werden Lösungen im Rahmen des Konzeptes „Housing first“ gesucht. Die Besonderheit dieses aus New York stammenden Konzepts sieht vor, dass der wohnungslose Mensch erst einmal ein Dach über dem Kopf bekommt. Erst dann wird geprüft, welcher fachliche Unterstützungsbedarf vorliegt. Viele Gebietskörperschaften im Rheinland erarbeiten derzeit konkrete Konzepte, um „Housing First“ realisieren zu können. Bisher ist dies bei einem Projekt in Köln in Trägerschaft des „Vringstreff“ gelungen. Die größte Herausforderung bei „Housing First“ besteht darin, geeigneten Wohnraum zu finden. Fachlich gibt es einige Überschneidungen zum Ansatz „Hotel Plus“, der Hauptunterschied besteht im Hinblick auf die Wohnformen.

## **c) Wohnleistungen nach § 67 SGB XII**

Grundsätzlich besteht für wohnungslose psychisch kranke Menschen die Möglichkeit, Leistungen nach § 67 SGB XII in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit gibt es spätestens seit der oben beschriebenen Vereinbarung zur „Motivations- und Clearingphase“ aus den neunziger Jahren, die unter anderem in jeder Leistungstypenbeschreibung für Leistungen nach § 67 SGB XII ihren Niederschlag gefunden hat. Dies gilt sowohl für den stationären, als auch den ambulanten Bereich. Inzwischen haben sich einige Leistungsanbieter auf diesen Personenkreis spezialisiert, allerdings stoßen sie bisweilen an Grenzen, weil einige der betroffenen Menschen nur schwer in der Lage sind, mit den Anforderungen eines gemeinschaftlichen Wohnens beziehungsweise dem Leben in einer eigenen Wohnung nachhaltig zurecht zu kommen.

## **d) Ambulante Verbundlösungen**

Mit den unter a) bis c) beschriebenen Lösungsansätzen lässt sich die Lebenssituation einiger der betroffenen Menschen verbessern, manchmal sogar nachhaltig. Trotzdem ist festzustellen, dass nicht alle dieser Personen erreicht werden. Um hier Abhilfe zu leisten, sind vor allem in Köln weitere ambulante Leistungen, wie vor allem Streetwork, entwickelt worden, die als Ergänzung der Fachberatungsstellen die Aufgabe haben, individuelle Kontakte zu den Menschen herzustellen und zu verstetigen, die mit den ansonsten vorhandenen Leistungen nicht erreicht werden. Diese engagierte Arbeit hat gezeigt, dass sich die Unterstützungsbedarfe sehr individuell darstellen und eine abstrakte Beschreibung des Personenkreises über die Merkmale „psychisch krank“ und „wohnungslos“ hinaus nicht zielführend ist.

Wichtig für den Erfolg einer solchen Arbeit ist eine enge Vernetzung der beteiligten Stellen, damit die Bereiche Wohnen einerseits und die fachliche Unterstützung andererseits, zwischen denen es erhebliche Wechselwirkungen gibt, ganzheitlich in den Fokus rücken.

Im Oberbergischen Kreis gibt es ein besonders weitgehendes Konzept. Gegenstand ist ein personenzentrierter, akzeptierender und auf freiwilliger Annahme basierender Ansatz, mit dem je nach Fallkonstellation, Wünschen sowie Ressourcen der betreffenden Personen verschiedene Angebote bereitgestellt werden. Die Angebote sind eingebettet in ein trägerübergreifendes Netzwerk öffentlicher und freier Träger aus dem Sozial- und Gesundheitswesen im Oberbergischen Kreis. Zu den Zielen gehören unter anderem:

- Sicherstellung der basalen Versorgung (Nahrung, Kleidung, Körperhygiene etc.),
- Überlebenssicherung, Schadensbegrenzung und -minimierung,
- Materielle Existenzsicherung (Zugang zu Transferleistungen),
- Sicherstellung von Unterkunfts- und Übernachtungsmöglichkeiten (gegebenenfalls auch Schlafsäcke, Isomatten, betreute „Platten“ etc.),
- Motivation zur Annahme von Hilfsangeboten,
- Beseitigung, Milderung oder Verhütung von Verschlimmerung vorhandener Erkrankungen (Sicherstellung des Zugangs zur medizinischen Versorgung),
- Sicherstellung einer dauerhaften Ansprechperson (aufsuchende, niedrigschwellige und weitgehend voraussetzungsfreie Unterstützung und Beratung),
- Vermittlung und Begleitung in weiterführende Angebote aus den Bereichen Wohnhilfen, Sucht, psychosoziale Versorgung etc.) und
- Soziale Stabilisierung und Förderung der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

Die Angebote richten sich an Volljährige in besonderen Notlagen, für die es im Oberbergischen Kreis ansonsten keine angemessenen Leistungen gibt und die mit ihrem – alle beteiligten Anbieter verschiedenster institutioneller Hilfen stark herausfordernden und zumeist überfordernden – Verhalten immer wieder die Grenzen der Leistungsfähigkeit der bestehenden Systeme „sprengen“.

Die Lebenslage dieser Menschen ist u.a. geprägt durch:

- psychische Erkrankungen, insbesondere Psychosen (mit und ohne Diagnose) oder kognitive Einschränkungen,
- und/oder chronischer Suchtmittelgebrauch mit zumeist erheblichen Folgeschäden auf körperlicher und/oder psychischer Ebene,
- keine oder mangelnde Krankheitseinsicht bzw. Einsicht in bestehende Problemlagen,
- keine oder mangelnde Mitwirkungsbereitschaft oder Mitwirkungsfähigkeit,
- häufiges gewalttätiges und/oder stark herausforderndes Verhalten,
- soziale Isolation und Vereinsamung,
- keine oder mangelnde Bereitschaft oder Fähigkeit, Hilfebedarfe zu formulieren oder Hilfen in Anspruch zu nehmen sowie
- akute Wohnungslosigkeit oder bedrohte Wohnverhältnisse.

Das Konzept sieht Fallkonferenzen mit dem Gemeindepsychiatrischen Verbund sowie mit je nach Einzelfall einzubeziehenden öffentlichen und freiverbandlichen Trägern (Fachberatungsstellen der Hilfen für Menschen in Wohnungsnotlagen oder der sozialpsychiatrischen Versorgung, Jobcenter/Sozialamt/Ordnungsamt/Gesundheitsamt, stationäre und ambulante Leistungen nach dem SGB IX und dem SGB XII) vor.

Ähnlich wie beim Streetwork in Köln erfolgt die Finanzierung als Ergänzung der Fachberatungsstelle nach § 67 SGB XII in Kostenträgerschaft des örtlichen Trägers und des Landschaftsverbandes Rheinland.

## **5. Fazit**

Die aufgezeigten Lösungsansätze belegen, dass es durchaus Möglichkeiten gibt, die Lebenssituation der in der Studie „WohnLos“ beschriebenen Menschen zu verbessern. Voraussetzung ist die Bereitschaft der beteiligten Stellen vor Ort, solche vernetzten Leistungen anzubieten. Dies ist angesichts der sehr angespannten Situation auf dem Wohnungsmarkt und nicht zuletzt aufgrund der nicht selten sehr komplexen Unterstützungsbedarfe der betroffenen Menschen eine durchaus anspruchsvolle Herausforderung.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

## Vorlage Nr. 15/1044

öffentlich

**Datum:** 09.03.2023  
**Dienststelle:** LVR-Direktorin  
**Bearbeitung:** Frau Wierum/Herr Woltmann

<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>23.03.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Schulausschuss</b>	<b>24.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>28.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 3</b>	<b>08.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 2</b>	<b>09.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 4</b>	<b>10.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Krankenhausausschuss 1</b>	<b>11.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>12.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland</b>	<b>23.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>25.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>05.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>13.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Erster Monitoring-Bericht zur Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“**

### Kenntnisnahme:

Der erste interne Monitoring-Bericht zu den Grundsätzen des Gewaltschutzes im LVR wird gemäß Vorlage Nr. 15/1044 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

L u b e k

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Manche Kinder, Jugendliche und Erwachsene erleben Gewalt.  
Besonders oft erleben Menschen mit Behinderungen Gewalt.

Gewalt kann ganz unterschiedlich aussehen.

Zum Beispiel:

- Tritte und Schläge.
- Bedrohen und Anschreien.
- Angefasst werden. Obwohl man das nicht will.
- Ignoriert werden.
- Gewalt mit Fotos und Bildern.



Der LVR will alle Menschen vor Gewalt schützen.  
Zum Beispiel in Wohnheimen und Werkstätten.  
Oder in der Schule.

In dieser Vorlage berichtet der LVR:

Das haben wir unternommen.

Damit der Schutz vor Gewalt besser wird.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202.



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Im September 2021 hat der LVR gemäß Vorlage Nr. 15/300 die übergreifend geltende Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“ vorgelegt (im Folgenden kurz: Grundsatzpapier).

Im Grundsatzpapier wurden verschiedene Vorkehrungen zum Gewaltschutz festgelegt, die unter Umständen auch über gesetzliche Anforderungen hinausgehen.

Mit Blick auf die besonders vulnerablen Zielgruppen, für die der LVR in verschiedenen Rollen tätig ist, – dazu zählen einerseits Kinder und Jugendliche sowie andererseits erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen – wurden folgende Vorkehrungen beschlossen:

- 1) Der LVR hat festgelegt, dass in allen Einrichtungen und Diensten, in denen er selbst Leistungen für vulnerable Zielgruppen erbringt, das Vorliegen eines **einrichtungsbetragenen Gewaltschutzkonzeptes obligatorisch** ist.
- 2) Darüber hinaus wirkt der LVR im Rahmen seiner (rechtlichen) Zuständigkeiten und Möglichkeiten darauf hin, dass **externe Leistungserbringer**, die für vulnerable Zielgruppen tätig sind, einrichtungsbetragene Gewaltschutzkonzepte erstellen oder zumindest geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln und in der Praxis umsetzen.

Überdies wurde festgelegt:

- 3) **Alle Einrichtungen und Dienststellen des LVR** (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) sollen sich mit dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten befassen.

Mit dem vorliegenden Monitoring-Bericht informiert die federführend verantwortliche LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden erstmals seit Vorlage des Grundsatzpapiers über den aktuellen Umsetzungsstand hinsichtlich dieser Vorkehrungen.

Die Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“), Zielrichtung 10 („Kindeswohl“) und Zielrichtung 11 („Geschlechtergerechtigkeit“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1044:**

### **Erster Monitoring-Bericht zur Umsetzung der Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR**

#### **Gliederung**

<b>1. Hintergrund: Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Gewaltschutz in LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen .....</b>	<b>7</b>
2.1 LVR-Jugendhilfe Rheinland .....	7
2.2 LVR-Förderschulen .....	8
2.3 LVR-Klinikschulen.....	10
2.4 LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen.....	10
2.5 LVR-Kliniken .....	11
2.5.1 Erwachsenenpsychiatrie und übergreifende Aktivitäten.....	12
2.5.2 Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und - psychosomatik (KJPPP) und Abteilungen für Soziale Rehabilitation .....	13
2.5.3 LVR-Institut für Forschung und Bildung .....	14
2.6 Zusammenfassung .....	14
<b>3. LVR-Aktivitäten zur Stärkung des Gewaltschutzes durch externe Leistungserbringer für vulnerable Zielgruppen.....</b>	<b>16</b>
3.1 Aktivitäten des LVR-Landesjugendamtes .....	16
3.2 Aktivitäten des LVR als Träger der Eingliederungshilfe .....	17
3.2.1 LVR-Dezernat Soziales .....	18
3.2.2 LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie .....	20
3.2.3 Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung .....	22
3.3 Aktivitäten im Rahmen der Förderung von Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen und Sozialpsychiatrischen Zentren.....	22
3.3.1 Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen.....	22
3.3.2 Sozialpsychiatrische Zentren.....	22
3.4 Aktivitäten des LVR-Inklusionsamtes .....	23

3.5 Aktivitäten des Schulträgers LVR im Bereich der Schülerbeförderung .....	23
3.6 LVR-Institut für Konsulentenarbeit „Kompass“ im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen.....	24
3.7 Weitere Aktivitäten des LVR .....	24
3.8 Zusammenfassung .....	24
<b>4. Weitere LVR-Aktivitäten zur Stärkung des Gewaltschutzes in LVR- Einrichtungen und -Dienststellen .....</b>	<b>26</b>
4.1 LVR-Diversity-Konzept.....	26
4.2 Aktivitäten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.....	27
4.3 Interne Beschwerdestelle nach dem AGG im LVR .....	28
4.4 Zentrales Beschwerdemanagement im LVR .....	28
4.5 Fortbildungen im LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung .....	29
4.6 Sicherheitskonzept für die Zentralverwaltung .....	30
4.7 Aktivitäten im LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung .....	31
4.8 Aktivitäten zum Gewaltschutz in LVR-Schulen.....	31
4.9 Aktivitäten zum Gewaltschutz im LVR-Kultureinrichtungen .....	32
4.9.1 Sicherheitskonzept für das LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln.....	32
4.9.2 Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse in LVR-Kultureinrichtungen ..	32
4.10 Weitere Aktivitäten des LVR.....	33
4.10.1 Beteiligung am Kölner Präventionsprojekt „Edelgard schützt“ .....	33
4.10.2 Studie zu diskriminierungsfreier Digitalisierung im LVR.....	33
4.11 Zusammenfassung .....	34
<b>5. Ausblick.....</b>	<b>35</b>

# 1. Hintergrund: Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR

Im September 2021 hat der LVR gemäß Vorlage Nr. 15/300 die übergreifend geltende Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“ vorgelegt (im Folgenden kurz: Grundsatzpapier).

Das Grundsatzpapier definiert eine einheitliche Haltung des LVR zum Schutz vor Gewalt und beschreibt ein gemeinsames Verständnis der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt (körperlich, psychisch, sexualisiert, strukturell).

Das Grundsatzpapier soll einen Beitrag dazu leisten, dass alle Menschen, für die der LVR arbeitet und die im LVR arbeiten, eine einheitliche Qualität des Gewaltschutzes im LVR erwarten können und bestmöglich vor Gewalt geschützt werden. Zu diesem Zweck wurden im Grundsatzpapier verschiedene **Vorkehrungen zum Gewaltschutz** festgelegt, die unter Umständen auch über gesetzliche Anforderungen hinausgehen.

Prioritär ist dabei, den Gewaltschutz in Bereichen zu verbessern, in denen der LVR für Menschen tätig ist, die besonders gefährdet sind, Opfer von Gewalt zu werden. Zu diesen **vulnerablen Zielgruppen** zählen insbesondere:

- Kinder und Jugendliche (mit und ohne Behinderungen) sowie
- erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen, einschließlich traumatisierter Menschen.

Mit dem vorliegenden internen Monitoring-Bericht gibt die federführend verantwortliche LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden einen **ersten Überblick über den aktuellen Umsetzungsstand** hinsichtlich der im Grundsatzpapier getroffenen Vorkehrungen zum Gewaltschutz. Bezugspunkt ist der Zeitpunkt seit Vorlage des Grundsatzpapiers im September 2021. Der Umsetzungsstand bezieht sich auf Aktivitäten bis Januar 2023. Der Monitoring-Bericht ist in einer dezernatsübergreifenden Zusammenarbeit entstanden.

Konkret wurden im Grundsatzpapier die folgenden Vorkehrungen festgelegt<sup>1</sup>:

- 1) Der LVR hat festgelegt, dass in allen Einrichtungen und Diensten, in denen er selbst Leistungen für vulnerable Zielgruppen erbringt, das Vorliegen eines einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzeptes nunmehr obligatorisch ist. Im Folgenden werden diese Einrichtungen und Dienste kurz als **LVR-eigene Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen** bezeichnet. (→ vgl. Gliederungsziffer 2 dieses Monitoring-Berichts)
- 2) Darüber hinaus wirkt der LVR im Rahmen seiner (rechtlichen) Zuständigkeiten und Möglichkeiten darauf hin, dass **externe Leistungserbringer**, die für **vulnerable Zielgruppen** tätig sind, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte erstellen oder zumindest geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln und in der Praxis umsetzen. (→ vgl. Gliederungsziffer 3 dieses Monitoring-Berichts)

---

<sup>1</sup> Gegenüber dem Grundsatzpapier wurden die Vorkehrungen in ihrer Reihenfolge verändert, um im Monitoring-Bericht eine bessere thematische Sortierung der Inhalte zu erreichen.

Darüber hinaus wurde festgelegt:

- 3) **Alle Einrichtungen und Dienststellen des LVR** (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) sollen sich mit dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten befassen. (→ vgl. Gliederungsziffer 4 dieses Monitoring-Berichts)

Neben den genannten Vorkehrungen zum Gewaltschutz wurden im Grundsatzpapier auch fachliche Mindestanforderungen an einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte<sup>2</sup> von LVR-Einrichtungen und -Dienstleistungen festgelegt. Diese Mindestanforderungen sollen zukünftig bei Bedarf durch **Rahmenkonzepte** weiter konkretisiert werden. In Rahmenkonzepten können weitergehende Anforderungen an einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte von Einrichtungen und Dienstleistungen definiert werden, die mit bestimmten Zielgruppen arbeiten.

Seit September 2021 wurden zwei Papiere vorgelegt, die zugleich als LVR-Rahmenkonzepte für spezifische Zielgruppen fungieren und damit bei der Erstellung von einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepten im LVR zu beachten sind:

- Die beiden Landesjugendämter in NRW haben 2021 die Broschüre „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“ entwickelt und veröffentlicht (vgl. [Vorlage Nr. 15/659](#), vgl. Gliederungsziffer 3.1). In Bezug auf LVR-eigene Einrichtungen und Dienste fungiert diese Broschüre gleichzeitig als Rahmenkonzept für Kinder und Jugendliche im Sinne des Grundsatzpapiers.
- Aufbauend auf dem Grundsatzpapier hat das LVR-Dezernat Soziales im Herbst 2021 ein „Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe“ formuliert. Dieses enthält konkrete Anforderungen an vorzuhaltende Gewaltschutzkonzepte aus Sicht des LVR (vgl. Gliederungsziffer 3.2). In Bezug auf LVR-eigene Einrichtungen und Dienste, die Leistungen der sozialen Teilhabe anbieten, ist dieses Eckpunktepapier auch als Rahmenkonzept für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Sinne des Grundsatzpapiers zu betrachten.

Das Grundsatzpapier des LVR stand auch im Mittelpunkt des **4. LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte** (19. November 2021) und wurde dort kritisch und konstruktiv mit der Zivilgesellschaft diskutiert.<sup>3</sup>

Das Grundsatzpapier des LVR wurde zudem im Abschlussbericht der **Expertenkommission der Landesregierung „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“** vom Dezember 2021 ausdrücklich gewürdigt (s. dort S. 42).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Im Grundsatzpapier wurde die synonyme Bezeichnung „Institutionelle Gewaltschutzkonzepte“ verwendet. Aufgrund der besseren Verständlichkeit wird hier durchgehend der Begriff „Einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte“ verwendet.

<sup>3</sup> Die Dokumentation wurde veröffentlicht unter [www.dialog.lvr.de](http://www.dialog.lvr.de).

<sup>4</sup> Der LVR hat mit [Vorlage Nr. 15/912](#) zu den Empfehlungen der Expertenkommission ausführlich Stellung genommen.

Der Abschlussbericht bildete den Ausgangspunkt für die zwischenzeitlich ins Leben gerufene „**Landesinitiative Gewaltschutz NRW**“, der sich der LVR im September 2022 angeschlossen hat (vgl. Vorlage Nr. 15/1417).

Im Kontext der Landesinitiative hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) das Institut für Pflegewissenschaft an der Universität zu Köln damit beauftragt, ein „Muster-Rahmenkonzept Gewaltprävention“ zu erarbeiten. Auch in diesem Kontext wurde das Grundsatzpapier des LVR wahrgenommen und die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden zur Beteiligung an einem Expert\*innen-Workshop eingeladen.

## **2. Gewaltschutz in LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen**

Im Grundsatzpapier hat der LVR festgelegt, dass in allen Einrichtungen und Diensten, in denen er selbst Leistungen für vulnerable Zielgruppen (s.o.) erbringt, das Vorliegen eines einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzeptes nunmehr obligatorisch ist (vgl. Gliederungsziffer 1).

Zu den LVR-eigenen Einrichtungen und -Diensten für vulnerable Zielgruppen zählen insbesondere:

- Im Dezernat Kinder, Jugend und Familie (Dezernat 4)
  - o die Einrichtungen und Dienste der LVR-Jugendhilfe Rheinland.
- Im Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (Dezernat 5)
  - o die LVR-Förderschulen (einschließlich der zugehörigen Kindergärten/Frühförderzentren)
  - o die LVR-Klinikschulen.
- Im Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen (Dezernat 8)
  - o die Einrichtungen und Dienste des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen
  - o die LVR-Kliniken.

Im Folgenden wird dargestellt, in welchen LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen bereits einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte vorliegen oder aktuell erarbeitet werden.

### **2.1 LVR-Jugendhilfe Rheinland**

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland (JHR) ist Träger von Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe im ambulanten, teilstationären und stationären Setting sowie Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen, einschließlich sog. intensivpädagogischer Angebote für dissoziale und besonders auffällige Jugendliche und junge Erwachsene. Zielgruppe sind Kinder und Jugendlichen mit Bedarf an Hilfen zur Erziehung sowie Kinder und Jugendliche mit einer seelischen Behinderung gemäß § 35a des SGB VIII im Sinne der Eingliederungshilfe.

Mit dem im Juni 2021 in Kraft getretenen Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) wurde das SGB VIII in einem weiteren Schritt reformiert. Ein wichtiger Baustein sind verpflichtende Konzepte, die zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe einzuführen sind. Sogenannte Schutzkonzepte sind individuell in jeder bestehenden Einrichtung zu erstellen und unterliegen der Prüfung durch die betriebserlaubniserteilende Behörde (vgl. Gliederungsziffer 3.1). Folglich ist die JHR als Träger in der gesetzlichen Verantwortung, ein auf die eigenen Strukturen und Angebote bzw. Maßnahmen bezogenes einrichtungsbezogenes Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten und zu implementieren.

Die Betriebs- und die Einrichtungsleitungen der LVR-Jugendhilfe Rheinland, der Standorte Euskirchen, Solingen, Tönisvorst und Remscheid, erstellen derzeit ein erweitertes Gewaltschutzkonzept und legen übergreifende Rahmenbedingungen für die Einrichtungen der JHR fest. Diese werden auf Einrichtungsebene sukzessive konkretisiert und umgesetzt. Die Basis bilden bereits bestehende Gewaltschutzkonzepte und Standards, die sich in der LVR-Jugendhilfe bewährt haben. Elemente und Inhalte eines Schutzkonzeptes können Leitbild, Verhaltenskodex, Partizipation, Handlungsplan etc. sein. Diese gilt es, in einem Prozess mit den Mitarbeitenden der JHR zu gestalten.

Die JHR sieht den gesetzlichen Auftrag für die Implementierung des Schutzkonzeptes selbst als eine Chance, um die Mitarbeitenden im Umgang miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen zu sensibilisieren und die Aufmerksamkeit für ungerechtfertigtes und gewalttätiges Verhalten zu fördern. Es fordert zur eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema auf. Das Schutzkonzept soll handlungsorientiert und im permanenten Fokus im Sinne einer gelebten Unternehmenskultur entwickelt und verstanden werden.

Mit der Betriebsleitung und den Einrichtungsleitungen hat am 6. Mai 2022 ein erster Workshoptag mit Prof. Dr. Wazlawik stattgefunden, der sich seit vielen Jahren mit der Thematik Gewalt und Missbrauchsformen sowie der Entwicklung von Schutzkonzepten beschäftigt. In diesem Workshoptag wurden bereits weitere Meilensteine für die Erstellung des erweiterten Gewaltschutzkonzeptes definiert. Im Verlauf des Jahres 2022 wurden auf Einrichtungsebene weitere Arbeitsgruppen gebildet. Nach der aktuellen Planung sollen Anfang 2024 die erweiterten Gewaltschutzkonzepte in den Einrichtungen erstellt sein.

Die JHR versteht die Erstellung des erweiterten Gewaltschutzkonzeptes als einen kontinuierlichen Prozess. Das erarbeitete Gewaltschutzkonzept wird auch nicht als ein Endprodukt verstanden, sondern vielmehr als etwas Fortlaufendes, was sich ergänzen und verändern darf und wird.

## **2.2 LVR-Förderschulen**

Der LVR ist gesetzlich verpflichteter Schulträger für die Förderschwerpunkte körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen sowie Sprache in der Sekundarstufe I. Als Schulträger ist der LVR mit den sog. äußeren Schulangelegenheiten betraut. Die Prävention von Gewalt in Schulen ist als sog. innere Schulangelegenheit aufzufassen und daher im Verantwortungsbereich der Schulaufsicht mit den zugeordneten Institutionen (Ministerium, Bezirksregierung, Schulämter) verortet. Es handelt sich damit primär um eine Aufgabe der in der Schule tätigen Mitarbeitenden des Landes, vor allem

der Schulleitungen. Insbesondere ist das Erfordernis eines Schutzkonzeptes gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch **schulgesetzlich geregelt** und somit für jede Schule, auch für die Schulen in Trägerschaft des LVR, obligatorisch (§ 42 Abs. 6 SchulG NRW).

Die Schulleitungen der LVR-Förderschulen fungieren zugleich als Dienststellenleitungen für den LVR. Zudem arbeiten das LVR-Schulträgerpersonal (z.B. in den Bereichen Sekretariat, Hausmeister\*innen, Pflege und Therapie) und das Landespersonal in den Förderschulen immer eng zusammen. Sie sind damit letztlich gemeinsam vor die Aufgabe gestellt, die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schützen.

Im Rahmen des **schulfachlichen Fortbildungsprogramms** „Fachkompetenzen LVR-Schulen und LVR-Internat“ bietet der LVR seinem Schulträgerpersonal u.a. die Veranstaltung „Prävention sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen mit Behinderung“ an. Zielgruppe des Seminars sind alle interessierten LVR-Mitarbeitenden der LVR-Förderschulen. Inhaltlich befassen sich die Teilnehmenden mit einem Überblick über den aktuellen Forschungs- und Wissensstand zum Thema „Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen“. Anhand von Präventionsmaterialien vermittelt das Seminar handlungspraktische Kompetenzen zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. In Kleingruppenarbeit werden Gespräche mit Kindern und Jugendlichen geübt. Darüber hinaus zeigt es auf, wie einrichtungsspezifische Schutzkonzepte gegen (sexualisierte) Gewalt aussehen können und wie diese entwickelt werden können. Das Fortbildungsprogramm für das Schulträgerpersonal wird fortlaufend auf seine Passung zur Nachfrage überprüft, sodass ggf. auch zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden.

Von präventiven Maßnahmen abzugrenzen ist jede Form einer akuten schulischen Krise, die mit der Androhung oder konkreten Anwendung von körperlicher und/oder seelischer Gewalt einhergeht. Dies kann z.B. die Androhung einer Amoktat, eines sexuellen Übergriffs oder eines anderen Gewaltaktes sein. Zum Umgang mit einer konkreten schulischen Krise existieren Verfahrens- und Verhaltensmaßgaben seitens des Landes NRW, die im „Notfallordner für Schulen in NRW – Hinsehen und Handeln“ systematisch aufbereitet zur Verfügung stehen und die von der Unfallkasse NRW herausgegeben und regelmäßig aktualisiert werden.

Zu den konkreten Maßnahmen des Schulträgers zur **Amokprävention** gehören drei Punkte:

- Benachrichtigung des Personals über die konkrete Gefahr eines Amoklaufs mittels elektroakustischer und optischer Anlagen: In den vergangenen Jahren wurden die elektroakustischen Alarmierungssysteme in den LVR-Schulen geprüft und, falls notwendig, behinderungsspezifisch angepasst (z.B. eindeutige, amokspezifische optische Alarmierung an Förderschulen mit dem Schwerpunkt Hören und Kommunikation). Es wird ein Hinweistext eingespielt, der dem eingewiesenen Personal die Situation verdeutlicht, bei den Schüler\*innen jedoch keine Panik auslöst, z.B. „Wir haben ein technisches Problem. Bitte gehen Sie in ihre Klassenräume“. Gleichzeitig signalisieren farbige Blitzleuchten den hörgeschädigten Schüler\*innen und Mitarbeitenden, dass sie ihre Klassenräume aufsuchen sollen.
- Es wurden in allen Klassenräumen Einschlussmöglichkeiten von innen geschaffen, die auch ohne Schlüssel von den Schüler\*innen zu bedienen sind. Darüber hinaus haben

die Klassenräume Telefone, von denen aus eine Verbindung nach draußen zu den Einsatzkräften geschaltet werden kann.

- Ein einheitliches Beschilderungskonzept für alle Förderschulen ist zurzeit noch in der Entwicklung. Ziel ist es, dass sich die Einsatzkräfte innerhalb des Gebäudes sehr schnell zurechtfinden und notwendige Maßnahmen effektiv und zielgerichtet vornehmen können. Das neue Beschilderungskonzept ersetzt idealerweise den Bestand und ermöglicht dann auch den Schüler\*innen sowie Lehrkräften und Besuchenden eine leichte Orientierung im Gebäude.

## 2.3 LVR-Klinikschulen

In den beiden LVR-Klinikschulen werden Kinder und Jugendliche aller Altersstufen unterrichtet, die in den LVR-Kliniken in Bedburg-Hau und Viersen in Behandlung sind und vorübergehend ihre reguläre Schule an ihrem Wohnort nicht besuchen können.

Für diese beiden Schulen gelten grundsätzlich die gleichen Maßnahmen, wie sie bereits unter Gliederungsziffer 2.2 für die LVR-Förderschulen dargestellt wurden. Da an diesen Standorten im wesentlichen Schüler\*innen mit psychischen Erkrankungen beschult werden, wurden insbesondere die Maßnahmen zur Amokprävention entsprechend angepasst.

## 2.4 LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Durch die Fusion der drei ehemaligen Netze, durch die jüngste Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetz NRW (WTG) und durch die Anforderung des Leistungsträgers der Eingliederungshilfe, ein Gewaltschutzkonzept in Anlehnung an das vorgegebene Eckpunktepapier zu erarbeiten und einzureichen (vgl. Gliederungsziffer 3.2.1), gab es im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen (LVR-Verbund HPH) Handlungsbedarf in Bezug auf die (Neu-)Konzeptionierung der Gewaltprävention. Es wurde eine gemeinsame verbundübergreifende Vorgehensweise zur Prävention von Gewalt sowie zum Umgang mit Gewaltvorkommnissen entwickelt. Der Prozess der Sicherstellung der Mitwirkung der Nutzer\*innenbeiräte wurde ebenfalls definiert.

Aktuell wird eine Schulungsplanung konzeptioniert, in der beschrieben wird, wie die Mitarbeitenden in 2023 in die neue verbundsübergreifende Vorgehensweise eingeführt werden. Für eine ausführliche Darstellung der inhaltlichen Schwerpunkte des **verbundweiten Rahmenkonzeptes**<sup>5</sup> zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt sowie der partizipativen Vorgehensweise bei der Erstellung des Konzeptes sei auf den 5. Qualitäts- und Leistungsbericht für den LVR-Verbund HPH ([Vorlage Nr. 15/1041](#)) verwiesen. Auf Basis des neuen Rahmenkonzeptes zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt werden einrichtungsbezogenen Konkretisierungen erstellt, um das Gewaltschutzkonzept auf die jeweiligen Einrichtungen und Dienste anzupassen.

Das bereits fertiggestellte Rahmenkonzept befindet sich aktuell in einem Abstimmungsprozess mit dem Leistungsträger. Dieser wird zeitnah vollzogen und die standortspezifischen Konkretisierungen auf Basis des abgestimmten Rahmenkonzeptes bis Ende 2023 abgeschlossen sein.

---

<sup>5</sup> Diese Begrifflichkeit beschreibt hier ein einrichtungsübergreifendes Träger-Konzept. Nicht gemeint ist hier ein Rahmenkonzept im engeren Sinne des Grundsatzpapiers (vgl. Gliederungsziffer 1).

Zur Sicherstellung der Umsetzung des Konzepts zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt wurde die „**AG zur Gewaltprävention und zum Schutz vor Gewalt**“ gegründet. Diese ist paritätisch-partizipativ besetzt mit Kund\*innen sowie Mitarbeitenden des LVR-Verbund HPH. Sie fungiert als interne Monitoring- und Controllingstelle und ist für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Themenfeldes und des Rahmenkonzepts zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt im LVR-Verbund HPH zuständig.

Ein wichtiger Baustein der Gewaltprävention ist das Empowerment der Kund\*innen. Um die Organisation dahingehend weiter zu entwickeln, wurde die „**AG Partizipation**“ vom LVR-Verbund HPH und Dezernat 8 ins Leben gerufen. Grundsätzliches Ziel der AG ist es, in den nächsten drei Jahren Partizipation im LVR-Verbund HPH zu identifizieren, zu bewerten und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln: Welche Bedeutung hat Partizipation für den LVR-Verbund HPH? Wo wird bereits partizipativ gearbeitet und gehandelt? Wo muss Partizipation erst noch ermöglicht oder weiterentwickelt werden? Welche Erfahrungen wurden beim partizipativen Handeln gemacht? Wie kann Partizipation für alle attraktiv gemacht werden? Welche Mittel und Arten der Kommunikation stehen zu Verfügung? In diesen Prozess sind die Kund\*innen aktiv mit eingebunden. Zu den Mitgliedern der AG zählen aktuell 13 Kund\*innen, 3 Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen und Hierarchieebenen sowie das sogenannte „Parti-Team“ (4 Mitarbeitende aus dem LVR-Verbund HPH sowie aus Dezernat 8), das sich auch um die Organisation der AG kümmert.

Um die vorhandene Expertise in den Themenfeldern sexuelle Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt zu bündeln, werden die Arbeitsgruppen der ausgebildeten „ReWiKs – Lots\*innen“<sup>6</sup> und der „AG gegen sexualisierte Gewalt“ künftig zusammengelegt.

Bereits vor einiger Zeit wurde im Rahmen einer kooperativen Zusammenarbeit zwischen dem Dezernat 8 und dem LVR-Verbund HPH der **Dilemmata-Katalog** entwickelt. Anhand von z.B. Rollenspielen, bewusst uneindeutig formulierten Situationsbeschreibungen oder einfachen Übungen werden Mitarbeitende dazu angehalten, sich mit schwierigen Situationen, der eigenen Wahrnehmung und Haltungen sowie mit möglichen Vorgehensweisen kritisch-reflektierend auseinanderzusetzen. Grundsätzlich fokussiert dieser Dilemmata-Katalog das Themenfeld der sexualisierten Gewalt. Aufgrund der guten Erfahrungen mit diesem Instrument, soll es nun auch als handhabbare Methode zum Gewaltschutz weiterentwickelt werden, mit der möglichst viele Formen und Dimensionen von Gewalt berücksichtigt werden.

## 2.5 LVR-Kliniken

In den LVR-Kliniken werden sowohl Kinder und Jugendliche als auch erwachsene Menschen mit psychischen Erkrankungen behandelt. Zum Teil liegt bei den Behandelten neben einer psychischen Erkrankung auch eine Behinderung vor.

Das Thema Gewaltschutz betrifft die LVR-Kliniken in all ihren Einrichtungen und Diensten, einschließlich derer im Rahmen der Eingliederungshilfe (insb. Abteilungen für Soziale Rehabilitation).

---

<sup>6</sup> ReWiKs: Seit 2014 fördert die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung das Forschungsprojekt „Reflexion, Wissen, Können – Qualifizierung von Mitarbeitenden und Bewohnerinnen und Bewohnern zur Erweiterung der sexuellen Selbstbestimmung für erwachsene Menschen mit Behinderungen in Wohneinrichtungen“ der Humboldt Universität Berlin und der Katho NRW. Im Rahmen eines modularen Fortbildungsprogramms wurde einzelne Mitarbeitende des LVR-Verbund HPH zu sogenannten ReWiKs-Lots\*innen qualifiziert.

### 2.5.1 Erwachsenenpsychiatrie und übergreifende Aktivitäten

Im Bereich der Erwachsenenpsychiatrie beschäftigt sich seit Jahren der „Arbeitskreis Zwang-, Gewalt- und Suizidprävention“ mit der Problematik des Gewaltschutzes. So wurde z.B. in den letzten Jahren klinikweit das komplexe Behandlungskonzept „**Safe-wards**“ eingeführt, das sowohl auf die Haltung der Mitarbeitenden und die Beziehungsgestaltung als auch auf konkrete deeskalierende Interventionen abzielt. Regelmäßig werden die Mitarbeitenden zusätzlich in Deeskalationstechniken geschult.

Im psychiatrischen Klinikkontext ist außerdem immer auch die Ausübung von Zwang im Zusammenhang mit Gewaltereignissen zu betrachten. **Das LVR-interne Benchmarking von Zwangsmaßnahmen** soll neben der Wachsamkeit für die Problematik auch die Analyse von Bedingungsfaktoren und die Diskussion von Maßnahmen zur Reduktion von Zwang und Gewalt auf eine sachliche und konstruktive Grundlage stellen. So konnten z.B. die jüngsten Auswertungen von Zwangsmaßnahmen im zeitlichen Kontext zur Aufnahme zeigen, dass hier eine besondere Häufung stattfindet. Dies lenkt den Blick auf ein besonders zu betrachtendes Zeitfenster. Die Analysen werden im Jahr 2023 klinikbezogen vertieft werden.

Ein weiteres wichtiges Instrument ist die **Nachbesprechung von Zwangsmaßnahmen** gemeinsam mit den Patient\*innen, dessen Umsetzung und Durchführung Teil der Zielvereinbarungen in 2022 mit den LVR-Kliniken war. Aktuell erfolgt eine Bewertung der Nachbesprechungen, um über das weitere Vorgehen in 2023 zu entscheiden. Die Nachbesprechungen dienen dem wechselseitigen Verständnis und der Vermeidung von künftigen Eskalationen.

Der Arbeitskreis „Zwang-, Gewalt- und Suizidprävention“ hat einen Leitfaden zur Nachbesprechung von Zwangsmaßnahmen erstellt, in dem neben dem therapeutischen Kontext auch die Verbindlichkeit der Durchführung dargestellt wird, entsprechend den gesetzlichen Regeln nach PsychKG NRW und StrUG, bzw. gemäß den Empfehlungen der S3-Leitlinie zur Verhinderung von Zwang.

Der Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement hat sich in seiner Sondersitzung Risikomanagement im Dezember 2022 mit dem Risiko „Zwangsmaßnahmen“ beschäftigt. Als Maßnahmen zur Sekundärprävention wurden hier neben den therapeutischen und organisatorischen Faktoren auch bauliche Gestaltungselemente dargestellt, die bei Neu- und Umbauten berücksichtigt werden können.

Die Strategiekonferenz des Klinikverbunds im Frühjahr 2022 hat sich außerdem unter der Überschrift „**Sicherheit im LVR-Klinikverbund: Die Perspektive der Mitarbeitenden**“ schwerpunktmäßig den Auswirkungen von Gewaltereignissen auf die Mitarbeitenden gewidmet. Die abgeleiteten Maßnahmen betreffen neben klinikbezogenen Prozessen auch die Kooperation mit externen Partnern, z.B. aus der Gemeindepsychiatrie, der Polizei und den Gerichten.

In diesem Kontext hat der Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement in Übereinstimmung mit der S3-Leitlinie „Verhinderung von Zwang: Prävention und Therapie aggressiven Verhaltens bei Erwachsenen“ die Empfehlung ausgesprochen, eine modifizierte SOAS-R-Skala als Ergänzung bestehender Meldeverfahren wie dem elektronischen Verbandsbuch im gesamten LVR-Klinikverbund einzuführen.

## **2.5.2 Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik (KJPPP) und Abteilungen für Soziale Rehabilitation**

Die Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik (KJPPP) als auch die Abteilungen für Soziale Rehabilitation im Klinikverbund zeichnen sich durch ihr besonders vulnerables Klientel aus. In beiden Abteilungen bestehen seit vielen Jahren Gewaltschutzkonzepte mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Für die **KJPPP** wird aktuell die Weiterentwicklung der bestehenden Gewaltschutzkonzepte zu einem gemeinsamen „Rahmenkonzept“<sup>7</sup> initiiert. Dieser Prozess wird aus der Verbundzentrale gesteuert, wobei die inhaltliche Entwicklung und Umsetzung der einrichtungsspezifischen Gewaltschutzkonzepte in der Verantwortung der jeweiligen Abteilungsleitung liegt und partizipativ gestaltet werden wird.

Die Fachkonferenz KJPPP wird sich Ende März 2023 erneut mit diesem Thema befassen. Die zunächst abschließende Erstellung eines gemeinsamen Rahmenkonzepts bis Ende 2023 erscheint realistisch.

In den **Abteilungen für Soziale Rehabilitation** besteht bereits ein „Rahmenkonzept zur Gewaltprävention“<sup>8</sup> (Kahl/Mertens), welches in der Verbundkonferenz im Dezember 2017 verabschiedet wurde und seit diesem Zeitpunkt in den Abteilungen umgesetzt und gelebt wird. In der letzten Verbundkonferenz im April 2022 wurde beschlossen, dass ebenfalls in einem von der Verbundzentrale gesteuerten Prozess die Weiterentwicklung der individuellen, abteilungsspezifischen Präventionskonzepte entsprechend den neuen Anforderungen aus dem WTG und dem Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“ erfolgen soll. In den Abteilungen liegt die inhaltliche Ausgestaltung in expliziter Verantwortung der jeweiligen Leitung und wird dort durch eine verantwortliche, arbeitsfähige Projektgruppe partizipativ umgesetzt. In der Hälfte der Abteilungen wurden bereits die zuletzt weiterentwickelten Konzepte fertiggestellt, in den übrigen Abteilungen ist der Prozess in der Finalisierung. Dieser Prozess wird voraussichtlich bis etwa Mitte 2023 abgeschlossen sein.

Die hier getroffene, gemeinsame Verpflichtung aller Mitarbeitenden der Abteilungen ist eine strikte Orientierung an den Rechten der Klient\*innen. Die Mitarbeitenden nehmen eine Haltung ein und transportieren diese in der täglichen Arbeit, welche gewaltfreie Begegnung und Miteinander sowohl für Klient\*innen als auch für Mitarbeitende forciert und ermöglicht. Die Abteilungen für Soziale Rehabilitation setzen sich für die Prävention von gewalttätigen Handlungen und zugleich eine Sensibilisierung für die Vielfalt möglicher Erscheinungen von Gewalt ein, welche weit über Formen körperlicher Übergriffe hinausgehen.

Außerdem werden regelmäßige (jährliche) Fortbildungen zum Gewaltschutz – auch in Einklang mit den Vorgaben des WTG – konzipiert und umgesetzt. Ein zweiteiliges Auftaktseminar wurde in der LVR-Akademie durchgeführt (s.u.).

---

<sup>7</sup> Diese Begrifflichkeit beschreibt hier ein einrichtungsübergreifendes Träger-Konzept. Nicht gemeint ist hier ein Rahmenkonzept im engeren Sinne des Grundsatzpapiers (vgl. Gliederungsziffer 1).

<sup>8</sup> Vgl. Fußnote 6.

### 2.5.3 LVR-Institut für Forschung und Bildung

Das LVR-Institut für Forschung und Bildung (im Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen) – Sparte Bildung – bietet ein vielfältiges Bildungsprogramm für die LVR-Mitarbeitenden zu Fach- und Führungsthemen in der Psychiatrie. Das Programm umfasst dabei **freiwillige Seminare**, die (auch) explizit auf eine gestärkte Handlungskompetenz zum Thema Gewaltschutz abzielen. Exemplarisch zu nennen sind hier:

- Gewaltprävention in Wohneinrichtungen der sozialen Rehabilitation
- Beziehungsgestaltung im Maßregelvollzug: Zwischen Nähe und Distanz
- Resilienz – Widerstandsfähigkeit gegenüber belastenden Situationen
- Konflikte konstruktiv bewältigen
- Safewards – Ein Modell zur Prävention und Reduzierung von Konflikten in psychiatrischen Institutionen
- Die Bedeutung einer Recovery- und Safewards-Orientierung im Maßregelvollzug

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Gruppencoachings, Gruppenselbsterfahrungs-Seminare sowie Klausurtagung zur Teamentwicklung und Förderung multiprofessioneller Zusammenarbeit, in denen Themen im Zusammenhang mit der Prävention von Gewalt und im Umgang mit Gewaltvorkommnissen bei Bedarf thematisiert werden können.

Zusätzlich werden den in psychiatrischen LVR-Kliniken in der innerbetrieblichen Fortbildung **Pflichtfortbildungen** zur Gewaltprävention durchgeführt.

## 2.6 Zusammenfassung

Dem LVR ist bewusst, dass die gemeinsame Erstellung und Implementierung eines Gewaltschutzkonzeptes, das tatsächlich gelebt wird, anspruchsvoll und zeitintensiv ist (s. Grundsatzpapier, S. 15).

Zusammenfassend stellt sich für die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden das folgende Bild dar:

In allen LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen lässt sich eine intensive Beschäftigung mit dem Thema Gewaltschutz feststellen. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass für viele dieser Einrichtungen inzwischen – abseits der festgelegten Vorkehrungen im LVR-Grundsatzpapier – auch eine explizite gesetzliche Verpflichtung gilt, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte zu erstellen und ggf. bei Prüfungen vorzulegen (z.B. auf Basis des SGB VIII, des SGB IX, des WTG NRW oder des SchulG NRW). Keine Pflicht besteht hierzu im Bereich der Einrichtung im Rechtskreis SGB V (Psychiatrie).

Für die einzelnen Bereiche lässt sich zusammenfassend Folgendes festhalten:

In der **JHR** wurde 2022 damit begonnen, auf Basis bestehender Konzepte und Standards das einrichtungsübergreifende Gewaltschutzkonzept neu aufzulegen. Dieses gilt es dann anschließend in und für die einzelnen Einrichtungen der JHR zu konkretisieren. Dabei ist eine Beteiligung der Mitarbeitenden vorgesehen.

Die **LVR-Förderschulen** und **LVR-Klinikschulen** sind schulgesetzlich dazu verpflichtet, Schutzkonzepte gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch zu erstellen. Der aktuelle Umsetzungsstand zur Anzahl der tatsächlich vorliegenden Gewaltschutzkonzepte gemäß § 42 Abs. 6 SchulG NRW kann in folgenden Monitoring-Berichten dargestellt werden. Der LVR als Schulträger unterstützt das Thema Gewaltschutz selbst insbesondere mit Fortbildungen sowie Maßnahmen zur Amokprävention.

Im **LVR-Verbund HPH** ist der Prozess der Neukonzeption des verbundübergreifenden Gewaltschutzkonzeptes bereits weit fortgeschritten. Erkennbar wird dabei ein stark partizipativer Ansatz, der neben den Mitarbeitenden im LVR-Verbund HPH auch die aktive Einbindung der Kund\*innen vorsieht.

In den **Abteilungen für Soziale Rehabilitation** an den LVR-Kliniken wurde ein Prozess angestoßen, um die bestehenden abteilungsspezifischen Gewaltschutzkonzepte entsprechend den neuen Anforderungen aus dem WTG und dem Grundsatzpapier fortzuentwickeln. Der Prozess ist ebenfalls weit fortgeschritten.

In den **Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik (KJPPP)** der LVR-Kliniken gibt es ebenfalls bereits seit vielen Jahren Gewaltschutzkonzepte. Die Weiterentwicklung der bestehenden Gewaltschutzkonzepte zu einem gemeinsamen Rahmenkonzept wurde aktuell initiiert.

Im Bereich der **Erwachsenenpsychiatrie** findet bereits seit vielen Jahren eine intensive fachliche Befassung mit dem Thema Gewalt statt (z.B. im Arbeitskreis „Zwang-, Gewalt- und Suizidprävention“ und im Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement). Die Kliniken setzen sich auf unterschiedlichen Ebenen mit dem Thema Gewaltschutz differenziert auseinander. Das Thema findet sich wieder in entsprechenden Regelwerken der Kliniken mit regionalem Bezug sowie in fachlichen Konzepten und Leitlinien mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Der Fokus liegt hier seit vielen Jahren auf der Etablierung einer zeitgemäßen und tragfähigen Haltung, die dem Ziel des Gewaltschutzes gerecht wird.

### **3. LVR-Aktivitäten zur Stärkung des Gewaltschutzes durch externe Leistungserbringer für vulnerable Zielgruppen**

Gemäß Grundsatzpapier wirkt der LVR im Rahmen seiner (rechtlichen) Zuständigkeiten darauf hin, dass externe Leistungserbringer, die für vulnerable Zielgruppen tätig sind, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte erstellen oder zumindest geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln und in der Praxis umsetzen (vgl. Gliederungsziffer 1).

#### **3.1 Aktivitäten des LVR-Landesjugendamtes**

Das im Juni 2021 in Kraft getretene Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) verpflichtet das LVR-Landesjugendamt dazu, bei der **Erteilung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII** nunmehr auch die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt als Voraussetzung zu überprüfen. Ein einrichtungsbezogenes Gewaltschutzkonzept stellt neben der pädagogischen Konzeption und den personellen, räumlichen und sachlichen Voraussetzungen der Träger jetzt eine verbindliche Mindestanforderung für die Erteilung der Betriebserlaubnis dar.

Unter die Betriebserlaubnispflicht nach § 45 SGB VIII fallen Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche ganztägig oder über einen Teil des Tages außerhalb ihrer Familie betreut werden (z.B. Kindertageseinrichtungen oder Wohneinrichtungen für Kinder mit Behinderungen).

Um die Einrichtungsträger bei der Erstellung von einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepten zu unterstützen, haben die beiden Landesjugendämter in NRW im Jahr 2021 gemeinsam das Papier „**Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII**“ erarbeitet und veröffentlicht (vgl. Gliederungsziffer 1). Es gibt den Leistungserbringern einen differenzierten Fragenkatalog an die Hand, der viele wichtige Impulsfragen beinhaltet und so Raum zur Auseinandersetzung mit der Gewaltschutz-Thematik bietet. Das Papier dient zugleich als Orientierungshilfe für die mit Betriebserlaubnissen befassten Mitarbeitenden der Landesjugendämter.

Neue Aufgaben im Kontext des Gewaltschutzes sind für das LVR-Landesjugendamt zudem mit dem nordrhein-westfälischen Landeskinderschutzgesetz verbunden, welches überwiegend am 1. Mai 2022 in Kraft getreten.

Ein Novum ist die darin verankerte Verpflichtung der Jugendämter, die **Empfehlung der Landesjugendämter „Gelingensfaktoren bei der Wahrnehmung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII“** als Mindeststandard ihrer Arbeit im Kinderschutz zu berücksichtigen. Die beiden Landesjugendämter in NRW haben den Auftrag, diese Empfehlung regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – weiterzuentwickeln. Auch sollen sie zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Pflegefamilien Empfehlungen entwickeln und fortschreiben. Im Januar 2023 hat der Landesjugendhilfeausschuss des LVR-Landesjugendamtes eine „Empfehlung für die Pflegekinderhilfe – Anerkennung, Gestaltung, Beteiligung – Verwandtenpflege und Netzwerkpflege“ verabschiedet (vgl. Vorlage Nr. [15/1434](#)).

Darüber hinaus werden im Landeskinderschutzgesetz der landesweite Aufbau von Kinderschutznetzwerken, die Verpflichtung zur Erstellung von Schutzkonzepten für diverse Aufgabenfelder der Kinder- und Jugendhilfe (also auch über die nach § 45 SGB VIII betriebs-erlaubnispflichtigen Einrichtungen hinaus) sowie die Bereitstellung von Landesmitteln zur Fortbildung im Gesetz festgeschrieben.

Dies wird zu einem weiteren deutlichen Ausbau der **Fortbildung und Beratung** des Landesjugendamtes zu diesem Themenfeld führen.

Zum Thema „Schutzkonzepte in der Kindertagesbetreuung“ wurden 2022 über 25 Veranstaltungen in unterschiedlichsten Formaten (Fachtage, Websprechstunden, Vorträge in Arbeitsgemeinschaften nach § 78 SGB VIII, Kooperationsveranstaltungen mit dem NRW-Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI), Spitzenverbänden und Trägern) für unterschiedliche Zielgruppen (Jugendämter, Träger, Fachberatungen, Leitungen) angeboten.

Das Thema der sexualisierten Gewalt von Kindern und Jugendlichen hat zudem eine gesonderte Beachtung erfahren (vgl. hierzu ausführlich Vorlage Nr. [14/3821/1](#)).

Im November 2022 wurde vom LVR-Landesjugendamt zusammen mit der Aktion Jugendschutz (AJS NRW) eine Arbeitshilfe „Rechte- und Schutzkonzepte – Praxistipps für die Jugendförderung in NRW“ herausgegeben. Sie soll Fachkräfte und Personen unterstützen, die sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten insbesondere im Bereich der Jugendförderung auseinandersetzen.<sup>9</sup>

Darüber hinaus unterstützen die beiden Landesjugendämter die örtlichen Träger der Jugendhilfe regelmäßig mit **Empfehlungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben** (§ 85 SGB Abs. 2 Nr. 1 VIII), auch im Kontext von Gewaltschutz. So wurde 2022 z.B. eine neue gemeinsame Empfehlung für die örtlichen Jugendämter zum Thema „Kinder und Jugendliche als Mitbetroffene von Gewalt in Paarbeziehungen“ veröffentlicht (vgl. Vorlage Nr. [15/985](#)).

### 3.2 Aktivitäten des LVR als Träger der Eingliederungshilfe

Als Träger der Eingliederungshilfe hat der LVR grundsätzlich zwei Möglichkeiten, um darauf hinzuwirken, dass externe Leistungserbringer der Eingliederungshilfe einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte erstellen und umsetzen:

- **Hinwirkungspflicht gemäß § 37a Abs. 1 SGB IX:** Durch das im Juni 2021 verabschiedete Teilhabestärkungsgesetz wurde § 37a Abs. 1 SGB IX neu ins SGB IX aufgenommen. Alle Leistungserbringer müssen demnach „geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder“ treffen. „Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter **wirken** bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben

---

<sup>9</sup> [https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendforderung/dokumente\\_74/Praxistipps\\_Rechte-und-Schutzkonzepte\\_AJS-LVR\\_28112022.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendforderung/dokumente_74/Praxistipps_Rechte-und-Schutzkonzepte_AJS-LVR_28112022.pdf)

**darauf hin**, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird“ (§ 37a Abs. 1 SGB IX).

- **Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung:** Mit Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurden den Trägern der Eingliederungshilfe in § 128 SGB IX „Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung“ ein gesetzliches Prüfrecht aus besonderem Anlass eingeräumt. Das Land NRW hat mit § 8 des Ausführungsgesetzes zum SGB IX (AG-SGB IX NRW) das Prüfrecht der Träger der Eingliederungshilfe nach § 128 SGB IX um anlassunabhängige Qualitätsprüfungen erweitert. Konkret bedeutet dies, dass der LVR u.a. anlassunabhängig und unangekündigt Qualitätsprüfungen in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe vornehmen und dabei auch den Umgang mit dem Thema Gewaltschutz beleuchten kann.

### 3.2.1 LVR-Dezernat Soziales

Das LVR-Dezernat Soziales ist insbesondere zuständig für Eingliederungshilfeleistungen für erwachsene Menschen mit wesentlicher Behinderung und Eingliederungshilfebedarf.

Um die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe in diesem Bereich bei der Erstellung von einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepten nach § 37a SGB IX zu unterstützen, hat das LVR-Dezernat Soziales im Herbst 2021 zwei Eckpunktepapiere veröffentlicht:

- Das **LVR-Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe** dient Leistungserbringern von Angeboten der sozialen Teilhabe im Rheinland als Orientierungshilfe bei der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten (vgl. auch Gliederungsziffer 1).
- Das **LVR-Eckpunktepapier Gewaltschutz in rheinischen Werkstätten (WfbM)** konkretisiert die Inhalte der landesweiten „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ aus September 2019. Es strukturiert sich in eine Beschreibung der Zielsetzung von Gewaltschutzkonzepten der WfbM, den Umfang von derartigen Gewaltschutzkonzepten, die zu integrierenden Elemente eines Gewaltschutzkonzeptes (u.a. Präventions- und Interventionsstrategien) und die Erarbeitungsverantwortung von Gewaltschutzkonzepten.

Mit Veröffentlichung der Eckpunktepapiere wurden alle im Rheinland tätigen Leistungserbringer dieser Eingliederungshilfeleistungen durch das LVR-Dezernat Soziales dazu aufgefordert, ihre einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepte bis Ende des Jahres 2021 einzureichen. Parallel wurde damit begonnen, ein systematisches LVR-internes Prüfverfahren für die eingereichten Gewaltschutzkonzepte der Leistungserbringer aufzubauen.

Zur Umsetzung im Bereich der **WfbM** lässt sich zusammenfassend feststellen, dass ein Teil der von den WfbM eingereichten Gewaltschutzkonzepte in sehr gutem Maße den vereinbarten Eckpunkten entspricht. Gleichzeitig bestehen bei einem größeren Teil der eingereichten Konzepte jedoch noch erhebliche Mängel (vgl. Vorlage Nr. 15/1125).

Die Verantwortung zur Hinwirkung der Erfüllung des Schutzauftrages durch Leistungserbringer von **Leistungen der Sozialen Teilhabe** ist in den Regionalabteilungen verortet und wird durch die Grundsatzabteilung 72.70 unterstützt und koordiniert. Zur Erfassung des gegenwärtigen Status eingereicherter Gewaltschutzkonzepte und deren vorliegender

Qualität, wurden zwei Onlinebefragungen mit den Regionalabteilungen durchgeführt. Die erste Onlinebefragung fand im August 2022 im Rahmen eines Traineeprojekts statt und zielte auf die Erfassung eingereicherter Konzepte und die Bewertungen der Qualität dieser Konzepte ab. Zeitgleich sollte die zu erwartende Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden in den Regionalabteilungen durch den Hinwirkungs- und Prüfauftrag dargestellt werden. Die zweite Onlinebefragung der Regionalabteilungen fand im Dezember 2022 statt, um den aktuellsten Stand zu den eingereichten Gewaltschutzkonzepten und den gegenwärtigen Prüfstand zu verifizieren. Die nachfolgenden Ergebnisse basieren entsprechend auf den aktuellsten Zahlen beider Abfragen.

Mit Blick auf die Angebote für Leistungen der Sozialen Teilhabe lässt sich feststellen, dass über 1.775 Einrichtungen und Dienste für Leistungen der Sozialen Teilhabe im Zuständigkeitsbereich des LVR liegen. 652 Gewaltschutzkonzepte wurden bislang eingereicht, die sich auf insgesamt 1.471 Einrichtungen und Dienste für Leistungen der Sozialen Teilhabe beziehen.<sup>10</sup> Das entspricht einem Anteil von rund 83%.

Die Überprüfung der Gewaltschutzkonzepte geht mit einem enormen Arbeitsaufwand für die Regionalabteilungen einher. Von den 652 eingegangenen Gewaltschutzkonzepten konnten 224 mindestens einmal geprüft werden. Dies zeigt sich auch in der subjektiv empfundenen Arbeitsbelastung durch die Prüftätigkeit: 95% der prüfenden Personen fühlen sich (stark) überlastet durch die Prüftätigkeit der Gewaltschutzkonzepte. Gleichzeitig zeigt sich eine große Zufriedenheit mit dem intern zur Verfügung stehenden Prüfschema auf Seiten der prüfenden Personen – der überwiegende Anteil bewertet das Prüfschema als (sehr) hilfreich.

Die **Qualität der eingegangenen Gewaltschutzkonzepte** entspricht bislang nicht den Vorgaben des LVR-Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe. Bislang konnte ein Gewaltschutzkonzept als qualitätsgesichert bewertet werden. Die inhaltlichen Herausforderungen bei der Umsetzung der Vorgaben werden bei unterschiedlichen Themen gesehen. Hierzu wird in der nachfolgenden Abbildung eine Übersicht vermittelt:

---

<sup>10</sup> Ein substantieller Anteil von Leistungserbringern der Sozialen Teilhabe reicht die Gewaltschutzkonzepte als Trägerkonzepte ein, die Aussagen über mehrere Einrichtungen und Dienste beinhalten.

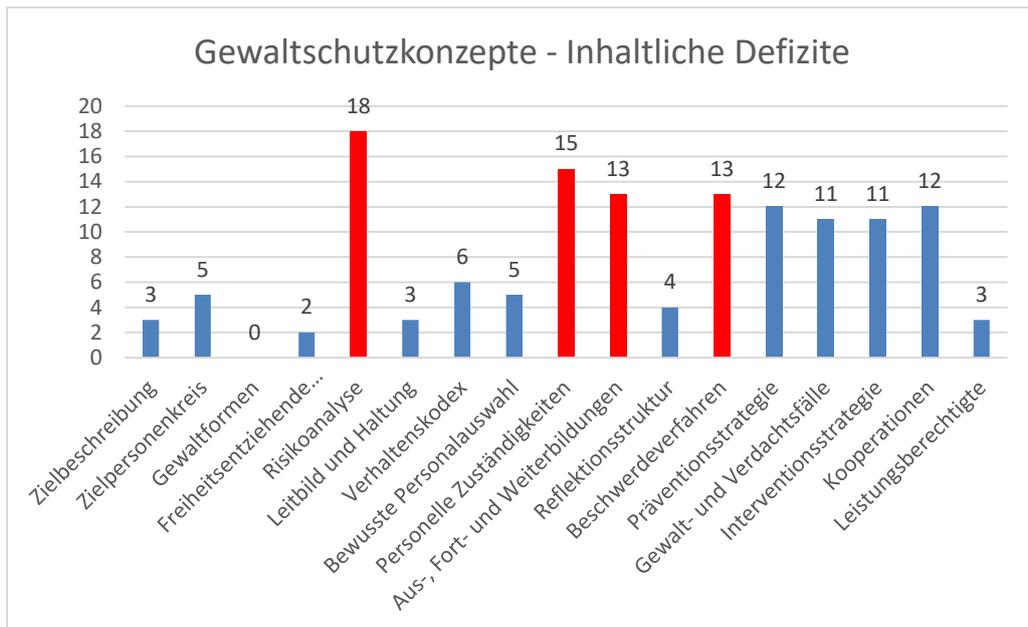


Abbildung 1: Defizite in der inhaltlichen Ausgestaltung.

Bei den rot markierten Balken handelt es sich um inhaltliche Bereiche, die von mehr als der Hälfte der Personen als defizitär im Rahmen der Gewaltschutzkonzepte bewertet werden. Hier ist insbesondere hervorzuheben, dass die eingehenden Gewaltschutzkonzepte noch nicht hinreichend genau die eigenen einrichtungs- und dienstleistungsbezogenen Risiken für Gewaltereignisse in Form von passgenauen Risikoanalysen in den Blick nehmen. Auch sind die Konzepte häufig eher unkonkret formuliert, so dass meist nicht deutlich wird, welche konkreten Zuständigkeiten für den Gewaltschutz vorgehalten, wie interne Prozesse umgesetzt oder welches gewaltschutzbezogene Fortbildungsangebot von Leistungserbringern vorgehalten wird.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Gewaltschutzkonzepte für Einrichtungen und Dienste im Rahmen von Leistungen der Sozialen Teilhabe aktuell inhaltlich noch nicht konkret genug beschrieben werden.

Die Hinwirkungspflicht nach §37a Abs. 2 SGB IX des Trägers der Eingliederungshilfe ist aufgrund des leistungsrechtlichen Bezugs zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer der Eingliederungshilfe eingeschränkt. Wenn Gewaltschutzkonzepte den Vorgaben des LVR nicht genügen, werden die Leistungserbringer durch die Regionalabteilungen der Fachbereiche 72 und 73 um eine Überarbeitung gebeten und es werden ggfls. Qualitätsgespräche durchgeführt. Wird durch die internen Konzeptprüfungen und Qualitätsgespräche – oder auch durch Wirtschaftlichkeit- und Qualitätsprüfungen nach §128 SGB IX – deutlich, dass den vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachgekommen wird, ist nach § 129 SGB IX die Vergütung des Leistungserbringers zu kürzen.

### 3.2.2 LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie

Die Zuständigkeit für Eingliederungshilfe im Bereich der Frühförderung (Heilpädagogische Leistungen im Rahmen von Frühförderung/Interdisziplinäre Frühförderung) sowie im Bereich von heilpädagogischen Tagesstätten, in Kindertageseinrichtungen sowie in der Kindertagespflege im Rheinland liegt im LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie.

Um auch die Leistungserbringer dieser Angebote zu unterstützen, haben die zuständigen Stellen im LVR und im LWL eine **„Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX – eine Unterstützung für Leistungserbringer der (interdisziplinären) Frühförderung“** erarbeitet (siehe Vorlage Nr. 15/1273). Die Arbeitshilfe orientiert sich stark an dem Papier „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII“ (vgl. Gliederungsziffer 3.1).

Die Leistungserbringer von Eingliederungshilfeleistungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen sowie von Leistungen über Tag und Nacht für Kinder und Jugendliche müssen Gewaltschutzkonzepte gemäß § 45 SGB VIII vorlegen (vgl. Gliederungsziffer 3.1). Gehen die Einrichtungen in ihren Gewaltschutzkonzepten auf besondere Schutzbedürfnisse von Kindern mit (drohender) Behinderungen ein, so erkennt der LVR als Träger der Eingliederungshilfe die Konzepte auch als Gewaltschutzkonzept nach § 37a SGB IX an.

### **3.2.3 Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung**

Zur Umsetzung der Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung wurden in beiden beteiligten Dezernaten inzwischen eine Konzeption zur Umsetzung des Prüfauftrags erarbeitet und erste Prüfungen durchgeführt. Bei den Prüfungen wird im Kontext der Prozessqualität auch regelhaft geprüft, ob in einer Einrichtung ein Gewaltschutzkonzept vorliegt und ob die darin beschriebenen Prozesse etabliert sind. Für eine ausführliche Darstellung der Prozesse sei auf [Vorlage Nr. 15/564/1](#) verwiesen.

## **3.3 Aktivitäten im Rahmen der Förderung von Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen und Sozialpsychiatrischen Zentren**

### **3.3.1 Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen**

Im Rahmen der Anforderung an Gewaltschutzkonzepte von Leistungserbringern der Eingliederungshilfe (vgl. Gliederungsziffer 3.2) wurden auch die vom LVR geförderten Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) dazu aufgefordert, Gewaltschutzkonzepte zu verfassen und vorzulegen. Dabei wurde es den Leistungserbringern, die eine Förderung für das Angebot der KoKoBe erhalten, freigestellt, ob das Gewaltschutzkonzept für diese Dienstleistung innerhalb des Gesamtkonzepts des Leistungserbringers auf Trägerebene beschrieben wird oder ob der KoKoBe-Trägerverbund in einer Gebietskörperschaft des Rheinlands ein eigenständiges Gewaltschutzkonzept für den KoKoBe-Trägerverbund und damit leistungserbringerübergreifend beschreibt.

Von den 58 Leistungserbringern, die eine KoKoBe-Förderung erhalten, wurden derzeit 42 Gewaltschutzkonzepte eingereicht, die die Dienstleistung der KoKoBe berücksichtigen (Stand Januar 2023). Das heißt es erfolgte ein Rücklauf in ca. 72 %.

Die Qualität eingereicherter Gewaltschutzkonzepte von KoKoBe-Angeboten lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend eruieren. Gleichzeitig sind die bisherigen Kriterien zum LVR-Erwartungshorizont (LVR-Eckpunktepapiere) nur eingeschränkt auf die Beratungstätigkeiten übertragbar. Es bedarf passgenauer Kriterien, die Gewaltschutzkonzepte auf ihre Qualität im Kontext von Beratungssituationen überprüfen. Dies wird Teil des neuen „Rahmenkonzeptes zur Weiterentwicklung der KoKoBes“ sein. Auch ist der Fokus vertiefend auf die Aufdeckung von Gewaltereignissen im Kontext von Beratungssituationen zu beziehen.

### **3.3.2 Sozialpsychiatrische Zentren**

Das Thema Gewaltschutz ist auch im Kontakt mit den vom LVR geförderten Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) ein wichtiges Thema, welches durch die in 2020 begonnene Förderung des Peer-Counseling durch das Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen verstärkt fokussiert wird. Perspektivisch wird Gewaltschutz nach Inkrafttreten der geänderten Förderrichtlinien sicher auch in den (nun wieder aufgenommenen) Prozessen der Selbstbewertungen und gegenseitigen Visitationen bis hin zu den mit dem Fachbereich „Planung, Qualitäts- und Innovationsmanagement“ (FB 84) abzuschließenden Zielvereinbarungen aufgegriffen.

Das Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen wird im Laufe des Jahres 2023 mit dem Dezernat Soziales dazu in Austausch treten, in welcher Form die SPZ,

die ja in der Regel auch Angebote der Eingliederungshilfe vorhalten und entsprechend finanziert werden, bezüglich der Gewaltschutzkonzepte bereits informiert bzw. angefragt worden sind.

Ob es Sinn macht bzw. erforderlich ist, dass die Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren für Migration (SPKoM) Konzepte vorlegen, ist unklar. Diese sind als einzelne Fachkräfte mit ihrer speziellen Funktion in einer Institution angegliedert und haben keinen direkten Klient\*innenkontakt.

### **3.4 Aktivitäten des LVR-Inklusionsamtes**

Die Hinwirkungspflicht gemäß § 37a Abs. 1 SGB IX betrifft explizit auch die Integrationsämter (vgl. Gliederungsziffer 3.2). Die für das LVR-Inklusionsamt relevanten Bereiche sind die Integrationsfachdienste (IFD) und Inklusionsbetriebe. Die Inklusionsbetriebe fallen als Betriebe des ersten Arbeitsmarktes jedoch nicht unter den § 37a Abs. 1 SGB IX.

Die IFD-Träger im Rheinland wurden vom LVR-Inklusionsamt über den neuen gesetzlichen Tatbestand des § 37a SGB IX informiert und zum wichtigen Thema Gewaltschutz erneut sensibilisiert. Weitere Schritte wurden nicht veranlasst, da es sich bei den IFD nicht um klassische Betreuungseinrichtungen in allen Lebensbereichen, sondern um ambulante Beratungsstellen im beruflichen Kontext für Arbeitgebende und Arbeitnehmende handelt.

Dem LVR-Inklusionsamt sind in den vergangenen Jahren weder aus dem Bereich der IFD-Träger noch aus dem Bereich der Inklusionsbetriebe Fälle bekannt geworden, die dem Thema Gewaltschutz zuzurechnen wären.

### **3.5 Aktivitäten des Schulträgers LVR im Bereich der Schülerbeförderung**

Nur wenige Schüler\*innen der LVR-Förderschulen legen den täglichen Schulweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurück. Der LVR hat aus diesem Grund einen Schülerspezialverkehr zu seinen Schulen eingerichtet. Mit dem Betrieb der Schulbuslinien sind etwa 150 Beförderungsunternehmen beauftragt, die über 5.200 Schüler\*innen befördern.

Für den Bereich der Schülerbeförderung hat der LVR als Schulträger, gemeinsam mit dem LVR-Förderschulen, einen **Verhaltenskodex** entwickelt. Der Verhaltenskodex formuliert für das Beförderungspersonal der Schulbusunternehmen Verhaltensregeln. Das Personal verpflichtet sich schriftlich dazu, den Verhaltenskodex einzuhalten. Eine entsprechende Erklärung ist im Fahrzeug mitzuführen (vgl. hierzu ausführlich [Vorlage Nr. 14/3821/1](#)). Die Eltern werden durch die Schulen über den Verhaltenskodex informiert. Im Rahmen von Schulbuskontrollen überprüfen die Mitarbeitenden des LVR-Fachbereichs Schulen und das LVR-Schulträgerpersonal, ob die Unternehmen sich an diese Vorgabe halten. Ein fehlender Verhaltenskodex wird durch den LVR-Fachbereich Schulen geahndet.

### **3.6 LVR-Institut für Konsulentenarbeit „Kompass“ im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen**

Eine wichtige Unterstützungs- und Beratungsfunktion im Kontext der Prävention von Gewalt für externe sowie LVR-eigene Leistungserbringer leistet das LVR-Institut für Konsulentenarbeit „Kompass“ im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen. Das mobile Beratungsangebot vor Ort richtet sich an Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen sowie an Fachkräfte aus den verschiedensten Diensten der Eingliederungshilfe.

Ziele der Beratung sind:

- Entwicklung von Handlungsalternativen bei herausforderndem Verhalten und im Umgang mit Konflikten.
- Sicherung qualitativ guter und unterstützender Wohn- und Beschäftigungssituationen
- Verbesserung von Lebenssituationen und Lebensperspektiven sowie Teilhabechancen.

Die Anzahl der Neuanfragen, die das Institut erreichen, ist über die letzten zehn Jahre auf einem hohen Niveau stabil. Dies ist ein Hinweis auf den anhaltenden Bedarf und die fachliche Akzeptanz der Beratungsleistungen des Institutes. Im Jahr 2021 gab es insgesamt 152 neue Beratungsanfragen. Zusammen mit den „laufenden Beratungsfälle“, d.h. den Beratungen, welche in den vorherigen Jahren begonnen und bislang noch nicht abgeschlossen wurden, hat das Institut 2021 insgesamt 371 Fälle bearbeitet (vgl. 5. Qualitäts- und Leistungsbericht für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, S. 70 f., Vorlage Nr. 15/1041).

Bemerkenswert ist, dass im Abschlussbericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ der Aufbau von Konsulentendiensten in ganz NRW gefordert wird.

### **3.7 Weitere Aktivitäten des LVR**

Das **LVR-Zentrum für Medien und Bildung** hat sich im Rahmen der Online-Workshopreihe „MediaLab Inklusiv“ auch mit dem Thema Gewaltschutz explizit befasst. Am 9. Juni 2022 fand eine Veranstaltung zum Thema „Cybergrooming – Sexuelle Gewalt im Internet. Gefahren erkennen und sich schützen“ statt. Es ist geplant, das Thema Cybermobbing/Cybergrooming künftig regelmäßig in der „MediaLab Inklusiv“-Reihe anzubieten.

Die Online-Workshopreihe richtet sich an pädagogische Fachkräfte aus LVR- und anderen Förderschulen sowie an außerschulische Einrichtungen, um medienpädagogische und -technische Impulse für den sinnvollen Einsatz von Medien in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu geben.

### **3.8 Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich aus Sicht der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden festhalten, dass der LVR insbesondere seine neuen gesetzlichen Einflussmöglichkeiten sehr aktiv dafür nutzt, um externe Leistungserbringer für vulnerable Zielgruppen im Rheinland zur Beschäftigung mit Gewaltschutzkonzepten anzuregen.

Ein starkes rechtliches Instrument liegt hierfür auf Seiten des **LVR-Landesjugendamtes**, das nunmehr bei der Erteilung und Überprüfung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII von den jeweiligen betriebserlaubnispflichtigen Leistungserbringern eine Beschäftigung mit einem Gewaltschutzkonzept explizit verlangen kann. Um die Leistungserbringer hierbei zu unterstützen, wurden Arbeitshilfen entwickelt sowie zahlreiche Fortbildungs- und Beratungsangebote geschaffen.

Auch in weiteren Aufgabenfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bekommen Gewaltschutzkonzepte einen immer wichtigeren Stellenwert. Dies wird nach eigener Einschätzung des LVR-Landesjugendamtes zu einem weiteren deutlichen Ausbau der Fortbildung und Beratung des Landesjugendamtes zu diesem Themenfeld führen.

Ein zweites starkes rechtliches Instrument steht dem LVR zudem als **Träger der Eingliederungshilfe** mit der Hinwirkungspflicht gemäß § 37a Abs. 1 SGB IX zur Verfügung. Die mit dieser Aufgabe betrauten LVR-Dezernate Soziales sowie Kinder, Jugend und Familie haben inzwischen alle Leistungserbringer dazu aufgefordert, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte vorzulegen. Das Nachhalten und vor allem die inhaltliche Prüfung der eingereichten Konzepte geht mit einem erheblichen Arbeitsaufwand einher. Noch zeigen sich nach eigener Einschätzung des Dezernates Soziales erkennbare Abweichungen in der Qualität der eingegangenen Gewaltschutzkonzepte im Vergleich zu den vom LVR festgelegten Vorgaben für Gewaltschutzkonzepte.

Das LVR-Dezernat Soziales hat auch die vom LVR geförderten **Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe)** dazu aufgefordert, Gewaltschutzkonzepte zu verfassen und vorzulegen. Dabei wurde als Entwicklungsaufgabe deutlich, die Risiken für Gewalt und daraus abgeleitete Anforderungen an Gewaltschutzkonzepte noch einmal speziell für den Kontext einer Beratungsstelle zu beleuchten. Im Kontext der vom LVR geförderten **Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ)** ist noch zu prüfen, in welcher Form die SPZ, die in der Regel auch Angebote der Eingliederungshilfe vorhalten, bereits die SPZ-Angebote in ihren Gewaltschutzkonzepten (ausreichend) aufgreifen.

Möglicherweise ergeben sich hieraus auch Impulse für die ebenfalls beratend tätigen **Integrationsfachdienste (IFD)** im Rheinland. Sie wurden vom LVR-Inklusionsamt zum wichtigen Thema Gewaltschutz erneut sensibilisiert. Eine Handlungsnotwendigkeit zur Einreichung von Konzepten wird jedoch aktuell nicht gesehen.

Im Bereich der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern in der **Schülerbeförderung** setzt der LVR als Schulträger weiterhin auf das inzwischen bewährte Instrument eines Verhaltenskodex.

Die fachliche Unterstützung in der konkreten Fallarbeit durch das **LVR-Institut für Konsulentenarbeit „Kompass“** wird durch externe sowie LVR-eigene Leistungserbringer weiterhin stark nachgefragt. Insofern überrascht es nicht, dass die Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ einen Ausbau ähnlicher Beratungsangebote angeregt hat.

## 4. Weitere LVR-Aktivitäten zur Stärkung des Gewaltschutzes in LVR-Einrichtungen und -Dienststellen

Gemäß Grundsatzpapier sollen sich perspektivisch auch **alle weiteren Einrichtungen und Dienste des LVR** (einschließlich der Zentralverwaltung und der Außendienststellen) mit den vorhandenen Risiken für Gewalt in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen und dem Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten befassen.

Hier ist der LVR insbesondere in seiner **Funktion als Arbeitgeber** gefragt, der seine **Mitarbeitenden** im Zuge seiner arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht vor Gewalt durch andere Mitarbeitenden oder Externe (z.B. Kund\*innen der Verwaltung, Dienstleistende, Besucher\*innen) schützen muss.

Zugleich ist der LVR – auch abseits seiner Funktion als Leistungserbringer für besonders vulnerable Zielgruppen (vgl. Gliederungsziffer 2) – gefordert, **Externe vor Gewalt** zu schützen. Dies betrifft in besondere Weise

- Verwaltungsbereiche mit viel Kontakt zur (vulnerablen) Kundschaft (z.B. Eingliederungshilfe, Opferentschädigung),
- LVR-Einrichtungen mit viel Publikumsverkehr (z.B. Pforten, Museen) sowie
- LVR-Schulen, in denen vorrangig volljährige Schüler\*innen unterrichtet werden (LVR-Berufskolleg und LVR-Pflegesschulen im Klinikverbund).

Im Folgenden werden zentrale Aktivitäten beschrieben, die der LVR zur Verbesserung des Gewaltschutzes in den **weiteren Einrichtungen und Dienststellen bzw. LVR-übergreifend** unternimmt.

### 4.1 LVR-Diversity-Konzept

Im Juni 2021 stimmte der LVR-Verwaltungsvorstand einvernehmlich dem ersten LVR-Diversity-Konzept zu (vgl. [Vorlage Nr. 15/584](#)). Im Fokus des LVR-Diversity-Konzeptes stehen die sogenannten Diskriminierungsgründe nach § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und diese sechs daraus abgeleiteten Dimensionen von Vielfalt: Lebensalter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung.

Das Diversity-Konzept definiert zehn strategische Diversity-Ziele für den LVR als Arbeitgeber (drei Ziele), als Dienstleister für die Menschen im Rheinland (zwei Ziele) sowie fünf übergreifende Ziele. Aufsetzend auf den guten Erfahrungen mit dem LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) sollen diese Ziele im Rahmen eines Mainstreaming-Ansatzes umgesetzt werden.

Die bisherige Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit des LVR wird durch das neue LVR-Diversity-Konzept ergänzt und verstärkt. So gibt es nun zum ersten Mal ein verbandsweit geltendes Gesamtkonzept, das alle wichtigen Dimensionen von Vielfalt und ihr Zusammenwirken (Intersektionalität) zugleich in den Blick nimmt und für das gesamte Aufgabenspektrum des LVR gilt.

Als deutlich herauszustellendes Merkmal beschränkt sich das LVR-Diversity-Konzept nicht auf ein personalwirtschaftliches „Diversity-Management“, sondern betont die allgemeinen Gleichbehandlungsrechte aller Menschen und die Schutz- und Gewährleistungspflichten des LVR. Zu den Schutzpflichten zählt dabei explizit auch der Schutz vor Diskriminierung in all ihren Erscheinungsformen (Diversity-Ziel Nr. 8). Eine wichtige Umsetzungsaktivität ist dabei die Neustrukturierung der internen LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG (vgl. Gliederungsziffer 4.3).

Die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden koordiniert federführend die strategische Umsetzung des LVR-Diversity-Konzeptes im Verband.

## **4.2 Aktivitäten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming fungiert LVR-weit als Ansprechpartnerin für die Beratung und Unterstützung zum Themenfeld **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** sowohl für (betroffene) Beschäftigte als auch für Führungskräfte (vgl. Vorlage Nr. 15/704).

Um Betroffenen von sexueller Belästigung das Angebot einer niedrighschwelligem konkreten Unterstützung verbandsweit bekannter werden zu lassen, hat die Stabsstelle die Dienststellen des LVR flächendeckend mit Plakaten ausgestattet, die auf die Kontaktdaten der Stabsstelle, externer Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männern und LSB-TIQ\*-Personen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hinweisen. Die Kontaktdaten werden zudem auf der Intranetseite der Stabsstelle veröffentlicht.

Neue Mitarbeitende erhalten über die jeweilige Dienststelle die Broschüre „Nein heißt Nein! auch beim Landschaftsverband Rheinland“ mit Informationen zur internen LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG und zu externen Beratungs- und Anlaufstellen.

Die Stabsstelle hat sich 2021 gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle beim LWL im Rahmen einer durch das NRW-Gleichstellungsministerium initiierten landesweiten Aktionswoche zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen beteiligt. In dieser Aktionswoche wurde vom 22. bis 26. November 2021 täglich mit einem Newsletter und im Intranet über verschiedene Formen der Gewalt(-erfahrung) informiert, sensibilisiert und es wurden Hilfs- und Beratungsangebote aufgezeigt.

Als Sensibilisierungsaktivität hat die Stabsstelle im Jahr 2022 zu einem digitalen „Wissens-Lunch“ mit dem Titel „Häusliche Gewalt – Was tun?“ am 25. November 2022 eingeladen. Die Veranstaltung diente der Information und Sensibilisierung von Mitarbeitenden im LVR, um betroffenen Kolleg\*innen helfen zu können. Im Rahmen der Wanderausstellung „Wenn`s zu Hause knallt“, die zwischen dem 8. und 22. November 2022 im LVR-Landeshaus zu Gast war, wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, das Thema in den öffentlichen Raum und direkt in den LVR zu bringen.

Darüber hinaus hat die Stabsstelle eine Projektgruppe von Studierenden des Dualen Bachelor-Studiengangs „Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung“ (LL.B.) an der Hochschule für Polizei und Öffentlichen Verwaltung (HSPV NRW) mit dem Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz während der Ausbildung“ unterstützt. Die Projektarbeit wurde im Juni 2022 vorgestellt.

Auch der 2022 neu aufgelegte **LVR-Gleichstellungsplan 2025** (vgl. Vorlage Nr. 15/850) beschäftigt sich im Handlungsfeld 3.6 mit dem **Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Als Zielstellung wird formuliert:

„Auf Grundlage einer vorzunehmenden Risikoanalyse im LVR wird ein Präventionskonzept entwickelt und umgesetzt, mit dem sowohl die Führungskräfte im LVR sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz unterstützt werden als auch die Beschäftigten Information und Unterstützung erhalten. Um ein bedarfs- und geschlechtersensibles Handlungskonzept zu entwickeln, werden die Daten im Rahmen vorhandener Erhebungsinstrumente zum Gewaltschutz flächendeckend geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert.“

Als Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind vorgesehen:

- Geschlechtsspezifische Datenerfassung zum Gewaltschutz
- Fortbildung für Führungskräfte zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz<sup>11</sup>
- Präventionsangebot für Mitarbeitende zum Schutz vor sexueller Belästigung

Das Präventionskonzept ist in Vorbereitung. Das angesprochene Präventionsangebot für Mitarbeitende ist als eine neue Maßnahme zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Führungskräfte geplant.

### **4.3 Interne Beschwerdestelle nach dem AGG im LVR**

Die interne LVR-Beschwerdestelle nach § 13 AGG hat die Aufgabe, Beschwerden wegen einer Benachteiligung aus den in § 1 AGG genannten Gründen entgegenzunehmen, zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Die Beschwerdestelle dient dem Schutz der Mitarbeitenden im LVR vor Gewalt, Diskriminierung und Benachteiligung.

Der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision wurde 2022 mit der Entwicklung eines Konzeptes zur Neustrukturierung der internen AGG-Beschwerdestelle beauftragt (vgl. Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20). Das Konzept ist inzwischen ausgearbeitet. Eine entsprechende Dienstanweisung wird aktuell ausgearbeitet.

### **4.4 Zentrales Beschwerdemanagement im LVR**

Unabhängige Beschwerdewege sind von hoher Wichtigkeit, damit Betroffene eine Anlaufstelle haben, an die sie sich wenden können, auch im Zusammenhang mit Gewalterfahrungen.

Der LVR bietet seinen Kund\*innen und Bürger\*innen im Rheinland eine Vielzahl von Möglichkeiten, kritische Rückmeldungen zu geben. Eine zentrale Funktion nimmt hier das

---

<sup>11</sup> In den neunziger Jahren wurde bis zum Jahr 2002 ein allgemeines Seminar zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ seitens des LVR-Instituts Training, Beratung und Entwicklung angeboten. Ab dem Jahr 2003 gab es ein Seminar für Führungskräfte mit dem Titel „Fairnesskompetenz als Führungsaufgabe“ (späterer Titel: Faire Organisationskultur). Das Seminar beinhaltete u. a. das Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses Seminar mündete im Jahr 2019 in das Führungskräfte-Curriculum als Wahlpflichtmodul unter dem Titel „Führen in komplexen Organisationen – eine Führungskultur leben“.

Zentrale Beschwerdemanagement im LVR (ZBM) im Organisationsbereich der LVR-Direktorin ein. Das ZBM ist seit März 2019 in der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden angesiedelt, da unabhängigen Beschwerdemöglichkeiten insbesondere für Menschen mit Behinderungen im menschenrechtlichen Kontext eine besondere Bedeutung beigemessen wird.

Aktuell wird die IT-Fachanwendung (Beschwerde-Management-Software) für das ZBM weiterentwickelt. Mit ihrer Hilfe soll künftig auch die zusammenfassende Berichterstattung über Beschwerden weiter qualifiziert werden. Ziel ist es, z.B. ein besseres Bild davon zu erhalten, wie häufig und in welchen Zusammenhängen Beschwerden mit Bezug auf subjektive erlebte Gewalt vorgetragen werden.

Bereits heute setzt sich das ZBM thematisch intensiv mit dem Thema Gewalt auseinander. Angelehnt an das Grundsatzpapier reflektiert das ZBM-Team regelmäßig, in welchen Situationen aus Sicht von Beschwerdeführenden ein Gewalterlebnis vorgelegen hat. Hierzu wird das Augenmerk auf solche Beschwerden gelegt, in denen eine Gewalterfahrung vorgetragen und dargelegt wird. Hintergrund dieser Vorgehensweise ist, dass die Betroffenen selbst am besten artikulieren können, in welchen Situationen sie Gewalt erlebt haben und welche alternativen Handlungsformen sie sich stattdessen vorstellen.

Eine Auseinandersetzung in qualitativer Hinsicht mit zuvor anonymisierten Beschwerden über Gewalterfahrungen findet zudem in regelmäßigen Sitzungen mit dem gesamten Team der Stabsstelle statt.

#### **4.5 Fortbildungen im LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung**

Fortbildungen sind ein wichtiges Instrument, um die Handlungskompetenzen der LVR-Mitarbeitenden im Kontext des Gewaltschutzes zu verbessern.

Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung (im Dezernat Personal und Organisation) bietet in seinem **allgemeinen Fortbildungsprogramm**, das sich an alle Mitarbeitenden des LVR richtet, verschiedene Seminare mit Berührungspunkten zum Thema Gewaltschutz an. Zu nennen sind hier exemplarisch:

- Konflikt als Chance (im Berichtszeitraum kein Seminar; zwei Seminare in 2023 geplant)
- Schwierige Kundengespräche konstruktiv gestalten (2 Seminare mit insgesamt 18 Personen seit September 2021; ein weiteres Seminar in 2023 geplant)
- Deeskalierende Gesprächsführung (1 Seminar mit 12 Personen seit September 2021; zwei weitere Seminare in 2023 geplant)
- Einführung in das Thema Resilienz (1 Seminar mit 9 Personen seit September 2021; zwei weitere Seminare in 2023 geplant)
- Stress?! Ursachen – Auswirkungen – Lösungen (2 Seminare mit insgesamt 16 Personen seit September 2021; ein weiteres Seminar in 2023 geplant)

Auch im sogenannten **Führungskräfte-Curriculum**, das sich an alle LVR-Führungskräfte mit Personalverantwortung (mit Ausnahme des LVR-Klinikverbunds und des Verbunds Heilpädagogischer Hilfen) richtet, gibt es verschiedene Seminare, in denen das Thema Gewaltschutz (mit-)behandelt wird. Zu nennen sind hier exemplarisch:

- Diversity im LVR (Wahlpflichtmodul) (→ Umgang mit Diskriminierung und Konflikten im Team) (1 Seminar mit 10 Personen seit September 2021; ein weiteres Seminar in 2023 geplant)
- Konflikte im Führungsalltag – Eine besondere Herausforderung (Wahlpflichtmodul) (3 Seminare mit insgesamt 30 Personen seit September 2021, zwei weitere Seminare in 2023 geplant)
- Führen in komplexen Organisationen – eine Führungskultur leben (vgl. Gliederungsziffer 4.2)

#### **4.6 Sicherheitskonzept für die Zentralverwaltung**

Es ist leider zu beobachten, dass auch Mitarbeitende von Behörden Opfer von Angriffen werden können. Diese können verbaler Art, persönlich oder telefonisch, bis hin zu tätlichen Angriffen sein.

Die Abteilung Arbeitssicherheit des LVR-Fachbereiches Personal und Organisation hat daher für die Bereiche der LVR-Zentralverwaltung ein Sicherheitskonzept durch eine Sicherheitsberatungsfirma erstellen lassen. Darin sind mehrere Sicherheitsmaßnahmen vorgeschlagen worden, die auf dem von der Unfallkasse NRW in Zusammenarbeit mit dem Polizeipräsidium Aachen erarbeiteten „Aachener Modell“ basieren. Diese umfänglichen Maßnahmen sind seitens der Verwaltung für eine Umsetzung priorisiert worden.

Ein ganz wesentlicher Baustein ist eine **Präventions- und Verhaltensschulung** für den Fall von Übergriffen gegen Beschäftigte. Hierzu wird das Institut für Training, Beratung und Entwicklung künftig geeignete Formate anbieten.

Daneben soll in den LVR-eigenen Bestandsgebäuden durch bauliche, bautechnische und technische Maßnahmen ein **reglementierter Zugang externer Besuchender** ermöglicht werden, insbesondere durch technische Zutrittskontrollen und Zutrittsüberwachung, durch Sicherheitszonen innerhalb der Gebäude, Schließkonzepte und spezielle Bürotrakte für Kontakte mit Besuchenden.

Überdies ist zum Schutz von Beschäftigten mit gefahrgeneigten externen Kontakten eine **Alarmierungssoftware** der Fa. Pascom angeschafft worden, die im Falle eines Übergriffs schnelle Hilfe sicherstellen kann. Die Pilotanwendung wird aktuell im LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung im Gebäude Deutzer Freiheit erprobt (vgl. Gliederungsziffer 4.7). Die Software bietet umfangreiche Möglichkeiten. Neben individuell programmierbaren Nutzergruppen sind verschiedene Alarme auslösbar, wie z.B. „Benötige Hilfe“ oder „Gefahrenbereich verlassen“. Ebenso sind verschiedene akustische und optische Alarmierungen (eben auch „stille Alarme“) möglich. Die Nutzung der Software ist auch beim Desk-Sharing möglich.

Nach erfolgreicher Erprobung der Software im LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung soll der Einsatz in weiteren Bereichen erfolgen. Ein priorisierter weiterer Einsatzbereich

soll z.B. die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden sein, da dort das Zentrale Beschwerdemanagement im LVR (ZBM) angesiedelt ist (vgl. Gliederungsziffer 4.4). Die aktuell installierte Alarmierung per Drucktaster genügt nicht (mehr) den definierten sicherheitsfachlichen Anforderungen an ein gefahrenstufenabhängiges Sicherheitssystem.

#### **4.7 Aktivitäten im LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung**

Der LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung bearbeitet insbesondere Anträge nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG). Hier wird über Entschädigungsanträge von Menschen entschieden, die Opfer von rechtswidrigen, vorsätzlichen und tätlichen Gewalttaten geworden sind. Die Antragstellenden konfrontieren – in ihren Anträgen oder im Gespräch – die LVR-Mitarbeitenden teilweise mit Schilderungen extremster Gewalterfahrungen, angefangen bei „einfachen“ Schlägereien bis hin zu Vergewaltigung, sexuellem Missbrauch von Kindern, Mord und Totschlag.

Auch wenn die Mitarbeitenden dadurch nur mittelbare Zeugen dieser Gewalttaten werden, so besteht doch die Gefahr einer sog. „sekundären Traumatisierung“, d.h. die Mitarbeitenden können selber durch die Gewaltschilderungen traumatisiert werden, ohne selber die Gewalt erlebt zu haben. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es ihnen nicht gelingt, sich von dem Gelesenen oder Gehörten abzugrenzen oder dieses zu verarbeiten.

Um hier vorzubeugen, hat der Fachbereich unter dem Titel „**Auf dem Weg in eine stress- und traumasensible Organisationskultur** im LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung“ einen Maßnahmenplan entwickelt. Inhalt ist v. A. der Umgang mit Stress und die Bewältigung von möglicherweise traumatisierenden Gewalterlebnissen Dritter. Neben niederschweligen Angeboten wie gemeinsamen Aktivitäten oder kollegialer Beratung, sind auch Supervisionen Bestandteile des Konzepts.

Die Mitarbeitenden des Fachbereichs Soziale Entschädigung sind in den letzten Jahren zudem gelegentlich Opfer von teils grenzüberschreitenden verbalen Angriffen geworden, zumeist über das Telefon. Aber auch im Dienstgebäude wurden Mitarbeitende beschimpft oder bedroht. Auch wenn dies Einzelfälle und Ausnahmen sind, so tragen diese doch zu einer gewissen Verunsicherung bei. Dies zumal dann, wenn besuchende Personen nicht bekannt sind oder nicht eingeschätzt werden können. Daher wird im Fachbereich aktuell die Pilotanwendung einer neuen **Alarmierungssoftware** erprobt (vgl. Gliederungsziffer 4.6).

#### **4.8 Aktivitäten zum Gewaltschutz in LVR-Schulen**

Das Thema Gewaltschutz betrifft den LVR neben seine Schulangeboten für Minderjährige (vgl. Gliederungsziffer 2.2 und 2.3) auch in Bezug auf seine Schulen, in denen vorrangig bereits volljährige Schüler\*innen unterrichtet werden. Hierzu zählen das LVR-Berufskolleg sowie die LVR-Pflegesschulen im Klinikverbund.

Für das **LVR-Berufskolleg** gelten grundsätzlich die gleichen Maßnahmen wie sie bereits unter Gliederungsziffer 2.2 für die LVR-Förderschulen dargestellt wurden.

Die **Pflegesschulen an den LVR-Kliniken** fallen unter das Pflegeberufegesetz bzw. die Verordnung zur Durchführung des Pflegeberufegesetzes in NRW (DVO-PfIBG NRW). Dort

sind – anders etwa als im Schulgesetz NRW – keine Anforderungen an Schutzkonzepte für den Schulbetrieb formuliert.

Die LVR-Pflegeschulen befassen sich mit dem Thema Gewaltschutz jedoch explizit innerhalb der Schulcurricula, z.B. in Form von Deeskalationstrainings. Im Fokus steht dort der Umgang mit Patient\*innen, die gewalttätiges Verhalten zeigen. Da die Pflegeschulen direkt den Kliniken zugeordnet sind, gelten für die Lehrenden und Lernenden dort ansonsten alle Konzepte und Ansätze zum Gewaltschutz, die bereits für den Bereich der Kliniken berichtet wurden (vgl. Gliederungsziffer 2.5).

## **4.9 Aktivitäten zum Gewaltschutz im LVR-Kultureinrichtungen**

### **4.9.1 Sicherheitskonzept für das LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln**

Aufgrund des musealen Hauptthemas des „LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln“ bedarf die Gefahrenabwehr einer besonderen Aufmerksamkeit. Ein externer Sicherheitsexperte erarbeitet aktuell ein entsprechendes Sicherheitskonzept für die bereits bestehende Verwaltung und den zukünftigen Museumsbetrieb.

### **4.9.2 Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse in LVR-Kultureinrichtungen**

Gemäß § 30a des Gesetzes über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz BZRG) besteht für Personen die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- und jugendnah tätig sind, eine Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse.

Mitarbeitende des LVR und der Rheinland Kultur GmbH (RKG) in LVR-Kultureinrichtungen, die ihre arbeitsvertraglichen Tätigkeiten regelmäßig kinder- und jugendnah ausführen, aber auch Ausbilder\*innen von Nachwuchskräften, verfügen über ein entsprechendes Zeugnis. Dies gilt ebenso für in diesen Aufgabenbereichen eingesetzte freie Mitarbeitende (Selbständige). In jeder LVR-Kultureinrichtung und bei der RKG wird dies entsprechend dokumentiert und nachgehalten.

### **4.9.3 Fortbildungen**

Die Rheinland Kultur GmbH (RKG) erarbeitet aktuell ein neues Qualifizierungskonzept für die Aufsichten/Kolleg\*innen an den Kassen zum Thema Besucherorientierung. Hier soll das Thema Gewaltschutz aufgegriffen werden.

Im LVR-Archäologischen Park Xanten und in den LVR-Industriemuseen wurden zudem mit Blick auf ein zunehmendes Aggressionspotential bei Besucher\*innen, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen, bereits Deeskalationstrainings für die Mitarbeitenden durchgeführt.

Das Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ wurde zudem im November 2022 im LVR-Freilichtmuseum Kommern (LVR-FMK) in einer Fortbildung behandelt, zu der alle Mitarbeitenden und freie Mitarbeitenden eingeladen waren. Die Resonanz war sehr positiv.

Für das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (LVR-AFZ) wird ebenfalls Schulungsbedarf für die Mitarbeitenden des Pforten- und Empfangsdienstes in der Abtei Brauweiler sowie in Analogie auch für das Personal im Veranstaltungsmanagement gesehen.

Darüber hinaus bergen die Außenkontakte der Mitarbeitenden sowohl des LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland (LVR-ADR) als auch des LVR-AFZ immer wieder Konfliktpotential u.a. durch verbal unangemessenes Verhalten. Hier sind entsprechend zugeschnittene Schulungen zunehmend notwendig. So sehen sich etwa die Mitarbeitenden des LVR-ADR in der praktischen Arbeit vor Ort zunehmend aggressivem Verhalten ausgesetzt. Das Angebot von Deeskalationstrainings für die Mitarbeitenden könnte hilfreich sein um mit konfrontativen Situationen umzugehen.

Das LVR Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte (LVR-ILR) regt dienststellenbezogene Workshops zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden an.

## **4.10 Weitere Aktivitäten des LVR**

### **4.10.1 Beteiligung am Kölner Präventionsprojekt „Edelgard schützt“**

Der LVR beteiligt sich bereits seit mehreren Jahren am Kölner Präventionsprojekt „Edelgard schützt“, das zu mehr Sicherheit im öffentlichen Raum beitragen will. In seinen Gebäuden der Zentralverwaltung in Köln-Deutz bietet der LVR einen geschützten Ort an, den Frauen und Mädchen bei akuter Bedrohung schnell und unkompliziert aufsuchen können, um durchzuatmen, sich zu sammeln und die nächsten Schritte planen zu können – sei es, sich gestärkt, auf den Weg zu machen, ein Taxi zu rufen, die Polizei zu informieren oder was auch immer, von den Betroffenen im Edelgard-geschützten Raum entschieden wird.

Ein gut sichtbarer Aufkleber im Eingangsbereich macht auf das niedrigschwellige Hilfsangebot in den LVR-Dienstgebäuden aufmerksam. Das Personal des Pfortendienstes wird durch das Projekt regelmäßig geschult – unterstützt durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

### **4.10.2 Studie zu diskriminierungsfreier Digitalisierung im LVR**

Im digitalen Raum ist insbesondere die Form der psychischen Gewalt präsent. Als psychische Gewalt werden „alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person“ verstanden (vgl. Grundsatzpapier Gliederungsziffer 3.2). Im digitalen Raum umfasst psychische Gewalt zum Beispiel „von Hass erfüllte Sprache oder Gesten, verletzende und beleidigende Kommentare oder Einträge auf Internetseiten sowie nicht zuletzt Diskriminierungen und die nach außen gezeigte gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“.<sup>12</sup>

Neben der psychischen Gewalt gilt es ebenfalls strukturelle Gewalt in Form von diskriminierenden Rahmenbedingungen (Regeln, Abläufe, Haltungen) auch im Rahmen der Digitalisierung zu vermeiden bzw. zu eliminieren (vgl. Grundsatzpapier Gliederungsziffer 3.4).

---

<sup>12</sup> <https://www.schulministerium.nrw/Schulsystem/Praevention/Gewaltpraevention/Aktionsplan>

Das LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation wird im Jahr 2023 im Rahmen einer externen Studie unter dem Stichwort „diskriminierungsfreie Digitalisierung“ entstehende Barrieren und etwaige Ungerechtigkeiten im Digitalen untersuchen.<sup>13</sup> In der extern begleiteten Studie soll konkret der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit Digitalisierung diskriminierend wirken kann. Die Studie soll daneben Handlungsempfehlungen enthalten, wie ggf. diskriminierenden Faktoren aktiv durch den LVR begegnet werden kann. Dabei soll auch der Aspekt der „Gewalt im digitalen Raum“ aufgegriffen werden. Themen wie „Cybermobbing“ und „Gewalt im Internet“ sollen innerhalb der Studie betrachtet werden. Die zentralen Ergebnisse der Studie werden dann in einer der folgenden Auflagen des Monitoring-Berichts zu den „Grundsätzen des Gewaltschutzes im LVR“ vorgestellt.

#### **4.11 Zusammenfassung**

Dieses Kapitel des Monitoring-Berichtes macht aus Sicht der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden deutlich, an wie vielen verschiedenen Stellen der LVR Berührungspunkte mit dem Thema Gewaltschutz hat.

Mit dem **LVR-Diversity-Konzept** wurde erstmals eine verbandsweit geltende Grundlage geschaffen, um sich konzeptionell-strategisch mit vorhandenen Diskriminierungsrisiken im LVR zu befassen, die nicht nur, aber auch in Form von Gewalt in Erscheinung treten zu können.

Auf Basis des LVR-Diversity-Konzeptes wurde inzwischen u.a. eine Neustrukturierung der **internen LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG** angestoßen. Durch die Beschwerdestelle soll der Schutz der Mitarbeitenden im LVR vor Gewalt, Diskriminierung und Benachteiligung zukünftig verbessert werden, indem vor allem die Bekanntheit und Wirksamkeit der Beschwerdestelle verbessert werden.

Ein wichtiger Akteur in diesem Kontext ist auch die **LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**, die vor allem über die Instrumente Beratung und Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf einen verstärkten Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt hinwirkt.

Der LVR bietet seinen Mitarbeitenden zudem zahlreiche Möglichkeiten, über **Fortbildungen** ihre Handlungskompetenzen im Kontext des Gewaltschutzes zu verbessern. Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung hat hierzu verschiedene Seminare im Angebot. Auch in den LVR-Kultureinrichtungen finden zum Teil spezifische Schulungen zu diesen Themen statt. Weiterer Bedarf wird berichtet.

Überdies ist der LVR dabei, ein **Sicherheitskonzept** für die Zentralverwaltung umzusetzen, um Mitarbeitende durch Gewalt durch externe Besuchende zu schützen. Neben Verhaltensschulungen sind z.B. auch Maßnahmen für einen reglementierten Zugang externer Besuchender sowie eine technische Alarmierungslösung geplant.

Neben diesen übergreifenden Aktivitäten zeigt der Monitoring-Bericht auch, dass verschiedene Bereiche der LVR-Verwaltung begonnen haben, sich mit ihren spezifischen Ge-

---

<sup>13</sup> Vgl. Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023, Antrag Nr. 15/37, S. 8.

waltrisiken zu befassen. So hat **LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung** einen entsprechenden Maßnahmenplan auf den Weg gebracht, um auf eine stress- und traumasensible Organisationskultur hinzuwirken.

Das **LVR-Dezernat Kultur und landschaftliche Kulturpflege** berichtet über besondere Vorüberlegungen zur Gefahrenabwehr im Kontext des LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln. Im Kontext von musealen Angeboten für Minderjährige wird in allen Kultureinrichtungen die Möglichkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses genutzt, um eine grundsätzliche Eignung der eingesetzten Mitarbeitenden sicherzustellen.

Im **LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation** ist eine spezifische Befassung mit Diskriminierungsrisiken und Gewalt im digitalen Kontext für 2023 geplant.

Auch im Kontext der Beschwerdewege für Kund\*innen des LVR, insbesondere im **Zentralen Beschwerdemanagement (ZBM)**, findet inzwischen eine vertiefte Befassung mit dem Thema Gewalt statt. Aus Sicht der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden bietet die Auswertung solcher Beschwerden die Möglichkeit, in Zukunft einen detaillierten Blick darauf zu bekommen, wo besondere Gewaltrisiken in den LVR-Einrichtungen und -Dienststellen liegen könnten. Das gleiche gilt für Beschwerden, die künftig die neue interne LVR-Beschwerdestellen nach dem AGG erreichen.

Auf dieser Basis könnte in Zukunft neu über das Erfordernis von Gewaltschutzkonzepten in den weiteren LVR-Einrichtungen und -Dienststellen nachgedacht werden. Zudem ergeben sich ggf. Impulse dafür, wo die Gewaltschutzkonzepte in LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen anzupassen wären.

## 5. Ausblick

Für den LVR ist das Thema Gewaltschutz kein neues Thema. Es gibt langjährige Erfahrungen und ausgeprägte Fachlichkeit an verschiedenen Stellen im Verband. Gleichwohl wurde mit dem Grundsatzpapier im September 2021 ein **Meilenstein** gelegt:

Erstmals hat sich der LVR verbandsweit – d.h. über alle Dezernate und Aufgaben hinweg – auf eine aufgeklärte und entschlossene Haltung zum Gewaltschutz sowie auf seine Verpflichtungen zum Gewaltschutz in den verschiedenen Rollen als Leistungsträger, Leistungserbringer und auch als Arbeitgeber verständigt. Der LVR hat sich ausdrücklich zu seiner Verantwortung bekannt, im Rahmen seiner Aufgaben und Zuständigkeiten alle Menschen so effektiv wie möglich vor Gewalt zu schützen. Im Sinne des Leitgedanken „Qualität für Menschen“ heißt dies auch, gegebenenfalls über besondere gesetzliche Pflichten hinaus tätig zu werden.

Der vorliegende erste interne Monitoring-Bericht zeigt eindrücklich auf, an wie vielen unterschiedlichen Stellen im Verband bereits eine ernsthafte Befassung mit dem Thema Gewaltschutz stattfindet und auch konkrete Schritte zur Verbesserung des Gewaltschutzes angestoßen wurden.

Der Einstieg in den Monitoring-Prozess ist aus Sicht der für das Monitoring federführend verantwortlichen LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden gelungen.

Hierfür bedankt sich die Stabsstelle bei den beteiligten Dezernaten für die konstruktive Zusammenarbeit.

Die Stabsstelle wird die Umsetzung der Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR weiterhin aufmerksam verfolgen und dem Verwaltungsvorstand sowie der politischen Vertretung **jährliche Monitoring-Berichte** vorlegen.

Hinsichtlich der LVR-eigenen Einrichtungen für vulnerable Zielgruppen wird die Stabsstelle dabei quantitativ sichtbar machen, wie die Abdeckung der Einrichtungen mit einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepten im Sinne des Grundsatzpapiers voranschreitet.

In qualitativer Hinsicht wird die Stabsstelle ein besonderes Augenmerk auf die Qualität der Erstellungsprozesse richten. Aktuell lassen sich insbesondere im LVR-Verbund HPH intensive Bemühungen erkennen, neben den Mitarbeitenden auch die vulnerable Zielgruppe selbst partizipativ an der Erstellung der Gewaltschutzkonzepte zu beteiligen.

Spannend werden für zukünftige Berichte auch die weiteren Erfahrungen sein, die der LVR in seiner Rolle als Leistungsträger oder Aufsichtsbehörde mit der anspruchsvollen Aufgabe der Prüfung von Gewaltschutzkonzepten externer Leistungserbringer sammelt.

Zudem wird die Stabsstelle die LVR-übergreifenden Aktivitäten (z.B. interne AGG-Beschwerdestelle) und die Entwicklungen in einzelnen Fachbereichen der Zentralverwaltung (z.B. Fachbereich 54) weiter beobachten. Gerne steht die Stabsstelle den Dezernaten auch beratend und unterstützend zur Seite. Mit dem Dezernat 9 ist ein gemeinsamer Workshop zum Thema „Gewaltschutz in LVR-Kultureinrichtungen“ bereits konkret in Planung.

Es bleibt abzuwarten, welche Impulse für den Gewaltschutz im und durch den LVR im Kontext der neuen **Landesinitiative Gewaltschutz NRW** entstehen. LVR-Direktorin Lubek hat die gemeinsame Erklärung zum Auftakt der Landesinitiative „Gewaltschutz Nordrhein-Westfalen“ am 27. September 2022 unterzeichnet (vgl. Vorlage Nr. 15/1417). Der LVR ist in der Gremien- und Arbeitsstruktur der Landesinitiative sowohl als Gesamtverband als auch als Vertretung für die öffentlichen Träger von Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe aktiv beteiligt.

L U B E K

## Vorlage Nr. 15/1602

öffentlich

**Datum:** 13.04.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 72  
**Bearbeitung:** Herr Neise, Herr Hansch-Lohkemper, Frau Stephan-Gellrich, Herr Dr. Schartmann, Frau von Berg, Herr Schulzen

<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>28.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>12.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>25.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>01.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>13.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion" am 7.11.2022**

### Kenntnisnahme:

Die Darstellung zur Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion" am 7.11.2022 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1602 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

L i m b a c h

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

In der UN-Behindertenrechts-Konvention steht:  
Jeder Mensch hat das Recht, frei von Gewalt zu leben.  
Trotzdem gibt es immer wieder  
Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen.

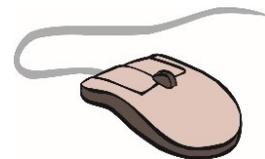


Der LVR hat dazu am 7.11.2022 eine große  
Veranstaltung mit vielen Menschen gemacht. Sie alle wollen  
dafür sorgen, dass es keine Gewalt mehr gegen  
Menschen mit Behinderung gibt.  
Es wurde diskutiert, was dazu noch alles  
getan werden muss.  
Hier gibt es die Zusammenfassung dieser  
Diskussion.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?  
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:  
0221-809-2202.



Viele Informationen zum Thema Gewalt  
in Leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.benundstella.de](http://www.benundstella.de)



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Das Thema Gewaltschutz im Rahmen der Eingliederungshilfe (EGH) hat in der öffentlichen Wahrnehmung einen besonders hohen Stellenwert. In diesem Zusammenhang und auf Antrag Nr. 15/60 wurde die Verwaltung durch die politische Vertretung mit der Umsetzung einer Fachtagung zum Thema Gewaltschutz beauftragt. Im Rahmen dieser Tagung sollten die zentralen Ergebnisse des Abschlussberichts „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ der Garbrecht-Expertenkommission vertiefend diskutiert werden.

Die hybride Veranstaltung wurde gemeinsam vom LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen organisiert und am 7.11.2022 durchgeführt. Die Veranstaltung richtete sich vor allem an Politik und Fachpublikum aus der Versorgungslandschaft der EGH und umfasste fünf fachliche Beiträge in Form von Impulsvorträgen mit anschließender Möglichkeit für Nachfragen und einer abschließenden Podiumsdiskussion. Insgesamt nahmen über 600 Personen an der Veranstaltung teil – davon 120 in Präsenz.

Die vorgetragenen Inhalte werden in der Begründung zur Vorlage zusammenfassend skizziert und die Vorträge als Anhang beigefügt. Darüber hinaus werden mit dieser Vorlage eingegangene Fragen während der Veranstaltung gebündelt beantwortet.

Die Begründung zur Vorlage schließt mit der zusammenfassenden Benennung von einschlägigen Herausforderungen zum Gewaltschutz in der EGH und zu diskutierenden Maßnahmen. Die anstehenden und zentralen Herausforderungen umfassen die Themen:

- Datenqualität,
- Ausbau kleinstrukturierter Wohnformen,
- Systematische Einbindung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen,
- Schulungen und Haltungen,
- Partizipation,
- Fachkräftemangel.

Ergänzend zur Vorlage Nr. 15/912 (Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission) werden mögliche Anknüpfungspunkte zu den Themen zur Diskussion gestellt. Die Dokumentation ist abrufbar unter: [https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#\\$/](https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#$/)

Die hier beschriebene Stellungnahme berührt die Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ und die „Menschenrechtsbildung im LVR systematisch zu betreiben“.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1602:**

Die Begründung beinhaltet eine zusammenfassende Darstellung zur Fachtagung mit dem Titel „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion“, die am 7.11.2022 vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) durchgeführt wurde. Die Begründung skizziert die Hintergründe, die Umsetzung und die Inhalte zur Fachveranstaltung, gibt eine differenzierte Rückmeldung zu offenen Fragen an den LVR und schließt mit der Darstellung von Handlungsempfehlungen zum Thema Weiterentwicklung des Gewaltschutzes in der Eingliederungshilfe (EGH) im Rheinland.

### **1. Hintergrund und politischer Auftrag**

Das Thema „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe“ ist dem LVR ein sehr wichtiges Anliegen, dem eine zentrale Bedeutung beigemessen wird. So kommt der LVR bereits auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Inhalten dem Auftrag zum Gewaltschutz nach, u.a.:

- Entwicklung und Veröffentlichung der Grundsätze zum Gewaltschutz als einheitliche Haltung des LVR (vgl. Vorlage Nr. 15/300),
- Entwicklung und Veröffentlichung von Eckpunkten zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten durch Leistungserbringer der EGH nach § 37a SGB IX,
- Aktive Unterstützung und Mitarbeit im Rahmen der Landesinitiative Gewaltschutz NRW, die durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) initiiert wurde.

Darüber hinaus wurde der LVR vor dem Hintergrund der zentralen Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission zum Thema „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, deren Abschlussbericht im Dezember 2021 veröffentlicht wurde (vgl. Vorlage-Nr. 15/912), durch die politische Vertretung mit der Durchführung einer spezifischen Fachtagung zum Thema Gewaltschutz beauftragt (vgl. Antrag Nr. 15/60). Im Rahmen der Fachtagung sollten nachfolgende Inhalte vertiefend diskutiert werden:

- Strukturelle Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen,
- Weitere Dezentralisierung von Wohnangeboten,
- Personelle Ausstattung der Leistungserbringer: Fachkräfteerfordernisse und Fachkräftemangel als Hindernis für mehr Personenzentrierung und Gewaltschutz?
- Umgang mit Gewalterfahrungen des Betreuungspersonals selbst,
- Zusammenarbeit des LVR mit den Mitgliedskörperschaften bei Prüfungen (Heimaufsicht/Qualitätsprüfungen).

## **2. Umsetzung der Fachtagung**

Der politische Auftrag (vgl. Antrag Nr. 15/60) wurde am 7.11.2022 als Fachtagung mit dem Titel „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion“ umgesetzt. Die Fachtagung war, aufgrund der zu diesem Zeitpunkt unklaren pandemischen Lage, als hybride Veranstaltung mit insgesamt ca. 600 teilnehmenden Personen organisiert, wovon 120 Personen im LVR-Landesmuseum Bonn vor Ort waren.

Die Veranstaltung wurde gemeinsam vom LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen organisiert und umgesetzt. Sie richtete sich insbesondere an die Politik und an das Fachpublikum aus der Versorgungslandschaft der EGH. Sie umfasste fünf fachliche Beiträge in Form von Impulsvorträgen mit anschließender Möglichkeit für Nachfragen und einer abschließenden Podiumsdiskussion.

Die Begrüßung und Einführung in die Fachtagung wurden von Frau Martina Zsack-Möllmann, Vorsitzende des LVR-Sozialausschusses und Frau Ute Krupp, Vorsitzende des LVR-Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, übernommen. Des Weiteren wurden die Zuschauenden durch die LVR-Landesdirektorin Frau Ulrike Lubek begrüßt. Durch die gesamte Veranstaltung führte Frau Tina Kraus in der Funktion der Moderation.

## **3. Inhalte der Fachtagung**

Die inhaltlichen Fachbeiträge zielten im Wesentlichen auf eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Inhalten des politischen Auftrags (s.o.) und strukturierten sich in fünf unterschiedliche Impulsvorträge:

### **1. Impulsvortrag: „Mit dem Schwierigsten beginnen“**

Den ersten Vortrag hielt Herr Norbert Müller-Fehling, Mitglied der Garbrecht-Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“. In dem Vortrag wurden über die zentralen Erkenntnisse aus der Arbeit der Expertenkommission berichtet und einschlägige Herausforderungen skizziert, die für Leistungsträger und Leistungserbringer der EGH gesehen werden, um die Versorgung von Menschen mit Behinderungen und herausfordernden Verhaltensweisen zu optimieren:

- Regionalisierung durch kleinteilige Angebote ermöglichen,
- Auflösung zentraler Angebote für Menschen mit erheblichem herausforderndem Verhalten vorantreiben,
- Konsumentenangebote flächendeckend aufbauen und betreiben,
- Fachkräfte gewinnen und qualifizieren,
- Gesamt- und Teilhabeplanung konsequent umsetzen,
- Zugangs- und Nutzungshemmnisse zu Gesundheitsleistungen beseitigen,
- Leistungsträger-, bereichs- und leistungserbringerübergreifend zusammenarbeiten,
- Datenlage verbessern,
- Regionale Pflichtversorgung erproben, ggf. mit alternativer Finanzierungsform und leistungsträger- und leistungserbringerübergreifender Beteiligung der Eingliederungshilfe, des Gesundheitsbereichs und der Regelangebote im Sozialraum.

## 2. Impulsvortrag: „Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland“

Den zweiten Vortrag hielt Frau Claudia Schmidt, Leitung des LVR-Instituts für Konsulentenarbeit „Kompass“. Sie stellte die Arbeit des Instituts vor, die im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt:

- Sicherung der Wohn- und Arbeitssituation von leistungsberechtigten Menschen,
- Verringerung des herausfordernden Verhaltens,
- Unterstützung von Klient\*innen in seelischen Krisen und bei Entwicklungsrückschritten,
- Verbesserung der Beziehung zwischen Klient\*in und Mitarbeitenden,
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System.

Aus dem Vortrag wurde deutlich, dass durch die beratende und begleitende personenzentrierte Arbeitsweise von einer hohen Effektivität mit Blick auf die Reduzierung von Verhaltensauffälligkeiten auszugehen ist. Zudem wurde berichtet, dass die Arbeit des Instituts das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen von Klient\*innen befördert, die Fachlichkeit von Mitarbeitenden stärkt, Bedingungen struktureller Gewalt abbaut und insgesamt die Beziehungsarbeit und die Zusammenarbeit im System unterstützt. Darüber hinaus zeigten die Zahlen zu den Beratungszahlen und Neuanfragen des Instituts seit 2011/2012 einen zunehmenden Anstieg an. Im Resümee wurde ein Ausbau der Kapazitäten des Instituts und ein verbesserter, niederschwelliger Zugang zum Angebot gewünscht.

## 3. Impulsvortrag: „Schlagen, Treten, Beißen und dann auch noch Fachkräftemangel – Mitarbeitende im Fokus“

Den dritten Vortrag hielt Herr Thomas Ströbele, Vorstandsvorsitzender des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen. Der Fokus dieses Beitrags richtete sich auf die Arbeit des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und fokussierte dabei in einem besonderen Maße die Gewalt, welche Mitarbeitende durch die Menschen erfahren, die sie begleiten, und wie sich dies auf die professionelle Dienstleistung auswirkt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel. Dabei wurde deutlich, dass dieser Mangel nicht nur einer personenzentrierten Arbeitsweise und der Umsetzung des Gewaltschutzes entgegen steht, sondern dass der Mangel an Fachkräften selbst eine nicht unerhebliche Ursache für die Entstehung von Gewalt darstellt.

Gleichzeitig wurden unterschiedliche Werkzeuge beschrieben, die zur Prävention von Gewalt bereits Anwendung finden. Im Resümee wurde gefordert, Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu ergreifen und auszubauen, eine verstärkte Sensibilisierung des Themas Gewaltschutz vorzunehmen und Angebote der Konsulentenarbeit auszubauen.

## 4. Impulsbeitrag: „Gemeinsam gegen Gewalt. Geht das? Kooperation von WTG-Behörden und Eingliederungshilfeträger?“

Der vierte Beitrag wurde in Form eines moderierten Fachgesprächs zwischen der Moderation Frau Tina Kraus und Frau Gabriele von Berg, LVR-Fachbereichsleitung Sozialhilfe/ Fachliche Ressourcen, sowie Herrn Dr. Christian Wiefeling, Landkreistag NRW, abgehalten. Im Fokus dieses Beitrages stand die Klärung bzw. Beschreibung der (Prüf-)Zuständigkeiten aus der Perspektive der jeweiligen Behörden (WTG-Behörde und LVR als Träger der EGH). Aus dem Fachgespräch zeigte sich, dass zwischen den Organisationen viele Vernetzungen

auch zum Prüfgeschehen (u.a. in Form von Arbeitskreisen) bestehen und fortlaufend daran gearbeitet wird, Prüfungen zeitökonomisch umzusetzen und dabei auch Synergien mit Blick auf das Prüfgeschehen herzustellen. Gleichzeitig wurde auch hervorgehoben, dass Prüfungen, die keine vertraglich festgelegten Verstöße offenbaren, nur einen sehr geringen zeitlichen Aufwand bedeuten würden.

Mit Blick auf Möglichkeiten gemeinsamer Prüfungen der Behörden wurde deutlich, dass Prüfungen der WTG-Behörden auf dem Ordnungsrecht und die Prüfungen des LVR auf dem Leistungsrecht fußen und dies zu einem substantiellen, unterschiedlichen Prüfgegenstand führt. Gleichzeitig wurde es als zielführend beschrieben, beide Prüfungen aus Sicht von Leistungserbringern der EGH als unterstützende und beratende Instanzen wahrzunehmen und den sanktionierenden Charakter nicht in den Vordergrund zu stellen. Des Weiteren wurde unmissverständlich klargestellt, dass vertragliche Vereinbarungen, die zeitweise nicht eingehalten werden können, dem Träger der EGH zu melden sind, so dass mit einem unterstützenden Ansatz zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten getroffen werden und andernfalls sanktionierende Maßnahmen erfolgen können.

Darüber hinaus wurde hervorgehoben, dass Gewaltschutz nicht nur konzeptionell darzustellen ist, sondern auch gelebt werden muss. Dafür bedarf es eines gemeinsamen Gewaltverständnisses und einer Haltung der Leistungserbringer, die sich entschieden gegen Gewalt positioniert. Denn wenn Personalmangel zu einer Erhöhung des Gewaltrisikos führt, muss dem durch geeignete Maßnahmen der Leistungserbringer begegnet werden.

#### 5. Impulsvortrag: „Ein Blick über den Tellerrand - Mögliche Impulse für neue Wohnkonzepte im Rheinland“

Den fünften Vortrag hielt Prof. Dr. Georg Theunissen, Ordinarius für Geistigbehindertenpädagogik und für Pädagogik bei Autismus an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (i. R.). Der Vortrag beschrieb den Umgang mit schwerwiegenden herausforderndem Verhalten bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oder komplexen Beeinträchtigungen in verschiedenen Ländern. Dabei lag der Fokus auf Kalifornien (USA) und British Columbia (Kanada), da diese Länder als besonders richtungsweisend für den Umgang und die Versorgung der „Klientel“ bewertet und ebenfalls auch als impulsgebend für die rheinländischen Strukturen angesehen werden. Hervorzuheben ist, dass „herausforderndes Verhalten“ als eine fehlende Passung zwischen der Person und seiner Umwelt zu werten ist und bei der Versorgung bei eben jener fehlenden Passung anzusetzen ist.

Beispielhaft wird in Kalifornien die Steuerung und Finanzierung der Unterstützungsleistungen durch sogenannte „regionale Center“ durchgeführt, die eine personenzentrierte Planung unter maßgeblicher Einbeziehung der betroffenen Personen vorsieht. Die Beratung und Unterstützung bei herausfordernden Verhaltensweisen erfolgt in der Regel durch Dienstleistungsorganisationen, die sich die positive Verhaltensunterstützung zu Nutze machen und aversive Umgangsstrategien ablehnen. In besonders schweren Fällen, in denen dieses Vorgehen nicht fruchtbar erscheint, wird auf spezialisierte – sichere und wohnliche - Wohngruppen mit maximal vier Personen zurückgegriffen, verbunden mit einem hohen Personalschlüssel (tagsüber 1:1) und der Einbindung einer dichten Praxisberatung.

Aus dem Vortrag konnte für das Rheinland abgeleitet werden, dass

- das häusliche Wohnen (max. vier Personen pro Wohngruppe) befördert werden sollte,
- alle Unterstützungspersonen (Fachkräfte und Nicht-Fachkräfte) über Maßnahmen der positiven Verhaltensunterstützung und Möglichkeiten der mobilen Praxisberatung geschult werden müssen,
- Möglichkeiten der mobilen Praxisberatung ausgebaut und auch niederschwelliger für Familien zugänglich gemacht werden sollten,
- eine Abkehr von reaktiven und aversiven Interventionen sinnvoll erscheint, da diese im Umgang mit dieser „Klientel“ wenige bis keine empirischen Effekte aufweisen.

#### 6. Podiumsdiskussion:

Der letzte Beitrag der Fachtagung fand in Form einer moderierten Podiumsdiskussion zwischen Frau Bärbel Brüning, Vertreterin der Selbsthilfe NRW, Herrn Thomas Wallenhorst, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Frau Martina Wenzel-Jankowski, Leitung des LVR-Dezernats Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen, und Herrn Dirk Lewandrowski, Leitung des LVR-Dezernats Soziales, statt.

Im Fokus der Podiumsdiskussion stand insbesondere das Thema Partizipation und Förderung von Empowerment von Leistungsberechtigten Personen durch neue und weitere Dialog-Formate für Frauen- und Gewaltschutzbeauftragte im Vordergrund. Gleichzeitig wurde auch der Fachkräftemangel Gegenstand der Diskussion, da dieser als Haupthindernis gesehen wird, individuelle und passgenaue Unterstützungs-Settings auch für Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen aufzubauen. Auch wurde bei einem weiteren Ausbau von dezentralen und kleinräumigen Wohnstrukturen beim derzeitigen Fachkräftemangel eine verstärkte Einbeziehung von Peers und Freiwilligen – und ggfls. die Absenkung der Fachkraft-Quote – diskutiert.

Die Dokumentation der Tagung und der präsentierten Inhalte ist unter [https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#\\$/](https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#$/) nachgehalten.

#### 4. FAQs

Im Rahmen der Fachveranstaltung erreichten den LVR eine Vielzahl an Fragen, die aufgrund der zeitlichen Kapazitäten nicht alle während der Tagung beantwortet werden konnten. Im Rahmen der Tagungsnachbereitung wurden diese Fragen gebündelt und in gemeinsamer Abstimmung zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen beantwortet. Die gebündelten Fragen und Antworten werden nachfolgend aufgelistet.

Fragebereich/ Frage	Antwort
<b>Allgemein</b>	
Wofür steht WTG?	Im Rahmen der Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetz NRW (WTG) wird der Gewaltschutz nochmal deutlich gestärkt.
In den Impulsvorträgen wurde die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung beleuchtet. Gibt es entsprechendes auch für Menschen mit psychischer Erkrankung?	<p>Die Fachtagung fußt auf den Ergebnissen der sog. Garbrecht-Kommission, die sich speziell auf die Bedarfe von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bezieht. Daher stand die Zielgruppe an dieser Stelle auch im Vordergrund.</p> <p>Die Landesinitiative Gewaltschutz NRW hat sich aber ausdrücklich zum Ziel gesetzt, den Gewaltschutz in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe in NRW zu verbessern. Dies impliziert auch Angebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.</p>
<b>Personal/ Finanzierung</b>	
Wird der LVR 4er Appartements mit 24 Stunden Assistenz und ggf. 1:1 Betreuung finanzieren?	Der LVR als Träger der Eingliederungshilfe finanziert personenbezogene Assistenz ausgehend vom individuell notwendigen Bedarf.
Wie soll der Gewaltschutz inkl. der dafür benötigten Fachkräfte bezahlt werden? Insbesondere in den Werkstätten für behinderte Menschen? Wird die Stelle einer Gewaltpräventionsfachkraft zukünftig vom Leistungsträger refinanziert?	<p>Die Finanzierung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist bereits heute Bestandteil der Vergütung und wird damit refinanziert.</p> <p>Auch die Rahmenleistungsbeschreibungen des Landesrahmenvertrages NRW geben für das Fachmodul vor, dass „zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen notwendige</p>

	zusätzliche personelle Ausstattung“ zu finanzieren ist.
Wie können diese Forderungen bei dem momentanen Fachkräftemangel umgesetzt werden?	Dem Landschaftsverband Rheinland als Träger und Erbringer von Leistungen der Eingliederungshilfe sind die Herausforderungen des aktuellen Fachkräftemangels sehr deutlich bewusst und es werden intensiv Lösungen diskutiert und Bemühungen vorgenommen, um eine qualitativ hochwertige Versorgung von leistungsberechtigten Menschen gewährleisten zu können.
Wie kann eine angemessene Unterbringung und Versorgung von Klienten mit herausfordernden Verhalten in der Psychiatrie hergestellt werden? Im Rhein-Sieg-Kreis gibt es keine qualifizierte Station.	Die Fachtagung fokussierte im Wesentlichen den Gewaltschutz in Angeboten und Diensten der Eingliederungshilfe (EGH). Eine Betrachtung der regionalen psychiatrischen Versorgungssituation war nicht Bestandteil der Tagung.  Der LVR als Träger der EGH finanziert personenzentriert und bedarfsgerecht und sorgt für eine wohnortsnahe Versorgung. Sollten sich dabei regionale Versorgungsdefizite offenbaren, initiiert der LVR gemeinsam mit den Leistungserbringern Versorgungsarrangements.
Wie können Einrichtungen genug Geld akquirieren, um genug gutes Personal zu binden? Stichwort kleine Gruppen?	Der LVR finanziert personenzentrierte und bedarfsgerechte Leistungen – auch für Menschen, die sich dazu entscheiden (und für die das erforderlich ist), in einer kleinen Wohngemeinschaft zu leben. Die Akquise, das Binden und die Qualifizierung von Fachpersonal liegt in der Verantwortung der jeweiligen Leistungserbringer.
Finanziert der LVR eine Bezahlung nach z.B. TVÖD für die Mitarbeiter einer Einrichtung?	Der LVR refinanziert grundsätzlich eine tarifgebundene Vergütung von Mitarbeitenden. Die Tarifgebundenheit wird im Rahmen der einzureichenden Fachkonzepte berücksichtigt. Der TVÖD richtet sich an Einrichtungen und Dienste in öffentlicher Trägerschaft. Einrichtungen und Dienste der freien Wohlfahrtspflege unterliegen teils eigenen Tarifverträgen.

<p>Welche Unterstützung sollte der LVR für die Einrichtungen einbringen, damit u.a. der Gewaltschutz auch wirklich umgesetzt werden kann? Es fehlt an Personal und attraktiven Arbeitsbedingungen!</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH macht im Rahmen des Eckpunktepapiers Gewaltschutz bei Leistungen der Sozialen Teilhabe konkrete Vorgaben zur konzeptionellen und passgenauen Umsetzung des Gewaltschutzes nach § 37a SGB IX und unterstützt Leistungserbringer der EGH bei dessen Umsetzung. Die Umsetzung der Gewaltschutzkonzepte – wie auch die Personalakquise und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen – obliegt den Leistungserbringern der EGH.</p>
<p>Wie soll man die Personenzentrierung durchführen, wenn es beispielsweise immer noch Stufenmodelle der Finanzierung gibt. PMB max. Gruppe C wobei der bedarf meist 3x so hoch ist wie es möglich ist.</p>	<p>Das Vergütungssystem in besonderen Wohnformen basiert momentan noch auf pauschalisierten Leistungstypen. Sollten diese Leistungen nachweislich nicht ausreichen, um den individuellen Bedarf zu bedienen, besteht die Möglichkeit, Einzelfallhilfen zu beantragen.</p> <p>Nach der sog. Umstellung II wird das System komplett personenzentriert und bedarfsgerecht umgestellt sein. Im Bereich der WfbM sollen mit dem Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX mit den Leistungserbringerverbänden Pilotumstellungen, mit personenzentrierten Leistungen, erprobt werden.</p>
<p><b>Gewaltschutzkonzepte und Umsetzung</b></p>	
<p>Was braucht es, damit Gewaltschutzkonzepte keine Papiertiger sind, sondern in den Einrichtungen von allen gelebt werden?</p>	<p>Gewaltschutzkonzepte sind zu erstellen, damit diese auch nachhaltig und nachweislich von Leistungserbringern umgesetzt und gelebt werden. Sowohl die Qualität, als auch ihre Umsetzung werden seitens des LVR als Träger der EGH überprüft.</p> <p>Die konzeptionelle Ausrichtung eines Unternehmens sowie die Umsetzung eigener Konzepte obliegt immer den Leistungserbringern – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – selbst.</p>

<p>Im Rahmen der Sozialraumarbeit können die Leistungserbringer zukünftig neue Konzepte entwickeln. Dies kann eine gute Möglichkeit zur Vernetzung sein. Gibt es dazu schon gute Beispiele?</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH führt derzeit ein Modellprojekt zur Gestaltung von inklusiven Sozialräumen durch. Hier wird untersucht, wie durch die Gestaltung von inklusiven Leistungen im Sozialraum individuelle Teilhabebarrrieren abgebaut werden können. Die Ergebnisse des Modellprojektes werden in die Ausgestaltung von Leistungen, einschließlich der Bedarfsermittlung, einfließen.</p>
<p>Wird das Thema „Intersektionalität“ im Gewaltschutzkonzept integriert? Eine „Frauenbeauftragte“ ist nicht divers genug. Was sagen sie zu Rassismus oder Queerfeindlichkeit? Mehrfachdiskriminierung?</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH macht die konzeptionelle Vorgabe, dass Gewaltschutzkonzepte Vertrauenspersonen für den Gewaltschutz vorhalten sollen und bittet um sachliche Begründung, wenn dies nicht der Fall ist.</p> <p>Selbstverständlich duldet der LVR keinerlei Formen der Diskriminierung gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen und hat sich hierzu in einem umfassenden Diversitätskonzept selbst verpflichtet.</p>
<p>Haben Sie Tipps, wie Gewaltschutzkonzepte partizipativ mit BewohnerInnen (Beirat) erarbeitet werden können, ohne dass sie mit der Gewaltthematik überfordert bzw. dadurch getriggert werden?</p>	<p>Das partizipative Vorgehen bei der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten muss mit Blick auf die leistungsberechtigten Personen selbstverständlich freiwillig sein. Ob die Thematik spezielle leistungsberechtigte Personen überfordert, bedarf einer fachlichen Einschätzung im Vorhinein durch die Leistungserbringer. Partizipation und Personenzentrierung bedeuten, die betroffenen Menschen an allen Belangen, die eigene Lebenslagen und Lebenssituation betreffend, teilhaben zu lassen und nicht im Vorfeld von vermeintlich kritischen Themen auszuschließen.</p>
<p>Werden bei der Nachsorge nicht die „Beobachter*innen“ von Gewalt vergessen?</p>	<p>Die LVR-Vorgaben zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten schließen explizit auch den Umgang mit dritten Personen ein.</p>

<p><b>Konsulentendienst KOMPASS</b></p>	
<p>Wie finanziert sich das Angebot des Konsulentendienstes?</p>	<p>Das Beratungsangebot von Kompass wird auf Antrag einheitsbasiert durch den LVR als Träger der EGH finanziert.</p>
<p>Wie häufig wird durch die Beratung Einzelfallhilfe beantragt?</p>	<p>Die Beratung von KOMPASS und die Beantragung von Einzelfallhilfe sind unterschiedliche Aspekte. Die Aufgabe von KOMPASS liegt in erster Linie in der Identifikation von Beschreibungen der Bedürfnisse und die konzeptionelle Umsetzung. Die Beantragung von Einzelfallhilfe obliegt den Leistungsberechtigten bzw. den rechtlichen Vertretungen ggfls. mit Unterstützung der Leistungserbringer der Eingliederungshilfe.</p>
<p>Kann das Konsulententeam auch in Anspruch genommen werden, wenn noch keine Eingliederungshilfe in Anspruch genommen wird bzw. werden kann? D.h. wenn jemand noch keinen Wohn- oder Arbeitsplatz hat bzw. finden konnte.</p>	<p>Ja, das ist nach dem BTHG ausdrücklich möglich. Einzige Einschränkung ist, wenn sich Leistungsberechtigte in einer Maßnahme der Agentur für Arbeit befinden. Die Entscheidung über die Kostenträgerschaft folgt den Regularien der Sozialgesetzbücher.</p>
<p>Kompass möchte unter systemischen Gesichtspunkten alle wesentlichen Akteure des Betreuungsprozesses beteiligen; gerade der Leistungsträger wird aber in der Regel nicht beteiligt. Warum nicht?</p>	<p>Der Träger der EGH wird bereits jetzt schon in Einzelfällen beteiligt, in denen der Bedarf besteht. KOMPASS steht einer Ausweitung der Beteiligung offen und positiv gegenüber. Außerdem bewilligt der Träger der Eingliederungshilfe die KOMPASS-Leistung und ist somit auch formaler Auftraggeber und folglich beteiligt.</p>
<p>Gibt es Beratungsangebote für Arbeitgeber*innen oder Mitarbeiter*innen, die Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen in ihrem Team haben, die Gewaltausbrüche haben?</p>	<p>KOMPASS berät vereinzelt auch in diesen Fällen. Solche Beratungen haben bereits stattgefunden, wenn die betreffenden Personen die Eingangsvoraussetzungen erfüllen (vorliegen einer wesentlichen geistigen Behinderung).</p>

<p><b>Dilemmata Katalog</b></p>	
<p>Können sie noch etwas präziser den Dilemmata-Katalog beschreiben? Ist das Instrument des Dilemmata Katalogs auch für andere Mitarbeiter oder nur für HPH Mitarbeiter zugänglich und nutzbar?</p>	<p>Der Dilemmata-Katalog wurde im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft bestehend aus Mitarbeiter*innen des LVR-Verbund HPH und unter Beteiligung des Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen entwickelt und wird seit je her als Unterstützung in den Einrichtungen des LVR-Verbund HPH verwendet.</p> <p>Dieses Instrument dient dazu, für das Themenfeld insbesondere der sexualisierten Gewalt zu sensibilisieren. Anhand von Übungen und bewusst uneindeutigen Situationsbeschreibungen sollen sich die Mitarbeiter*innen in ihrer professionellen Wahrnehmung und Haltung reflektieren und mögliche Vorgehensweisen diskutieren.</p> <p>Aktuell ist der Dilemmata Katalog ein Instrument des LVR-Verbund HPH und auf die dortigen Begebenheiten abgestimmt.</p> <p>In 2022 wurde darüber hinaus, unter Federführung des AK Gewalt-, Zwang- und Suizidprävention, eine Modifizierung des Dilemmata-Kataloges für die Fachbereiche Erwachsenenpsychiatrie, Maßregelvollzug und KJPPP für den LVR-Klinikverbund erarbeitet. Das Instrument wurde Ende 2022 den LVR-Kliniken zur Verfügung gestellt.</p>
<p><b>LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b></p>	
<p>Wie werden Mitarbeiter/innen auf ihren Dienst in den Einrichtungen vorbereitet? Evtl.: lassen sich hieraus auch künftige Fachkräfte rekrutieren?</p>	<p>Grundsätzlich gibt es ein Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter*innen, welches über viele Jahre hinweg immer wieder weiterentwickelt wurde. Zeitgleich setzt der LVR-Verbund HPH auf Fortbildung und Qualifizierung, um den Anforderungen des Alltags und des Klientel professionell begegnen zu können.</p>

<p>Können Sie Ihre interne Qualifizierung „KUGA u. DOKI“ auch für freie Träger der Eingliederungshilfe öffnen oder das Schulungskonzept u. die Ausbilder*innen weitergeben?</p>	<p>Bei der Qualifizierung „Kontrollierter Umgänge mit physischer Gewalt und Aggressionen (KUGA)“ und „Dialog Orientierte Körperliche Intervention (DOKI)“ handelt es sich nicht um LVR eigene Qualifizierungsmaßnahmen. Dies sind Trainings- und Qualifizierungsprogramme freier Anbieter.</p>
<p><b>Qualitätsprüfungen</b></p>	
<p>Wann und wie häufig wird geprüft?</p>	<p>§ 8 des Ausführungsgesetzes SGB IX NRW sieht die Durchführung regelmäßiger, anlassunabhängiger Prüfungen vor. Dabei definiert das Gesetz den Begriff regelmäßig nicht. Mit Blick auf die Regelungen im WTG NRW werden Prüfungen in Abständen von rund 2 Jahren als regelmäßig anzusehen sein.</p> <p>Hiervon abzugrenzen sind anlassabhängige Prüfungen, die immer anlassbezogen durchzuführen sind.</p>
<p>Was genau wird denn an Schriftstücken/Akten geprüft?</p>	<p>Diese Frage kann so pauschal nicht beantwortet werden.</p> <p>Nach § 128 SGB IX werden die gesetzlichen und vereinbarten Leistungen überprüft. Zum Zwecke der Übersichtlichkeit werden die geprüften gesetzlichen und vertraglichen Regelungen bezogen auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität unter folgende Überschriften gefasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qualitätsmanagement</li> <li>2. Aufnahmeverfahren</li> <li>3. Bedarfserhebung</li> <li>4. Dokumentation der Leistungserbringung im Einzelfall</li> <li>5. Fachgerechte Leistungserbringung</li> <li>6. Wirkung und Wirksamkeit</li> <li>7. Gewaltschutz</li> <li>8. Beschwerdemanagement</li> <li>9. Personal</li> </ol> <p>Die gesetzlichen bzw. vertraglichen Grundlagen der unter diesen Überschriften abgeprüften Qualitätskriterien finden sich</p>

im Prüferfassungsbogen zu jeder Frage. Gemäß A 8.2 (2) S. 3 LRV NRW kann sich die Prüfung auch nur auf einzelne Teile der Leistungserbringung beziehen. Der entsprechende Bereich ist dann im Prüferfassungsbogen mit „nicht geprüft“ gekennzeichnet. Eine Begründung, warum ein Bereich im Einzelfall nicht geprüft wurde, findet sich ggf. im Prüfbericht.

Um auch im Interesse des Leistungserbringers eine effiziente Durchführung der Prüfung zu gewährleisten, erfolgt die Prüfung als Fokusprüfung. Der Fokus liegt dabei auf der Ausführungsebene („Do“ im PDCA-Zyklus). Ist hier alles in Ordnung, wird in dem entsprechenden Bereich nicht weiter geprüft; sollten hier Fehler gefunden werden, wird im Sinne des „beratungsorientierten Ansatzes“ gem. A 8.1 (3) LRV NRW in den nächsten Stufen die Fehlerursache näher analysiert. Daraus ergibt sich die Untergliederung der einzelnen Prüfbereiche in folgende drei Stufen:

- Stufe I: Ausführungsebene („Do“ im PDCA-Zyklus)

Die Prüfung beginnt mit der Ebene der operativen Ausführung der Leistung. Werden hier keine Probleme festgestellt, wird unterstellt, dass die konzeptionelle Ebene (Stufe II) sowie die Kontrollebene (Stufe III) in dem geprüften Bereich den Anforderungen entsprechen und das Gesamtsystem funktioniert.

- Stufe II: konzeptionelle Ebene („Plan“ im PDCA-Zyklus)

Werden Mängel in Stufe I festgestellt, wird in den nächsten Stufen nach den Gründen dafür gesucht. Daher wird in Stufe II die Konzeption des geprüften Bereichs betrachtet, da zunächst in einer fehlenden oder unzureichenden Konzeption mögliche Ursachen für die Mängel in der Ausführungsebene vermutet werden.

- Stufe III: Qualitätssicherung/Kontrolle („Control“ im PDCA-Zyklus)

	<p>Wenn eine den Qualitätskriterien grundsätzlich genügende Konzeption vorhanden ist, die Ausführung jedoch mangelbehaftet, ist davon auszugehen, dass die Konzeption nicht angemessen umgesetzt wird. Daher werden in Stufe III die Mechanismen zur Qualitätssicherung in diesem Bereich näher beleuchtet.</p> <p>Der Prüferfassungsbogen ist Teil des Prüfberichts. Er bildet eine Übersicht über das Geprüfte sowie die Ergebnisse. Darüber hinaus stellt er im Sinne des beratungsorientierten Ansatzes gem. 8.1 (3) LRV NRW auch einen klaren Erwartungshorizont dar, den es für eine vertragsgemäße Leistungserbringung zu erreichen gilt.</p> <p>Bereiche, in denen keine Fehler gefunden wurden, können dem Prüferfassungsbogen entnommen und werden im Prüfbericht darüber hinaus nicht erwähnt.</p>
<p>Wann werden die Prüfkriterien zu den Prüfungen veröffentlicht?</p>	<p>Eine Veröffentlichung der Prüfkriterien ist nicht vorgesehen.</p>
<p>Sehe die Wichtigkeit des Themas. Hier fände ich ein Gütesiegel besser, dem wir uns verpflichten. Auditierung statt Prüfung, auch könnten Externe uns aufsuchen und wir hier unterstützen -&gt; Inklusion.</p>	<p>Das Land NRW hat die Träger der Eingliederungshilfe in § 8 Ausführungsgesetz SGB IX in Verbindung mit § 128 SGB IX zur Durchführung regelmäßigen Qualitätsprüfungen verpflichtet. Es gibt insofern einen verpflichtenden gesetzlichen Auftrag, diese durchzuführen.</p>

## 5. Handlungsempfehlungen & Ausblick

Der LVR als Träger und Erbringer von Leistungen der EGH hat bereits in der Vorlage Nr. 15/912 zu den Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission zum Thema „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, deren Abschlussbericht im Dezember 2021 veröffentlicht wurde, differenziert Stellung bezogen.

Die präsentierten Inhalte, die Fachgespräche und einschlägigen Diskussionen der Fachtagung, als auch die eingegangenen Nachfragen zu spezifischen Inhalten der Fachtagung, geben allerdings nochmal einen vertiefenden Einblick in den aktuellen Diskurs und notwendige Entwicklungsherausforderungen auf der operativen Ebene wieder. Gleichzeitig konnten im Rahmen der Fachtagung Hinweise für einen gelingenden Umgang mit Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen offenbaren, skizziert werden.

Daher werden an dieser Stelle die wichtigsten Erkenntnisse abschließend zusammenfassend beschrieben und konkrete Möglichkeiten zur Optimierung des Gewaltschutzes auf Seiten des Leistungsträger und der Leistungserbringer zur Diskussion gestellt:

- Datenlage verbessern

Die Verbesserung der Datenlage zur Versorgung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen zu optimieren, wurde als eine Herausforderung im Rahmen des ersten Impulsvortrags benannt. Der LVR als Träger der EGH befasst sich derzeit (gemeinsam mit dem LWL) im Rahmen einer Onlinebefragung mit den vorhandenen Platzkapazitäten an geschlossenen bzw. geschützten Plätzen in Wohnangeboten der EGH. Die Ergebnisse der Befragung sollen einen aktuellen Stand zu vorhandenen Versorgungsstrukturen in den einzelnen Regionen ermöglichen und im Abgleich mit den tatsächlichen, individuellen Bedarfen regionalen Handlungsbedarf ableiten.

Gleichzeitig wird im Rahmen des BTHG-Implementierungsprojekts die Digitalisierung des Dezernats Soziales vorangetrieben. Dabei wird auch die Leistungserbringerdatenbank umgesetzt, die zukünftig eine direktere Kommunikation und bessere Standardisierung von Daten ermöglichen soll (u.a. auch die standardisierte Erfassung besonderer Vorkommnisse).

- Ausbau kleinstrukturierter Wohnformen mit intensivem Unterstützungskonzept

Ein Ausbau von regionalen, dezentralen und kleinstrukturierten Wohnformen (für maximal vier Personen), wie dies bereits im Abschlussbericht der Expertenkommission gefordert wurde und auch in unterschiedlichen Beiträgen der Fachtagung für die „Klientel“ gefordert wird, wird grundsätzlich begrüßt.

Gespräche und einzelne Projekte mit unterschiedlichen Leistungserbringern zur Umsetzung von Angeboten für die „Klientel“ werden in verschiedenen Regionen bereits initiiert und umgesetzt. Allerdings sind Angebote, die geschlossene und geschützte Plätze anbieten, nur dann zu begrüßen, wenn auch auf der individuellen Ebene der einzelnen Person ein Bedarf gesehen wird und dann in den unterschiedlichen Regionen entsprechende Kapazitäten fehlen. Hier bedarf es u.a. einer systematischen Abstimmung und Analyse der sogenannten Warte- und Bewahrfälle in den örtlichen psychiatrischen Kliniken, die Bedarfe an Plätzen in der EGH anmelden, um sich dem tatsächlichen regionalen Bedarf zu nähern.

- Systematische Einbindung von (personenzentrierten) Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Im Rahmen der Fachtagung wurde deutlich, dass Angebote von Konsulentendiensten und das Vorhalten von regionalen Centern als hilfreich in der Arbeit mit Menschen mit geistigen Behinderungen mit und ohne herausfordernden Verhaltensweisen bewertet werden, zum einen um eine partizipative und personenzentrierte Planung zu ermöglichen (Regionale Center wie in Kalifornien), und zum anderen um Angebote der positiven Verhaltensunterstützung bei herausfordernden Verhaltensweisen (Konsulentendienste) beratend zu vermitteln.

Das Rheinland verfügt dabei bereits über unterstützende und beratende Strukturen, die eine derartige Arbeitsweise fokussieren und als Anknüpfungspunkte verstanden werden können:

- o Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) mit Peer-Beratung & Beratung vor Ort nach § 106 SGB IX

Die Arbeit der KoKoBe richtet sich in seiner originären Ausrichtung an Menschen mit geistigen Behinderungen und zielt seit je her auf den Aufbau von ambulanten Angeboten der EGH für die „Klientel“ ab. Durch die Weiterentwicklung der KoKoBe-Zuständigkeiten verbunden mit einer Ausweitung auf alle Gebietskörperschaften, dem Ausbau der Peer-Beratungen und einer engen Kooperation mit der Beratung vor Ort nach § 106 SGB IX, sind bereits die Weichen für Beratungsangebote gestellt, die personenzentriert, partizipativ und selbstbestimmt erfolgen können (vgl. hierzu Vorlagen-Nr. 15/1387, Nr. 15/1394 und Nr. 15/1388).

Die systematische Einbeziehung dieser regionalen (Beratungs-)Strukturen insbesondere bei der Planung von Unterstützungsleistungen erscheint zielführend.

- o Konsulentendienste (KOMPASS)

Aus unterschiedlichen Vorträgen der Fachtagung wurde der Bedarf an der beratenden Arbeit von Konsulentendiensten deutlich. Das LVR-Institut für Konsulentenarbeit KOMPASS zielt in der Arbeit auf genau diese Tätigkeit ab: Erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung und herausfordernden Verhaltensweisen und Personen, die diese Personen betreuen oder unterstützen, werden u.a. systemisch beraten, die herausfordernden Verhaltensweisen durch eine positive Verhaltensunterstützung zu reduzieren.

Der zweite Impulsvortrag der Fachtagung zeigte, dass die Arbeit von KOMPASS mit reduzierenden Effekten des herausfordernden Verhaltens einhergeht. Gleichzeitig nehmen die Beratungsanfragen kontinuierlich zu. Ein Ausbau der (personellen) Kapazitäten erscheint vor diesem Hintergrund zielführend.

- Schulungen und Haltungen

Aus den präsentierten Inhalten der Fachtagung wird deutlich, dass in der täglichen Arbeit auf Seiten von Leistungserbringern pädagogische Konzepte und psychosoziale Interventionen häufig zu wenig der empirischen Evidenz im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen folgen. Oftmals wird situativ und/oder reaktiv auf Situationen eingegangen, in denen sich herausfordernde Verhaltensweisen manifestieren. Die wissenschaftliche Erkenntnis ist jedoch, dass nicht-aversive, präventive Umgangsstrategien die Auftretenswahrscheinlichkeit von herausfordernden Verhaltensweisen reduzieren. Es ist daher zu

empfehlen, dass Leistungserbringer alle ihre Mitarbeitenden zur Anwendung der positiven Verhaltensunterstützung schulen und entsprechende Haltungen aufbauen.

- Partizipation ermöglichen

Die Ausweitung der Partizipation von Leistungsberechtigten ist ebenfalls ein wichtiger und entscheidender Aspekt im Rahmen der Gewaltprävention und der Minimierung von herausfordernden Verhaltensweisen. Aus den inhaltlichen Beiträgen der Fachtagung – insbesondere der Podiumsdiskussion – wird deutlich, dass dies u.a. durch die Etablierung von Dialog-Foren und -Orten gelingen kann. Als ein gutes Beispiel werden die Werkstattträte-Workshops benannt. Eine Erweiterung auf die Wohnbeiräte und ihre Vernetzung wird an dieser Stelle daher als zielführend und förderlich erachtet. Ein weiteres gutes Beispiel ist die Arbeit der AG Partizipation des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, welche selbst partizipativ besetzt ist und damit auch die Partizipation von Leistungsberechtigten befördert. Darüber hinaus ist für eine gelingende Partizipation von leistungsberechtigten Personen die Einführung der Peer-Beratung (s.o.) zu benennen.

- Fachkräftemangel begegnen

Der Fachkräftemangel als Thema und flankierender Faktor zieht sich durch fast alle Beiträge der Fachtagung. Die grundsätzliche Annahme ist dabei, dass Gewalt und herausfordernde Verhaltensweisen dort vermehrt auftreten, wo kein ausreichendes Fachpersonal vorgehalten werden kann. Die Forderung nach dezentralen und kleiner strukturierten Wohnangeboten verschärft dabei den Fachkräftemangel zusätzlich. Es wird deutlich, dass an dieser Stelle dringender Handlungsbedarf besteht.

Mögliche Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel begegnen, bei einer gleichzeitigen Ausweitung von dezentralen Wohnstrukturen, sind zu diskutieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeitende von Leistungserbringern der Eingliederungshilfe bereits sehr viel investieren, um professionell mit Aggressionen und Gewalt umgehen zu können und dabei zahlreiche Qualifizierungen in Anspruch nehmen. Dies hat über die Jahre bereits zu einer stärkeren Professionalisierung beigetragen.

In Vertretung

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

W e n z e l - J a n k o w s k i

# EINLADUNG ZUR FACHTAGUNG

## Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe

Ansatzpunkte aus Politik und  
Gesetzgebung in der Diskussion

**7.11.2022**

**9.30-16.30 Uhr**

**Hybrid**



Ort der  
Veranstaltung:  
LVR-Landes-  
Museum Bonn,  
Zuschaltung per  
interaktivem  
Livestream

## **Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe stärken – welche Wege führen zum Ziel?**

Bürger\*innen vor Gewalt zu schützen ist eine zentrale Aufgabe des demokratischen Rechtsstaates – unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Behinderung leben.

Menschen mit einer Behinderung, die in einer Einrichtung leben oder arbeiten und abhängig sind von Unterstützungsleistungen Dritter, sind jedoch häufig besonderen Risiken ausgesetzt. Dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist daher der Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe ein wichtiges Anliegen, für die dort unterstützten Menschen ebenso wie für die dort Tätigen.

Als Träger der Eingliederungshilfe und als Leistungserbringer für besonders stark beeinträchtigte Menschen lädt der LVR zu einer gemeinsamen Fachtagung ein. In einem hybriden Format – in Präsenz in Bonn und ergänzend im Livestream – werden mit Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen und mit dem Publikum Wege zu einem besseren Gewaltschutz diskutiert.

In NRW haben Politik und Gesetzgebung dazu zuletzt, etwa mit der Novelle des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) in NRW sowie dem Abschlussbericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, neue Impulse geliefert. Mit dieser Fachtagung, die auf einen entsprechenden Antrag der politischen Vertretung zurückgeht, wird der Diskurs über dieses wichtige Thema gefördert.

Wir freuen uns, wenn Sie dabei sind!



**Anne Henk-Hollstein**  
Vorsitzende der  
Landschaftsversammlung  
Rheinland



**Ulrike Lubek**  
Direktorin des  
Landschaftsverbandes  
Rheinland

# DAS PROGRAMM

## 9.30 h Beginn des Vormittagsprogramms

### **Begrüßung durch die Vorsitzenden des Sozialausschusses und des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen**

Moderatorin Tina Kraus im Gespräch mit Martina Zsack-Möllmann, Vorsitzende des Sozialausschusses, und Ute Krupp, Vorsitzende des Ausschusses Heilpädagogische Hilfen

### **Begrüßung durch die LVR-Direktorin**

Ulrike Lubek  
LVR-Direktorin

### **Impulsvortrag I**

Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Herausforderungen und Handlungsempfehlungen  
Norbert Müller-Fehling, Mitglied der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“

### **Kaffeepause**

### **Impulsvortrag II**

Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland  
Claudia Schmidt,  
Leitung LVR-Institut für Konsulentenarbeit Kompass

### **Impulsvortrag III**

Schlagen, Treten, Beissen und dann auch noch Fachkräftemangel - Mitarbeiter\*innen im Fokus  
Thomas Ströbele,  
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

## 12.30 h Mittagspause

## 13.30 h Beginn des Nachmittagsprogramms

### **Impuls IV: Fachgespräch**

Gemeinsam gegen Gewalt. Geht das? Kooperation von WTG-Behörde und Eingliederungshilfeträger?

Dr. Christian Wiefeling,  
Landkreistag NRW  
und Gabriele von Berg,  
LVR-Fachbereichsleiterin Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen

### **Impulsvortrag V**

Ein Blick über den Tellerrand - Mögliche Impulse für neue Wohnkonzepte im Rheinland  
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen, Dipl.-Päd., Heil- u. Sonderpädagoge, Ordinarius für Geistigbehindertenpädagogik und für Pädagogik bei Autismus an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (i. R.)

### **Kaffeepause**

### **Podiumsdiskussion**

Ausblick - Gemeinsam für einen gelingenden Gewaltschutz  
Moderatorin Tina Kraus im Gespräch mit Bärbel Brüning, Selbsthilfe NRW, Thomas Waltenhorst, Koordinator der Initiative Gewaltschutz, MAGS NRW, Dirk Lewandrowski, LVR-Dezernent Soziales, Martina Wenzel-Jankowski, LVR-Dezernentin des LVR-Klinikverbunds und des Verbunds Heilpädagogischer Hilfen

## 16.30 h Veranstaltungsende

## VERANSTALTER

Landschaftsverband Rheinland (LVR)

LVR-Dezernat Soziales und

LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

50663 Köln

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)

Es werden keine Teilnahmegebühren erhoben.

Der Veranstaltungsort ist barrierefrei zugänglich. Barrierefreie Parkplätze befinden sich am Haupteingang.

## ANSPRECHPERSON

Michael Neise

0221 809-6973

[michael.neise@lvr.de](mailto:michael.neise@lvr.de)

### Informationen zur Anreise zum LVR-LandesMuseum Bonn

Link: <https://wege-zum.lvr.de/LVR-Einrichtungen/LVR-LandesMuseum-Bonn.html>

## COPYRIGHT

Die Piktogramme unterliegen dem Urheber\*innenrecht von ©Reinhold Kassing

**ANMELDUNG  
bis 15.10.2022**



scannen oder klicken

Link: [https://ems.lvr.de/tms/frontend/index.cfm?l=22187438BC29FC14367376B418B2913B&sp\\_id=1](https://ems.lvr.de/tms/frontend/index.cfm?l=22187438BC29FC14367376B418B2913B&sp_id=1)

Zu den einzelnen Vorträgen haben Sie die Möglichkeit, während der Veranstaltung Fragen zu stellen. Um die Menschen vor Ort und vor den Bildschirmen interaktiv zu beteiligen, nutzen wir die Software Mentimeter. Sie können per App und über die Homepage [mentimeter.com](https://www.mentimeter.com) teilnehmen.



<https://apps.apple.com/de/app/mentimeter/id1064435577>



<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.mentimeter.voting&gl=DE>

### Hinweis zur Veranstaltung:

Die Veranstaltung wird aufgezeichnet und drei Monate lang online zugänglich gemacht. Als Teilnehmende der Präsenzveranstaltung erklären Sie sich einverstanden mit der Bild- und Tonaufzeichnung der Fachtagung. Eine unter Umständen auch missbräuchliche Weiterverwendung dieser Aufnahmen durch Dritte kann daher durch den LVR nicht ausgeschlossen werden.

Gewalt gegen Menschen ist verboten.

Trotzdem gibt es sie.

Viele Menschen mit Behinderung erleben Gewalt.



Was ist Gewalt? Zum Beispiel:

Wenn jemand Sie schlägt.

Aber auch: wenn jemand Sie anschreit.

Oder: Wenn Sie in Ihr Zimmer eingeschlossen werden.

Und: Wenn jemand Sie anfasst, obwohl Sie das nicht möchten.



Der LVR möchte Menschen mit Behinderung schützen vor Gewalt.

Aber auch die Menschen, die in der Wohneinrichtung oder der Werkstatt arbeiten.



Wie geht das am besten?

Was kann man tun?

Darüber wird bei einer Tagung geredet.

Der LVR lädt dazu ein.

Tagung heißt: Viele Menschen treffen sich und hören Vorträgen zu.

Und stellen Fragen und reden darüber.

Man kann sich in Bonn treffen oder vor dem Computer.



Landschaftsverband Rheinland



Fachtagung

## **Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe**

am 07. November 2022 in Bonn

### ***„Mit dem Schwierigsten beginnen“***

Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Herausforderungen und  
Handlungsempfehlungen der Expertenkommission

„Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“

*Norbert Müller-Fehling*

# Die Expertenkommission

- **Anlass:** Die nicht rechtskonforme Anwendung von freiheitsentziehenden Maßnahmen und die Anwendung von Gewalt in der Diakonischen Stiftung Wittekindshof, die über Jahre nicht nach außen gedrungen sind.
- **Auftrag:** Systemische Risiken im Zusammenhang mit FEM erkennen, Vorschläge für den Gewaltschutz und für die fachliche Weiterentwicklung geeigneter Betreuungsstrukturen im System der Eingliederungshilfe erarbeiten.

# Personenkreis:

- Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, deren Verhaltensweisen bedeutsame Risiken für das körperliche oder seelische Wohlbefinden bzw. die körperliche oder psychische Unversehrtheit der Menschen mit Behinderung selbst oder in ihrem Umfeld darstellen.
- Lebensqualität und Teilhabefähigkeit der Betroffenen sind erheblich beeinträchtigt.
- Die Menschen haben einen umfangreichen verhaltensbedingten Unterstützungsbedarf.
- Es besteht ein hohes Risiko von freiheitsentziehenden und -beschränkenden Maßnahmen betroffen zu werden.

# Unklare Datenlage

NRW: ca. 350.000 **Menschen mit kognitiven Behinderung**

Davon mit **Herausforderndem Verhalten 20 - 25%**

Nur einem Bruchteil kann besonders herausforderndes Verhalten zugeordnet werden.

**Gerichtliche Genehmigungen FEM nach § 1906 BGB** (2020 Justizministerium NRW)

20.382 Anträgen auf Genehmigung einer geschlossenen Unterbringung

17.759 Anträgen auf Genehmigung unterbringungsähnliche Maßnahmen

**Vereinbarte Plätze zur geschlossene Unterbringungen in der Eingliederungshilfe**

LWL: 1.493, LVR : 328 (BAGüS-Fachausschuss, 2021)

**Geschätzter Bedarf**

Prof. Steinhart: 10-12 Wohneinheiten je 100.000 Einwohner (Schätzung nach Daten der Stadt Rostock und des LWL)

Wohnangebote für 16-20 Personen pro Region, Projekt „Geschlossene Tür als Schlüssel zur Teilhabe?“ LVR 2021, abgeleitet aus der aktuellen Fallbearbeitung

# 1. Schutzlücken schließen – Gewaltschutz verbessern

- a. Gewaltschutz im Wohn- und Teilhabegesetz NRW stärken:**
  - Rechtsanwendung vereinheitlichen und konkretisieren
  - Aufsicht verstärken
  - Aufsichtsbehörden qualifizieren
- b. Schutz, Hilfe und Beratung für betroffene Menschen sichern:**
  - zentrale und unabhängige Monitoring- und Beschwerdestelle
  - Meldepflichten für genehmigte und durchgeführte FEM
  - aufsuchende Schutzangebote
- c. Gewaltschutz im rechtlichen Betreuungsverfahren verbessern:**
  - Betreuungsgerichte, rechtliche Betreuungen, Betreuungsvereine qualifizieren;
  - Angehörige unterstützen
  - Kooperation zwischen Betreuungsgerichten und Eingliederungshilfe verbessern
- d. Gewaltschutzkonzepte (gem. § 37a SGB IX) für Einrichtungen oder Dienstleistungen entwickeln, umsetzen und überprüfen**

## 2. Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen der EGH

Eine Eingliederungshilfe mit den Grundprinzipien der individuellen Bedarfsdeckung, einem umfassenden Blick auf den ganzen Menschen und seine Lebenslage und einem offenen Leistungskatalog, vernetzt im Sozialraum erscheint grundsätzlich geeignet, auch die Bedarfe von Menschen mit erheblichem herausfordernden Verhalten und kognitiven Beeinträchtigungen, bei denen ein Risiko für freiheitsbeschränkende Maßnahmen besteht, angemessen zu decken.

Eine Ausgrenzung des Personenkreises aus der Eingliederungshilfe oder die Schaffung neuer Sonderstrukturen sind weder vertretbar noch erforderlich.

# Problemanzeigen

- Fehlende regionale Wohn- und Betreuungsangebote bei intensiverem Unterstützungsbedarf
- Erheblich eingeschränkte Wahlmöglichkeiten, schwierige Wohnplatzsuche, kritische Verlegungspraxis
- Vorherrschendes Gruppenprinzip statt individuelle Wohn- u. Unterstützungssettings
- Vielfach Sonderstrukturen ohne erkennbare Öffnungsperspektive
- Schleppend anlaufende Gesamtplanung bei Leistungsberechtigten im System, kaum wahrnehmbare Teilhabeplanung
- Fehlende, ungeeignete oder nicht umgesetzte Fach- und Gewaltschutzkonzepte
- Unzureichende Personalkonzepte, mangelnde Personalausstattung, Fachkräftemangel, Fluktuation

## Problemanzeigen

- Fehlende qualifizierte Beratung in schwierigen Lebens- und Betreuungslagen
- Unzureichende Übergänge zwischen Psychiatrie, Maßregelvollzug und EGH
- Gewaltschutz und FEM werden in der Eingliederungshilfe wenig thematisiert
- Große Unterschiede im Einsatz FEM, wenig Transparenz, kaum Daten, wenige Studien

Unterstützung für Menschen mit erheblichem  
herausfordernden Verhalten **regional** bereitstellen!

## Voraussetzungen:

- a. Auf- und Ausbau regionaler kleinstrukturierter Wohnformen mit intensiven Unterstützungskonzepten und Öffnungsperspektive
- b. Abbau/Konversion überregionaler Angebote
- c. Umstellung vom Gruppen- auf das Apartmentprinzip; maximal 4 Apartments pro Standort
- d. Berücksichtigung von bes. Anforderungen an Wohnflächen, bauliche & technische Ausstattung
- e. Sicherstellung einer arbeitsweltbezogenen Teilhabe in einem zweiten Lebensbereich

## Voraussetzungen:

- f. Interdisziplinäre personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsplanung
- g. Qualifiziertes Fachkonzept für Wohnsettings mit besonders intensiven Unterstützungsbedarf mit entsprechender personellen Ausstattung
- h. Qualitätssicherung zum Gewaltschutz und zur Vermeidung von FEM, zur Prävention und Deeskalation konflikt- und gewaltträchtiger Situationen
- i. Unterstützung von Mitarbeitenden bei Gewalt- und Konflikterfahrung
- j. Unterstützung durch regionale Dienste, Kooperation und Vernetzung im Sozialraum

## Personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsplanung im Rahmen der Teilhabe- und Gesamtplanung konsequent umsetzen!

- Ggf. Anpassung der Bedarfsermittlungsinstrumente zur Erfassung von Gewalterfahrungen und zur Vermeidung und Reduzierung von FEM.
- Die Beantragung und Genehmigung von FEM löst obligatorisch eine Gesamtplanverfahren bzw. die Überprüfung des Gesamtplans aus.
- Hinzuziehung weiterer Leistungsträger im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens wg. der komplexen Beeinträchtigungen und Bedarfe des Personenkreises.
- Einbeziehung der Expertise unterstützender Fachkräfte der Leistungserbringer, der MZEB, Konsulentendienste u.ä. in die Gesamt- und Teilhabeplanung

# Einrichtungen und Familien nicht allein lassen!

## **Konsulentendienste als Beratung- und Kompetenznetzwerke Gewaltschutz**

- Zur Beratung von Beschäftigten in Einrichtungen und Diensten, von Menschen mit herausfordernden Verhalten und ihren Angehörigen.
- Zur Erarbeitung von gemeinsamer Problemanalyse und Handlungsalternativen, zur interdisziplinäre Vernetzung von Expertise, Einrichtungen, Diensten und Fachkräften.
- Bestehende aus
  1. einer zentralen landesweiten Kompetenzstelle zum Gewaltschutz,
  2. niederschwellig zugänglich Konsulentendienste als regionale Beratungs- und Kompetenznetzwerke.
- In gemeinsamer Trägerschaft und Finanzierung des Landes, der Eingliederungshilfeträger und der Leistungserbringer.

# 1. Zentrale landesweite Kompetenzstelle Gewaltschutz NRW

- koordiniert und vernetzt landesweit Expertise im Umgang mit Problemverhalten, zu geeigneten regionalen Versorgungsstrukturen sowie zur Gewaltprävention und zu freiheitseinschränkende Maßnahmen,
- koordiniert Arbeitsweise und Qualität der regionalen Konsulentendienste, bietet Fortbildungen und Fachveranstaltungen für die Fachkräfte regionalen Konsulentendienste, Leistungserbringer, Leistungsträger und WTG-Behörden,
- organisiert die Kooperation mit Leistungserbringern, Hoch- und Fachschulen und anderen Ausbildungsinstitutionen,
- ist in geeigneter Weise mit der Monitoring- und Beratungsstelle (§ 16 GE-WTG NRW) verknüpft.

## 2. Konsulentendienste als regionale Beratungs- u. Kompetenznetzwerke

- Beratung der Fachkräfte von Diensten und Einrichtungen, Menschen mit Behinderung und Angehörigen in besonders kritischen Lebens- und Betreuungslagen
- Koordination des Beratungsprozesses und Erarbeitung einer gemeinsamen Problemanalyse und von Zielsetzungen
- Klientenbezogene Erschließung med. psychiatrischer Expertise, Kooperation mit MZEB, psychiatrischen und anderen Fachdiensten
- Ggf. Beteiligung an der Teilhabe- und Gesamtplanung
- Erschließung erforderlicher Assistenz, Beratung und Therapie
- Organisation von kollegialem fallunabhängigen Austausch
- Konzeptionelle Beratung von Einrichtungen und Diensten zu Angebotsstrukturen, Beschäftigung, zur Sozialraumarbeit, Gewaltprävention und Vermeidung von FEM
- Regionale Fortbildungen und Fachveranstaltungen

## Die Eingliederungshilfe insgesamt stärken durch ...

- *Beratung und Fort- und Weiterbildungen* zu relevanten Handlungsansätzen, zu Haltung, Methoden, Gewaltprävention, Deeskalation, Sozialraumarbeit usw.,
- die Ermöglichung *temporärer individueller Zusatzleistungen* in schwierigen Lebens- und Betreuungssituationen,
- den Zugang der Betroffenen zu *sozialräumlichen Beratungs- Therapie- und Schutzangeboten*,
- *regionale Kooperation und Verbundlösungen*, die Wahlmöglichkeiten schaffen und einen Wechsel in andere Wohnformen ermöglichen.
- die Berücksichtigung fallspezifischer *Sozialraum-Angeboten* und fallunspezifischer *Netzwerkarbeit* in der Gesamtplanung.

# Zusammenarbeit mit dem Gesundheitssektor verbessern!

- Regionale Zusammenarbeit der EGH und des Gesundheitsbereichs fallunabhängig und bei komplexe Problemlagen fallbezogen ermöglichen.
- Medizinische und psychiatrische Expertise bei der Teilhabe- und Gesamtplanung nutzen.
- Abbau von Hemmnissen und Defiziten bei der Inanspruchnahme von stationären und ambulanten Angeboten des Gesundheitsbereichs, z.B. Sozial- und Gemeindepsychiatrie, MZEB, psychiatrische Institutsambulanzen, Psychotherapie u.ä. vorantreiben.
- Begleitung bei der Inanspruchnahme der Angebote des Gesundheitssystems sicherstellen.

# Herausforderungen für die Träger der Eingliederungshilfe und die Leistungserbringer

1. Regionalisierung durch kleinteilige Angebote ermöglichen
2. Auflösung zentraler Angebote für Menschen mit erheblichem herausforderndem Verhalten vorantreiben
3. Konsumentenangebote flächendeckend aufbauen und betreiben
4. Fachkräfte gewinnen und qualifizieren
5. Gesamt- und Teilhabeplanung konsequent umsetzen
6. Zugangs- und Nutzungshemmnisse zu Gesundheitsleistungen beseitigen
7. Leistungsträger-, bereichs- und leistungserbringerübergreifend zusammenarbeiten
8. Datenlage verbessern
9. Regionale Pflichtversorgung erproben, ggf. mit alternativer Finanzierungsform und leistungsträger- und leistungserbringerübergreifender Beteiligung der Eingliederungshilfe, des Gesundheitsbereichs und der Regelangebote im Sozialraum

## Umsetzungsschritte in NRW

- Novellierung des WTG NRW, Gesetzesbeschluss am 13. April 2022
- Einrichtung der Stabsstelle „Koordination der Initiative Gewaltschutz“ im MAGS
- Koalitionsvertrag 2022 NRW: Landesinitiative Gewaltschutz, Konsulentendienste, unabhängige lokale Ansprechpersonen
- Auftaktveranstaltung: Landesinitiative Gewaltschutz, am 27. September 2022  
[www.mags.nrw/gewaltschutz-einrichtungen-der-behindertenhilfe](http://www.mags.nrw/gewaltschutz-einrichtungen-der-behindertenhilfe)
- Landeseinheitliche Schulungen der WTG Behörden, der aufsichtführenden Bezirksregierungen und der Multiplikatoren zur Schulung in Einrichtungen
- Einbeziehung der WfbM in die Aufsicht durch die WTG Behörden
- Verankerung und Weiterentwicklung gemeindepsychiatrischer Verbände in NRW (2,65 Mio)
- Gutachtenauftrag zur psychiatrischen und psychotherapeutischen Versorgung von Menschen mit Intelligenzminderung u. Autismus Spektrum Störungen

## 2023 WTG NRW

- Verpflichtung der Einrichtungen zur Entwicklung von Präventions- und Interventionsstrategien zum Gewaltschutz und zu freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Möglichkeit zur Bestellung von Frauenbeauftragte in BewohnerInnenbeiräten
- Einrichtung der unabhängigen Monitoring- und Beschwerdestelle
- Meldepflichten zu Gewaltvorkommnissen und sexuellen Übergriffen sowie über Genehmigungen, Einwilligungserklärungen und Durchführung FEM an WTG-Behörden, die Monitoring- und Beschwerdestelle und die regionalen Ombuspersonen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Abschlussbericht Expertenkommission Gewaltschutz NRW

[www.broschuerenservice.mags.nrw/mags/shop/Herausforderndes\\_Verhalten\\_und\\_Gewaltschutz\\_in\\_Einrichtungen\\_der\\_Behindertenhilfe](http://www.broschuerenservice.mags.nrw/mags/shop/Herausforderndes_Verhalten_und_Gewaltschutz_in_Einrichtungen_der_Behindertenhilfe).

[norbert.mueller-fehling@bvkm.de](mailto:norbert.mueller-fehling@bvkm.de)

# - Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland

LVR Institut für Konsumentenarbeit  
- Kompass -

Claudia Schmidt, Institutsleitung  
07. November 2022



# Agenda

- **Auftrag des Konsulentendienstes LVR-Institut Kompass**
- **Grundlagen der Beratung**
- **Beratungsangebote**
  - **Beratungsanlässe; insbesondere Reduzierung FEM**
  - **Struktur der Beratung**
- **Fallbeispiel**
- **Beratungsanliegen, Vorgehen, Ziele**
- **Aktuelle Situation, Weiterentwicklung**

# Auftrag des Konsulentendienstes

- Neutrale und unabhängige Beratungsinstanz, auf Menschen mit Behinderung spezialisiertes Beratungsangebot
- Auf Antrag berät das Institut Menschen mit kognitiver Behinderung in belastenden Lebenssituationen oder mit herausforderndem Verhalten
- Zu den belastenden Situationen zählt in vielen Fällen die Wohn- und Arbeitssituation in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe

# Grundlagen der Beratung

- Der Beratungsprozess orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen des betroffenen Menschen
- Systemischer Ansatz mit Einbeziehung aller Beteiligten
- Transfer der Beratungsergebnisse in den Lebensalltag, gemeinsame Reflektion und Krisenbegleitung

## Beratungsanlässe

- Auto- und/oder Fremdaggressivität
- Rückzug, Verweigerung, Isolation
- Reduzierung/Vermeidung von FEM
- Verlust von Wohn- oder Arbeitsplatz
- Krisen im familiären Zusammenleben
- Seelische Krisen



## Struktur der Beratung

- 95% aller Beratungen werden aufsuchend in der Lebens- und Arbeitswelt der Klient\*innen erbracht
- Zum Verständnis des Verhaltens des betroffenen Menschen wird mit den Mitarbeitenden der sozial-emotionale Entwicklungsstand mittels SEED erarbeitet
- Die herausfordernden Situationen im Betreuungsalltag und die Haltung der Mitarbeitenden werden intensiv reflektiert



## Fallvorstellung Herr N.



## Fallvorstellung Herr N.

Alter: 47 Jahre

Lebensmittelpunkt: Besondere Wohnform

Beschäftigungsform: Keine

Anmeldeproblematik: Erhebliches selbst- und fremdverletzendes Verhalten

FEM: Geschlossene Unterbringung, 5-Punkt-Fixierung

Beratungsziel: Verbesserung der Lebensqualität und Verringerung FEM

# Fallvorstellung Herr N.

## Vorgehensweise

- Videoanalyse: Hohe Funktionalität des selbst- und fremdverletzenden Verhaltens, um in Kontakt zu Bezugspersonen zu gehen

## Vorher

- Ausschließlicher Kontakt in Versorgungssituationen und während Eskalationen

## Nachher

- Bedingungsloses Beziehungsangebot

## Fallvorstellung Herr N.



# Fallvorstellung Herr N.

## Weitere Vorgehensweise

- SEED: Niedriges Entwicklungsniveau, überwiegend Bindungsphase

## Vorher

- Anleitung und Förderung im sogenannten lebenspraktischen Bereich

## Nachher

- Basale Stimulation, körper- und kontaktbetonte Aktivitäten

## Fallvorstellung Herr N.



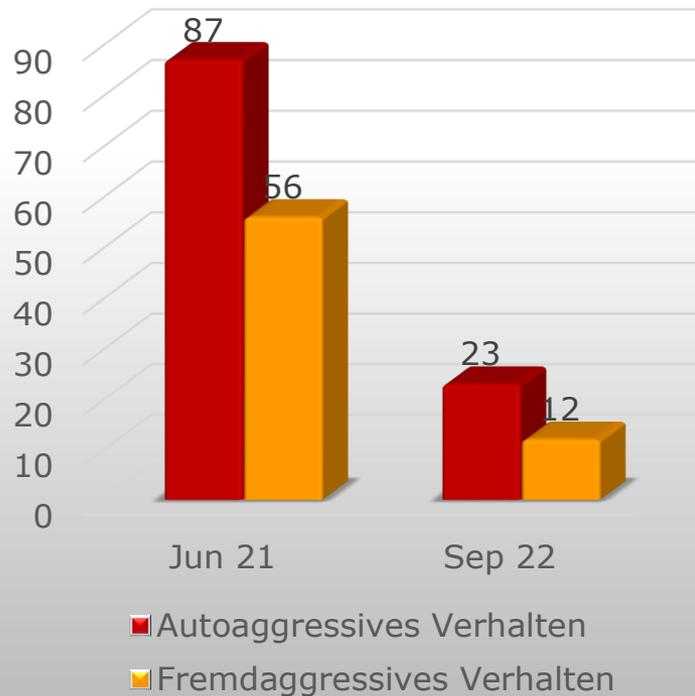
**Selbstverletzendes  
Verhalten: ↓**

**Fremdverletzendes  
Verhalten: ↓**

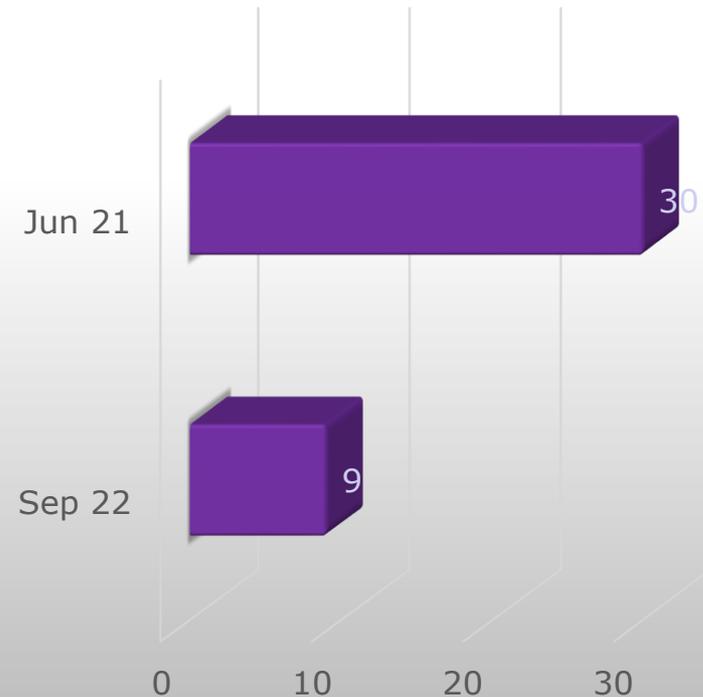
**Fixierungshäufigkeit und  
Dauer: ↓**

# Fallvorstellung Herr N.

## Häufigkeit aggressives Verhalten



## Anzahl Fixierungstage



## Beratungsanliegen

- Sicherung der Wohn- und/oder Arbeitssituation bzw. Ermöglichung einer Integration in diesen Bereichen
- Verringerung des herausfordernden Verhaltens
- Unterstützung des Klienten/der Klientin in seelischen Krisen und bei Entwicklungsrückschritten
- Verbesserung der Beziehung zwischen Klient\*in und Mitarbeitenden, oftmals stark belastet durch Gewalt- und Ohnmachtserfahrung
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System

# Vorgehen

- Fokus auf die Bedürfnisse des Klienten/der Klientin
  - -> sozial-emotionaler Entwicklungsstand
- Erarbeitung mit den Beteiligten anhand der SEED Diagnostik, um das Bewusstsein für diese Bedürfnisse und deren Grundlage für herausforderndes Verhalten zu verdeutlichen
- Einbeziehung des/der Klient/die Klientin durch Verhaltensbeobachtung in ihrem Umfeld und soweit möglich durch Beratungsgespräche

# Individueller Beratungsprozess

- Erarbeitung von Konzepten auf der Basis des sozial-emotionalen Entwicklungsstandes mit allen Beteiligten
- Begleiteter Transfer in den Alltag
- Regelmäßige Reflektionen
- Begleitung in Krisensituationen
- Einbeziehung spezifischer Besonderheiten (Autismus, Trauma, etc.)
- Einbeziehung der systemischen Anteile



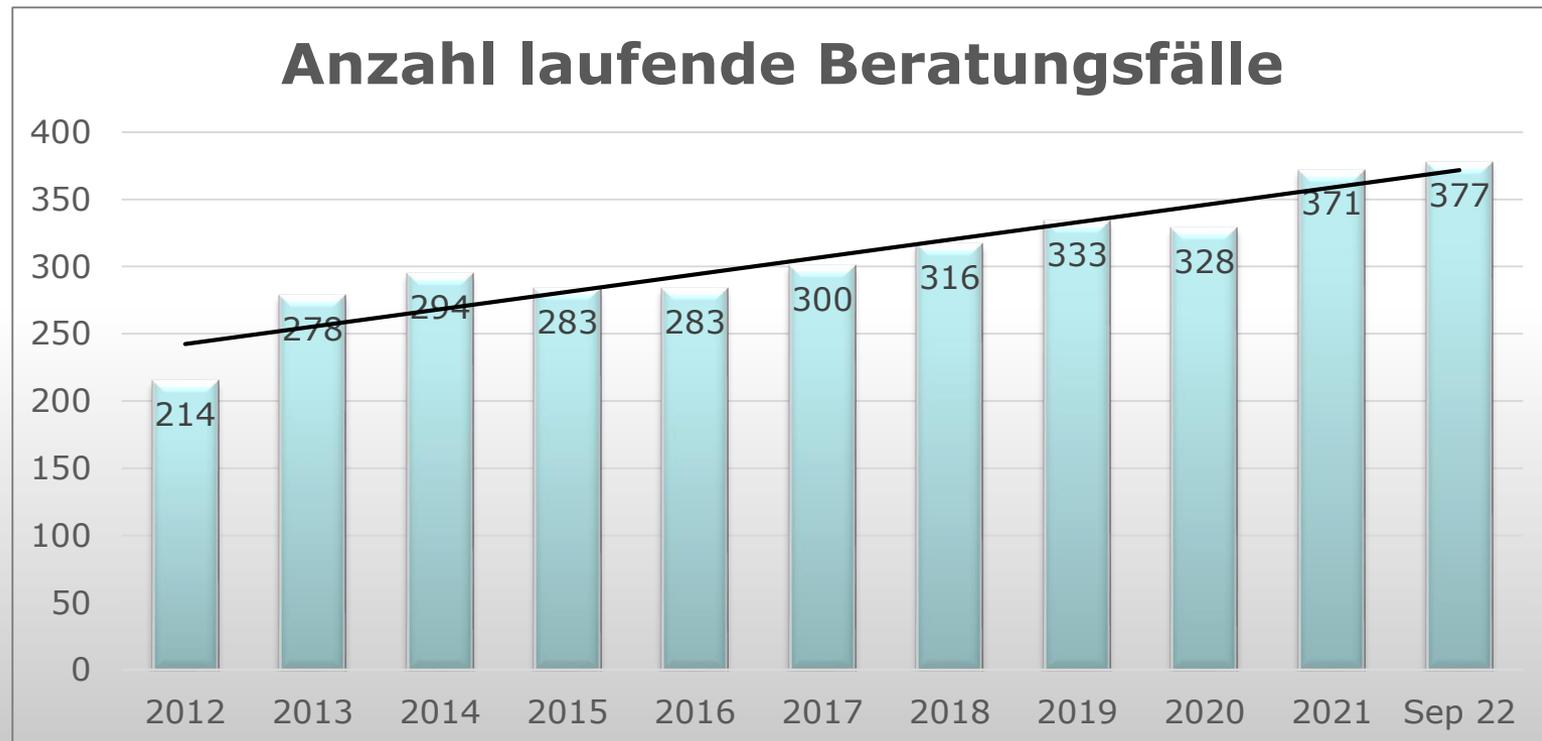
## Beratungsziele

- Reduzierung der herausfordernden Verhaltensweisen
- Stärkung des Selbstwertgefühles und des Selbstvertrauens der Klient\*innen
- Verbesserung der Beziehungsgestaltung als Grundlage von Veränderung
- Stärkung der Fachlichkeit von Mitarbeitenden
- Vermeidung/Abbau struktureller Gewalt
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System

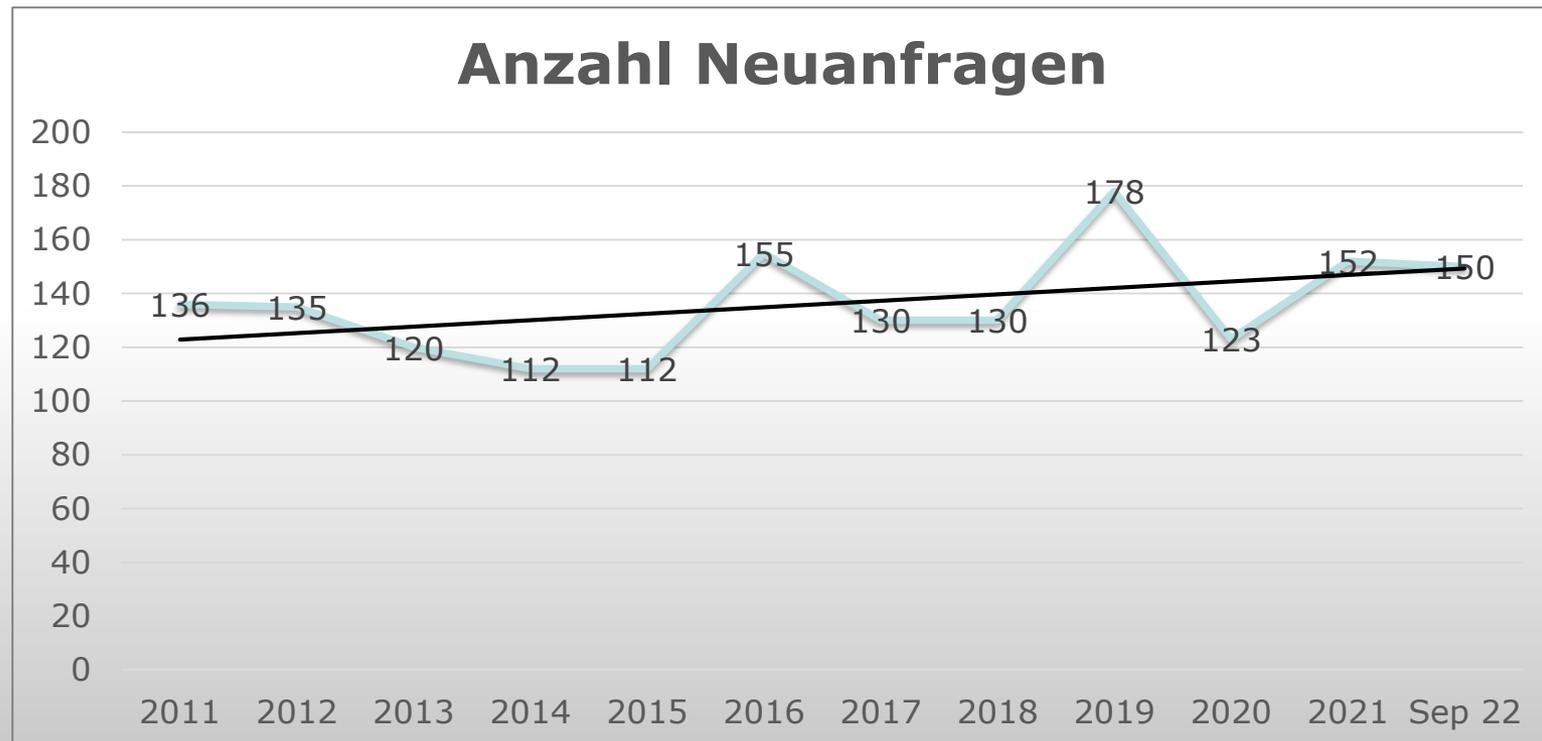




# Aktuelle Situation



# Aktuelle Situation



## Personalsituation

- 7 Berater\*innen incl. Institutsleitung  
alle auf eigenen Wunsch in Teilzeit
- Profil: Fach- oder Hochschulabschluss  
Pädagogik/Psychologie mit spezifischen  
Zusatzausbildungen
- Regionale Aufteilung im Rheinland
- Regelmäßige interne und externe Fallberatung sowie  
Supervision



## Weiterentwicklung

- Alle Beteiligten können sich an das Institut wenden, mit Zustimmung der rechtlichen Betreuung
- Der niederschwellige Zugangs zu den Beratungsangeboten sollte ausgebaut werden
- Hierzu gehört ein offenes Beratungsangebot, auch für Klient\*innen und Mitarbeitenden in Konflikt- und Krisensituationen
- Dieses Angebot sollte unabhängig von einer Antragstellung für eine/n einzelnen Klienten/in sein

Ihre

Aufmerksamkeit

Vielen Dank





# ***Schlagen, Treten, Beißen und dann auch noch Fachkräftemangel – Mitarbeitende im Fokus***

Hybride Fachtagung „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe“

Referent: Thomas Ströbele, Vorstandsvorsitzender  
des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Datum: 07.11.2022

Ort: LVR-Landesmuseum Bonn



## Studienergebnisse

Mitarbeitende in der Eingliederungshilfe erfahren Gewalt!

Schablon, A. et al. (2012)  
Betrachtungszeitraum  
1 Jahr

- **86 %** haben **verbale Gewalt** erfahren
- **60 %** haben **körperliche Gewalt** erfahren

Studie BGW (2020)  
Betrachtungszeitraum  
1 Jahr

- Knapp **80 %** haben **Gewalt** erfahren
- Davon **94 % verbale Gewalt** und **70 % körperliche Gewalt**



# Inhalt

## Der LVR-Verbund HPH

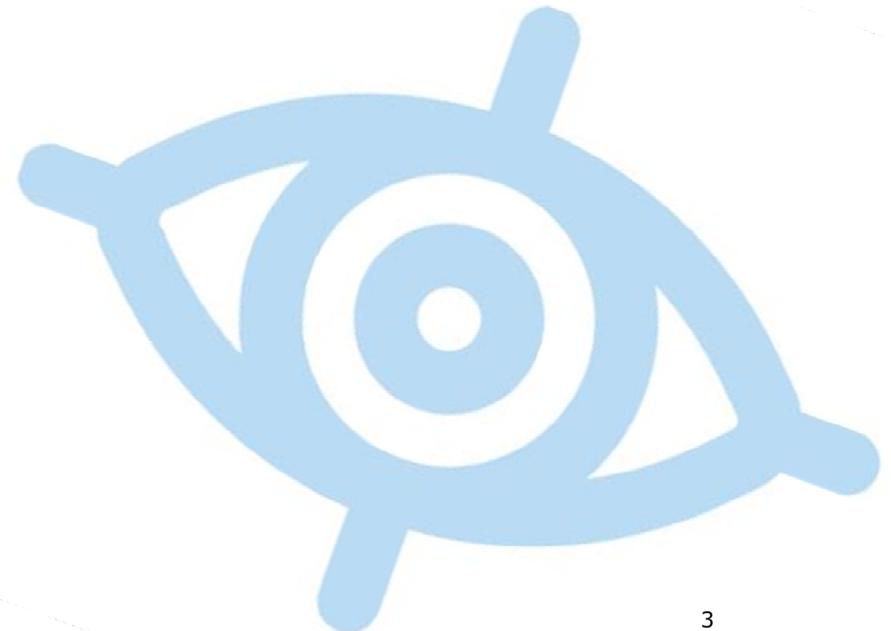
- Subsidiärer Auftrag – Zielgruppen – Leistungen

## Gewalt und Umgang mit Gewalt im LVR-Verbund HPH

- Gewaltformen – Gewaltsituationen
- Besondere Herausforderungen
- Handlungsmöglichkeiten

## Konzept zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt

## Nachsorge und Perspektiven





# Im Überblick: Der LVR-Verbund HPH

## Leistungserbringer der Eingliederungshilfe für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung

- **Unsere Leistungen:**  
Assistenz – Begleitung – Förderung –  
Versorgung – Beratung  
in den Bereichen Wohnen und  
Tagesstrukturierende Beschäftigung
- **Unser Ziel:**  
Gleichberechtigte Teilhabe  
am Leben in der Gemeinschaft  
ermöglichen
- **Unsere Prinzipien:**  
Normalität – Individualität –  
Integration – Inklusion



(Stand: Juli 2022)



# Unser subsidiärer Auftrag – Unsere Kund\*innen

**Überwiegend Menschen mit herausforderndem Verhalten  
und hohem sozialen Integrationsbedarf**



Wir sind spezialisiert auf:

- ✓ Herausfordernde Verhaltensweisen
- ✓ Komplexe Mehrfachbehinderungen
- ✓ Psychosoziale Auffälligkeiten
- ✓ Gehörlosigkeit
- ✓ Autismus-Spektrum-Störungen (ASS)
- ✓ Fetale Alkoholspektrum-Störungen (FASD)
- ✓ Menschen mit geistiger Behinderung aus dem Maßregelvollzug



## Unsere Kund\*innen

Herausforderndes Verhalten hat immer einen subjektiven Sinn, ist zielgerichtet und Ergebnis von individueller Biografie und Sozialisation.

### **ERFAHRUNGEN**

Minderwertigkeit  
Ablehnung  
Ausgrenzung  
Gewalt

### **REDUZIERUNG VON CHANCEN**

Positive  
Erfahrungen  
Akzeptanz und  
Liebe  
Passende Wohn-  
und Assistenz-  
angebote

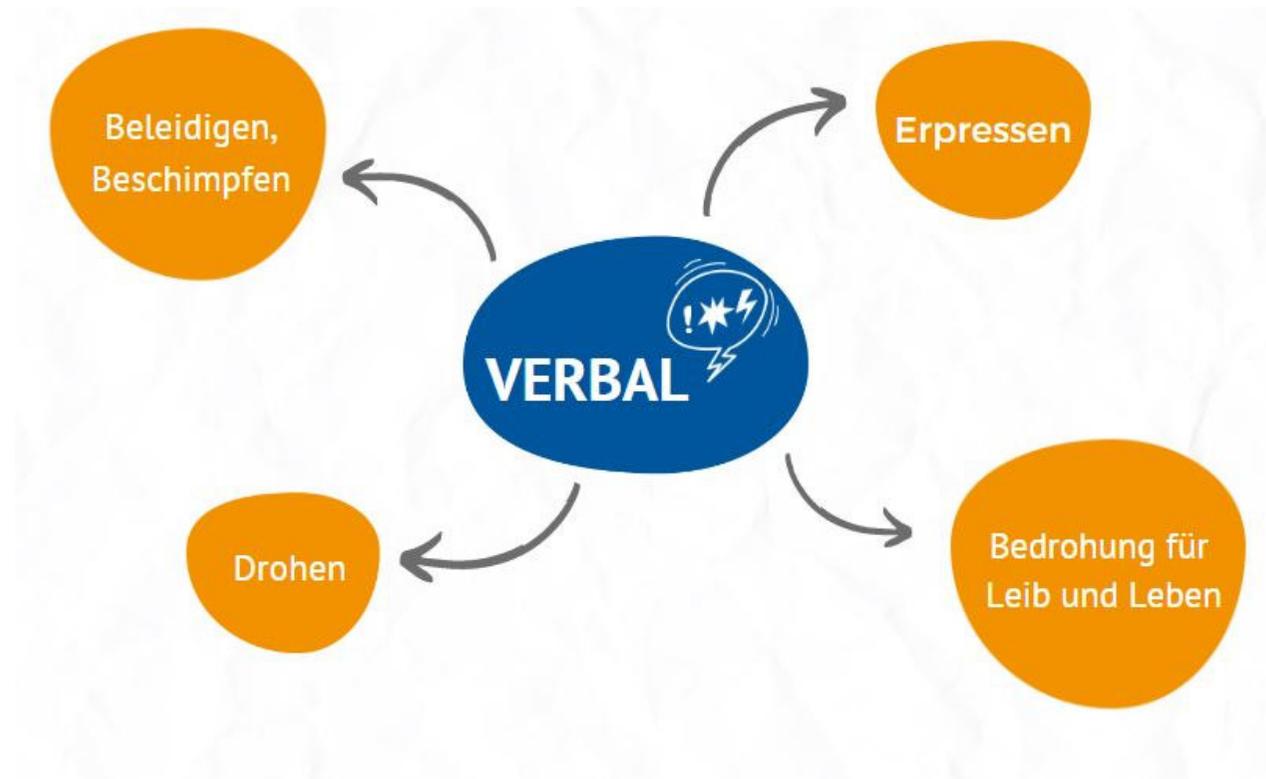
### **HERAUSFOR- DERUNGEN FÜR**

Betroffene Person  
Professionelle  
Umwelt  
Soziales Umfeld



# Gewaltübergriffe durch Kund\*innen

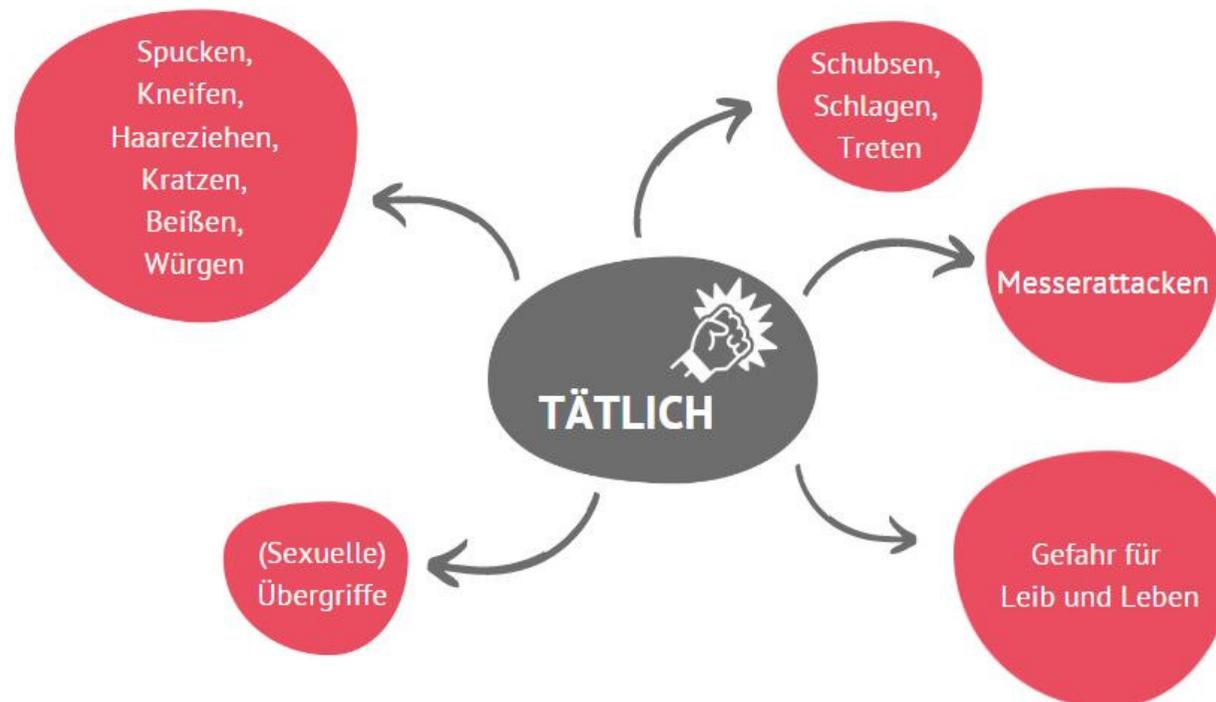
Gegenüber Mitbewohner\*innen und Mitarbeitenden





# Gewaltübergriffe durch Kund\*innen

Gegenüber Mitbewohner\*innen und Mitarbeitenden

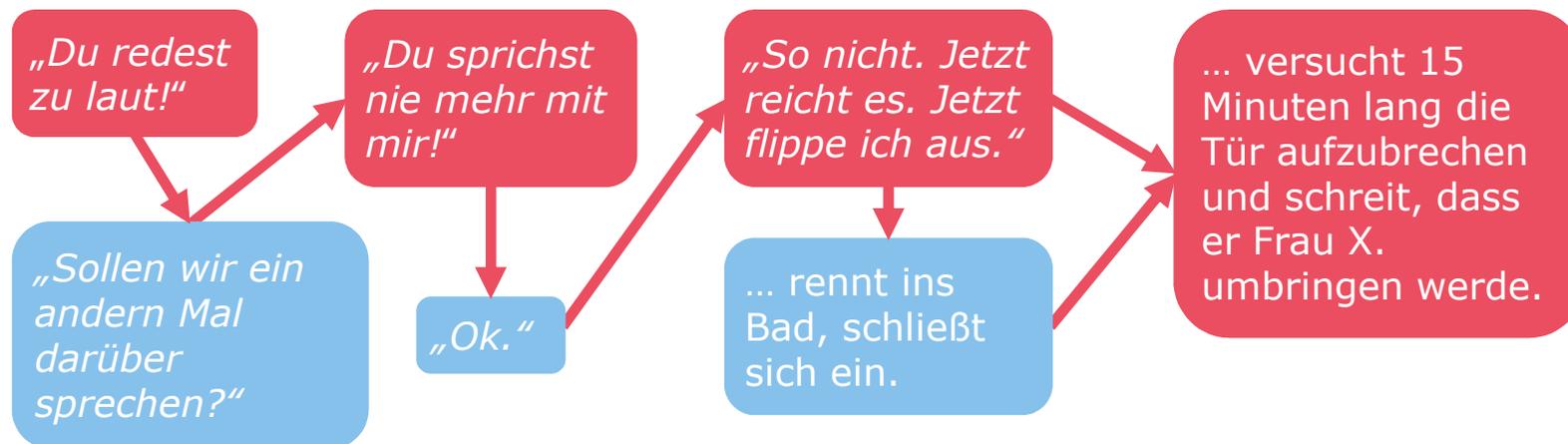




## Beispiel: Gewaltsituationen

**Kunde Herr Y.** missachtet gemeinsame Vereinbarung.

**MA Frau X.** weist darauf hin ...



- Als die Polizei eintraf, griff Herr Y. die Polizisten an. Es waren fünf Beamte und mehrere Taser-Einsätze nötig, um ihn in Gewahrsam zu nehmen.



## Gewaltsituationen: Statistik

Gewaltvorfälle, die als **besondere Vorkommnisse** im LVR-Verbund HPH erfasst und gemeldet wurden:

*Gewaltvorfälle (Besondere Vorkommnisse) der letzten zwei Jahre*

	KuK zu MA		KuK zu KUK		MA zu KuK		KuK zu Sozialraum	
	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich
2021	31	67	19	55	1	3	9	19
2022	41	58	17	44	0	0	9	13
<b>Gesamt</b>	<b>72</b>	<b>125</b>	<b>36</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>32</b>



# Besondere Herausforderungen für MA

**Im Umgang mit Gewalt,  
Gewalterleben und  
Grenzsituationen:**





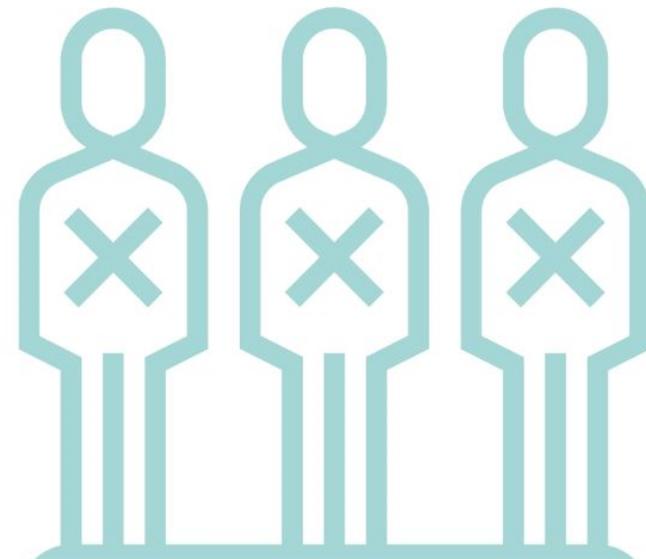
# Sicherstellung von Prävention und Schutz vor Gewalt

## Wichtigste Rahmenbedingung

- Ausreichend persönlich geeignete und qualifizierte Mitarbeitende

## Realität

- Personalmangel
  - durch demographische Entwicklung
  - durch Personalausfälle (insb. durch COVID-19-Erkrankungen und Quarantänen)





# Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels

Assistenzbedarfe der KuK können nicht gedeckt werden (strukturelle Gewalt).

Bedürfnisse können nicht befriedigt, Bedarfen kann nicht entsprochen werden.

Besondere Herausforderung:  
Neue Strategien zur Bedürfnisbefriedigung werden entwickelt.

Gewaltverhalten wird verstärkt und auch als Gewalt erlebt.

Überforderung, Hilflosigkeit, Verzweiflung, Resignation entstehen



Der **Fach- und Arbeitskräftemangel** ist somit nicht nur ein **Hindernis** für die Personenzentrierung und den Gewaltschutz. Er ist vielmehr eine nicht unerhebliche **Ursache für die Entstehung von Gewalt.**



## Besondere Herausforderungen: Personal

- **Personalakquise**
  - > Geeignetes Personal gewinnen
- **Personalpflege**
  - > Personal binden
- **Personalkonzept**
  - > ausgerichtet auf das besondere Klientel
- **Personalentwicklung**
  - > Grundqualifizierung
    - spezifische Fort- und Weiterbildung





# Werkzeuge im LVR-Verbund HPH

## Zur Prävention von Gewalt, Gewalterleben und Grenzsituationen

- Pädagogisch-therapeutische, heilpädagogische und psychologische Instrumente und Maßnahmen  
Problem- und entwicklungsanalytisches Verfahren, SEED, Biografiearbeit, Risikoanalyse im Rahmen der Bedarfsermittlung, Krisen- und Beobachtungsbögen, VT etc.
- Sicherstellung der Qualifizierung/Ausbildung der Mitarbeitenden  
KUGA, DOKI, Zertifikatsstudium HV, päd.-therap. Methodik, Personenzentrierung etc.
- Systematische Qualifizierung der Teams sicherstellen  
Supervision, Coaching, Beratung, Training on the Job/Multiplis, Fallbesprechungen etc.
- Einbeziehung der Kund\*innen sicherstellen  
*Was ist Gewalt? – Wie kann ich mich vor Gewalt schützen? – An wen wende ich mich?*
- Sorgfältige Bedarfsermittlung



# Maßnahmen im LVR-Verbund HPH

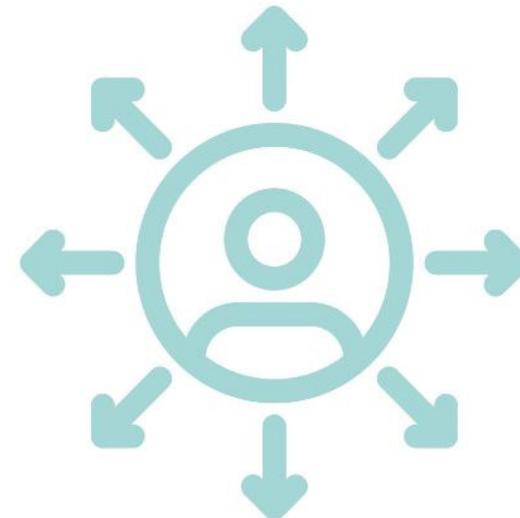
## Zur Prävention von Gewalt, Gewalterleben und Grenzsituationen

- Sicherstellung der Personalausstattung – qualitativ und quantitativ
- Adäquate räumliche, sächliche und technische Ausstattung  
*Fluchttüren, fixierte Möbel, Notrufsysteme, Signalsysteme etc.*
- Aktive Netzwerkarbeit, Kooperationen und Zusammenwirken  
*LVR-Institut Kompass, Coaches, Fachkliniken, Fachärzt\*innen, Therapeut\*innen etc.*
- Schaffung von „Spezialangeboten“  
*Wohnbereich Danilo Dolci, Wohnverbund Querallee, Wohnbereich Leverkusen-Rheindorf*
- Festlegung von Rahmenbedingungen für eine fachlich fundierte Assistenz und Begleitung zur sozialen Teilhabe



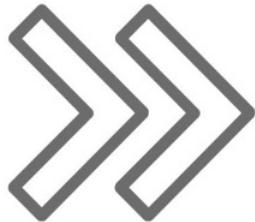
## Handlungsmöglichkeiten für MA

- Anwendung spezifischer päd.-therap. Methoden, KUGA, DOKI, personenzentriertes Arbeiten
- Begleitete Fallbesprechungen
- Umsetzung der individuellen Krisen- und Interventionspläne
- Kollegiale Unterstützung – wohnverbundübergreifend
- Anwendung von genehmigten freiheitseinschränkenden Maßnahmen, Bedarfsarznei etc.
- Unterstützung durch Polizei
- Ordnungsamt, mögliche Einleitung eines PsychKG
- Anzeige erstatten





## Handlungsmöglichkeiten LVR-Verbund HPH



Personengebundene **Einzelfallhilfe** zur Deckung des individuellen Bedarfs an pädagogischer Assistenz  
– **Beantragungsverfahren**

Personengebundener Einsatz eines **Sicherheitsdienstes**  
– **Ist zu beantragen und auszuschreiben**

- Zur Wahrung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit
- Nutzung des psychologischen Effekts zur Prävention
- Vermittlung von Handlungssicherheit und –freiräumen
- Sozio-emotionaler Rahmen für erforderliche persönliche Nähe
- Heilpädagogisches Arbeiten, Beziehungsarbeit ermöglichen

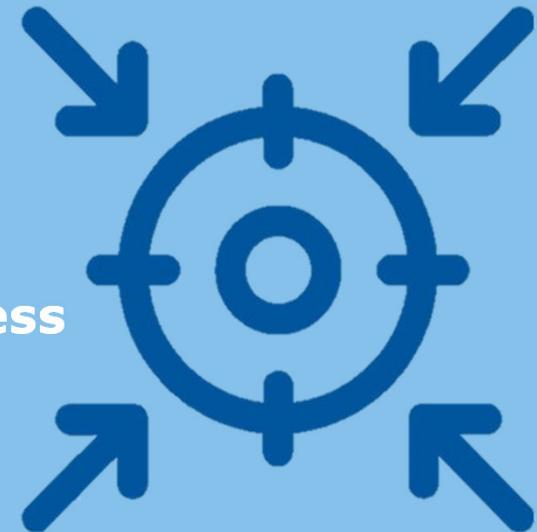


# Konzept zu Prävention und Schutz vor Gewalt

## Intention - Grundhaltung

Prävention und Schutz vor Gewalt sind:

- **Führungsaufgabe**
- **Methodische und fachliche Arbeit**
- **Dauerhafter Personalentwicklungsprozess**
- **Dauerhafter Organisationsentwicklungsprozess**
- **Sicherstellung der Kommunikation**
- **Abstimmung auf die Erfordernisse vor Ort**
- **Auf **Prävention** und **Partizipation** setzen**





# Konzept zu **Prävention** und **Schutz vor Gewalt**

## Effiziente und effektive Prävention durch Personenzentrierung

*„Personzentriert arbeiten heißt, nicht von den Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben.“*

*Personzentriert arbeiten heißt, andere Menschen in ihrer Ausdrucksweise zu verstehen und sie dabei zu unterstützen, eigene Wege zu finden, um – innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten – angemessen mit der Realität umzugehen.“* (Marlies Pörtner)



**Empathie, Wertschätzung** und **Selbstkongruenz**, sowohl im Umgang mit Kund\*innen als auch untereinander, werden gemeinsam gelernt, angewandt, selbst reflektiert, evaluiert und kontinuierlich verbessert.

**Pflichtschulung für alle Mitarbeitenden!**



## Nachsorge bei Gewalterfahrungen

Führungskräfte: Sicherstellung der Unterstützung und  
Nachsorge bei und nach Konflikt- und Gewaltereignissen



- Unmittelbare kollegiale Beratung und Nachsorge
- Unterstützung durch Personalrat
- Coaching- und Supervisionsangebote
- Unterstützung bei Kontaktaufnahme mit Unfallkasse NRW
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM u. a. Findung alternativer Einsatzorte)
- Individuelle Nachsorge bei Gewalterfahrung
- Arbeitssicherheit – Gefährdungsbeurteilung und -unterweisung
- Best Practice: **B**eratung**B**egleitung**N**achsorge



## Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen - Wie?

- **Gewaltschutz ist Führungsaufgabe**
- **Prävention**
- **Personzentriertes Arbeiten** schafft adäquaten sozialen Rahmen
- **Personalgewinnung:** Adäquate Personalausstattung sichern
- **Personalentwicklung:** Qualifizierung der Mitarbeitenden
- Ergänzend zur Berufsausbildung: **Spezifische Fachausbildung**
- Instrumente zur **Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Kunden\*innen** (z. B. Dilemmata-Katalog)
- **Wirksamkeitsprüfungen:** Feedbackschleifen/QM
- Ausbau der **Konsulentenarbeit**
- Stärkung des **Zwei-Milieu-Prinzips** (Wohnen – Arbeiten)
- Schaffung und Förderung **kleinerer, überschaubarer Wohnformen**



**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit**

## **Protokoll des Fachgesprächs „Gemeinsam gegen Gewalt, geht das? Kooperation von WTG-Behörde und Eingliederungshilfeträger?“ im Rahmen der Fachtagung zum Thema Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe am 7.11.2022**

**Moderatorin:** Tina Kraus

**Teilnehmer\*innen:** Dr. Christian Wiefling, Landkreistag NRW und Gabriele von Berg, LVR-Fachbereichsleiterin Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen

### **Fr. Kraus: In welcher Zuständigkeit treten die WTG-Behörden zum Thema Prüfung des Gewaltschutzes auf, Herr Dr. Wiefling?**

*Hr. Dr. Wiefling: Die Zuständigkeit der WTG-Behörden richtet sich nach dem Wohn- und Teilehabegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und dort ist das geregelt in § 8. Schon immer, bzw. seit 2014, war das schon in diesem Paragraphen geregelt. Da hat man den Leistungserbringern die Aufgabe gegeben, geeignete Maßnahmen für die Gewaltprävention herzustellen und es gab auch damals schon eine Dokumentationspflicht, die man auch erfüllen musste. Durch die Vorfälle im Wittekindshof hat der Gesetzgeber das WTG ein wenig novelliert. Man hat jetzt das, was davor schon eigentlich Standard war, nochmal zur Klarstellung in das Gesetz reingeschrieben. Stichwort Präventionsstrategien/Interventionskonzepte. Die sind jetzt festgeschrieben. Auch, dass man seine Mitarbeiter regelmäßig schulen und auch entsprechend Fortbildungen anbieten muss. Das wird dann von den WTG-Behörden bei der jeweiligen Prüfung in den Einrichtungen auch entsprechend überprüft und das ist so die Zuständigkeit, die sich per Gesetz für die WTG-Behörden ergibt. Es gibt dann auch noch eine Durchführungsverordnung, wo dann Details festgeschrieben sind, da gibt es bald eine neue Verordnung. Da warten wir alle gespannt drauf, was da drinstehen wird.*

### **Fr. Kraus: In welcher Zuständigkeit tritt der LVR als Träger der Eingliederungshilfe zum Thema Prüfung des Gewaltschutzes auf, Frau von Berg? Welche Kriterien werden hierbei wiederum angelegt?**

Fr. von Berg: Dem LVR als Träger der Eingliederungshilfe ist das Prüfrecht mit Einführung des BTHG neu übertragen worden. Das steht im § 128 SGB IX, dass Träger der Eingliederungshilfe prüfen. Wir haben in NRW noch eine weitere Regelung, hier hat der Landesgesetzgeber geregelt, es gibt auch anlasslose und regelmäßige Prüfungen. Also zwei Sachen: Wir prüfen regelmäßig und auch anlassunabhängig. Also nicht nur, wenn etwas vorgefallen ist, sondern auch präventiv. Wir haben uns beim LVR im Dezernat Soziales entschieden, die Prüfung unabhängig vom Leistungsgeschehen zu organisieren. Deswegen sitze ich jetzt hier als Fachbereichsleiterin der Sozialhilfe und nicht der Eingliederungshilfe. Wir haben das Prüfrecht dem Fachbereich Sozialhilfe/Fachliche Ressourcen zugeordnet. Wir haben uns dazu entschieden, das Prüfrecht aus dem Leistungsgeschehen unabhängig raus zu lösen.

Was umfasst das Prüfrecht im SGB IX? Der § 128 SGB IX sagt, dass wir die gesetzlichen und die vertraglichen Regelungen zu prüfen haben. Vertragliche Regelungen sind der Landesrahmenvertrag, Fachkonzept, Leistungs- und Prüfungsvereinbarungen und wenn man das auf den Gewaltschutz bezieht, da ist im SGB IX verankert, dass Gewaltschutzkonzepte vorgelegt oder erstellt werden müssen. Der LVR hat hier zur Umsetzung ein Eckpunktepapier verfasst und im Rahmen der Prüfungen schauen wir uns dann an, passt die Konzeption zum Eckpunktepapier? Und wir schauen uns auch die Umsetzung an. Das heißt, wir schauen uns die Dokumentation an. Wir gucken uns an: Wie sieht das in der Umsetzung aus? Werden Schulungen zum Gewaltschutzkonzept angeboten? Das ist das, was wir im Prüfgeschehen machen.

**Fr. Kraus: Sie haben jetzt gerade gesagt, präventiv prüfen. Wie wichtig ist das?**

Fr. von Berg: Ich glaube, man kann immer nur präventiv prüfen. Das wäre ja der absolute Zufall, dass man während einer Prüfung danebensteht. Im Rahmen der Prüfung prüft man immer einen zurückliegenden Zeitraum und dann schaut man, wie begegnet man dem. Deswegen kann es nur präventiv sein. Es soll auch nicht jemand sein, der mit dem erhobenen Finger dahintersteht und immer sagt: „Das machst du alles schlecht“. Eigentlich soll ja Prüfung und so verstehen wir das auch, ein großer Teil Qualitätssicherung sein. Das heißt, man schaut hin und sieht vielleicht einen Mangel und kommt dann in den Austausch und schaut gemeinsam, wie kann einem Mangel begegnet werden. Der Gesetzgeber hat zwar auch, das muss man auch immer sagen, unmittelbar hinter § 128 SGB IX den 129 SGB IX gesetzt. Wenn vertragliche Pflichten nicht erfüllt sind, dann hat der Träger der Eingliederungshilfe die Vergütung zu kürzen. In § 129 SGB IX steht explizit drin „ist“ zu kürzen. Es gibt kein Ermessen des Eingliederungshilfeträgers. Aber viele festgestellte Mängel bedeuten nicht sofort, dass Kürzungstatbestände entstehen. Der große Benefit ist ja, dass man gemeinsam in der Qualitätssicherung hinschaut. Wie kann man dem begegnen? Diese Qualitätssicherung machen wir, das ist ganz wichtig, nicht im Rahmen der Prüfungen, das machen wir in der Leistungsgewährung. Das machen unsere Regionalabteilungen, die dann mit den Leistungsanbietern ins Gespräch kommen. Die schauen: „Was müssen wir tun? Wie können wir dem begegnen?“. Und ich glaube, das macht es dann auch rund. Dass man nicht nur eine Prüfungsinstanz dahinter hat... ich sag mal, wie ein scharfer Hund hingehht und schaut, was passiert da. Der Sinn muss ja sein, dass für den Leistungsberechtigten dauerhaft eine Verbesserung steht.

**Fr. Kraus: Da auch den Menschen im Blick zu haben, dass wollen Sie herausstellen. Ja, wir haben ja gerade eben schon die Problematik des Personalmangels gehabt. Wo sehen Sie beide die zentralen Herausforderungen für die Umsetzung und Überprüfbarkeit des Gewaltschutzes?**

*Hr. Dr. Wiefing: Personalmangel kann natürlich auch in einer Einrichtung dazu führen, dass man durch Überforderung oder Überlastung dann auch Überforderung des Personals feststellen kann und das führt dann im schlimmsten Fall dazu, dass Gewalt bewusst oder unterbewusst ausgeübt wird. Die Frage ist ja immer, was möchte man mit der Gewaltprävention verhindern und das ist ja nicht nur die Aufgabe als WTGBehörde, sondern das muss ja primär auch eine flankierende Maßnahme sein,*

*dafür zu sorgen, dass der Gewaltschutz von den Leistungserbringern gelebt wird. Die WTG-Behörden kommen dann mit den Regelprüfungen, Fr. von Berg hat es angesprochen, regelmäßig zur Prüfung vorbei und dann gibt es ja auch im schlimmsten Fall die anlassbezogene Prüfung. Für die anlassbezogene Prüfung muss man ja erst mal darauf aufmerksam gemacht werden, durch Angehörige oder Nutzer selbst. Das sind ja alles Dinge mit der Gewaltprävention, die funktionieren nur, wenn es ein gesamtes Konzept ist. Wie es das Gesundheitsministerium mit der Landesinitiative Gewaltschutz versucht hat, dass man mal alle Beteiligten an einen Tisch holt. Das ist ja erstmal nur eine politische Absichtserklärung. Aber das zeigt auch, man holt alle Beteiligte zusammen und man möchte gemeinsam erreichen, dass Gewaltschutz aktiv umgesetzt wird. Ich glaube das war auch dem Gesetzgeber wichtig, als er diese Novellierung gemacht hat, um eben diese schlimmen Vorfälle im Wittekindshof zukünftig besser verhindern zu können.*

**Fr. Kraus: Das ist auch sehr wichtig, notwendig und auch gut, dass wir deshalb hier sind und wir da schon weitergekommen sind. Aber was ich noch nicht verstanden habe. Was sagen Sie, was sind die größten Probleme oder die dicksten Bretter, die wir bohren müssen? Aus ihrer Sicht, bezogen auf den Gewaltschutz. Was sehen Sie in der Überprüfbarkeit für Hürden?**

*Hr. Dr. Wiefling: Man hat jetzt ein Gewaltschutzkonzept, dass der Einrichtungsträger den WTG-Behörden präsentiert. Da muss den Leistungserbringern klar sein, was steht in so einem Gewaltschutzkonzept. Nach dem Gesetz ist es ein in Textform zu fabrizierendes Produkt und Papier ist geduldig. Die Frage ist, wie man es lebt. Wenn die WTG-Behörde jetzt in die Einrichtung reingeht, wird ja nicht nur das Dokument geprüft. Relevant ist generell, wie Gewalt nach diesem Gewaltschutzkonzept definiert ist; zudem erfolgen auch aktive Fragen an das Personal in den Einrichtungen: Wurde Gewalt ausgeübt? Was für Gewalt wurde ausgeübt? Dem muss die WTG-Behörde dann auf den Grund gehen. Im Regelfall, so bekommen wir es dann als Spitzenverband jedenfalls gespiegelt, es ist häufig so, dass die Leistungserbringer auf die Frage antworten: „Wurde Gewalt ausgeübt?“ „Nein.“ Da muss man dann schon etwas spezifischer nachfragen und mit Regelprüfungen alleine, wird man das Problem nicht verhindern können. Im Endeffekt ist es aber genauso wichtig. Das versucht der Gesetzgeber mit der Verpflichtung zur Durchführung von regelmäßigen Schulungen im WTG, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter vor Ort wissen, was überhaupt Gewalt ist. Der eine definiert schon einen verbalen Angriff als Gewalt, der andere, auch ein Laie, würde primär die körperliche Aktion - die Tätlichkeit - sehen. Gewalt kommt aber in sehr vielen Facetten vor. Da muss man die Mitarbeiter dezidiert schulen, damit klar wird, wo Gewalt anfängt. Wenn dies bekannt ist, kann Gewalt besser vermieden werden.*

**Fr. Kraus: Da ist dann Qualifizierung ein großes Thema und Schulungen bzw. Weiterbildungen. Aus Ihrer Sicht?**

*Hr. Dr. Wiefling: Genau, das ist ja auch ein Kernpunkt. Die Qualifizierung kann durch Fortbildungen/Schulungen erfolgen. Aber nicht nur für die Leistungserbringerseite. Sondern, dass auch die WTG-Behörden entsprechend geschult werden, damit man ein Gesamtkonzept hinbekommt. Letztlich funktioniert es nur, wenn alle mitmachen.*

**Fr. Kraus: Frau von Berg, Sie gucken kritisch?**

Frau von Berg: Nein. Ich glaube, wenn man beim Personalmangel anfängt, würde ich dies als Aufgabe der Leitung des Anbieters ansehen. Natürlich ist Personalmangel ein Risiko. Auch für Gewalt ein Risiko, dem begegnet werden muss. Das heißt, wenn ich als Leitung eines Angebotes das als Risikofaktor annehme, wenn ich mir Gedanken mache, wenn ich auch Personalmangel als Risikofaktor für die Überlegung zum Gewaltschutz nehme, dann muss ich mich ja entsprechend aufstellen und muss überlegen, wie kann ich diesen Risikofaktor geringer machen. Man wird Gewalt nie komplett vermeiden können, aber wir müssen diesen Risikofaktor immer weiter zurückfahren. Dann sind natürlich, da bin ich ganz bei Dr. Wiefling, da ist das Angebot von Supervisionen und Fortbildungen besonders wichtig, eigentlich muss Gewaltschutz integraler Bestandteil der fachlichen Arbeit sein. Wenn wir das haben, dann wird man immer noch in bestimmten Situationen nicht ganz angepasst reagieren, aber dann sind Mitarbeitende auch nochmal anders aufgestellt. Gerade in Situationen, wo eben Personalmangel zu eng wird. Während der Corona-Pandemie, als viele der Fachkräfte in Quarantäne waren und ganz wenige Menschen vor Ort waren, das waren ja ganz herausfordernde Zeiten. Da ist es ein ganz integraler Bestandteil, dass Personal gut aufgestellt und unterstützt ist.

In Prüfungen gucken wir natürlich, wie sieht das aus mit Schulungen oder Supervisionen. Werden die angeboten? Wird das regelmäßig angeboten? Ist das Bestandteil des ganz normalen Arbeitsalltages? Ist das Angebot immer vor Ort? Kann das der Mitarbeitende immer abrufen, ohne dass es irgendwelche Einschränkungen gibt? Ist ja auch so eine Fragestellung, biete ich das während der Arbeitszeiten an und nicht noch „on the top“ oben drauf. Man sieht da ganz unterschiedlichste Modelle. Es ist ganz wichtig, dass man das als Bestandteil der Arbeit versteht. Das ist dann schon gute Voraussetzung, Gewaltschutz zu leben. Ich glaub auch, dass Gewaltschutz ganz oft mit Haltung der Einrichtungen begründet ist, dass man das auch als wichtigen Bestandteil sieht und lebt.

**Fr. Kraus: Wie ein „Code of conduct“?**

Fr. von Berg: Genau, das ist ja was, was ich als Leitung eines Trägers hervorheben kann. Das muss ja auch eine Haltung in den Einrichtungen sein.

**Fr. Kraus: Das sind ja zwei verschiedene Zutaten. Die Haltung ist das eine, die wird aber natürlich gestrickt aus Struktur aus Rahmenbedingungen aus Qualifizierungen.**

Frau von Berg: Es reicht nicht, ein Konzept zu schreiben. Das sehen wir manchmal auch. Da haben wir in der Theorie das schönste Konzept. Wenn das Konzept nicht gelebt wird und wenn man nicht die flankierenden Maßnahmen alle mitergreift und das auch als selbstverständlich bei einem Anbieter ansieht und das auch eine ganz gelebte Selbstverständlichkeit ist. Es muss tatsächlich von Leitung gelebt werden. Wenn wir das so erleben, dann kann man häufig auch schwierigen Situationen mit Personalmangel begegnen. Es ist dann nicht immer alles bunt, aber man kann dem gezielt begegnen.

**3. Prüfungen der Leistungserbringer der Eingliederungshilfe durch zwei unterschiedliche Behörden, sind augenscheinlich für alle Beteiligten auch mit viel Arbeit verbunden – Stichwort Doppelprüfungen! Wie lassen sich Prüfprozesse so gestalten, dass darunter nicht die gemeinsame Zeit im Umgang mit dem einzelnen Menschen/ Leistungsberechtigten leidet?**

*Hr. Dr. Wiefling: Die Alternative wäre natürlich, man macht gemeinsam Prüfungen. Da hat man aber das Problem: Die WTG-Behörde prüft Ordnungsrecht und der LVR als Prüfinstanz macht das Leistungsrechtliche. Das sind ganz unterschiedliche Prüfungsansätze. Es überschneidet sich auch in Teilen durch die neue Zuständigkeit der WTG-Behörden für die Werkstätten für die Menschen mit Behinderung. Dort hat man ja auch die sogenannte Dualität der Prüfungen. Da muss man gucken, wie macht man es so geschickt, dass es für die Einrichtungen am wenigsten belastend ist. Dass der Einrichtungsnutzer nicht darunter leidet. Das sind auch Fragen, die ergeben sich im weiteren Prozess. Wir haben da ja auch entsprechende Arbeitsgruppen, auch mit den Landschaftsverbänden zusammen, die gerade daran arbeiten, wie man sich besser abstimmen kann. Die Frage ist ja auch: Kann man sich die Prüfergebnisse der jeweils anderen Seite zu eigen machen. Da muss man aber den Aspekt hinterfragen, ob man dem eigenen Prüfansatz überhaupt gerecht wird. Ich kann mir nicht etwas Leistungsrechtliches anmaßen, wenn ich Ordnungsrecht prüfen muss. Wir haben da noch viele Problempunkte, die im Raum stehen, aber da haben wir mit dem Ministerium kompetente Arbeitsgruppen/Gesprächspartner und da gibt es auch neue Ideen, wie man Prüfungsrahmenkonzepte abstimmen kann.*

**Fr. Kraus: Was sind das für Ideen?**

*Hr. Dr. Wiefling: Das ist ja jetzt im ersten Prozess. Sie müssen ja sehen: Wir haben nicht nur WTG-Behörden und die Landschaftsverbände. Es gibt noch die Bezirksregierungen, die dabeisitzen, da gibt es dem MDK usw. Das ist jetzt nicht nur auf die Eingliederungshilfe gesprochen, sondern insbesondere auf die Pflegeeinrichtungen. Da muss man einfach mal gucken, wie man besser zusammenarbeiten kann. Das bekommen wir auch von unseren Mitgliedern gespiegelt. Nicht immer läuft es mit den anderen Beteiligten so reibungslos wie z.B. mit den Landschaftsverbänden, dass man ad hoc Arbeitsgruppen bildet. Da ist jetzt eher die Frage: Wer prüft was? Wer prüft wann? Damit man nicht im schlimmsten Extremfall in einer Woche vier Prüfungen hintereinander durchführt. Jeder erfüllt natürlich seinen eigenen Prüfauftrag und das hat ja auch seine Richtigkeit. Bessere Koordination ist da im Sinne aller.*

**Fr. Kraus: Ist das dann gedacht als Jour Fixe? Das man sich regelmäßig trifft und dass dann ein Austausch stattfindet oder das man sich digital vernetzt oder wie ist das gedacht?**

*Hr. Dr. Wiefling: Dieses neue Rahmenprüfkonzept mit dem Gesundheitsministerium ist ja was Neues, was ja jetzt erst gegründet wird. Es gibt mit der Bezirksregierung auch immer Dienstbesprechungen oder auch untereinander zwischen WTG-Behörden in den jeweiligen Regierungsbezirken oder mit den Landschaftsverbänden viele unterschiedliche Arbeitsgruppen. Man ist gut vernetzt. Wir haben jetzt beim Landkreistag eine neue Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Die AG kommunale WTG-Behörden. Wo auch die Landschaftsverbände dabei sind. Da versuchen wir auch, für jede einzelne Sitzung neue Gesprächspartner zu gewinnen. Beim letzten Mal war das Gesundheitsministerium zu Gast. Beim nächsten Mal könnten auch z.B. die Bezirksregierungen dabei sein oder der MDK. Also ein fortlaufender Prozess, der mit der WTG Novelle jetzt erst anfängt. Wir versuchen den bestmöglich zu gestalten. Natürlich*

*im Sinne unserer Mitglieder, die natürlich viele Fragen haben, die geklärt werden müssen.*

**Fr. Kraus. Verstehe ich auch und dass man immer weiter guckt, was bewährt sich, was funktioniert und wo müssen wir noch besser werden?**

*Hr. Dr. Wiefling: Ja, wie ich am Anfang sagte, Gewaltschutz ist nicht irgendwie neu ins Gesetz gekommen. Es gab das auch schon davor. Natürlich muss man dafür sorgen, dass das, was durch Rechtsprechung und durch bisherige Prüfergebnisse eh schon Standard war, was jetzt durch das Gesetz klarstellend geregelt wurde, dass das jetzt noch besser umgesetzt wird. Das sensibilisiert wird. Auch bei den Mitarbeitenden in Einrichtungen, dass das wirklich gelebt wird. Die WTG-Behörden kommen ja nur zur Prüfung. Die Gewalt ereignet sich ja nicht, wenn wir da sind, sondern danach oder davor. Wir können ja nur anlassbezogen oder durch die Regelprüfungen feststellen, ob es irgendwas an Gewaltvorfällen gibt. Vieles bleibt wahrscheinlich verschollen. Das muss man so einfach auch konzertieren. Aber: Wir wollen natürlich versuchen, dass alles so weit verhindert wird, wie es eben möglich ist.*

**Fr. Kraus: Ja, ich glaube das ist der Wunsch von vielen und deswegen ist es gut, dass wir heute im Gespräch sind. Was würden Sie sagen: „Wie lassen sich die Prüfprozesse so gestalten, dass das da nicht die gemeinsame Zeit mit den Leistungsberechtigten leidet“?**

Fr. von Berg: Ich antworte jetzt mal provokant und zwar auf die Fragestellung, ob Prüfungen wirklich so viel Mehr an Arbeit sind. Wir haben im Landesrahmenvertrag vereinbart, dass für die Prüfungen ein Ansprechpartner beim Leistungsanbieter zur Verfügung stehen muss. Eine Person. In der Regel, so erleben wir es auch heute, ist es der Leiter des Anbieters und wir übergeben dann, wenn wir eine Prüfung einleiten, eine Liste von Unterlagen, die wir gerne sehen möchten. Das sind Konzepte, das sind Nachweise von Schulungen. Ich mach es weiter provokant. Ein Dienst/Anbieter, der gut aufgestellt ist, der holt die Ordner aus dem Schrank und gibt die uns. Wir prüfen dann nicht vor Ort, wir gehen dann mit den Unterlagen ins Büro zurück. Dann ist die Frage, wieviel mehr Arbeit ist das in dem Moment. Wir kommen zwar hin, das ist dann ein Tag und wir gehen mit den Unterlagen nach Hause und dann fängt das Prüfgeschehen bei uns im Büro an. Aber es ist dann Mehrarbeit und mitunter erheblich mehr Aufwand, wenn während der Prüfung Auffälligkeiten sichtbar werden. Also je mehr Auffälligkeiten in der Prüfung sichtbar werden und wir nachher mit einem Prüfbericht kommen, wo Qualitätsmängel behoben werden müssen, wo Nacharbeiten passieren müssen oder wo wir anhand der Dokumente sehen, da ist noch was nachzubessern, das macht ja erst die Arbeit. Wenn wir bei einem Anbieter prüfen und wir wenige oder kaum Mängel feststellen, ist die Prüfung relativ zeitaufwendig.

Zudem ein Blick darauf, was der Anbieter an Benefit hat... Wir müssen auch mal in die andere Richtung gucken. Wir gucken immer, was ist so schlimm an Prüfungen. Aber der Anbieter bekommt auch etwas von uns bei der Prüfung. Er bekommt von uns verbrieft, welche vertraglichen Verpflichtungen er alle erfüllt. Das kann am Ende alles sein. Er erfüllt alles und alles ist gut. Das ist ja ein deutlicher Benefit. „Du machst ganz genau das, was du vertraglich mit uns vereinbart hast“. Das kann ja auch eine Qualitätszertifizierung für den Anbieter sein. Oder er bekommt auch, wenn wir Mängel sehen... das hört sich immer so böse an (Fr. Kraus: Eine Art Beratung). Genau, er bekommt eine Beratung und dahinter fängt ja die Qualitätssicherung an. Dass man

gemeinsam schaut, wie kann man das verändern. Das ist ja nachher auch ein Benefit für den Anbieter. Ja, an dieser Stelle ist vielleicht noch was nachzubessern.

Und eigentlich fängt da erst die Arbeit an. Also ist Prüfung wirklich so viel Mehrarbeit?

Ja, Prüfung ist Mehrarbeit, wenn man Qualitätsmängel feststellt, weil dann muss ich dahinter anfangen, mir die Mängel genau anzuschauen. Muss Maßnahmen ergreifen, muss gucken, wie kann ich dem künftig begegnen, was muss ich ändern.

Aber die Prüfung an sich, wenn wir kommen...wir führen ein Gespräch mit einer Person, nehmen die Unterlagen mit und verschwinden wieder. Dann ist immer die Frage, ist das wirklich so viel Mehrarbeit und in der Regel sprechen wir nicht mit den Fachkräften die in der Betreuung sind, sondern mit einer Person und dass sind in der Regel die Leitungen.

**Fr. Kraus: Jetzt würde mich interessieren, ob hier Fragen entstanden sind.**

**Frage an Hr. Dr. Wiefling: Erhalten die Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe für die jährliche Schulung und Überwachung des Gewaltschutzkonzeptes zusätzliche personelle Ressourcen bei der Personalbemessung?**

*Hr. Dr. Wiefling: Da muss ich gerade passen, das muss ich nachreichen.*

**Fr. Kraus: Ich glaube Fr. von Berg möchte.**

Fr. von Berg: Wenn ich direkt antworte: Nein. Ganz ehrlich, wenn wir das noch zusätzlich honorieren müssen und nicht jetzt schon Bestandteil von Leitung ist, Konzepte zu erstellen und zu schauen, dass Konzepte gelebt werden und umgesetzt werden, dann würde hier etwas falsch laufen. Da tue ich mich schwer als Kostenträger, das ist für mich schon elementarer Bestandteil der Vergütung. Das müssen wir nicht zusätzlich vergüten.

**Frage an Beide: Planen Sie Hospitationen Ihrer Mitarbeiter\*innen in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe? Ich habe die Frage so verstanden. Ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter\*innen aus Ihren Teams in den Einrichtungen hospitieren können, um den Arbeitsalltag kennenzulernen?**

Fr. von Berg: Ja, natürlich könnten meine Mitarbeitenden aus dem Prüfdienst hospitieren. Damit habe ich überhaupt kein Problem. Ich würde gerne noch etwas erzählen. Zu den Mitarbeitenden aus dem Prüfdienst beim LVR. Wir haben multiprofessionelle Teams, wir haben nicht nur Verwaltungsbeamte wie ich jetzt. Wir haben ganz viele Sozialpädagogen/Sozialarbeiter, die bei uns in der Regel schon im Fallmanagement waren und die schon ein Leben vor dem Fallmanagement hatten und häufig von der Seite der Anbieter kommen. Die Mitarbeitenden kennen durchaus das Leben unmittelbar am Leistungsberechtigten. Wenn sie mich jetzt nehmen würden, ich wäre jemand der für eine Hospitation gut geeignet wäre, da ich nicht aus der Profession komme. Aber unsere Prüfer\*innen sind zu einem Großteil eben Mitarbeitende, die auch schon mit Menschen mit Behinderungen bei einem Anbieter gearbeitet haben und dadurch auch die andere Sichtweise kennen.

*Hr. Dr. Wiefling. Genau. Das ist auch immer eine Frage von Personal- und Zeitressourcen. Ist das überhaupt personell oder zeitlich möglich. Die WTG-Behörde muss ohnehin schon Personal aufstocken. Mit Sicherheit würde es nicht schaden.*

*Unabhängig von der Hospitation, ist ja jetzt gerade mit der Umsetzung der Schulungskonzepte, bei dem das Gesundheitsministerium mittlerweile einen entsprechenden Schulungsanbieter auserkoren hat, doch gerade der richtige Weg, dass man diese Fortbildungen nicht nur für die Einrichtungsmitarbeitenden, sondern primär auch an die WTG-Behörden richtet. Damit auch die Mitarbeiter der WTG-Behörden genau wissen, was wird vorausgesetzt und diese Sensibilisierung auf beiden Seiten passiert.*

**Frage an Fr. von Berg: Sehen Sie Möglichkeiten von Prüfungen in Besonderen Wohnformen auch außerhalb der Arbeitszeiten der Wfbm-Mitarbeiter\*innen? Dann gelänge ein besserer Einblick in den Arbeitsalltag.**

Fr. von Berg: Ja, das wäre möglich. Ich sehe keinen Grund, warum das nicht so sein sollte. Wir sind im Moment noch nicht so weit, dass wir auch schon die Leistungsberechtigten bei den Prüfungen einbeziehen. Das wäre ja wichtig, wenn wir in Besonderen Wohnformen prüfen, dass wir den Leistungsberechtigten antreffen und nicht tagsüber kommen, wenn diese in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen sind. Wir sind jetzt nicht an die Bürozeiten eines Beamten gebunden. Wir denken tatsächlich darüber nach, wie wir die Leistungsberechtigten und auch deren Sicht ins Prüfgeschehen einbeziehen. Das Prüfgeschehen ist im Moment ein dynamischer Prozess. Zu glauben, dass wenn man anfängt zu prüfen, sofort die beste Standardprototypenprüfung zu haben, ist eine falsche Erwartungshaltung. Aber uns ist es wichtig, dass wir die Prüfungen soweit weiterentwickeln, dass wir auch die Leistungsberechtigten und ihre Sicht der Dinge in die Prüfung einfließen lassen und dann wird es auch wichtig sein, dass wir mit den Leistungsberechtigten sprechen. Eine Form finden, dass wir auch deren Sicht mitnehmen und dann wird es auch notwendig sein, natürlich in einer Besonderen Wohnform zu sein, wenn die Leistungsberechtigten zuhause sind und nicht in der Werkstatt.

**Frage: Ist bei den Eingliederungshilfe-Prüfungen ein Einbezug der Nutzer\*innen-Beiräte vorgesehen?**

Fr. von Berg: Ein eindeutiges „Ja“.

**Frage an Fr. von Berg: Wie geht der LVR auf den Fachkräftemangel ein, hinsichtlich der Einhaltung von Fachkräftequoten?**

Fr. von Berg: Auch da nochmal, ich glaube wir müssen uns dann immer klarmachen, was heißt das? Ich tue mich dann immer schwer bei einem Leistungsanbieter, der das nicht kundtut. Wo wir ja eine Vereinbarung haben, dass eine bestimmte Anzahl von Fachkräften vorzuhalten ist. Wir alle, also auch ein Landschaftsverband ist nicht blauäugig. Wir kennen ja auch den Fachkräftemangel. Ich finde das immer dann schwierig, wenn ein Anbieter unter der vereinbarten Fachkraftquote ist und nichts sagt. Dann würden wir bei einer Prüfung relativ hart auftreten. Ich finde es immer ganz wichtig, dass ein Anbieter sich dann meldet und sagt: „Wir haben jetzt das Problem“. Dass man dann gemeinsam guckt, wie können wir dem begegnen. Ich habe eben so ein

bisschen gezuckt, als ich draußen saß und hier Hr. Ströbele gehört habe, der gesagt hat, dann müssen wir den Standard senken und habe hier den Applaus gehört und ich habe für mich gedacht, ist das wirklich der Weisheit letzter Schluss? Weil was bedeutet das? Ich bin dann jemand, der häufig aus der Sicht des Leistungsberechtigten guckt. Was bedeutet das für den Leistungsberechtigten? Natürlich muss ich auch mal schauen, was bedeutet das für die Fachkraft vor Ort? Was heißt das? Aber auch im Verbund nochmal zu schauen und ich finde ganz wichtig, wenn man über so ein Thema redet, man muss dann miteinander sprechen. Was passiert, wenn ich eine Fachkraftquote unterschreite, und zwar dauerhaft. Ich rede jetzt nicht von zwei, drei Wochen, sondern dauerhaft unterschreite, dann werde ich auch mit einem Kostenträger sprechen müssen. Dann muss man gucken wie man dem begegnen kann und was das für Maßnahmen sein können. Da kann ich ihnen jetzt keine Blaupause geben, dann wäre es einfacher. Ich finde es ganz wichtig, dass man das auch transparent macht und dann muss man über Lösungen nachdenken. Wie auch immer diese Lösungen aussehen können. Aber das schlimmste ist, es nicht kund zu tun. Weil dann kommen wir in der Prüfung und dann sehen wir das und dann kommt, was ich eben sagte, §§ 128, 129 SGB IX. Dann bin ich auch gezwungen, die Vergütung zu kürzen und das sehen wir im Prüfgeschehen jetzt auch ganz deutlich. Wo wir dann erhebliche Kürzungen geltend machen, weil eben Personal nicht vorgehalten wird, was wir bezahlen. Da muss man sich ehrlich machen und muss miteinander reden und man muss nach Lösungen suchen. Da wird keiner von uns eine sofort eine Lösung parat haben. Wenn man da nicht miteinander hinguckt und überlegt, wie könnte es sein, auch mit Blick auf den Leistungsberechtigten, das ist ja die Pflicht die wir dahinter haben. Und ich bin dann so jemand, wir haben es da an den Seiten (deutet auf die Aufsteller). Unter unserem Logo steht „Qualität für Menschen“. Das müssen wir ernst nehmen. Das sind Menschen, die uns anvertraut sind als Kostenträger, wo wir sicherstellen müssen, dass da auch gute Leistungen erbracht werden.

**Fr. Kraus: Ich denke jetzt mal, um es nochmal aufzugreifen, den Applaus gab es ja eben, als gesagt wurde: Man hat immer höhere Ansprüche an die Qualität, während aber die Ressourcen nicht entsprechend sind. Das war ja eben dieser Gegensatz. Ich denke mal, das die Leistungsberechtigten, das unterstelle ich mal, bei allen in Fokus sind.**

**Frage an Fr. von Berg: Wird es für die LVR Prüfungen einen Rahmenprüfkatalog geben?**

Fr. von Berg: Nein. Wir werden keinen Katalog ausgeben, wo wir schreiben, was wir fragen. Ich komme mal darauf zurück, was prüfen wir? Wir prüfen die gesetzlichen und vertraglichen Vereinbarungen. Wir prüfen das, was wir mit jedem Anbieter im Landesrahmenvertrag, im Fachkonzept, in der Leistungsvereinbarung vereinbart haben. Meines Erachtens nach braucht es da keinen Fragenkatalog/Prüfleitrahmen, das ist die Basis, was man miteinander vereinbart hat. Wenn Sie mit einem Handwerker einen Vertrag abschließen, dann weiß man dahinter auch, was der erledigen soll und muss dahinter nicht noch eine Fragenliste erstellen, wie macht der Handwerker das und so ähnlich ist das hier auch. Das, was wir im Moment sehen, dass der Abschluss der Leistungsvereinbarungen ganz lange zurückliegt, dass teilweise nicht mehr so bewusst ist, was wir in einer Leistungsvereinbarung oder in einem Fachkonzept vereinbart haben. Ich glaube, da müssen wir jetzt nochmal in den Austausch gehen, dass wir uns bewusst machen, was haben wir miteinander vereinbart und was ist unsere Grundlage

für unsere Arbeit. Deshalb glaub ich, dass wir so Scheingefechte über Prüfkataloge führen. Was wir machen werden, das darf ich jetzt schon mal ankündigen, wir werden in nächster Zukunft auf der Internetseite des Landschaftsverbandes etwas zum Prüfgeschehen schreiben. Aber da wird kein Fragenkatalog stehen, den sie dann abhaken. Das heißt, wir kommen nicht mit einem Fragenkatalog und machen Häkchen dahinter. Wir werden immer wieder auf das individuelle Leistungskonzept oder Fachkonzept eingehen.

# „Ein Blick über den Tellerrand“

## Umgang mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oder komplexen Beeinträchtigungen

Georg Theunissen



---

25 Jahre Universitätsprofessor in Halle (Saale) (jetzt im Ruhestand)  
2012: Gründer des 1. Lehrstuhls für Pädagogik bei Autismus im  
deutschsprachigen Raum

## ***Vorbemerkung:***

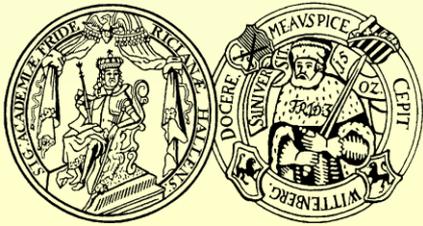
**Von 2016 bis 2019 wurde unter meiner Regie ein großangelegtes Forschungsprojekt in Baden-Württemberg durchgeführt, bei dem es darum ging, die Unterstützungssituation für sogenannte geistig und mehrfachbehinderte Erwachsene mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu untersuchen. Im Rahmen dieser repräsentativen Studie fand u. a. eine internationale Recherche in Bezug auf den Umgang mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten statt. Untersucht wurde vor allem die Situation in Kalifornien (USA), British Columbia (Kanada), Großbritannien und Schweden.**

**Auf diese Studie und auf meine (langjährigen) Untersuchungen und Hospitationen vor Ort nehme ich Bezug, wenn ich im Folgenden auf Kalifornien und British Columbia näher eingehe.**

**Diese beiden Länder imponieren mit Konzepten, die ich als richtungsweisend betrachte. Sie sind zum Teil ein Vorbild für andere Länder und ebenso impulsgebend für die hiesige Situation, zum Teil auch bestätigend für die Arbeit im Rheinland (LVR).**

*Um Missverständnissen vorzubeugen und meine Ausführungen besser nachvollziehen zu können, möchte ich mit der hintergründigen Arbeitsdefinition beginnen:*

***Herausfordernde Verhaltensweisen*** gelten nicht als Ausdruck eines gestörten Individuums, sondern als *Ausdruck eines gestörten Verhältnisses* zwischen Individuum und Umwelt (Personen, Dinge, Situationen), das die Person durch Verhaltensweisen zu bewältigen versucht, die von Umkreispersonen als normabweichend oder erwartungswidrig wahrgenommen, beschrieben und bezeichnet werden.



---

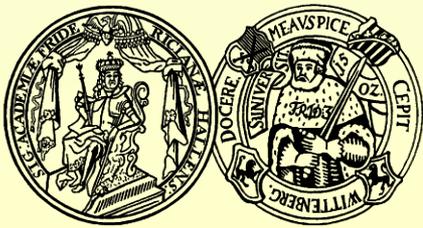
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

# Zu den untersuchten Ländern

## *Zunächst eine wichtige Anmerkung:*

**Die meisten (führenden) westlichen Industrienationen legen großen Wert auf eine empirisch nachgewiesene Wirksamkeit von Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit herausforderndem Verhalten (Evidenzbasierung).**

**Hierzulande wurde bislang auf empirische Nachweise wenig Wert gelegt. Mit dem BTHG scheint sich dies jedoch zu verändern.**



## **USA (Stand 2019):**

**Weit über 60% aller Erwachsenen mit *developmental disabilities* (incl. *intellectual disabilities*, *significant disabilities*, *autism*) leben (noch) im familialen Zuhause**

**Von den übrigen 40% leben etwa 90% in Wohnformen bis zu 16 Plätzen und von diesen Personen leben wiederum etwa 90% in Wohnformen bis zu 6 Plätzen**

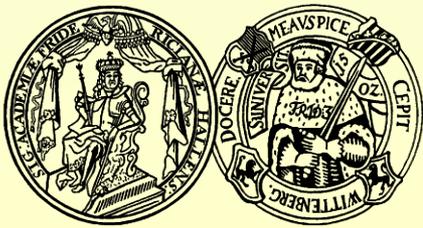
**Kalifornien:** über 20%, die nicht im familialen Zuhause wohnen, leben im Unterstützten Wohnen (incl. *roommate*) oder unabhängigen Wohnen (Service-Wohnanlage)

**0,5 - 1% derjenigen, die nicht im familialen Zuhause wohnen, leben in Institutionen (u. a. Pflegeheimen o. ä.)**

**Die zuständigen Regional Center (Leistungsträger) haben sich auf eine WG-Größe von 4 Plätzen geeinigt (Betroffenenwunsch)**

# Zu Kalifornien

(1) In Kalifornien erfolgt die Steuerung und Finanzierung von Unterstützungsleistungen für sogenannte geistig oder mehrfachbehinderte und autistische Menschen mit oder ohne herausforderndem Verhalten durch *Regional Center*. Dort wird (unter federführender Mitsprache der betroffenen Person oder gesetzlichen Vertreter\*in) eine *Personzentrierte Planung* durchgeführt, nach der sich die Unterstützungsmaßnahmen und die Auswahl von Dienstleistungsorganisationen richten. Dieses Regional Center-System gilt USA-weit als vorbildlich. **(In ähnlicher Bahn bewegen sich die KoKoBe!)**



**(2) In Kalifornien werden gemeindebezogene kleine Wohnformen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung unabhängig der Schwere der Behinderung oder einer Verhaltensauffälligkeit favorisiert. Das betrifft ein unterstütztes Einzelwohnen, ein Wohnen mit einer nicht-behinderten Person, ein Gruppenwohnen mit vier Personen sowie ein unabhängiges Wohnen in einer (unauffälligen) Wohnanlage für behinderte Menschen (bis 20 Personen). Bei autistischen Personen: Je kleiner, umso besser (Einzelwohnen, Wohnen zu zweit, Gruppenwohnen mit maximal vier Personen)!**

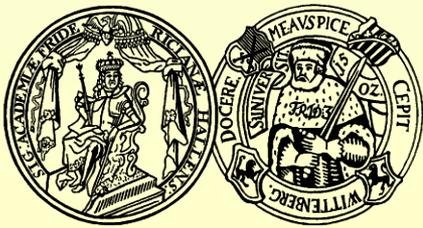
**(3) Unabhängig der Schwere oder Art der Beeinträchtigung oder Auffälligkeit wird ein Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt (Unterstützte Beschäftigung) priorisiert und angestrebt (betrifft etwa 20% aller Erwachsenen mit *developmental disabilities*).**

**(4) Konzepte oder Methoden in Bezug auf herausforderndes Verhalten sind in erster Linie Angelegenheiten von Dienstleistungsorganisationen. Geschätzt werden spezielle Angebote im Gemeinwesen, zum Beispiel durch Praxisberatung und *positive behavioral support* (Positive Verhaltensunterstützung) - u. a. im Hinblick auf ihre Stärken-Perspektive, lebenswelt- und lebensstilbezogene sowie non-aversive Strategien).**

**Dieses Angebot ist an Familien und Leistungserbringer für Wohnen und Arbeit adressiert.**

**(5) Dienstleistungsorganisationen, die über eine erfolgreiche Arbeit im Umgang mit (schwerwiegendem) herausforderndem Verhalten berichten, nutzen das empirisch gestützte Konzept der Positiven Verhaltensunterstützung in Verbindung mit enger Praxisberatung (Coaching).**

**(6) Grenzen der Unterstützung von behinderten Menschen mit massiven (gewaltträchtigen) Auffälligkeiten ergeben sich dort, wo neben dem Fehlen geeigneter Konzepte keine mobile Praxisberatung oder ein Coaching verfügbar ist. Dieses Problem lässt sich durch eine erhöhte Medikalisierung betroffener Person selten zufriedenstellend bewältigen. Dies ist sozialpolitisch erkannt worden, weshalb in den nächsten Jahren nahezu flächendeckend Beratungsangebote sowie ein „*Kriseninterventions- und Sicherheitsnetzwerk*“ (einschl. mit Krisenwohnplätzen) aufgebaut werden soll. Damit soll eine Institutionalisierung betroffener Personen, die dem Staat erhebliche Kosten verursacht, möglichst vermieden werden.**



**(7) Stößt auch dieses Unterstützungssystem auf Grenzen, sollen *spezielle Wohngruppen (Enhanced Behavioral Support Homes)* genutzt oder geschaffen werden, die für maximal vier Personen mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten vorgesehen sind, mit einem hohen Personalschlüssel ausgestattet sind (tagsüber permanent 1:1), eine dichte Praxisberatung ermöglichen, einen auf Sicherheit ausgerichteten und trotzdem häuslich (wohnlich) gestalteten Lebensraum bieten sowie ein „unauffälliges“ Angebot (Haus, Garten) innerhalb eines Gemeinwesens darstellen.**

**Derzeit wird diese spezielle Wohnform in erster Linie im Rahmen der Auflösung der letzten beiden großen Behindertenzentren in Anspruch genommen.**

**2017/2019 lebten etwa 240 Menschen in den Spezialgruppen;  
Zum Vergleich: in Baden-Württemberg etwa 680 Personen in Spezialwohngruppen (sog. TWG/LIBW.)**

**(8) Dieser Vergleich macht die Priorisierung des Regelwohnens in Kalifornien deutlich.**

**Kritisiert werden muss das kalifornische Modell jedoch an der Stelle, wo Menschen mit sozial erworbenen Lernschwierigkeiten (leichter geistiger Behinderung) von dem skizzierten Unterstützungssystem durch die Regional Center ausgeschlossen werden und nicht selten in Obdachlosigkeit ‚entgleiten‘. Das ist generell in den USA ein großes soziales (ungelöstes) Problem.**

**Vom kalifornischen System der Regional Center profitieren folglich in erster Linie nur Menschen mit *developmental disabilities*, d. h. mit organisch bedingten kognitiven Beeinträchtigungen, autistische und schwer mehrfachbehinderte Personen.**

## **Zu British Columbia (Kanada)**

**(1) Die Entscheidung über eine Wohnform sowie über Unterstützungsleistungen auch mit Blick auf herausforderndes Verhalten erfolgt – ähnlich wie in Kalifornien - im Rahmen einer *Personzentrierten Planung*.**

**(2) Beim Umgang mit herausforderndem Verhalten werden drei Ebenen unterschieden:**

**(I) Arbeit mit Menschen mit leichten Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

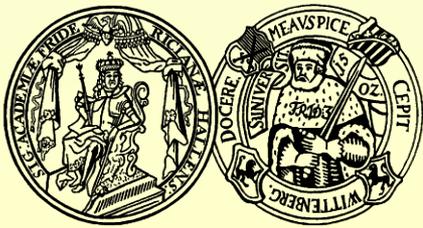
**Diesbezüglich wird auf der Grundlage der Personzentrierten Planung eine enge Kooperation mit informellen sozialen Netzen (Familien-, Freundschaft- oder Nachbarschaftsnetzwerk, Selbstvertretungsgruppe) fokussiert.**

## **(II) Arbeit mit Menschen mit schwereren Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

Hier greift **zusätzlich** zur Personzentrierten Planung ein verhaltensbezogenes Unterstützungsprogramm, wie es die **Positive Verhaltensunterstützung** vorsieht.

Dienstleistungsorganisationen erfahren diesbezüglich Hilfe durch mobile Beratungsdienste (**In ähnlicher Bahn bewegen sich die Konsulentendienste**).

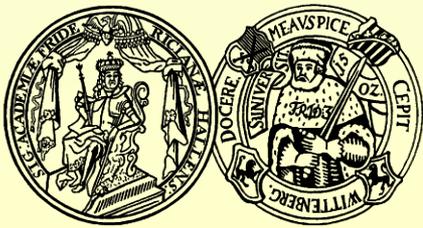
Personen mit schweren herausfordernden Verhaltensweisen leben ebenso wie jene, denen massive (gewaltträchtige) Auffälligkeiten nachgesagt werden, in der Regel in Wohngruppen mit maximal vier Plätzen.



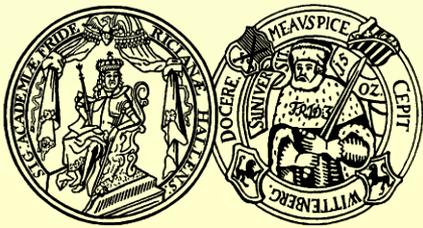
### **(III) Arbeit mit Menschen mit besonders kritischen Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

In dem Falle wird **zusätzlich** zum Personzentrierten Plan und zur Positiven Verhaltensunterstützung im Einvernehmen mit der Person oder der gesetzlichen Stellvertreter\*in ein **interdisziplinärer Unterstützungs- und ‚Sicherheitsplan‘** entwickelt.

Ein solcher ‘Sicherheitsplan’ (einschließlich der Anwendung von restriktiven Interventionen) gilt nicht als Pädagogik, darf somit nicht die Positive Verhaltensunterstützung ersetzen, gilt nur ‚als letztes Mittel‘ und verlangt eine strenge Kontrolle und Überprüfung mit dem Ziel, ihn so schnell wie möglich abzubauen oder zu beenden.



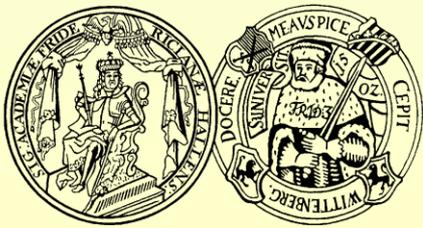
# Zusammenfassende Erkenntnisse und Fazit



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

(1) International wird das **Wohnen unter präventiven Gesichtspunkten** gesehen und gilt bereits als **Bestandteil eines Unterstützungskonzepts** zur Vermeidung, zum Abbau oder gar zur Auflösung von herausforderndem Verhalten. Diese ‚primäre Prävention‘ fußt auf der Erkenntnis, dass Wohn- und Lebensbedingungen auf die Entwicklung und das Verhalten eines Menschen Einfluss nehmen und dass kleinste Wohnformen mit dem höchsten Grad an Selbstbestimmungsmöglichkeiten am ehesten zur Prävention, zum Abbau oder gar zur Auflösung von herausforderndem Verhalten beitragen können.



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**(2) Ein angenehmes Lebensmilieu sowie ein Unterstützungskonzept, das die Achtung (Respekt) vor dem anderen, seine Stimme (Empowerment) und das Leitprinzip der Lebensqualität Wert zu schätzen weiß, hat zugleich präventiven Charakter im Hinblick auf denunzierende Einstellungen und Praktiken sowie (subtile) Gewalt gegenüber behinderten Menschen. Anders gesagt: Es trägt zum **Schutz behinderter Menschen gegenüber Übergriffen** durch Mitarbeiter\*innen und umgekehrt zur **Unterstützung und Sicherheit von Unterstützungspersonen** bei. Daher kommt es z. B. auch in den kalifornischen Spezialgruppen (EBSH) auf Sicherung von Lebensqualität (Häuslichkeit) an.**

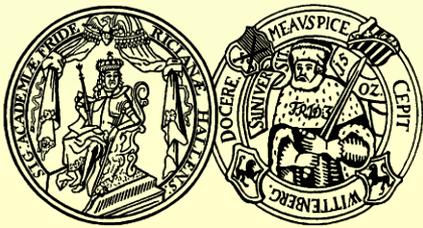
**(3) Ebenso haben **begleitende Beratungs- oder Unterstützungsdienste** (incl. Krisenintervention) für Familien und Unterstützungssysteme der Behindertenhilfe eine präventive Funktion.**

(4) Das gilt gleichfalls für **informelle Netzwerke** im Gemeinwesen, die eine wichtige präventive Unterstützungsressource sind.

(5) Personen mit *developmental disabilities* und herausforderndem Verhalten werden in erster Linie in **regulären Wohnformen** unterstützt.

(6) Konzeptionell werden in der Regel nur **empirisch gestützte Interventionen**, vor allem die Positive Verhaltensunterstützung (mit ihrer Stärken-Perspektive) oder andere behaviorale (verhaltenstherapeutisch gelagerte) Methoden favorisiert und finanziert.

(7) Einer reaktiven, aversiven oder rein restriktiven Praxis (Timeout) wird unmissverständlich eine Absage erteilt.

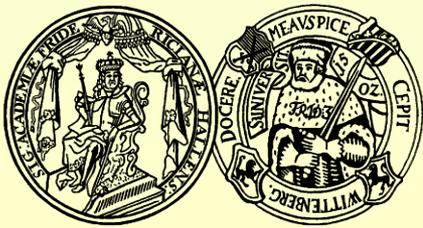


**(8) Daher hat die (passgenaue) **Schulung von allen Mitarbeiter\*innen** einen wichtigen Stellenwert. Hierbei handelt es sich zumeist nicht um einschlägig ausgebildete (z. B. pädagogische) Unterstützungspersonen.**

**(9) Pädagogische Fachkräfte sind in einem ‚Überbau‘ verortet, indem sie ebenso wie Psycholog\*innen, Sozialarbeiter\*innen oder Verhaltensspezialist\*innen den Unterstützungspersonen an der Basis (Wohnen) oder auch Jobcoaches (Arbeit) **Praxisberatung (Coaching)** anbieten.**

**(10) Mit diesem Ansatz geht zugleich ein kontextbezogenes und personenzentriertes Denken einher. Ausgangspunkt ist daher die **Personzentrierte Planung**, nach der sich alle Unterstützungsleistungen richten. Im Rahmen einer solchen Planung hat die Stimme der betroffenen Person (oder gesetzliche Vertreter\*in) Gewicht. Dieser Ansatz ist mit der Bedarfserhebung und Philosophie des BTHG kompatibel.**

**Interessant ist an dieser Stelle ein kurzer Blick auf drei Befunde aus der Baden-Württemberg-Studie, die ebenso für NRW aufschlussreich sein können.**



---

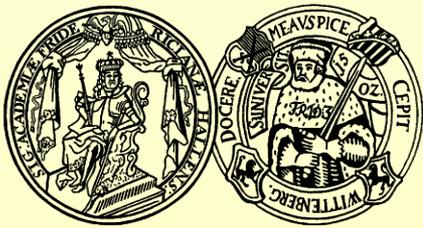
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

# **(1) Zu den pädagogisch-therapeutischen Methoden**

**Insgesamt wurden uns 55 Verfahren genannt, die in der pädagogisch–therapeutischen Arbeit in Bezug auf herausforderndes Verhalten eingesetzt wurden.**

**Es dominierten eindeutig reaktive Interventionen und (auch) Nachfragen vor Ort führten zu der Erkenntnis, dass zumeist tragfähige Konzepte (einschl. einer Ressourcenorientierung) fehlten oder aber (gut gemeinte) Konzeptionen unzureichend zur Anwendung kamen.**

**(2) Diese überwiegend reaktive und nicht selten aversiv-restriktive Praxis (Krisenintervention, Timeout) war kaum erfolgreich, indem sie nicht zu einem signifikanten Abbau an herausforderndem Verhalten führte.**



---

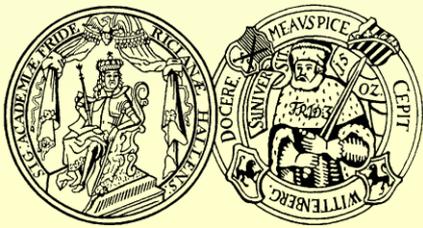
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

### **(3 ) Nachteile der Sonderwohngruppen waren:**

- Konzentration von Menschen mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten in (viel) zu großen Gruppen**
- Daraus resultierende negative Gruppeneffekte (Potenzierung an herausforderndem Verhalten und Entwicklung neuer Auffälligkeiten)**
- Dauerhaft hohe Anforderungen an das Personal (Burnout Effekte) (auch angesichts schwacher Personalbesetzung)**
- Wenig zuträgliche Wohnwelten („gefängnisartige Lebenssituationen“) sowie ein Durchschimmern des Charakters einer „totalen Institution“ (Goffman)**
- Negative Etikettierung und damit einhergehende Schwierigkeiten, alternative Wohnformen zu finden**
- Negative Synergieeffekte innerhalb der Einrichtung („Abschieben“ unbeliebter oder besonders schwieriger Bewohner\*innen)**

# Gesamtfazit

- was im Hinblick auf die internationalen Erkenntnisse für das Rheinland adaptiert werden kann



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**(1) Mut zur Innovation**

**(2) Die Optimierung präventiver Maßnahmen**

**Das gilt für:**

**- *Sicherung eines häuslichen Wohnens im Gemeinwesen unter Berücksichtigung von Wohnungen (Wohngruppen) mit maximal vier Bewohner\*innen***

**Dazu zählt:**

**- die Bereitschaft des Leistungsträgers, einen *großzügigen Reparaturfond* zur Verfügung zu stellen, damit eine Wohn- und Lebensqualität immer aufrechterhalten werden kann;**

**- die Erkenntnis, dass auf *Fachkräfte im alltäglichen Basisdienst* durchaus verzichtet werden kann, wenn eine praxisbezogene *Orientierung* an einem breit angelegten *Unterstützungskonzept* unter Berücksichtigung der Leitprinzipien zeitgemäßer Behindertenarbeit (Empowerment & Inklusion) *sichergestellt* ist.**

**Dazu zählen vor allem die Positive Verhaltensunterstützung und mobile Praxisberatung.**

**Für die *Umsetzung* des konkreten Unterstützungskonzepts unter Berücksichtigung des Umgangs mit herausforderndem Verhalten *müssen alle Unterstützungspersonen geschult werden.***

**Untersuchungen zufolge genügt es jedoch nicht, wenn nur Fachkräfte oder einzelne Unterstützungspersonen aus dem Basisteam zum Beispiel in Positiver Verhaltensunterstützung sachkundig sind, sondern die Qualifizierung muss sich auf ein gesamtes Team erstrecken. *Ebenso zwingend ist die Sicherstellung eines PVU-sachkundigen Coaching (durch Fachkräfte des Leistungserbringers).***



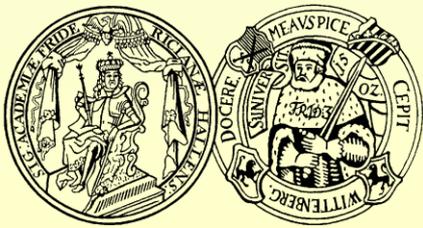
---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**Was die *mobile Praxisberatung* betrifft so ist der LVR mit dem Konsulentendienst auf dem richtigen Weg. Diese Unterstützungsressource sollte langfristig erweitert werden, vor allem auch als niedrighschwelliges Angebot für Familien und als anschlussfähiges System im Hinblick auf sozialpsychiatrische Krisendienste mit Krisenwohnplätzen.**

**(3) **Regional Center** (als staatlich finanzierte Leistungsträger und non-profit-Organisationen in Kalifornien) haben zur Organisation all dieser Angebote eine koordinierende, beratende und steuernde Funktion. Auch diesbezüglich ist der LVR mit den KoKoBe auf dem richtigen Weg.**



**(4) Die Priorisierung und Finanzierung empirisch gestützter pädagogischer Konzepte und psychosozialer Interventionen** anstatt reaktiver Methoden oder einzelner Verfahren (z. B. nur Krisenintervention)

Dies ist der Erkenntnis geschuldet , dass

- bei herausforderndem Verhalten klinisch dimensionierte Interventionen unzureichend sind
- herausfordernde Verhaltensweisen nicht wie eng umschriebene psychische Störungen durch eine passgenaue Psychopharmakotherapie behandelt werden können und
- aversive (bestrafende) und restriktive Maßnahmen weniger effektiv sind als non-aversive (nicht-bestrafende) Strategien.



# **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

## **Bezugsliteratur:**

**(1) Theunissen, G.: Der Umgang mit Autismus in den USA, schulische Praxis, Empowerment und gesellschaftliche Inklusion. Das Beispiel Kalifornien, Stuttgart 2014 (Kohlhammer)**

**(2) Theunissen, G.: Behindertenarbeit vom Menschen aus. Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung, Freiburg 2021 (Lambertus)**

***Prof. Dr. Georg Theunissen*** (Dipl.-Päd., Heil- u. Sonderpäd.)

**Anfragen in Bezug auf Vorträge, Praxisberatung, Fort- und Weiterbildungen (Positive Verhaltensunterstützung) gerne per Email: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)**

## Protokoll der Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachtagung zum Thema Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe am 7.11.2022

### Teilnehmende:

Martina Wenzel-Jankowski (LR\*in8), Dirk Lewandrowski (LR7), Thomas Wallenhorst (MAGS), Bärbel Brüning (Gf. Lebenshilfe NRW als Vertreterin der Selbsthilfe NRW).  
Moderation: Tina Kraus

Dirk Lewandrowski antwortet auf die Frage der Moderatorin nach der neuen Aufgabe und Rolle des Leistungsträgers LVR beim Thema Gewaltschutz, dass, nachdem es die Diskussion in der Pflege schon länger gäbe, diese jetzt auch in der EGH angekommen sei. Es sei wichtig, genau hinzuschauen. Dem LVR lägen bereits rund 900 Gewaltschutzkonzepte von Leistungserbringern aus dem Bereich der Sozialen Teilhabe vor. Ein häufiger Mangel sei jedoch die fehlende oder unzureichende Risiko-Analyse.

Martina Wenzel-Jankowski ergänzt, auch als Träger des heilpädagogischen Verbundes habe der LVR sich schon länger mit Gewaltschutz beschäftigt. Nun habe man einen partizipativen Prozess gestartet, und eine partizipativ besetzte Arbeitsgruppe eingesetzt, um gemeinsam mit den Leistungsberechtigten Regeln und Verfahren zu entwickeln. Darüber hinaus solle es auch ein Benchmarking und ein Berichtswesen geben. Zudem sei die richtige Führungskultur wichtig – eine Kultur des Hinschauens und Ansprechens. Beratung und Unterstützung anzufordern sei Ausdruck von fachlicher Professionalität, kein Versagen.

Die Moderatorin fragt den Koordinator der Landesinitiative Gewaltschutz Nordrhein-Westfalen, Thomas Wallenhorst mit Blick auf den umfangreichen Katalog von Handlungsempfehlungen zum Gewaltschutz, den eine vom MAGS eingesetzte Expertenkommission vorgelegt hat und die den Ausgangspunkt der Arbeit der Landesinitiative bilden, nach seinen Prioritäten bei der Umsetzung. Thomas Wallenhorst erläutert, dass die Priorisierung eine gemeinsame Aufgabe der zahlreichen Kooperationspartner der Landesinitiative sei, und verweist darauf, dass allein 17 Institutionen zum Auftakt der Initiative eine Absichtserklärung unterschrieben haben; weitere Akteure kämen hinzu. Zu seinen Aufgaben zähle er, Beispiele guter Praxis des Gewaltschutzes zu sammeln und bekannt zu machen. Er lädt die Tagungsteilnehmer\*innen dazu ein, der Geschäftsstelle der Landesinitiative im MAGS solche Beispiele zur Kenntnis zu bringen.

Bärbel Brüning begrüßt es, dass in der aktuellen Diskussion die schwer beeinträchtigten Menschen in den Blick genommen würden. Aber das Thema habe viele Aspekte, je nach Zielgruppe. Und Gewalt habe viele Facetten. Aus Sicht der betroffenen Menschen brauche es vor allem Vertrauens- und Ansprechpersonen, beim Arbeiten und im Wohnumfeld. Sie betont außerdem die Rolle von „Dialogforen“ und anderen regionalen Veranstaltungen, wo Menschen mit Behinderung selbst zum Thema zu Wort kommen. Gewaltschutz-Regeln müssten partizipativ unter Beteiligung der Menschen mit Behinderung entwickelt werden.

Dirk Lewandrowski nennt als Beispiel für einen solchen Dialog-Ort die Werkstattträte-Workshops des LVR-Dezernats Soziales – ein Austausch in Leichter Sprache, bei dem zuletzt auch die Frauenbeauftragten der Werkstätten und ihre Vernetzung im Mittelpunkt gestanden hätten. Dies müsse erweitert werden für den Bereich der Wohnbeiräte.

Bärbel Brüning unterstützt dies mit Hinweis darauf, dass durch die Tradition der Werkstattträte die Ausgangssituation in den Werkstätten besser sei. Bei den Bewohnerbeiräten sei Vernetzung und Schulung wichtig, ebenso wie Anlaufstellen für Menschen mit ambulanter Unterstützung. Etwa bei Problemen mit dem oder der Bezugsbetreuer\*in. Und auch zwischen Menschen mit Behinderung gäbe es Gewalt.

Auf die Frage der Moderatorin, ob die gesetzlichen Regelungen ausreichend seien, antwortet Martina Wenzel-Jankowski, dass es keinen Mangel an Regelungen gäbe, sondern es vielmehr um die partizipative Umsetzung gehe. Der HPH-Verbund habe beispielsweise die Methode „ethisches Fachgespräch“ eingeführt. Dieses Instrument werde eingesetzt, um neue Wege und Möglichkeiten zu finden und damit die Anwendung freiheitsentziehender Maßnahmen zu reduzieren. Gemeinsam mit allen Beteiligten einschließlich der betroffenen Person werde die aktuelle Situation reflektiert und nach neuen Lösungen gesucht.

Dirk Lewandrowski erinnert daran, dass es auch in Werkstätten, und auch im Rheinland, schon Übergriffe gegeben habe. Die staatliche Aufsicht der WTG-Behörden wurde als Reaktion darauf geschaffen. Nun komme es auf eine enge Zusammenarbeit zwischen LVR bzw. EGH-Träger und WTG-Behörden an, wie in der Tagung bereits ausgeführt.

Er betonte zudem die Bedeutung der individuellen Bedarfsermittlung als Grundlage für die Gestaltung von passgenauen Unterstützungssettings gerade auch für Menschen mit herausforderndem Verhalten und nannte als Haupthindernis den Fachkräftemangel: Individuelle Unterstützungs-Settings scheiterten seiner Erfahrung nach meist nicht an den Finanzen, sondern am Personal. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel brauche es eine konzertierte Aktion der Landesregierung. Eventuell sei auch über Absenkungen bei der Fachkraft-Quote zu sprechen.

Die Frage nach den wichtigsten Veränderungshebeln beantwortete Martina Wenzel-Jankowski mit Partizipation, Personenzentrierung und Empowerment. Denn dies verändere den Blickwinkel. Ebenso unverzichtbar sei ausreichendes und qualifiziertes Personal. Bei einer noch stärker dezentralen Wohn-Struktur mit zum Beispiel Vierer-Appartments müssten auch Peers und Freiwillige einbezogen werden. Es sei wichtig nach Wegen für die Entlastung des Fachpersonals zu suchen, ohne dass die Qualität leidet.

Der Forderung nach stärkerer Partizipation und mehr Empowerment der Menschen mit Behinderung schlossen sich alle Diskussionsteilnehmer\*innen an.

## Vorlage Nr. 15/1598

öffentlich

**Datum:** 11.04.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 72  
**Bearbeitung:** Herr Neise, Herr Ladatsch, Herr Schulzen

<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Bau- und Vergabeausschuss</b>	<b>24.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>01.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>13.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Inklusive Bauprojektförderung - Vergangene Projekte, Projekte in 2022, Entwicklungen**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zur inklusiven Bauprojektförderung - Vergangene Projekte, Projekte in 2022, Entwicklungen - wird gemäß Vorlage Nr. 15/1598 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

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

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

In Vertretung

L i m b a c h

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Dem LVR ist wichtig:  
Menschen mit und ohne Behinderungen  
sollen in ihrer eigenen Wohnung leben können.  
Mit anderen Menschen mit und ohne  
Behinderungen als Nachbarn.



Daher gibt der LVR seit einiger Zeit Geld  
für neue Häuser mit Wohnungen  
für Menschen mit und ohne Behinderungen.  
In schwerer Sprache heißt das Geld vom LVR:  
Bau-Projekt-Förderung.



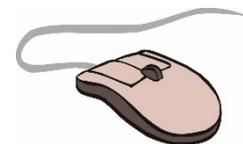
Hier wird beschrieben, was bis jetzt schon  
vom LVR gefördert wurde und was für dieses  
Jahr geplant ist.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:  
0221-809-2202



Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Die Landschaftsversammlung Rheinland hat in ihrer Sitzung am 19.12.2018 die Satzung zur Förderung geeigneter inklusiver Wohnprojekte für Menschen mit und ohne Behinderung durch Zuschuss beschlossen. Mit der inklusiven Bauprojektförderung sollen Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geschaffen und somit zu deren Verselbstständigung beigetragen werden. Die inklusive Bauprojektförderung soll vor allem die fehlenden Eigenmittel der fördermittelempfangenden Person ausgleichen.

Mit dieser Vorlage wird über die zurückliegende (Weiter-)Entwicklung der inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland zusammenfassend informiert (u.a. die Entwicklung der Satzung und Förderrichtlinien), zurückliegende und im Jahr 2022 bewilligte Wohnprojekte werden skizziert und gegenwärtige Entwicklungen und Herausforderungen benannt.

Der geltenden Satzung und den Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung folgend, müssen nachfolgende Kriterien erfüllt sein, damit eine Förderfähigkeit vorliegt:

1. Vorliegen eines schriftlichen Antrags,
2. Antragsstellung durch eine natürliche oder juristische Person,
3. zu förderndes Wohnprojekt befindet sich im Zuständigkeitsbereich des LVR,
4. es muss sich um ein Wohnprojekt handeln, in dem Menschen mit und ohne wesentliche Behinderung zusammenleben; dabei müssen mindestens 30% der Bewohner\*innen eine wesentliche Behinderung aufweisen (= berechtigt für Leistungen der Eingliederungshilfe im Sinne des SGB IX),
5. es darf sich nicht um Gebäude handeln, die nur eine Wohnung enthalten,
6. der zu schaffende Wohnraum muss während der Laufzeit der Zweckbindung in Anlehnung an die DIN 18040 bzw. DIN 18040 R barrierefrei sein,
7. es müssen Eigenanteile in der Finanzierung der Förderungsempfänger\*innen mindestens in der Höhe der Förderung des Landschaftsverbandes Rheinland fehlen,
8. die Finanzierung des beantragten Projekts, unter Einbeziehung der Mittel des Landschaftsverbandes Rheinland, muss gesichert sein.

Im Fokus dieser Vorlage stehen die Beschreibungen dreier inklusiver Bauprojekte, die in 2022 die benannten Förderkriterien erfüllten und gefördert wurden. Die Projekte befinden sich in Mechernich, Xanten und Wermelskirchen.

Das hier beschriebene Förderprogramm betrifft die Zielrichtungen Inklusion, Partizipation, Selbstbestimmung sowie Gleichstellung des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1598:**

### **1. Einleitung**

Die Landschaftsversammlung Rheinland hat in ihrer Sitzung am 19.12.2018 die Satzung zur Förderung geeigneter inklusiver Wohnprojekte für Menschen mit und ohne Behinderung durch Zuschuss beschlossen. Mit der inklusiven Bauprojektförderung sollen Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geschaffen und somit zu deren Verselbstständigung beigetragen werden. Die inklusive Bauprojektförderung soll vor allem die fehlenden Eigenmittel der fördermittelpflegenden Person (maximal 10% der anererkennungsfähigen Baukosten, max. 200.000 Euro) ausgleichen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Förderprogramms wurde die inklusive Bauprojektförderung um die Möglichkeiten eines förderunschädlichen Baumaßnahmenbeginns und die Förderung technischer Gebäudeausstattung ergänzt. Im weiteren Verlauf wurden Förderhöchstgrenzen für die technische Ausstattung beschlossen, die prozentual gestaffelt sind und deren Summe progressiv berechnet wird. Des Weiteren wurde beschlossen, dass Förderentscheidungen durch die Verwaltung erfolgen und die politischen Vertretung im 1. Halbjahr des Folgejahres hierüber informiert wird.

Die aktuell geltende Satzung sowie die Förderrichtlinien gehen auf den Beschluss der Landschaftsversammlung Rheinland vom 30.9.2020 zurück (vgl. zur vertiefenden Einordnung der skizzierten Weiterentwicklungen Vorlagen Nr. 14/2024, 14/4176, 14/4003 und Antrag Nr. 14/289).

Der geltenden Satzung und den Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung folgend, müssen nachfolgende Kriterien erfüllt sein, damit eine Förderfähigkeit vorliegt:

1. Vorliegen eines schriftlichen Antrags,
2. Antragsstellung durch eine natürliche oder juristische Person,
3. zu förderndes Wohnprojekt befindet sich im Zuständigkeitsbereich des LVR,
4. es muss sich um ein Wohnprojekt handeln, in dem Menschen mit und ohne wesentliche Behinderung zusammenleben; dabei müssen mindestens 30% der Bewohner\*innen eine wesentliche Behinderung aufweisen (= berechtigt für Leistungen der Eingliederungshilfe im Sinne des SGB IX),
5. es darf sich nicht um Gebäude handeln, die nur eine Wohnung enthalten,
6. der zu schaffende Wohnraum muss während der Laufzeit der Zweckbindung in Anlehnung an die DIN 18040 bzw. DIN 18040 R barrierefrei sein,
7. es müssen Eigenanteile in der Finanzierung der Förderungsempfänger\*innen mindestens in der Höhe der Förderung des Landschaftsverbandes Rheinland fehlen,
8. die Finanzierung des beantragten Projekts, unter Einbeziehung der Mittel des Landschaftsverbandes Rheinland, muss gesichert sein.

### **2. Bisher geförderte Wohnprojekte**

Insgesamt wurden acht Wohnprojekte durch die inklusive Bauprojektförderung gefördert. Diese werden nachfolgend tabellarisch skizziert. Die Tabelle unterscheidet dabei in das

Förderjahr, antragsstellende Person, Anschrift des (geplanten oder umgesetzten) Wohnprojekts, die anererkennungsfähigen Baukosten des Projekts, die Fördersumme durch den LVR, die Anzahl der Wohnungen in dem Gebäude, die Anzahl der Bewohnenden, die Anzahl der Bewohnenden im Leistungsbezug der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX, den Zeitpunkt der Inbetriebnahme sowie ggfls. der Nummer der jeweiligen Vorlage.

<b>Merkmale/ AZ</b>	<b>73.01-IWP-01</b>	<b>73.01-IWP-02</b>	<b>73.01-IWP-03</b>	<b>73.70-IWP-04</b>	<b>73.70-IWP-05</b>	<b>73.70-IWP-06</b>	<b>73.70-IWP-07</b>	<b>73.70-IWP-08</b>
<b>Förderjahr</b>	2019	2019	2020	2020	2021	2022	2022	2022
<b>Antragstellende Person</b>	Verein für körper- und mehrfachbehinderte Menschen Alsbachtal e.V.	Arbeitsgemeinschaft Hörgeschädigter e.V.	Sozialdienst katholischer Männer e.V. (SKM) Köln	Gerda & Klaus Hetzel	Ralf Seidel	Luca Arns	Hütten & Kunadt Invest GmbH	Gem. Bauverein Wermelskirchen eG
<b>Anschrift des Förderobjekts</b>	Erzbergstraße 48, 46149 Oberhausen	Talbotstraße 15, 52068 Aachen	Florastraße 114-122, 50733 Köln	Emmericher Weg 48, 47574 Goch	Villa Luhns, Schwarzbach 91, 42277 Wuppertal	Hauptstraße 50, 53894 Mechernich	Hauptstraße 18b, 46509 Xanten	Schwanen 41, 42929 Wermelskirchen
<b>Anerkennungsfähige Baukosten</b>	2.557.339,00 Euro	2.109.400,00 Euro	7.763.166,00 Euro	1.610.000,00 Euro	2.701.918,00 Euro	1.763.000,00 Euro	1.983.710,00 Euro	1.701.000,00 Euro
<b>Geförderte Summe (LVR)</b>	200.000,00 Euro	200.000,00 Euro	200.000,00 Euro	140.000,00 Euro	200.000,00 Euro	176.300,00 Euro	198.371,00 Euro	170.000,00 Euro
<b>Anteil (%)</b>	7,8 %	9,5 %	2,6 %	8,7 %	7,4 %	10 %	10 %	10 % (gerundet)
<b>Anzahl Wohnungen</b>	12	14	37	11	6	6	15 + Gemeinschaftsraum	10 + Gemeinschaftsraum & Betreuungsstützpunkt
<b>Anzahl Bewohnende</b>	20	18	38	15	23-24 (geplant)	12-13	15 (geplant)	10
<b>Anzahl Bewohnende im Leistungsbezug der EGH nach dem SGB IX</b>	14	14	15	5	mindestens 7 (geplant)	4	5 (geplant)	8
<b>Zeitpunkt der (geplanten) Inbetriebnahme</b>	Dezember 2020	November 2019	April 2022	Dezember 2021	Dezember 2023 (geplant)	September 2023 (geplant)	Mai 2024 (geplant)	Februar 2023
<b>Vorlagen-Nr.</b>	Vorlagen-Nr. 14/3282	Vorlagen-Nr. 14/3135	Vorlagen-Nr. 14/3997	Vorlagen-Nr. 15/202	Vorlagen-Nr. 15/911	Vorlagen-Nr. 15/1598	Vorlagen-Nr. 15/1598	Vorlagen-Nr. 15/1598

Im Jahr 2022 konnten drei inklusive Wohnprojekte gefördert werden, die die vorgegebenen Förderkriterien erfüllen. Nachfolgend werden die drei Projekte skizziert:

### **73.70-IWP-06**

Die privaten Investor\*innen Manuela und Luca Arns setzen im Rahmen einer Elterninitiative und dem damit verbundenen Verein „Anders na und?!“ ein inklusives Wohnprojekt um. Dazu wird ein inklusives Wohnhaus im Ortsteil Weyer der Stadt Mechernich errichtet. Der Ortsteil ist ländlich geprägt und mit einer Bevölkerungsdichte von 205 Einwohner pro Quadratkilometer vergleichsweise dünn besiedelt. In dem Kreisgebiet fehlt es an angemessenen Wohnangeboten für diese spezielle Zielgruppe der Eingliederungshilfe.

Zentraler Bestandteil des geplanten inklusiven Wohnhauses sind insgesamt sechs Wohnungen über drei Etagen. Das Untergeschoss besteht aus einer großen Gruppenwohnung (200 qm), in der vier junge volljährige Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung und einem hohen Hilfebedarf leben werden. Diese Gruppenwohnung verfügt über einen separaten barrierefreien Eingang. Die übrigen fünf Wohnungen des geplanten Wohnhauses sollen von weiteren acht bis neun Menschen ohne eine wesentliche Behinderung bezogen werden.

Der Anteil an Menschen mit einer wesentlichen Behinderung im Sinne der Eingliederungshilfe (EGH) nach dem SGB IX beläuft sich auf mehr als 30%. Durch gemeinsame Begegnungsflächen (gemeinsamer Garten) und Veranstaltungen (Gartenfeste, Arbeiten im Garten) soll das nachbarschaftliche Miteinander gestärkt und ein inklusives Leben ermöglicht werden.

Zur Deckung der fehlenden Eigenmittel wurde ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 176.300 Euro bewilligt.

### **73.70-IWP-07**

Die Hütten & Kunadt Invest GmbH setzt auf dem ehemaligen Schulgelände der Grundschule in Xanten-Vynen die Schaffung eines neuen Wohnquartiers und den Umbau eines Bestandsgebäudes für die dörflichen Vereine (Dorfgemeinschaftshaus) um. Es werden insgesamt drei neue Mehrfamilienhäuser (2-geschossig mit Staffelgeschoss) errichtet.

Eines dieser entstehenden Gebäude wird im Sinne des inklusiven Wohnens umgesetzt. Es werden insgesamt 15 barrierefreie Wohnungen und ein barrierefreier Gemeinschaftsraum Platz finden. Die Bewohner\*innen der Wohnungen sollen zu mindestens 30% Menschen mit Behinderung im Sinne der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX sein. Gemeinsam mit dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen werden für mindestens die fünf Erdgeschosswohnungen entsprechende Mieter\*innen ausgesucht, die über eine (wesentliche) Behinderung verfügen. Bei weiterem Bedarf, der aktuell durch den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen abgefragt wird, sollen von den sechs Wohnungen im 1. Obergeschoss noch weitere Einheiten hinzukommen.

Um die Menschen mit und ohne Teilhabebeeinträchtigungen zusammen zu bringen und eine inklusive Gemeinschaft zu ermöglichen, soll der große Gemeinschaftsbereich im Erdgeschoss des Wohnhauses mit einer großen Terrasse sowie die Anbindung an das Dorfgemeinschaftshaus für gemeinsam geplante Feste, Bildungsangebote oder Freizeitaktionen genutzt werden. Die Nähe zum historischen Schulhaus, dem zukünftigen Vereinshaus der Vereine des Dorfes, bietet die Möglichkeit, in das Dorfgeschehen und die Dorfgemeinschaft eingebunden zu werden. Das wöchentlich stattfindende Dorfcafé bietet, ebenso wie der Wochenmarkt, entsprechende Voraussetzungen.

Hier kann durch inklusive Angebote eine selbstverständliche Teilhabe innerhalb der Nachbarschaft entstehen. Insgesamt wird ein möglichst breit gefächertes Wohnungsangebot für dieses Quartier geschaffen. Es wird eine gemischte Mieter\*innen-/ Bewohner\*innenstruktur erwartet: Neben jungen Menschen und Paaren, die ihre erste eigene Wohnung beziehen wollen, suchen auch ältere Menschen, die aus ihrem (z.B. nach Auszug der Kinder) für sie zu groß gewordenem Haus ausziehen möchten, eine kleinere Wohnung.

Zur Deckung der fehlenden Eigenmittel wurde ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 198.371 Euro bewilligt.

### **73.70-IWP-08**

Der gemeinnützige Bauverein Wermelskirchen eG verfolgt die Förderung sicherer und sozial verantwortbarer Wohnraumversorgung in Wermelskirchen. Der Bauverein wird ein barrierearmes Wohnquartier, das insgesamt drei Mehrfamilienhäuser umfasst, errichten. Eines dieser Mehrfamilienhäuser (Schwanen 41) wird durch die inklusive Bauprojektförderung des LVR gefördert. Es beinhaltet zehn Wohneinheiten (Apartments).

Das Wohnangebot richtet sich insbesondere an junge Menschen mit Beeinträchtigungen. Der angedachte Leistungserbringer Hephata und der Bauverein planen, dass acht der zehn Wohneinheiten an Menschen mit einer wesentlichen Behinderung im Sinne der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX vermietet werden. Auch in den angrenzenden Häusern werden teilweise Menschen mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf leben (können).

Das Gesamtinvestitionsvolumen des Wohnquartiers beträgt 7.957.000 Euro. Laut dem Antrag entfallen 1.894.000 Euro der Kosten (1.701.000 Euro anererkennungsfähige Kosten) auf das zu bezuschussende Bauobjekt. Damit das Bauprojekt realisierbar und refinanzierbar ist, wurde mit dem Amt für Soziales & Inklusion, Planungsstelle Inklusion, Senioren & Pflege vom Rheinisch-Bergischen-Kreis eine Kaltmiete von 8,95 €/m<sup>2</sup> zzgl. Neben- und Heizkosten für den Personenkreis mit Unterstützungsleistungen nach dem SGB IX als angemessen anerkannt, so dass die Finanzierung der Mieten gesichert ist.

Das Bauobjekt befindet sich in ruhiger Innenstadtlage mit guter infrastruktureller Einbindung (u.a. Einkaufsmöglichkeiten, medizinische Versorgung, Kirmesplatz, ÖPNV). Den unmittelbar angrenzenden und barrierefreien Nachbarschaftstreff können Gruppen unentgeltlich nutzen, in dem auch unterschiedliche Angebote stattfinden (u.a. Spiel- und

Klöntreffs). Darüber hinaus ermöglicht ein Gemeinschaftsraum und eine angrenzende Terrasse, wie auch die anschließende Grünfläche viel Platz für gemeinsame Aktivitäten und ein Zusammenleben zwischen allen Bewohner\*innen des Quartiers.

Zur Deckung der fehlenden Eigenmittel wurde ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 170.000 Euro bewilligt.

## **Entwicklungen**

Auch für das Jahr 2023 ist mit weiteren Förderungen im Rahmen der inklusiven Bauprojektförderung zu rechnen. Aktuell sind vier Bauprojekte kurz vor Abschluss des Bewilligungsverfahrens. Die Projekte befinden sich in Kleve, Wuppertal und zwei in Aachen. Ein weiterer Antrag zur Förderung von technischer Ausstattung liegt für ein Vorhaben auf dem Gebiet der Stadt Köln vor.

Darüber hinaus sind 21 Anfragen und Erstberatungen zur inklusiven Bauprojektförderung eingegangen bzw. durchgeführt worden. Fünf dieser Anfragen wurden jedoch von Seiten der Interessent\*innen aus unterschiedlichen Gründen nicht weiterverfolgt bzw. es wurde aktiv kommuniziert, dass von einem Antrag abgesehen wird. Die Gründe hierfür waren in drei Fällen, dass das Förderkriterium von mindestens 30% an Menschen mit einer wesentlichen Behinderung im Sinne der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX nicht erfüllt werden konnte. In einem Fall wurde das Projekt durch die einnehmbaren Mieten in Höhe der ortsüblichen Grundsicherung als nicht ausreichend bewertet, um das Bauvorhaben hinreichend zu refinanzieren. Im letzten Fall wurde der Antrag zurückgezogen, da der ursprünglich einzubeziehende Leistungserbringer abgesprungen ist, die einnehmbaren Mieten die Investitionskosten nicht ausreichend refinanzieren würden und die bauliche Ausstattung des Bestandsgebäudes letztlich als zu klein bewertet wurde.

Die Entwicklungen zeigen, dass die inklusive Bauprojektförderung des LVR weiterhin auf reges Interesse stößt. Es obliegt der Landschaftsversammlung Rheinland, ggf. auch die Förderkriterien niedrigschwelliger auszugestalten.

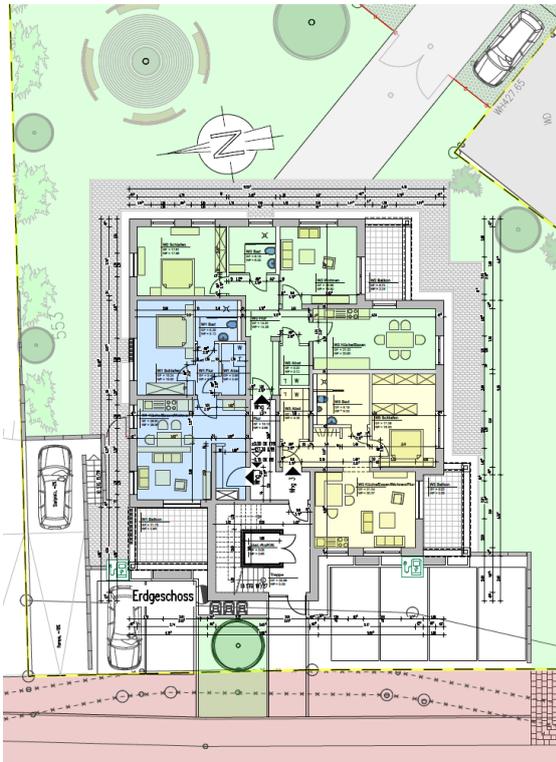
Als Anlage sind beispielhaft Bilder von den geförderten inklusiven Bauprojekten im Jahr 2022 beigefügt.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Anhang: Bilder von den geförderten inklusiven Bauprojekten im Jahr 2022

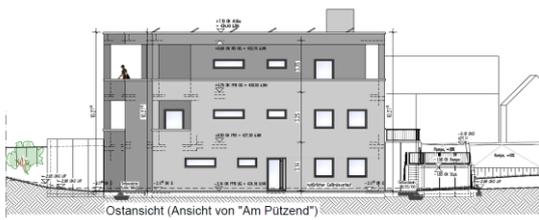
A. 73.70-IWP-06



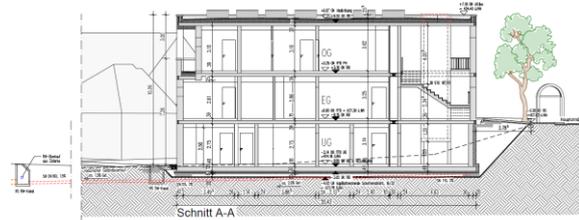
Grundriss (EG)



Lageplan, M. 1:500

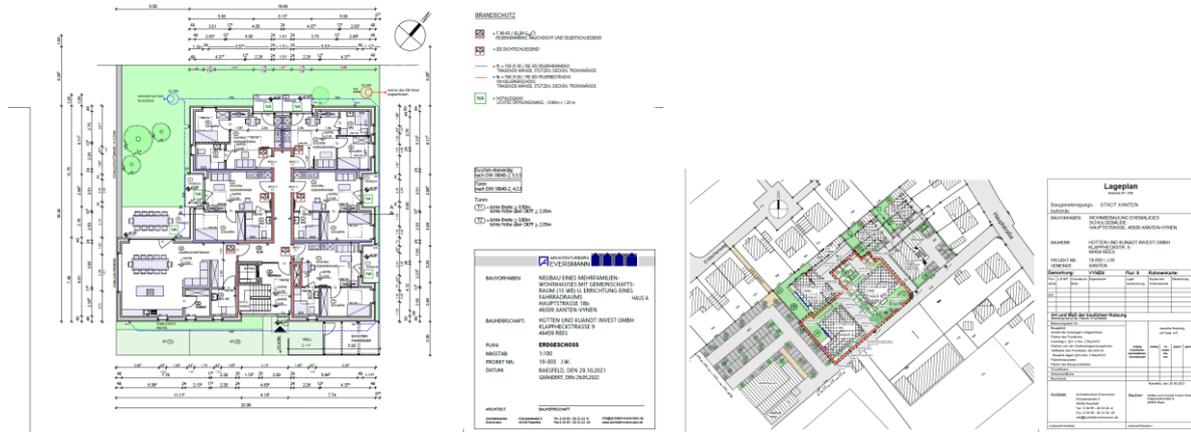


Ansicht (Ost)



Schnitt (A-A)

# B. 73.70-IWP-07

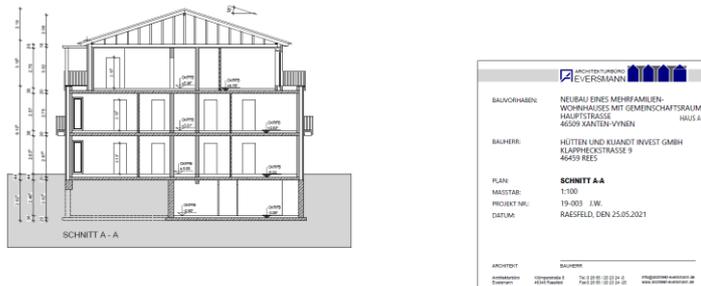


Grundriss (EG)

Lageplan

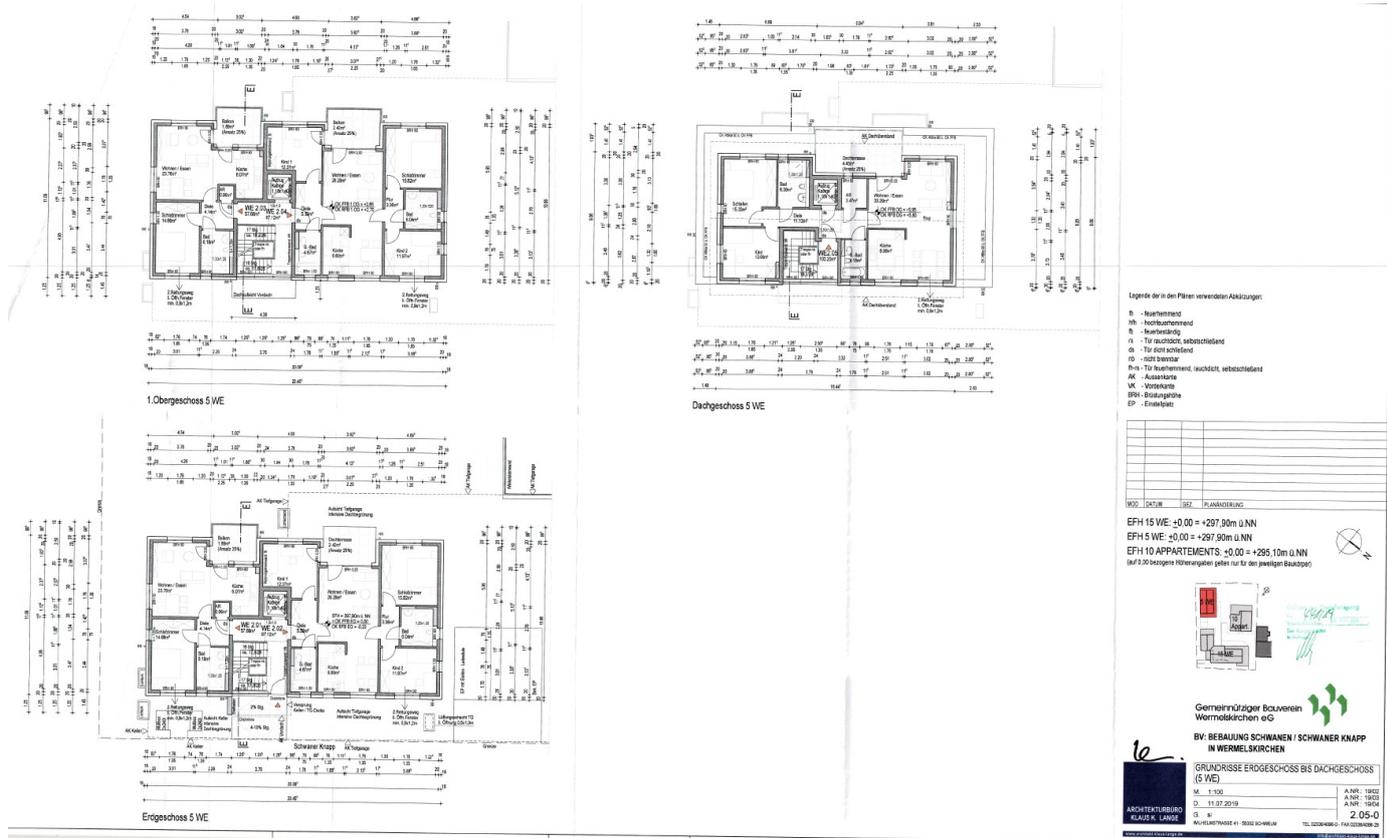


Ansichten

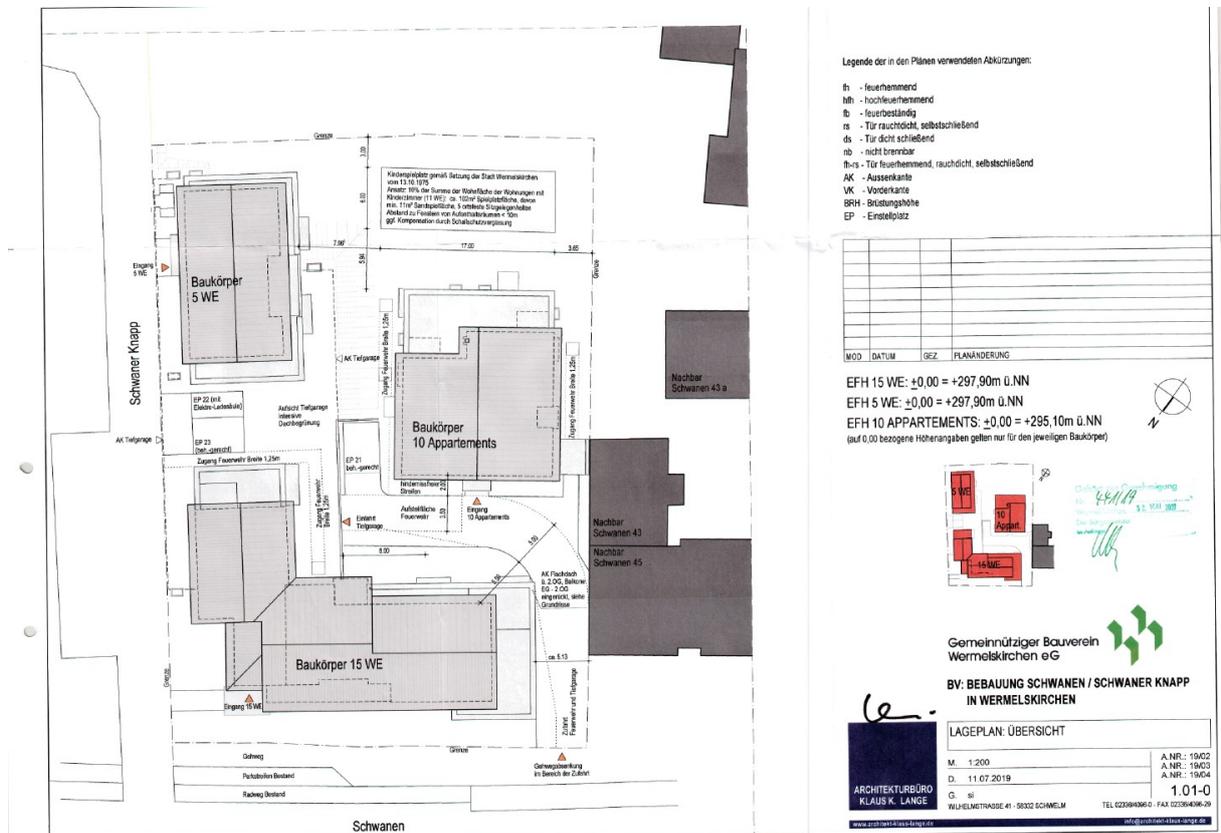


Schnitt

# C. 73.70-IWP-08



## Grundrisse



## Lageplan



Ansichten



Schnitt



## Zusammenfassung:

Der LVR-Sozialausschuss hat vom 1. bis 3.3.2023 eine Studien- und Informationsreise in die Niederlande durchgeführt, um niederländische Konzepte zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und/oder Pflegebedarf kennenzulernen.

Am ersten Tag besuchte die Delegation den Leistungserbringer Siza in Arnheim. Siza bietet Unterstützung und Betreuung für Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder mehrfachen Behinderung sowie für Menschen mit Autismus oder erworbenen Hirnschäden an. Rund 3.500 Menschen mit Behinderung erhalten aktuell Unterstützung von den ca. 2.500 Mitarbeiter\*innen an verschiedenen Standorten. Die Leistungspalette reicht von Assistenzleistungen zum Wohnen in der eigenen Wohnung bis hin zu einer 24-Stunden-Betreuung in einer Wohngruppe. Siza hält verschiedene tagesstrukturierende Angebote vor und begleitet Klient\*innen beim Übergang in eine Berufstätigkeit.

Am Nachmittag erhielten die Teilnehmer\*innen die Gelegenheit, u.a. das inklusive Wohnprojekt „ElderBuren“ zu besichtigen. Hier wohnen in 60 Sozialwohnungen Menschen mit geringem Einkommen und dem Interesse an einem lebendigen Nachbarschaftsnetzwerk. Ein Drittel der Mieter\*innen haben eine Behinderung und werden durch Siza betreut.

Die Delegation besuchte zudem die Wohnsiedlung „Het Dorp“, die in den 1970er Jahren als barrierefreie Wohnsiedlung für Menschen mit Körperbehinderung gebaut wurde. Die Siedlung ist heute baulich wie konzeptionell veraltet. Bis 2029 soll hier ein inklusives Wohnangebot entstehen. Der erste Neubau – das Technologiehaus - ist bereits bezogen. Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen und Pflegebedarfen leben hier und profitieren von einer Vielzahl moderner, technologischer Unterstützungsmöglichkeiten, die vor allem die Pflege erleichtern.

Am zweiten Tag besuchte die Delegation das Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) in Den Haag. Hier wurden die Teilnehmenden in die niederländische Sozialgesetzgebung für Menschen mit Behinderung eingeführt. Diese Unterstützungsleistungen werden im Wesentlichen durch zwei Gesetze geregelt. Das Gesetz zur sozialen Unterstützung (Wet maatschappelijke ondersteuning, (WMO)) wurde 2007 verabschiedet mit dem Ziel, Menschen mit einem Unterstützungsbedarf das Leben in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen. Dabei sollen die Bürger\*innen Selbstverantwortung übernehmen und ihre Netzwerke nutzen, während der Staat seine Fürsorge stärker zurücknimmt. Zuständig für die Leistungen des WMO sind die Kommunen, die einen umfassenden Gestaltungspielraum bei der Umsetzung der Leistungen haben. Jede Person mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung kann die Unterstützungsleistung bei der Kommune beantragen. Zentrales Element bei der Antragsbearbeitung sind die bedarfsermittelnden, sogenannten Küchentischgespräche („Keukentafelgesprek“), die innerhalb von sechs Wochen nach Antragstellung geführt werden müssen. Über den Unterstützungsplan wird binnen zwei Wochen nach dem Gespräch entschieden.

Reichen die Leistungen des WMO nicht aus, um den intensiven Pflege- und Betreuungsbedarf eines Menschen sicherzustellen, greift das Gesetz zur Langzeitpflege (Wet langdurige zorg (WLZ)). Es regelt die Unterstützung und Versorgung von Menschen mit intensiven und umfassenden Unterstützungs- und Pflegebedarfen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um pflegebedürftige ältere Menschen, Menschen mit schweren und

mehrfachen Behinderungen oder schweren psychischen Erkrankungen. Die Leistungen des WLZ liegen in der Zuständigkeit des Landes.

Im weiteren Verlauf wurden die Teilnehmenden über die Umsetzung der UN-BRK in den Niederlanden informiert. Durch das Programm „Unbegrenzt Mitmachen (Onbeperkt meedoen!)“ (2018 bis 2021) konnten viele Erfolge erzielt werden.

In einer weiteren Zukunftsagenda (2023 bis 2026) „Pflege und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen“ des Ministeriums für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport wird das Ziel verfolgt, die Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung zukunftssicher weiterzuentwickeln. Vorläufiger Meilenstein ist die Verfassungsänderung vom 17.2.2023: das Verbot der Diskriminierung von Menschen aufgrund einer Behinderung.

Im Anschluss besuchte die Delegation die Organisation Buurtzorg Niederlande in Amsterdam und wurde über deren innovatives Pflegekonzept informiert. Pflege wird durch Buurtzorg NL nicht funktionsorientiert erbracht, sondern richtet sich nach den täglichen Bedarfen und Wünschen der Pflegebedürftigen. Dies erreicht Buurtzorg NL durch kleine selbstorganisierte Pflgeteams, die ein Quartier mit 5.000 bis 10.000 Menschen versorgen und mit dem Netzwerk des Pflegebedürftigen zusammenarbeiten. Die Selbstorganisation der Pflgeteams, die kurzen Wege bei der Pflegeversorgung sowie die Reduktion des Overheads auf ein Minimum ermöglichen es, dass über 60 % der Arbeitszeit einer Pflegekraft von Buurtzorg NL direkt in die Pflege fließt. Dadurch wird die Pflege wirtschaftlich und führt zugleich zu einer hohen Zufriedenheit bei den Pflegenden sowie bei den Pflegebedürftigen.

Am dritten Tag besuchte die Delegation Buurtzorg Deutschland in Münster. Man wollte erfahren, ob sich das ganzheitliche Pflegekonzept Buurtzorg auch in Deutschland umsetzen lässt. 2021 konnten 13 Buurtzorg-Teams in Deutschland gegründet werden. Doch es gelang nicht, diese zu etablieren und wirtschaftlich zu festigen. 2022 musste Buurtzorg Deutschland ein Insolvenzverfahren anstoßen und seine Aktivitäten stark zurückfahren. Seit Februar 2023 ist die Insolvenz abgewendet und das Verfahren abgeschlossen. Zwei Buurtzorg-Teams (Münster und München) sind erhalten geblieben und setzen ihre Arbeit fort. Die engagierten Vorkämpfer\*innen von Buurtzorg Deutschland arbeiten an einem Neustart unter den Bedingungen des deutschen Sozial- und Gesundheitssystems. Es sollen neue Pflgeteams gewonnen werden, die das innovative Konzept von Buurtzorg Deutschland und die Vision einer ganzheitlichen Pflege umsetzen.

Ziel der Studien- und Informationsreise war es, zu erfahren, wie Menschen mit Behinderung und Pflegebedarfen in den Niederlanden unterstützt werden und wie das niederländische Unterstützungssystem rechtlich verankert ist. Zudem wollte die Delegation das ganzheitliche Pflegekonzept Buurtzorg NL kennenlernen und einen Eindruck bekommen, ob es in Deutschland erfolgreich umgesetzt werden kann.

Die Besichtigungen, Beiträge und Präsentationen waren sehr vielfältig und interessant. Die Delegation konnte verschiedene wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rheinland mitnehmen, die in die Arbeit des LVR-Sozialausschusses in dieser Wahlzeit einfließen werden.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## Vorlage-Nr. 15/1604

# Bericht über die Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses in die Niederlande vom 1. bis 3.3.2023

### Inhaltsverzeichnis

1. Einführung .....	1
2. Siza – Ein Leistungserbringer für Menschen mit Behinderung in Arnheim .....	1
3. Besuch beim Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport .....	3
3.1 Das Gesetz zur sozialen Unterstützung .....	3
3.2 Das Gesetz zur Langzeitpflege .....	4
3.3. Die Umsetzung der UN-BRK und die Zukunftsagenda (2023 – 2026) .....	4
4. Buurtzorg – ein ganzheitliches Pflegekonzept... 5	
4.1 Buurtzorg Niederlande.....	5
4.2 Buurtzorg in Deutschland – Chancen und Grenzen .....	6
5. Zusammenfassung.....	7

### 1. Einführung

Mit Zustimmung des Landschaftsausschusses vom 7.12.2022 (Vorlage-Nr. 15/1224) nahmen Mitglieder des LVR-Sozialausschusses und Führungskräfte der Verwaltung vom 1. bis 3.3.2023 an einer Studien- und Informationsreise in die Niederlande teil. Ziel der Studienreise war es, niederländische Konzepte und Ansätze bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung und/oder Pflegebedarf kennenzulernen und Impulse für die Weiterentwicklung der Leistungen für Menschen mit Behinderung und/oder Pflegebedarfen im Rheinland zu erhalten.

### 2. Siza – Ein Leistungserbringer für Menschen mit Behinderung in Arnheim

Am ersten Tag der Studienreise begaben sich die Teilnehmenden nach Arnheim. Hier erhielten sie die Gelegenheit, die Arbeitsweise und die Angebote des Leistungserbringers Siza kennenzulernen.

Begrüßt und eingeführt wurde die Gruppe am Hauptstandort von Siza „De Buitenplaats“, von Jan-Dirk Sprokkereef (CEO Siza). (Anlage 1).

Siza bietet Unterstützung und Betreuung für Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder mehrfachen Behinderung sowie für Menschen mit Autismus oder erworbenen Hirnschäden. Rund 3.500 Menschen mit Behinderung erhalten aktuell Unterstützung von den ca. 2.500 Mitarbeiter\*innen von Siza an verschiedenen Standorten.

Die Leistungspalette von Siza reicht von Assistenzleistungen zum Wohnen in der eigenen Wohnung bis hin zu einer 24-Stunden-Betreuung in einer Wohngruppe. Siza hält verschiedene tagesstrukturierende Angebote vor und begleitet Klient\*innen beim Übergang in eine Berufstätigkeit.

Jan-Dirk Sprokkereef betonte: „Der Mensch mit Behinderung steht mit seinen Anliegen im Zentrum und soll sein Leben so selbstbestimmt wie möglich gestalten.“ Nicht nur die Bedarfe, auch die Wünsche und Bedürfnisse der Klient\*innen sollen berücksichtigt werden. Dies kann nur gelingen, wenn es viel Zeit für die Begegnung und Kommunikation zwischen dem Menschen mit Behinderung und der Fachkraft gibt.

Bei Siza befasst man sich von daher sehr intensiv mit der Frage, ob der Einsatz von neuen Technologien die Pflege und Betreuung erleichtert kann und dadurch mehr Raum für die pädagogische Beziehungs- und Kommunikationsarbeit entsteht.

Im Anschluss begrüßte Marco van der Wel (Beigeordneter der Stadt Arnheim) die Delegation. Er verantwortet in der Stadtverwaltung



Marco van der Wel  
Beigeordneter der Stadt Arnheim

Arnheim die Ressorts Natur, Umwelt und Pflege und ist somit in Arnheim für die Ausgestaltung des Gesetzes zur sozialen Unterstützung (Wet maatschappelijke ondersteuning, WMO) zuständig (siehe 3.1 auf Seite 3).



Der anschließende Vortrag von Henk Wijers (Director health care Siza) widmete sich der Geschichte und Zukunft von Het Dorp. (siehe Anlage 2 Siza-Het-Dorp)

1961 entstand die Idee, eine auf die Bedürfnisse von Menschen mit einer körperlichen Behinderung spezialisierte Wohnsiedlung zu bauen. Die Siedlung Het Dorp mit 400 barrierefreien Wohnungen und einer Infrastruktur mit Einkaufsmöglichkeiten und Serviceangeboten wurde errichtet. In den 1970er-Jahren war dies innovativ und Niederländer\*innen mit

Behinderungen aus allen Landesteilen bemühten sich darum, in Het Dorp zu leben. Die Siedlung ist heute baulich wie konzeptionell veraltet und Het Dorp soll in den nächsten Jahren grundlegend verändert werden. Auf dem Gelände soll ein inklusives Wohnquartier mit Miet- sowie Eigentumswohnungen entstehen.

Der erste Neubau – das Technologiehaus – ist bereits bezogen. Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen und Pflegebedarfen leben hier und profitieren von einer Vielzahl moderner technologischer Unterstützungsmöglichkeiten, die vor allem die Pflege erleichtern. Ziel ist dadurch die Lebensqualität der Menschen mit Behinderung zu erhöhen und die Betreuungskräfte zu entlasten. Neben den Wohnungen gibt es im Technologiehaus einen gut ausgestatteten IT-Bereich und ein professionelles Aufnahmestudio für Film- und Tonaufnahmen, die im Rahmen von tagesstrukturierenden Leistungen genutzt werden.

Im Technologiehaus ist zudem der Forschungsbereich von Siza angesiedelt, über den Brigitte Boon (Chief Research Siza/CEO) und Marieke Raats (Projectmanager) in einem weiteren Beitrag berichteten.



Das Technologiehaus Siza

Sie präsentierten Forschungsfragen, denen Siza sich widmet:

- Der Einsatz von smarten Windeln, die ein Signal geben, wenn eine Pflegeleistung nötig ist. Können damit routinemäßige Pflegehandlungen überflüssig werden?
- Tessa, ein kleiner Roboter, der Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung an ihre Tagesroutinen erinnert. Hilft dies beim selbständigen Wohnen?
- Erleben konnten die Teilnehmenden zudem eine elektronische Katze, die schnurrt und sich anschmiegt, wenn sie gestreichelt wird. Kann sie Menschen mit starken kognitiven Beeinträchtigungen dabei helfen, sich zu beruhigen und ein inneres Gleichgewicht zu finden?



Martina Zsack-Möllmann  
Vorsitzende des  
LVR-Sozialausschusses &  
Dirk Lewandrowski  
LVR-Dezernent Soziales  
mit Tessa und Kitty

Nach den einführenden Vorträgen wurden der Delegation einige Produkte aus der Kreativwerkstatt präsentiert und das Beschäftigungsangebot im Gemüsegarten vorgestellt. Danach gab es einen gesunden Mittagsimbiss aus dem hauseigenen Gastronomiebetrieb, in dem Menschen mit Behinderung arbeiten.

Am Nachmittag erhielten die Teilnehmer\*innen die Gelegenheit, ein weiteres tagesstrukturierendes Angebot von Siza und das inklusive Wohnprojekt „ElderBuren“ zu besichtigen. (siehe Anlage 3 Siza-Inklusiv-Wohnen-ElderBuren)

Wie kann man durch geeignete Wohnprojekte dem demographischen Wandel, dem Fachkräftemangel

und den steigenden Gesundheits- und Sozialleistungsausgaben begegnen? Diesen Fragen haben sich die Stadt Arnheim und das Wohnungsbauunternehmen Community Builder gestellt und gemeinsam mit weiteren Partnern die inklusive Wohnanlage „ElderBuren“ konzipiert. Entstanden sind 60 Sozialwohnungen für Menschen mit geringem Einkommen und dem Interesse an einem Nachbarschaftsnetzwerk.

## Wohngemeinschaft ElderBuren

Ein Drittel der Wohnungen steht Menschen mit Behinderung zu Verfügung. Sie erhalten eine persönliche Unterstützung durch Siza, die einen Umfang von zwei Stunden wöchentlich hat. Flankiert wird dies durch eine 24-Stunden-Rufbereitschaft, die für die Fragen und Probleme aller Mieter\*innen da ist und bei Schwierigkeiten vor allem Hilfe zur Selbsthilfe geben will.

In ElderBuren wird Nachbarschaft gelebt: Alle Mieter\*innen entscheiden sich mit dem Einzug dazu, sich in das Nachbarschaftsnetzwerk einzubringen. So soll es möglich werden, dass alle, ob mit oder ohne Behinderung, ob jung oder alt, in der eigenen Wohnung leben können.

Zum Abschluss besichtigte die Delegation Het Dorp und das Technologiehaus und fuhr dann weiter nach Amsterdam, dem Ausgangspunkt für die weiteren Exkursionen.

### 3. Besuch beim Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport

(Ministerie für Volksgesundheit, Welzijn en Sport)  
Den Haag

Am zweiten Tag der Studienreise besuchte die Delegation das Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport (Ministerie van Volksgesondheit, Welzijn en Sport) in Den Haag, um hier eine Einführung in die Grundsätze und Leitgedanken der niederländischen Sozial- und Gesundheitsgesetzgebung und -politik zu erhalten.

Der erste Vortragskomplex (Rererent\*innen: Sanne Wesseling, Carlijn Rouwhorst, Jules Houben, Liesbeth Gerretsen) widmete sich ausführlich den

grundlegenden Gesetzesregelungen (siehe Anlage 4 MinistrieHWS-Gesundheitssystem-NL):

- Gesetz zur sozialen Unterstützung (Wet maatschappelijke ondersteuning, WMO)
- Gesetz zu Langzeitpflege (Wet langdurige zorg, WLZ)

#### 3.1 Das Gesetz zur sozialen Unterstützung

(Wet maatschappelijke ondersteuning, WMO)

Das Gesetz zur sozialen Unterstützung (WMO) wurde 2007 verabschiedet. In diesem Gesetz wurden mehrere bestehende gesetzliche Regelungen zusammengeführt und die Unterstützung für Menschen mit Behinderung wurde neu gestaltet.

Das WMO reagiert auf die Folgen des demographischen Wandels, die mit steigenden Gesundheits- und Sozialkosten und einem Fachkräftemangel verbunden sind. Ziel ist, dass Menschen mit einem Unterstützungsbedarf so lange wie möglich in der eigenen Häuslichkeit leben können und dort die nötige Unterstützung erhalten. Der Gesetzgeber hat mit dem WMO die Bedeutung der Selbstverantwortung der Bürger\*innen verstärkt. Dies gilt ebenso für die Selbsthilfe und die Nachbarschaftshilfe. Die staatliche Fürsorge ist dem gegenüber zurückgetreten.

Zuständig für die Leistungen des WMO sind die Kommunen, die einen umfassenden Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung der Leistungen haben. Jede Person mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung kann die Unterstützungsleistung bei der Kommune beantragen.

Zentrales Element bei der Antragsbearbeitung sind die sogenannten bedarfsermittelnden Küchentischgespräche („Keukentafelgesprek“), die innerhalb von sechs Wochen nach Antragstellung durch Mitarbeitende der Kommune

„De Keukentafel“  
In den Niederlanden der Ort für die Bedarfsermittlung



Mitarbeitende des Ministerie für Volksgesundheit, Welzijn en Sport mit Martina Zsack-Möllmann und Dirk Lewandrowski



mit der antragstellenden Person im häuslichen Umfeld geführt werden müssen.

Beim Küchentischgespräch wird der Unterstützungsbedarf der antragstellenden Person besprochen. Es werden die Anliegen und Wünsche der Person erfasst ebenso wie die persönlichen Ressourcen und die Ressourcen des sozialen Netzwerks. Die antragstellende Person wird umfassend beraten und es wird ein persönlicher Unterstützungsplan erstellt, der die individuell passende Lösung beschreibt.

Eine Entscheidung über den Unterstützungsplan wird durch die Kommune innerhalb von zwei Wochen nach dem Küchentischgespräch getroffen. Laut Ministerium gelingt dies bei 80 % der Anträge, bei 20 % der Anträge müssen weitere, klärende Informationen erhoben werden.

Die finanziellen Mittel für das WMO werden durch eine allgemeine Bürgerumlage von 19 Euro im Monat sichergestellt. Durch den kommunalen Ausgestaltungsspielraum können die Unterstützungsleistungen kommunal sehr unterschiedlich in Umfang und Art ausfallen. Jede niederländische Person, die eine Bedarfslage für sich sieht, kann jedoch einen Antrag stellen und unabhängig vom Einkommen eine Unterstützungsleistung erhalten. Die Leistungen können als Sachleistungen oder als Persönliches Budget bereitgestellt werden. Finanziert werden z.B. Betreuungsleistungen, Leistungen zur Tagesstruktur und Haushaltshilfen.

Laut Ministerium ist die Zufriedenheit der Leistungsempfänger\*innen mit dem WMO sehr groß. 80 % der Leistungsempfänger\*innen gaben an, die passende Unterstützung zu erhalten.

Das Ministerium berichtet jedoch auch über die Herausforderungen, die noch zu bewältigen sind. Zum Beispiel soll die Qualifizierung der kommunalen Mitarbeitenden verstärkt werden. Außerdem gilt es, den Bürokratieabbau bei Antragstellung und Leistungsentscheidung weiter voranzutreiben.

Aktuell gibt es zudem aufgrund der kommunalen Zuständigkeit und Ausgestaltung der Leistungen für manche Leistungsempfänger\*innen Diskontinuitäten, wenn sie in eine andere Kommune ziehen. Diese sollen perspektivisch überwunden werden.

Wenn die Leistungen des WMO nicht ausreichen, um den intensiven Pflege- und Betreuungsbedarf eines Menschen sicherzustellen, dann greift das Gesetz zur Langzeitpflege (Wet langdurige zorg WLZ).

### 3.2 Das Gesetz zur Langzeitpflege

(Wet langdurige zorg WLZ)

Es regelt die Unterstützung und Versorgung von Menschen mit intensiven und umfassenden Unterstützungs- und Pflegebedarfen. Hierbei handelt es sich unter anderem um pflegebedürftige ältere Menschen, Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen oder schweren psychischen Erkrankungen. Die Leistungen des WLZ liegen in der Zuständigkeit des Landes. Es handelt sich um Pflichtleistungen, die über eine Pflichtversicherung aller Bürger\*innen finanziert werden. Sieben Pflegebüros sind in den Provinzen dafür zuständig, die Langzeitpflege für alle, die sie benötigen, zu organisieren und zu sichern. Die regionalen Pflegebüros schließen Leistungsverträge mit geeigneten Leistungserbringern und stehen den antragstellenden Personen mit Informationen und Beratungen zur Seite.

Die Leistungen des WLZ sind häufig sehr umfassend. Sie können ambulant oder über ein stationäres Wohnangebot erbracht werden. Der Leistungsbezug beim WLZ ist einkommensabhängig und für viele Bürger\*innen mit Zuzahlungen verbunden.

### 3.3 Die Umsetzung der UN-BRK und die Zukunftsagenda (2023 – 2026)

Im Vortrag von Frank Norbruis wurde die Delegation zur Umsetzung der UN-BRK in den Niederlanden informiert. (siehe Anlage 5 MinistrieHWS-UN-BRK-NL)

2016 wurde die UN-BRK durch die niederländische Regierung ratifiziert. Zur Umsetzung wurde das Programm „Unbegrenzt Mitmachen (Onbeperkt meedoen!)“ (2018 bis 2021) initiiert. Das Programm hatte einen koordinierenden und einen fördernden Ansatz und konzentrierte sich auf sieben Themen:

- barrierefreies Bauen und Wohnen,
- mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung,
- passende schulische Bildung für alle Kinder mit Behinderung entwickeln,
- den öffentlichen Nahverkehr für Menschen mit Behinderung besser nutzbar machen,
- Zugangshemmnisse zur Pflege und Unterstützung senken,



Die Fahne  
der  
Niederlande

- als Staat eine Vorbildfunktion übernehmen und Partizipation umfassend in weiteren Lebensbereichen ermöglichen.

Vorläufiger Meilenstein war eine Verfassungsänderung am 17.2.2023, die nun die Diskriminierung von Menschen aufgrund einer Behinderung explizit verbietet.

Der letzte Vortrag, gehalten von Brigitte Verhage, widmete sich der Zukunftsagenda (2023 bis 2026) mit dem Titel „Pflege und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen“ (Toekomstagenda ‚Zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking‘)“ (siehe Anlage 6 MinistrieHWS-Zukunftsagenda-NL).

Die Zukunftsagenda verfolgt das Ziel, die Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung zukunftsicher weiterzuentwickeln und widmet sich insbesondere sechs Themen:

- **Bedarfsgerechte Unterstützung für Menschen mit komplexen Bedürfnissen schaffen**, die in stationären Einrichtungen leben und eine unterstützende Umgebung benötigen. Einrichtungswechsel sollen vermieden werden, indem die Bedürfnisse der schwer beeinträchtigten Menschen besser verstanden und beantwortet werden.
- **Menschen mit leichter geistiger Behinderung mehr Selbstbestimmung eröffnen**, indem ihre und die Ressourcen ihrer sozialen Netzwerke gestärkt werden. Das Ministerium geht davon aus, dass ca. 2 Millionen niederländische Bürger\*innen zu dieser Gruppe gehören und Unterstützung benötigen, um sich z.B. in der zunehmend digitalisierten Welt zurechtzufinden oder Bürokratiehürden zu überwinden.
- **Stärkung der Situation von Menschen mit Pflegebedarfen und ihren Familien**, damit keine sozialen Schief lagen entstehen, wie z.B. durch einen Jobverlust oder Einkommenseinbußen, die einen Teufelskreis in Gang setzen.
- **Neue Technologien einsetzen und ihre Wirkung untersuchen** und beantworten, wie und ob neue Technologien dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderung mehr Selbstbestimmung und angemessene Unterstützung erhalten. Es ist dabei nicht beabsichtigt, durch die neuen Technologien die persönliche Unterstützungsleistung zu ersetzen. Im Gegenteil, man möchte die Hypothese prüfen, ob durch ihren Einsatz mehr Zeit zur Begegnung und für das Gespräch entsteht.

- **Dem Fachkräftemangel begegnen**, indem gutes und ausreichendes Personal gefunden wird. Ziel ist, durch attraktive und gut organisierte Arbeitsabläufe das Personal zu gewinnen und zu binden.

- **Die Kommunen bei der Umsetzung des Gesetzes zur sozialen Unterstützung stärken** und dazu beitragen, dass durch die Kommunen fundierte und gute Entscheidungen für die Menschen mit Beeinträchtigungen getroffen werden.

Nach den sehr interessanten und informativen Ausführungen des Ministeriums waren die Teilnehmenden zu einem Mittagssnack in den Räumen des Ministeriums eingeladen.

Ganz nebenbei erlebte die Delegation wie „neue Arbeitswelten“ mit Leben gefüllt werden. In der weitläufigen Etage des Ministeriums gibt es zahlreiche einladende Sitzgelegenheiten an großen Fensterfronten für (vertrauliche) Gespräche. Einzelarbeitsplätze sind in minimalistischen Glascubes zu finden und technisch sehr gut ausgestattete Räume stehen für Teammeetings zu Verfügung. Meetingpoints, an denen Getränke kostenfrei zur Verfügung gestellt werden, laden im gesamten Haus verteilt zum informellen Austausch ein. Die Atmosphäre wirkte während des Besuchs der Delegation freundlich, einladend und zukunftsorientiert. Dies beeindruckte viele Teilnehmer\*innen der Reisegruppe.

Im Anschluss an diesen interessanten und lehrreichen Vormittag fuhr die Reisegruppe nach Amsterdam zurück, um sich mit einem innovativen niederländischen Pflegekonzept auseinanderzusetzen: Buurtzorg Niederlande.

#### 4. Buurtzorg – ein ganzheitliches Pflegekonzept

Buurtzorg bedeutet Pflege im Quartier. Der ganzheitliche Pflegeansatz wurde in den Niederlanden entwickelt. Die Leitgedanken von Buurtzorg beeinflussen mittlerweile nicht nur die Pflege in den Niederlanden, sondern haben international Bedeutung erlangt. Das Konzept von Buurtzorg wurde durch Thijs de Blok (CEO und Coach bei Buurtzorg NL) vorgestellt und erläutert.



#### 4.1 Buurtzorg Niederlande

Die Organisation Buurtzorg Niederlande (NL) wurde 2006 gegründet. (siehe Anlage 7 Buurtzorg Niederlande)

Buurtzorg NL bietet seine Unterstützungsleistungen vor allem älteren Menschen und Menschen mit körperlichen Behinderungen an. Ein Netzwerk aus professionell Pflegenden, verstärkt durch Angehörige und die Nachbarschaft, sowie das professionelle Netzwerk (z.B. Ärzt\*innen, Physiotherapeut\*innen), pflegt und unterstützt die Pflegebedürftigen nach einem ganzheitlichen Pflegekonzept.

Die Unterstützung und Pflege soll von allen Beteiligten menschenwürdig und respektvoll erlebt werden. Die Pflegeleistung wird nicht funktionsorientiert erbracht, sondern richtet sich nach den täglichen Bedarfen und Wünschen der Pflegebedürftigen.

Damit ein vertrauensvoller Pflegekontakt möglich ist, soll eine Buurtzorg-Teamgruppe zwölf Mitarbeitende nicht übersteigen. Das Pflegeteam übernimmt Pflegeleistungen für ein Quartier mit 5.000 bis 10.000 Menschen. Ein Wachstum des Teams ist nicht beabsichtigt. Übersteigt die Nachfrage die Ressourcen des Teams, wird eine neue Teamgründung angestoßen.

Das Pflegeteam organisiert die Pflegeeinsätze selbständig und eigenverantwortlich. Auf eine hierarchische Aufbauorganisation wird verzichtet. Jedes Teammitglied übernimmt eine Aufgabe im Pflegeteam, die möglichst seinen Talenten und Neigungen entspricht. Mittelfristig wird angestrebt, dass alle Teammitglieder das gesamte Aufgaben-Portfolio kennenlernen und damit Aufgabenwechsel möglich sind.

Für die Abrechnung und Verwaltung steht den Buurtzorg-Teams in den Niederlanden ein gemeinsames Back Office zur Verfügung. Die Overheadkosten sind vor dem Hintergrund von Selbstorganisation sowie schlanker Verwaltung und Abrechnung für das einzelne Buurtzorg-Team eher gering. Durch die Versorgung eines überschaubaren Quartiers durch ein Buurtzorg-Team werden lange Wegstrecken vermieden. Ca. 61 % der Arbeitszeit der Pflegekräfte fließen direkt in den Kontakt mit den Pflegebedürftigen.

Laut Thijs de Blok ist dies notwendig, damit das Buurtzorg-Team wirtschaftlich arbeitet. Die Erfahrungen in den Niederlanden haben gezeigt, dass das Pflegemodell von Buurtzorg zu Kosteneinsparungen bis zu 40 % in der Pflege führen

kann. Zugleich äußern sich die Pflegebedürftigen sehr zufrieden mit der Pflege nach dem Buurtzorg-Modell.

Ein spezieller Buurtzorg-Coach unterstützt ein neues Team bei seiner Etablierung. Der Coach schult und begleitet das Team zunächst engmaschig und intensiv. Der ganzheitliche Pflegeansatz wird gleichermaßen vermittelt wie das Prinzip der Selbstorganisation und Aufgabenteilung. Je eigenständiger das Team sich selbst organisiert und die Pflege umsetzt, umso mehr tritt der Coach in den Hintergrund und reduziert seine Beratungsfrequenz.

Seit 2022 gibt es 1.000 Buurtzorg-Teams in den Niederlanden. Buurtzorg gilt als vorbildlicher Arbeitgeber und hat bereits fünf Jahre in Folge die Auszeichnung als bester Arbeitgeber der Niederlande erhalten. Dies spiegelt sich auch in der Mitarbeiter\*innenbindung wieder: insgesamt gibt es weniger Wechsel von Mitarbeitenden und viele langfristig stabile Teams.

Vor diesem Hintergrund hat das Konzept von Buurtzorg NL mittlerweile auch die Arbeitsweise anderer niederländischer Pflegedienste beeinflusst.

#### 4.2 Buurtzorg in Deutschland – Chancen und Grenzen

Zum Abschluss der Studienreise besuchte die Delegation Buurtzorg Deutschland in Münster. Hier wurden sie von Mark Adolph und Anna Lange (Buurtzorg-Coaches) sowie Nicole Becker (Back Office, Abrechnung) empfangen.

Ebenso wie in den Niederlanden sehen die Referent\*innen einen dringenden Bedarf, die Pflege in Deutschland zu reformieren und über ein ganzheitliches Konzept zugleich effizienter, als auch zufriedenstellender für alle Beteiligten zu gestalten. (siehe Anlage 8 Buurtzorg Deutschland)

Dabei folgt Buurtzorg Deutschland den gleichen Prinzipien wie Buurtzorg NL:

- Abkehr von einer funktionsorientierten Pflege und Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen der pflegebedürftigen Person,
- Selbstorganisation im Pflegeteam mit maximal zwölf Mitarbeitenden,
- Versorgung eines Sozialraums von 5.000 bis 10.000 Menschen,
- 60 % der Arbeitszeit fließt direkt in die Pflege,
- Die Abrechnung erfolgt über ein Back Office,
- Die Etablierung und Unterstützung des Teams wird durch einen Buurtzorg-Coach begleitet.

2021 wurden 13 Buurtzorg-Teams in Deutschland gestartet. Aufgrund verschiedener Herausforderungen gelang es nicht, diese zu etablieren und wirtschaftlich zu festigen. 2022 musste Buurtzorg Deutschland ein Insolvenzverfahren anstoßen und seine Aktivitäten stark zurückfahren. 2023 wurde die Insolvenz abgewendet und das Verfahren abgeschlossen. Zwei Buurtzorg-Teams (Münster und München) sind erhalten geblieben und setzen ihre Arbeit fort. Die engagierten Mitarbeitenden von Buurtzorg Deutschland arbeiten weiter daran, das Konzept in Deutschland bekannt zu machen und erneut Buurtzorg-Teams aufzubauen.

Laut den Referent\*innen gab es verschiedene Gründe, die zur Insolvenz geführt haben. So ist es Buurtzorg Deutschland nicht gelungen, die Leistungen zur Behandlungspflege nach dem SGB V in den ganzheitlichen Pflegeansatz von Buurtzorg zu überführen. Aber auch das rasche Wachstum der Organisation auf 13 Teams, die noch nicht ausreichend gelingende Selbstorganisation der Buurtzorg-Teams, Schulungsmängel und Coachingfehler, der langwierige Prozess des Kulturwandels und nicht zuletzt die Erschwernisse durch die Corona-Pandemie haben Buurtzorg Deutschland in einem ersten Schritt überfordert.

Der Neustart von Buurtzorg Deutschland 2023 findet auf der Grundlage einiger Korrekturen statt. Während für alle Pflegeleistungen (Grundpflege, Betreuung und Hauswirtschaft) nach dem SGB XI ein einheitlicher Minutensatz vereinbart wurde, werden die Leistungen der Behandlungspflege wieder nach dem Leistungskatalog des SGB V erbracht und abgerechnet.

Der Schulung und Begleitung der Teams durch Coaching wird viel Raum gegeben, um die Teams gut vorzubereiten und ihre Selbstorganisation zu stärken.

Ebenso wie in den Niederlanden wird auch in Deutschland dem Netzwerk des Pflegebedürftigen eine große Bedeutung bei der Sicherung der Pflegequalität zugesprochen. Dabei hat sich in Deutschland die Kultur der informellen Netzwerkunterstützung noch nicht ausreichend etabliert. Von daher konzentriert sich die

Netzwerkarbeit vor allem auf das formelle professionelle Netzwerk, z.B.

Ärzt\*innen, die Apotheke oder die

Physiotherapie. Durch gute Koordination und Absprachen soll die Qualität der Pflege für die Betroffenen gesteigert werden.

Wichtiges Handlungsfeld für Buurtzorg Deutschland ist die kontinuierliche Kommunikation und Information der Pflegekassen. Dies ist mit einem langen Atem verbunden, denn die Erfahrung zeigt, auch wenn verbindliche Vereinbarungen getroffen wurden, müssen diese immer wieder erläutert und verdeutlicht werden.

Nach dem Bericht von Buurtzorg Deutschland war den Teilnehmenden deutlich: Das innovative und ganzheitliche Pflegekonzept Buurtzorg lässt sich nur schwer in das deutsche Sozial- und Gesundheitssystem übertragen.



Teilnehmer\*innen des LVR-Sozialausschusses

## 5. Zusammenfassung

Ziel der Studien- und Informationsreise war es, etwas darüber zu erfahren, wie Menschen mit Behinderung und Pflegebedarfen in den Niederlanden unterstützt werden und wie das niederländische Unterstützungssystem rechtlich verankert ist. Zudem wollte die Delegation das ganzheitliche Pflegekonzept Buurtzorg NL kennenlernen und einen Eindruck bekommen, ob es in Deutschland erfolgreich umgesetzt werden kann.

Die Besichtigungen, Beiträge und Präsentationen waren vielfältig und interessant. Die Delegation konnte verschiedene Impulse für die Weiterentwicklung der Leistungen für Menschen mit Behinderung und Pflegebedarf im Rheinland mitnehmen, die in die Arbeit des LVR-Sozialausschusses einfließen werden.

Die während der Reise gezeigten Präsentationen sind der Vorlage als Anlagen beigefügt.

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Socialmedia-Berichterstattung auf dem LVR-Instagram-Kanal



## Siza arbeitet mit Menschen:

Erworbene  
Hirnschäden



Körperliche  
Behinderung



Geistliche Behinderung  
und Autismus



Mehrfache  
Behinderung



Jan-Dirk Sprokkereef (CEO Siza),



Tagesaktivität (Schule / Arbeit)

*Gemeinde*

Wohnung

*Gemeinde/Regional/Ländlich*



Wohlfahrt

*Gemeinde*

Gesundheit

*Ländlich/Gemeinde*

Jan-Dirk Sprokkereef (CEO Siza),





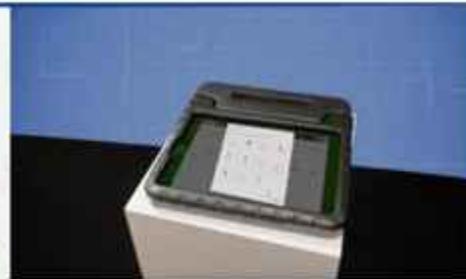
Brigitte Boon (Chief Research Siza/CEO)  
Marieke Raats (Projectmanager)





### Zelfredzaamheid - Robot Tessa

Ondersteunt bij structuur aanbrengen in het dagelijks leven



### Zelfredzaamheid - MijnEigenPlan

App voor het bieden van structuur, vergroten van zelfredzaamheid, volhouden van gedrag en het omgaan met emoties



### Zelfredzaamheid - GoTalk NOW Lite

App die helpt om te communiceren



### Activering - Moofie Care

Beweegstok met muziek



### Activering - Interactieve kat Ginger



### Ontspanning - Somnox 2

Slaaprobot die het slapen ondersteunt

Brigitte Boon (Chief Research Siza/CEO)  
Marieke Raats (Projectmanager)



## De Buitenplaats

Inleidend verhaal over Buitenplaats in het algemeen, zinvolle dagbesteding, het gaat om samenwerking met bedrijven en winkels om echte (design) producten te maken en zo bij te dragen aan de samenleving .

- Het middel is het product, ondersteunend een filmpje (Duitstalig) van de samenwerking met een ondernemer.  
<https://youtu.be/FBrOr7VpmPw>
- Susan Geldof vertelt over Participatie.
- Werken op locatie, met als ondersteuning begeleiding op afstand.  
Dit wordt ook ondersteund met een kort filmpje:  
<https://youtu.be/H0Y30TXiZG0>
- Ter inleiding voor de rondleiding een filmpje 'Welkom in de tuin' <https://youtu.be/ZGvmWPDKi2Q>

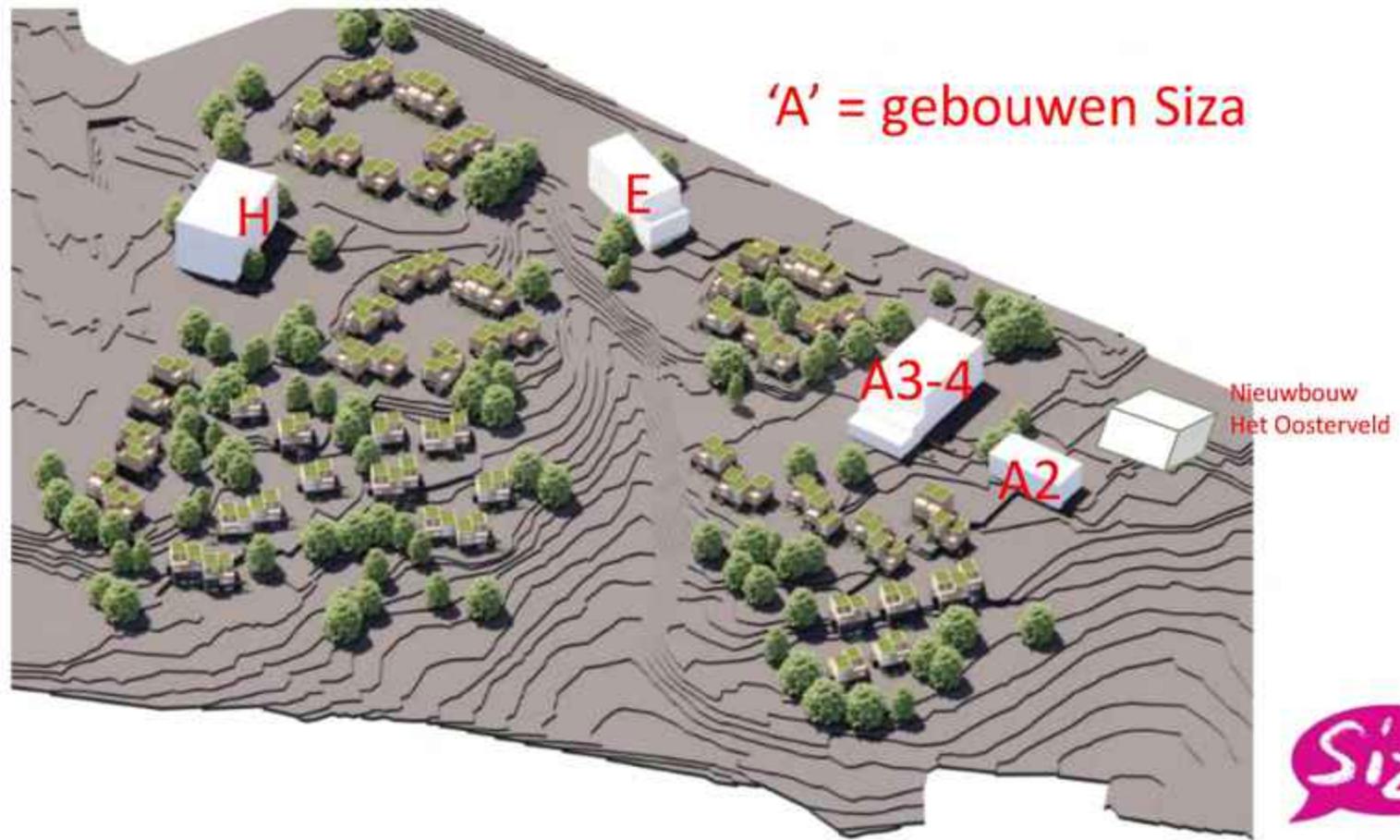
De rondleiding bestaat uit het pictogrammen systeem van de tuin + evt. Atelier23

Tjitske Parma en Susan Geldof  
Care Supervisors





**Het Dorp geschiedenis en ontwikkelingen  
door Henk Wijgers  
Directeur zorg NAH/LB  
1 maart 2023**



## 1961 dokter Klapwijk, initiatief voor Het Dorp voor mensen met een motorische beperking



Bouwstenen voor Het Dorp:

*Gelijkwaardigheid van de mens met een handicap met dezelfde wensen en rechten op een zo gelukkig mogelijk leven.*

- Een eigen woning met privacy, technische aanpassingen en passende zorg
- Mogelijkheden voor werk of zinvolle bezigheid
- Voorzieningen voor recreatie en culturele ontplooiing
- Medezeggenschap over eigen leefwijze en die van de gemeenschap



## 1962 Marathon TV uitzending Open Het Dorp



Doel: geld inzamelen voor de bouw van een woongemeenschap met zorg voor mensen met een motorische handicap

Er werd een onwaarschijnlijk hoog bedrag opgehaald.



## 1970 Opening woon-werkgemeenschap Het Dorp



- 405 woningen van 25 m<sup>2</sup>.
- Bewoners kwamen uit heel Nederland
- Het Dorp kreeg eigen voorzieningen.
- Revalidatie Techniek Het Dorp; ontwikkeling en innovatie van (elektrische) rolstoelen, hulpmiddelen en de eerste huisbesturing.

## Concept Het Dorp krijgt internationaal navolging



- Onder andere het Behindertendorf in Altenhof Oostenrijk en Hongarije en Japan.



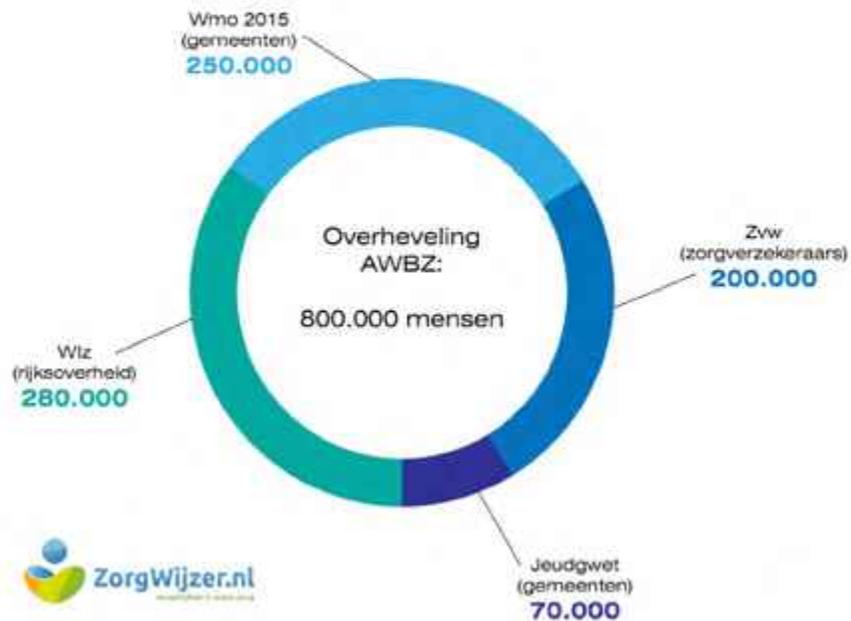
## AWBZ financiering vanuit het rijk



- 1971 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) Financiering vanuit de rijksoverheid.
- 1980 Er ontstaan kleinschalige woonvoorzieningen verspreid over Nederland.  
Bewoners Het Dorp willen grotere woningen. Er ontstaat leegstand.
- 1998 Renovatie, eerste afbouw aantal woningen Het Dorp ->320
- Dorp wordt steeds meer een naar binnen gekeerde community



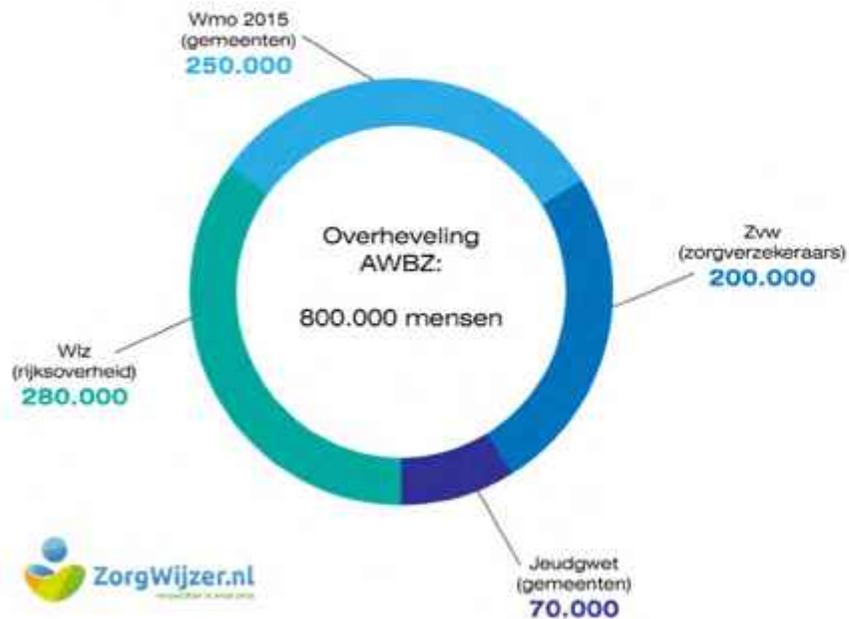
## 2015 Grote stelselwijziging langdurige zorg. De AWBZ wordt opgesplitst



- In de thuissituatie:
  - Wet maatschappelijke ondersteuning door gemeente.
  - Jeugdhulp door gemeente.
  - Zorgverzekeringswet Verpleging en persoonlijke verzorging door zorgverzekeraar.
- Wet langdurige zorg (WLZ)
  - 24 uurszorg voor de meest kwetsbaren door rijksoverheid.



## Gevolgen van o.a. stelselwijziging voor Het Dorp (WLZ)



- Mensen met lichte zorgvragen blijven met zorg en begeleiding thuis wonen.
- Verdere afbouw aantal cliënten Het Dorp -> 120
- Het Dorp ontwikkelt naar specialist niet aangeboren hersenletsel en lichamelijke beperking.
- Het Dorp krijgt een regionale functie voor complexe zorgvragen.



## De komende jaren transformeert Het Dorp naar een inclusieve wijk

Het Dorp transformeert gefaseerd. Het programma:

- Siza, specialist NAH/LB voor 120 bewoners met intensieve zorg - en begeleidingsvragen, waarvan inmiddels 36 appartementen zijn gerealiseerd.  
Ruimte voor behandeling en activiteiten
- Eerste lijn gezondheidscentrum
- Koopwoningen
- Ontmoetingsplekken voor bewoners, medewerkers en omwonenden.

*Het Dorp: een inclusieve wijk waar samen gewoond en geleefd kan worden.  
Zoals dokter Klapwijk het 60 jaar geleden had bedacht, maar dan in  
een nieuwe eigentijdse uitvoering.*



# Inclusief Wonen in **ELDER BUREN**

Bezahlbarer Wohnraum in und mit der eigenen Nachbarschaft



- 1. Soziale Kontext**
- 2. Lösung ElderBuren**
- 3. Partner**
- 4. Erfolgsfaktoren**
- 5. Rundgang**

# Einführung



Film met ondertiteling:

<https://www.youtube.com/watch?v=ixFDeQAYAb8>

# Soziale Kontext



# Lösung



- Lebenszyklusbeständig
- Bezahlbarer Wohnraum
- Nutzen soziale Netzwerke
- Treffen organisieren

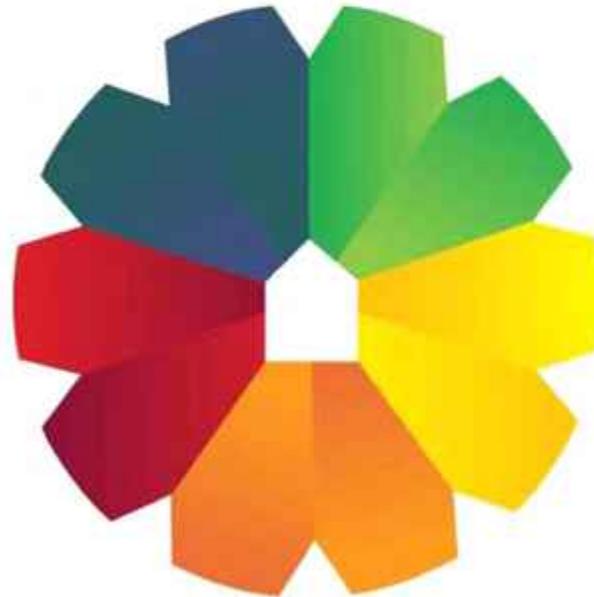
# Partner



Community  
builder



PORTAAL



postwest

# Pflegeeinrichtung Siza



# Lösung ElderBuren für Siza



- Gemischte Wohngemeinschaft, an der alle teilhaben
- Förderung der Verbundenheit mit den Nachbarn und der Nachbarschaft
- Sich willkommen fühlen
- .....

# Erfolgsfaktoren





Ministry of Health, Welfare and Sport

## Das niederländische Gesundheitssystem



Sanne Wesseling & Carlijn Rouwhorst  
Politische Referentinnen  
März 2023



## Zahlen zum Gesetz zur sozialen Unterstützung (Wmo)

Anzahl der einzelnen Klient:innen pro Wmo-Kategorie (1. Halbjahr 2022)

- Unterstützung zu Hause (13 pro 1.000 Einwohner:innen)
- Haushaltshilfe (27 pro 1.000 Einwohner:innen)
- Unterkunft und Betreuung (2 pro 1.000 Einwohner:innen)
- Hilfsmittel und Dienstleistungen (40 pro 1.000 Einwohner:innen)
- Individuelle Maßnahmen Wmo (64 pro 1.000 Einwohner:innen)

107 pro 1.000 Einwohner:innen nutzen Wmo nur in der ersten Jahreshälfte 2022.

4 pro 1.000 Einwohner:innen nehmen im 1. Halbjahr 2022 Tagesbetreuung in Anspruch.

38 % der selbstständig lebenden Erwachsenen ab 18 Jahren haben (nach eigenen Angaben) eine körperliche Behinderung, eine geistige Behinderung, ein Gedächtnisproblem oder eine Kombination dieser Faktoren.





## „Keukentafelgesprek“ wörtlich übersetzt auf Deutsch: „Küchentischgespräch“ oder „Gespräch am Küchentisch“

### **Benachrichtigung; Artikel 2.3.2**

Die Rat beginnt so schnell wie möglich mit der Erfassung (Gespräch am Küchentisch) innerhalb von 6 Wochen

### **Erfassung; Artikel 2.3.2**

1. Persönlicher Plan
2. Bei Bedarf kostenlose unabhängige Unterstützung (Beratung) für Klient:in
3. Der Rat untersucht Folgendes:
  - Bedürfnisse, persönliche Merkmale, Vorlieben Klient:in
  - Eigene Stärken und übliche Hilfe
  - Informelle Betreuung – Hilfe von anderen, soziales Netzwerk
  - Unterstützung der informellen Pflege
  - Allgemeine Bereitstellung
  - Individuelle Leistungen: Jugendhilfe, Bildung, Fürsorge, Arbeit, Einkommen
  - Persönlicher Beitrag
4. Möglichkeiten des persönlichen Gesundheitsbudgets
5. Bericht zum Gespräch am Küchentisch

### **Anwendung; Artikel 2.3.5**

Antrag auf eine personalisierte Bereitstellung. Der Rat entscheidet innerhalb von 2 Wochen



## Ondersteuning Wmo 2015

### 1. Burger meldt zich



Ik heb een beperking  
en thuis lukt het niet  
meer zonder  
ondersteuning



Gezinsverband?



Familie of kennis?



Algemene  
voorziening?



Eigen kracht?

### 2. Gesprek met gemeente

- Met cliëntondersteuning/mantelzorger
- Cliënt heeft recht op onderzoek
- Zorg in natura
- Voorlichting over mogelijkheden PGB
- Alle leefgebieden (schulden, werk en inkomen, en Jeugdzorg)



### 4. Passende ondersteuning

Gemeente neemt een besluit.  
Cliënt kan hier eventueel  
bezwaar op maken en  
eventueel beroep doen  
op de rechter.



6 WEKEN

2 WEKEN

verslag

### 3. Aanvraag



Maatwerk  
voorziening

Bijvoorbeeld een traplift



## Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015, Auswertung

### Auswertung 2018:

- 80 % der Klient:innen sind mit der erhaltenen Hilfe zufrieden
- Aber: Einige Probleme wurden noch nicht gelöst:
  - Unklarheiten bei der Beantragung von Pflege- und Hilfeleistungen
  - Fachleute ohne ausreichende Fachkenntnisse
  - Keine Kontinuität in der Gesundheitsfürsorge
  - Bürokratische Hürden



Ministry of Health, Welfare and Sport

## Das Gesetz zur Langzeitpflege / Das Wet langdurige zorg (Wlz)





Ministry of Health, Welfare and Sport



## Inhalt

1. Das Wlz auf einen Blick
2. Wlz: Allgemeine Informationen
3. Wlz: Bereitstellungsformen
4. Wlz: Wer zahlt was?
5. Wlz: (Soziale) Entwicklungen



## 1. Das Wlz auf einen Blick

Das Gesetz zur Langzeitpflege (Wlz) regelt die schwere, intensive Pflege für gebrechliche ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen.





# 1. Das Wlz auf einen Blick

Versicherung:

1. Öffentliche Versicherung für alle Niederländer:innen
2. Regionale Umsetzung (Gesundheitsfürsorgebüros)
3. Pflegedienste haben eine Fürsorgepflicht
4. Umsetzung ist nicht riskant

Inhalt: Versicherte Ansprüche gesetzlich festgelegt

Prüfende Instanz: Centrum Indicatiestelling Zorg





## 2. Wlz: Allgemeine Informationen

- **Drei Bereiche:**
  - Betreuung und Pflege (V&V) (163.445 Klient:innen)
  - Behindertenbetreuung (GZ) (151.650 Klient:innen)
  - Psychische Gesundheitsfürsorge (GGZ) (25.020 Klient:innen)
- **Die Umsetzung:** Das Gesetz Wlz wird über 7 Instanzen umgesetzt, die dessen Durchführung an Pflegedienste ausgelagert haben.
- **31 Gesundheitsbüroregionen** in den Niederlanden (vom Gesundheitsminister ernannt)
- **Aufgaben Gesundheitsbüro:**
  - Gesundheitsfürsorgepflicht: Sicherstellung, dass jede:r in der Region mit einer Wlz-Indikation langfristig Pflegeleistungen erhält
  - Einkauf Gesundheitsfürsorge: Abschluss von Verträgen mit Gesundheitsdienstleistern
  - Pflegevermittlung/Informationsangebot

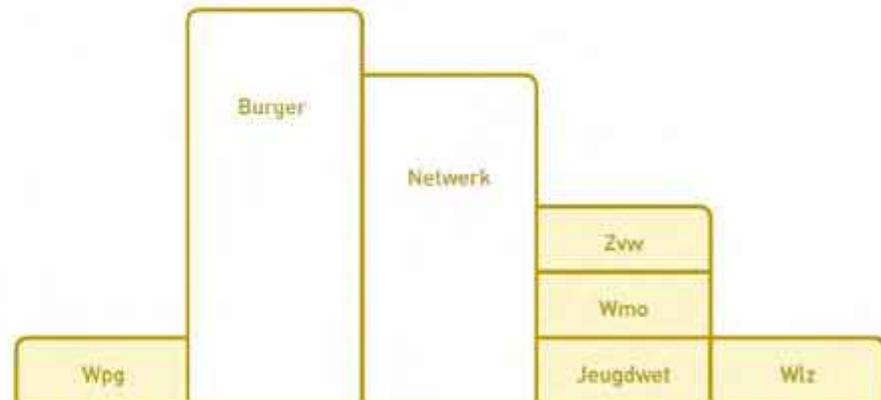




## Ministry of Health, Welfare and Sport



De overheid  
schept voorwaarden  
voor een goede  
volksgezondheid ...  
... waarin burgers  
allereerst zichzelf  
helpen ...  
... zo mogelijk  
met hulp uit hun  
omgeving ...  
... zo nodig met hulp  
van zorgverleners ...  
... zo nodig  
langdurig.



### *Grundsätze des Gesundheitssystems*



### 3. Wlz: Bereitstellungsformen

Versicherte mit einer Indikation für Wlz-Pflege können sich dafür entscheiden, für Pflegeleistungen in eine Einrichtung zu ziehen. Sie können sich unter bestimmten Bedingungen auch dafür entscheiden, Pflegeleistungen zu Hause zu erhalten. Diese Optionen werden als „Lieferformen“ bezeichnet.

Für Pflegeleistungen zu Hause bietet sich Klient:innen diese Wahl:

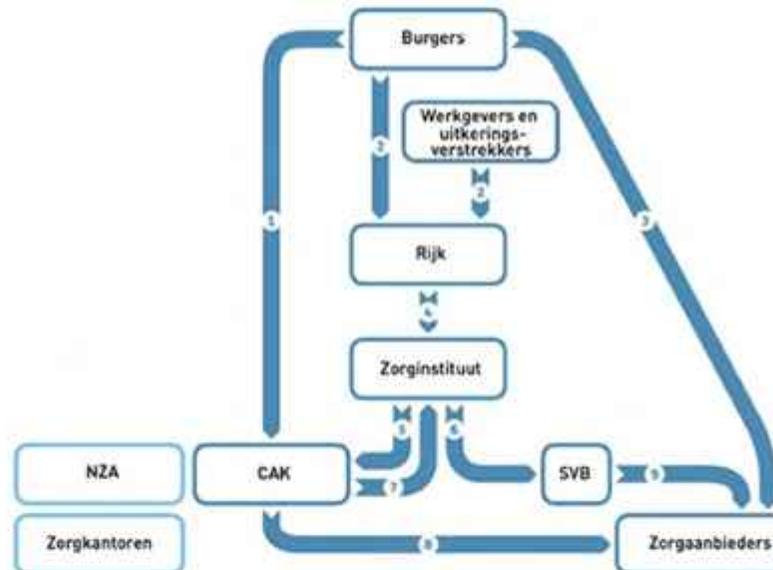
- Ein **Komplettpaket daheim (vpt)**, d. h. zu Hause wird die gleiche Pflege wie in einer Einrichtung geboten.
- Ein **modulares Paket daheim (mpt)**, d. h. Teile der Pflege werden zu Hause geboten, manchmal von verschiedenen Pflegeanbietern.
- Ein **persönliches Budget (pgb)**, d. h. die Klient:innen nutzen ihr persönliches Budget, um ihre Pflege selbst zu organisieren.





## 4. Wlz: Wer zahlt was?

Hoe lopen de geldstromen in de Wet langdurige zorg?



- 1 Eigen bijdrage
- 2 Inkomensafhankelijke bijdrage en belasting
- 3 Eigen betalingen
- 4 Rijksbijdrage langdurige zorg
- 5 Middelen zorg in natura
- 6 Middelen persoonsgebonden budget
- 7 Doorzetten eigen bijdrage
- 8 Betaling voor geleverde zorg
- 9 Betaling voor geleverde zorg



## 5. Wlz: (Soziale) Entwicklungen





## (Kontakt-)Angaben

-  [Gesetz zur Langzeitpflege \(WLZ\) | Pflegeeinrichtungen und stationäre Pflege | Government.nl](#)
-  [Das Gesetz zur Langzeitpflege | Wlz | SVB](#)
-  [Bureau voor Belgische Zaken \(BBZ\) & Bureau voor Duitse Zaken \(BDZ\) Startseite | BBZ-BDZ | SVB](#)



Sanne Wesseling – [s.wesseling@minvws.nl](mailto:s.wesseling@minvws.nl)  
Carlijn Rouwhorst – [c.rouwhorst@minvws.nl](mailto:c.rouwhorst@minvws.nl)



Das Gesetz zur Langzeitpflege (Wlz) regelt die schwere, intensive Pflege für gebrechliche ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und mit psychischen Erkrankungen.

Die Kommunen sind dafür zuständig, dass Menschen so lange wie möglich zu Hause wohnen bleiben können. Die Kommunen bieten über das Gesetz zur sozialen Unterstützung (Wmo) Unterstützung zu Hause.



Ministry of Health, Welfare and Sport

# **Das Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015 Übergang und Bewertung**

## **„Das Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015“**

Jules Houben – Referent für Politik  
3.2.2023



Ministry of Health, Welfare and Sport



## Inhalt

1. Geschichte und Entstehung
2. Das Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015
  - a. Allgemeine Merkmale
  - b. Ziele und Grundsätze
  - c. Unterstützung
  - d. Gespräch am Küchentisch
3. Bewertung



## Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015, Geschichte

### Allgemeines Ziel:

### Unterstützung für Menschen mit einer Behinderung

2007

Mehrere Gesetze wurden zusammengefügt → **Gesetz zur sozialen Unterstützung:**

- Teil des Gesetzes über außergewöhnliche Krankheitskosten (Langzeitpflege)
- Gesetz über Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen
- Gesetz über Zuschüsse für die öffentliche Gesundheit (hauptsächlich Finanzierung verschiedener sozialer Dienste)



## **Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015, Schaffung**

### **Gesellschaftliche Trends**

- Alterung der niederländischen Bevölkerung → „Überalterung“, „demographischer Wandel“
- Immense Kosten
- Menschen möchten lieber in ihren eigenen vier Wänden bleiben
- Der Staat kümmert sich nicht mehr um alles, mehr Eigenverantwortung
- Neue Regierung 2012: Reform der Langzeitpflege (mehr Zuständigkeiten für die Kommunen, weniger Zugang zu Einrichtungen, Kürzungen der Budgets)



## Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015; allgemeine Merkmale

Keine Versicherung!

Keine erschöpfende Liste von Bestimmungen

Gesetzlicher Rahmen:

- Umfassender politischer Gestaltungsspielraum für Kommunen (lokale Behörde)
- Begrenzte Vorgaben im Gesetz selbst

Wenn das Wohnen zu Hause nicht oder nicht mehr möglich ist: *Wet langdurige zorg (WLZ) auf Deutsch: Gesetz zur langfristigen Pflege*

Persönliche Pflege: Krankenversicherungsgesetz (Pflichtversicherung) → „Krankenkasse“)



## **Gesetz zur sozialen Unterstützung 2015; Ziele und Grundsätze**

### **Ziele**

- Förderung der Selbstversorgung und Beteiligung aller Einwohner:innen
- Förderung des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft

### **Grundsätze**

- Erstes Grundprinzip: so lange wie möglich zu Hause wohnen
- Menschen mit körperlichen oder anderen Behinderungen, die Unterstützung benötigen, können sich an die lokalen Behörden wenden
- Persönliche Lösungen und individueller Ansatz



## Programm *Unbegrenzt mitmachen!*

Eva de Hoog, 2. März 2023





## Programm *Unbegrenzt mitmachen!*

- 14. Juni 2016: Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention
- 14. Juni 2018: Start des Programms *Unbegrenzt mitmachen! 2018-2021*
- **Ziel:** Menschen mit Behinderungen können wie alle anderen gemäß ihren eigenen Wünschen und Fähigkeiten an der Gesellschaft teilhaben
- **Hauptziel:** Menschen mit Behinderungen stoßen auf weniger Hemmnisse, die das Mitmachen beeinträchtigen
- Das Programm hat eine koordinierende und fördernde Funktion. Starke Ausrichtung auf die Förderung sozialer Bewegungen: „spürbar weniger Hemmnisse im Alltag“.
- Lenkung in Partnerschaft mit VNG (Verband aller Kommunen), Alliantie (Vertretungsorganisationen für Menschen mit Behinderungen) und VNO NCW MKB (Arbeitgeberverband)



## Programm *Unbegrenzt mitmachen!* 2018-2021

- 7 Themen, jeweils mit einem Ziel auf der Grundlage der UN-Konvention:
  - **Bauen und Wohnen:** so weit wie möglich barrierefrei. Jeder muss ein Gebäude betreten können
  - **Arbeit:** mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen werden geschaffen
  - **Bildung:** Kinder mit Behinderungen können eine für sie passende Schule besuchen
  - **Verkehr:** Menschen mit Behinderungen können selbstständig öffentliche Verkehrsmittel benutzen
  - **Pflege und Unterstützung:** weniger Probleme bei der Inanspruchnahme von Pflege und Unterstützung
  - **Staat als Organisation:** Die Regierung will mit gutem Beispiel vorangehen
  - **Partizipation und Zugänglichkeit:** von der Wahlkabine bis zum Sport; außer Themen wie Wohnen, Arbeit, Bildung und Verkehr deckt das Programm weitere Themen ab, z. B. die Zugänglichkeit von Wahlverfahren



# Tolle Leistungen!



INC.festival



UN-Absichtserklärungen zur Hochschulbildung



SamenSpeelAkkoord  
(Vereinbarung Gemeinsam  
Spielen)



### **3. Programmauswertung *Unbegrenzt mitmachen! 2018-2021***

- In den letzten Jahren wurde eine Entwicklung angestoßen und wurden bedeutende Schritte für mehr Zugänglichkeit und Integration gesetzt. Das Programm hat dazu einen wichtigen Beitrag geleistet.  
- Gleichzeitig stoßen Menschen mit Behinderungen im Alltag immer noch auf Hemmnisse. Es ist wichtig, dass die Umsetzung der UN-Konvention auch in den kommenden Jahren auf der Tagesordnung von Regierungen, Unternehmen und Organisationen bleibt.



## 4. Weiteres Vorgehen Ansatz zur Umsetzung der UN-Konvention über Menschen mit Behinderungen

1. Integrationsvereinbarungen schließen
2. Fortsetzung Koordinierungsansatz des Gesundheitsministeriums mit Kommunen, Industrie und anderen Ministerien
3. Von erfahrenen Kräften profitieren
4. Wissensinfrastruktur
5. Kommunikation und Bewusstseinsbildung





## 5. Meilenstein: Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der niederländischen Verfassung festgeschrieben



Freitag, 17. Februar: Innenminister unterzeichnet Verfassungsänderung Artikel 1.



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

## Zukunftsagenda „Pflege und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen“

Brigitte Verhage

# Genug und gutes Personal

Binden, begeistern, benutzen  
Anders arbeiten und organisieren!





## Unterstützung durch die Kommune

Angemessene Entscheidungen, besseres Angebot, mehr Wissen

# Gemeinsam



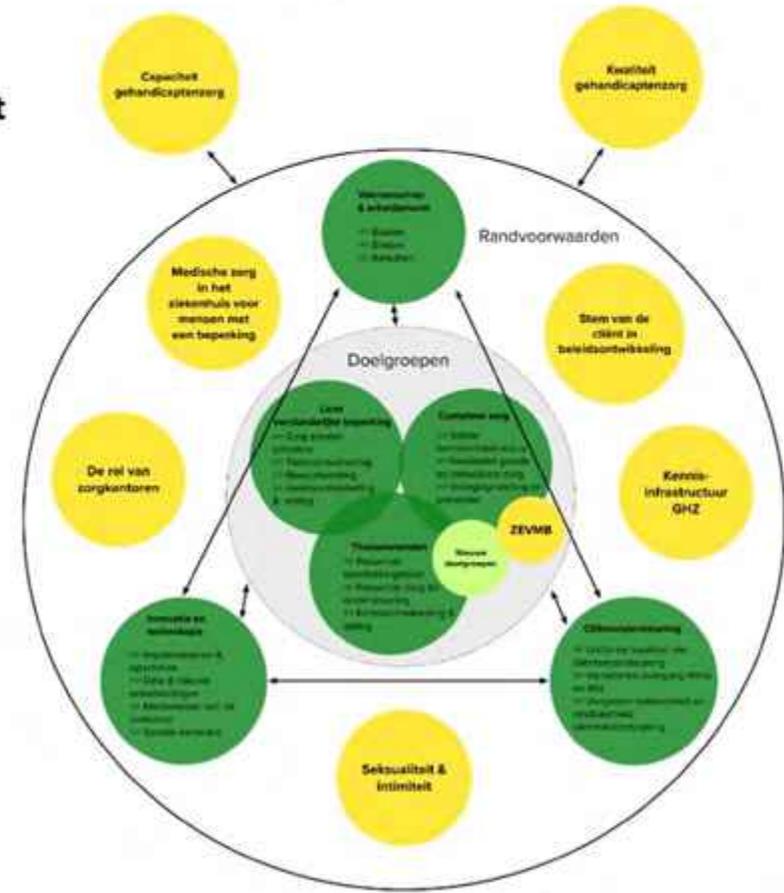


# Politik für Menschen mit Behinderungen

Zukunftsagenda: für Menschen mit hohem Pflegebedarf



**VN-verdrag Handicap**  
gelijke rechten voor iedereen



# Leitbild und Zielsetzung

- Zukunftssichere Behindertenbetreuung
- Bereichsübergreifende strukturelle Lösungen
- Konkrete Maßnahmen und Programme

# Zukunftsagenda – Wichtige Aspekte

- Sinnvolles Leben & gesellschaftliche Partizipation.
- Mit guter Pflege und Unterstützung für alle, die sie brauchen.
- Gemeinsam mit allen Interessengruppen erarbeitet.
- Den Themen der Zukunftsagenda wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet.
- Mittelfristig: 5-10 Jahre.
- Der Zukunftsagenda können Themen hinzugefügt werden.
- Laufzeit: 2023 bis 2026

# Die 6 Themen der Zukunftsagenda

1. Menschen mit komplexen Pflegebedürfnissen
2. Menschen mit leichten geistigen Behinderungen
3. Unterstützung von Klient:innen
4. Innovation und Technologie
5. Beschäftigte im Gesundheitswesen
6. Menschen mit Leistungsanspruch an die Gemeinde



## Bedarf an komplexer Pflege

Wissen, angemessene Pflege, Früherkennung



# Leichte geistige Behinderung

Wissen, weniger Hemmnisse, Talente entwickeln

# Hilfe bei komplizierten Pflegefragen

Verbesserung der üblichen Klientenbetreuung, Sicherung der fachlichen Unterstützung





# Technologie

Hilfe bei der Auswahl und beim Erlernen von Nutzung, Umgang mit Daten sowie neue Mitarbeiter:innen

# KEEP IT SMALL, KEEP IT SIMPLE



Thijs de Blok



# Buurtzorg Überblick



soziale  
Gesundheitspflege



zentrales Backoffice



Lösungen statt  
Indikationen



Trennung von Pflege  
und Verwaltung



Transparenz, Information,  
Kommunikation



Soziale Einbindung

# Pflege in den Niederlanden 2006

- *Unterteilung* in Behandlung, Pflege und Prävention
- *Standardisierung* der Pflege
- *Geringere Qualität / höhere Kosten* und falsche Anreize
- *Große Kapazitätsprobleme* aufgrund des demographischen Wandels
- *Keine Informationen* zu Kosten und Qualität
- Patienten waren mit *vielen* Betreuern/Pflegern konfrontiert
- Unzufriedenheit bei Pflegern und Betreuern



# Start 2007

Start einer Organisation und eines neuen Organisationsmodells in der Pflege:

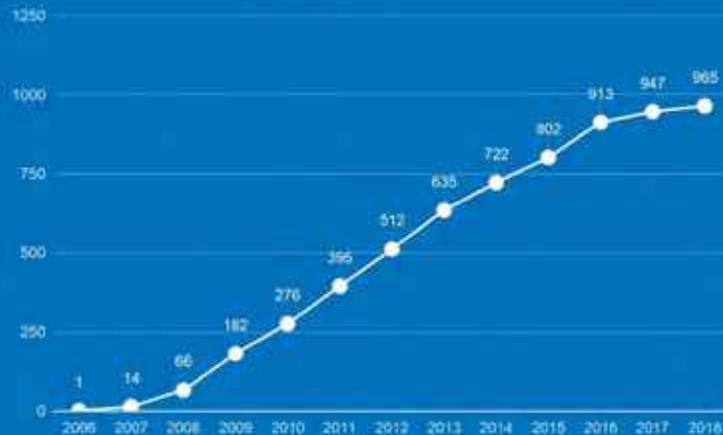
- **Unabhängige Teams** von bis zu 12 Pflegern
- Einsatz in einer “buurt” mit 5.000-10.000 Menschen
- Verantwortung für den **gesamten Pflegeprozess** beim Team



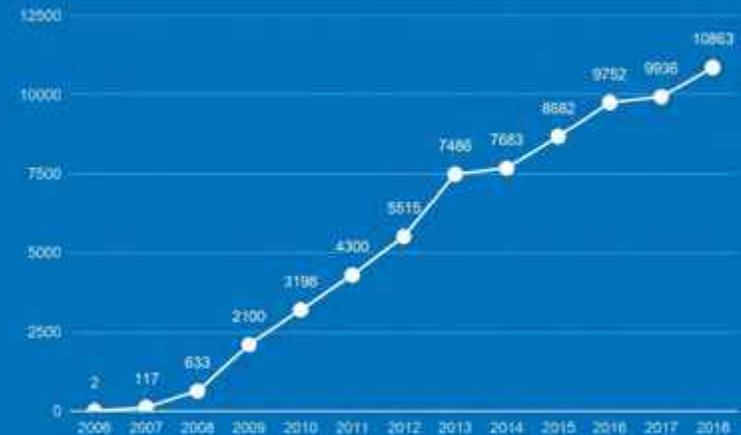
BUURTZORG

# BUURTZORG 2007 - 2017

## TEAMS



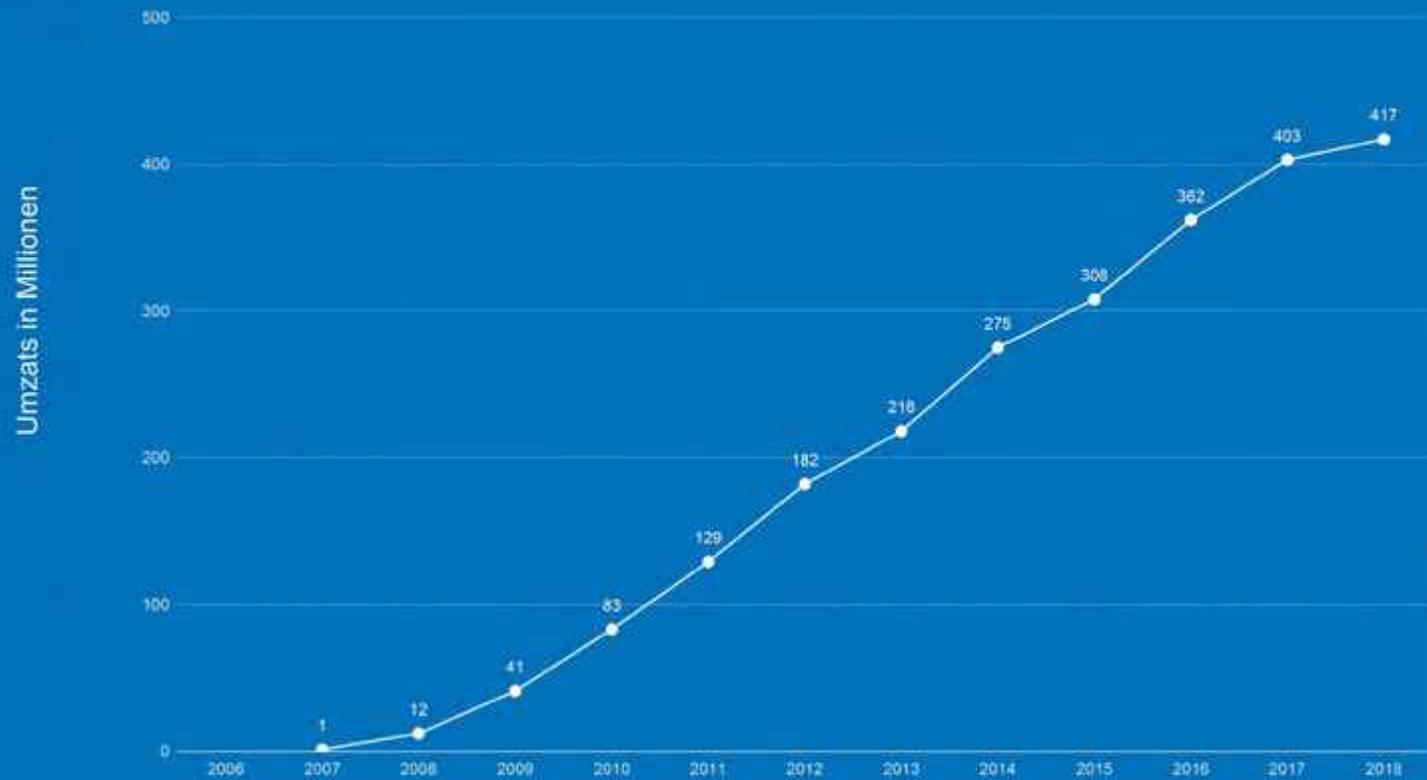
## PFLEGERN



- 50 - 100 neue Pfleger monatlich
- 80.000+ Klienten jährlich



# UMSATZWACHSTUM



# WEITERE ORGANISATIONEN

**FAMILIEHULP**

**BUURTDIENSTEN**

**BUURTDIENSTEN**

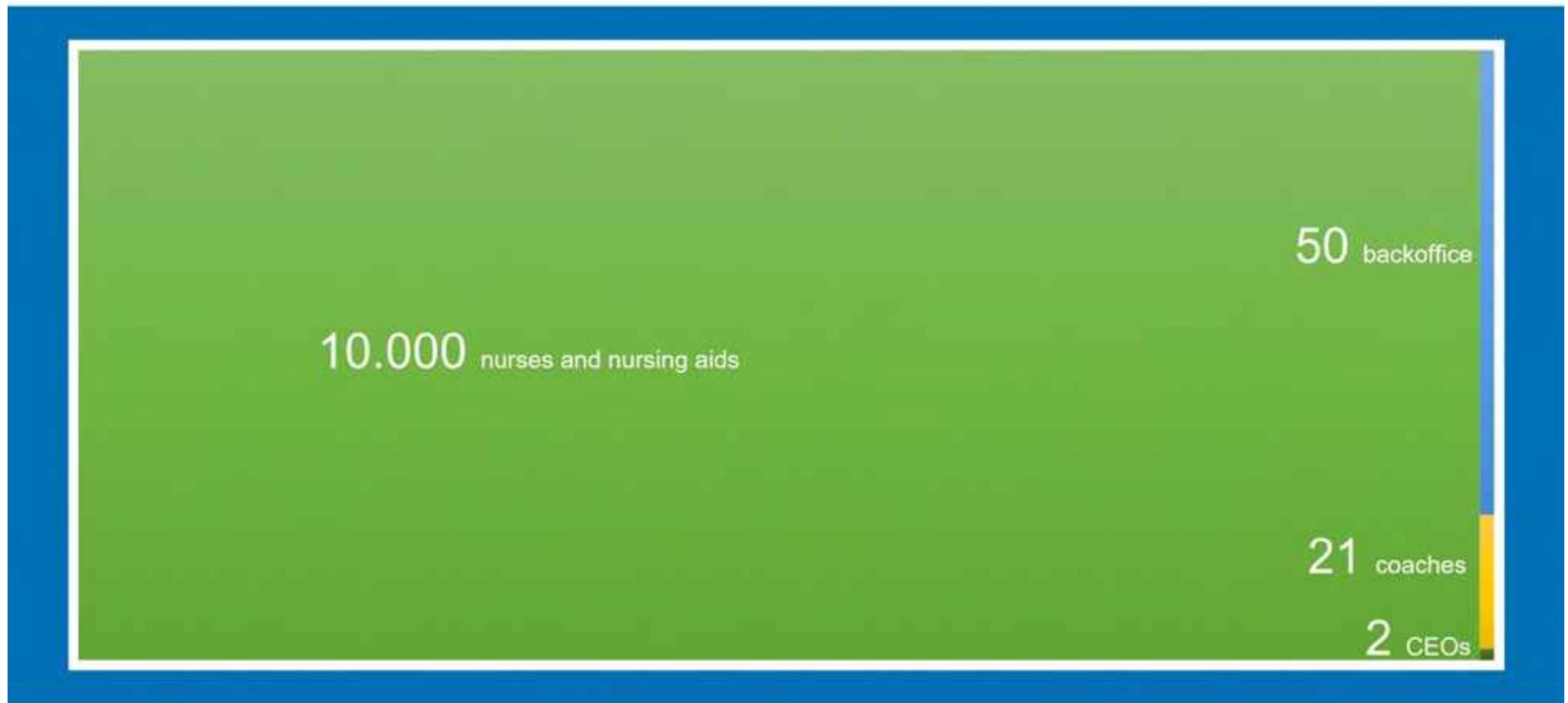
seit 2016

4000 extra Mitarbeiter

erfolgreich

**BUURTZORG**

# MITARBEITER

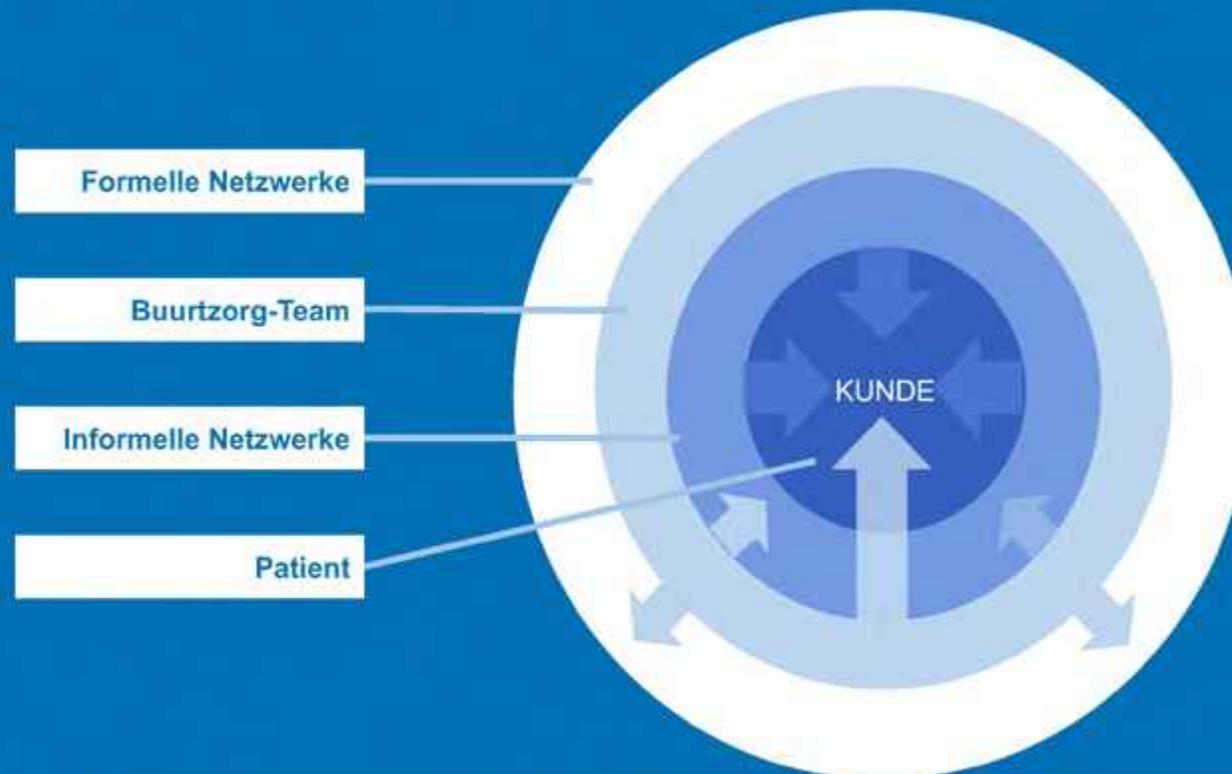


## UND MEHR...

- Patientenzufriedenheit: 9
- Mitarbeiterzufriedenheit: 9
- 5x Auszeichnung  
“Arbeitgeber des Jahres”
- Overheadkosten: 8%
- 1200 neue Mitarbeiter pro  
Jahr



# ZWIEBELMODELL



von innen nach außen | bevollmächtigen | anpassen | Netzwerke schaffen | unterstützen

# (SELBST)ORGANISATION

- VERTRAUEN
  - Maximale Autonomie
  - keine Hierarchie
  - eigenes Weiterbildungsbudget
- EINFACHHEIT
  - IT
  - Transparenz
- UNIVERSALITÄT
  - Betreuung aller Arten von Patienten
  - 70% staatl. geprüfte Krankenpfleger /  
40% mit Hochschulabschluss
- **Informelle Netzwerke vor formalen Organisationsstrukturen**



# UNTERSTÜTZUNG DER UNABHÄNGIGEN TEAMS

- 50 Mitarbeiter in 1 Backoffice, 21 Coaches, 0 Manager
- Backoffice zuständig für unvermeidbare Bürokratie:
  - Kassenabrechnung
  - Lohnbuchhaltung
  - Buchhaltung und Geschäftsabschluss







BUURTDIENSTEN

BUURTWONEN

BUURTZORG JONG

BUURTZORG KRAAM

STICHTING MAJA 

BUURTZORGPENSION

BUURTZORG+

BUURTZORGHUIS

BUURTZORGT

# Kosteneffektivität in der Organisation

- Gemeinkosten: 8% (Durchschnitt 25%)
  - mehr Geld für Pflege und Innovation
- Finanziell nachhaltig



# Finanzierung der Pflege

- Vergütung mit 63€/Stunde
- Umfang der Pflege wird durch Pflegekräfte selbst festgelegt
- Einfachheit in der Abrechnung
- Keine Budgetdeckelung



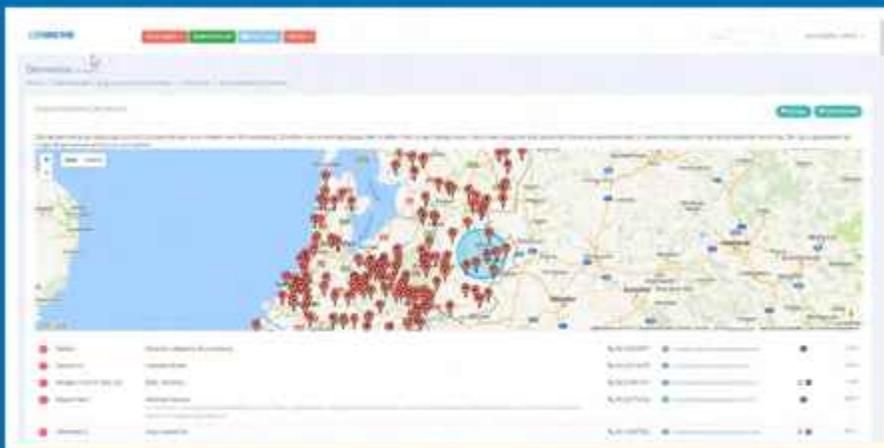
# Kosteneffektivität in der Pflege

- Kosteneinsparung bis zu 40 % (Das Modell von Buurtzorg führt zu mehr Prävention, kürzerer Pflegezeit und weniger Ausgaben für Gemeinkosten)
- Zufriedenere Mitarbeiter und Kunden



- Regierungen aller Parteien regen andere Pflegeorganisationen an um nach dem Buurtzorg-Vorbild zu arbeiten
- Andere Sektoren sind ebenfalls an dem Organisationsmodell interessiert (Polizei, Verwaltung, Bildungssektor)

# INNOVATIONEN



# BUURTZORG INTERNATIONAL



# BUURTZORG INTERNATIONAL

- Steigendes Interesses:

QUARTIERSPFLEGE



DIE BESTE HÄUSLICHE PFLEGE - ÜBERALL

ORGANISATIONSMODELL



TEAL - NACH BUURTZORG

# BUURTZORG INTERNATIONAL

- Creating a movement and change of mindset
- Considering local situation
- Project (T&L) support
- License/Partner agreements with various partners
  - UK, Germany, Sweden, India, Australia, Japan.....



# 10 ERFAHRUNGEN AUS DER EINFÜHRUNG

1. Leadership. C-level commitment
2. Just start. No blueprints. A pathway is created by walking
3. Don't try to convince. Seduce!
4. It's all about the relationship between professional and client. Everything else is less important
5. Full freedom within the framework. Be strict when things happen outside the framework
6. Give it some time. Dare to sit on your hands
7. Don't start if you haven't got a positive mindset about 'people'
8. Only demand-oriented service from mid- en backoffice
9. Strong belief in self-cleaning ability from teams.
10. Invite everyone to come up with answers and suggestions

# OFT GEHÖRT ...

- Unsere Kollegen können sich nicht selbst organisieren. Wir haben einfach die falschen Menschen.
- Wir wollen das Beste aus beiden Welten.
- Ist ja einfach: Einfach die Manager feuern und den Teams die Verantwortung übergeben.
- Das geht auch mit dem alten Backoffice.
- Das funktioniert eh nicht, ist nur eine Mode.

# ERLEBE BUURTZORG!

**BESUCHE** *einen unserer Workshops*

**BUCH** *einen Inspirationsbesuch*

**KOMM** *zur Studienreise*

**NIMM TEIL** *an einem Webinar*

**FOLGE** *der Masterklasse*

**LADE UNS EIN** *für eine Keynote*



For more information check [www.buurtzorg.com](http://www.buurtzorg.com) or contact us via [info@buurtzorg.org](mailto:info@buurtzorg.org)

© 2019 Buurtzorg International Holding BV - All Rights Reserved

**BUURTZORG**

# Bücher

Frederic Laloux:  
'Reinventing organizations'



Sharda Nandram:  
'Organizational Innovation by Integrating  
Simplification'



Ben Wenting en Astrid Vermeer:  
'Self-management, How it Does Work'





KEEP IT

SMALL

KEEP IT

simple



# Der einfache Weg zu einer menschlichen Pflege ?

LVR Sozialausschuss in Münster  
3.3.2023

**BUURTZORG®**

## Warum bedarf es Buurtzorg in Deutschland?

- Geringe Qualität bei hohen Kosten und falschen Anreizen
  - Große Kapazitätsprobleme aufgrund des demografischen Wandels
  - Hohe Intransparenz in den Leistungen der Dienste
  - Häufig wechselnde Pfleger\*innen
  - Unzufriedenheit bei Pflegekräften
- ..... Sehr vergleichbar mit der Situation in NL

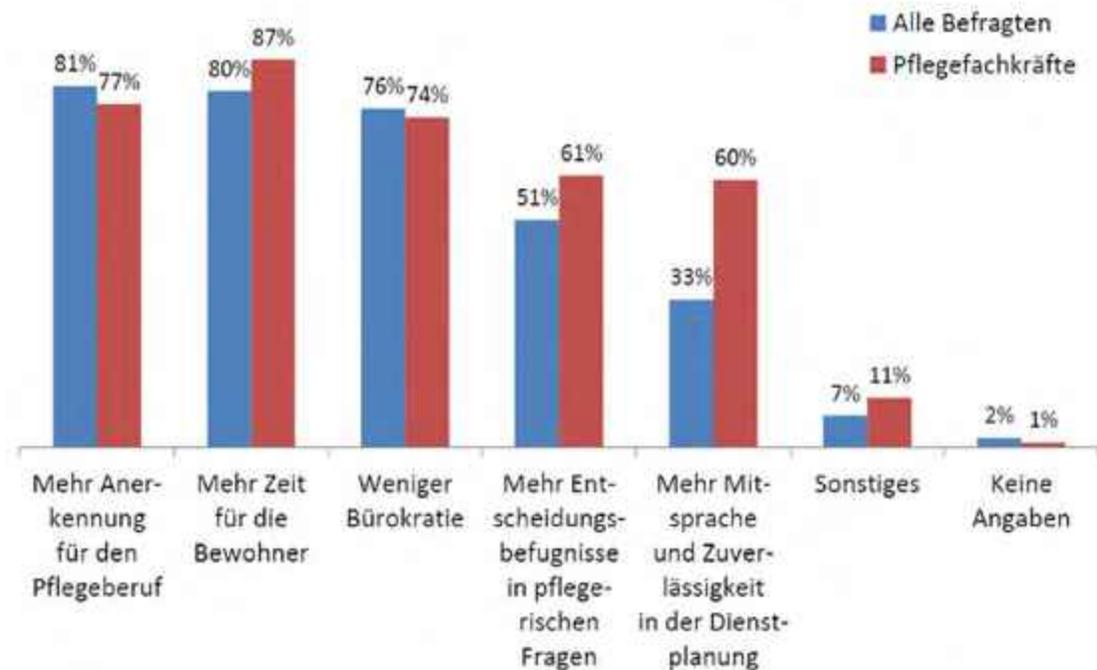
**menschlich,  
einfach,  
wirkungsvoll**

**BUURTZORG®**



## Buurtzorg in Deutschland – Erwartungen

### Was wünschen Sie sich für mehr Zufriedenheit in Ihrem Pflegealltag?



## Buurtzorg in Deutschland – unsere Ziele

- Gute, menschliche Pflege
- Glückliche Mitarbeitende
- Solide Finanzen





**BUURTZORG®**

## **Jos de Blok gründet Buurtzorg NL**

*„Menschlichkeit vor Bürokratie“*

### **Menschliche Bedürfnisse geben die Richtung vor**

- Menschen möchten so lange wie möglich ein selbstständiges Leben führen.
- Menschen streben nach dem Erhalt oder der Verbesserung ihrer Lebensqualität.
- Menschen möchten am gesellschaftlichen Leben teilhaben.
- Menschen streben nach „warmen“ Beziehungen.

# Der neue Ansatz von Buurtzorg



# Leitprinzipien bei Buurtzorg



## 1. Vertrauen

- fördert ein Arbeitsumfeld, in dem Patienten, Pfleger und Mitwirkende wachsen können
- befähigt & berechtigt die Pfleger eigenständig die Anzahl der Patienten und Art der Versorgung zeitgerecht zu organisieren

## 2. Autonomie

- fördert die Hebung von Potentialen innerhalb einer ständig lernenden Kultur
- begünstigt den offenen, ehrlichen und kritischen Austausch zwischen den Teams, dem Patienten sowie der Organisation und vermeidet hierarchische Hürden

## 3. Kreativität

- aktiviert die Suche nach neuartigen Lösungen unter der aktiven Beteiligung der Patienten und des sozialen Umfelds
- fördert eine kostenbewusste, höchst wirksame Pflege

## 4. Einfachheit

- maximiert die Vorteile der genutzten IT-Infrastruktur
- reduziert bürokratische Verwaltungsaufgaben
- sorgt für transparente und vergleichbare Teamergebnisse sowie Finanzdaten

## 5. Zusammenarbeit

- Transparenz und effektiver Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten (inkl. Trägern, Kassen und Politik) beugt Informationsasymmetrien sowie Interessenskonflikten vor

## Einfachheit beginnt mit klaren Strukturen

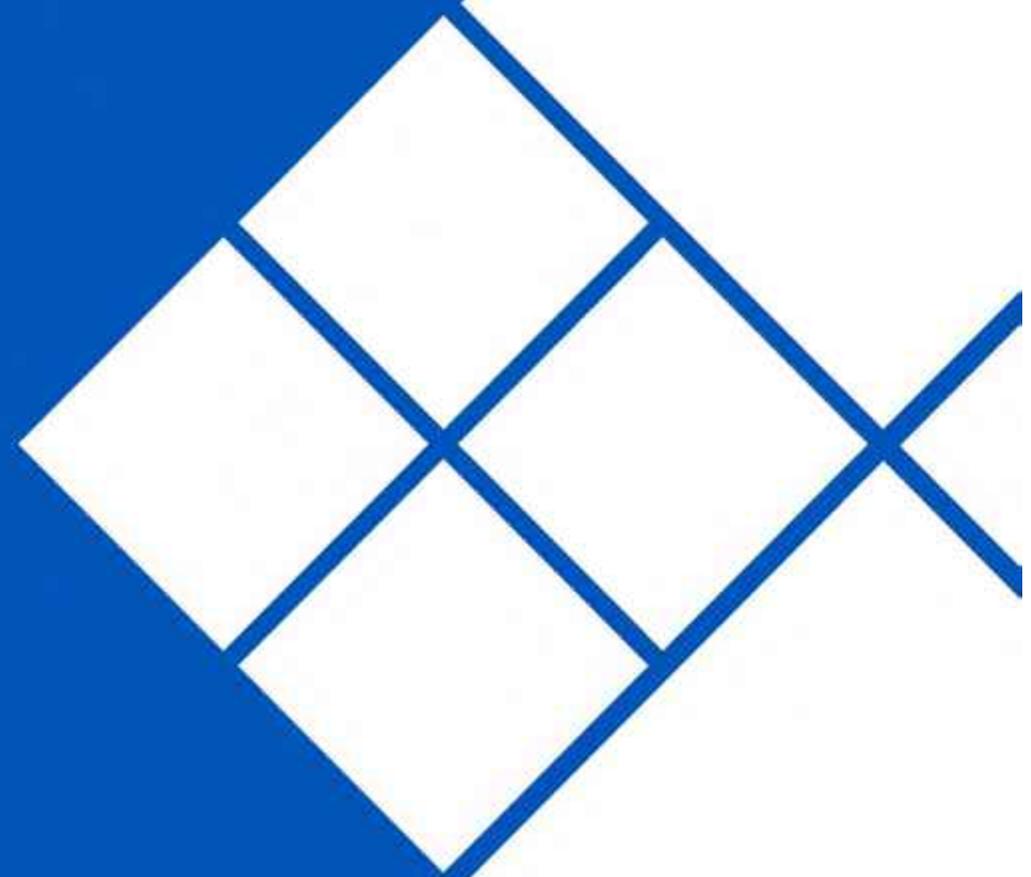


## Vier Bausteine bei Buurtzorg Deutschland

### 1. Selbstorganisation

2. Pflege im Sozialraum
3. Simple Abrechnungssystematik
4. IT-unterstützte Prozesse

BUURTZORG®





## Der Ausgangspunkt sind die Buurtzorg-Teams

- Maximal 12 Personen
- Diverse Qualifikationen
- Eigenes Büro
- Eigenständiges arbeiten in einer Nachbarschaft
- Selbstorganisiert, eigene Verantwortung der Pflege
- Unterstützt durch Service des Back-Office
- Nachbarschaft mit 5.000 - 10.000 Menschen
- Begleitung durch Coach

## Arbeiten bei Buurtzorg: Selbstorganisation mit Verantwortung

Den Teammitgliedern sollten die notwendigen, grundlegenden Rollen bekannt sein, um sie zu besetzen.



BUURTZORG®

### Rollen im Team:

- Mitarbeiterakquise
- Dienstplangestaltung
- Patientenaufnahme
- Kassenbuch
- Materialbeschaffung
- Tourenplanung
- Neuaufnahmen

## Arbeiten bei Buurtzorg: Selbstorganisation nach Kompetenzen

- Welche Fähigkeiten beherrsche ich gut und für welche Rolle sind diese Fähigkeiten wichtig?
- Welche Rolle spricht mich am wenigsten an?
- Welche Fähigkeiten möchte ich erwerben für welche Rolle?
- Was kann ich tun, um meine Rolle bestmöglich auszufüllen?
- Wer im Team kann mich dabei unterstützen?

Die genaue Definition von  
Teamrollen und  
Verantwortungsbereichen schafft  
klare Verantwortlichkeiten im Team

## Arbeiten bei Buurtzorg: Selbstorganisation setzt Potentiale frei



Motivation und  
individuelle Stärken  
der Mitarbeitenden



Wertschätzung des  
Pflegeberufs



Flexiblere Gestaltung  
der Arbeitszeiten



Ganzheitlicher Blick für  
den Pflegekunden



## Der Coach ist Berater und Begleiter

- Unterstützung der Teams ohne Hierarchie
- Unterstützung bei der Ausübung der Pflege
- Team- und Organisationsentwicklung
- Gestaltung von Prozessen zur Zusammenarbeit
- Vermittlung bei Konflikten
- **Vermittelt Buurtzorgs Vision und Prinzipien**
- Zuteilung zu mehreren Teams
- Diskretion bei vertraulichen Informationen

## Zusammen ans Ziel

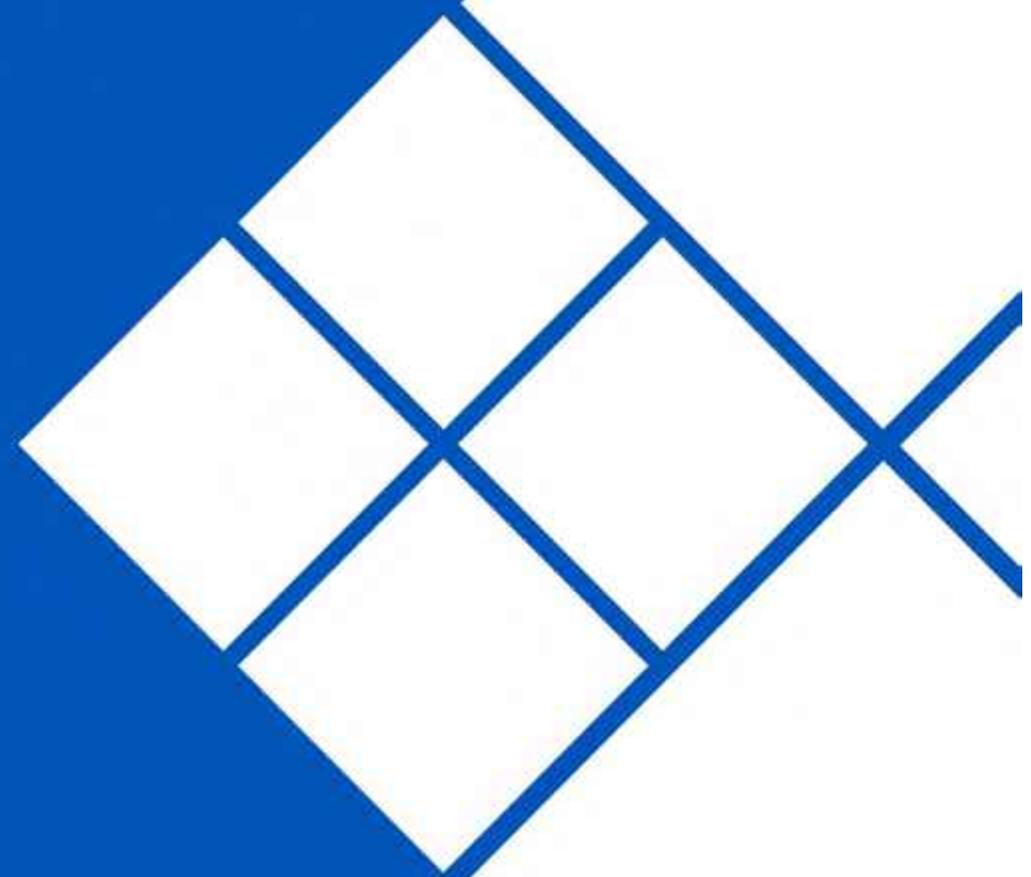
BUURTZORG®



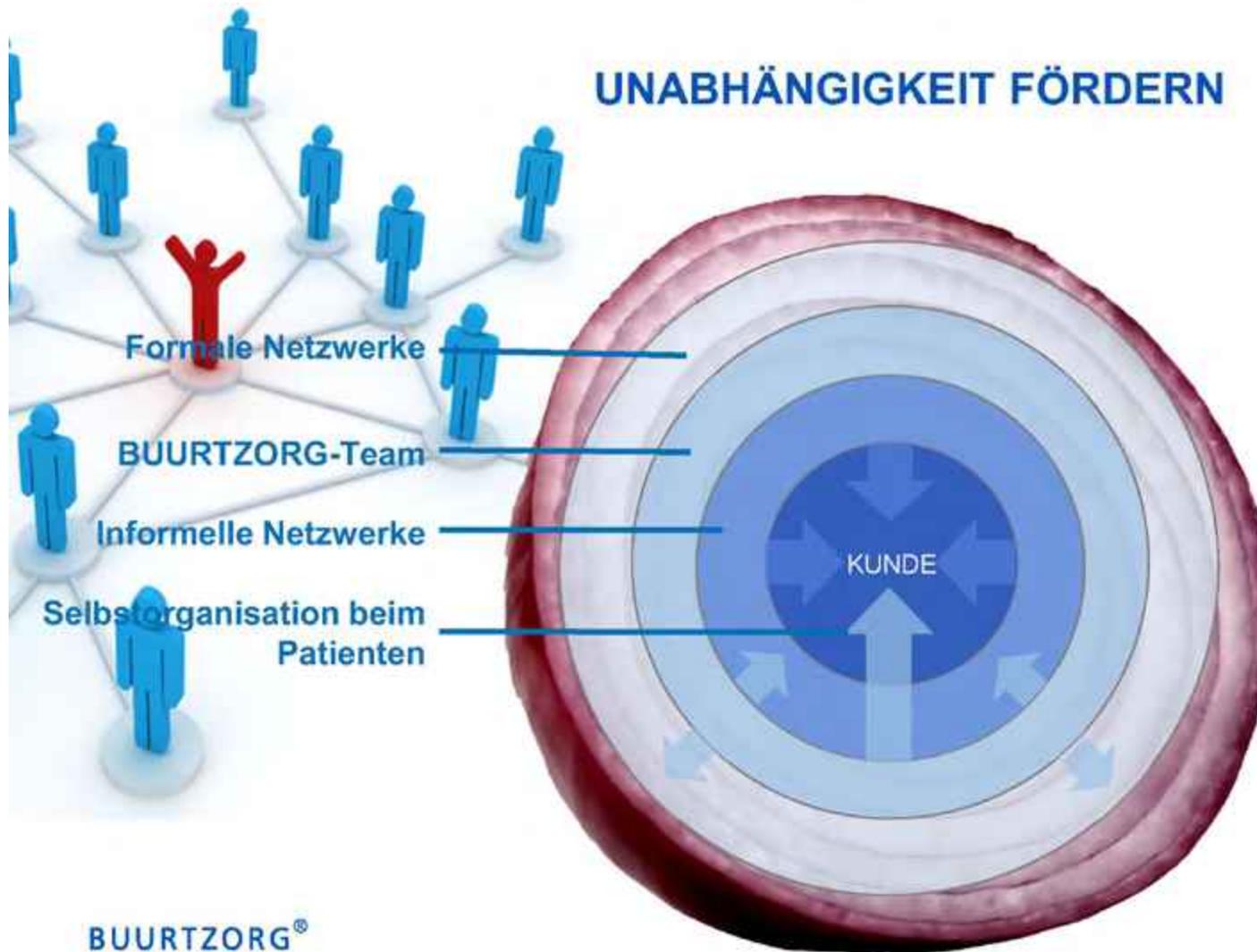
## Vier Bausteine bei Buurtzorg Deutschland

1. Selbstorganisation
- 2. Pflege im Sozialraum**
3. Simple Abrechnungssystematik
4. IT-unterstützte Prozesse

BUURTZORG®



## UNABHÄNGIGKEIT FÖRDERN



Zwiebel-Modell

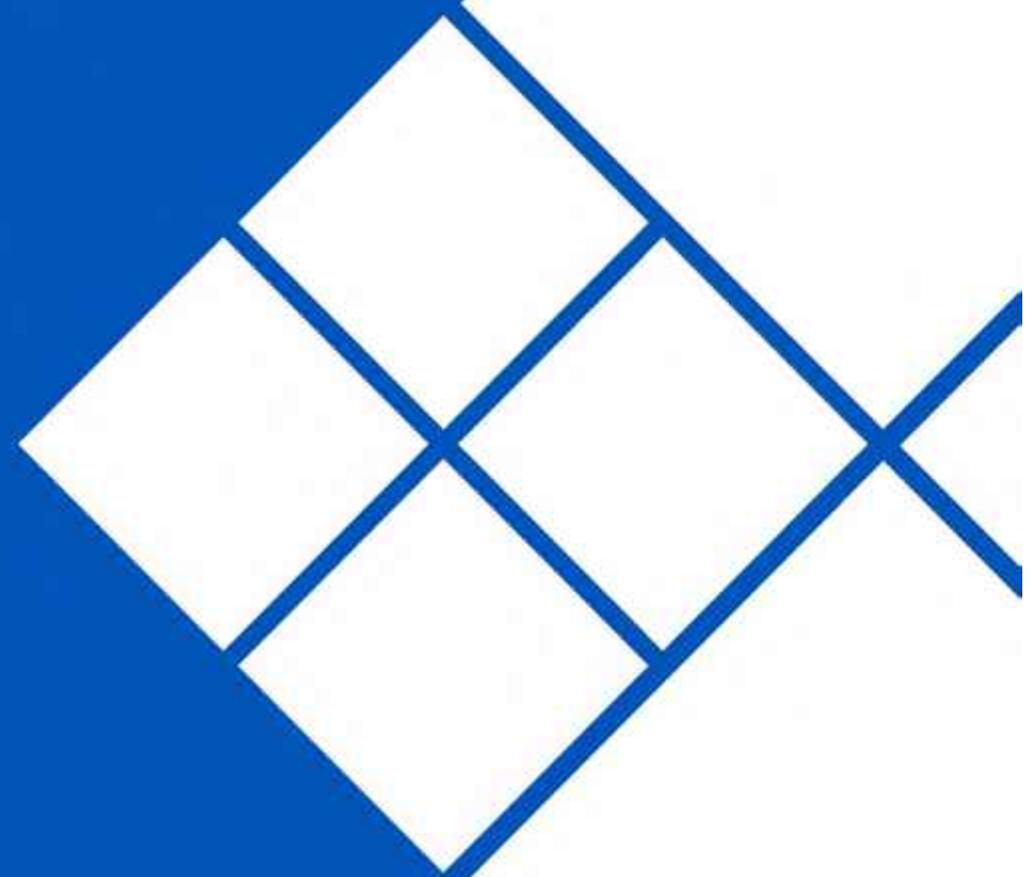
von innen nach außen:

- befähigen
- übernehmen
- Netzwerke schaffen
- unterstützen

## Vier Bausteine bei Buurtzorg Deutschland

1. Selbstorganisation
2. Pflege im Sozialraum
- 3. Simple Abrechnungssystematik**
4. IT-unterstützte Prozesse

BUURTZORG®





BUURTZORG®

## Unser Weg braucht Zeit statt Komplexität – eine neue Abrechnungswelt gewünscht



Leistungseinheit  
1 Stunde



Transparente  
Zahlen



Minimale  
Bürokratie



Ehrenamtliche  
Nachbarschaftshilfe

## Wirtschaftlichkeit bei 60%

13 %  
Abwesenheit (z. B. Urlaub, Krankheit, Feiertage, Fortbildung)

22 %  
Fahrt- und Rüstzeiten,  
Teambesprechungen,  
Organisation,  
Netzwerkarbeit

65 %  
Produktive, wertvolle Arbeitszeit



■ Abwesenheit  
■ Nicht-produktiv  
■ produktiv

ZIELWERT

Vergütung Kasse 50 €

Vergütete Arbeitszeit  
30 €

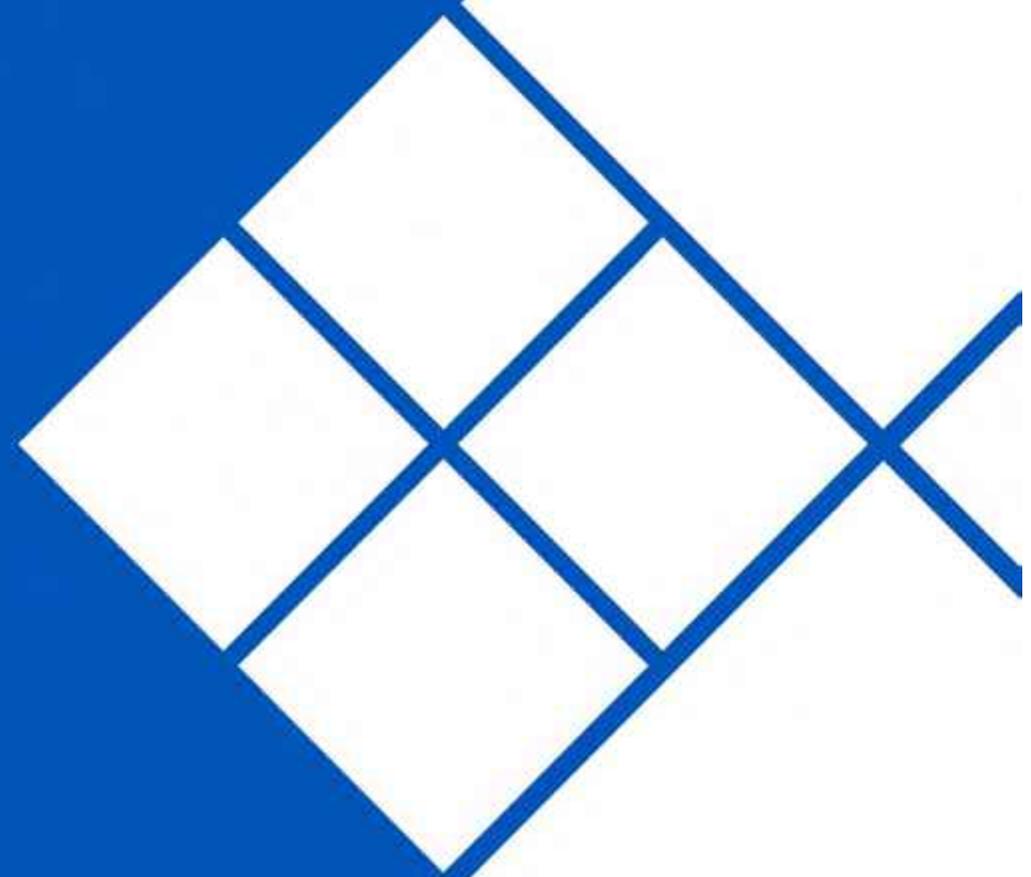
Tariflohn PFK 20 €



## Vier Bausteine bei Buurtzorg Deutschland

1. Selbstorganisation
2. Pflege im Sozialraum
3. Simple Abrechnungssystematik
- 4. IT-unterstützte Prozesse**

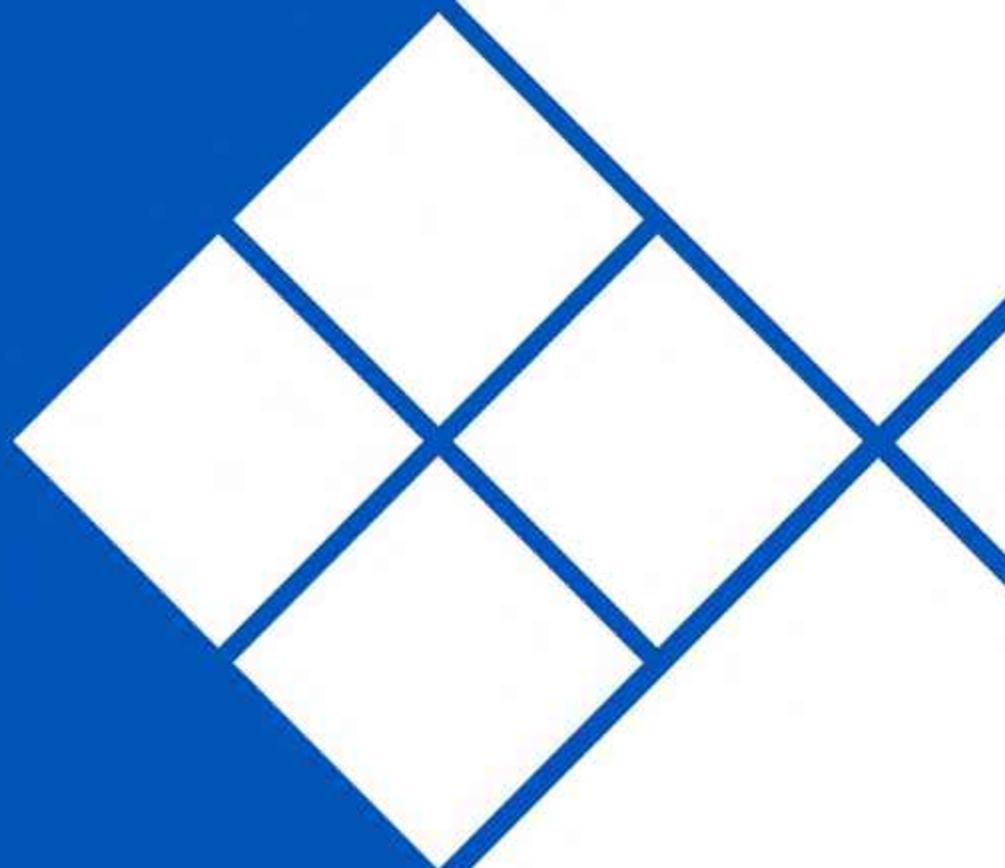
BUURTZORG®



# BUURTZORG IT / BUURTZORG WEB



## Buurtzorg – aktuell



BUURTZORG®

## Aktuelle Standorte & Entwicklung





## Ursachen der Entwicklung



## Ohne Coach wird's schwierig

- Fragt nach Wünschen, Empfehlungen und Meinungen
- Respektiert die Wünsche der Teams oder deren Mitglieder
- Achtet auf das Energieniveau / Leistungsgrenzen
- Fasst nicht zusammen
- Ist flexibel, handhabt lösungsorientierte und rituelle Kommunikation (LIM)
- Der Coach ist nie gestresst
- Benennt Situationen im Allgemeinen
- Nimmt Teammitglieder ernst
- Gebraucht kurze und klare Aussagen
- Zeigt, dass Helfen (Coaching) Spaß macht
- So wenig Regeln wie nur möglich
- Hilft Konflikte zu reduzieren bei Meinungsverschiedenheiten
- Beantwortet Fragen





## Buurtzorg-Chancen

---

- Game-Changer – kann wirklich die ambulante Welt verändern
- Hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitern
- Abbau der Bürokratie muss erfolgen
- Mehr Zeit für Pflegekunden
- Transparente Wirtschaftlichkeit für alle!



**„Buurtzorg gibt mir meinen Beruf zurück“**

# NEUER WEG: Schrittweise Einführung des Buurtzorg Modell → Schrittweiser Impact



BUURTZORG®



Stufe 1:	Stufe 2:	Stufe 3:	Stufe 4:	Stufe ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BZ Team-Modell und Team-Support +faire Bezahlung</li> <li>• BZ Pflege-/Abrechnungsmodell</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schrittweise Selbst-Steuerung/ Autonomie</li> <li>• Zwiebel-Modell</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständige Selbststeuerung</li> <li>• Feste Verankerung in Gemeinden</li> <li>• Qualifizierte Pflegekräfte</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriertes IT-System</li> <li>• Neue Vergütungssysteme (Public Health Management)</li> <li>• ...</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamgeist/MA Zufriedenheit/ Motivation</li> <li>• Pflege nach Bedarf</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbststeuerung</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Reduktion der formalen Pflege</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimierung der Pflegekosten</li> <li>• Min. Managementkosten → mehr Budget für Pflegekräfte</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion "total cost of cure &amp; care"</li> <li>• "Happy nurses, happy patients, happy payers"</li> <li>• ...</li> </ul>	

## Buurtzorg Herausforderungen

---

- Komplexe Abrechnungssystematik bleibt wohl noch erhalten
- Sozio-kulturelle „Qualifikation“ der Mitarbeiter vorhanden?
- Qualitätsentwicklungen in Deutschland eher sinkend
- Ersatz der Leitungsfunktion dauerhaft notwendig
- Wirtschaftlicher Druck nimmt zu

... ein Weg für Buurtzorg 2.0 ?





## Das TEAM

- ... fühlt sich überrumpelt
- ... vermisst die Führung
- ... fühlt sich alleine gestellt
- ... muss neue Verhaltensmuster lernen
- ... muss Selbstständigkeit lernen
- ... soll Rollen festlegen
- ... muss gecoacht / geschult werden
- ... ist kein Team

BUURTZORG®



**Teamgeist ist nicht gegeben.**

**Er entsteht durch**

**Zeit,  
Energie  
und Geduld**

**auf dem gemeinsamen Weg.**

**BUURTZORG®**



## Wie gründe ich ein Team?

### In drei Schritten zum Buurtzorg-Team

in Deiner Nachbarschaft

1 → 2 → 3

#### Team Findung

Du wechselst mit einem bestehenden Team zu Buurtzorg – oder begeisterst drei bis elf Pflegekräfte, mit Dir ein neues Team zu bilden. Gründe gibt's genug! Worauf ihr dabei achten müsst, erfährst Du weiter unten. Gerne führen wir mit Dir eine Info-Veranstaltung in Deiner Nachbarschaft durch, um alle an Bord zu holen – oder weitere Interessenten für eine menschlichere Pflege zu begeistern.

#### Team Gründung

Ihr übermittelt uns alle erforderlichen Daten und Nachweise, wir prüfen sie auf Vollständigkeit, schließen Arbeitsverträge mit Euch ab und beantragen die Zulassung des Teams. Parallel dazu verhandeln wir mit zuständigen Behörden und Kassen den formalen Rahmen Eurer Arbeit, ihr kümmert Euch um ein geeignetes Büro und die gewünschte Mobilitätslösung. Mit modularen Schulungen machen wir Euch fit für die Arbeit ohne Chef\*in und Hierarchie – Coaching inklusive!

#### Team Start

Mit der Zulassung Eures Teams könnt ihr loslegen – dank unserer Hard- und Software effizienter denn je. Damit ihr genügend Patient\*innen oder weitere Mitarbeitende findet, erhält ihr von uns Werbematerial und aktive Unterstützung für eure Kommunikation über die sozialen Medien sowie den Kontakt zur lokalen Presse. Ihr verteilt eure Flyer an allen relevanten Stellen und sucht das Gespräch mit Ärzten, Apotheken, Sozialdiensten, Sanitätshäusern etc. in der Nachbarschaft – und überzeugt die Menschen mit Eurer Arbeit!

BUURTZORG®

## So unterstützen wir ein Team

### Kostenübernahme

Die Buurtzorg Nachbarschaftspflege gGmbH finanziert Euren Start: Wir übernehmen die laufenden Kosten für Personal, Miete, Fahrzeuge etc. In der Regel habt ihr Euch dann innerhalb von drei bis sechs Monaten eingespielt und arbeitet kostendeckend.

### Intensive Teambegleitung

Selbstbestimmt, aber nie allein: Insbesondere vor und während des Starts begleitet Euch ein professioneller Coach, der bei Fragen, Problemen oder wenn ihr einfach Beratung braucht, für Euch da ist.

### Sozialversicherungs- pflichtige Arbeitsplätze

Anstellung bei der Buurtzorg Deutschland Nachbarschaftspflege gGmbH mit stark vereinfachtem Arbeitsvertrag und transparentem Tarifmodell für alle im Team.

### Dokumentation

Qualität ist uns wichtig! Bei Buurtzorg zählt vor allem die Qualität bei unseren Patient\*innen. Auch wir müssen unsere Arbeit formal dokumentieren. Das beschränken wir auf das Nötigste, verzichten auf Papier. Teilweise könnt ihr Vorgänge an eure Bedürfnisse anpassen.

### Unterstützung auf Kanälen

Mit maßgeschneiderter Kommunikation für Euren ambulanten Pflegedienst könnt ihr direkt durchstarten. Ihr bekommt Tipps und Inhalte für eure sozialen Medien. Einfach liken, teilen, posten, um erfolgreich neue Patient\*innen und Bewerber\*innen zu gewinnen.

### Digitale Arbeits- und Kommunikationsmittel

Smartphones, Tablets und eine webbasierte IT-Lösung vereinfachen eure Arbeit, sparen Zeit und ermöglichen den schnellen Austausch untereinander.

### Abrechnung

Wir verhandeln mit den Pflege- und Krankenkassen einen neuen Versorgungsvertrag auf Basis unseres Abrechnungsmodells nach Stunden.

### Entlastung durchs Backoffice

Ihr übernehmt Verantwortung im Team – wir die Abrechnung, Personalwesen und Finanzbuchhaltung. Alles so einfach wie möglich, damit ihr Euch auf das Wichtigste konzentrieren könnt: die Versorgung von pflegebedürftigen Menschen zu Hause.

### Modulare Schulungen

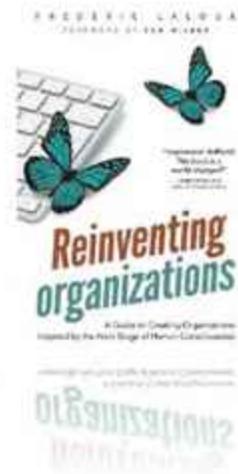
Buurtzorg basiert auf einer Revolution der Arbeit. Kompakte, intensive Schulungen schaffen das notwendige Bewusstsein für neue Formen der Kommunikation, Rollenverteilung und Teamsitzungen.

## Kontakt

Gunnar Sander  
Gründer und Geschäftsführer

## LITERATUR-TIPS

Frederic Laloux:  
*'Reinventing  
organizations'*



BUURTZORG®

Sharda Nandram:  
*'Organizational  
innovation by  
integrating  
simplification'*



Ben Wenting und  
Astrid Vermeer:  
*'Selbstorganisierte  
Teams in der Praxis'*



Ben Wenting und  
Astrid Vermeer:  
*'Selbstorganisation,  
wie sie richtig funktioniert'*



## Kontakt

Buurtzorg Deutschland Nachbarschaftspflege gGmbH

Mendelstraße 11  
48149 Münster

Telefonisch



**0251 980 1290**

Per E-Mail



**[info@buurtzorg-deutschland.de](mailto:info@buurtzorg-deutschland.de)**

Web



**[www.buurtzorg-deutschland.de](http://www.buurtzorg-deutschland.de)**

**BUURTZORG®**

## Vorlage Nr. 15/1657

öffentlich

**Datum:** 12.04.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Hr. Rohde

<b>Schulausschuss</b>	<b>24.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Vorstellung der Integrationsfachdienste im Rheinland**

### Kenntnisnahme:

Die Vorstellung der Arbeit der rheinischen Integrationsfachdienste wird gemäß Vorlage Nr. 15/1657 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

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

Produktgruppe: PG 041

Erträge:  
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:  
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:  
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:  
/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Dr. S c h w a r z

## Zusammenfassung:

Das LVR-Inklusionsamt hat unter anderem die Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Diese „umfasst auch die (...) psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Integrationsfachdienste (...) beteiligen.“ (§ 185 Abs. 2 Sätze 4, 5 SGB IX).

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Das LVR-Inklusionsamt finanziert bereits seit 40 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für die o.g. Zielgruppen sowie deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten. Das LVR-Inklusionsamt bleibt dabei als Auftraggeber für die Ausführung der Leistungen der IFD verantwortlich (§ 194 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Die IFD werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Gemäß § 1 Abs. 2 der Gemeinsamen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zur Inanspruchnahme der IFD durch die Rehabilitationsträger liegt die Strukturverantwortung für die IFD beim Integrationsamt. Als strukturverantwortliche Stelle tragen die Integrationsämter somit dafür Sorge, dass der IFD für verschiedene Leistungsträger zur Verfügung steht und seine Beteiligung nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt.

Im Rheinland arbeiten derzeit 17 Integrationsfachdienste (IFD) mit 230 Fachkräften auf 175 Personalstellen. An diesen IFD, die sich i.d.R. an den regionalen Zuschnitten der Arbeitsagenturbezirke bzw. den Bezirken der kommunalen Träger der Arbeitsvermittlung orientieren, sind insgesamt 32 Trägervereine und -gesellschaften beteiligt.

Die Kernaufgabe der IFD ist nach wie vor die Beratung und Begleitung berufstätiger Personen mit einer Schwerbehinderung (Berufsbegleitung) und deren Arbeitgeber, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu sichern.

Zu den weiteren Aufgaben gehören:

- Berufsorientierung und Vermittlung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf – KAOA-STAR.
- Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für
  - arbeitssuchende Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen („LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, siehe Vorlage Nr. 14/4014),
  - arbeitssuchende Rehabilitanden im Auftrag von Trägern der Rehabilitation
  - arbeitssuchende Personen im Auftrag zugelassener kommunaler Träger der Arbeitsvermittlung (sog. Optionskommunen).

Diese Vorlage berührt unmittelbar die Zielfelder Z1 und Z2 (Partizipation, Personenzentrierung) sowie mittelbar alle Zielfelder des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1657:**

### **1. Ausgangslage**

Das LVR-Inklusionsamt hat neben anderen Aufgaben unter anderem die Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Diese „umfasst auch die (...) psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Integrationsfachdienste (...) beteiligen.“ (§ 185 Abs. 2 Sätze 4, 5 SGB IX).

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Das LVR-Inklusionsamt finanziert bereits seit 40 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für die o.g. Zielgruppen sowie deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten. Das LVR-Inklusionsamt bleibt dabei als Auftraggeber für die Ausführung der Leistungen der IFD verantwortlich (§ 194 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Die IFD werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Gemäß § 1 Abs. 2 der Gemeinsamen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zur Inanspruchnahme der IFD durch die Rehabilitationsträger liegt die Strukturverantwortung für die IFD beim Integrationsamt. Als strukturverantwortliche Stelle tragen die Integrationsämter somit dafür Sorge, dass der IFD für verschiedene Leistungsträger zur Verfügung steht und seine Beteiligung nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt.

Im Rheinland arbeiten derzeit 17 Integrationsfachdienste (IFD) mit 230 Fachkräften auf 175 Personalstellen. An diesen IFD, die sich i.d.R. an den regionalen Zuschnitten der Arbeitsagenturbezirke bzw. den Bezirken der kommunalen Träger der Arbeitsvermittlung orientieren, sind insgesamt 32 Trägervereine und -gesellschaften beteiligt.

Die Kernaufgabe der IFD ist nach wie vor die Beratung und Begleitung berufstätiger Personen mit einer Schwerbehinderung (Berufsbegleitung) und deren Arbeitgeber, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu sichern.

Zu den weiteren Aufgaben gehören:

- Berufsorientierung und Vermittlung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf – KAOA-STAR.
- Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für
  - arbeitsuchende Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen („LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, siehe Vorlage Nr. 14/4014),
  - arbeitsuchende Rehabilitanden im Auftrag von Trägern der Rehabilitation
  - arbeitsuchende Personen im Auftrag zugelassener kommunaler Träger der Arbeitsvermittlung (sog. Optionskommunen).

Die IFD führen pro Jahr ca. 12.000 Beratungen und längerfristige Begleitungen von Menschen mit einer (Schwer-) Behinderung sowie deren Arbeitgebern durch.

Davon entfallen

- 52% auf die Begleitung und Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen von Menschen mit einer Schwerbehinderung und deren Arbeitgebern,
- 42% auf die Berufsorientierung und Übergangsbegleitung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach KAOA-STAR und
- 6% auf die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten und Rehabilitanden.

Diese Aufgabenbereiche werden in den IFD in der Regel von spezialisierten Fachkräften ausgeführt. Neben diesen aufgabenbezogenen Spezialisierungen innerhalb der IFD zeichnen sich die rheinischen IFD auch durch eine behinderungsspezifische Binnendifferenzierung aus. Alle o.g. Aufgabenbereiche sind innerhalb der IFD zusätzlich auch auf verschiedene Behinderungsarten ausgerichtet, d.h. es gibt flächendeckende Angebote in den o.g. Aufgabenbereichen für Menschen mit seelischen Erkrankungen, geistigen und körperlichen Behinderungen, sowie Hör- und Sehbehinderungen. Darüber hinaus gibt es laufende Modellprojekte zur Entwicklung und flächendeckenden Implementierung von spezifischen IFD-Hilfen für Personen mit anderen Behinderungsbildern, wie z.B. Menschen aus dem Autismus-Spektrum oder Personen mit erworbener Hirnschädigung.

## **2. Aktuelle Entwicklungen**

In den letzten Jahren sind in den IFD – neben den unter sehr starker politischer Beobachtung stehenden Arbeitsbereichen Budget für Arbeit und KAOA-STAR – verschiedene Trends zu beobachten, welche die Auslastung der IFD deutlich erhöht haben.

Es gibt einen kontinuierlichen Anstieg des Unterstützungsbedarfs von Menschen mit Schwerbehinderung, die im allgemeinen Arbeitsmarkt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen bzw. einen erhöhten Beratungsbedarf von Arbeitgebern zum Umgang mit Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung. Parallel dazu nehmen Anträge auf Zustimmung zur Kündigung ab. Dies spricht dafür, dass Arbeitgeber langjährige Beschäftigte länger im Betrieb behalten möchten, selbst wenn Probleme auftreten. Dies wird auch dadurch bestätigt, dass die sog. Sicherungsquote, d.h. Arbeitsverhältnisse, die durch IFD-Beteiligung nachhaltig gesichert werden können, bei über 94% liegt.

Weiterhin ist eine Zunahme der IFD-Beauftragungen von Fachdienstlichen Stellungnahmen in Verwaltungsverfahren zu verzeichnen. Das LVR-Inklusionsamt hat in den letzten Jahren zusammen mit den IFD kontinuierlich daran gearbeitet, die Qualität der Fachdienstlichen Stellungnahmen, die durch die IFD erstellt werden, zu verbessern. Die deutliche Zunahme der Beauftragungen von Fachdienstlichen Stellungnahmen, z.B. zur Klärung der Frage, wie groß bei einem schwerbehinderten Beschäftigten der behinderungsbedingte Unterstützungsbedarf ist, zeigt, dass diese Stellungnahmen mittlerweile in vielen Verwaltungsverfahren (Entscheidung über Leistungen an Arbeit nach § 27 SchwbAV oder im Budget für Arbeit) eine wichtige Entscheidungsgrundlage darstellen.

Ebenfalls zugenommen haben Arbeitgeberanfragen nach einzelfallunabhängiger Beratung. Zu den Aufgaben des IFD gehört neben der einzelfallbezogenen Arbeit auch die Information und Beratung von Arbeitgebern im Zusammenhang mit allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Diese Anfragen nehmen in den letzten Jahren kontinuierlich zu, da Arbeitgeber zunehmend im Rahmen der Fachkräftesicherung die Arbeit so organisieren, dass Menschen mit Behinderung länger wertschöpfend im Betrieb eingesetzt werden können. In diesem Zusammenhang werden von vielen Arbeitgebern die Informationen und innerbetrieblichen Schulungsmöglichkeiten der IFD sehr geschätzt.

Der Zunahme solcher, einzelfallunabhängiger Arbeitgeberanfragen kann seit dem 01.01.2022 dadurch begegnet werden, dass seitdem die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) gem. § 185a SGB IX implementiert wurden, die solche Anfragen zusätzlich zum IFD-Beratungsangebot bearbeiten können. Da sich hier IFD-Auftrag und EAA-Auftrag berühren, wurden in allen neu geschaffenen 8 EAA-Regionen im Rheinland auch die regionalen IFD-Träger beteiligt (Vorlage 15/802).

In Vertretung

D r. S c h w a r z

## Vorlage Nr. 15/1586

öffentlich

**Datum:** 31.03.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Ries

<b>Schulausschuss</b>	<b>24.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>28.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität</b>	<b>17.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>01.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>05.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Aktueller Stand des Modellvorhabens „Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis“**

### Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Modellvorhaben „Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis“ werden gemäß Vorlage Nr. 15/1586 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

D r. S c h w a r z

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Dem LVR ist wichtig:  
Menschen mit Behinderungen  
sollen gute Arbeitsplätze finden.

Um ihre Arbeit zu erledigen  
brauchen Menschen mit Behinderung  
manchmal Hilfe.

Daher gib es eine neue App für Handys.  
Die App heißt „InA.Coach“.  
Sie ist eine digitale Arbeits-Assistenz.  
Sie unterstützt Menschen mit Behinderung  
bei ihrer Arbeit.

Das Inklusions-Amt beim LVR gibt Geld  
für dieses Projekt.  
Zunächst für 2,5 Jahre.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?  
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:  
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung:

Im September 2021 hat der Sozialausschuss mit der Vorlage 15/433 dem Modellvorhaben „Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis“ zugestimmt.

Ziel des Modellvorhabens ist es, mit der InA.Coach App eine Aufgaben-Assistenz in Form eines digitalen Hilfsmittels (App) zu entwickeln. Die App kann die Arbeits- und Alltagsprozesse von Menschen mit Behinderung begleiten, sie entspricht dabei den Prinzipien der modernen Softwareentwicklung.

Seit Juni 2022 ist die App in den bekannten App-Stores derzeit kostenfrei verfügbar. Sie verzeichnet bereits über 1000 Downloads.

Die App richtet sich an alle Menschen, die sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben Struktur und Stabilität wünschen. Sie zerlegt komplexe, für den Beruf typische Aufgaben in kleine, überschaubare Einheiten und erinnert die Nutzenden an wichtige Arbeitsschritte. Die Anwendung ist von vornherein inklusiv gestaltet, so dass sie Menschen mit Behinderungen im Alltag unterstützt und damit ihre Beschäftigungssituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern kann. InA.Coach kann überall, online und offline, eingesetzt werden. Neue Arbeitsabläufe – aber auch bereits erlernte – lassen sich detailliert beschreiben und mit Fotos, Sprachaufnahmen sowie Bewegtbild ergänzen.

Die Entwicklerfirma steht über die gesamte Projektlaufzeit in engem Austausch mit den Nutzenden, um deren Bedarfe zu erkennen und die App dementsprechend weiter zu entwickeln. Die nächsten Updates werden beispielsweise eine Browseranwendung und eine Quiz-Funktion beinhalten.

Das Modellvorhaben wird von dem IT-Unternehmen BOS Connect GmbH als Projektträger durchgeführt. Die Gesamtkosten des Modellprojektes belaufen sich auf 275.100 € und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Die Projektlaufzeit beträgt 2,5 Jahre.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und trägt zur Bewusstseinsförderung in den tertiären Bildungseinrichtungen im Rheinland bei.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1586**

### **1. Hintergrund**

Mit der Vorlage 15/433 hat der Sozialausschuss im September 2021 dem Modellvorhaben „Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis“ zugestimmt. Im Rahmen des Projektes beabsichtigt die BOS Connect GmbH, den in der Forschung entwickelten digitalen Jobcoach auf den regulären Markt zu überführen. Grundlage für das Vorhaben sind die Ergebnisse der Projekte „ejo – mobiler elektronischer Jobcoach“ und das Nachfolgeprojekt „miTAS - multimediales individuelles Trainings- und Arbeitsassistenten-System“, die beide von der Technischen Universität Dortmund durchgeführt wurden.

Ziel des Modellvorhabens ist es, mit der InA.Coach App, eine Aufgaben-Assistenz in Form eines digitalen Hilfsmittels (App) für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen von Menschen mit Behinderung zu entwickeln, die den Prinzipien der modernen Softwareentwicklung entspricht. Über ein geeignetes Endgerät können Nutzende jederzeit Handlungsabläufe abrufen und schrittweise selbstständig ausführen.

Das IT-Unternehmen BOS Connect GmbH steht seit 2013 für eine nutzerzentrierte Entwicklung von ganzheitlichen Prozessen. Das interdisziplinäre Team setzt sich zusammen aus Entwicklern, Ingenieuren und Technologen. Das Modellvorhaben wird in enger Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt durchgeführt.

### **2. Projektablauf**

Im Mai 2021 stellte die Firma BOS Connect beim LVR-Inklusionsamt einen Antrag auf Förderung des hier dargestellten Modellprojektes aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Nach Zustimmung des Sozialausschusses ist das Modellprojekt im Oktober 2021 mit einer Projektlaufzeit von 2,5 Jahren erfolgreich gestartet.

In den ersten Projektmonaten wurde intensiv an der Entwicklung der App gearbeitet. Neben Gesprächen mit den Verantwortlichen der Vorgängerprojekte wurden Workshops mit dem LVR-Inklusionsamt und verschiedenen Jobcoaches zur Erhebung der Kundenbedarfe durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden zeitnah in der Programmierung der App berücksichtigt. Die Teilnehmenden der Workshops durften die App vor der Implementierung mit ihren Klient\*innen testen.

Seit dem 20. Juni 2022 steht die App im Apple App Store und Google Play Store kostenfrei zum Download zur Verfügung. Um die App vollumfänglich nutzen zu können, muss zunächst eine kurze Registrierung bei BOS Connect GmbH erfolgen. Eine Demoversion kann ohne Registrierung direkt in der App verwendet werden.

Während der aktuell laufenden zweiten Projektphase wird die InA.Coach App zum einen in die praktische Arbeit der Jobcoaches integriert und zum anderen fortlaufend weiterentwickelt. BOS Connect stellt die Aktualität und Kompatibilität der Applikation sicher, behebt Fehler und erweitert die Applikation um sinnvolle Funktionen.

Mit Stand 06.03.2023 verzeichnete die InA.Coach App 401 registrierte Nutzenden-Accounts. Die App wurde bereits über eintausendmal heruntergeladen: 489 Downloads auf iPhones, 135 Downloads auf iPads und 380 Downloads auf Android-Geräten.

### **3. Funktionen der App**

Die neue App ist eine Aufgaben-Assistenz für den Arbeitsalltag, die Nutzenden hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen. Sie zerlegt komplexe, für den Beruf typische Aufgaben in kleine, überschaubare Einheiten und erinnert die Nutzenden an wichtige Arbeitsschritte. Die Anwendung ist von vornherein so inklusiv gestaltet, dass sie Menschen mit Behinderungen im Alltag unterstützt und damit ihre Beschäftigungssituation auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern kann.

InA.Coach kann überall, online und offline eingesetzt werden. Neue Arbeitsabläufe – aber auch bereits erlernte – lassen sich detailliert beschreiben und mit Fotos, Sprachaufnahmen sowie Bewegtbild ergänzen. Jobcoaches können ihre Klient\*innen so mit passgenauen und leicht verständlichen Anleitungen unterstützen.

Im Sommer 2022 ist die App mit folgenden Funktionen gestartet:

- Nutzende können ihr eigenes Profilbild hochladen und ihren Wunschnamen ändern.
- Mit dem Telefon-Button können Nutzende die Person anrufen, deren Nummer hinterlegt ist und die ihnen bei Hindernissen weiterhelfen kann. Diese Person kann zum Beispiel ihr Jobcoach oder eine andere Vertrauensperson sein.
- In der Aufgabenliste sind alle Aufgaben zu finden. Es kann eine Aufgabe ausgewählt, die dazugehörigen Schritte angesehen und über den Button «Aufgabe starten» die Aufgabe gestartet werden. Die Nutzenden werden Schritt für Schritt durch die Aufgabe geführt.
- Neue Aufgaben anlegen und Schritte gestalten: Jede Aufgabe hat einen Titel und eine kurze Beschreibung und enthält beliebig viele, jedoch mindestens einen Aufgabenschritt. Jeder Schritt ist einer von vier Kategorien zugeordnet und kann mit eigenen Fotos oder kurzen Videos individuell gestaltet werden.
- Nach erfolgreicher Registrierung erhalten die Nutzenden ein Startpaket. Es enthält neben einem Login-Schlüssel für die App alle wichtigen Informationen und erleichtert den Einstieg in die Nutzung der App.

Mit dem Update v2.0.2 der InA.Coach App im Februar 2023 wurden neue Funktionen in der App freigeschaltet:

- Nutzende können sich nun mit anderen InA.Coach Nutzenden verknüpfen und Ihre Aufgaben mit anderen teilen.
- Ebenso können die Aufgaben nun in einem Kalender organisiert und so im Arbeitsalltag bequem eingeplant werden.
- Des Weiteren lassen sich nun die Anweisungen der Aufgaben einfach von der App vorlesen, während die Nutzenden ihre Aufgaben erledigen.

### **4. Zielgruppe der InA.Coach App**

Die App ist für alle Menschen, die sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben Struktur und Stabilität wünschen. Mit ihrer Hilfe werden komplexe Aufgaben in kleine, überschaubare Schritte zerlegt, so dass nichts vergessen werden kann und sich schnell motivierende Erfolge einstellen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten und kognitiven Beeinträchtigungen werden durch leichte Sprache sowie Bilder, Videos und Sprachaufnahmen besonders unterstützt.

Jobcoaches profitieren in vielfältiger Weise von der App, denn sie bekommen damit ein flexibles Hilfsmittel an die Hand, mit dem sie Aufgaben für ihre Klienten einfach und ansprechend gestalten und exakt auf ihre Bedürfnisse anpassen können. Gemeinsam mit

ihren Klient\*innen legen sie fest, worauf es bei den Aufgaben ankommt, verfolgen ihre Fortschritte und können bei Problemen schnell unterstützen.

## **5. Öffentlichkeitsarbeit**

Zum Release der InA.Coach App wurde eine *Webseite* (<https://ina.coach>) bereitgestellt. Auf dieser Webseite können sich zukünftige Nutzende von InA.Coach über die Funktionen der InA.Coach App informieren. Weiter finden sich dort tagesaktuelle Informationen, Installationsanleitungen, Antworten auf häufig gestellte Fragen und eine niederschwellige Kontaktmöglichkeit zum InA.Coach Support. Auf der Webseite ist auch die Anmeldung zum quartalsweise erscheinenden *Newsletter* möglich.

Auf *Instagram* und *Facebook* wurden eigene Profil angelegt (@inacoachapp). Hier gibt es aktuelle Neuigkeiten und Infos rund um die InA.Coach App. Es werden Einblicke hinter die Kulissen gewährt und Sneak Previews auf ganz neue Funktionen gezeigt. Es konnten bereits über 300 User bei Instagram und knapp 500 User bei Facebook erreicht werden.

Einmal im Monat findet das *InA.Coaching* statt. Hier werden alte und neue Funktionen der App vorgestellt und es findet ein Erfahrungsaustausch mit den Nutzenden statt. Seit September 2022 wurden fünf InA.Coachings mit insgesamt 43 Teilnehmenden durchgeführt. Die aktuellen Termine und Veranstaltungen werden unter <https://ina.coach/aktuelles> bekannt gegeben.

Darüber hinaus bietet BOS Connect persönliche Online-*Schulungen* und für Gruppen und Organisationen Vor-Ort-Schulungen an. Es wurden bereits 25 Personen online und 45 Personen vor Ort in Präsenz geschult.

BOS Connect stellt die App auf verschiedenen *Veranstaltungen* wie Fachtagungen, Messen etc. vor. So war die App Teil des Messestandes des LVR-Inklusionsamtes und LWL-Inklusionsamtes Arbeit auf der Messe „Zukunft Personal“ in Köln im September 2022 oder wurde auf dem Aachener Barcamp „Digitalisierung Soziale Arbeit“ vorgestellt.

## **6. Support und Service**

Eine Hotline mit festen Erreichbarkeiten stellt sicher, dass Nutzende unkompliziert Hilfestellungen bekommen und keine Nutzungshemmnisse entstehen. Der InA.Coach Support ist per Mail unter [hallo@ina.coach](mailto:hallo@ina.coach) und montags bis freitags von 09:00 bis 13:00 Uhr unter der +49 7171 9789988 erreichbar. Außerhalb der festen Servicezeiten können Nachrichten auf einer Mailbox hinterlassen werden. Ein Rückruf erfolgt zeitnah innerhalb der Servicezeiten.

Weiterführende Support-Gespräche (für Produkthilfe oder Diagnosen) wurden als Online-Meeting zu einem vereinbarten Zeitpunkt durchgeführt.

## **7. Projektorganisation**

Die App wird von dem jungen Unternehmen BOS Connect GmbH mit ihren Software-Entwickler\*innen und Gestalter\*innen zusammen mit interessierten Jobcoaches, Wissenschaftler\*innen und dem LVR-Inklusionsamt entwickelt. Es besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen BOS-Connect und dem LVR-Inklusionsamt.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 275.100,00 € und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bis Dezember 2023 finanziert.

## **8. Zukünftige Funktionen / Ausblick**

BOS Connect GmbH arbeitet nach der Implementierung der App stetig an der Weiterentwicklung der InA.Coach App. Neue Funktionen werden in zukünftigen Versionen zunächst von Tester\*innen getestet und anschließend in die produktive App in die App-Stores überführt.

In der Planung für die kommenden Updates sind unter anderem folgende Funktionen:

- *Planen für Kontakte:* Nutzende können Aufgaben für deren Kontakte planen. Aufgaben für den aktuellen Tag werden dem Kontakt im Planer und auf dem Home-Bildschirm angezeigt.
- *QR-Starter:* Nutzende können für ihre Aufgaben QR-Codes erstellen und diese ausgedruckt zum Beispiel an die Spülmaschine kleben. InA.Coach Nutzende können den QR-Code dort scannen und die Aufgabe starten. Sie teilen die Aufgabe damit „öffentlich“ unter den InA.Coach Nutzenden.
- *InA.Studio – Die Browseranwendung:* Nutzende können Aufgaben bequem in der InA.Studio Browseranwendung am Computer erstellen. Auch das Verwalten von Kontakten und Aufgabenplanen wird im InA.Studio möglich sein.
- *Quiz-Funktion:* Nutzende können sich und ihre Kontakte durch Quiz-Fragen fördern und fordern. Das ermöglicht ein abwechslungsreiches und spielerisches Erledigen von Aufgaben.

Nach Projektabschluss wird BOS Connect die App weiter in den App Stores zur Verfügung stellen. Die App soll als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für Arbeitnehmer\*innen mit Schwerbehinderung finanziert werden. Die App wird derzeit im Bereich „Arbeit“ erprobt, ist aber so konzipiert, dass sie auch in anderen Bereichen, wie z.B. Schule, Leben, Haushalt einsetzbar ist. Die ersten Anfragen aus anderen Bereichen sind bereits eingetroffen. Die App wurde beispielweise schon im Verbund Heilpädagogischer Hilfen des LVR vorgestellt.

Nach Abschluss der zweijährigen Test- bzw. Erprobungsphase soll die InA.Coach App mit einem nachhaltigen Betriebsmodell weiter betrieben werden.

Die Vorlage wird anhand einer Präsentation vorgestellt.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

# InA.Coach

Die digitale  
Aufgaben-Assistenz



InA  
coach

## Anleitung



Sie sind neu bei InA.Coach? Sie wollen eigene Aufgaben erstellen und wissen nicht, wie das geht? Sie wissen nicht, wie man in der App navigiert?

Hier haben wir die wichtigsten Informationen für Sie zusammengefasst.

# Installation



The image shows a registration form for the InA Coach app. The form is titled "App Registrierung" and is set against a blue background with the InA Coach logo. The form fields include: "Wunschname", "Wochname", "E-Mail Adresse", "E-Mail Adresse wiederholen", and "E-Mail Adresse wiederholen". There are two buttons at the bottom: "Abbrechen" and "Weiter". The form is surrounded by a decorative border of colorful squares.



## Registrieren

Um die App nutzen zu können, registrieren Sie sich auf unserer Webseite (<https://ina.coach>). Sie werden durch den Prozess geführt.



## Herunterladen

Laden Sie sich die App im Google Play Store oder im Apple App Store herunter. Die Links dazu finden Sie auf unserer Webseite.



## Anmelden

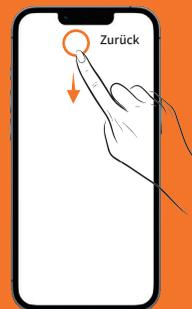
Sie können sich mit Ihrer Mailadresse und Ihrem Passwort einloggen. Alternativ scannen Sie einfach den QR-Code aus Ihrer Registrierungsmail und melden sich so in der App an.



## Profilbild hinzufügen

In der App haben Sie die Möglichkeit, in den »App Einstellungen« ein eigenes Profilbild einzufügen.

# Bedienungshilfen



## Einstellungen

Wenn Sie in der farbigen Kopfzeile der App von links nach rechts wischen, erreichen Sie das Einstellungsmenü der App. Sind Sie auf dem Home-Bildschirm, können Sie auch das Profilbild anklicken. Tippen Sie außerhalb des geöffneten Menüs, schließt sich das Menü wieder.

## Löschen

Sie können Aufgaben oder Schritte löschen, indem Sie auf dem Element, das Sie löschen möchten, von rechts nach ganz links wischen.

## Aktualisieren

Um Aufgaben mit dem Server zu synchronisieren, wischen Sie in der Aufgabenliste von oben nach unten. Für diesen Datenaustausch muss Ihr Smartphone mit dem Internet verbunden sein.

## Zurück

Sie gelangen jederzeit zum vorherigen Bildschirm zurück, indem Sie in der farbigen Kopfzeile von oben nach unten wischen.

# Neue Aufgabe erstellen

1



In der Aufgabenliste drücken Sie auf »Neue Aufgabe«, um eine Aufgabe neu anzulegen.

2



Geben Sie einen Titel und eine Beschreibung ein und fügen Sie nach Wunsch ein Titelbild hinzu. Drücken Sie anschließend den Button »Schritt zufügen«.

3



Jeder Schritt muss zunächst einer der vier Kategorien – Machen, Holen, Warten, Entscheiden – zugeordnet werden. Gestalten Sie Schritte bunt und motivierend, indem Sie Bilder/Videos hinzufügen.

4



Timer- und Entscheidungsschritte helfen Ihnen dabei, auch komplexe Abfolgen in einer Aufgabe abzubilden.

5



Möchten Sie beim Erstellen einer neuen Aufgabe die Reihenfolge der Schritte ändern, drücken Sie einfach lange auf ein Listenelement und schieben es an die gewünschte Stelle.

6



Sie können jederzeit die Erstellung der Aufgabe unterbrechen. Ihre Arbeit ist sofort gespeichert. Bearbeiten Sie die Aufgabe erneut, indem Sie auf den »Bearbeiten« Button drücken.

# Schulungen



Einmal im Monat findet unser InA.Coaching statt. Wir stellen alte und neue Funktionen der App vor und laden Sie ein, Ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Sie haben Interesse an einer persönlichen Online-Schulung zur InA.Coach App? Melden Sie sich gerne bei uns! Für Gruppen bieten wir auch Vor-Ort-Schulungen an.

Termine zu unseren Coachings und Veranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite unter »Aktuelles«

<https://ina.coach/aktuelles>

# hallo@ina.coach

Schreiben Sie uns gerne eine E-Mail.

## Kontakt

---

Unseren InA.Coach Support erreichen Sie  
montags bis freitags von 9 Uhr bis 13 Uhr  
(ausgenommen sind bundesweite gesetzliche Feiertage).



07171 978 99 88



<https://ina.coach>

# InA.Coach

Die digitale  
Aufgaben-Assistenz



Sie wollen typische Arbeitsabläufe schnell und einfach in einer App festhalten? Sie brauchen eine App, die Sie an wichtige Arbeitsschritte erinnert? Sie wollen als Job-Coach Ihre Klienten mit leicht verständlichen Anleitungen unterstützen?

**Dann holen Sie sich die InA.Coach App auf Ihr Smartphone.**





## Was kann die App?

Erstellen Sie einfache Anleitungen für Arbeitsabläufe im Handumdrehen. Sie können beliebig viele Aufgaben erstellen und diese mit Bildern und Text bunt und motivierend gestalten. Das kann auch zusammen mit einem Job-Coach geschehen. Checklisten, Timer und Überprüfungsfunktion helfen Ihnen dabei.

Die Aufgaben zu erledigen, ist super einfach. Sie müssen dafür nicht mit dem Internet verbunden sein.



Um die App vollständig nutzen zu können, müssen Sie sich zunächst über unsere Webseite <https://ina.coach> registrieren. Unsere Demoversion können Sie gerne ohne Registrierung verwenden. Den Zugang dazu finden Sie direkt in der App.



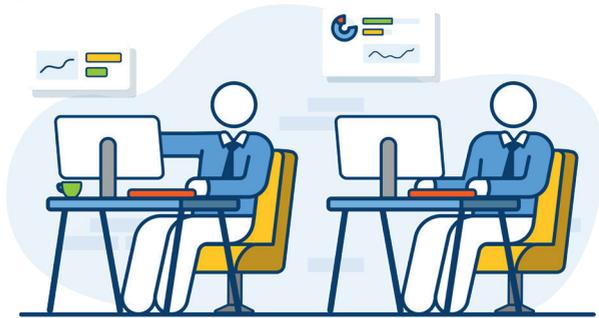
## Für wen ist die App?

Die App ist für alle Menschen, die sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben Struktur und Stabilität wünschen. Mit ihrer Hilfe werden komplexe Aufgaben in kleine, überschaubare Schritte zerlegt, so dass nichts vergessen werden kann und sich schnell motivierende Erfolge einstellen.

Dabei ist die App so inklusiv gestaltet, dass sie auch Menschen mit Behinderungen im Alltag unterstützen und so ihre Beschäftigungssituation auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern kann.

Job-Coaches profitieren in vielfältiger Weise von der App, denn sie bekommen damit ein flexibles Hilfsmittel an die Hand, mit dem sie Aufgaben für ihre Klienten einfach und ansprechend gestalten und exakt auf ihre Bedürfnisse anpassen können. Gemeinsam mit ihren Klienten legen sie fest, worauf es bei den Aufgaben ankommt, verfolgen ihre Fortschritte und können bei Problemen schnell unterstützen.

# Von wem ist die App?



Das InA.Coach Team ist ein junges Unternehmen aus Software-Entwicklern und Designern. Uns liegt es am Herzen, Projekte und Produkte zu gestalten, die für Menschen einen Mehrwert schaffen.

Die Idee der InA.Coach App gefiel uns von Anfang an gut. Gemeinsam mit Job-Coaches, Wissenschaftlern und dem LVR-Inklusionsamt haben wir die InA.Coach App entwickelt: Sie ist die digitale Aufgaben-Assistenz für Ihren Arbeitsalltag.

Wir entwickeln die App stetig weiter und stellen dabei die Bedürfnisse unserer Nutzer immer in den Mittelpunkt.

# hallo@ina.coach

Schreiben Sie uns gerne eine E-Mail.

## Kontakt

---

Unseren InA.Coach Support erreichen Sie  
montags bis freitags von 9 Uhr bis 13 Uhr  
(ausgenommen sind bundesweite gesetzliche Feiertage).



07171 978 99 88



<https://ina.coach>

**TOP 10**      **Beschäftigung mit Handicap: wie es jungen Menschen mit Behinderung gelingen kann, eine passende Ausbildung zu finden**  
- Beispiel Celina Prehl  
- Filmbeitrag -

**TOP 11      Anfragen und Anträge**



CDU-FRAKTION  
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG  
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der  
Landschaftsversammlung  
Rheinland

## Antrag Nr. 15/102

öffentlich

**Datum:** 29.03.2023  
**Antragsteller:** CDU, SPD

**Sozialausschuss**                      **25.04.2023**    **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Erprobung "Keukentafelgespräk"**

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird aufgefordert zu prüfen, ob das aus den Niederlanden bekannte "Keukentafelgespräk" in die beim LVR durchzuführende Bedarfsermittlung und Gesamtplanung bei Zustimmung der Leistungsberechtigten implementiert werden kann.

Dabei soll auch geprüft werden, ob das sog. Peer Counseling einbezogen werden kann. Es wird vorgeschlagen, das "Keukentafelgespräk" in Modellregionen, etwa denjenigen zum SEIB 106+ Projekt oder zum inklusiven Sozialraum, zu erproben.

Begründung:

In den Niederlanden findet der erste Kontakt mit einem hilfesuchenden Bürger mit Unterstützungsbedarf im Rahmen eines sog. „Küchentischgespräches“ statt. Das Gespräch, zu dem der Betroffene seine Familienangehörigen, Freunde oder professionelle oder ehrenamtliche Helfer als unabhängige Berater hinzu ziehen kann, dient der Bedarfsermittlung mit dem Ziel der gemeinsamen Erarbeitung eines Hilfskonzeptes bzw. einer individuellen Versorgungslösung.

Das BTHG sieht vor, dass die Gesamtplanung nach § 117 SGB IX die wesentliche Voraussetzung dafür ist, die Leistungen für Menschen mit Behinderung so auszugestalten, dass eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist.

Die Implementierung eines "Keukentafelgespräk" kann dazu beitragen, die Bedarfsermittlung der Gesamtplanung als diskursiven und partizipativen Prozess zu gestalten.

Weitere Begründung erfolgt mündlich.

Frank Boss

Thomas Böll

**TOP 12      Bericht aus der Verwaltung**

**TOP 13      Verschiedenes**