

An die Mitglieder  
des Sozialausschusses

Köln, 15.04.2021  
Frau Stenzel  
Fachbereich 71

**Sozialausschuss**

**Dienstag, 27.04.2021, 9:30 Uhr**

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **2.** 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 Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

**Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes sowie während der gesamten Dauer der Sitzung, auch am Sitzplatz, ist eine FFP2-Maske zu tragen. Diese kann beim Sprechen kurzzeitig abgesetzt werden.**

**Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.**

**Bitte begeben Sie sich nicht zum Sitzungsort, wenn**

- **Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen,**
- **Sie in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einem Menschen hatten, der an COVID-19 erkrankt ist, oder**
- **Sie in den letzten 10 Tagen aus einem ausländischen RKI-Risikogebiet (mit veränderter Virusvariante) zurückgekehrt sind, es sei denn, Sie waren nach diesem Aufenthalt in einer 10-tägigen Quarantäne oder haben einen negativen Abstrich erhalten und sind somit nicht an COVID-19 erkrankt.**

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 1. Sitzung vom 23.02.2021
3. "Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht **15/143/1** K folgt  
Berichterstattung: ELR Limbach
4. Das Onlinezugangs- und das E-Government-Gesetz als ein **15/206** K folgt  
Treiber der Digitalen Transformation des LVR  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Janich
5. Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX **15/195** B  
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
6. Inklusionsbarometer 2020 **15/190** K  
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
7. Rechtsformänderung der Bundesarbeitsgemeinschaft der **15/174** K  
Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)  
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
8. Teilhabeverfahrensbericht 2020 **15/187** K  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
9. Sozialbericht NRW 2020 – 5. Armuts- und **15/188** K  
Reichtumsbericht  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
10. Sachbericht des Verbundprojektes TexLL von LVR und LWL **15/199** K  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
11. Pflegefamiliengeld - landeseinheitliche Ausgestaltung der **15/193** K  
Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und  
Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
12. Inklusive Bauprojektförderung - Bauprojekt Familie Hetzel **15/202** K  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
13. Anfragen und Anträge

14. Bericht aus der Verwaltung

15. 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 1. Sitzung des Sozialausschusses  
am 23.02.2021 in Köln, Horion-Haus

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

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

für: Wörmann, Josef

**SPD**

Bozkir, Timur  
Kox, Peter  
Kucharczyk, Jürgen  
Schmerbach, Cornelia  
Scho-Antwerpes, Elfi  
Zander, Susanne

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Haacke, Wolfgang  
Peters, Jürgen  
Schäfer, Ilona  
Zsack-Möllmann, Martina

Vorsitzende

**FDP**

Nüchter, Laura  
Pohl, Mark Stephen

**AfD**

Nietsch, Michael

**Die Linke.**

Detjen, Ulrike



## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

- |     |  |                |
|-----|--|----------------|
| 1.  | Anerkennung der Tagesordnung   |                |
| 2.  | Verpflichtung sachkundige Bürger*innen   |                |
| 3.  | Bestellung der Schriftführung des Sozialausschusses  | <b>15/21 B</b> |
| 4.  | LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020               | <b>15/41 K</b> |
| 5.  | Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung "Anlauf- und Beratungsstelle" vom 28. Dezember 2016"     | <b>15/39 E</b> |
| 6.  | Finanzierung Werkstatträte Deutschland e.V.  | <b>15/30 K</b> |
| 7.  | Vorstellung des Dezernats Soziales - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte                                      | <b>15/24 K</b> |
| 8.  | Vorstellung des Dezernats Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte | <b>15/8 K</b>  |
| 9.  | Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020  | <b>15/9 K</b>  |
| 10. | Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff SGB IX  | <b>15/32 B</b> |
| 11. | Beschlusskontrolle   |                |
| 12. | Anfragen und Anträge   |                |
| 13. | Bericht aus der Verwaltung   |                |
| 14. | Verschiedenes  |                |

Beginn der Sitzung: 09:30 Uhr

Ende der Sitzung: 11:40 Uhr

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Die Tagesordnung wird anerkannt.

### **Punkt 2**

#### **Verpflichtung sachkundige Bürger\*innen**

**Die Vorsitzende** verpflichtet Frau Schmerbach (SPD), Frau Bußieck (Die FRAKTION) und Herrn Dr. Grumbach (Freie Wähler/Volt) zur gesetzmäßigen und gewissenhaften Wahrnehmung ihrer Aufgaben als sachkundige Bürger\*innen in den Gremien der Landschaftsversammlung Rheinland.

### **Punkt 3**

#### **Bestellung der Schriftführung des Sozialausschusses**

##### **Vorlage Nr. 15/21**

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der LVR-Dezernent Soziales wird zum Schriftführer für den Sozialausschuss bestellt. Ihm wird die Möglichkeit eingeräumt, die Schriftführung auf Mitarbeitende des Landschaftsverbandes Rheinland zu übertragen.

### **Punkt 4**

#### **LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020**

##### **Vorlage Nr. 15/41**

Auf Nachfrage von **Frau Schmerbach** und **Herrn Dr. Grumbach** berichtet **Herr Lewandrowski**, dass eine Vorlage nur dann mit einer Ergänzung in leichter Sprache versehen werde, wenn in der Beratungsfolge auch der Inklusionsausschuss vorgesehen sei. Hintergrund sei, dass der Inklusionsausschuss zusammen mit seinem Beirat tage und mit der leichten Sprache die Lesbarkeit für alle gewährleistet werden soll.

**Frau Esser** berichtet zu den Anderen Leistungsanbietern, dass es mittlerweile einen weiteren Anbieter gebe, und zwar die Alexianer in Aachen, die sowohl den Berufsbildungsbereich als auch den Arbeitsbereich anböten. Die Vereinbarungen mit zwei weiteren Anbietern stünden kurz vor der Unterschrift. Die Gespräche mit weiteren Interessenten würden fortgeführt. Sie geht davon aus, dass es nach der Pandemie weitere Abschlüsse geben werde.

**Herr Lewandrowski** berichtet, dass es zum inklusiven Sozialraum ein Modellprojekt mit ausgewählten Mitgliedskörperschaften geben werde. Die Verwaltung befände sich zurzeit in der Stellenbesetzung.

In der Vorlage wird eine Verfassungsbeschwerde von Personen aus der Corona-Risikogruppe vor dem Bundesverfassungsgericht erwähnt, der aktuelle Sachstand der Verfassungsbeschwerde ist nicht bekannt. **Herr Lewandrowski** ergänzt, dass Menschen

mit Behinderung zunächst bei den Corona-Regelungen nicht im Fokus gestanden hätten, was sich mittlerweile geändert habe. Er hofft auf eine höhere Priorisierung der Menschen mit Behinderung bei der Impfung.

**Frau Schäfer** bittet in einer der nächsten Sitzungen um eine umfassende Berichterstattung zum persönlichen Budget.

**Frau Prof. Dr. Faber** ergänzt, dass die Förderschüler\*innen jetzt endlich auch im Fokus der Landesregierung seien und hofft auf zügige Impfungen von Lehrkräften, Therapeut\*innen und Pflegepersonal der Förderschulen.

Der Entwurf des Jahresberichtes 2020 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage-Nr. 15/41 zur Kenntnis genommen.

Nach Beratung in allen Fachausschüssen im LVR ist abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion geplant.

### **Punkt 5**

#### **Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung "Anlauf- und Beratungsstelle" vom 28. Dezember 2016"**

##### **Vorlage Nr. 15/39**

**Herr Dr. Grumbach** fragt nach der Begründung der unterschiedlichen Fristen; die Antragsfrist soll am 30.06.2021, die Bearbeitungsfrist der Stiftung am 31.12.2022 enden.

**Herr Naylor** gibt an, dass sowohl die Errichter als auch der Lenkungsausschuss der Stiftung die Fristen so gesetzt hätten und betont, dass auch die beiden Landschaftsverbände eine Antragsfrist bis 31.12.2022 befürwortet hätten.

Der Sozialausschuss betont ausdrücklich, dass er eine verlängerte Antragsfrist bis zum 31.12.2022 für sehr wünschenswert halte.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** bei Enthaltung der Fraktion Freie Wähler/Volt folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt, die Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung "Anlauf- und Beratungsstellen der Stiftung Anerkennung und Hilfe" vom 28.12.2016 gemäß Vorlage Nr. 15/39 mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW zu schließen.

### **Punkt 6**

#### **Finanzierung Werkstatträte Deutschland e.V.**

##### **Vorlage Nr. 15/30**

**Herr Lewandrowski** erläutert, dass sowohl die LAG der Werkstatträte NRW sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD e.V.) einen Bericht über die Verwendung der im Vorjahr erhaltenen Mittel erstellen müssten, der den Landschaftsverbänden übersandt werde. Dies ermögliche eine Prüfung, ob die Mittel zweckentsprechend verwendet worden seien. Er schlägt vor, Vertretungen des WRD e.V. und der LAG in den Sozialausschuss einzuladen, sobald die ersten Berichte vorlägen.

**Die Vorsitzende** bittet in diesem Zusammenhang in einer der nächsten Sitzungen auch um einen Bericht über die Frauenbeauftragten in den WfbM.

**Frau Esser** erläutert ergänzend, dass für die LAG Werkstatträte inzwischen erste

Verwendungsnachweise vorlegen, die einen sachgerechten Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln zeigten, aber auch den Einfluss von Corona auf die von der LAG Werkstatträte geplanten Maßnahmen. Dies müsse bei der Neuverhandlung der Vereinbarung zum 01.07.2021 berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Frauenbeauftragten sei zu berücksichtigen, dass diese verpflichtend erst mit dem BTHG in allen WfbM eingesetzt worden seien; die erste Wahlzeit ende in diesem Jahr. Hier sei ein Unterstützungs- und Austauschbedarf der gewählten Vertreterinnen deutlich geworden, so dass auch hier die Bildung einer LAG mittelfristig zu erwarten sei. Gerne könnten Vertreter\*innen der LAG Werkstatträte sowie eine Frauenbeauftragte in eine der nächsten Sitzungen des Sozialausschusses eingeladen werden, um über ihre Arbeit und Erfahrungen zu berichten.

Der Bericht der Verwaltung über die Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstattbeschäftigten, hier insb. Werkstatträte Deutschland e.V. ab 1.1.2021, wird gemäß Vorlage Nr. 15/30 zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 7**

### **Vorstellung des Dezernats Soziales - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte Vorlage Nr. 15/24**

**Herr Lewandrowski** stellt anhand einer PowerPoint Präsentation das Dezernat Soziales vor. Die Präsentation ist als Anlage 1 beigelegt.

Auf Nachfrage von **Herrn Kucharczyk** verweist **Herr Lewandrowski** auf den jährlichen BAGüS Kennzahlenvergleich, der jeweils im Sozialausschuss vorgestellt werde und auch Angaben zur Altersstruktur enthalte.

**Herr Renzel** fragt nach weitergehenden Zahlen zum ambulanten und stationären Wohnen. Auch hier verweist **Herr Lewandrowski** auf den BAGüS Benchmarkingbericht, der die Zahlen- und Kostenentwicklung beschreibe. Dieser Bericht werde dann von der Verwaltung für jede Mitgliedskörperschaft im Rheinland regionalisiert aufgeschlüsselt. Die Entwicklung der Fallkosten werde von der Verwaltung natürlich auch bei den Haushaltsberatungen aufgezeigt.

**Frau Kaltenbach** stellt aus dem Dezernat Kinder, Jugend und Familie ihre Abteilung vor, die für Eingliederungshilfeleistungen für Kinder in Kindertageseinrichtungen und der Frühförderung zuständig ist. Die Präsentation ist ebenfalls als Anlage 2 beigelegt.

**Die Vorsitzende** bedankt sich für den Vortrag und regt an, dem Sozialausschuss zu gegebener Zeit auch einen inhaltlichen Überblick über die Leistungen für die Kinder vor Ort zu geben.

**Herr Lewandrowski** ergänzt, dass die neuen Leistungen gemäß AG-SGB IX NRW einer Evaluation unterlägen, eine Kostenerstattung der Mehrkosten der beiden Landschaftsverbände bzw. ein Konnexitätsausgleich im AG-SGB IX NRW durch das Land NRW jedoch nicht vorgesehen sei. Daher haben die beiden Landschaftsverbände zusammen mit vier ausgewählten Mitgliedskörperschaften Verfassungsbeschwerde beim Verfassungsgerichtshof in Münster eingelegt, das Verfahren läuft noch.

Auf Nachfrage von **Herrn Peters** erläutert **Frau Kaltenbach**, dass es im Bereich der Frühförderung eine Landesvereinbarung für die Komplexleistungen mit einheitlichen Standards und einen Landesrahmenvertrag für die solitäre Frühförderung gebe. Dabei werde auch Rücksicht auf die Besonderheiten der einzelnen Anbieter genommen. Die Komplexleistung lasse nur wenig Spielraum zu, da hier auch die Krankenkassen als Kostenträger beteiligt seien. Die solitäre Frühförderung hingegen liege in der alleinigen Verantwortung der Landschaftsverbände.

Der Sozialausschuss nimmt die Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des Dezernates Soziales gemäß Vorlage Nr. 15/24 zur Kenntnis.

### **Punkt 8**

#### **Vorstellung des Dezernats Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte Vorlage Nr. 15/8**

**Frau Prof. Dr. Faber** stellt das Dezernat 5 vor, auch diese Präsentation ist als Anlage 3 beigelegt. Außerdem ist eine Aktualisierung der in der Präsentation dargestellten Zahlen für den Fachbereich 54- Soziale Entschädigung als Anlage 4 beigelegt.

**Frau Prof. Dr. Faber** ergänzt auf Nachfrage von **Herrn Peters**, dass nach § 56 Infektionsschutzgesetz zum einen Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch haben, wenn der Arbeitgeber den Lohn fortgezahlt hat, der/die Arbeitnehmer\*in aber aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne die Arbeitskraft nicht erbringen kann; dies gilt auch für Selbständige. Außerdem kann der Arbeitgeber eine Erstattung beantragen, wenn der/die Beschäftigte die Arbeitskraft aufgrund der Kinderbetreuung nicht zur Verfügung stellen kann und es keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung gibt; dies ist jedoch der geringere Anteil der Anträge.

**Herr Beyer** ergänzt zum Kündigungsschutz, dass der LVR ca. 20% der Kündigungen versage, in der Regel bei personenbedingten Kündigungen. Bundesweit gesehen sei ein Anstieg der Kündigungen aufgrund des Strukturwandels in der Autoindustrie zu verzeichnen. Bisher sei kein signifikanter coronabedingter Anstieg von Kündigungen zu verzeichnen.

Der Ausschuss nimmt die Vorlage 15/8 zur Kenntnis.

### **Punkt 9**

#### **Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020 Vorlage Nr. 15/9**

**Herr Beyer** erläutert anhand von ausgewählten Beispielen aus dem Jahresbericht die Arbeit des Inklusionsamtes.

Auf Nachfrage von **Frau Schmerbach** und **Frau Schäfer** berichtet er ergänzend, dass die Ausgleichsabgabe zurzeit noch stabil sei. Allerdings sei Grundlage der Berechnung die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen des Vorjahres, von daher werden sich die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erst verzögert zeigen.

Laut dem Referentenentwurf des Teilhabestärkungsgesetzes sollen zukünftig auch Menschen, die sich schon im Arbeitsbereich der Werkstätten oder eines anderen Leistungsanbieters befinden, über das Budget für Ausbildung gefördert werden können. Damit erhalten sie die Möglichkeit, eine nach dem Berufsbildungsgesetz oder dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks anerkannte Berufsausbildung oder eine Fachpraktiker-Ausbildung aufzunehmen. Hierzu werde es im Jahr 2022 eine Vorlage geben. Auch in Inklusionsbetrieben gebe es Ausbildungsverhältnisse, diese würden in den Fördervorlagen auch regelmäßig ausgewiesen. Er hofft, dass es zukünftig mehr Inklusionsbetriebe geben werde, die bereit seien, einen Ausbildungsplatz anzubieten.

Durch eine immer älter werdende Gesellschaft steigt auch die Zahl der schwerbehinderten Menschen (s. auch Anstieg von 50.000). Gleichzeitig sinkt dabei die

Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst durch den Rentenbezug der älteren Jahrgänge.

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2019/2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/9 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 10**

#### **Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff SGB IX Vorlage Nr. 15/32**

**Frau Prof. Dr. Faber** weist auf die im Vergleich zu der vorherigen Wahlzeit angepasste Vorlage hin. Der Sozialausschuss werde nachrichtlich über die Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe informiert und beschließt nur noch die Einrichtung neuer Betriebe.

Auf Nachfrage von **Herrn Nietsch** erläutert **Herr Beyer** das Genehmigungsverfahren für Inklusionsbetriebe und sagt zu, das Verfahren in einer der nächsten Sitzungen ausführlich darzustellen.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** bei Enthaltung der Fraktion AfD folgenden Beschluss:

Der Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/32 dargestellt wird zugestimmt.

### **Punkt 11**

#### **Beschlusskontrolle**

Die Beschlusskontrolle wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 12**

#### **Anfragen und Anträge**

Keine Wortmeldungen.

### **Punkt 13**

#### **Bericht aus der Verwaltung**

Aus Zeitgründen verweist **Herr Lewandrowski** auf die ausführlichen Sprechzettel, die als Anlage 5 zum Protokoll genommen werden:

Dezernat Soziales:

- Referentenentwurf Teilhabestärkungsgesetz
- Krisenstab Dez. 7
- Bewältigung der Corona-Pandemie inkl. Anlage: Auswertung WfbM zu coronabedingten Abwesenheiten
- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Leistungsberechtigten des § 67 SGB XII.

Dezernat Kinder, Jugend und Familie:

- Mehraufwendungen infolge der Coronapandemie.

**Punkt 14**  
**Verschiedenes**

Keine Wortmeldungen.

Solingen, den 01.04.2021

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Köln, den 03.03.2021

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland

In Vertretung

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

# LVR-Dezernat Soziales

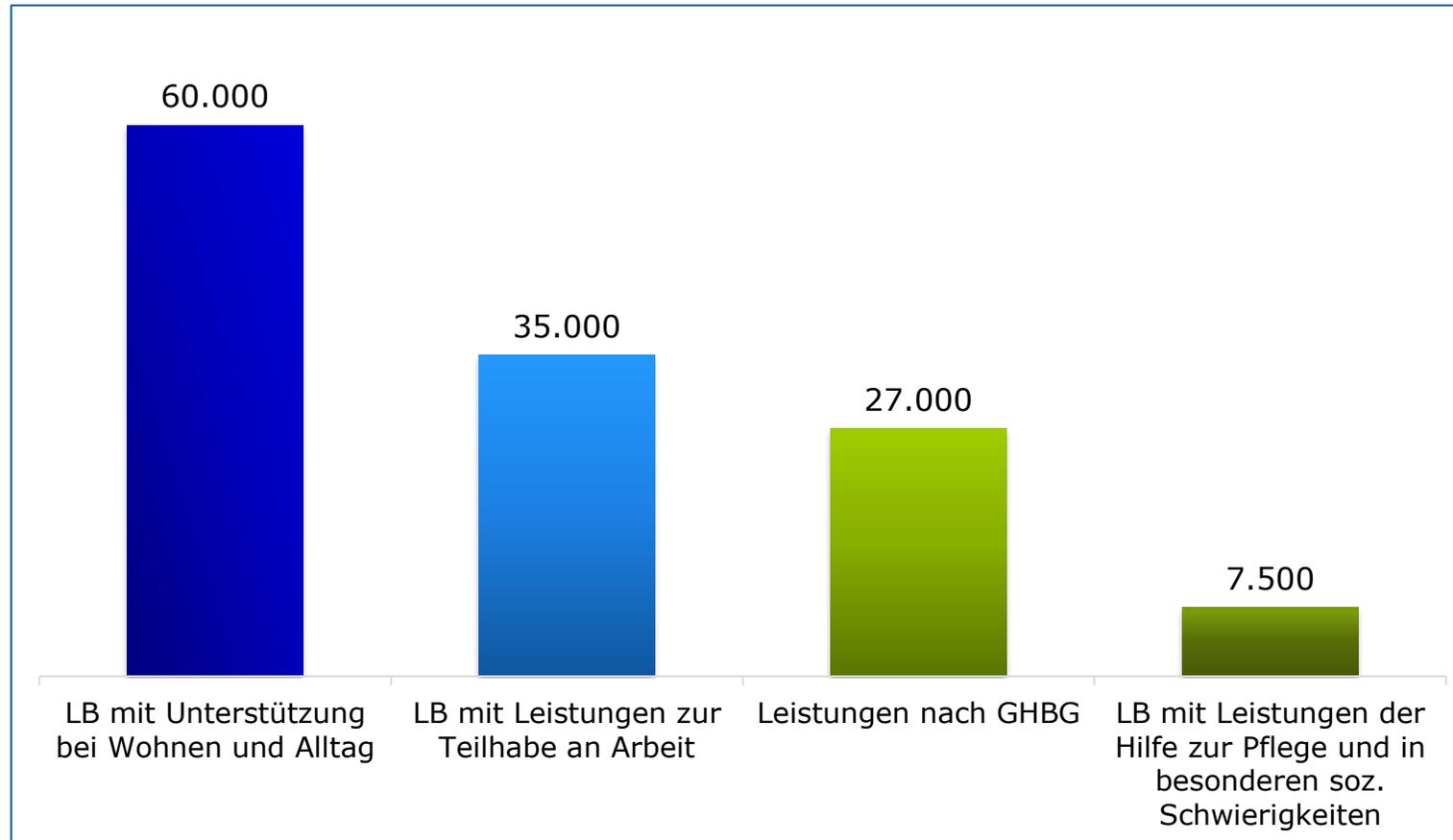
## Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte



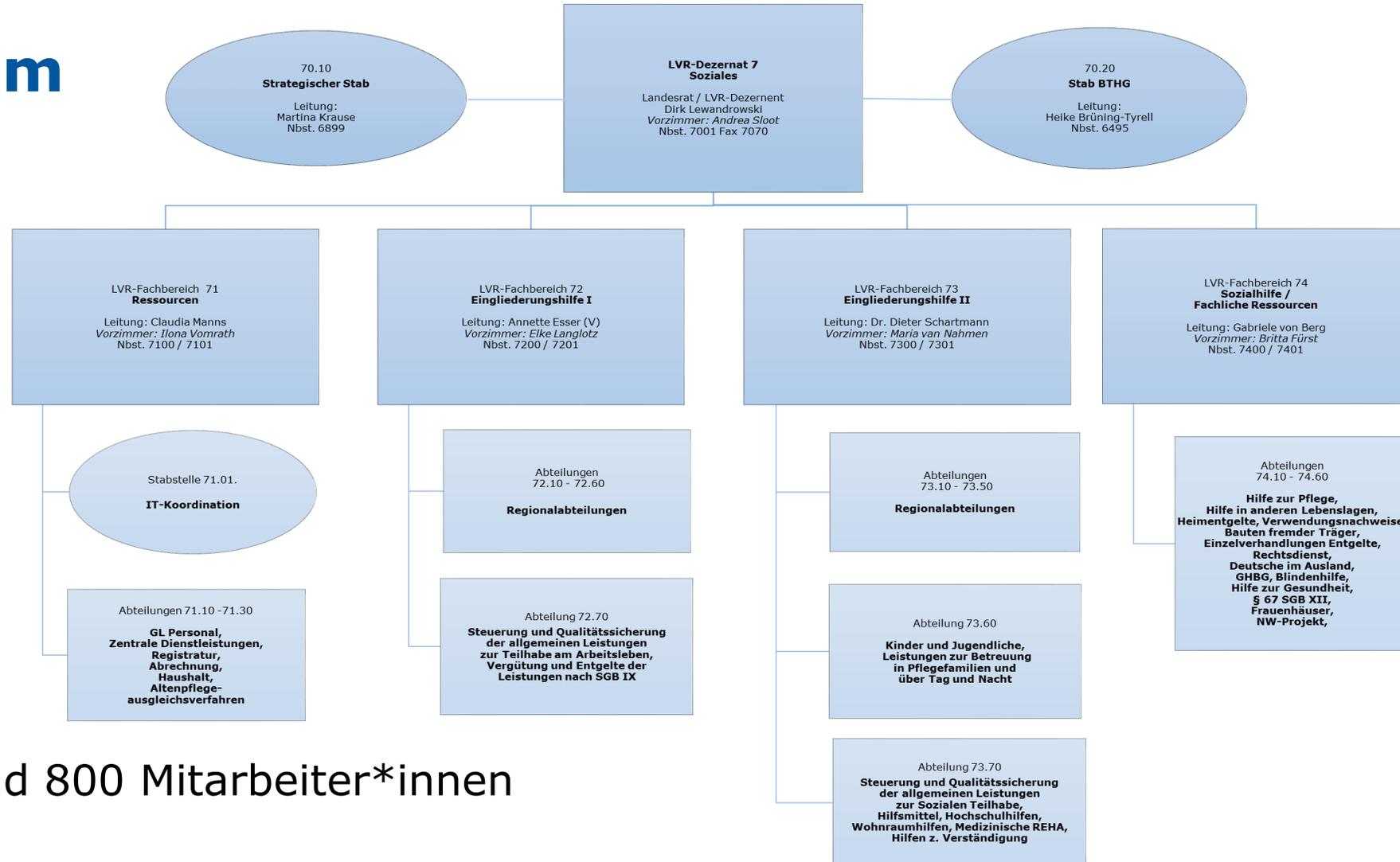
# Das LVR-Dezernat Soziales

- **Träger der Eingliederungshilfe (SGB IX):**
  - Umfassend zuständig für die Fachleistungen zur Unterstützung von erwachsenen Menschen mit Behinderung im Rheinland
    - z.B. zur sozialen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft oder zur Teilhabe an Arbeit
  - für Kinder und Jugendliche mit Behinderung, die außerhalb ihrer Herkunftsfamilie betreut werden
    - in Pflegefamilien, Internaten und besonderen Wohnformen
  
- **Blinden- und Gehörlosengeld nach Landesgesetz (GHBG)**
  
- **Überörtlicher Träger der Sozialhilfe (SGB XII):**
  - Leistungen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten, wie z.B. Wohnungslosigkeit
  - Leistungen zur Hilfe zur Pflege für gesetzlich definierte Zielgruppen

## Zahl der Leistungsberechtigten (LB) in ausgewählten zentralen Zielgruppen



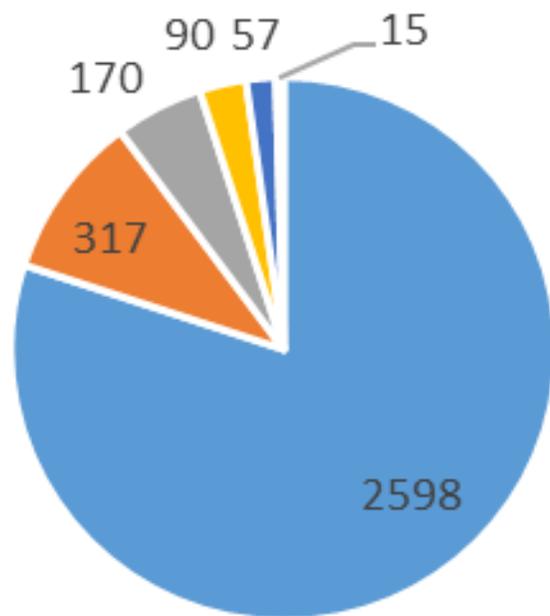
# Organigramm des LVR- Dezernates Soziales



Insgesamt rund 800 Mitarbeiter\*innen

## Leistungen des Dezernates "Soziales" 2021 (in Mio. €)

Gesamtvolumen:  
3,25 Milliarden Euro



■ Eingliederungshilfe

■ SGB XII

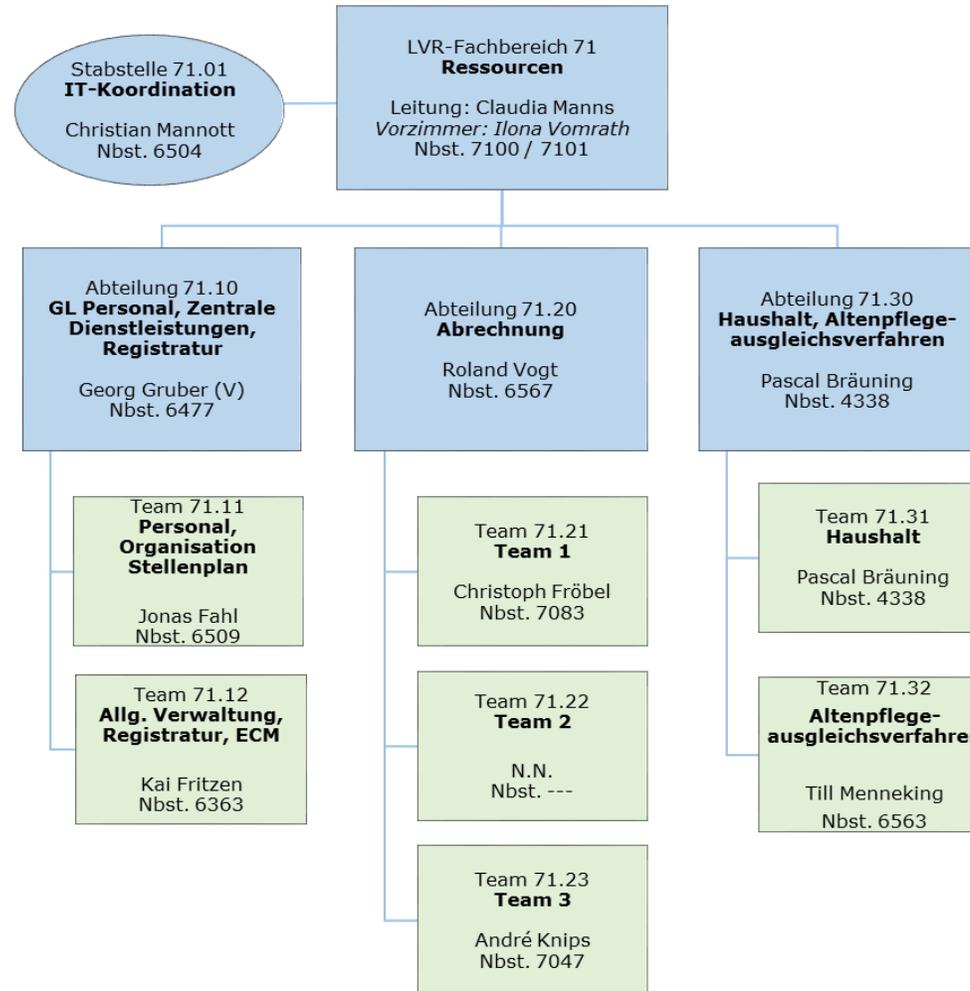
■ Altenpflegeausbildung

■ GHBG

■ Verwaltung

■ Innovative Angebote

# Fachbereich 71 - Ressourcen

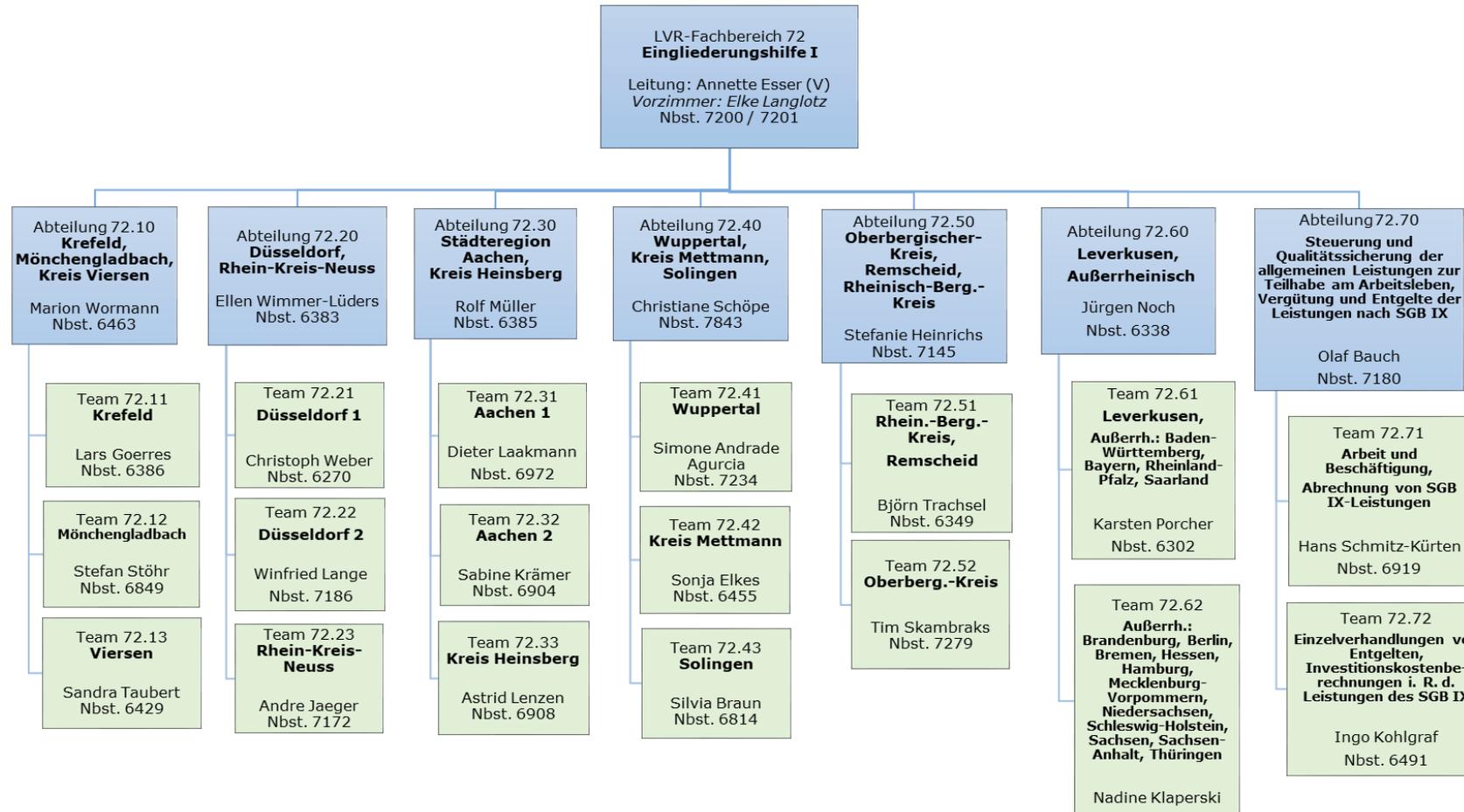


## Die Aufgaben des Fachbereichs 71 – Ressourcen

### Querschnitts-Funktionen zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung

- **Stabsstelle IT-Koordination (71.01)**
  - IT-Projekten, IT-Dienstleistungen, Betreuung Fachverfahren (dezernats-übergreifend)
- **Personal- und Raumangelegenheiten (71.10)**
  - Zentrale Dienste, Personalthemen für rund 800 Mitarbeiter\*innen
  - Administrative Betreuung Sozialausschuss
  - Koordination Kooperation mit Mitgliedskörperschaften
- **Abrechnung (71.20)**
  - Abrechnungen der Transfer-Leistungen mit Einrichtungen und Diensten
- **Haushalt (71.30)**
  - Planung und Bewirtschaftung des 3,25 Milliarden-Euro-Haushalts des Dezernates 7
  - Altenpflege-Umlage

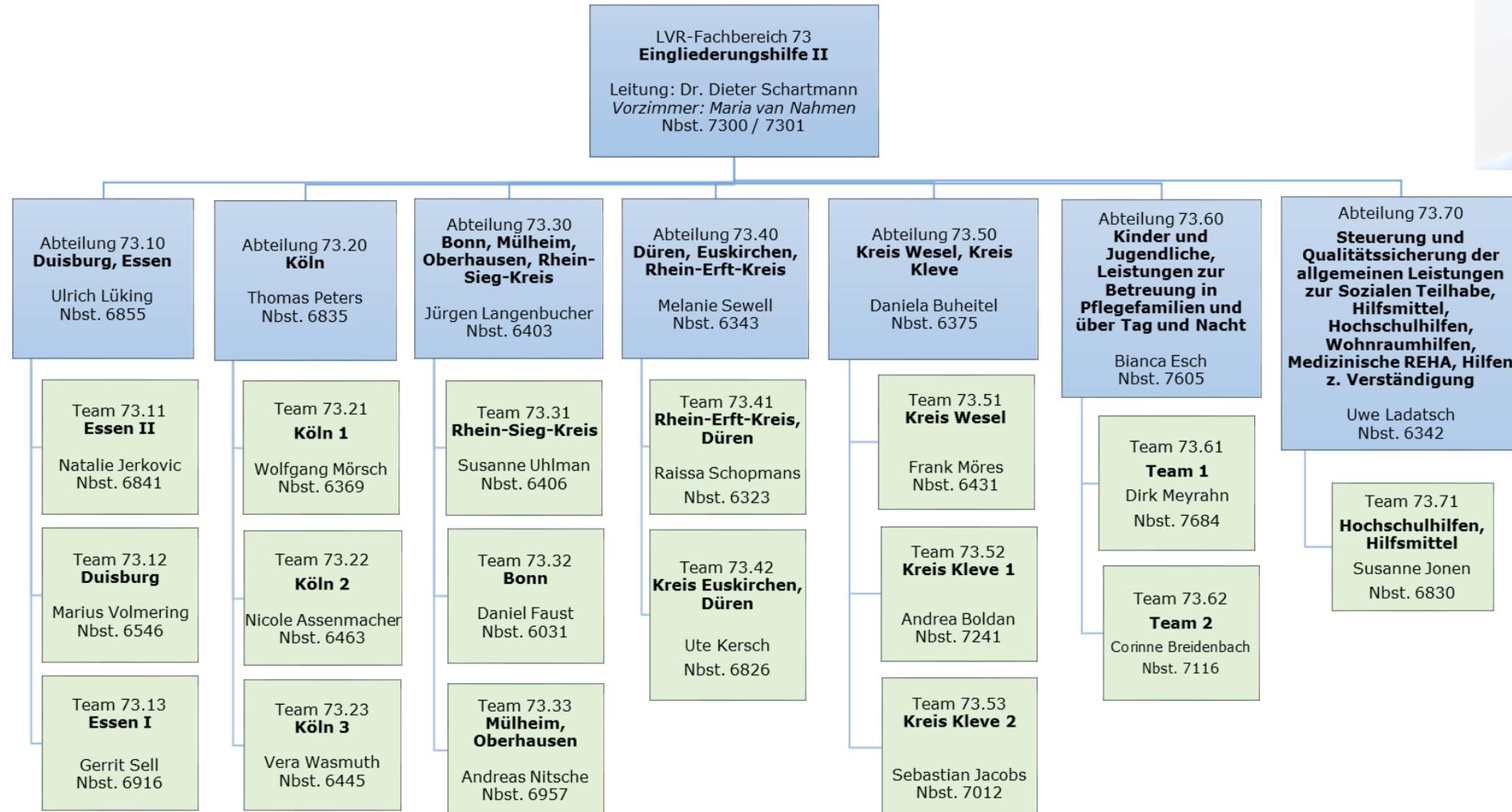
# Fachbereich 72 – Eingliederungshilfe I



## Die Aufgaben des Fachbereichs 72 – Eingliederungshilfe I

- **Einzelfallhilfe für Menschen mit Behinderung aus den Regionen**
  - Krefeld, Mönchengladbach, Kreis Viersen (72.10)
  - Düsseldorf, Rhein-Kreis-Neuss (72.20)
  - Städteregion Aachen, Kreis Heinsberg (72.30)
  - Wuppertal, Kreis Mettmann, Solingen (72.40)
  - Oberbergischer Kreis, Remscheid, Rheinisch-Bergischer Kreis (72.50)
  - Leverkusen, Leistungserbringung außerhalb des LVR-Gebietes (72.60)
- **Steuerung / Qualitätssicherung Leistungen zur Teilhabe an Arbeit (72.70)**
  - Bündelung konzeptioneller /strategischer Fragen zur Teilhabe an Arbeit:  
Zielvereinbarungen Werkstätten, Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen  
Werkstätten / Andere Anbieter / Budget für Arbeit / Zuverdienst
  - Entgeltverhandlungen mit Einrichtungen und Diensten der EGH

# Fachbereich 73 – Eingliederungshilfe II



## Die Aufgaben des Fachbereichs 73 – Eingliederungshilfe II

- **Einzelfallhilfe für Menschen mit Behinderung aus den Regionen**
  - Duisburg, Essen (73.10)
  - Bonn, Mülheim, Oberhausen, Rhein-Sieg-Kreis (73.30)
  - Kreis Düren, Kreis Euskirchen, Rhein-Erft-Kreis (73.40)
  - Kreis Wesel, Kreis Kleve (73.50)
  - Köln (73.20)
- **Abteilung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien und Betreuung über Tag und Nacht (73.60)**
- **Steuerung / Qualitätssicherung Leistungen zur sozialen Teilhabe (73.70)**
  - Hilfsmittel
  - Hochschulhilfen
  - Hilfen zur Verständigung
  - medizinische Reha
  - Wohnraumhilfen

# Zur Illustration: Ausgewählte Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe



Unterstützung beim selbstbestimmten Wohnen und im Alltag



↑ Teilhabe an Arbeit – zum Beispiel in einer WfbM

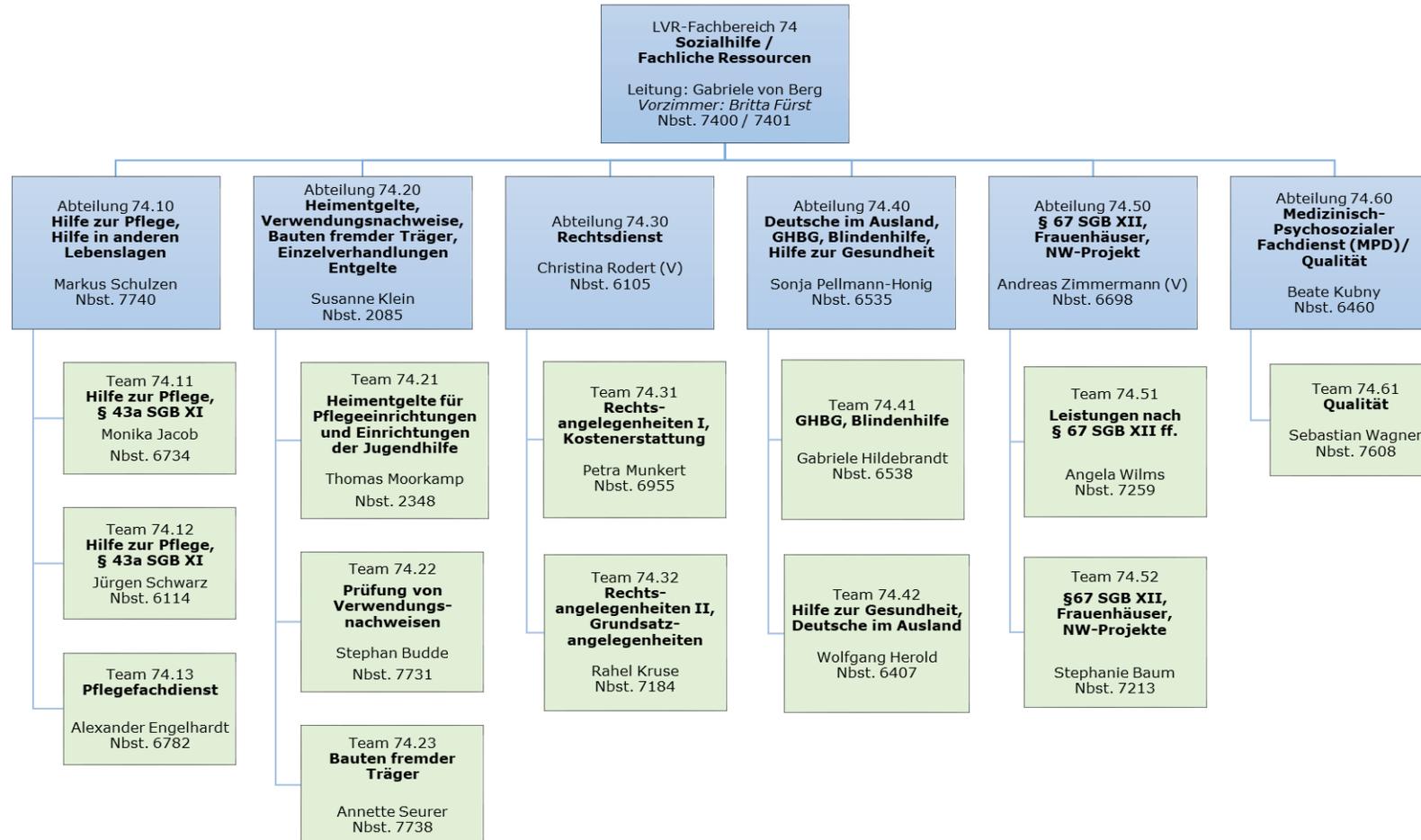


↑ Kurzzeit-Wohnen für Kinder und Erwachsene



(Peer-)Beratung →

# Fachbereich 74 – Sozialhilfe / fachliche Ressourcen



## Die Aufgaben des Fachbereichs 74 – Sozialhilfe II / fachliche Ressourcen

### ➤ **Überörtlicher Träger der Sozialhilfe**

- Hilfe zur Pflege, Hilfe in anderen Lebenslagen (74.10)
- Heimentgelte Pflege und Jugendhilfe, Verwendungsnachweise, Bauten fremder Träger (74.20)
- GHBG und Blindenhilfe, Hilfe zur Gesundheit, Deutsche im Ausland (74.40)
- Leistungen zur Überwindung sozialer Schwierigkeiten, Frauenhäuser (74.50)

### ➤ **Bündelung fachlicher Ressourcen für FB 72/73/74**

- Rechtsdienst (74.30)
- Medizinisch-psychosozialer Fachdienst (MPD) mit Team Qualitätsprüfungen (74.60)

## Die Aufgaben des Strategischen Stabs 70.10



### ➤ **Steuerungsunterstützung / strategisches Controlling**

- Koordination Zielvereinbarungsprozess mit LVR-Landesdirektorin
- Berichtswesen zum Leistungsgeschehen in Eingliederungs- und Sozialhilfe nach innen und außen
- Datenberichte, Analysen, sozialwissenschaftliche Untersuchungen
- Betriebswirtschaftliche Analysen und Stellungnahmen
- EGH-Kennzahlenvergleich der BAGüS, Datenmeldung Wohnhilfen ans MAGS, Koordination Finanzevaluation des BMAS zum BTHG

### ➤ **Fachliche Öffentlichkeitsarbeit**

- Redaktion / Betreuung Online: 2 Newsletter, 3 web-Auftritte
- Publikationen zu Fachthemen, Veranstaltungen
- interne Kommunikation / Intranet
- Leichte Sprache



## Die Aufgaben des Stabs BTHG 70.20



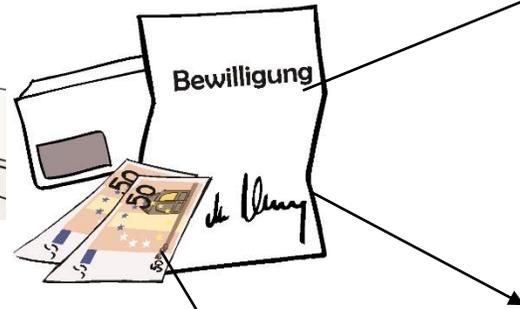
- **Umsetzungsprojekt BTHG im LVR**
  - dezernatsübergreifende Bündelung und Koordination der BTHG-Umsetzungsaufgaben
  - Projektstruktur mit Arbeitsgruppe und PLA (mit LR 7, LR 4, LR`in 2, ELR)
  - Aktuell: Umstellung II – personenzentrierte Umstellung der Leistungs- und Finanzierungssystematik, derzeitiger Schwerpunkt: besondere Wohnformen
- **BMAS-Modellprojekt TexLL** zur Erprobung der Trennung der Leistungen und des neuen Leistungssystems nach BTHG (Kooperationsprojekt mit LWL)
- **BMAS-Modellprojekt NePTun** zur Abgrenzung von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen

## Das LVR-Dezernat Soziales – auf einen Blick

gleichberechtigte Teilhabe

**800 Mitarbeitende aktiv für...**

Inklusion

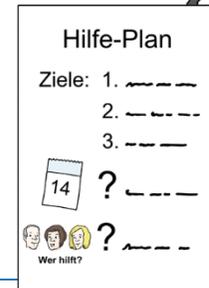
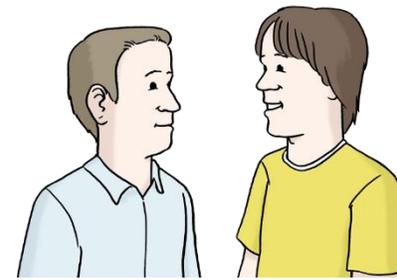


Personen-Zentrierung



Selbstbestimmung

Augenhöhe / Transparenz



individuelle Leistungen

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



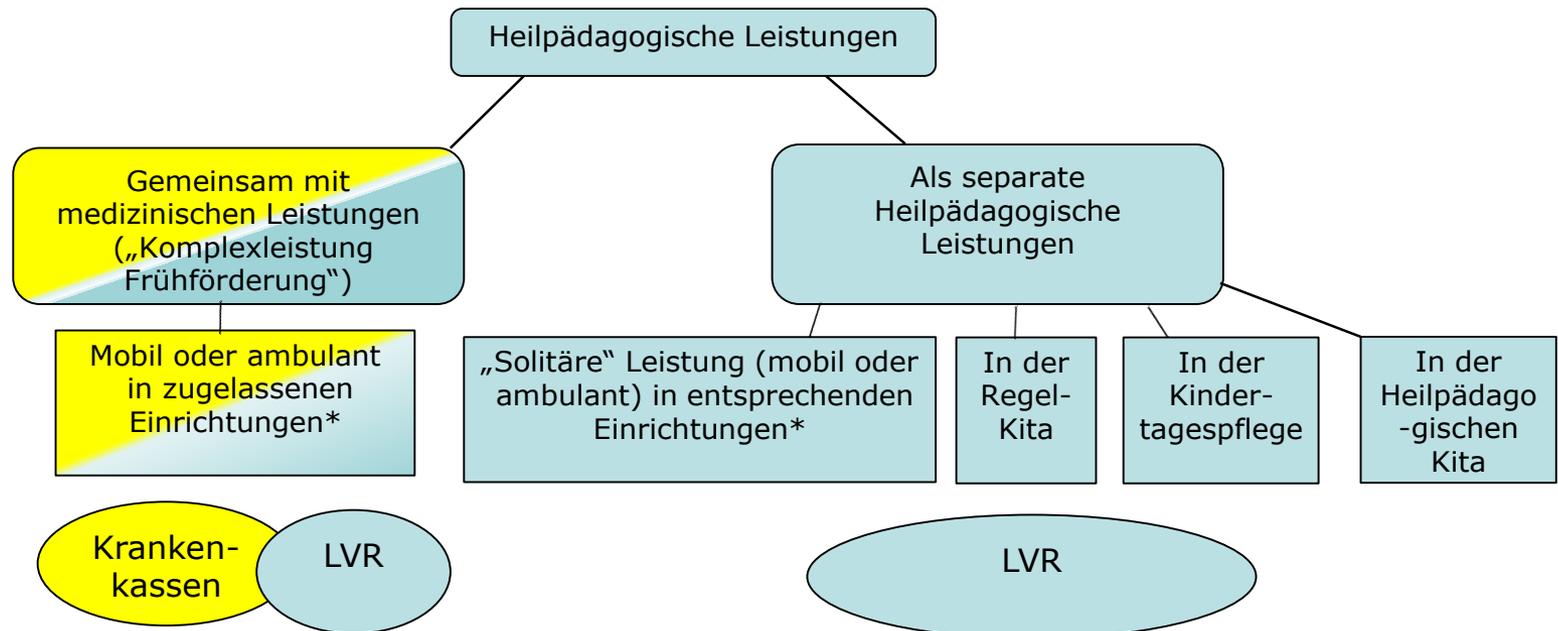
Foto: Das LVR-  
Gebäude K 8 in der  
Dr.-Simons-Str. 2 in  
Köln-Deutz

# ELEMENTAR WICHTIG

Leistungen für Kinder mit  
(drohender) Behinderung  
bis zum Schuleintritt



## Neu ab 2020: Die Leistungen des LVR auf einen Blick



\* z.B. in Interdisziplinären Frühförderstellen

\*\* z.B. in Frühförderstellen



## Vertragliche Grundlagen

**Die Landesrahmenvereinbarung (interdisziplinäre Frühförderung) und der Landesrahmenvertrag müssen neben einer Weiterentwicklung auch in den Einzelverträgen mit den Anbietern umgesetzt werden.**

### **Herausforderung:**

Die derzeitige Ausgangslage ist sehr heterogen. Anbieter möchten gerne auf die neue Vereinbarung umstellen, weil diese zusätzliche Optionen in der Abrechnung bietet. Allerdings ist es häufig schwierig, die damit verbundenen Leistungsinhalte auch tatsächlich umzusetzen.

Die eingereichten Konzepte zeigen, dass Anbieter die neue Ausrichtung in der personenzentrierten Förderung noch nicht verinnerlicht haben.

Im Bereich der interdisziplinären Frühförderung muss zusätzlich zunächst auf der Bank der Kostenträger in den Einzelverhandlungen auch eine Einigkeit mit den Krankenkassenverbänden herbeigeführt werden.

## Abteilung 41.20 – Transferleistungen für Kinder und Jugendliche

### Fachthementeam

- Beratung in Grundsatzangelegenheiten
- Vergütungsmanagement
- Qualitätsmanagement
- Anlei-Anwendungsbetreuung
- Rechnungssachbearbeitung

### Regionalteams

- Fallmanagement
- Sachbearbeitung

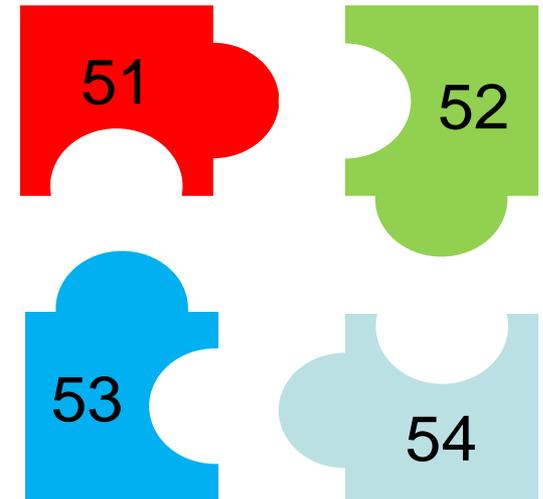
### Rechtsangelegenheiten

# LVR-Dezernat 5



## Agenda

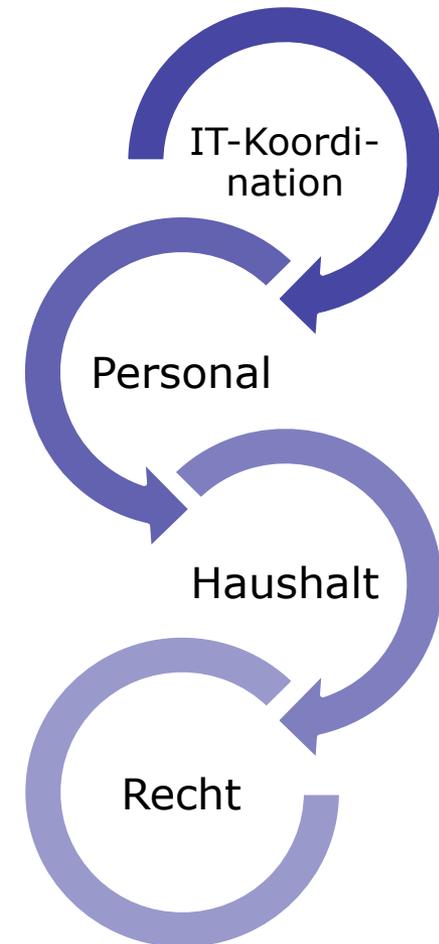
- 1. FB 51 - Querschnitt**
- 2. FB 52 - Schulen**
- 3. FB 53 – LVR-Inklusionsamt**
- 4. FB 54 – Soziale Entschädigung**



# 51 Querschnitt

## Zuständig für

- 470 Mitarbeitende in Zentralverwaltung
- 750 Mitarbeitende in LVR-Schulen



## Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

### Haushalts- & Personalplanung

- Doppelhaushalt 2022/2023



### Digitalisierung

- Mobiles Arbeiten (Zentralverwaltung)
- Digitale Schule



### Personalaufwuchs

- insbesondere FB 54 - Infektionsschutzgesetz



## Schulen

52

**Träger** von 38 **Förderschulen**, einschl. Frühförderung,  
zwei **Schulen für Kranke** und einem **Berufskolleg**

- Verantwortlich für
  - Notwendigen Schulraum
  - Schulträgerpersonal (~750 Mitarbeitende)  
in den Schulen und im Internat
  - Schülerbeförderung
  - Sachausstattung
  - Verwaltung und Betrieb der Gebäude  
und Liegenschaften



## LVR-Schullandkarte



52

### LVR-Schulstandorte

Förderschwerpunkte:

- Sehen
- Hören und Kommunikation
- Körperliche motorische Entwicklung
- Sprache
- Emotionale und Soziale Entwicklung

Dazu:

- 2 Schulen für Kranke
- 2 Internate
- 1 Berufskolleg

## Mehr als Schulträger...

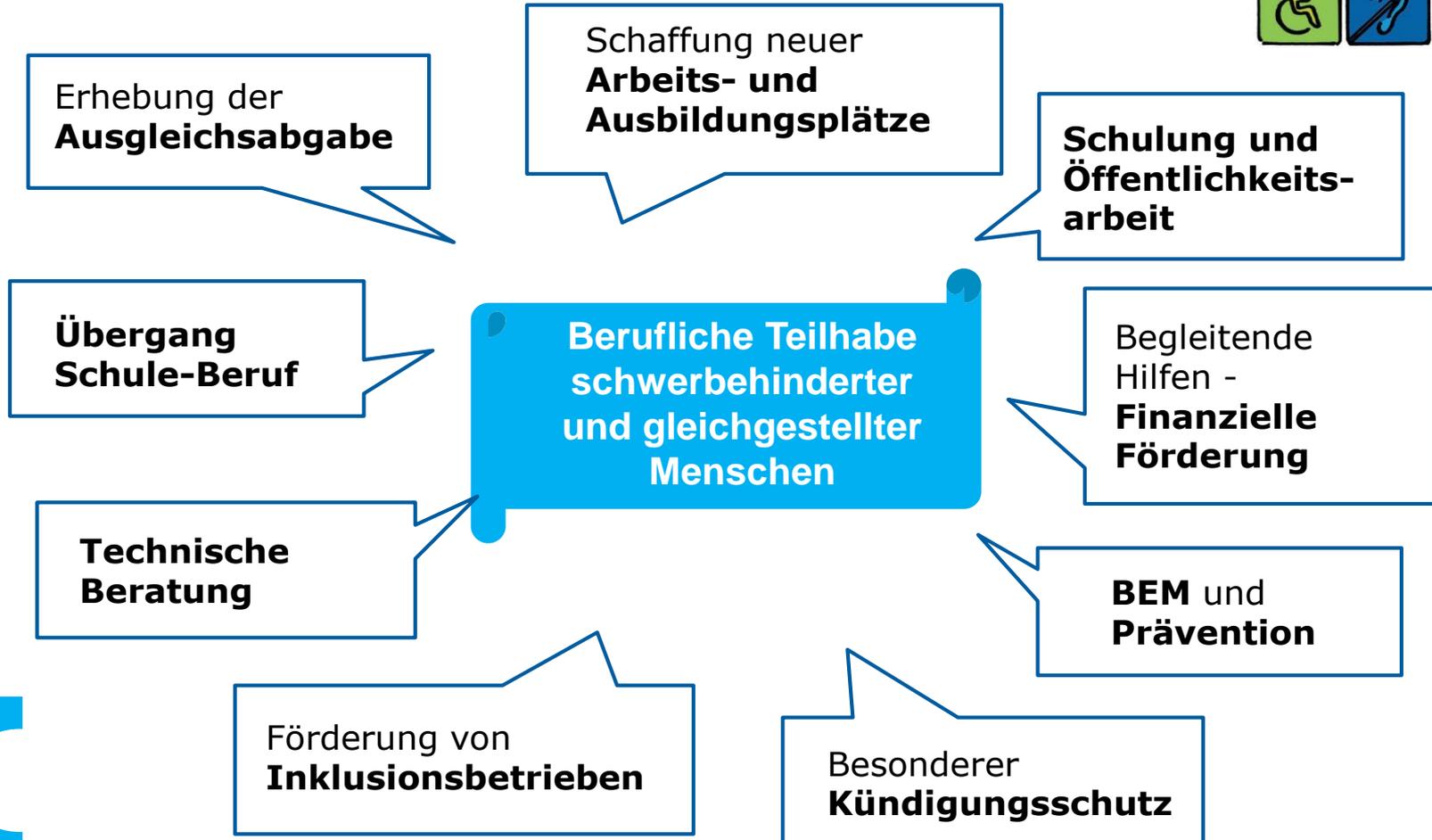
52

- Bedarfe der Schüler\*innen mit Behinderung stehen im Mittelpunkt
- Ganzheitliches Konzept aus Pädagogik, Therapie & Pflege
- Aktiver Unterstützer der Inklusion im Schulbereich
  - Beratung und Unterstützung Ratsuchender durch Schulen und Schulverwaltung
  - Befähigung der Akteure im Gemeinsamen Lernen
  - LVR-Inklusionspauschale





## LVR-Inklusionsamt



## Beraten und Begleiten

### Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

- Service für Arbeitgeber aus einer Hand
- „Fachberatung für inklusive Bildung“ zur Stärkung des Übergangs Schule-Beruf

### Integrationsfachdienst

- Informieren, Beraten, Begleiten und Unterstützen bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz



# Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

## Prävention

Umsetzung der neuen  
Präventionsaufgabe § 3 SGB IX

## E-Learning

Als Ergänzung zum bestehenden  
Informations- und Schulungs-  
angebot

# Soziale Entschädigung

## Zuständig für

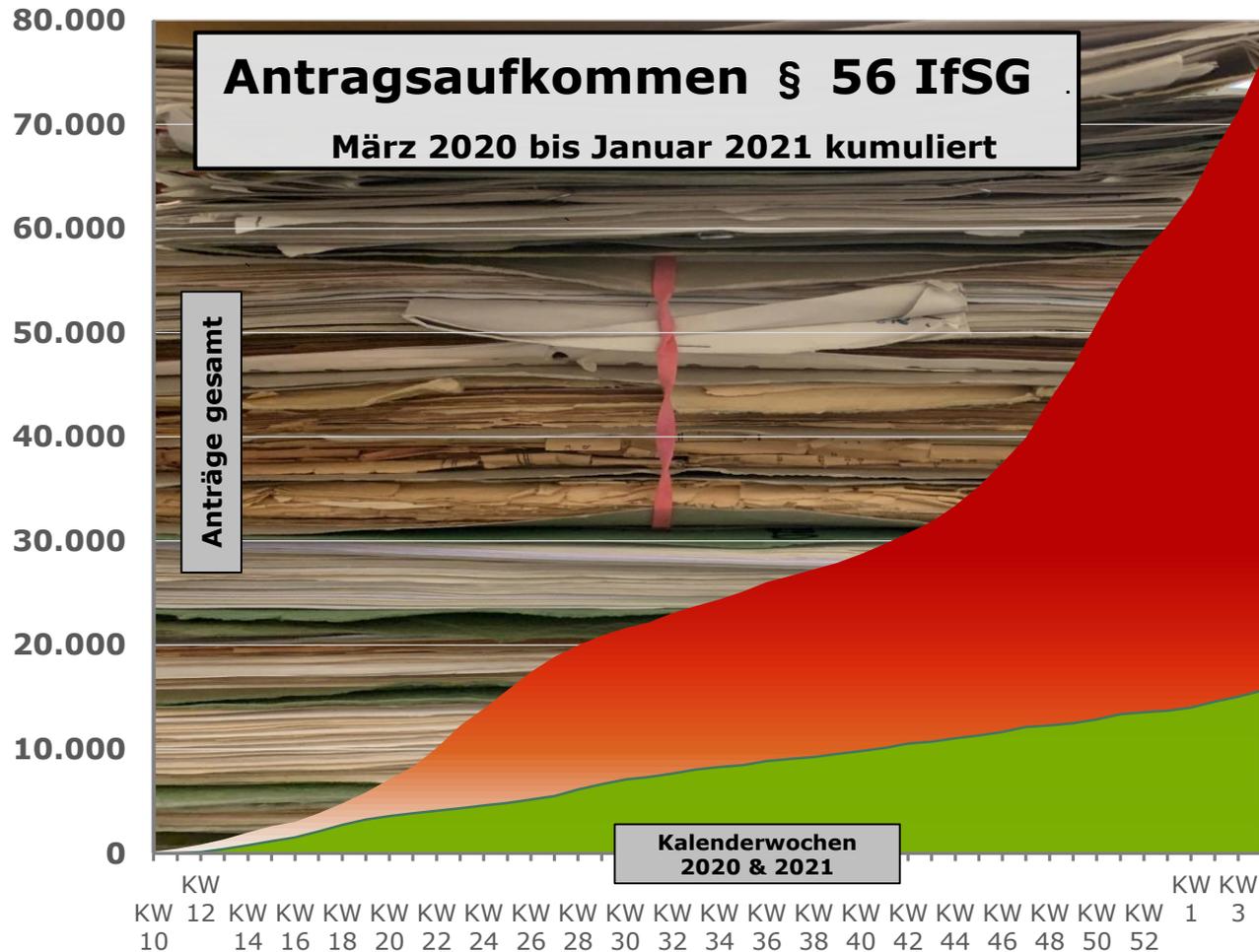
- Kriegsopferversorgung
- Kriegsopferversorgung
- Heil- und Krankenbehandlung/ Orthopädische Versorgung
- Ärztlicher Dienst
- Infektionsschutzgesetz ( § 56)

## Zielgruppen

- Kriegsopfer
- Gewaltopfer
- Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach Impfungen
- Zivildienstbeschädigte oder Menschen, die in der DDR gesundheitliche Schäden erlitten haben



# Aktuelle und zukünftige Herausforderungen



## Aktuelle und zukünftige Herausforderungen



51

## Coronabedingte Herausforderungen

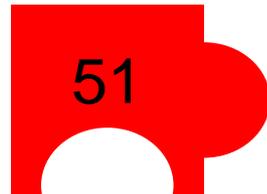
52

- 51 - Ausweitung Homeoffice, Videokonferenzen, Endgeräte Schüler\*innen / Lehrkräfte, Schutzausrüstung Zentralverwaltung, u.a.
- 52 - Notbetreuung, Beratung Eltern zu Therapie, angepasste Schülerbeförderung u.a.
- 53 - Überbrückungshilfen, steigende Kündigungsanträge u.a.
- 54 - Infektionsschutzgesetz

53

54

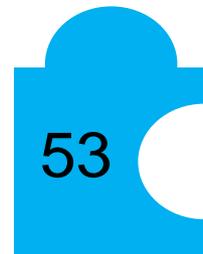
## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Fachbereichsleitung  
Querschnittsaufgaben  
Gerhard Zorn**



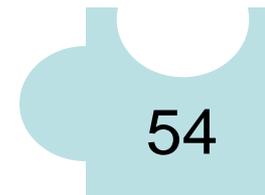
**Fachbereichsleitung  
Schulen  
Dr. Alexandra Schwarz**



**Fachbereichsleitung  
Inklusionsamt  
Christoph Beyer**

**Dezernatsleitung  
Prof. Dr. Angela Faber**

**Fachbereichsleitung  
Soziales Entschädigungsrecht  
Peter Anders**



## **Vorlage Nr. 15/8:**

### **„Vorstellung des Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung – Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte“**

#### **Hier: D. Fachbereich 54 – Soziale Entschädigung**

#### **Aktualisierung der Daten für das Jahr 2020 (Seiten 21 u. 22)**

---

### **Daten 1 – Die Menschen**

Zum 31. Dezember 2020 erhielten insgesamt **7.737** im Rheinland lebende Berechtigte Versorgungsleistungen. Davon sind **4.905** unmittelbar Beschädigte und **2.832** Betroffene als Angehörige und Hinterbliebene. **4.219** der Leistungsberechtigten erhielten Leistungen nach dem BVG und **3.518** nach den Sondergesetzen, davon **3.197** nach dem OEG.

Im Bereich der KOF standen zum 31. Dezember 2020 **2.046** Menschen im Bezug von Leistungen. Der Anteil der Frauen an den Leistungsberechtigten insgesamt betrug rund **63%**. Bei den Leistungsberechtigten nach dem BVG waren es 63%, bei den Sondergesetzen **62%** (rd. **66%** im Bereich des OEG).

### **Daten 2 – Finanzieller Aufwand**

Im Bereich der KOF weist das Rechnungsergebnis in der PG 035 „Soziale Entschädigungsleistungen für Kriegsoffer und ihnen gleichgestellte Personen“ für das Jahr 2020<sup>1</sup> Aufwendungen von rund **28,5** Mio. Euro und Erträge in Höhe von knapp **23** Mio. Euro aus. Bei den Aufwendungen stellen die Kosten der vollstationären Hilfe zur Pflege mit rund **16,5** Mio. Euro den größten Teil der Transferaufwendungen dar. Im Bereich der Erträge ist dies die Erstattung durch den Bund mit ebenfalls rund **16,5** Mio. Euro. Daneben stehen fürsorgerische Leistungen, die vom Land NRW finanziert werden. Diese werden nicht im LVR-Haushalt abgebildet, da eine direkte Abrechnung mit dem Land erfolgt. In 2020 waren dies rund **12,3** Mio. Euro.

Für die Aufgabenwahrnehmung des SER erhält der LVR zum Ausgleich der ihm entstehenden Aufwendungen vom Land einen Belastungsausgleich. Die Zuweisungen des Landes werden in der Produktgruppe 075 des LVR-Haushalts abgebildet. Zusammen mit den Erträgen aus der Ärztlichen Kooperation waren dies über **7,3** Mio. Euro in 2020. Die Aufwendungen für die der KOV werden ebenfalls nicht im Haushalt des LVR abgebildet, sondern unmittelbar in den Landes- oder Bundeshaushalt gebucht.

In 2020 betragen die Leistungen insgesamt rund **71,36** Mio. Euro, die sich wie folgt aufteilen (nach Leistungsgesetzen):

<b>Leistungsgrundlagen</b>	<b>Leistungssummen in Mio. €</b>
BVG	31,47
OEG	22,45
IfSG	16,43
StrRehaG u. VwRehaG	0,82
ZDG	0,19
<b>Gesamt</b>	<b>71,36</b>

---

<sup>1</sup> Der Jahresabschluss für das Jahr 2020 in der KOF war zum Zeitpunkt der Erstellung der Vorlage noch nicht vollständig abgeschlossen. Somit beziehen sich die Zahlen auf die Perioden 1-12/2020. Die Sonderperioden sowie die Spitzabrechnung der Erstattung mit dem Bund sind in den angegebenen Beträgen noch nicht enthalten.

## **Sozialausschuss 23.02.2021- Mündlicher Bericht der Verwaltung**

### **Referentenentwurf Teilhabestärkungsgesetz**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 22./23. Dezember 2020 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Teilhabestärkungsgesetz) an Leistungsträger, Leistungserbringerverbände und weitere Organisationen versandt, um diesen bis zum 8. Januar 2021 Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Geändert werden sollen Regelungen insbesondere des SGB XII, SGB IX und damit in Zusammenhang stehende Regelungen der SGB II und SGB I. In der Kabinettsitzung am 3. Februar 2021 wurde dann der entsprechende Regierungsentwurf verabschiedet. Der Entwurf wird nun dem Bundesrat zur weiteren Beratung zugeleitet.

Die BAGüS hat am 08.01.2021 gemeinsam mit dem Deutschen Städtetag und dem Deutschen Landkreistag eine Stellungnahme abgegeben. Darin begrüßen sie die vorgesehenen Änderungen grundsätzlich. Sie bedauern allerdings, dass die Zusage des BMAS, die Änderungen der Zuständigkeitsregelungen kurzfristig gemeinsam mit Ländern und kommunalen Spitzenverbänden zu erörtern, bislang nicht umgesetzt wurde. Auch war die Frist zur Stellungnahme erneut sehr kurz angesetzt, dies auch noch über die Weihnachtstage und den Jahreswechsel. Daher war eine Einbeziehung der Mitglieder nur beschränkt möglich.

Für den LVR sind vor allem 3 Veränderungen wichtig:

#### 1. Leistungsberechtigter Personenkreis:

Grundlegend ist die beabsichtigte Regelung des leistungsberechtigten Personenkreises in der Eingliederungshilfe. In Artikel 25a Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde für § 99 SGB IX eine Regelung zur Neudefinition dieses Personenkreises (SGB IX Teil 2) aufgenommen, die durch ein späteres Bundesgesetz konkretisiert und zum 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt werden sollte. Die gesetzlichen Kriterien für die Berechtigung zu Leistungen der Eingliederungshilfe im SGB IX Teil 2 (§ 99 SGB IX) sollten in einer Arbeitsgruppe beim BMAS „Leistungsberechtigter Personenkreis“ durch Orientierung an den Begrifflichkeiten des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation angepasst werden. Ziel bleibt weiterhin, bei der Neufassung eine Ausweitung oder Einschränkung des derzeit leistungsberechtigten Personenkreises zu vermeiden.

Für die Praxis bedeutsam(er) als der Gesetzeswortlaut sind die konkretisierenden Formulierungen in der neuen Rechtsverordnung des Bundes, die die bisherige Eingliederungshilfe-Verordnung ablösen soll. Diese ist in der genannten Arbeitsgruppe gleichfalls besprochen worden. Eine vollständige Einigung des Wortlauts einer neuen Verordnung konnte aber nicht erreicht werden. Die zunächst vorgesehene Weitergeltung der heutigen Eingliederungshilfe-Verordnung ist daher unvermeidbar und für die Praxis unverzichtbar.

#### 2. Budget für Ausbildung

Künftig sollen auch Menschen, die sich schon im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters befinden, über das Budget für Ausbildung gefördert werden (beim LVR bereits modellhaft praktiziert). Damit erhalten sie die Möglichkeit, eine nach dem Berufsbildungsgesetz oder dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks anerkannte Berufsausbildung oder eine Fachpraktiker-

Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO aufzunehmen. Für diese Menschen wird damit neben dem Budget für Arbeit eine weitere Möglichkeit geschaffen, eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Allerdings erscheinen die formalen Bildungsziele angesichts des Personenkreises sehr hoch. Eine Vielzahl der Beschäftigten im Arbeitsbereich besitzt keinen Hauptschulabschluss. Die beruflichen Bildungsangebote, die durch ein Budget für Ausbildung erreicht werden sollen, sollten „nach unten“ geöffnet werden können (z. B. modulare Ausbildungsinhalte), um das Budget für Ausbildung für eine größere Zahl von Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstatt zu ermöglichen. Auch die Zuweisung der Zuständigkeit an die Eingliederungshilfe ist hier kritisch zu sehen. Berufliche Ausbildung ist ureigene Aufgabe der Agentur für Arbeit; im vorliegenden Gesetzesentwurf wird ihr hingegen nur noch die Unterstützung bei der Suche nach einem / Vermittlung eines Ausbildungsplatzes zugewiesen. Dies wird auch von der Leistungsträgerseite in ihrer o.g. Stellungnahme vom 08.01.2021 so gesehen.

### 3. Gewaltschutzkonzepte

Darüber hinaus wird erstmals der Terminus des „Gewaltschutzes“ im § 37a SGB IX neu verankert. Die Leistungserbringer von Teilhabeleistungen müssen geeignete Maßnahmen treffen, um Menschen mit (drohenden) Behinderungen wirksam vor Gewalt zu schützen. Rehabilitationsträger und Integrationsämter sollen geeignete Maßnahmen vereinbaren, z.B. durch Gemeinsame Empfehlungen und bei der Zusammenarbeit im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) oder anderer trägerübergreifender Strukturen auf die Umsetzung hinwirken. Für die Teilhabe am Arbeitsleben ist dieses Thema bereits seit Jahren in den Zielvereinbarungen mit den rhein. WfbM aufgegriffen; auf dieser Basis wurde dann in 2019 eine Rahmenzielvereinbarung MAGS / beide LVe / LAG WfbM und LAG Werkstatträte getroffen, der inzwischen sowohl die einzelnen WfbM als auch die Werkstatträte beigetreten sind.

## Weitere Regelungen

- Es ist eine Überarbeitung der Aufgabenzuweisungen an die Kommunen vorgesehen. Das Bundesverfassungsgericht hatte den Durchgriff des Bundes im SGB XII beanstandet. Die kommunalen Spitzenverbände haben die Aufhebung der Zuständigkeitsbestimmung in § 3 Abs. 2 SGB XII sowie der Bestimmung der sachlichen Zuständigkeit in § 97 SGB XII seit der Föderalismusreform 2006 wiederholt angemahnt. Dem kommt der Entwurf nun nach.
- Das Teilhabestärkungsgesetz soll bundesweit einheitliche Zutrittsregelungen für Assistenzhunde schaffen. Darüber hinaus soll die Ausbildung von Hunden zum Assistenzhund finanziell unterstützt werden. Dazu werden die §§ 12e-12l Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) neu eingeführt.
- Mit verschiedenen Änderungen im SGB II sollen die Zugänge zu Hilfen (Schuldner- oder Suchtberatung) und anderen Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen verbessert werden.
- Digitale Gesundheitsanwendungen sollen in den Leistungskatalog der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation aufgenommen werden (§§ 42 Abs. 2 Nr. 6a; 47a SGB IX neu). Dazu zählen Apps mit medizinischem Nutzen, die über die Funktion einer Kommunikationsplattform hinausgehen, positive Versorgungseffekte für die Patientinnen und Patienten haben und in das Verzeichnis für digitale Gesundheitsanwendungen beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte aufgenommen wurden.
- In den Leistungskatalog der Hilfe zur Pflege in § 63 SGB XII werden auch digitale Pflegeanwendungen aufgenommen. Darüber hinaus wird eine Definition digitaler Pflegeanwendungen in § 64 j SGB XII neu eingefügt.
- In § 142 Abs. 3 SGB IX wurde eine Klarstellung zur Berücksichtigung von Einkommen bei der Forderung „häuslicher Ersparnisse“ für Volljährige vorgenommen.

## **Sozialausschuss 23.02.2021- Mündlicher Bericht der Verwaltung**

### Krisenstab Dez. 7

Bereits mit Beginn der Pandemie im März 2020 musste damit gerechnet werden, dass der LVR durch ordnungspolitische Maßnahmen, präventive Schutzmaßnahmen und/oder einen hohen Ausfall von Personal in seiner Leistungsfähigkeit wesentlich eingeschränkt wird. Um die erforderlichen pandemiebezogenen Entscheidungen im LVR treffen zu können, zu bündeln und Maßnahmen umzusetzen, wurde der Präventions- und Krisenstab (PuK) unter dem derzeitigen Vorsitz der Dezernatsleitung Personal und Organisation eingerichtet. Der PuK trifft bzw. veranlasst alle administrativ-organisatorischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie - die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in den bestehenden Organisationsstrukturen der Dienststellen.

Im Dezernat 7 mit rund 800 Mitarbeitenden zeigte sich frühzeitig, dass angesichts der Vielzahl und der Geschwindigkeit der umzusetzenden Maßnahmen und Entscheidungen die Einrichtung eines dezernatsinternen Krisenstabes sinnvoll ist, um auf die immer neu auftretenden Problemlagen zu reagieren und die geeigneten Maßnahmen im Dezernat zügig zu ergreifen bzw. umzusetzen.

Der im Dezernat 7 eingerichtete Krisenstab setzt sich zusammen aus der Dezernatsleitung Soziales, Vertreter\*innen der Geschäftsleitung, des Personalrates sowie der IT-Koordination. Die Vertreter der Geschäftsleitung, Herr Gruber und Herr Fahl, nehmen zugleich die Funktion der örtlichen Pandemiebeauftragten wahr, die als Schnittstelle zum PuK für einen nahtlosen Informationsfluss zwischen den beiden Gremien sorgen.

Zu Beginn der Pandemie traf sich der dezernatsinterne Krisenstab täglich, inzwischen tagt er einmal wöchentlich im Anschluss an den PuK.

Durch die Besetzung des Krisenstabes mit verschiedenen Hierarchieebenen und Kompetenzen ist es gelungen, die notwendigen Entscheidungen und Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu beschleunigen und somit die Auswirkungen der Pandemie für das Dezernat 7 in Grenzen zu halten.

Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die schnelle Ausweitung der Tele-/Heimarbeit, die maßgeblich zur Begrenzung der Infektionszahlen und zur Reduzierung der Krankenstatistik im Dezernat 7 beigetragen hat sowie die erfolgreiche Durchführung der Umzüge von rd. 800 Mitarbeitenden in die fünf Interimsobjekte am Deutzer Hafen im ersten Halbjahr 2020. Innovativ wurden daneben z. B. Personalauswahlgespräche und Begutachtungen digital als Videokonferenzen durchgeführt.

## **Sozialausschuss 23.02.2021- Mündlicher Bericht der Verwaltung**

### **Bewältigung der Corona-Pandemie**

Bei der Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie stand – wie schon in der Vorlage 14/4713 ausgeführt – die Ausbalancierung zwischen den Ansprüchen auf Teilhabe und dem Gesundheitsschutz im Fokus. Unter der Prämisse „So viel Teilhabe wie möglich, so viel Gesundheitsschutz wie nötig“ wurden die Leistungen für Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich aufrecht gehalten, um das Recht auf Teilhabe trotz Pandemie umzusetzen. Wenn die Leistungen nicht in der gewohnten Form erbracht werden konnten, wurden sie in Absprache zwischen dem LVR und den Leistungserbringern ggfs. in anderer Form und/ oder an anderen Orten erbracht.

So wurde zum Beispiel bei den Leistungen der sozialen Teilhabe im Rahmen der ambulanten Unterstützung beim selbstständigen Wohnen wieder die Möglichkeit eingeräumt, verstärkt elektronische Medien zu nutzen oder den Kontakt zu den Leistungsberechtigten per Telefon zu halten anstatt zwingend einen persönlichen Kontakt vorzuschreiben. Auch wurde von der zwingenden persönlichen Quittierungspflicht Abstand genommen, damit direkte Kontakte zwischen dem Leistungsberechtigten und dem Leistungserbringer nicht notwendigerweise erfolgen müssen. In den besonderen Wohnformen wurden bei vorübergehender Nicht-Inanspruchnahme des Platzes aus Sorge vor einer Infektion dem Leistungserbringer im Rahmen der Vertragsgestaltung („Bettengeld“) die Kosten erstattet.

Für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wurde stets auf die sich ändernden Rahmenbedingungen reagiert. Nach dem für die WfbM ausgesprochenen Betretungsverbot vom 18.03.2020 bis 11.05.2020, in dem nur eine Notbetreuung möglich war, erfolgte eine sukzessive Öffnung der WfbM, wobei jeder Schritt eng mit der LAG WfbM, der LAG Werkstatträte sowie dem MAGS abgestimmt wurde. In diesem Kreis wurde dann vor dem Hintergrund der im Sommer rückläufigen Infektionszahlen zum 21.09.2020 auch eine Rückkehr in einen der Pandemie angepassten Regelbetrieb erklärt – wobei stets darauf hingewiesen wurde, dass man bei Hinderungsgründen auf die Landschaftsverbände zukommen sollte, damit gemeinsam eine Lösung gefunden werden könne.

Mit leider wieder steigenden Infektionszahlen im späteren Herbst musste dieser Weg aufgegeben werden; die im Frühjahr eröffneten Möglichkeiten zur Leistungserbringung an anderem Ort/in anderer Form wurden erneut eingesetzt.

Mit dem Lockdown ab 16.12.2020 wurde ausdrücklich kein erneutes Betretungsverbot ausgesprochen; die Teilhabe am Arbeitsleben wird daher weiterhin in der im Einzelfall möglichen/ gewünschten Form erbracht. Obgleich ausdrücklich auf die Möglichkeit der Leistungserbringung auch im Wohnumfeld hingewiesen wird, haben sich rd. 70% der Leistungsberechtigten weiterhin für den Besuch der WfbM entschieden.

Unabhängig von der Form/dem Ort der Leistung werden die Entgelte an die WfbM ungekürzt fortgezahlt (Vertragslösung); auch die Fortzahlung der Arbeitsentgelte ist durch Einsatz von Rücklagen, ersatzweise Bundesmitteln der Ausgleichsabgabe, die über das Inklusionsamt zur Auszahlung kommen, gesichert.

Vergleichbare Corona-Sonderregelungen wurden für alle Leistungsbereiche der EGH getroffen, so auch für die Tagesstätten.

In Anwendung der Vorgaben des Landes fallen Kosten für Personal sowie Schutz- und Verbrauchsmaterialien an. Diese unabweisbaren Mehrkosten sind keine Kosten der Eingliederungshilfe, sondern sind als Kosten des Gesundheitsschutzes vom Verordnungsgeber (Land) zu übernehmen. Sie werden nach einem landeseinheitlich abgestimmten Verfahren von den Leistungserbringern dem LVR gegenüber angezeigt, geprüft und ausgezahlt. Zur Refinanzierung hat das Land NRW den Landschaftsverbänden zunächst 17,6 Mio. Euro zur Verfügung gestellt; weitere Mittelbedarfe wurden zwischenzeitlich geltend gemacht. Aus dieser Summe werden z.B. auch zusätzliche Fahrtkosten zu WfbM erstattet, die für Beschäftigte, die keine Masken tragen können, anfallen (rd. 400 Einzelbewilligungen aktuell).

Auch Kosten für Tests sind keine Leistungen der Eingliederungshilfe. Mit dem Inkrafttreten der Corona-Testverordnung am 27.01.2021 hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) die Abrechenbarkeit der Testkosten auch für den Bereich der Eingliederungshilfe normiert. Die Abrechnung dieser Kosten erfolgt daher direkt mit der GKV.

Für im Zeitraum vor der TestVO entstandene Testkosten hat das Land die Kostenübernahme erklärt; es wird derzeit noch das Verfahren zur Abrechnung und Erstattung abgestimmt.

**Stand**

25.01.2021

**LVR**

WfbM	<i>nominal</i>	<i>prozentual</i>
<b>WfbM gesamt</b>	<b>44</b>	
davon ohne positive Fälle	18	40,91
ohne positive Fälle Beschäftigte	20	45,45
ohne positive Fälle Fachkräfte	29	65,91

<b>Standorte gesamt</b>	<b>221</b>	
davon geschlossen	1	0,45

Fachkräfte		<i>prozentual</i>
<b>Fachkräfte gesamt</b>	<b>6661</b>	
positiv getestet	22	0,33
in Quarantäne	66	0,99

Beschäftigte		<i>prozentual</i>
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>34288</b>	
positiv getestet	101	0,29
in Quarantäne	533	1,55
regelmäßig abwesend	5356	15,62

Teilhabe		<i>prozentual</i>
in der WfbM/BiAp	20297	59,20
in der eigenen Wohnung	4078	11,89
in der Wohnstätte	3550	10,35
ohne Teilhabe	373	1,09

**Stand** 25.01.2021

**Gesamt-NRW**

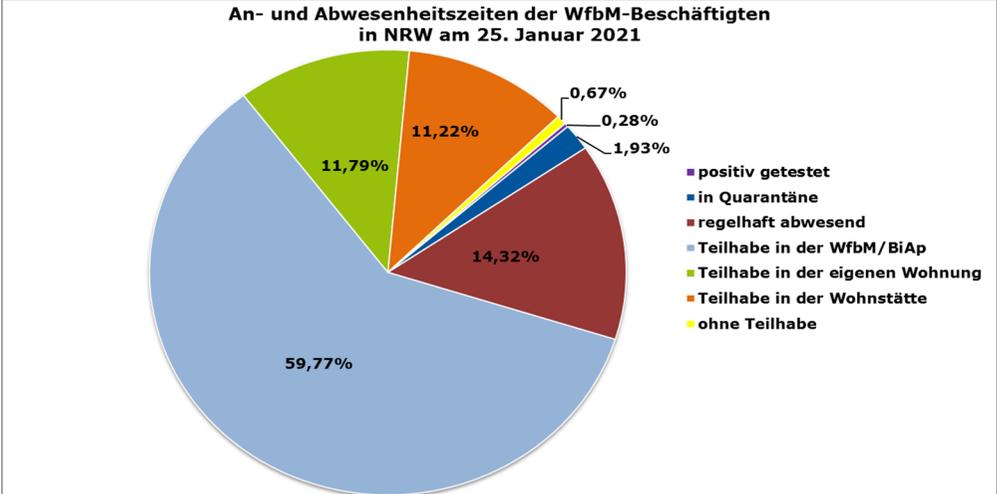
WfbM	nominal	prozentual
<b>WfbM gesamt</b>	<b>104</b>	
davon ohne positive Fälle	36	34,62
ohne positive Fälle Beschäftigte	53	50,96
ohne positive Fälle Fachkräfte	74	71,15

<b>Standorte gesamt</b>	<b>527</b>	
davon geschlossen	4	0,76

Fachkräfte	nominal	prozentual
<b>Fachkräfte gesamt</b>	<b>14831</b>	
positiv getestet	63	0,42
in Quarantäne	252	1,70

Beschäftigte	nominal	prozentual
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>72908</b>	
positiv getestet	207	0,28
in Quarantäne	1410	1,93
regelmäßig abwesend	10441	14,32

Teilhabe	nominal	prozentual
in der WfbM/BiAp	43579	59,77
in der eigenen Wohnung	8599	11,79
in der Wohnstätte	8181	11,22
ohne Teilhabe	491	0,67



Erläuterung: die Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 25.01.2021. Der Stichtag 08.02.2021 liefert aufgrund der extremen Witterungsverhältnisse in Teilen von NRW keine auswertbaren Daten. Aus den Rückmeldungen der Werkstätten im Verlauf der letzten beiden Wochen ist bekannt, dass die am 25.01.2021 erhobenen Daten und daraus resultierenden Relationen stabil über die letzten beiden Wochen geblieben sind. Die Anwesenheitsquote liegt weiterhin bei durchschnittlich ca. 60 %. Dadurch konnte der Fahrdienst bei gleichbleibenden Kapazitäten deutlich entlastet werden. Die Quote der positiv getesteten Beschäftigten bewegt sich ebenfalls seit mehreren Wochen konstant bei weniger als 0,3 % aller Beschäftigten.

## **Sozialausschuss 23.02.2021- Mündlicher Bericht der Verwaltung**

### **Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Leistungsberechtigten des § 67 SGB XII**

Vorab ist festzustellen, dass lediglich in vier Fällen positive Testergebnisse bei leistungsberechtigten Menschen bekannt geworden sind.

Die Corona-Pandemie hat gerade für die Zielgruppe der Leistungen nach § 67 SGB XII sowie alle wohnungslosen Menschen erhebliche Auswirkungen. Durch den Lockdown im März und April und die danach nur eingeschränkten Lockerungen sowie den erneuten aktuellen Lockdown hat sich der Lebensmittelpunkt wohnungsloser Menschen hauptsächlich in die Schutzräume von Einrichtungen und ambulanten Diensten verlagert. Ein „Leben“ auf der Straße wurde erheblich erschwert, denn die sonst üblichen Gelegenheiten, an Geld zu kommen (Flaschensammeln, Betteln etc.) sind weitgehend weggefallen. Außerdem haben die allgemeinen Kontakteinschränkungen dazu geführt, dass wohnungslose Menschen durch Vermeidung von Begegnungen auf der Straße noch mehr ausgegrenzt werden als ohne die Pandemie. Als Folge haben die betroffenen Menschen die auch vom LVR finanzierten Angebote genutzt, und zwar stärker als vor der Pandemie. Dies zeigt sich nicht zuletzt an den Haushaltsergebnissen, die eine stärkere Nutzung vor allem der Wohnheime dokumentieren.

Es gab im März viele Diskussionen, wie mit Leistungsberechtigten verfahren werden soll, die ihre Kontakte wie vor der Pandemie außerhalb der Wohnheime pflegen wollten. Niemand darf in einem Wohnheim eingesperrt werden. Auf der anderen Seite haben die meisten Einrichtungen ihren Bewohnerinnen und Bewohnern verdeutlicht, dass es bei Besuchen außerhalb des Wohnheims keinen Anspruch auf Rückkehr gibt. Die weitaus meisten Wohnheimbewohnerinnen und Wohnheimbewohner haben sich vorbildlich verhalten und sind in der Einrichtung geblieben. Damit haben sie das Infektionsgeschehen positiv beeinflusst, dies ist angesichts ihrer häufig prekären Lebenssituation ein herausragender Beitrag für uns alle. Entsprechend gering ist die Anzahl der Infektionen. Bis heute hat der LVR lediglich aus zwei Regionen Informationen über positiv getestete Leistungsberechtigte erhalten. Durch konsequente Quarantänemaßnahmen ist es den Leistungsanbietern gelungen, eine weitere Verbreitung zu verhindern. Ich möchte noch einmal hervorheben, dass sich die leistungsberechtigten Menschen vorbildlich verhalten haben. Dies ist nicht zuletzt deshalb sehr bemerkenswert, weil diese Menschen sehr häufig – meistens notgedrungen – mobil sind und ihre Entscheidungen meistens frei treffen ohne sich vorher mit anderen Menschen abstimmen zu können.

Auch die Leistungsanbieter haben sich sehr konstruktiv verhalten. Und sehr großen Wert auf Prävention gelegt. Die meisten Regelungen – vor allem auf Landesebene – betreffen diese Leistungsanbieter nicht oder allenfalls am Rande, so dass seit Beginn der Pandemie die Notwendigkeit bestand, eigene Strategien zu entwickeln. Dies ist sehr gut gelungen, insoweit hat auch die Unterstützung durch die Freie Wohlfahrtspflege eine wichtige Rolle gespielt. Die vielfältigen Herausforderungen der sehr unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe der leistungsberechtigten Menschen haben offenbar dazu beigetragen, dass die Leistungsanbieter sehr gut in der Lage sind, sich schnell an neue Rahmenbedingungen anzupassen und vor allem sicher-

zustellen, dass die von ihnen betreuten Menschen von der jeweiligen Notwendigkeit solcher Anpassungen nicht nur überzeugt werden, sondern darüber hinaus zur konstruktiven Mitwirkung motiviert werden. Dies ist mit großem Erfolg geschehen.

Leider stand und steht dieser sehr erfreuliche Sachverhalt nicht immer im Focus der Fachdiskussionen, die meistens durch unterschiedliche Interessen der Akteure des SGB IX sowie des SGB XI geprägt war und ist.

## **Sozialausschuss 23.02.2021- Mündlicher Bericht der Verwaltung**

### **Mehraufwendungen infolge der Coronapandemie**

**LVR Dezernat Kinder, Jugend und Familie – Träger der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt**

#### **A Schutz- und Verbrauchsmaterialien**

##### **I Kinder mit Behinderung in Regelkindertageseinrichtungen**

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist sich der Verantwortung bewusst, die ihm seit Anfang 2020 als neuem Träger der Eingliederungshilfe mit Blick auf die Unterstützung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Einrichtungen zukommt.

So wird der LVR unabweisbare Mehrkosten für die Anschaffung von Schutz-/Verbrauchsmaterialien übernehmen, die zur Einhaltung der allgemeinen Hygiene- und Infektionsschutzregeln erforderlich sind.

Mit den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege haben sich die Landschaftsverbände auf ein Abrechnungsverfahren verständigt. Dabei erklärt der Leistungserbringer rechtsverbindlich, dass

- die unabweisbaren Mehrkosten durch die Umsetzung der erforderlichen Infektionsschutz- und Hygienemaßnahmen entstanden sind und dass
- durch die örtliche Ebene keine Schutz-/Verbrauchsmaterialien zur Verfügung gestellt worden sind. Dies ist durch einen Negativbescheid zu dokumentieren.
- Die Rechnungen werden nicht einzeln abgerechnet, sondern in gebündelter Form (quartalsweise).

##### **II Interdisziplinäre Frühförderung und solitäre heilpädagogische Leistungen in der Frühförderung**

Ebenso sind zwischen den Landschaftsverbänden und den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege Regelungen über den Ausgleich Corona bedingter unabweisbarer Mehraufwendungen im Bereich der heilpädagogischen Frühförderung (Hp FF) und der Interdisziplinären Frühförderstellen (IFF) getroffen worden.

Bei den angefallenen unabweisbaren Mehraufwendungen handelt es sich um Aufwendungen für Schutz-/ Verbrauchsmaterialien im Zusammenhang mit dem Virus SARS-CoV-2, die auf Antrag des Leistungserbringers durch den zuständigen Rehabilitationsträger ausgeglichen werden. Ausgehend von einem Grundwert werden die eingereichten Rechnungen geprüft und angewiesen.

## Finanzieller Umfang

Bis zum heutigen Tag sind durch das LVR Dezernat Kinder, Jugend und Familie rund 100.000,- Euro finanziert worden. Einzelne Anträge sind noch nicht vollständig und werden dann nach Vollständigkeit ebenfalls zur Auszahlung kommen.

## **B Anträge nach dem Sozialdienstleistereinsatzgesetz (SodEG)**

Bereits zu Beginn der Pandemie haben die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen – Lippe gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden Leitlinien zum Umgang mit sozialen Dienstleistungen in Zeiten der Corona Krise erarbeitet.

Aufgrund dessen konnten soziale Dienstleister für die Aufgabenfelder von Kindern mit (drohender) Behinderung beim LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie einen Antrag stellen.

Zu diesem Zweck wurde ein Antragsvordruck entwickelt, der auf den Grundlagen aus dem SodEG aufgebaut worden ist. Diesen Antrag und entsprechende Informationen wurden kommuniziert.

Insgesamt sind bis zum ersten Zeitraum des SodEG (30.09.2020) rund 150 Anträge beim LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie eingegangen. Der überwiegende Teil der Anträge bezog sich auf das Aufgabenfeld Assistenzleistungen.

Da die sozialen Dienstleister nach und nach ihren Regelbetrieb trotz Coronakrise wiederaufgenommen haben, wurden nur wenige Folgeanträge über den Zeitraum des 30.09.2020 hinaus beantragt. Derzeit liegen 26 Folgeanträge vor.

## Finanzieller Umfang

Insgesamt wurden bislang für die Anträge rund 18,2 Mio. Euro verausgabt. Im Verlauf des Jahres 2021 werden mit den Leistungserbringern die Spitzkostenabrechnungen durchgeführt. Ob sich hieraus weitere Zahlungen des LVR oder aber Rückforderungen ergeben hängt im Wesentlichen damit zusammen, ob die Leistungserbringer im Antragszeitraum sogenannte bereite Mittel nach dem SodEG erhalten haben, die Einfluss auf die Zuschusshöhe des LVR haben können.

## Ergänzungsvorlage Nr. 15/143/1

öffentlich

**Datum:** 16.04.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 12  
**Bearbeitung:** Herr Dietzsch

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Bau- und Vergabeausschuss</b>	<b>03.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Umweltausschuss</b>	<b>18.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Kulturausschuss</b>	<b>19.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>20.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>15.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>16.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Rechnungsprüfungsausschuss</b>	<b>10.09.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

Tagesordnungspunkt:

**"Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht**

Kenntnisnahme:

Die Vorlage 15/143/1 "Die Krise als Chance nutzen"/ Erster Teilbericht wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

## Zusammenfassung

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020 wurde die Verwaltung unter dem Titel - „Die Krise als Chance nutzen“ - beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt beim LVR infolge der Corona-Pandemie darzustellen und die Chancen aufzuzeigen, die sich daraus ergeben.

Die in dem Beschluss in Verbindung mit dem Antrag 14/345 der Fraktionen von CDU und SPD und seiner Begründung aufgeführten vielfältigen Aspekte wurden zwecks umfassender und systematischer Beantwortung vier Perspektiven zugeordnet:

- der Wirtschaftlichkeit
- der Infrastruktur
- des Personals und
- der Umwelt.

Dabei wurden die von der politischen Vertretung aufgeworfenen Fragestellungen berücksichtigt und teilweise erweitert.

Mit dieser Vorlage wird in einem ersten Teil berichtet. In einer der nächsten Sitzungen werden weitere Ergebnisse vorgestellt. Diese werden insbesondere sein:

- die Ergebnisse der extern beauftragten Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitsproduktivität (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) unter Einschluss der Erfahrungen der Führungskräfte, der Mitarbeiterschaft und der Personalvertretungen mit Heim- und Telearbeit (im Weiteren auch als „Homeoffice“ bezeichnet) sowie
- die Ergebnisse einer verwaltungsinternen Befragung der Mitarbeitenden zur Vorbereitung der Einführung eines Mobilen Arbeitens

Die bisherigen Ergebnisse in diesem Bericht lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Heim- und Telearbeit wurde sowohl in der Anzahl als auch deren Umfang deutlich erweitert. Die Erfahrungen mit verstärkter Heim- und Telearbeit fallen überwiegend positiv aus. Ein Großteil der Homeoffice-Arbeitsform wird voraussichtlich auch nach der Pandemie erhalten bleiben. Durch die damit verbundene Rückführung von Präsenzzeiten am Büroarbeitsplatz werden räumliche Einsparungseffekte möglich, die nennenswerte finanzielle Einsparungen erwarten lassen.
- In gleichem Zug wurde die technische Infrastruktur (Einsatz von mobilen PC, Lizenzen für Videoanwendungen, Erweiterung der Telefonanlage etc.) ausgebaut.
- Das verstärkte Arbeiten in Homeoffice und veränderte Arbeitsweisen fördern die Entwicklung neuer Raumnutzungskonzepte für moderne Arbeitswelten. Prüfungen zur baulichen Machbarkeit sind beauftragt.
- Die veränderten Arbeitsbedingungen stellen Anforderungen an die Mitarbeiterschaft und die Führung („Führung auf Distanz“), die im Veränderungsprozess begleitet werden.
- Trotz der insgesamt niedrigeren Krankenquote während der Pandemie sind abschließende Aussagen zur Gesundheitsförderung in Zeiten eines überwiegenden Homeoffice derzeit noch nicht möglich.
- In der Umweltbilanz überwiegen die positiven Effekte.

Die Verwaltung begreift die in der Pandemie gesammelten Erfahrungen gleichermaßen als Herausforderung wie als Chance für eine umfassende und zukunftsfähige Entwicklung moderner Arbeit.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/143/1**

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat die Verwaltung in der Sitzung vom 15.03.2021 beauftragt, die Vorlage mit dem Titel „Die Krise als Chance nutzen“ allen Fachausschüssen (mit Ausnahme der Krankenhausausschüsse und des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen) zur Kenntnis zu geben.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/143**

„Die Krise als Chance nutzen“/ Erster Teilbericht

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Hintergrund und Einführung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Entwicklung der Arbeitswelt im LVR in der Pandemie .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Definition von Homeoffice und anderen Arbeitsformen .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Allgemeine Entwicklung und Erkenntnisse während der Corona-Pandemie .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Perspektive Wirtschaftlichkeit .....</b>	<b>9</b>
	5.1 Produktivität der Arbeitsergebnisse .....	9
	5.2 Finanzielle Auswirkungen/Kosten .....	10
<b>6</b>	<b>Perspektive Infrastruktur .....</b>	<b>13</b>
	6.1 Entwicklung von Homeoffice Plätzen .....	13
	6.2 Technische Ausstattung und Infrastruktur .....	16
	6.3 Bauliche Fragestellungen .....	16
<b>7</b>	<b>Perspektive Personal .....</b>	<b>18</b>
	7.1 Erfahrungen der Mitarbeitenden, Führungskräften, Personalvertretungen mit der Heimarbeit .....	18
	7.2 Entwicklung des Krankenstandes .....	19
	7.3 Gesundheitsschutz .....	20
<b>8</b>	<b>Perspektive Umwelt .....</b>	<b>23</b>
	8.1 Mobilitätsverhalten .....	23
	8.2 Klima .....	24
	8.3 Weitere Umwelteinflüsse .....	26
<b>9</b>	<b>Chancen .....</b>	<b>28</b>
<b>10</b>	<b>Schlussfolgerung .....</b>	<b>30</b>

# 1 Hintergrund und Einführung

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020 wurde die Verwaltung - auf der Grundlage des Antrags 14/345 der Fraktionen von CDU und SPD - beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt infolge der Corona-Pandemie darzustellen.

Die Beantwortung des Beschlusses wurde vom LVR-Dezernat 1 (Personal und Organisation) und hier durch LVR-Fachbereich 12 (Personal und Organisation), Abteilung 12.50 (Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte) bearbeitet. Intensiv beteiligt waren weiterhin das LVR-Dezernat 3 (Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH) und das LVR-Dezernat 6 (Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation) sowie LVR-InfoKom.

Zur Beantwortung der im Beschluss thematisierten Aspekte wurde ein Methodenmix zusammengestellt, um möglichst spezifisch auf die aufgeworfenen Fragestellungen antworten zu können:

- Einbindung von Stellungnahmen der Fachdezernate
- Durchführung von Workshops mit verschiedenen Zielgruppen
- Einbindung einer Universität zur Durchführung eines Forschungsprojekts

Die im Beschluss aufgeführten und zu untersuchenden Gesichtspunkte wurden zum Zwecke der Übersichtlichkeit und Bearbeitung vier Perspektiven zugeordnet, nachfolgend visualisiert dargestellt:

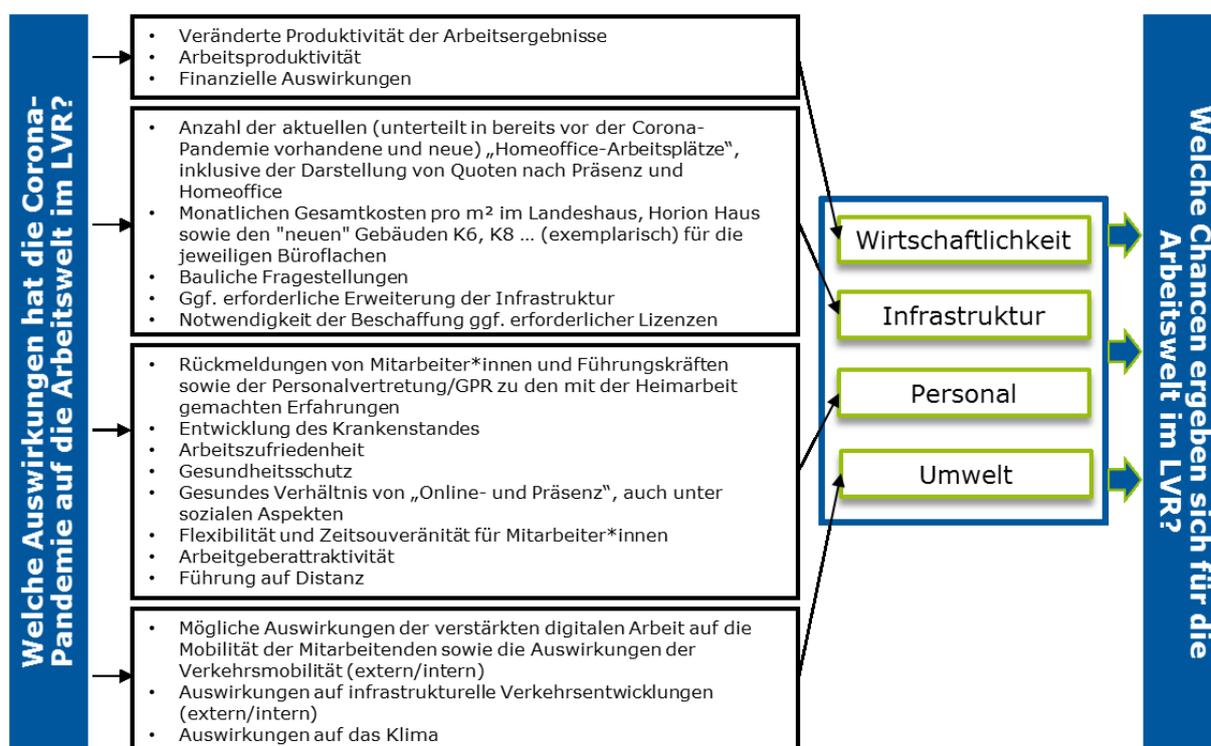


Abbildung 1: Auswirkungen und Chancen der Corona-Pandemie – Aspekte in vier Perspektiven

---

Ausgehend von der Frage, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt im LVR hat, wurden alle Aspekte des Antrags vier Perspektiven zugeordnet. Diese Perspektiven sind nachfolgend dargestellt. Je Perspektive werden die **Auswirkungen** der Pandemie dargestellt; anschließend folgt eine Darstellung der **Chancen**.

Als Untersuchungsbereich wurden die Büroarbeitsplätze am Standort Köln-Deutz definiert, da dort die größten Auswirkungen durch veränderte Formen von Arbeit zu verzeichnen sind. Die übrigen Aufgabenbereiche, insbesondere die Tätigkeiten in der LVR-Jugendhilfe Rheinland, den LVR-Förderschulen, dem LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen, dem LVR-Klinikverbund sowie den LVR-Kulturdiensten und LVR-Museen, waren in ihrer Aufgabewahrnehmung durch die Pandemie zum Teil erheblich betroffen, allerdings mit vom Verwaltungsbereich deutlich unterscheidbaren Auswirkungen.

Im Rahmen dieser Vorlage werden daher die Büroarbeitsplätze in den Dienststellen am Standort Köln-Deutz betrachtet. Der Fokus liegt dabei auf den Veränderungen der Arbeit durch verstärkte Wahrnehmung von Homeoffice. Das waren neben den LVR-Dezernaten weitgehend auch LVR-Infokom und die Rheinischen Versorgungskassen, wobei letztere aufgrund ihrer rechtlichen Eigenständigkeit weitgehend außer Betracht bleiben bzw. deren Datenlage nur nachrichtlich mitgeteilt wird.

---

## 2 Entwicklung der Arbeitswelt im LVR in der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt im LVR erheblich beeinflusst. Die Auswirkungen haben sich stark an den unterschiedlichen Anforderungen zu verschiedenen Phasen der Pandemie orientiert.

Zu Beginn der Pandemie bestand im Ausbau der Heim- und Telearbeit eine zentrale Herausforderung. Schnell konnten zusätzliche Kapazitäten eingerichtet werden, was gleichermaßen entscheidend für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs im Sinne eines Regelbetriebs und die Vermeidung gesundheitlicher Risiken war. Mit sinkenden Infektionszahlen wurde im Sommer 2020 wieder vermehrt auf eine Arbeit im Büro gesetzt, gleichwohl viele Mitarbeiter\*innen weiterhin im Homeoffice gearbeitet haben.

Den Anforderungen der Arbeitsplätze entsprechend, ist diese Entwicklung hinsichtlich der Verwaltungstätigkeit als „heterogen“ zu beschreiben. Bei der Verlagerung der Tätigkeiten in das Homeoffice war eine differenzierte Betrachtung der Verwaltungstätigkeit in Umfang und Qualität notwendig.

Seit Ende November/Anfang Dezember 2020 steigt die Homeoffice-Quote analog der stark steigenden Infektionszahlen. Der Leitsatz „Wir bleiben zuhause“ gewann im Gleichklang übriger Lockdown-Maßnahmen an Bedeutung und führte in seiner Umsetzung zuletzt nach Maßgabe der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung zu weniger Präsenz- und wieder vermehrter Heimarbeit.

Mit Verlängerung des Lockdowns in 2021 verstetigten sich die neuen Arbeitsformen. Homeoffice und Kommunikation per Videokonferenz gehören fest zum Arbeitsalltag eines großen Teils der Verwaltung. Eine Rückkehr zur Arbeitswelt „vor Corona“ ist aufgrund der positiven Erfahrungen für viele Verwaltungsbereiche nicht mehr vorstellbar.

---

### 3 Definition von Homeoffice und anderen Arbeitsformen

Im Zusammenhang mit Arbeiten „außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte“ werden verschiedene Begrifflichkeiten verwendet, die voneinander abzugrenzen sind:

„**Telearbeit**“ gemäß § 2 Abs. 7, S. 1 ArbStättV: Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

„**Homeoffice**“ gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. In der Begründung zu § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV heißt es: „Die Regelung verpflichtet Arbeitgeber bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen.“

„**Mobile Arbeit**“ laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden. Mobile Arbeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus.

Eine Dienstvereinbarung zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat zur Heim- und Telearbeit besteht im LVR bereits seit vielen Jahren. Deren Überarbeitung wird aktuell in den Arbeitsprozess zur Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten integriert.

Die weiteren Entwicklungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, bspw. in Form des auf der Bundesebene angekündigten „Mobile-Arbeit-Gesetzes“, werden fortlaufend beobachtet.

## 4 Allgemeine Entwicklung und Erkenntnisse während der Corona-Pandemie

Aufgrund der einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere Gesellschaft und insbesondere die Arbeitswelt wurden zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen betrieben. Die Untersuchungsbereiche und die Ergebnisse sind vielfältig und kommen zu teilweise auch konträren Schlüssen.

Erkenntnisse sind unter anderem:

Nach einer Studie der **Universität zu Köln** zum Thema „**Homeoffice und Präsenzkultur** im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie“ liegen die aktuell größten Herausforderungen bei der Verlagerung von Aufgaben in das Homeoffice in der fehlenden technischen Infrastruktur, wodurch die Erfüllung der Arbeitsaufgaben gefährdet wird, sowie in dem fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen bzw. Führungskräften. Die Befragungen haben zudem auch ergeben, dass Führungskräfte dem Homeoffice tendenziell skeptisch gegenüberstehen, da sie das Gefühl haben, ihre Führungsaufgaben auf Distanz nicht umfänglich ausfüllen zu können. Dementsprechend gaben auch 81,9 % der Befragten an, dass die Führungskräfte nicht ausreichend geschult seien, um sie während des Homeoffice ausreichend zu unterstützen bzw. zu fördern. Die Studie hat außerdem ergeben, dass eine ausgeprägte Präsenzkultur am Arbeitsplatz einen negativen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten bewirkt und im Umkehrschluss sich eine ausgeprägte Homeoffice-Kultur auch positiv auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Dabei kann eine Doppelbelastung als Hindernis betrachtet werden, wenn durch die notwendige Kinderbetreuung die gewöhnliche Linie zwischen Familie auf der einen Seite und dem Beruf auf der anderen Seite verwischt wird.

Daran anknüpfend ergab eine Studie des **Fraunhofer-Instituts** für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, „**Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum new normal**“, dass sich circa drei Viertel der befragten Führungskräfte Strategien wünschen, um der Entgrenzung der Arbeit adäquat begegnen zu können. Die Studie hat auch ergeben, dass die Corona-Pandemie als eine Art Digitalisierungsbeschleuniger der Arbeitswelt zu werten ist. Exemplarisch gaben zum Beispiel 96 % der Befragten an, nun vermehrt Web- oder Videokonferenzsysteme zu nutzen. Dies führt bei 89 % der Befragten zur Annahme, dass ihre Unternehmen nun dazu in der Lage seien, Homeoffice in einem größeren Umfang als zuvor umzusetzen, ohne dabei einen Nachteil für Unternehmen entstehen zu lassen. Auch diese Studie hat ergeben, dass sich mehr als die Hälfte der Befragten wünschen, dass „Führung auf Distanz“ zu einer eingeübten Führungsroutine werden soll. Die Studie nennt fehlende Betriebsvereinbarungen als Hauptgrund, weswegen die Beschäftigten nicht ins Homeoffice gehen.

Eine Studie der **DAK-Gesundheit**, „**Digitalisierung und Home-Office in der Corona-Krise**“, hat ergeben, dass knapp 60 % der Befragten eher der Meinung sind, im Homeoffice produktiver arbeiten zu können als an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz. Der Befragung zu Folge ist der größte Vorteil der Arbeit von zuhause die fehlende An- und Abfahrt und der damit verbundene Zeitgewinn. Dem gegenüber stehen unter anderem der fehlende persönliche Kontakt, inklusive kurze Abstimmungsmöglichkeiten, sowie ein unzureichender Zugang zu Akten oder sonstigen Arbeitsmaterialien. Der Studie ist außerdem zu entnehmen, dass 75 % derjenigen, die erst zu Beginn der Corona-Pandemie ihre ersten Homeoffice-Erfahrungen gesammelt haben, gerne zumindest einen Teil ihrer zukünftigen Arbeit im Homeoffice verbringen wollen. Die Studie zeigt auch, dass sich in der Zeit der Corona-Pandemie das generelle Stressniveau der Beschäftigten abgesenkt hat.

Eine Studie der „**Next: Public Beratungsagentur**“, zur Verwaltung in Krisenzeiten: Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst“,

---

hat ergeben, dass sich die subjektive Arbeitsbelastung zur Aufrechterhaltung der Leistungserbringung in Zusammenhang mit der kurzfristigen Verlagerung in die Heim- und Telearbeit erhöht hat. Auf kommunaler Ebene gaben zum Beispiel circa die Hälfte der Befragten an, dass die Arbeitsbelastung höher oder sehr viel höher als vor der Pandemie ist. Auf der Ebene der Landesverwaltungen wurden 55% der Verwaltungstätigkeit bereits während des ersten Lockdowns in das Homeoffice verlagert, mehr als 70 % hatten bereits während dieser Phase Zugriff auf Dokumente und Fachverfahren. Daran anknüpfend gaben noch 42 % der in der kommunalen Verwaltung Beschäftigten an, täglich an ihren Arbeitsplatz zu müssen. Der Umfrage zufolge wurde von 89% der Mitarbeiter\*innen der Wunsch geäußert, auch nach der Pandemie im Homeoffice arbeiten zu wollen. Des Weiteren äußerten sich circa 70 % aller Befragten, dass ihr Arbeitsplatz zuhause weitgehend den arbeitsschutzrechtlichen Mindeststandards entspricht.

Aus einer Kurzexpertise des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** zum Thema „**Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice**“ lässt sich unter anderem entnehmen, dass etwa drei Viertel der Befragten, die erst zu Beginn der Corona-Pandemie mit der Nutzung von Homeoffice begonnen hatten, der Meinung sind, dass die Homeoffice-Nutzung zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben führt. Des Weiteren ist es 84 % der befragten Personen wichtig, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der die Möglichkeit zum Homeoffice anbietet. Auf die Frage zu einem möglichen zukünftigen Rechtsanspruch auf Homeoffice - insofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen - reagierten 63 % der Befragten positiv bzw. würden eine solche Regelung befürworten. Im Weiteren bewerteten 94 % der Befragten die Notwendigkeit, ihren Arbeitsalltag im Homeoffice selbst gestalten zu können, als positiv. Bei dieser Befragung wurde weiterhin ersichtlich, dass die Beschäftigten gerne auch in Zukunft zumindest einige Male in der Woche im Homeoffice arbeiten wollen. Diese Einschätzung teilen 65 % derer, die vor der Corona-Pandemie noch keinerlei Berührungspunkte mit dem Thema Homeoffice hatten.

## 5 Perspektive Wirtschaftlichkeit

Diese Perspektive befasst sich mit den wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Corona-bedingten Veränderungen auf die Arbeitswelt im LVR. Dabei werden insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Bezug auf die Arbeitsproduktivität sowie finanzielle Auswirkungen neuer Arbeitsformen erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die wirtschaftlichen Chancen für den Verband dargestellt.

### 5.1 Produktivität der Arbeitsergebnisse

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Veränderte Produktivität der Arbeitsergebnisse*

**Leitfrage: Wie hat sich die Produktivität der Arbeitsergebnisse verändert?**

- Einbindung einer Universität
- Bericht im zweiten Personalausschuss im Juni 2021

**Produktivität** ist eine wirtschaftswissenschaftliche Kennzahl, die das Verhältnis zwischen produzierten Gütern oder Dienstleistungen und den dafür benötigten Produktionsfaktoren beschreibt. Anders als bei der Wirtschaftlichkeit, die das Verhältnis von Kosten/Aufwand zu Erlös/Ertrag behandelt, behandelt Produktivität eine mengenmäßige Betrachtung von Einbringungsmenge (Input) zu Ausbringungsmenge (Output). Die **Arbeitsproduktivität** betrachtet hinsichtlich der eingesetzten Produktionsfaktoren ausschließlich den Faktor Arbeit und zeigt das Verhältnis zwischen Arbeitsmenge/Arbeitsstunden und der Ausbringungsmenge auf.

Eine allgemeingültige Aussage über die Entwicklung der Arbeitsproduktivität für „den Verwaltungsbereich“ ist nicht möglich. Zu stark unterscheidet sich hierbei die Entwicklung des Leistungsgeschehens in den verschiedenen Aufgabenbereichen. Während einige Leistungen nicht mehr erbracht wurden, weil Schließungen nötig waren (bspw. im Bereich Schulen und Kultur), kamen parallel andere Aufgaben dazu (bspw. konzeptionelle Arbeit oder die Umstellung auf digitale Formate). In anderen Bereichen wurde im Rahmen der Pandemie deutlich mehr gearbeitet (bspw. durch stärker nachgefragte Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz oder Zusatzaufgaben durch Krisenmanagement). In manchen Bereichen wiederum blieb das Leistungsgeschehen nahezu unverändert.

Es erscheint zielführender zu prüfen, wie sich der Produktionsfaktor Arbeit während der Krise verändert hat. Zentral ist dabei die Frage, welche Auswirkungen die Veränderung der Rahmenbedingungen (insb. Homeoffice) hatte und noch hat.

In der wissenschaftlichen Betrachtung gibt es dazu verschiedene Befragungen:

- Eine Studie der Technischen Hochschule Köln hat ergeben, dass „nur 20% der Mitarbeiter\*innen ihre Produktivität als geringer einschätzen als zuvor, 37% geben an, dass die Produktivität unverändert ist, 42% geben an, dass die Produktivität im Homeoffice höher ist als zuvor. Dieses Ergebnis widerspricht der Vermutung, dass Beschäftigte im Homeoffice zu sehr abgelenkt werden oder auch die Arbeit nicht so ernst nehmen wie im Unternehmen. „Das Arbeiten zuhause ist ein Gegenentwurf einer auf Anwesenheit und Überwachung angelegten Arbeitsmoral, wie sie in traditionellen Unternehmenskulturen noch vorherrscht. Die Corona-Krise könnte diesbezüglich auch in Anbetracht der Ergebnisse [der] Studie ein Umdenken fördern.“ (vgl. Studie „Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie“, TH Köln, 18.04.2020)
- Eine Befragung des Behördenspiegels zeigt auf, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter\*innen davon überzeugt ist, dass sich im Homeoffice vollumfänglich alle Aufgaben erledigen lassen (80 %). Ergänzend wird einer Arbeit im Homeoffice bescheinigt, dass diese effizienzsteigernd ist, 65 % geben an, dass sich Homeoffice

*insgesamt positiv auf die Qualität und Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung ausgewirkt.*" (vgl. Behördenspiegel, Befragung im Bereich des öffentlichen Dienstes September/Oktober 2020, Ausgabe 11/2020).

Um konkrete Ergebnisse für den LVR zu erhalten, erfolgt im ersten Quartal 2021 eine Untersuchung durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Unter der Leitfrage „Wie hat sich die Produktivität der Arbeitsergebnisse im LVR unter Corona-Bedingungen verändert?“ werden in einer anonymisierten Online-Befragung Aspekte wie Inanspruchnahme und Entwicklung von Homeoffice, Entwicklung der Quantität und Qualität der Arbeit sowie Einflussfaktoren und Herausforderungen auf bzw. an die Arbeit betrachtet. Es werden verschiedene Perspektiven - von Mitarbeiter\*innen sowie von Führungskräften - erfasst, wissenschaftlich ausgewertet und analysiert. Die Ergebnisse werden anschließend aufbereitet und in einer Präsentation dargestellt.

Auch wenn die im Übrigen vorgesehenen verwaltungsinternen Workshops zur Erfragung der Erfahrungen von Mitarbeiterschaft, Führungskräften und Personalvertretungen noch ausstehen, lässt sich aufgrund der Krankenstatistik sowie der Berichte des Betriebsärztlichen Dienstes und des Gesundheitsmanagements feststellen, dass es keine pauschale Aussage zu den gesundheitlichen Auswirkungen von verstärkter Heim- und Telearbeit geben kann. Die Feststellungen in der Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen vom September 2020 decken sich mit den Erfahrungen des Betriebsärztlichen Dienstes und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dort wird festgehalten, dass für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice das Vertrauen zwischen Vorgesetzten und den Mitarbeiter\*innen, die Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima zentrale Bestandteile sind. Die Ausstattung muss auf aktuellem Stand der Technik sein und reibungslos funktionieren. Notwendig sind auch klare und transparente Absprachen über die Erreichbarkeit. Die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten kann ebenso helfen, Beschäftigte vor ausufernden Stunden und verschwimmenden Grenzen von Arbeit und Privatleben zu schützen bzw. Arbeitszeiten und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Damit die Regelungen auch tatsächlich wirksam werden, sind begleitende Schulungen für ein richtiges „Führen auf Distanz“ wie auch für das weitgehend selbstorganisierte Arbeiten im Homeoffice sehr wichtig. Nur so kann Homeoffice ein Erfolgsmodell werden (vgl. <https://idw-online.de/de/news758917>).

## 5.2 Finanzielle Auswirkungen/Kosten

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Monatliche Gesamtkosten pro m<sup>2</sup> im LH, HH sowie den "neuen" Gebäuden K6, K8 ... (exemplarisch) für die jeweiligen Büroflächen*

**Leitfrage: Welche Raumkosten bzw. Kosten für einen Arbeitsplatz fallen beim LVR an?**

- Angabe von Gesamtkosten pro m<sup>2</sup> Bürofläche

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Finanzielle Auswirkungen*

**Leitfrage: Welche finanziellen Auswirkungen haben neue Arbeitsformen?**

- Kosten eines Arbeitsplatzes bzw. HO-Arbeitsplatzes
- Mehraufwendungen für digitale Ausstattung (Bezugnahme Infrastruktur)

Um mögliche **wirtschaftliche Konsequenzen aus der verstärkten Nutzung von Homeoffice** einschätzen und daraus strategische Entscheidungen ableiten zu können, sind verschiedene Daten, Bewertungen und Setzungen von Parametern erforderlich.

Wesentliche Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Welche Kosten verursacht das Schaffen einer Homeoffice-Arbeitsmöglichkeit? Welche weiteren Kosten fallen neben der Zurverfügungstellung eines mobilen Endgerätes an?
- Wie viele zusätzliche Homeoffice-Möglichkeiten wurden geschaffen und wie viele sollen nach der Corona-Krise dauerhaft erhalten bleiben (Homeoffice-Quote)?
- In welchem Umfang soll die Aufgabenwahrnehmung im Homeoffice stattfinden (Homeoffice-Tage pro Woche/Umfang/Homeoffice-Kapazität)?
- In welchem Grad kann eine zusätzliche Homeoffice-Möglichkeit einen „residentiellen Arbeitsplatz“ in der Verwaltung ersetzen (Entlastungsgrad; Desk-Sharing-Quote)?
- Welche Kosten können beim Wegfall eines „residentiellen Arbeitsplatzes“ eingespart werden? Welche Kosten bleiben erhalten?

Zunächst ist zu ermitteln, welche **zusätzlichen Kosten pro eingerichteter Homeoffice-Möglichkeit** entstehen. Die Verwaltung hat dazu errechnet, dass unter Berücksichtigung folgender Kostenbestandteile

- Mehrkosten durch Überlassung eines Notebooks statt eines Desktop-PC
- ggf. zusätzlich erforderliche Hardware
- technische Bereitstellung einer Heimarbeitsumgebung
- zusätzliche Lizenzen für Video-Konferenzen (GoToMeeting) etc.
- weiterhin vorzuhaltendes Equipment am Büroarbeitsplatz

ein Mehraufwand von ca. 45 € im Monat pro Homeoffice-Möglichkeit zu verzeichnen ist. Diese Kosten können sich erhöhen, wenn hochwertigere IT-Ausstattung beschafft und eingesetzt wird.

Um mögliche Einsparungen durch den Wegfall von „residentiellen Arbeitsplätzen“ errechnen zu können, sind die **Kosten eines Arbeitsplatzes** zu untersuchen. Dabei ist zu ermitteln, welche Kostenbestandteile durch den Wegfall von Arbeitsplätzen entfallen und damit zu einer Entlastung beitragen und welche weiterhin bestehen.

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) veröffentlicht jährlich einen Bericht zur Entwicklung der Kosten eines Arbeitsplatzes (letzter Bericht KGSt Nr. 07/20). Kostenbestandteile sind neben den Personalkosten die Sachkosten für Büroarbeitsplätze mit und ohne Technikausstattung sowie die Gemeinkosten. Bei den Sachkosten gehen nicht nur die reinen Raumkosten (Miete, Betriebs- und Unterhaltungskosten) ein, sondern auch die Bürousausstattung, die Geschäftskosten und die Telekommunikationskosten. Bei Büroarbeitsplätzen mit Technikausstattung kommen die IT-Kosten hinzu. Der Gesamtwert für einen Büroarbeitsplatz mit Technikausstattung beläuft sich lt. KGSt auf 9.700 € jährlich. Davon entfallen 6.250 € auf die Raum- und Sachkosten sowie 3.450 € auf den Kostenanteil für die IT-Ausstattung (einschl. Hard-/Software, Schulungskosten und zentrale Leistungen wie Rechenzentrum, Benutzerbetreuung etc.).

Der LVR hat auf der Grundlage der Kostenstruktur und Daten der KGSt die eigenen Raumkosten und Sachkosten ermittelt. Diese zeigen auf, dass durch den LVR genutztes Eigentum weit kostengünstiger ist als angemietete Flächen. Die Spreizung der Kosten zwischen selbstgenutzten Flächen und hinzugemietetem Büroraum variiert: Für die günstigen selbstgenutzten Büroflächen gibt der LVR 2.500 € jährlich pro qm aus, bei extern angemieteten Flächen pro qm bis zu 6.800€ jährlich. Der LVR liegt mit seinen Raumkosten damit durchschnittlich über dem von der KGSt ermittelten Vergleichswert. Die höheren Aufwendungen sind insbesondere auf den Bürostandort Köln-Deutz zurückzuführen; bei der KGSt handelt es sich um bundesweite Durchschnittswerte.

Bei der Kostenbetrachtung zur Identifikation möglicher Einsparung durch Homeoffice können die Geschäfts- und Telekommunikationskosten sowie die IT-Grundkosten unberücksichtigt bleiben, da diese Kostenbestandteile unabhängig davon entstehen, ob im Büro oder im Homeoffice gearbeitet wird.

Es ergibt sich folgender Kostenvergleich für die jährlichen Kosten pro qm:

	<b>KGSt</b>	<b>LVR/ Selbstnutzung</b>	<b>LVR/ Anmietung</b>	<b>LVR/ Durchschnitt</b>
Miete/Betrieb/ Unterhalt	3.844 €	2.500 €	6.800 €	4.300 €
Archiv	610 €	610 €	610 €	610 €
Büroausstattung	160 €	160 €	160 €	160 €
Kosten eines Arbeitsplatzes:	<b>4.614 €</b>	<b>3.270 €</b>	<b>7.570 €</b>	<b>5.070 €</b>

Die angegebenen Kosten eines Arbeitsplatzes umfassen nur jene fixe Kostenbestandteile, die bei einem Wegfall eines „residentiellen Arbeitsplatzes“ eingespart werden können.

## 6 Perspektive Infrastruktur

Diese Perspektive befasst sich mit den infrastrukturellen Auswirkungen durch die Corona-bedingten Veränderungen auf die Arbeitswelt im LVR. Dabei werden im Zuge der Beantwortung des Beschlusses insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Bezug auf die Entwicklung der Homeoffice-Möglichkeiten, technische Ausstattung sowie bauliche Fragestellungen neuer Arbeitsformen erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf die Infrastruktur für den Verband dargestellt.

### 6.1 Entwicklung von Homeoffice Plätzen

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Anzahl der aktuellen Homeoffice-Plätze (unterteilt in bereits vor der Corona-Pandemie vorhandene und neue), inklusive der Darstellung von Quoten nach Präsenz und Homeoffice*

**Leitfrage: Wie hat sich die Anzahl von Homeoffice-Arbeitsplätzen entwickelt?**

- Anzahl Homeoffice-Plätze einschließlich Entwicklung

Die Heim- und Telearbeit hat sich unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse bereits in den vergangenen Jahren beim LVR stetig erhöht. Dabei besteht eine Vielzahl von individuellen Modellen im Hinblick auf die Zeitanteile der Arbeit im Büro zu solchen im Homeoffice.

In nachstehender Tabelle sind die Heimarbeitsquoten für „echtes Homeoffice“ (mit Individualvereinbarung genehmigte Heim – und Telearbeit) im Untersuchungsbereich ausgewiesen:

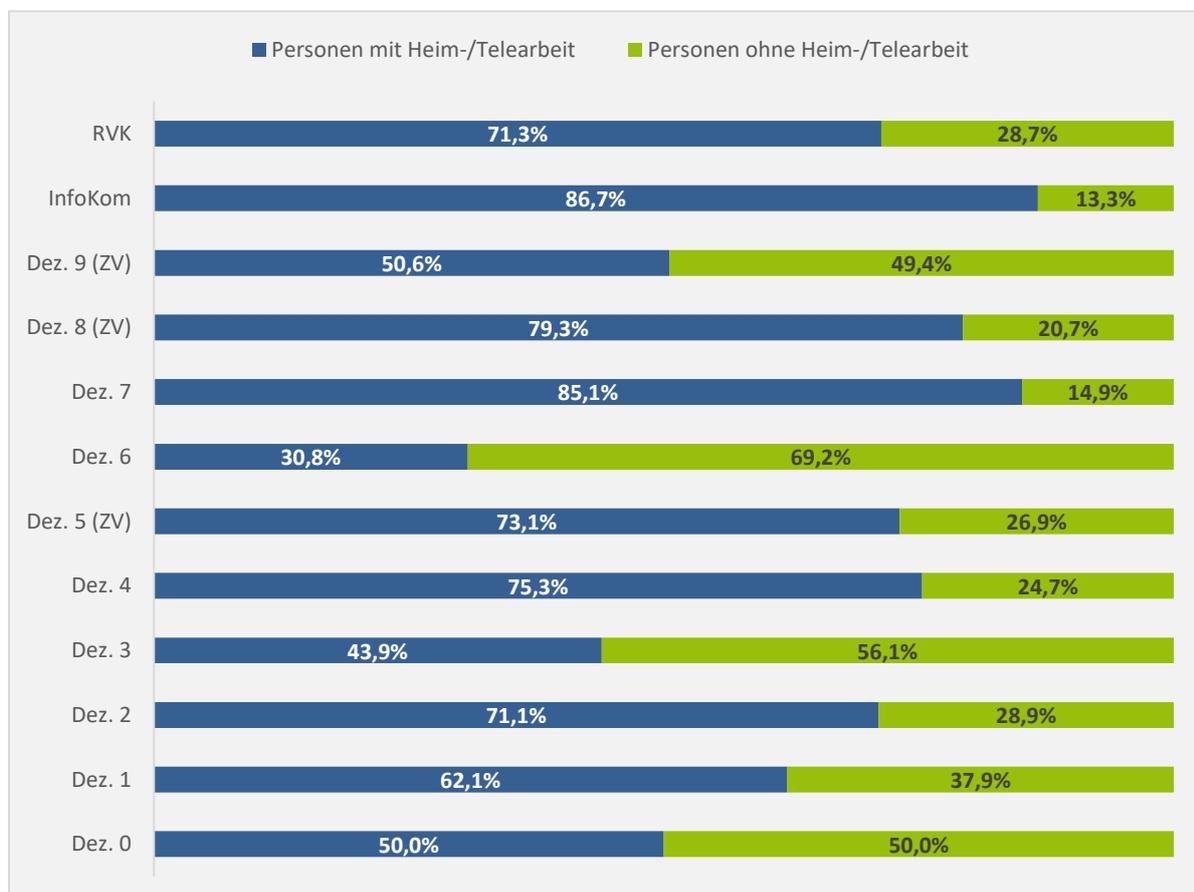


Abbildung 2: Verhältnis der Mitarbeiter\*innen mit und ohne Heim-/Telearbeit nach Organisationseinheiten – Stand 31.12.2020

In absoluten Zahlen ergibt sich folgendes Bild (dargestellt sind hier die auf der Grundlage einer förmlichen Individualvereinbarung genehmigten Heim- und Telearbeitszugänge):

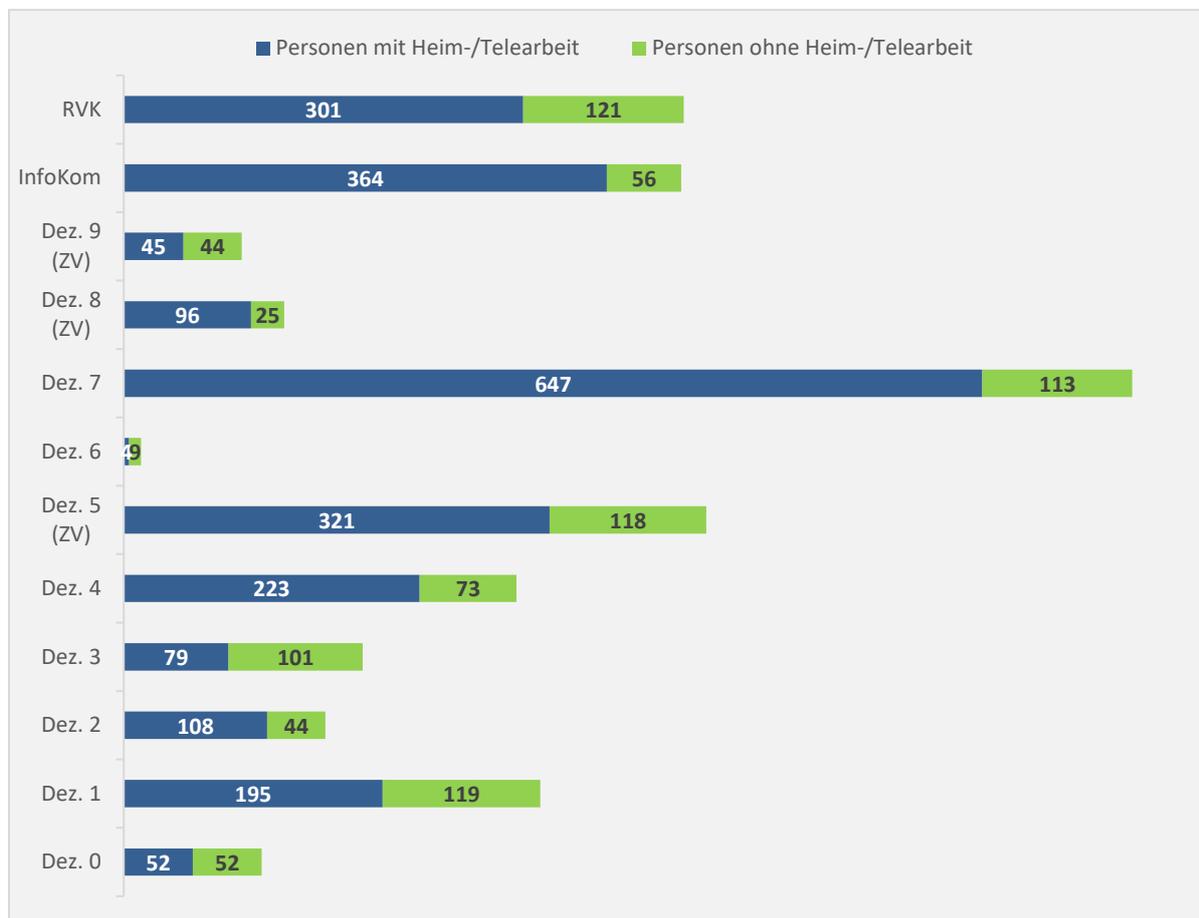


Abbildung 3: Absolute Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit Heim-/Telearbeit nach Organisationseinheiten – Stand 31.12.2020

Die Entwicklung im Jahr 2020 im Untersuchungsbereich lässt einen Vergleich des Zustandes vor der Pandemie mit der bisherigen Entwicklung in der Pandemie (bis Ende 2020) zu.

Es wird deutlich, dass für Verwaltungstätigkeiten im Untersuchungsbereich dieser Vorlage bereits vor der Pandemie (Anfang 2020) eine hohe Homeoffice-Quote bestand. Diese Quote hat sich durch zusätzliche Zugänge während der Pandemie noch weiter erhöht.

Im Folgenden sind alle Homeoffice-Zugänge dargestellt, also auch solche, die kurzfristig eingerichtet wurden und für die zuvor kein formelles Beantragungs- und Genehmigungsverfahren durchgeführt wurde (sog. „temporäre Zugänge“). Diese Handhabung war erforderlich, um unter Coronabedingungen ohne Zeitverzug die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Ein Vergleich der Homeoffice-Zugänge, der diese „temporären Zugänge“ außer Acht lässt, würde nicht die tatsächlichen Veränderungen des Umfangs der Homeoffice-Möglichkeiten wiedergeben, die während der Pandemie entstanden sind:

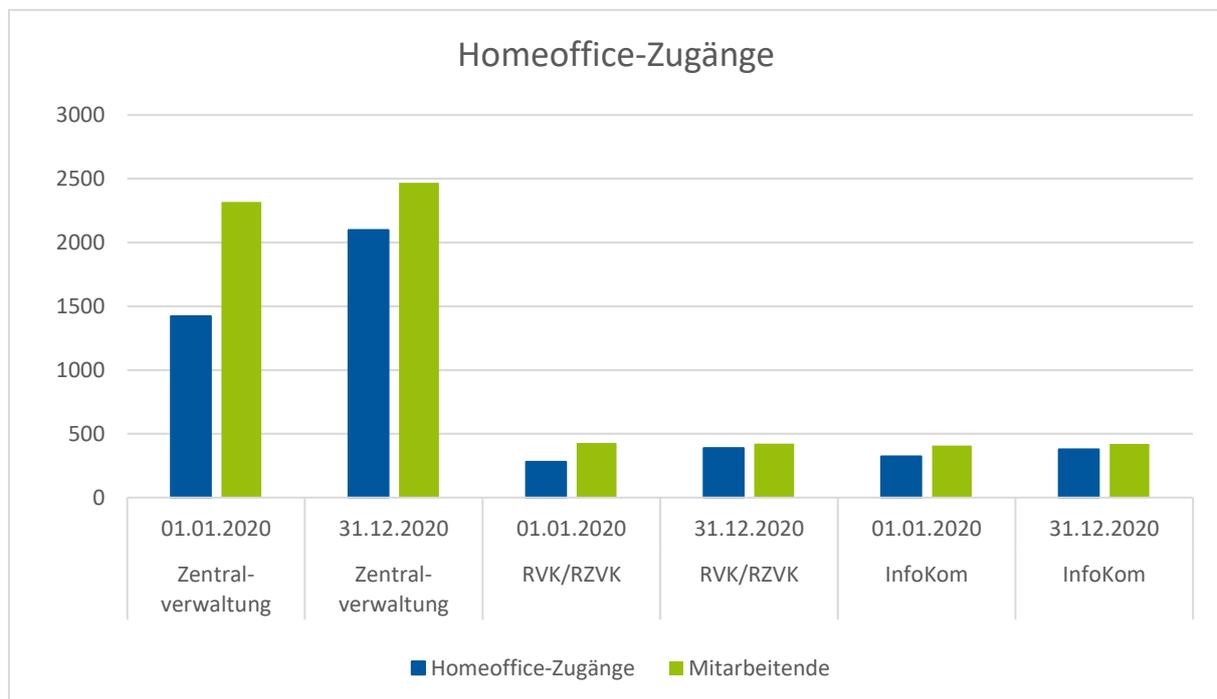


Abbildung 4: Homeoffice-Zugänge (hier nun einschließlich temporärer Zugänge)

Es ist festzustellen, dass sich die dargestellten Aufgabenbereiche unterschiedlich entwickelt haben:

- LVR-InfoKom hatte schon vor der Pandemie eine hohe Homeoffice-Quote. Daher hat es nur wenige Corona-bedingte Veränderungen bezüglich der Homeoffice-Zugänge gegeben, gleichwohl sich die tatsächliche Inanspruchnahme (Umfang/Kapazität) erhöht.
- Bei den Rheinischen Versorgungskassen bestand schon vor der Pandemie eine überdurchschnittliche hohe Ausstattung mit Homeoffice-Arbeitsplätzen. Diese ist insbesondere auch auf ein erfolgreich praktiziertes Desk-Sharing-Modell zurückzuführen, so dass die Corona-bedingten Effekte hier nicht ausschlaggebend sind. Die Inanspruchnahme hat sich ebenfalls erhöht.
- Eine wesentliche Änderung gibt es bei den Dezernaten der Zentralverwaltung. Die absolute Zahl der Homeoffice-Plätze ist mit ca. 675 neuen Zugängen (Stand: 06.01.21) stark angestiegen. Parallel zum Anstieg hat sich auch hier die Inanspruchnahme erhöht.

In Tätigkeitsbereichen, in denen die Heim- und Telearbeit aus aufgabenspezifischen Gründen nicht zum Einsatz kommen kann, sind organisatorische Maßnahmen getroffen worden, um die Mitarbeiter\*innen zu schützen (vgl. dazu „Bericht zum Umgang mit der Corona-Pandemie im Landschaftsverband Rheinland“ vom 30.06.2020, S. 13)

## 6.2 Technische Ausstattung und Infrastruktur

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Ggf. erforderliche Erweiterung der Infrastruktur  
Notwendigkeit der Beschaffung ggf. erforderlicher Lizenzen*

**Leitfrage: Welche technischen/infrastrukturellen Maßnahmen (z.B. Telefonanlage, Internetanschluss, Lizenzen) waren/sind erforderlich, um die Arbeitsformen unter Coronabedingungen zu ermöglichen?**

- Erweiterung Serverkapazitäten
- Erweiterung Telefonanlage
- Anzahl GoToMeeting-Lizenzen
- Technische Ausstattung Arbeitsplätze und Besprechungsräume
- Weitere Kommunikationsmöglichkeiten

Parallel zur Erhöhung der Homeoffice-Arbeitsplätze wurde die IT-Infrastruktur ausgebaut. Insgesamt wurden im Umfang von ca. 370.000 € zusätzliche Lizenzen erworben und Serverkapazitäten erweitert. Wesentlich war dabei die umfassende Lizenzierung einer Videokonferenzsoftware (GoToMeeting), welche um über 1.000 Zugänge auf 1.200 Zugänge erweitert wurde. Darüber hinaus werden ca. die Hälfte der Besprechungsräume der Zentralverwaltung zeitnah mit einem entsprechenden Equipment für Videokonferenzen (Kameras, Mikrofone etc.) ausgestattet. Weitere Möglichkeiten zur Unterstützung digitaler Formate werden aktuell eingerichtet (Zoom, MS-Teams). Bedingt durch die Umstellung von Diensttelefonen hat der LVR im Rahmen der Pandemie immer wieder Probleme mit der Telefonanlage. Es erfolgte daher eine Erweiterung der Telefonanlage, die Anzahl der Leitungen wurde zum Jahreswechsel 2020 auf 2021 von 150 auf 260 erhöht. In weiteren Schritten ist eine Ausbaupkapazität von 400 Anschlüssen geplant.

## 6.3 Bauliche Fragestellungen

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Bauliche Fragestellungen*

**Leitfrage: Welche baulichen Fragestellungen ergeben sich aus der vermehrten Homeoffice-Tätigkeit?**

- Desk-Sharing
- Arbeitsplatz der Zukunft

Bis zum März 2020 hatte die Homeoffice-Tätigkeit bzw. die entsprechenden Quoten keine konkreten baulichen Auswirkungen.

Absehbar war zu diesem Zeitpunkt jedoch, dass die Entscheidung des Verwaltungsvorstandes hinsichtlich einer Desk-Sharing-Quote von 0,8 mittel- bis langfristig zu einer Reduzierung der benötigten Bürofläche führen würde.

Dieser Effekt wird durch den aufgrund der Pandemie stark gestiegenen Anteil an Homeoffice deutlich verstärkt. Die physische Anwesenheit der Mitarbeiter\*innen im Büro hat zwischenzeitlich stark nachgelassen, so dass selbst bei einer durchaus zu erwartenden teilweisen Rückwärtsbewegung mit Pandemieende eine niedrigere, und in Bezug auf den Kostenaufwand bessere Quote als 0,8 umsetzbar und nicht unwahrscheinlich erscheint.

---

Aktuell arbeiten bereits einige Organisationseinheiten im LVR nach verschiedenen Desk-Sharing-Modellen, teils auch schon seit vielen Jahren.

Zu nennen sind hier insbesondere die Rheinischen Versorgungskassen, das Dezernat 7 und LVR-InfoKom.

Eine Reduzierung des Bedarfs an Bürofläche wird für den Verband zu einer spürbaren Kostenreduzierung führen. Hier stellt sich jedoch auch die Frage, ob ein Teil der Bürofläche im Sinne von Innovation, Arbeitgeberattraktivität, aber auch Effizienzsteigerung nicht eingespart, sondern anderweitig gestaltet und genutzt werden sollte. Zielführend erscheint hier die Umgestaltung des tradierten Bürokonzpts hin zu einer offenen und flexiblen Raumgestaltung und -nutzung, die, basierend auf dem Modell des Desk-Sharings, optimale Arbeitsumgebungen für die diversen Tätigkeitsarten anbietet und am Ende attraktivitätssteigernd wirkt.

Dieser Frage geht das Projekt „Neue Arbeitswelten für den LVR“ nach. Im Ergebnis soll sowohl für den Ersatzneubau am Ottoplatz in Köln-Deutz als auch für die an diesem Standort bereits vorhandenen Bestandsgebäude eine moderne, zukunftsfähige und effiziente Arbeitsumgebung für die Mitarbeiter\*innen entstehen. Gleichrangige Entscheidungskriterien sind dabei:

- die Arbeits- und Leistungsqualität des LVR für die Menschen im Rheinland,
- die Wirtschaftlichkeit,
- die Nachhaltigkeit und
- die Förderung der Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter\*innen.

Eine besondere Herausforderung wird hier eben die Frage sein, inwiefern sich ein solches Konzept, ggf. auch nur in Teilen, auf die Bestandsgebäude übertragen lässt. Ihre Struktur basiert auf der seinerzeit gebräuchlichen Arbeitsumgebung, sprich einer sogenannten Zellenstruktur. Dies hat Auswirkungen auf die Gebäudetechnik, Fenster- und Lichtgestaltung, Maße von Gebäudeteilen etc. Die Umsetzbarkeit offener und variabler Büroräume vor diesem Hintergrund wird im Projekt im Rahmen einer Machbarkeitsstudie untersucht. Bei der Beurteilung werden sowohl bauliche als auch rechtliche Aspekte (Brandschutz, Denkmalschutz, Arbeitsschutz etc.) identifiziert, bewertet und im Ergebnis eine Empfehlung für das weitere Vorgehen ausgesprochen.

In welchem Maß für die Umsetzung der neuen Arbeitsumgebung notwendige bauliche Veränderungen an Bestandsgebäuden realisiert werden, wird im Anschluss nicht nur, aber auch vor dem Hintergrund der finanziellen Möglichkeiten zu bewerten sein. In dem Abwägungsprozess wird die Schaffung einer weitestgehend vergleichbaren Arbeitsumgebung in den im Eigentum des LVR stehenden Dienstgebäuden am Standort Deutz und dem Neubau am Ottoplatz besonders zu berücksichtigen sein.

## 7 Perspektive Personal

Diese Perspektive befasst sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Personal im LVR. Dabei werden die Erfahrungen der Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, Personalvertretungen erhoben. Darüber hinaus werden der Gesundheitsschutz bei neuen, digitalen Arbeitsformen sowie die Entwicklung des Krankenstandes während der Corona-Pandemie erläutert. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf das Personal für den Verband dargestellt.

### 7.1 Erfahrungen der Mitarbeitenden, Führungskräften, Personalvertretungen mit der Heimarbeit

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Rückmeldungen von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften sowie der Personalvertretung/GPR zu den mit der Heimarbeit gemachten Erfahrungen*

*Arbeitszufriedenheit, Führung auf Distanz, Gesundes Verhältnis von „Online- und Präsenz“, Flexibilität und Zeitsouveränität für Mitarbeiter\*innen, Arbeitgeberattraktivität*

**Leitfrage: Welche Erfahrungen hat/haben die Mitarbeiterschaft/Führungskräfte/Personalvertretungen mit der Heimarbeit gemacht?**

- Rückmeldung der Mitarbeiterschaft/Führungskräfte/Personalvertretungen zur Heimarbeit (Arbeitszufriedenheit, Gesundes Verhältnis von „Online- und Präsenz-Aktivitäten“ auch unter sozialen Aspekten, AG-Attraktivität, Flexibilität und Zeitsouveränität, Führung auf Distanz)

Zu diesem Themenbereich sind mit den im beschlossenen Antrag 14/345 genannten Personengruppen im ersten Quartal 2021 mehrere interne Workshops terminiert.

Anhand spezifischer Fragestellungen werden die mit der verstärkten Homeoffice-Arbeit gemachten Erfahrungen gesammelt. Schwerpunkte der Workshops sind: Allgemeine Erfahrungen, Arbeitsplatzausstattung, Arbeitszufriedenheit, Soziale Aspekte, Arbeitgeberattraktivität sowie Führung auf Distanz.

Ein erster Workshop mit Vertreter\*innen aller Dezernate (Geschäftsleitungen und örtliche Pandemiebeauftragte) erbrachte folgende Kernaussagen:

- Zusammenfassende Einschätzungen:
  - „Wir lernen ständig dazu.“
  - „Es geht mehr, als man dachte“
  - „Der Mix macht ´s – zwischen digital und analog.“
  - „Nichts geht über persönlichen Kontakt.“
- Forderungen:
  - „Die digitale Kommunikation muss bleiben.“
  - Wir brauchen eine moderne IT-Ausstattung für mobiles Arbeiten.“
- Nutzen:
  - „Der LVR tritt als moderner Arbeitgeber auf – dies erhöht die Arbeitgeberattraktivität.“
  - „Größere Zeitflexibilität begünstigt die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf.“
  - „Durch vermehrtes Homeoffice ist ein *digitaler Schwung* entstanden.“

Diese Aspekte sind ergänzend zu den intern durchgeführten Workshops teilweise auch durch die Untersuchung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf aufgegriffen.

Ein Bericht zu den Ergebnissen dieser Untersuchung, mit denen für Anfang Mai gerechnet wird, folgt in einer weiteren Vorlage zur Beantwortung des Beschlusses 13/345.

## 7.2 Entwicklung des Krankenstandes

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Entwicklung des Krankenstandes*

**Leitfrage: Wie haben sich die neuen Arbeitsformen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ausgewirkt?**

- Krankenstatistik

Die Ausfallquote hat sich im Jahr 2020 zum Vergleichsjahr 2019 innerhalb der Dezernate und der RVK folgendermaßen entwickelt:

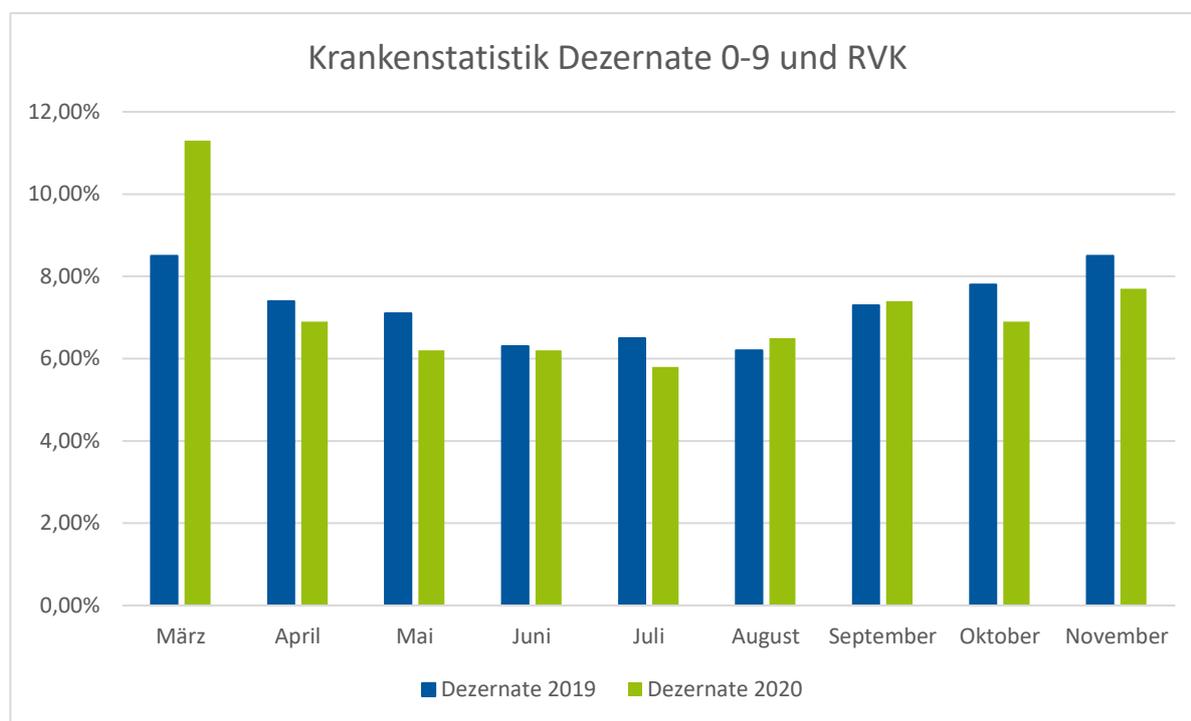


Abbildung 5: Ausfallquoten Dezernat 0-9 und RVK

Im Jahr 2020 kann lediglich für den Monat März ein starker Anstieg der Krankmeldungen festgehalten werden. Das dürfte mit der großen Verunsicherung der Mitarbeiter\*innen in der Hochphase der ersten Pandemiewelle im Frühjahr erklärbar sein. Ab April reduzieren sich die Krankmeldungen tendenziell. Am Arbeitsplatz wurden auf Basis des Hygienekonzepts differenzierte Schutzmaßnahmen getroffen. Insgesamt sind die Ausfallquoten in dem für die Vorlage relevanten Untersuchungsbereich zum Vergleichsjahr 2019 geringer.

Auffällig ist eine Betrachtung von LVR-InfoKom, die eine sehr hohe Homeoffice-Quote vorweist, hier gibt es nicht nur leichte, sondern erhebliche Reduzierungen der Krankenquote.

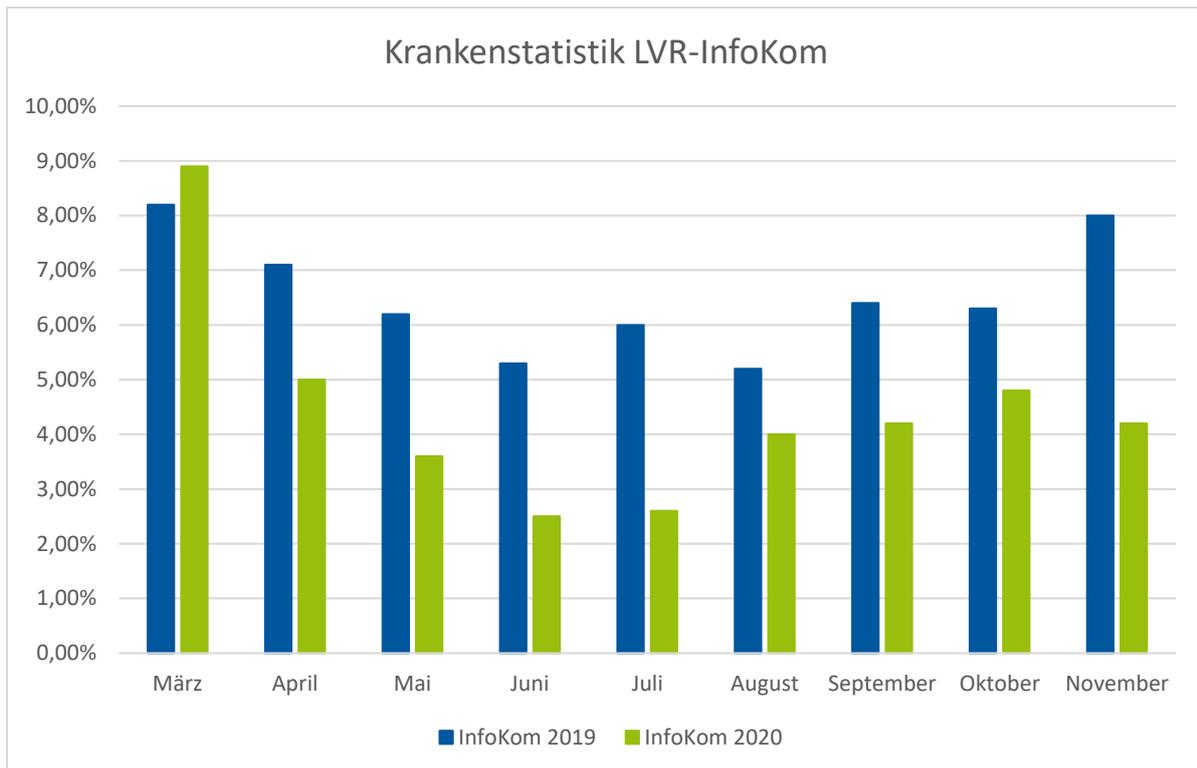


Abbildung 6: Ausfallquoten in LVR-InfoKom

Der Rückgang der Krankenquoten beim LVR lässt sich allerdings nicht ohne weiteres oder monokausal auf die vermehrte Homeoffice-Arbeit zurückzuführen. Hierzu bedürfte es weiterer Untersuchungen und längerer Betrachtungszeiträume.

### 7.3 Gesundheitsschutz

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Gesundheitsschutz*

**Leitfrage: Wie haben sich die neuen Arbeitsformen insbesondere auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden ausgewirkt?**

- Psychische Belastungen
- Psychische Beanspruchungen Rückmeldung BÄD

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung einer psychischen Belastung. Somit können bestimmte Belastungen (Stressoren), wie bspw. die veränderten Rahmenbedingungen im Homeoffice, auf die einzelnen Mitarbeitenden je nach körperlicher und psychischer Verfassung/Vorerfahrung jeweils sehr unterschiedliche – positiv wie negativ empfundene - Auswirkungen (Beanspruchungen) haben.

Die LVR-Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie Essen führt seit dem 10. März 2020 eine breit angelegte Online-Studie mit anonymisierter Befragung zu den Auswirkungen des Corona Virus in der Gesellschaft durch. Um Veränderungen des seelischen und gesundheitlichen Zustands vor und nach dem Covid-19-Ausbruch zu untersuchen, hat ein Forschungsteam um Prof. Dr. med. Martin Teufel fortlaufend fast 25.000 Menschen befragt. Erhoben werden Angaben zu Alter und Geschlecht, zu Symptomen für Depressionen und Angst, zu negativer Stressbelastung und zum Gesundheitszustand. Es soll herausgefunden werden, welche Faktoren mit einer Verschlechterung des psychischen Zustands und welche mit einer Entlastung verbunden sind. Ergebnisse werden gesondert berichtet.

Im Rahmen der Pandemie wurde seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Betriebsärztlichen Dienstes festgestellt, dass ein wesentlicher Beanspruchungsfaktor der persönliche Umgang mit den Auswirkungen der Pandemie ist. Ein konkreter Handlungsbedarf für den Arbeitgeber ist nur in Einzelfällen aufgetreten.

Die Zahl der Fälle, in denen die Sozialberatung in Bezug auf psychische Beanspruchungen beratend tätig wurde, ist seit der Pandemie zunächst nur leicht, jetzt aber deutlich angestiegen. Während sich zu Beginn der Pandemie die Beratungsintensität bei bereits erkrankten und gefährdeten Mitarbeiter\*innen erhöht hat, sind zuletzt auch Viele zur Beratung gekommen, die bisher über keine Vorbelastungen verfügten.

Im Verlauf der Pandemie ist allgemein festzustellen, dass zunehmend mehr Mitarbeiter\*innen unter den Folgen der Pandemie leiden. Dies ist anhand der vermehrten Anfragen an den Betriebsärztlichen Dienst und die Betriebliche Sozialberatung sowie vielen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden festzustellen. Folgende Faktoren sind dabei im Rahmen der Beratung durch den betriebsärztlichen Dienst Thema:

**Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter\*innen dem Gefühl unterliegen, ständig erreichbar sein zu müssen. Um neben einer größeren Selbstbestimmung bei der Ausführungsweise von Aufgaben und Arbeitsgeschwindigkeit Druck durch selbstwahrgenommenen Zwang zur ständigen Erreichbarkeit zu reduzieren, müssen digitale Instrumente im LVR eingeführt werden, die helfen, dem entgegenzuwirken (z. B. „elektronischer Erreichbarkeitsassistent“).

**Führung:** Starke Einfluss auf die psychische Belastung der Mitarbeiter\*innen im Homeoffice haben die Vorgesetzten. Es zeigt sich, dass Vorgesetzte diese entlasten können, aber suboptimales Führungsverhalten in Einzelfällen auch zu einer höheren Beanspruchung führt.

**Soziale Beziehungen:** Die Vereinsamung im Homeoffice betrifft häufig alleinlebende Menschen. Es fehlt das nicht planbare und häufig per Zufall zustande kommende Gespräch zwischen Kolleg\*innen. Auch kann der mangelnde Kontakt dazu führen, dass sich gegenüber Personen aber auch anderen Unternehmensbereichen Spannungen bzw. Vorurteile vergrößern. Zurückzuführen ist dies jedoch nicht nur auf die Corona-Pandemie, sondern die z.T. noch immer nicht vollständigen **technischen Möglichkeiten bei der Arbeit im Homeoffice**. So können sich nicht alle Mitarbeiter\*innen über Videokonferenzen austauschen. Außerdem stehen die benötigten Arbeitsmittel im Homeoffice nicht allen Beschäftigten in gewohnter Qualität zur Verfügung (nicht immer zuverlässige WLAN-Verbindung; keine Kamera; sich unter Druck fühlen, vom privaten Handy dienstliche Telefonate führen zu müssen, etc.).

**Flexibilität von Arbeitsort und -zeit:** Die vermehrte digitale Arbeit lässt eine Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zu. Für alle Mitarbeiter\*innen und insbesondere für Alleinerziehende oder jene, die einen pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen, stellt diese Flexibilisierung eine große Hilfestellung dar und wird sehr positiv bewertet. Durch eine zunehmende Flexibilisierung bei der Bewältigung von dienstlichen Aufgaben haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, Arbeitszeiten und Privatleben aufeinander abzustimmen und hierdurch private Herausforderungen einfacher bewältigen zu können.

**Arbeitseffizienz und -produktivität:** Im Homeoffice kommt es i.d.R. zu weniger Störungen durch Personen und Kommunikationsmittel. Das Arbeitstempo und die Arbeitsweise können (noch) eigenständiger und eigenverantwortlicher gesteuert werden. Dies wird positiv bewertet. Andererseits ist diese Bewertung nicht zuletzt von der sehr unterschiedlichen individuellen häuslichen Situation abhängig.

**Umgebungsbedingungen:** Es ist festzustellen, dass diverse Belastungen im Bereich der Umweltbedingungen im Homeoffice-Bereich für viele Mitarbeiter\*innen, insbesondere in Single-Haushalten, geringer sind als am Büroarbeitsplatz (Lärm oder sonstige Emissionen

etc.). Andererseits gibt es aber auch eine Zunahme an entsprechenden Belastungen, wenn bspw. mehrere Haushaltsangehörige im Homeoffice arbeiten und möglicherweise nicht genügend PCs zur Verfügung stehen. Unklar ist, inwiefern im Homeoffice eine idealtypische ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (ergonomischer Schreibtischstuhl, höhenverstellbarer Schreibtisch, Beleuchtung) vorhanden ist, die mit der hohen Qualität am Büroarbeitsplatz vergleichbar ist.

Ferner kann sich die Beschulung von Kindern im häuslichen Umfeld in den Phasen der Pandemie, die mit einer Aussetzung des Präsenzunterrichts verbunden waren, als Belastungsfaktor darstellen.

Die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung in der Zeit vom 01.02.2021 bis zum 15.03.2021 hat auch die Erhebung zum Gegenstand, wie die Mitarbeitenden die Arbeitsorganisation und den Gesundheitsschutz während der Pandemie bewerten.

## 8 Perspektive Umwelt

Diese Perspektive befasst sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Klima. Dabei wird insbesondere das Mobilitätsverhalten betrachtet. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden die Chancen in Bezug auf die Umwelt für den Verband dargestellt.

### 8.1 Mobilitätsverhalten

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Mögliche Auswirkungen der verstärkten digitalen Arbeit auf die Mobilität der Mitarbeitenden sowie die Auswirkungen der Verkehrsmobilität*

*(extern/intern)*

*Auswirkungen auf infrastrukturelle Verkehrsentwicklungen (extern/intern)*

**Leitfrage: Wie hat sich das Mobilitätsverhalten (Dienstfahrzeuge, ÖPNV, Fahrrad) der Mitarbeiterschaft verändert?**

- Auslastung und Kosten Job-Ticket
- Auslastung Dienstwagen und Ticket 2000
- Auslastung Parkplätze
- Nutzung ÖPNV

Das **Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden** am Standort Köln-Deutz ist stark von der Nutzung des Job-Tickets geprägt. Die hervorragende Verkehrsanbindung sorgt dafür, dass die Arbeitsplätze unter Nutzung des ÖPNV oft besser und schneller erreicht werden können als unter Einsatz eines privaten PKW. Dadurch ist die Bereitschaft, am Job-Ticket teilzunehmen, groß. Unterstützt wird die Teilnahmemotivation dadurch, dass eine Parkberechtigung auf den beschränkten Parkflächen des LVR ebenfalls mit dem Erwerb eines Job-Tickets verbunden ist.

Eine hohe Teilnahmequote am Job-Ticket ist auch unbedingte Voraussetzung für die Realisierung von attraktiven Preisen, denn das Job-Ticket wird von den Mitarbeiter\*innen selbst getragen. Es gibt bislang keinen Zuschuss des LVR als Arbeitgeber. Die Zahl der aktuellen Nutzer liegt derzeit bei knapp 2.500 Teilnehmer\*innen.

Während die Teilnahmequote in den letzten drei Jahren leicht gestiegen ist und mit 88% im Jahr 2020 einen Höchststand erreichte, ist für 2021 ein Rückgang der Nutzer\*innen um 4,5 % zu verzeichnen. Eine Preiserhöhung um 6 €/mtl. war die unvermeidliche Folge. Der monatliche Abnahmepreis beläuft sich für das Tarifgebiet des VRS 2021 auf 67,20 €.

Der Rückgang der Nutzer\*innen lässt auf ein geändertes Mobilitätsverhalten schließen. Die Erwartung der Mitarbeiter\*innen – zumindest für 2021 –, regelmäßig das Job-Ticket zu nutzen, hat offensichtlich abgenommen. Dies lässt sich jedoch nicht allein auf eine erhöhte Homeoffice-Quote zurückführen. Auch das Infektionsrisiko spielt dabei eine Rolle.

Weitere Rückgänge in der Abnahmequote könnten zu einem „Kippeffekt“ führen, indem die Nutzer\*innen durch sich erhöhende Preise zum Ausstieg bewegt werden, was dann wiederum erneute Preiserhöhungen nach sich zieht usw. Hier gilt es, die weitere Entwicklung genau zu beobachten. Zudem sollte überlegt werden, wie das Jobticket weiter attraktiv gehalten werden kann.

Ein weiterer Indikator für eine Bewertung des Mobilitätsverhaltens der LVR-Mitarbeitenden in der Zentralverwaltung ist die **Auslastung der Dienstfahrzeuge**. Die Auslastung im Jahr 2020 zum Vergleichsjahr 2019 zeigt, dass ab dem Monat März 2020 die Auslastung

aufgrund der Beschränkungen bei Dienstreisen zurückgegangen und zum Sommer hin wieder gestiegen ist. Die wieder ansteigende Auslastung der Fahrzeuge ist jedoch auch auf das veränderte Nutzungsverhalten zurückzuführen. Dabei wurden die Poolfahrzeuge für Sonderaufgaben wie Umzüge oder Bedarfsauslieferung von medizinischem Schutzmaterial bzw. Hygienematerialien zu den Außendienststellen genutzt. Eine weitere Begründung für die Auslastung ist, dass die Dienstwagen wegen fehlender Nutzung des ÖPNV in Anspruch genommen wurden und bei Fahrten zu dritt oder viert zwei Fahrzeuge gebucht werden müssen.

Für Dienstreisen mit ÖPNV können LVR-Mitarbeitende zur Erweiterung ihres Job-Tickets das Ticket2000 buchen und somit im erweiterten VRR Gebiet fahren. Dieses wurde ab dem Monat April bis einschließlich Juni 2020 von 21 auf 4 zur Verfügung stehende Tickets reduziert. Aufgrund der bundesweiten Beschränkungen im Herbst 2020 wurden die Tickets für die Monate Dezember und Januar sogar auf 2 Tickets reduziert. Die Nutzung des Ticket2000, das im Jahresdurchschnitt 2019 noch eine Auslastung von ca. 88% hatte, ist somit stark zurückgegangen.

Dies ist aus Klimaschutzsicht kritisch zu betrachten, da die Pandemie augenscheinlich negative Auswirkungen auf die Verkehrsmittelwahl bei der noch verbliebenen Mobilität hat. Im LVR wurde die Vorgabe, vorrangig den **ÖPNV** für Dienstreisen anzuwenden, vorläufig außer Kraft gesetzt. Es ist davon auszugehen, dass in der Pandemiezeit notwendige Dienstreisen und auch Pendelwege häufiger mit dem Pkw in Einzelbesetzung statt mit dem ÖPNV durchgeführt werden.

Gemäß einer Marktforschungsstudie des Verkehrsverbunds Rhein-Sieg (VRS) zur Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf die Verkehrsmittelnutzung gab es im März/April einen deutlichen Rückgang der ÖPNV-Nutzung: Vor der Covid-19-Pandemie nutzten 19% der Befragten den ÖPNV an vier bis fünf Tagen in der Woche und 52% gaben an, den ÖPNV selten oder nie zu nutzen. Im März nutzten nur noch 7% der Befragten den ÖPNV an vier bis fünf Tagen pro Woche und der Anteil derjenigen, die den ÖPNV selten oder nie nutzten, stieg auf 73% an.

Die **Fahrradmobilität** hat gemäß der VRS-Studie im Pandemie-Jahr zugelegt: Der Anteil der Befragten, die das Fahrrad an vier bis fünf Tagen pro Woche nutzten, stieg von 10% auf 15%. Der Anteil derjenigen, die das Fahrrad selten oder nie nutzten, fiel von 60% auf 52%. Für den LVR lässt sich nicht genau sagen, ob die Mitarbeiter\*innen für den Arbeitsweg vermehrt aufs Fahrrad umgestiegen sind. Zumindest für die Zentralverwaltung wird der Anteil aber als eher gering eingeschätzt, da die meisten Mitarbeiter\*innen der ZV einen verhältnismäßig langen Pendelweg haben: Rund ein Drittel legt einen Anfahrtsweg von mehr als 40 km zurück. Die Hälfte der Mitarbeiter\*innen hat einen Anfahrtsweg zwischen 10-40 km. Als Chance wird gesehen, dass das Fahrrad an Attraktivität zulegen kann. Insbesondere mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst steht nun auch dem LVR die Möglichkeit offen, seinen Mitarbeiter\*innen eine Finanzierung von Fahrrädern mit oder ohne elektrischen Antrieb zu erleichtern. Die Verwaltung beabsichtigt, im laufenden Jahr ein Konzept dazu vorzulegen.

Insgesamt muss davon ausgegangen werden, dass in der Pandemie der **Verkehrsträger Pkw** zeitweise einen Zuwachs verzeichnet hat. Umso mehr ist der Aspekt, dass durch vermehrte Homeoffice Fahrten zum Arbeitsplatz und zurück vermieden werden können, künftig stärker in den Blick zu nehmen.

## 8.2 Klima

*Aspekt des Beschlusses zum Antrag: Auswirkungen auf das Klima*

**Leitfrage: Gibt es durch die Veränderungen in der Arbeitswelt einen positiven/negativen Einfluss auf das Klima?**

- CO<sub>2</sub>-Einsparungen/-Berechnungen

Die Corona-Pandemie hat weltweit zu einem Rückgang der klimaschädlichen Treibhausgasemissionen geführt. Weltweit wurden laut Global Carbon Project im vergangenen Jahr 7% und EU-weit 11% weniger Treibhausgase ausgestoßen. Auch in Deutschland konnte im letzten Jahr eine deutliche Minderung verzeichnet werden – zwei Drittel der Emissionsreduzierung in 2020 gehen dabei auf die Folgen der Corona-Pandemie zurück. Es ist daher davon auszugehen, dass eine ähnliche Entwicklung beim LVR stattgefunden haben könnte. Eine quantitative Aussage der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Treibhausgasemissionen des LVR ist aktuell allerdings nicht möglich, da eine kontinuierliche Treibhausgasbilanz des LVR gerade erst aufgebaut wird. Die Emissionen der Dienstreisen – mit Ausnahme des Fuhrparks - sowie der Mitarbeitermobilität (Pendelweg) werden noch nicht erfasst.

Bereits vor der Corona-Krise machte die Mehrzahl der LVR-Mitarbeiter\*innen am Standort Köln-Deutz mindestens an einem Tag in der Woche Telearbeit. Durch diese Einsparung des Pendelwegs von durchschnittlich 25 km (einfache Strecke) an 46 Tagen im Jahr ergibt sich eine jährliche Einsparung von ca. 3,5 Millionen Personenkilometern und 220 Tonnen Treibhausgasen; dies entspricht laut Angaben des Umweltbundesamtes dem jährlichen Treibhausgasausstoß von 20 Bundesbürger\*innen. In der Corona-Krise ist die Anzahl der Mitarbeiter\*innen im Homeoffice massiv gestiegen und die Telearbeitstage pro Woche wurden ausgeweitet. Es ist daher davon auszugehen, dass sich weitere deutliche Einsparungen bei den durch den Pendelweg verursachten Emissionen ergeben.

Jede Dienstreise, die durch ein Online-Meeting ersetzt wird, führt zu deutlichen Treibhausgaseinsparungen: Eine einstündige Videokonferenz mit zwei Laptops verursacht 11-mal weniger CO<sub>2</sub> im Vergleich zu einer Fahrt von 25 km mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Dementsprechend kann auch im Bereich der Dienstreisen davon ausgegangen werden, dass sich deutliche CO<sub>2</sub>-Einsparungen für den LVR ergeben haben.

Sicherlich wurden Online-Meetings nicht nur als Ersatz von mit Dienstreisen verbundenen Vor-Ort-Meetings genutzt, sondern sie wurden auch zwischen Kolleginnen und Kollegen im selben oder naheliegenden Bürogebäude genutzt, um kontaktlos miteinander zu sprechen. Dementsprechend kann sich der Stromverbrauch für den Datenverkehr insgesamt erhöht haben.

Mögliche Rebound-Effekte<sup>1</sup>, die den positiven Klimaschutzeffekt zunichtemachen könnten, sollten aber dennoch im Blick gehalten werden: Der Stromverbrauch kann sich durch den vermehrten Einsatz von Videokonferenzen erhöhen. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Videokonferenzsysteme hängt im Wesentlichen von der Auflösung und vom gewählten Endgerät ab. Während eine Stunde Videokonferenz in niedriger Auflösung zum Beispiel auf dem Tablet oder Laptop ca. 35 g CO<sub>2</sub> verursacht, liegen die Emissionen des Videostreamings in Full-HD-Auflösung auf einem Fernseher bereits bei 130 g CO<sub>2</sub> pro Stunde und Konferenzraumsysteme auf einem großen Bildschirm in 4K-Qualität verursachen 610 g CO<sub>2</sub> pro Stunde (gem. Angaben des Institutes für Innovation und Nachhaltigkeit, Berlin). Daher ist auf den Einsatz von stromsparenden IT-Geräten und die situationsangemessene und klimaschonende Art der Durchführung zu achten.

Zudem ist zu beachten, dass die Digitalisierung nicht automatisch klimaschonend ist. Nach einer Studie des Borderstep Institutes für Innovation und Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2019 werden heutzutage zwar vermehrt Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt, dies

---

<sup>1</sup> Sog. Bumerang-Effekt: positive Effekte wie Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen können an anderer Stellen zu Problemen durch Überkompensation oder Ersatzbeschaffungen führen. So kommt es, dass technisch mögliche Effizienzgewinne in der Praxis häufig nicht erreicht werden, weil das Produkt bspw. häufiger oder intensiver genutzt wird.

allein hat aber bisher nicht zu einer Reduktion von Geschäftsreisen geführt. Auch die Arbeit im Homeoffice kann sich negativ aufs Klima auswirken, wenn dadurch zwar weniger, häufiger aber dafür deutlich längere Wege zur Arbeit in Kauf genommen werden: Beispielsweise berichtete eine Teilnehmerin der Veranstaltung „Smart Working: Zeit für kurze Wege“ in Hannover 2013 davon, dass sie für eine Münchner Anwaltskanzlei im Homeoffice arbeite und es meist ausreiche, einmal im Monat nach München zu fahren. Umgelegt auf 20 Arbeitstage entspricht das einer täglichen Strecke von 65 km, etwa doppelt so viel wie die durchschnittliche Pendlerfahrstrecke.

Es ist aber unwahrscheinlich, dass der Stromverbrauch im LVR durch die Nutzung von Videokonferenzsystemen derart gestiegen ist, dass die so verursachten Emissionen die CO<sub>2</sub>-Einsparungen durch die Reduktion von Dienstreisen und Pendelwegen zunichtemachen würden. Auch Expert\*Innen, die die Klimabilanz des Homeoffice im Pandemie-Jahr untersucht haben, kommen zu dem Ergebnis, dass trotz des gestiegenen Stromverbrauchs durch Videokonferenzen die Klimabilanz des Homeoffice positiv ausfällt.

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Pandemie sehr wahrscheinlich zu deutlichen Treibhausgaseinsparungen im Bereich der Mobilität beim LVR geführt hat. Diese sind auf den Wegfall bzw. die Reduktion von Dienstreisen und Pendelwegen zurückzuführen. Diese Einsparungen werden wahrscheinlich auch nicht durch einen erhöhten Stromverbrauch durch die Nutzung von Videokonferenzen und eine ungünstigere Verkehrsmittelwahl bei der verbleibenden Mobilität zunichtegemacht.

### 8.3 Weitere Umwelteinflüsse

Es gibt einen nachgewiesenen Zusammenhang zwischen Umwelteinflüssen und der Entstehung von Pandemien, der z. B. durch das Center for Climate, Health and the Global Environment der Harvard T.H.Chan School of Public Health beschrieben wurde.

Wissenschaftlicher Konsens ist: Bei dem Virus SARS-CoV-2 handelt es sich um eine Zoonose, also eine Krankheit, die vom Tier auf den Menschen übertragen wurde. Höchstwahrscheinlich stammt das Virus von einer Fledermaus, die dann vermutlich ein anderes Säugetier infiziert hat, bevor es zum Menschen wanderte. Die **Eingriffe in natürliche Lebensräume**, der Rückgang der Artenvielfalt und die Störung von Ökosystemen machen es sehr viel wahrscheinlicher, dass solche Viren übergreifen.

Die Zeitung „Der Standard“ berichtet: Dass es einen **Zusammenhang** zwischen zunehmendem **Klimawandel** und dem Ausbruch von Pandemien gibt, haben Wissenschaftler\*innen schon vor Jahren in großer Einmütigkeit prognostiziert, hier 2018: "Eine Pandemie wird kommen, die Frage ist nicht ob, sondern wann es passieren wird", sagt Lothar Wieler, Präsident des Robert-Koch-Instituts in Berlin, bei einem Panel der Wissenschaftskonferenz Curious 2018 in Darmstadt. Mit ihm sitzt Michael Jacobs, Leiter der Abteilung für Infektionskrankheiten am Royal Free London NHS Foundation Trust, auf dem Podium: "Es wird neue, heute noch unbekannte Pathogene geben", sagt auch er. (...) Vor allem spielt auch der Klimawandel eine Rolle. Durch die Erwärmung der Erde entstehen neue Bedingungen für Bakterien.

Die Deutsche Welle schreibt: In einigen Gegenden würden menschliche Aktivitäten die natürlichen Puffer, die den Mensch einst vor diesen Erregern geschützt haben, niederreißen (...). Zudem könnten wärmere Temperaturen ideale Bedingungen für Erreger und Überträger schaffen, erläutert ein Bericht von United Nations Environment Programm (UNEP) und International Livestock Research Institute (ILRI).

Zudem ist das **Auftauen des Permafrostbodens**, das aufgrund des Klimawandels alarmierend schnell vorangeht, eine weitere Pandemiequelle. In einem Artikel der BBC werden diverse Beispiele präsentiert und Studien erwähnt, wo dieser Zusammenhang bereits statt-

gefunden hat und nachgewiesen wurde. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die klimabedingte Schmelzung der Permafrostböden alte Viren und Bakterien freisetzt, nachdem sie über tausende von Jahren ruhend gelegen haben. Gefrorener Permafrostboden ist der perfekte Ort für Viren und Bakterien, sehr lange erhalten zu bleiben. Das immer schneller schmelzende Eis kann somit die verschiedensten Krankheitserreger freisetzen und sich zu Pandemien entwickeln.

In dem „Briefing Juli 2020“ warnt das Global Policy Forum Europe e.V. (GPF) zudem vor Folgen der COVID-19-Pandemie für die Verwirklichung der globalen **Nachhaltigkeitsziele**: „Die COVID-19-Pandemie und die politischen Maßnahmen, mit denen die Regierungen auf sie reagierten, haben gravierende Folgen für die globale Nachhaltigkeitsagenda. Auch wenn sich das ganze Ausmaß der Krise und ihrer Auswirkungen derzeit noch nicht abschätzen lässt, droht schon jetzt die Gefahr, dass die Pandemie die Verwirklichung der international vereinbarten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) in ihrer Gesamtheit gefährdet. [...] Die scheinbar unabwendbare weltwirtschaftliche Rezession wird vor keinem Land Halt machen. Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden in vielen Ländern massiv ansteigen. Maßnahmen zur Bekämpfung der Erderwärmung und des Artensterbens drohen auf der politischen Prioritätenliste nach unten zu rutschen. Sinkende Staatseinnahmen und wachsende Verschuldung werden den finanziellen Handlungsspielraum der Politik von der globalen bis zur kommunalen Ebene einschränken.“

Um weitere negative Effekte auf das Klima sowie natürliche Lebensräume zu reduzieren und die daraus resultierende Wahrscheinlichkeit zukünftiger Pandemien zu verhindern, wird es daher immer relevanter, dass der LVR seine Klimaschutzarbeit konsequent fortführt.

Als konkrete Einflussmöglichkeit des LVR sei beispielsweise eine noch stärkere Gestaltung eigener Liegenschaften genannt, um an die Folgen des Klimawandels angepasst zu sein, aber auch heimischen Tieren und Pflanzen Lebensraum zu bieten.

Als wirtschaftliche Auswirkung der Pandemie hat diese auch Einfluss auf die **globalen Lieferketten** gehabt. Generell können wir festhalten, dass das ausgewogene Lieferantenportfolio des LVR dazu geführt hat, dass die Folgen der Pandemie weniger spürbar waren, als beispielsweise in der Industrie, deren auf höchste Effizienz getakteten und international ausgerichteten Lieferketten teilweise in Mitleidenschaft gezogen wurden.

Punktuell ist es jedoch auch im LVR, auf Grund der teils exorbitant gestiegenen Bedarfe, zu Versorgungsengpässen und Lieferverzögerungen gekommen, z.B. im Bereich IT Hardware oder medizinischer Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel. Aufgrund des strategischen Warengruppenmanagements im strategischen Einkauf konnten jedoch auch hier schnell alternative Lösungen gefunden und die Versorgungssicherheit aufrechterhalten oder schnell wiederhergestellt werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Lieferantenportfolio des LVR zurzeit fast ausschließlich aus nationalen Lieferanten besteht. Die Beleuchtung der Lieferketten unserer Lieferanten wird durch das strategische Warengruppenmanagement weiter fokussiert, der hier eingeschlagene Weg hat sich auch in dieser Krise bewährt. Hierbei werden auch in Zukunft die Aspekte der Versorgungssicherheit und der Nachhaltigkeit intensiv betrachtet werden.

## 9 Chancen

Der pandemiebedingte Anstieg an Homeoffice-Arbeitsplätzen wird nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeit im LVR haben. Die Bewältigung der Pandemie hat gezeigt, dass eine neue Verteilung von Präsenz und mobilem Arbeiten zu positiven Effekten führt, die sich der LVR auch in der Zeit nach der Pandemie zunutze machen sollte. Abhängig von den weiteren Erfahrungen mit der Pandemie und den daraus folgenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt im LVR entsteht die Notwendigkeit einer neuen strategischen Ausrichtung, wie **Büroarbeit der Zukunft** aussehen soll. Diese schließt verschiedenste auch im Antrag benannte Aspekte ein. Durch gezielt eingeführte digitale Instrumente und eine zeitgemäße Arbeitsplatzausstattung lassen sich Berufs- und Privatleben von Mitarbeiter\*innen besser vereinbaren, was den LVR zu einem attraktiven Arbeitgeber macht.

Aber nicht die Pandemie allein ist Grund für Überlegungen zur Veränderung der Form von Arbeit. Der LVR hat schon vor Beginn der Pandemie ein Projekt zu „Neue Arbeitswelten für den LVR“ (zunächst unter der Bezeichnung „Aktivitätsbasiertes Arbeiten“) initiiert, das die **Zukunft von Arbeit** aktiv gestaltet. Der Form und Ausstattung der Arbeitsplätze, einschließlich der Möglichkeit mobilen Arbeitens, kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu.

„**Gesunde Führung**“ mit verbindlichen Regelungen sowie gelungener Selbstorganisation verbunden mit digitalen Kompetenzen werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Bei einer Verstetigung von Homeoffice ist dieser Aspekt besonders in den Fokus zu nehmen. Der LVR wird auf entsprechende Fortbildungsangebote in Zukunft besonders achten.

Entgegen erster Prognosen sind die Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft in den Bereichen, in denen **Desk-Sharing** angewendet wird, überwiegend positiv. Wird dem Ansatz gefolgt, dass aufgrund einer hohen Homeoffice-Quote weniger „residentielle Arbeitsplätze“ benötigt werden, bedeutet dies, dass der „individuelle Arbeitsplatz“ teilweise zugunsten von Desk-Sharing aufgegeben werden muss. Dieser **Umstrukturierungsprozess** sollte als Chance bei der Gestaltung des „Arbeitsplatzes der Zukunft“ genutzt werden. Hier eröffnen sich abhängig von den baulichen Gegebenheiten der jeweiligen Bürogebäude unterschiedliche Nutzungsmöglichkeiten. Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausur im Januar 2021 die generelle Realisierung einer Desk-sharing-Quote von 0,8 bekräftigt und zudem entschieden, Mobiles Arbeiten im LVR zu fördern.

Am größten sind diese naturgemäß beim Neubau. Hier lassen sich perspektivisch ohne große bauliche Einschränkungen moderne Arbeitsplätze anlegen, die den neuen Herausforderungen von hybridem Arbeiten gerecht werden. Mischformen von klassischen Büros, größeren Einheiten, individuellen Rückzugsplätzen, Kommunikationszonen und verschiedenen Besprechungsräumen sind nur ein Teil von vielen neuen Möglichkeiten. Auch in den vorhandenen Gebäuden lassen sich neue Arbeitsformen teilweise verwirklichen.

Für eine zeitgemäße IT-Ausstattung, die mobile Arbeit ermöglicht, sind **Investitionen** erforderlich. Die Mehrkosten für mobile Arbeit für den „Standort Köln-Deutz“ betragen ca. 1,5 Mio € jährlich. Im Gegenzug können bei Anwendung des Desk-Sharings mit einer Quote von 0,8 (das bedeutet für 100 Mitarbeitende werden nur noch 80 Büroarbeitsplätze benötigt) Raumkosten eingespart werden. Die Kosten für einen Arbeitsplatz am Standort Köln-Deutz liegen für angemietete Büroräume bei ca. 7.570 € pro Arbeitsplatz. Bei dem durch Desk-Sharing möglichen Wegfall von Büroarbeitsplätzen ergibt sich, auch unter Berücksichtigung eines Anteils von Arbeitsplätzen, die nicht für Desk-Sharing geeignet sind, ein jährliches **Einsparpotential** von 2,5 bis 3,0 Mio €. Die Mehrkosten für die Ausstattung des Mobilen Arbeitens können also durch Einsparungen bei den Kosten für Büroraum überkompensiert werden. Auch wenn zunächst Investitionen notwendig sind und Mietverhältnisse erst sukzessive aufgelöst werden können, ist eine Amortisation der Investitionen innerhalb von 3 Jahren möglich.

---

Zwar werden im Hinblick auf moderne Arbeitsformen, wie z. B. flexible Raumkonzepte einschließlich entsprechender Ausstattung, noch weitere Investitionen notwendig werden. Diese würden jedoch auch ohne Umsetzung eines Desk-Sharings im Hinblick auf die Verwirklichung „Neuer Arbeitswelten“ anfallen und bilden damit keine finanzielle Gegenposition für diese Überlegungen. Gleichwohl darf die Einführung von Desk-Sharing als „Treiber“ für die Entwicklung moderner Nutzungskonzepte und Arbeitsformen verstanden werden.

Perspektivisch erscheinen im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und damit verbundener Ausweitung mobilen Arbeitens weitere Einsparungen von Büroarbeitsplätzen möglich.

Das Mobile Arbeiten ist gleichzeitig auch ein **Präventionsinstrument** für die Aufrechterhaltung der Verwaltungsleistungen während Folgepandemien und ähnlichen Krisen.

Mobiles Arbeiten und Videokonferenzen können – richtig eingesetzt – zu deutlichen CO<sub>2</sub>-Einsparungen beim Pendel- und Dienstreiseverkehr führen. Es ist davon auszugehen, dass „Mobiles Arbeiten“ und Videokonferenzen auch nach der Krise verstärkt zum Einsatz kommen werden. Dies ist für den **Klimaschutz** als positiv zu werten. Es wäre daher wünschenswert, dass die Vorgabe - zunächst zu prüfen, ob eine Dienstreise durch ein Online-Meeting vermieden werden kann – auch nach der Pandemie fester Bestandteil der Dienstreisepflicht und -genehmigung wird.

## 10 Schlussfolgerung

Auch wenn die Pandemie nicht beendet ist und damit langfristige Auswirkungen auf die Arbeitswelt des LVR noch nicht abschließend bewertet werden können, kann bereits heute davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der Homeoffice-Arbeitsplätze auch in Zukunft erhalten bleiben wird.

Aufgaben- und tätigkeitsabhängig wurden unterschiedliche Erfahrungen mit der Entwicklung hin zum Mobilien Arbeiten gemacht. Insgesamt sind gute und so nicht unbedingt erwartete positive Effekte zu verzeichnen, insbesondere:

- Der LVR konnte seine Aufgaben trotz der Einschränkungsmaßnahmen unter Ausweitung seiner Heim- und Telearbeitsregelung weiterhin erfüllen.
- Es gab – abgesehen von angeordneten Schließungen – keine vom LVR zu verantwortenden Leistungseinschränkungen für die Kunden bzw. Abnehmer\*innen des Dienstleistungsangebotes.
- Der LVR befand sich bislang im „(eingeschränkten) Regelbetrieb“ – allerdings bei veränderten Arbeitsbedingungen.
- Es ist kurzfristig gelungen, Infrastruktur-Kapazitäten aufzubauen und eine entsprechende technische Ausstattung für das „Mobile Arbeiten“ bereitzustellen – auch wenn hier noch weiterer Ausbaubedarf besteht.
- Durch vermehrtes „Mobiles Arbeiten“ und eine damit verbundene Möglichkeit der Reduzierung von „residentiellen Arbeitsplätzen“ sind schon jetzt nennenswerte Einsparpotentiale erkennbar.
- Durch neue Arbeitsformen (z. B. Desk-Sharing) ergeben sich Chancen für die Realisierung moderner Raumkonzepte.
- Die Krankheitsquote ist zurückgegangen.
- Die Mobilität wurde durch die Corona-Pandemie eingeschränkt. Wegen des veränderten Nutzungsverhaltens gilt das insbesondere für die Inanspruchnahme des ÖPNV.
- Durch den Rückgang der Mobilität ist trotz gegenläufiger Effekte - z. B. durch erhöhten Stromverbrauch durch vermehrten Technikeinsatz – von Treibhausgas-einsparungen auszugehen.

Aus diesen Gründen folgt, dass sich der „Arbeitsplatz der Zukunft“ auch beim LVR in Richtung orts- und zeitunabhängiger Arbeitsform des Mobilien Arbeitens weiterentwickeln wird und muss.

Hierfür bedarf es technischer und infrastruktureller Investitionen, die im Zuge einer fortschreitenden und beabsichtigten Digitalisierung durch veränderte Leistungsfähigkeit in den Verwaltungsstrukturen auch Einsparpotentiale ergeben. Die „Digitale Agenda“ ist als Strategiepapier notwendig, um gezielt die Potentiale aufzuzeigen.

Die technische Ausstattung der Arbeitsplätze sollte künftig ein qualitativ gleichwertiges mobiles Arbeiten ermöglichen und dabei eine zeitgemäße flexible Kommunikation durch Nutzung von digitalen Instrumenten sicherstellen. Homeoffice wird zur Selbstverständlichkeit und mobiles Arbeiten wird stufenweise weiterentwickelt:

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Desk-Sharing und flexiblere Büroflächennutzung
- innovative Arbeitsformen, die den Anforderungen der jeweiligen dienstlichen Aktivität folgen

Bauliche Veränderungen für ein modernes Arbeiten, das zunehmend traditionelle persönliche Arbeitsplätze zugunsten neuer Arbeitsformen mit funktionsorientierten flexiblen Gestaltungsräumen aufgibt, sind in Abhängigkeit der baulichen Voraussetzung zu prüfen und

umzusetzen. Neu zu errichtende Gebäude bieten hier weitreichende Möglichkeiten zur Gestaltung attraktiver und zukunftsfähiger Büroarbeitsflächen. Doch auch bei Bestandsbauten sind die Möglichkeiten für zukunftsfähige Raumstrukturen auszuschöpfen.

Die neuen Arbeitsformen, insbesondere die Ausweitung des „Mobilen Arbeitens“ stellen neue Anforderungen an Führung und Selbstmanagement. Der LVR entwickelt entsprechende Fortbildungs- oder Schulungsangebote und begleitet die Akteure auf diesem Weg.

Mit dem Modell des „Mobilen Arbeitens“, dem hiermit einhergehenden geringeren Büroflächenverbrauch, dem gesellschaftlichen Wandel mit der Akzeptanz digitaler Kommunikation verbunden mit geringerer Reisetätigkeit sowie geänderten Mobilitätsverhalten wird ein Beitrag für nachhaltige Klimaeffekte geleistet.

In Vertretung

L i m b a c h

## Vorlage Nr. 15/206

öffentlich

**Datum:** 20.04.2021  
**Dienststelle:** OE 6  
**Bearbeitung:** Herr Eichmüller

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>20.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität</b>	<b>11.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>15.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Das Onlinezugangs- und das E-Government-Gesetz als ein Treiber der Digitalen Transformation des LVR**

### Kenntnisnahme:

Die Beschreibung der Ausrichtung und Auswirkungen von Onlinezugangs- und E-Government-Gesetz NRW sowie der sich daraus ableitende Handlungsansatz für den LVR werden zu 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 2020. 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

J a n i c h

## Zusammenfassung

Die Vorlage 15/206 beschreibt die Hintergründe des digitalen Transformationsprozesses der Verwaltungsleistungen im Landschaftsverband Rheinland aus der Perspektive des Online-Zugangsgesetzes (OZG) sowie das E-Government-Gesetzes NRW (EGovG NRW) in Verbindung mit dem Programm zur Umsetzung des OZG im LVR.

Für einen ersten Überblick wird die rechtliche, politische und gesellschaftliche Ausgangslage beschrieben. Es lassen sich im Wesentlichen die Reformschwerpunkte Anpassung und Ergänzung des Dienstleistungsportfolios der öffentlichen Verwaltung sowie bürger\*innenorientierte und effiziente Gestaltung der Dienstleistungsprozesse im öffentlichen Sektor identifizieren. Ein digitaler Austausch der Anliegen/Bedarfe der Bürger\*innen mit einer Behörde vom Antrag bis zum Bescheid ist dabei ebenso bedeutend, wie künftig der Datenaustausch zwischen zwei Behörden.

Die Vorlage schildert weiter den Zusammenhang zwischen der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags und der per Beschluss des Landschaftsausschusses (s. Vorlage 14/2647) initiierten Erstellung eines Web-Portals zur Unterstützung der Integrierten Beratung.

Bund, Land und Kommunen haben zur Umsetzung der Digitalisierung umfängliche Strukturen aufgebaut, welche in dieser Vorlage skizziert sind. Für das Land NRW arbeiten das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie, der Dachverband der kommunalen IT-Dienstleister, der IT-Lenkungsausschuss der kommunalen Spitzenverbände sowie die Gemeinden, Kreise, kreisfreien Städte und die Landschaftsverbände an der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften.

Zudem gibt die Vorlage erste Einblicke in die bürgerorientierte Digitalisierung der Verwaltungsleistungen im LVR. Gerade die Covid-19-Pandemie zeigte, wie bedeutend die Digitalisierung der Leistungserbringung der öffentlichen Verwaltung ist. Bürger\*innen profitieren damit u.a. von kontaktlosen barrierefreien Online-Formularen und einer medienbruchfreien Kommunikation.

Nach heutigem Stand steht der LVR im OZG vor der systematischen Ertüchtigung von 42-OZG-Leistungen. Zur Koordination und Bewältigung dieser Herausforderung wurde das OZG-Umsetzungsprogramm im LVR entwickelt und durch den IT-Lenkungsausschuss beschlossen. Dieses Programm bildet die Basis für die Zusammenarbeit des LVR-Dezernates 6 mit den jeweils für die Leistung zuständigen LVR-Dezernaten sowie LVR-InfoKom. Dem LVR-Dezernat 6 kommt dabei u.a. die Verantwortung für die Grundarchitektur, die Bereitstellung von Basisdiensten und Koordination des Programmes, sowie die Aufgabe der methodischen Unterstützung zu.

Perspektivisch werden in weiteren Handlungsfeldern im Jahr 2021 die Synchronisation der OZG-Aktivitäten mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe, die Anbindung an Portale dritter Anbieter oder auch die Entwicklung verknüpfter Services mit den Mitgliedskörperschaften des LVR zu bearbeiten.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/206:**

### **Das Onlinezugangs- und das E-Government-Gesetz als ein Treiber der Digitalen Transformation des LVR**

#### Inhalt

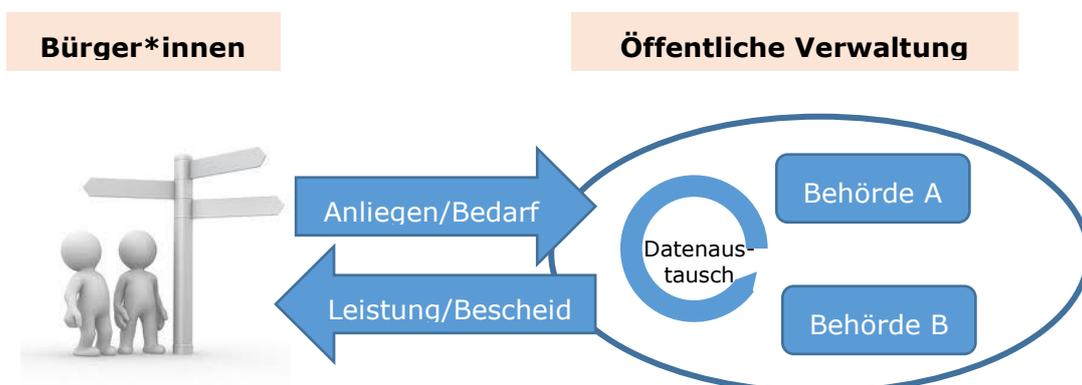
1	Rechtliche, politische und gesellschaftliche Ausgangslage .....	3
2	Gesetzliche Grundlagen .....	5
2.1	Das E-Government-Gesetz NRW .....	5
2.2	Das Onlinezugangsgesetz (OZG).....	6
2.3	Strukturfestlegungen des Bundes und der Bundesländer zur OZG-Umsetzung .....	8
2.3.1	Strukturfestlegungen und Umsetzung des OZG im Land NRW.....	9
2.3.2	Die besondere Rolle des Kommunalen Dachverbands der IT-Dienstleister .....	10
2.4	Elektronische Abwicklung von Verwaltungsverfahren .....	11
3	Bürgerfreundliche Digitalisierung der Verwaltungsleistungen des LVR.....	12
3.1	Vorteile und Herausforderung des OZGs für den LVR.....	12
3.2	OZG-Umsetzungsprogramm im LVR.....	13
3.3	Einbettung in den LVR-Beratungskompass .....	14
3.4	Aktuelle Projektschritte im OZG-Programm .....	15

## 1 Rechtliche, politische und gesellschaftliche Ausgangslage

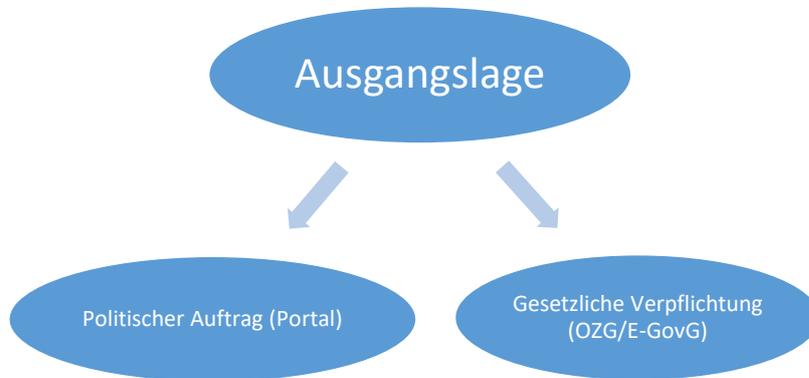
Die öffentliche Verwaltung setzt sich seit jeher mit sich verändernden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen auseinander. So haben sich gerade in der jüngeren Vergangenheit neben den Erwartungen an die Digitalität der Leistungserbringung auch die (finanziellen) Handlungsspielräume der öffentlichen Verwaltung maßgeblich gewandelt. Die coronabedingte, allseits gegenwärtige knappe Haushaltslage im öffentlichen Sektor trifft auf gestiegene Erwartungen von Bürger\*innen im Hinblick auf die Verfügbarkeit, Abwicklung und Serviceorientierung von Verwaltungsdienstleistungen. Dabei kann die Digitalisierung auch mit anfänglichen Investitionsbedarfen langfristig Konsolidierungsbemühungen unterstützen. Auf dem Weg zu einer modernen zukunftsorientierten öffentlichen Verwaltung kommt insbesondere der intensiven Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationstechniken für die Abwicklung von Prozessen der öffentlichen Leistungserstellung eine zentrale Rolle zu. Die Bedeutung von Institutionen wird sich zukünftig sehr stark an der Art und Qualität digitaler Informationsangebote und Leistungszugängen orientieren. Dabei geht es um weit mehr als die Nutzung des Internet als reine Informationsschnittstelle. Aus dem heutigen Blickwinkel des E-Governments lassen sich im Wesentlichen zwei grundlegende Reformschwerpunkte identifizieren:

- Anpassung und Ergänzung des Dienstleistungsportfolios der öffentlichen Verwaltung
- Kundenfreundliche und effiziente Gestaltung der Dienstleistungsprozesse im öffentlichen Sektor

Im Zuge der Weiterentwicklung seiner Dienstleistungen ist der öffentliche Sektor bemüht, auf die individuellen Ansprüche und Bedürfnisse der Bürger\*innen einzugehen. Hierzu ist es von großer Bedeutung, die Kommunikation zwischen Behörden und Bürger\*innen aber auch zwischen zwei Behörden zu verbessern.



Zusätzlich ist im Landschaftsverband Rheinland die Auftragslage zur Modernisierung und Digitalisierung von Leistungen differenziert zu betrachten. Sowohl rechtliche Rahmenbedingungen wie z.B. das E-Governmentgesetz NRW (EGovG NRW) oder das Onlinezugangsgesetz (OZG) als auch politische Initiativen im Verband sind Treiber entsprechender Entwicklungen.



Das EGovG NRW trat am 08.07.2016 in Kraft und hat zum Ziel die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die elektronische Kommunikation mit und innerhalb der öffentlichen Verwaltung erleichtert wird und die Kommunikations- und Bearbeitungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung weitgehend elektronisch und medienbruchfrei durchgeführt werden können:

„§ 1 (1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die elektronische Kommunikation mit und innerhalb der öffentlichen Verwaltung erleichtert wird und die Kommunikations- und Bearbeitungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung weitgehend elektronisch und medienbruchfrei durchgeführt werden können. Die elektronische Abwicklung von Verwaltungsdienstleistungen soll flächendeckend für Nutzerinnen und Nutzer gewährleistet werden.“

Das OZG trat zum 18.08.2017 in Kraft und verpflichtet Bund und Länder, alle Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale bis spätestens 31.12.2022 anzubieten (§ 1 OZG). Das OZG stellt somit rein darauf ab, ausgewählte Verwaltungsleistungen zugänglich zu machen:

„§ 1 (1) Bund und Länder sind verpflichtet, bis spätestens zum Ablauf des fünften auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalenderjahres ihre Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten.

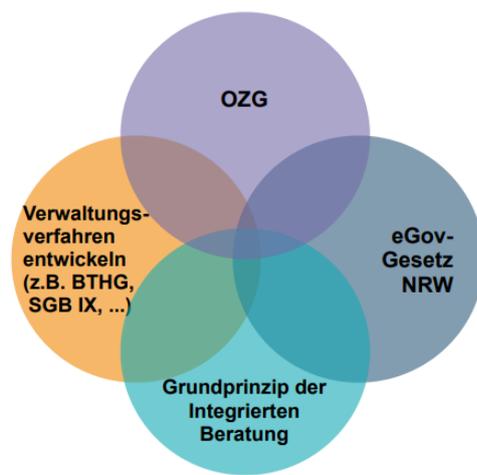
(2) Bund und Länder sind verpflichtet, ihre Verwaltungsportale miteinander zu einem Portalverbund zu verknüpfen.“

Weiterhin kam aus der gesetzlichen Perspektive hinzu, dass gemäß § 106 SGB IX von den Trägern der Eingliederungshilfe eine Beratungsleistung zu erbringen ist. Hierin heißt es:

„§ 106 (4) Die Leistungsberechtigten sind hinzuweisen auf die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32, auf die Beratung und Unterstützung von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege sowie von Angehörigen der rechtsberatenden Berufe und von sonstigen Stellen.“

Dies führte dazu, dass mit der Vorlage 14/2242 sowie der Vorlage 14/2746 die Wegrichtung und die Eckpunkte der Beratungsleistung politisch beauftragt wurde.

„Neben dem Haushaltsbegleitbeschluss (Antrag 14/140 der Fraktionen von CDU und SPD) mit dem Auftrag zur besseren Koordination und Vernetzung von Beratung stellen u.a. die Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) tiefgreifende neue Anforderungen an das Beratungsangebot des LVR. Im Fokus der Weiterentwicklung steht dabei eine verbesserte Personenzentrierung sowie eine stärkere Personenadressierung von Beratung.“ (Vorlage 14/2242)



Die vorausgegangene Einleitung und das nebenstehende Schaubild zeigen, mit welchen verschiedenen Hintergründen die Digitalisierung im Landschaftsverband schon seit einiger Zeit voranschreitet. Neben dem OZG und dem EGovG NRW bilden auch die Weiterentwicklung der Verwaltungsverfahren sowie das Grundprinzip der Integrierten Beratung die wichtigsten Treiber der Digitalisierung.

Im Fokus dieser Vorlage wird ein Überblick über das OZG sowie die Umsetzung im LVR und die Verbindung zum EGovG NRW gegeben.

## 2 Gesetzliche Grundlagen

Die beiden oben erwähnten für die digitale Ertüchtigung der Verwaltung maßgeblich bedeutenden Gesetze stehen in einem sich ergänzenden Verhältnis zueinander. Das weitergehende EGovG NRW erfasst mit seinen Vorgaben das gesamte Leistungsspektrum der öffentlichen Verwaltung mit allen nach innen und außen gerichteten Leistungsprozessen. Das OZG bildet mit den in diesem Gesetzesrahmen zu digitalisierenden, vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) festgelegten Verwaltungsleistungen, nur eine Teilmenge der in öffentlichen Verwaltungen zur Digitalisierung anstehenden Leistungen ab. Während das OZG einen besonderen Fokus auf die digitale Zugänglichkeit von Verwaltungsleistungen legt, hat das EGovG NRW die vollständige digitale Ertüchtigung der Verwaltung zum Ziel.

### 2.1 Das E-Government-Gesetz NRW

Verbreitet hat sich die Definition, dass unter Electronic Government (kurz E-Government) die Abwicklung geschäftlicher Prozesse im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten (Government) unter Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken über elektronische Medien verstanden wird. Auf Grund der technischen Entwicklung wird angenommen, dass diese Prozesse künftig sogar vollständig elektronisch durchgeführt werden können. Diese Definition reicht von einzelnen Fachverfahren über die gesamte

Fachverfahrenslandschaft einer Kommune über regionale, landes- oder bundesweite digitale Arbeitsbeziehungen. Eingeschlossen ist somit der gesamte öffentliche Sektor.

Das EGovG NRW verpflichtet die Verwaltung unter anderem dazu, einen elektronischen Zugang zu eröffnen. Auch das Erbringen elektronischer Nachweise und die elektronische Bezahlung in Verwaltungsverfahren wird erleichtert. Darüber hinaus werden Grundsätze der elektronischen Aktenführung und des ersetzenden Scannens festgelegt.

Weitere zentrale Punkte sind:

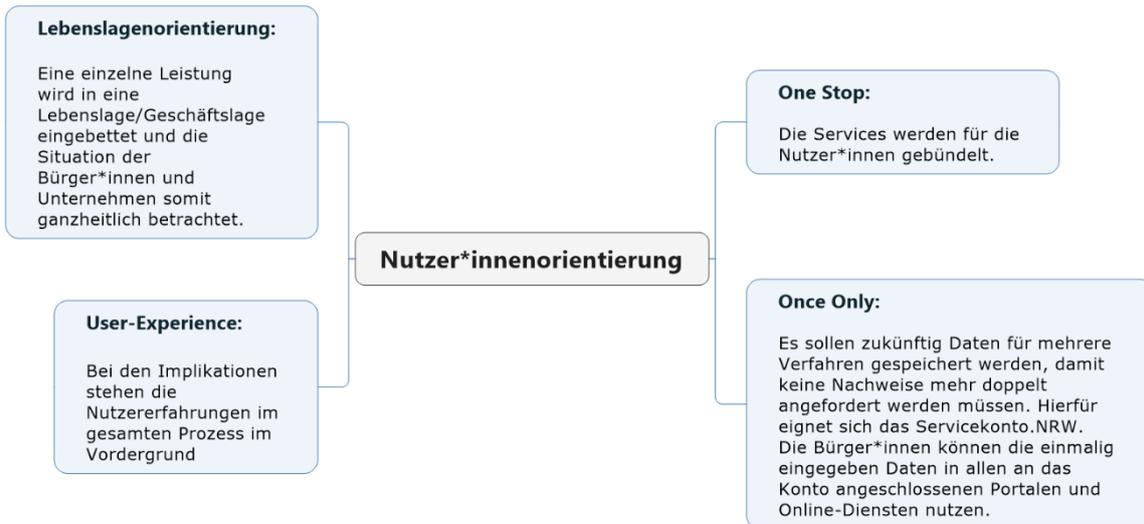
- Erfüllung von Publikationspflichten durch elektronische Amts- und Verkündungsblätter
- Verpflichtung zur Dokumentation und Analyse von Prozessen
- Regelung zur Bereitstellung von maschinenlesbaren Datenbeständen durch die Verwaltung

Die Praxis hat gezeigt, dass zur Verbesserung und Erweiterung von E-Government-Angeboten weitere Änderungen notwendig sind. Hierzu sieht das Gesetz Regelungen in verschiedenen Rechtsgebieten vor. Hierunter fallen zum Beispiel die Ergebnisse einer Abfrage des IT-Planungsrates nach bundesrechtlichen Hindernissen für die elektronische Verfahrensabwicklung. Diese betreffen überwiegend die Abschaffung von Schriftformerfordernissen oder Erfordernissen zur persönlichen Vorsprache in Fachgesetzen. Die mit Wirkung vom April 2020 Covid-19 Pandemie bedingte im § 25a EGovG eingeführte Vereinfachung elektronischer Verwaltungsverfahren ist gemäß § 26 Ia EGovG NRW am 31.12.2020 ausgelaufen. Wichtig wird es sein, die Erfahrungen aus dem Geltungszeitraum auszuwerten und in geeigneter Form und mit passenden Instrumenten den Verzicht eines Schriftformerfordernisses oder der persönlichen Vorsprache dauerhaft zu regeln.

Eine ganz andere Perspektive stellen Änderungsbedarfe an die individuelle Arbeitsweise der Beschäftigten in der Verwaltung, an Führungsmethoden sowie an die Interaktionen mit Bürger\*innen dar. Diese sehr unterschiedlichen, nicht abschließend aufgeführten Entwicklungsbedarfe können unter der Überschrift Changemanagement zusammengefasst werden. Für den Erfolg der Digitalisierung ist die sorgfältige Gestaltung dieser Changemanagementprozesse gleichbedeutend der technischen Ausführung.

## **2.2 Das Onlinezugangsgesetz (OZG)**

Mit dem OZG sind der Bund und die Länder dazu verpflichtet worden, ihre Verwaltungsleistungen bis spätestens Ende des Jahres 2022 auch online anzubieten. Die Umsetzung der dazu neu geschaffenen digitalen Angebote kann nur als erfolgreich angesehen werden, wenn die Verwaltungsleistungen auch von den Unternehmen und Bürger\*innen als digitales Angebot genutzt werden. Ein wichtiges strategisches Ziel bei der erfolgreichen Umsetzung des OZG stellt somit die Nutzer\*innenorientierung dar, die das folgende Schaubild verdeutlichen soll.



Weiterhin enthält das OZG Verpflichtungen in Bezug auf die Art der Umsetzung digitaler Angebote. Neben neu zu schaffenden, dezentralen Online-Services gehören weitere Themen in die OZG-Umsetzung:

- Portalverbund als Zusammenspiel verschiedener Themenportal mit gegenseitiger Referenzierung
- die Identifizierung der Nutzenden durch Nutzer\*innenkonten (Servicekonto.NRW)
- Standards zum Datenaustausch und zur Nachnutzung entwickelter Angebote durch Dritte
- Sicherheitsvorgaben zu den Inhalten des OZG

Für die Umsetzung des OZG wurde durch das Bundesministerium des Inneren in einem ersten Schritt festgelegt, welche Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 digitalisiert sein sollen und welcher digitale Zustand zu diesem Zeitpunkt erreicht werden muss.

Aus der Masse an Leistungen wurden zur vereinfachten Umsetzung 575 OZG-Leistungsbündel gebildet, die wiederum entsprechend der föderalen Zuständigkeit unterteilt wurden (*siehe nachstehende Grafik*):



## 2.3 Strukturfestlegungen des Bundes und der Bundesländer zur OZG-Umsetzung

Alle OZG-Leistungen wurden vom Bund in 14 Themenfelder getrennt, welche sich in weitere 35 Lebens- und 17 Unternehmenslagen gliedern. Die einzelnen Themenfelder können Leistungen für Bürger\*innen oder auch für Unternehmen enthalten. Außerdem bilden die Themenfelder die Grundlage für die arbeitsteilige Umsetzung des OZG. Diesen 14 Themenfeldern wurde verschiedenen Bereichen federführend zugeteilt: Mindestens ein Land und ein zuständiges Bundesressort haben als "Tandem" die Federführung einzelner Themenfelder inne, an denen auch kommunale Partner und gegebenenfalls weitere Länder beteiligt sind. Die nachfolgende Grafik mag einen Überblick in die entsprechende Struktur vermitteln:

STAND 05.10.2020

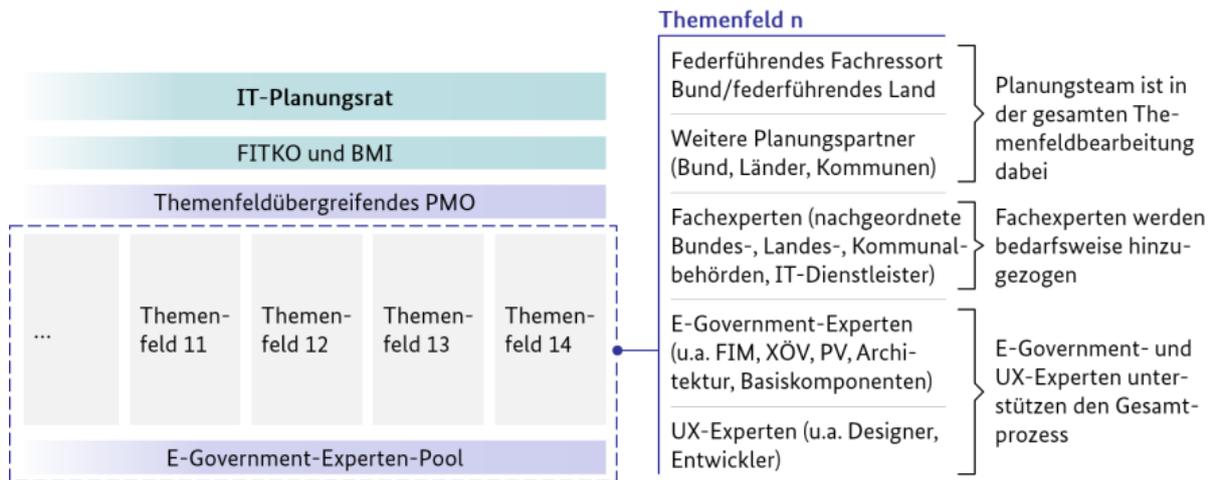
### Die Umsetzung der OZG-Leistungen erfolgt in 14 Themenfeldern

Themenfelder	Bund	Übergreifende Koordination (FF/MA) <sup>1</sup>	Einzelthemen (FF/MA)
Arbeit & Ruhestand	BMAS	NW (FF) HE (MA)	SH (MA) BLK Justiz (MA)
Bauen & Wohnen	BMI	MV (FF) BY (MA) HE (MA) HH (MA) RP (MA)	BW (MA) BLK Justiz (MA)
Bildung	BMBF	ST (FF) RP (MA)	BY (MA) NW (MA) DS (MA)
Ein- & Auswanderung	AA	BB (FF) BY (MA) HE (MA) NW (MA)	SH (MA <sup>2</sup> ) BW (MA <sup>2</sup> ) BLK Justiz (MA)
Engagement & Hobby	BMI	KSV (FF) NW (FF) SH (MA)	
Familie & Kind	BMFSFJ	HB (FF) SL (MA)	HH (MA) HE (MA) NW (MA) BLK Justiz (MA)
Forschung & Förderung	BMI	BY (FF) SN (MA)	
Gesundheit	BMG	NI (FF)	NW (FF) BLK Justiz (MA)
Mobilität & Reisen	BMVI	HE (FF) BW (FF)	BY (MA) NW (MA) BLK Justiz (MA), Vitako (MA)
Querschnitt	BMI	BE (FF) BB (MA) HH (MA) TH (MA)	BY (MA) BLK Justiz (MA)
Recht & Ordnung	BMJV	SN (FF)	BY (MA) BLK Justiz (MA)
Steuern & Zoll	BMF	HE (FF) TH (MA)	BY (MA) HH (MA) NW (MA) BW (MA)
Umwelt	BMU	SH (FF) RP (FF)	BY (MA)
Unternehmensführung & -entwicklung	BMWi	HH (FF) HB (MA) NW (MA)	

1 FF = Federführung; MA = Mitarbeit 2 Unterstützung durch Fachreferate

Die zentrale Steuerung der Themenfelder läuft über ein Programm-Management, wodurch ein einheitliches Vorgehen sichergestellt werden soll. Die mit der Federführung betrauten Stellen koordinieren die inhaltliche Arbeit in den Themenfeldern samt Themenfeldplanung und Digitalisierungslaboren. Leistungen, die in den Themenfeldern als besonders wichtig identifiziert wurden, werden parallel zur Planungsphase in sogenannten Digitalisierungslaboren für die Implementierung vorbereitet. In den Digitalisierungslaboren werden unter Beteiligung der Fachseite, E-Government-Expert\*innen, Designer\*innen sowie Nutzenden, digitale und nutzerfreundliche Lösungen für Leistungen entwickelt.

Das jeweils federführende Bundesressort übernimmt die Koordination mit anderen Ressorts und Bundesbehörden und erhält dazu Unterstützung vom BMI. Das federführende Land ist insbesondere für die Koordination auf Länder- und Kommunalebene zuständig. Alle Beteiligten legen eine Ansprechperson für die Themenfeldplanung fest und stellen die notwendige Fachexpertise bereit. Die nachfolgende Grafik fasst die Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den Bundesländern noch einmal zusammen:

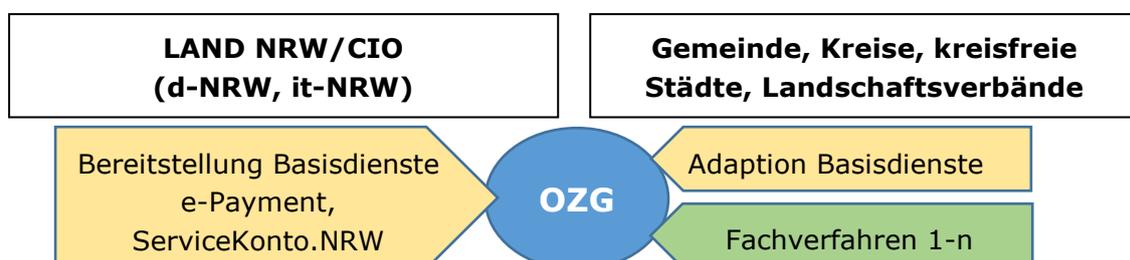


### 2.3.1 Strukturfestlegungen und Umsetzung des OZG im Land NRW

Die Abteilung II des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes NRW (MWIDE) ist für die Digitalisierung der Landesverwaltung zuständig, welche ein breites Aufgabenspektrum abdeckt. Insbesondere fällt darunter:

- die nachhaltige strategische Steuerung der IT innerhalb der Landesverwaltung, unter Beteiligung aller Ressorts. Die strategische Steuerung umfasst Fragen der IT-Sicherheit ebenso wie Fragen der Standardisierung und Bündelung von IT-Plattformen und IT-Verfahren.
- der Ausbau von E-Government und Open Government, d.h. Ausbau elektronischer Verwaltungsdienstleistungen, Verbesserung der Transparenz des Verwaltungshandelns und Förderung elektronischer Beteiligungsmöglichkeiten.
- die Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen im IT-Planungsrat, in dem Bund und Länder zusammenarbeiten und für die Ebenen übergreifende Kooperation neue Strategien entwickeln, gemeinsame Standards beschließen und konkrete Projekte vorantreiben.
- die Öffentlichkeitsarbeit für E-Government und Informationstechnik, zum Beispiel durch Teilnahme an Messen, Konferenzen und anderen IT-Veranstaltungen.

Der Abteilung II des MWIDE ist zusätzlich die Funktion des Chief Information Officer NRW (CIO) zugeordnet. Derzeit werden durch diese Funktion verschiedene E-Government Grundlagenprojekte (EPG) betreut. Die Grundlagenprojekte stellen Basiskomponenten bereit (z. B. Servicekonto NRW zur Authentifizierung von Bürger\*innen, E-Payment) und/oder schaffen die Voraussetzungen für die anschließende operative Umsetzung in den Behörden, indem sie z. B. Werkzeuge und Blaupausen für die Erhebung und Optimierung von Prozessen liefern.



Die Aufgaben des OZG treffen mit der Umsetzung des E-Governmentgesetzes NRW zusammen. Daher gründete das Land NRW zum 01.01.2017 die d-NRW AöR. Gemeinsame Träger der d-NRW sind das Land NRW sowie die Gemeinden, Kreise und Landschaftsverbände des Landes. Im Auftrag des MWIDE betreibt d-NRW die OZG-Koordinierungsstelle NRW. Die OZG-Koordinierungsstelle NRW stellt den Informationstransfer zwischen allen Beteiligten in NRW untereinander sowie zwischen den Beteiligten in NRW und den relevanten Projekten und Gremien in anderen Ländern und auf Bund-Länder-Ebene sicher. Sie unterstützt die Landesressorts und die Kommunen unter anderem bei der Bestandsaufnahme der Zuständigkeiten und der Online-Dienste sowie bei der Umsetzungsplanung.

### **2.3.2 Die besondere Rolle des Kommunalen Dachverbands der IT-Dienstleister**

Ein weiterer Akteur im Land NRW ist der Dachverband der kommunalen IT-Dienstleister (KDN). Der KDN wurde zunächst als reiner Einkaufszweckverband gegründet. Wie aktuelle Entwicklungen zeigen tritt er zunehmend auch als Repräsentant der kommunalen IT-Dienstleister in landesweiten digitalen Entwicklungsprozessen auf und organisiert die Zusammenarbeit der verschiedenen Dienstleister. Durch eine neue strategische Ausrichtung soll die IT-Dienstleistungslandschaft als Leistungsverbund weiterentwickelt werden und:

- die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern fördern,
- gemeinsame Dienste und Anwendungen landesweit bereitstellen,
- wirtschaftliche Einsparpotentiale durch Bündelung der Bedarfe sicherstellen.

All dies zeigt, wie Fragen „reiner IT“ mit denen der Digitalisierung und all ihren sozialen, ethischen, ökonomischen, ökologischen und gesellschaftspolitischen Komponenten verschmelzen.

Einen zentralen Bereich des KDN stellt das CompetenceCenter (CC) Digitalisierung dar, welches als wichtigstes Aufgabengebiet die operative Umsetzung des OZG unterstützen soll. Das CC unterstützt die Kommunen bei der Digitalisierung der Verwaltungsleistungen und nimmt die Rolle der kommunalen Themenfeld-Koordination im Auftrag von d-NRW wahr. Weiterhin ist das CC bei der Umsetzung des Portalverbundes NRW und des kommunalen Landesportals involviert.

Als letzter Akteur ist der gemeinsame IT-Lenkungsausschuss der kommunalen Spitzenverbände zu nennen. Dieser Lenkungsausschuss wurde von den drei kommunalen Spitzenverbänden<sup>1</sup> gegründet. Bei der Gründung des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses bestand in den Gremien der kommunalen Spitzenverbände Einigkeit über die Ausgangslage:

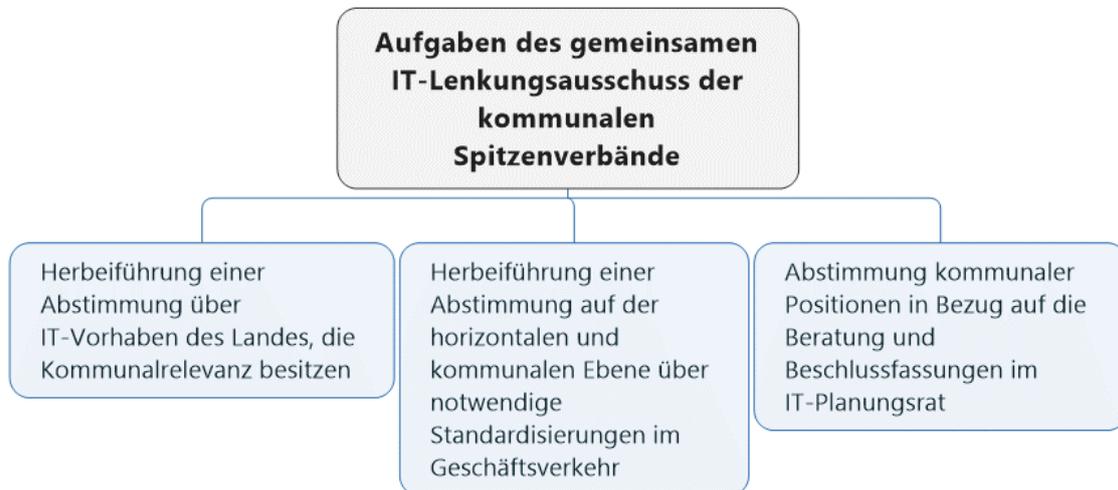
- Zunehmend ist in Fachverfahren ein elektronischer Austausch von Daten zwischen den Aufgabenträgern vorgesehen.
- In NRW stellt die Verbundfähigkeit des Datenaustausches auf horizontaler Ebene - also innerhalb der kommunalen Gebietskörperschaften - eine besondere Herausforderung dar, da die IT-Landschaft mit 28 IT-Dienstleistern und

---

<sup>1</sup> Städtetag NRW, Landkreistag NRW sowie Städte- und Gemeindebund NRW

unterschiedlichen IT-technischen Ausstattungen den ungehinderten Datenaustausch vielfach nicht zulässt.

Das folgende Schaubild mag einen kurzen Überblick über die Aufgaben des gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses geben:



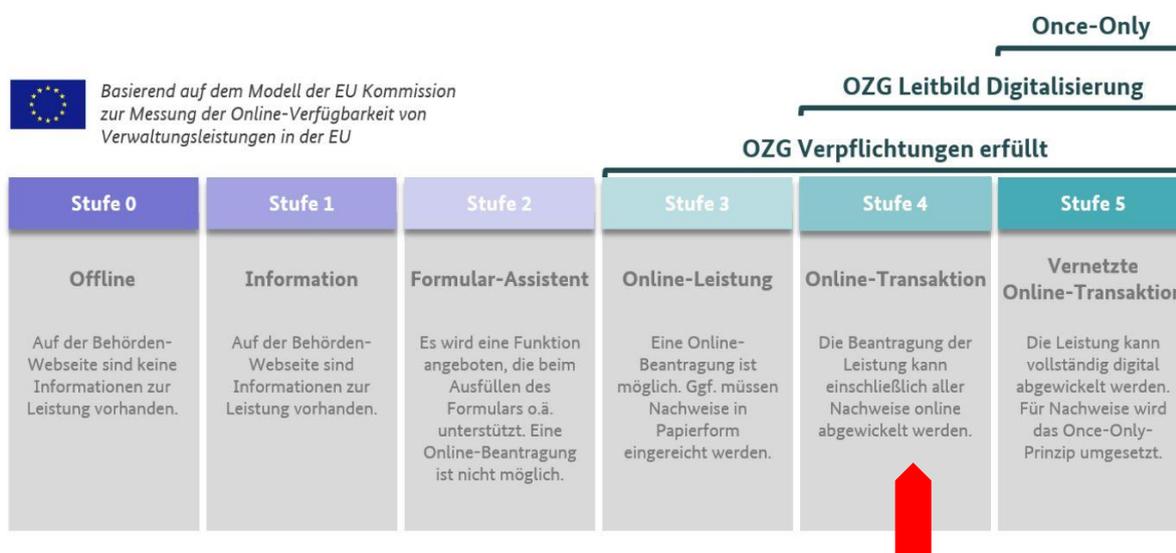
## 2.4 Elektronische Abwicklung von Verwaltungsverfahren

Das OZG verpflichtet Bund und Länder, ihre Verwaltungsleistungen digital verfügbar zu machen. Um diese Vorgabe des OZG umsetzen zu können ist es notwendig, die „Verwaltungsleistungen“ sowie die in Frage kommenden Verwaltungsleistungen der Landschaftsverbände zu definieren. Verwaltungsleistungen sind gemäß dem OZG die „elektronische Abwicklung von Verwaltungsverfahren“. Als Verwaltungsverfahren werden gemäß den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Bestimmungen „die nach außen wirkende Tätigkeiten der Behörden, die auf die Prüfung der Voraussetzungen, die Vorbereitung und den Erlass eines Verwaltungsaktes oder auf den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages gerichtet sind“ verstanden. Inwiefern alle Verwaltungsleistungen davon betroffen sind, wird vom OZG nicht eindeutig geregelt.

Für eine erste Auseinandersetzung mit dem OZG war es notwendig, die Anforderungen zur Digitalisierung der Leistungen der Landschaftsverbände zu erfassen. In Zusammenarbeit mit dem LWL wurden die für die Landschaftsverbände relevanten Leistungen aus dem bereits erwähnten OZG-Umsetzungskatalog ermittelt. Herausfordernd bei der Umsetzung des OZG ist die kontinuierliche Weiterentwicklung des Umsetzungskatalogs durch das BMI und den IT-Planungsrat. Dies kann selbst im aktuellen Stadium der Umsetzung zu Veränderungen, zur Löschung oder zur Neuaufnahme von Verwaltungsleistungen im Katalog führen.

Mit Blick auf die Umsetzung des OZGs im LVR ist es wichtig, eine strategische Einbettung der digitalen Ertüchtigung der Leistungen vorzunehmen. Gemeinsam mit den zuständigen Dezernaten sind Stand Dezember 2020 42 Leistungen mit OZG-Relevanz für den LVR ermittelt worden.

Nicht vollständig nach dem OZG definiert ist weiterhin die Festlegung, welche Mindestanforderung an „elektronisch angebotenen Leistungen“ gestellt werden. Sinn und Zweck ist es, dass Bürger\*innen und Unternehmen die Verwaltungsleistung möglichst durchgängig digital nutzen und diese weitestgehend nutzerfreundlich und barrierearm gestaltet werden. Unterschieden wird aufgrund des Modells der EU-Kommission zur Messung der Onlineverfügbarkeit in die Stufen 0-5.



Der LVR hat bei seinen aktuellen Aktivitäten zur Digitalisierung der Verwaltungsleistungen das Erreichen der Stufe 4 als Ziel. Das Erreichen der Stufe 5 ist sehr stark von extern bereitgestellten Diensten abhängig, sodass eine höhere Zielsetzung aufgrund der unsicheren Erreichbarkeit zum jetzigen Zeitpunkt nicht wirtschaftlich erscheint.

### 3 Bürgerfreundliche Digitalisierung der Verwaltungsleistungen des LVR

Die Möglichkeit, Verwaltungsleistungen digital abzurufen, eröffnet Bürger\*innen und Unternehmen Zeit und Weg sparende Zugänge zu Leistungen des LVR. Die – auch digitale - Leistungserbringung kann zum Abbau von bestehenden Barrieren beitragen. So können Bürger\*innen von barrierefreien Online-Formularen und einer medienbruchfreien Kommunikation profitieren. Besonders in Krisenzeiten, wie z.B. der Covid-19-Pandemie, ist festzustellen, wie elementar die Digitalisierung von Verwaltungsleistungen sowohl für die Bürger\*innen als auch die Mitarbeiter\*innen geworden ist.

#### 3.1 Vorteile und Herausforderung des OZGs für den LVR

Durch die systematische digitale Ertüchtigung von 42-OZG-Leistungen (entsprechen 125 LVR-LeiKa<sup>2</sup>-Bündeln bzw. 248 Leika-IDs) ergeben sich die folgenden Vorteile:

- Chance zur Prozessoptimierung durch medienbruchfreie Bearbeitung
- Integration der Leistungen in den Beratungskompass
- Integration der Leistungen in die Verbundportale von Bund und Ländern

<sup>2</sup> Leika = Leistungskatalog des OZG

- Digital zugängliche Leistungen als Voraussetzung des papierlosen Büros und des Mobilens Arbeitens (Vorlage 15/143, Krise als Chance nutzen)
- Verkürzung von Bearbeitungszeiten mit positiven Wirkungen für Bürger\*innen und Unternehmen und für die Verwaltung
- Transformation zu einem zukunftsfähigen digitalen Leistungserbringer und damit Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität
- Perspektivisch, Verstärkung der interkommunalen Zusammenarbeit

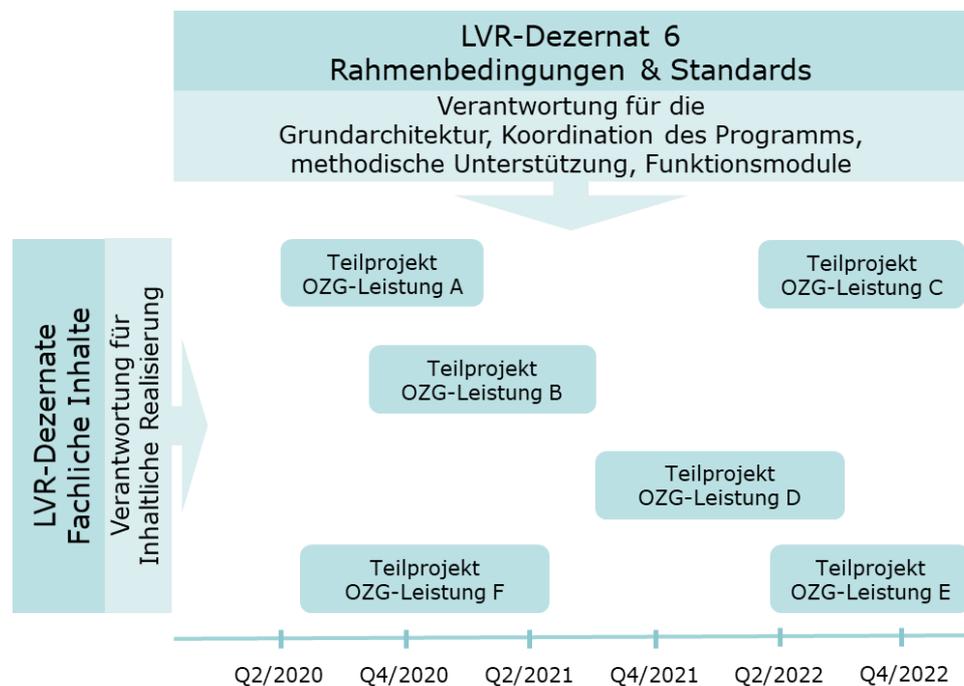
Mit der Maßnahmenumsetzung zur Erfüllung des OZG kommen jedoch auch Herausforderungen auf den LVR zu:

- Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für den notwendigen Invest
- Bereitstellung personeller Ressourcen für die Maßnahmen zur Digitalisierung
- Gewinnung der notwendigen Kompetenzen zur Digitalisierung/ Changemanagement (s. 2.1)
- Herstellung der Akzeptanz der digitalen Transformation bei Mitarbeiter\*innen

Mit der Bereitstellung der Informationen in der durch das OZG vorgegebenen Systematik wird zukünftig auch die Datenbasis für die Behördenhotline D 115 bereitgestellt.

### 3.2 OZG-Umsetzungsprogramm im LVR

Um die Anforderungen des OZGs im LVR zu erfüllen, wurde ein Programm zur Umsetzung dieser Vorgaben durch den IT-Lenkungsausschuss (siehe Vorlage 15/140) des LVR bewilligt. Das Programm bildet die Basis für die Zusammenarbeit von LVR-Dezernat 6 mit den jeweils für die Leistung zuständigen LVR-Dezernaten sowie mit LVR-InfoKom.



Dem LVR-Dezernat 6 obliegt die Verantwortung für die Grundarchitektur und die Koordination des Programms sowie die methodische Unterstützung. Weiter besteht hier auch die Zuständigkeit für die Bereitstellung von Standards (z.B. Authentifizierung über

das Service-Konto NRW, LUCOM-Formularwelt) und die Herstellung von Synergien zu anderen Behörden. Die Verantwortung für die inhaltliche Realisierung der einzelnen zu digitalisierenden Leistungen liegt bei den fachlich zuständigen LVR-Dezernaten und erfolgt in Form von einzelnen Teilprojekten (*s. exemplarische Darstellung im Diagramm*).

Aus dem Programm heraus erfolgt in Rücksprache mit den umsetzenden Dezernaten und dem Fachbereich IT-Gesamtsteuerung im LVR ein Abgleich mit dem IT-Projekt-Portfoliomanagement, um Ressourcenlasten besser steuern und mögliche Synergien durch eine gemeinsame Bearbeitung mit anderen IT-Vorhaben erlangen zu können. Eine Spezifizierung der Teilprojekte erfolgt bei der Umsetzung des Programms. Der grundsätzliche agile Programmrahmen lässt den Dezernaten die Letztentscheidung zur Reihenfolge der Digitalisierung ihrer Leistungen.

Für die jeweiligen Teilprojekte ist folgende Vorgehensweise geplant:



Die Phasen müssen nicht streng konsekutiv sein. Sie können und werden sich teilweise überlagern oder auch parallel bearbeitet werden. In der inhaltlichen Konzeption wird ein „Bottom-up“-Ansatz verfolgt, um die Leistungen und ihre Rahmenbedingungen im Detail zu verstehen. Hingegen wird bei der technischen Konzeption durch eine „Top-down“-Methodik eine übergeordnete Perspektive auf alle Leistungen im LVR eingenommen und betrachtet. Der Top-Down-Ansatz dient auch der Einhaltung von Standards beim Einsatz technischer Systeme.

### 3.3 Einbettung in den LVR-Beratungskompass

Durch die Integration des digitalen Zugangs gemäß des OZG in den Beratungskompass soll eine hohe Passgenauigkeit der einkommenden Anträge zu Fachthemen und Zuständigkeiten gewährleistet werden. Im LVR-Beratungskompass erfolgt eine durchgängige Verknüpfung von Beratungs- und Leistungsangeboten. Dies erfolgt unabhängig von der organisatorischen Zuordnung von Leistungen zu Dezernaten. Die handlungsfeldbezogene Darstellung von Beratung und Leistung ermöglicht es dem Verband, den Bürger\*innen und Unternehmen ein übersichtliches und ansprechendes Angebot zu präsentieren. In einem nächsten Schritt soll die handlungsfeldbezogene Darstellung auch auf Angebote über die Grenzen des LVR hinaus ausgeweitet werden. Damit kombiniert der LVR-Beratungskompass moderne technische Features bei der Informationsaufarbeitung mit einem veränderten Bild der Organisation von Beratung und Leistungserbringung bei Beibehaltung der originären Verwaltungsstrukturen.

### 3.4 Aktuelle Projektschritte im OZG-Programm

Das OZG-Umsetzungsprogramm teilt sich wie beschrieben in unterschiedliche, parallel verlaufende Teilprojekte auf. Inhaltliche Entwicklungen [I] mit den Fachdezernaten werden mit der (Weiter-)Entwicklung von Funktionsmodulen [F] kombiniert:

#### *Digitales Sozialdezernat*

- Erstellung der Leistungsbeschreibung zum Blindengeld im Silberstandard<sup>3</sup> (Einreichung bei der Landesredaktion bei d-NRW) [I]
  - Ausspielen der Leistungsbeschreibung im Web [F]
  - Ertüchtigung Web-Eingabemaske Blindengeld [F]

#### *Betriebs- und Investitionsförderung von Kindertageseinrichtungen*

- Digitalisierung des Outputmanagements in Ergänzung zum Fachverfahren des Landes Kibiz.web [F]

#### *Inklusionsamt*

- Inhaltliche Abstimmung der Web-Eingabemaske abgeschlossen [I]
- Erstellung der Web-Eingabemaske zur Beantragung [F] „Aufhebung Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung“
  - Präsentation im Rahmen Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter als Basis für den fachlichen Austausch und Prüfung der Möglichkeit des weiteren Einsatzes

#### *Soziales Entschädigungsrecht*

- Begleitung des Anforderungsprozesses aus OZG-Perspektive zum geplanten Fachverfahren SER-ID als Fachanwendung für das Soziale Entschädigungsrecht ab 2024 [I,F]

## 4 Ausblick

Bei der weiteren Umsetzung des E-Government-Gesetzes und des Online-Zugangsgesetzes wird es neben der LVR-internen Herstellung der digitalen Zugänglichkeit von Leistungen und der Entwicklung digitaler Verwaltungsverfahren auch die folgenden Punkte zu beachten gelten:

#### *Synchronisierung mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe*

Die Gleichheit bei der Aufgabenzuständigkeit der beiden Landschaftsverbände spricht für ein gemeinsames Vorgehen bei der Realisierung vor allem des OZG. So können im Außenverhältnis Unterschiede im Beratungs- und Leistungszugang reduziert und gezielt Synergien bei der technischen Realisierung verfolgt werden.

---

<sup>3</sup> Silber- und Goldstandard unterscheiden die Genese einer Leistungsbeschreibung. Der Gold-Standard top-down (von der Bundesredaktion) und der Silberstandard wird bottom-up (von einzelnen Verwaltungen) erzeugt.

*Anbindung an Portale dritter Anbieter*

Sowohl in NRW als auch in anderen Bundesländern ist die Entstehung und Inbetriebnahme von weiteren Portalen zu erwarten. Art, Ausgestaltung und Funktionsumfang liegen zum jetzigen Zeitpunkt mehrheitlich nur als Ideenskizzen vor. Dennoch wird es eine Aufgabe für den LVR sein, auch in Verbindung mit diesen Portalen die Leistungen des LVR den Bürger\*innen zur Verfügung zu stellen und damit die Zugänglichkeit zu verbreitern. Die sehr unterschiedlichen Entwicklungen bieten mittelfristig auch die Chance, dass sich besonders geeignete und bei den Bürger\*innen angenommene Lösungen durchsetzen werden.

Dabei gilt es auch die Perspektiven Datensouveränität und Datenschutz zu beachten.

*Entwicklung verknüpfter Services mit den Mitgliedskörperschaften des LVR*

Perspektivisch soll mit zwischen Verwaltungen verknüpften Services ein gesteigerter Bürger\*innennutzen erzielt werden. Liegen innerhalb der jeweiligen Verwaltung die erforderlichen Voraussetzungen der digitalen Ertüchtigung vor, können mit einem Antragsverfahren mehrere, auch aufeinander aufbauende Verwaltungsverfahren gestartet werden. Dies kann Bearbeitungs- bzw. Bewilligungszeiträume verkürzen.

Deutlich wird bereits in diesem Stadium der OZG-Ertüchtigung, dass neben einem initialen Aufwand eine dauerhafte Koordination interner wie externer Entwicklungen erforderlich sein wird.

In Vertretung

J a n i c h

## Vorlage Nr. 15/195

öffentlich

**Datum:** 06.04.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Stenz

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

### Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage 15/195 dargestellt.

### 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 2020. ja

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

Produktgruppe:	041	
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		ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Erweiterung des Inklusionsbetriebes

- Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 240.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 82.339 € für das Jahr 2021 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in o.g. Inklusionsbetrieb insgesamt 12 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/195**

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite 3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite 3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite 3
2. Einleitung	Seite 4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite 4
2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss	Seite 5
2.3 Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt	Seite 5
3. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe	
3.1 Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH	Seite 6
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

## 1. Zusammenfassung der Zuschüsse

### 1.1. Investive Zuschüsse

Das in der Vorlage dargestellte Vorhaben zur Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe umfasst folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse

<b>Unternehmen</b>	<b>Region</b>	<b>Branche</b>	<b>AP</b>	<b>Zuschuss</b>
Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH	Mönchengladbach	Wäscherei	12	240.000
<b>Beschlussvorschlag gesamt</b>			<b>12</b>	<b>240.000</b>

### 1.2. Laufende Zuschüsse

Das in der Vorlage dargestellte Vorhaben umfasst die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

<b>Summe</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Arbeitsplätze</b>	12	12	12	12	12
<b>Zuschüsse § 217 SGB IX in €</b>	22.680	30.240	30.240	30.240	30.240
<b>Zuschüsse § 27 SchwbAV in €</b>	59.659	81.136	82.759	84.414	86.103
<b>Zuschüsse gesamt in €</b>	82.339	111.376	112.999	114.654	116.343

## **2. Einleitung**

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 147 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.399 Arbeitsplätzen, davon 1.826 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2021 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

### **2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“**

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €. Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um rd. 380 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen.

Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

## 2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2021

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Alsbachtal gGmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Hausmeister- und Servicedienstleistungen	3	Soz. 15/32
Gehring Group GmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Scancenter	11	
Frank Schwarz Gastro Group GmbH	Duisburg	Inklusionsabteilung Speisenproduktion	(6)+4	
Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH	Mönchen- gladbach	Wäscherei	12	Soz. 15/195
<b>Bewilligungen im Jahr 2021 gesamt</b>			<b>30</b>	

## 2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt

Tabelle 4: Stand der Erweiterungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2021

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Zuschuss
Autismus-Therapie- Zentrum Mönchengladbach e.K.	Mönchen- gladbach	Inklusionsabteilung Verwaltungsdienstleistungen	1	20.000
AWO Service & Integration gGmbH	Solingen	haushaltsnahe und handwerkliche Dienstleistungen	2	40.000
CariClean gGmbH	Köln	Reinigungsdienstleistungen	4	80.000
DOMUS gemeinnützige GmbH	Kleve	Garten- und Landschaftspflege	1	15.600
Eu Log Service gGmbH	Euskirchen	Lager- und Logistikservice, CAP-Markt	2	40.000
<b>Bewilligungen im Jahr 2021 gesamt</b>			<b>10</b>	<b>195.600</b>

### **3. Erweiterung von Inklusionsbetrieben**

#### **3.1 Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH**

##### **3.1.1 Zusammenfassung**

Die Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH (NAI gGmbH) wurde im Jahr 2005 im Verbund des Diakonischen Werks Mönchengladbach e.V. gegründet. Alleiniger Gesellschafter ist die Diakonie Neue Arbeit Mönchengladbach gGmbH, Geschäftsführer des Unternehmens sind Herr Krause und Herr Dr. Schneidgen. Die NAI gGmbH betreibt in Mönchengladbach eine Großwäscherei sowie ein Seminar- und Tagungshaus. Das Unternehmen hat mit der Etablierung am Markt, vorrangig im Geschäftsfeld der Wäscherei, sukzessive neue Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung geschaffen und beschäftigt derzeit 151 Personen, davon zählen 67 zur Zielgruppe des § 215 SGB IX. Aufgrund der erfolgreichen Akquise neuer Aufträge für die Wäscherei beabsichtigt das Unternehmen, 20 neue Arbeitsplätze zu schaffen, darunter zwölf Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens beantragt die NAI gGmbH einen Investitionszuschuss von 240.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4).

##### **3.1.2. Die Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH**

Die NAI gGmbH ist Betreiber des in Mönchengladbach-Hardt gelegenen Gäste- und Tagungshauses „Wilhelm-Kliewer-Haus“ mit 138 Betten und verschiedenen Tagungsräumen. Hauptgeschäftsfeld und Umsatzträger des Inklusionsunternehmens ist jedoch die Großwäscherei, welche für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen Dienstleistungen im Bereich der Reinigung von Krankenhaus- und Bewohnerwäsche erbringt. Durch die Gewinnung weiterer Großkunden aus dem Gesundheits- und Pflegebereich bieten sich erneut Wachstumsmöglichkeiten verbunden mit einer notwendigen Ausweitung der personellen und maschinellen Verarbeitungskapazitäten. Durch die Auftragsakquise können bestehende Arbeitsplätze nachhaltig gesichert sowie weitere zwölf Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden.

##### **3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Bei den in der Wäscherei auszuübenden Tätigkeiten handelt es sich um einfache Arbeiten in einem hochautomatisierten Produktionsbetrieb. Ein einheitliches Kennzeichnungssystem unterstützt dabei, insbesondere auch für Menschen mit Beeinträchtigungen, die jeweiligen Arbeitsabläufe. Die Personen der Zielgruppe übernehmen u.a. das Sortieren der Wäsche am Absortierband, die Bestückung von Mangeln, Faltmaschinen und Finishern, die händische Faltung und Stapelung von Wäschestücken, die Befüllung und Verteilung der Transportwagen sowie die fortlaufende Qualitätskontrolle im Arbeitsprozess. Die Arbeitsplätze sind als Voll- und Teilzeitstellen angelegt. Die Entlohnung der Beschäftigten in der Wäscherei erfolgt entsprechend der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) zuzüglich der kirchlichen Zusatzversorgung. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird seit vielen Jahren durch den entsprechend vorgehaltenen und qualifizierten Sozialdienst des Unternehmens wahrgenommen.

### **3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Erweiterungsantrags hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 15.03.2021 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der NAI gGmbH ist zu sagen, dass in den letzten Jahren die Einnahmen stetig und maßgeblich - vornehmlich aufgrund der Gewinnung von Neukunden im Wäschereibetrieb - gesteigert werden konnten (2018: 15,3 %; 2019: 12,2 %), und auch die Ertragslage stellt sich positiv dar. Während das Gäste- und Tagungshaus im Zuge der Corona-Pandemie deutliche Umsatzeinbußen aufgrund des Lockdowns (-52,4 %) zu verzeichnen hatte, konnte der Wäschereibetrieb trotz rückläufiger Zahlen in der Krankenhausbettenbelegung im Jahr 2020 sogar leicht zulegen (+1,0 %). (...)

Zur Vermögenssituation ist anzumerken, dass die Eigenkapitalbasis aufgrund der erzielten Jahresüberschüsse maßgeblich gestärkt wurde. Gleichzeitig konnten die Verbindlichkeiten deutlich gemindert werden. Auch die Liquiditätslage hat sich in 2019 deutlich verbessert. (...)

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die Entwicklung der NAI gGmbH aus betriebswirtschaftlicher Sicht positiv darstellt. Das Inklusionsunternehmen benötigt aber zur weiteren Liquiditätsstärkung auch in den nächsten Jahren deutliche Jahresüberschüsse. Gleichwohl ist anzumerken, dass die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens aufgrund der liquiditätsmäßigen Unterstützung durch den Unternehmensverbund gesichert ist. (...)

Der Markt für Wäschereien und Textilservice-Unternehmen bietet aufgrund des demographischen Wandels vor allem im Marktsegment Gesundheit/ Pflege auch künftig Wachstumsmöglichkeiten. Die Marktkonzentration auf Angebots- und Nachfrageseite sowie der Verdrängungswettbewerb werden sich aber auch in den kommenden Jahren fortsetzen. Die Branche ist von hohen Qualitätsanforderungen und der Tendenz zum Textil-Leasing, d.h. dem Komplettservice inklusive Ankauf der Textilien und Logistik, geprägt.

Risiken entstehen durch den preisaggressiven Wettbewerb. Aufgrund des hohen Kostendrucks im Gesundheitsbereich gestaltet es sich schwierig, Preiserhöhungen am Markt durchzusetzen. Auch stellen die Steigerungen der Personal-, Textil- und Energiekosten der letzten Jahre eine Herausforderung dar. Der NAI gGmbH ist es aber gelungen, die Kostenstruktur durch Neuwertung der Lieferanten zu verbessern.

Es kann festgehalten werden, dass sich das Inklusionsunternehmen im Unternehmensverbund in diesem wettbewerbsstarken Markt erfolgreich behaupten kann. Die NAI gGmbH gehört zwischenzeitlich zu den 2% der umsatzstärksten Unternehmen der Branche und die Spezialisierung auf das attraktive Marktsegment Gesundheit und Pflege mit Full-Service-Angebot ist geeignet, um die Position am Markt weiter auszubauen.

Zu den Stärken des Inklusionsunternehmens sind vor allem die Akquisitionserfolge bei konfessionellen Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen zu zählen. Auch Auftragsverluste konnten bislang immer durch Ausweitung bei Bestandskunden und/oder Neukundenakquise kompensiert werden. Die Kundenstruktur ist dadurch gekennzeichnet, dass derzeit keine gravierenden Abhängigkeiten von einzelnen Kunden bestehen.

Zu den Schwächen des Unternehmens gehört die sich zunehmend verbessernde, aber noch nicht auskömmliche Liquiditätslage und dementsprechend die Abhängigkeit von finanziellen Unterstützungen aus dem Unternehmensverbund.

Erfolgsfaktoren für das Inklusionsunternehmen liegen neben der notwendigen Umsatz- und Ertragssteigerung weiterhin der der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität in der personalintensiven Branche und in einem straffen Kostenmanagement.

Hinsichtlich der Chancen und Risiken des Marktes sowie der Stärken und Schwächen des Unternehmens kann insgesamt festgestellt werden, dass die Aussichten positiv erscheinen, dass die NAI gGmbH auch künftig erfolgreich am Markt bestehen kann.

Die Erweiterung des Inklusionsunternehmens mit den damit verbundenen Personaleinstellungen und Investitionen in die Erweiterung der Anlagen bieten eine Basis auch für weitere Umsatz- und Rentabilitätssteigerungen sowie Liquiditätsstärkungen, um damit die vorhandenen und neuen Arbeitsplätze nachhaltig sichern zu können. Eine Förderung des Vorhabens der NAI gGmbH ist unseres Erachtens zu befürworten." (FAF gGmbH vom 15.03.2021)

### **3.1.5. Bezuschussung**

#### **3.1.5.1. Investive Zuschüsse**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die NAI gGmbH für die Neuschaffung von zwölf Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 506 T € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für eine Finisheranlage mit Endbearbeitungstunnel und Sortier- und Bearbeitungssystem (506 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 240.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 47 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 266 T € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

#### **3.1.5.2. Laufende Zuschüsse**

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>ab 04.2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Personen</b>	12	12	12	12	12
<b>PK (AN-Brutto)</b>	180.824	219.500	223.890	228.368	232.935
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	22.680	30.240	30.240	30.240	30.240
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	59.659	81.136	82.759	84.414	86.103
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	82.339	111.376	112.999	114.654	116.343

### **3.1.6. Beschluss**

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Diakonie Neue Arbeit Integration gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwölf neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 240.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 82.339 € für das Jahr 2021 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Anlage zur Vorlage Nr. 15/195:**

### **Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

#### **1. Das Beratungs- und Antragsverfahren**

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

Das Beratungs- und Antragsverfahren folgt den Gegebenheiten und Fragestellungen der einzelnen Antragsteller, es gibt keine festgelegten Fristenregelungen oder Zugangsbeschränkungen. Im Regelfall durchläuft jedes Projekt folgende Abfolge:

- Erstberatungsgespräch
- Einreichen einer ersten Unternehmensskizze
- Inhaltliche und betriebswirtschaftliche Beratung zur Ausarbeitung eines detaillierten Unternehmenskonzeptes
- Beratung hinsichtlich der Gesamtfinanzierung
- Vermittlung von Kontakten zu IFD, Agentur für Arbeit u.a.
- Einreichen eines detaillierten Unternehmenskonzeptes einschließlich betriebswirtschaftlicher Ausarbeitungen
- Hilfestellung bei der Beantragung weiterer Fördermittel (Aktion Mensch, Stiftung Wohlfahrtspflege u.a.)
- Betriebswirtschaftliche Stellungnahme durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)
- Beschlussvorschlag des LVR-Inklusionsamtes

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Inklusionsamtes Faktoren wie Standort und Größe des Unternehmens, Betriebsbeginn, Anteil bestimmter Zielgruppen an der Gesamtbelegschaft etc. nicht vorgegeben oder maßgeblich beeinflusst werden.

Im Beratungs- und Antragsverfahren werden die inhaltlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft und bewertet. Werden diese Bedingungen von den Antragstellenden erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Inklusionsbetriebe, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Inklusionsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes vorgegebenen Bedingungen. Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere bei Unternehmensgründungen sowohl Chancen als auch Risiken bestehen. Diese werden im Rahmen des Antragsverfahrens sorgfältig abgewogen, ein sicherer wirtschaftlicher Erfolg eines Inklusionsbetriebes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

## **2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

### **2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt**

#### **2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten**

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Gefördert werden können bspw. Anschaffungen von Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung sowie Bau- und Sachinvestitionen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen. Nicht förderfähig sind bspw. Grunderwerbskosten, Miet- und Projektvorlaufkosten sowie reine Ersatzbeschaffungen.

Als Zuwendungsart für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln in Betracht. Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Inklusionsbetriebes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme, der Finanzierungsplan sowie branchenbezogene Kriterien.

Grundsätzlich sind maximal 80 % der Gesamtinvestition förderfähig, 20 % der investiven Kosten sind zwingend als Eigenanteil zu erbringen. Es gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss

gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe wird projektbezogen festgelegt. Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von fünf Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuldeintragung in Frage, die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Leasing von Ausstattungsgegenständen kann im Rahmen der festgelegten Zuschusshöhe gefördert werden, in diesem Fall entfällt die Stellung von Sicherheiten.

### **2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche**

Inklusionsbetriebe erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in pauschalierter Form erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausgezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Arbeitsverhältnisse, die gem. § 16 e SGB II (JobPerspektive) oder gem. dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II mit bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttolohns gefördert werden, werden nicht zusätzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst.

#### **2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands**

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt mittels einer Pauschale pro beschäftigter Person der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

#### **2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV**

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

## **2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe**

### **2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“**

Das Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ wurde im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW beabsichtigt, dauerhaft Mittel in Höhe von jährlich 2,5 Mio. € für investive Zuschüsse zur Neuschaffung von 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

### **2.2.2. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX**

Inklusionsbetriebe können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 50 SGB IX.

Förderungen nach § 16 e SGB II (Job Perspektive) oder dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II sind auch für Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

### **2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion**

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgänger\*innen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

#### **2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen**

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgänger\*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

### **2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen**

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

### **2.3. Stiftungsmittel**

Inklusionsbetriebe können Fördermittel freier Stiftungen oder Organisationen erhalten, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen, bspw. der steuerrechtlich anerkannte Status der Gemeinnützigkeit oder die Zugehörigkeit zu einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege, erfüllt werden. Bei der Finanzierung von Inklusionsbetrieben im Rheinland sind häufig weitere Fördermittelgeber beteiligt, dies sind insbesondere die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, Aktion Mensch e.V. sowie die Kämpgen-Stiftung.

### **3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe**

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Inklusionsbetriebe bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird bereits im Rahmen der Antragstellung beteiligt. Die Auszahlung der Investitionskostenzuschüsse erfolgt nach Stellung einer Sicherheit sowie im Regelfall nach Vorlage von Originalrechnung und Zahlungsnachweis.

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind jedoch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt anhand eines zu erwartenden, am jeweiligen Branchentarif orientierten Arbeitnehmerbruttogehaltes mit einer jährlichen Steigerung von 2 %. Die Höhe der tatsächlichen Zuschüsse richtet sich jedoch nach den tatsächlichen Lohnkosten und den tatsächlichen Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres.

### **4. Vergabe öffentlicher Aufträge**

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bis zu diesem Zeitpunkt nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

## Vorlage Nr. 15/190

öffentlich

**Datum:** 29.03.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Ries

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Inklusionsbarometer 2020**

### Beschlussvorschlag:

Die Ausführungen zum Inklusionsbarometer 2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/190 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 2020. ja

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

Produktgruppe:

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

Prof. Dr. Faber

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Die Aktion Mensch unterstützt viele Projekte für Menschen mit Behinderungen.

Gemeinsam mit einem Forschungs-Institut schreibt sie jedes Jahr einen Bericht.

Dieser Bericht heißt: **Inklusions-Barometer**.

Der Bericht zeigt:

So gut können Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Deutschland teilhaben.

In den letzten Jahren gab es viele gute Veränderungen: Weniger Menschen mit Behinderungen sind arbeitslos.

Aber durch die Corona-Pandemie ändert sich dies. Mehr Menschen mit und ohne Behinderung verlieren ihre Arbeit.

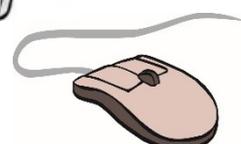
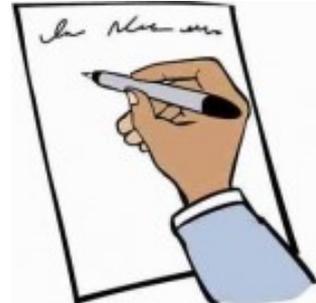
Besonders viele Menschen mit Behinderungen finden in der Region des Landschaftsverbandes Rheinland Arbeit.

Aber Menschen mit Behinderungen sind immer noch deutlich öfter arbeitslos als Menschen ohne Behinderungen.

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 Aktion Mensch e.V. und das Handelsblatt Research Institute veröffentlichen gemeinsam seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt in Deutschland zu messen und langfristig zu beobachten.

Das diesjährige Inklusionsbarometer konzentriert sich auf das Inklusionslagebarometer. Hierfür wurden vorhandene amtliche, statistische Daten zu schwerbehinderten Menschen ausgewertet. Dazu gehören u. a. die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosenzahlen, Anträge auf Kündigung und die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen im Jahre 2019.

Erfreulich aus Sicht des LVR-Inklusionsamtes ist, dass sich NRW im interregionalen Vergleich im Bereich der Beschäftigungsquote (5,15 Prozent) weiter mit Hessen zusammen an der Spitze halten kann. Im Gesamtergebnis des interregionalen Vergleichs verliert NRW (Indikator: 105,4) deutlich den Anschluss an die Spitze - Spitzenregion ist Ostdeutschland (Indikator: 112,8).

Aus aktuellem Anlass beinhaltet das Inklusionsbarometer 2020 ausnahmsweise ein Sonderkapitel, das die Auswirkungen der Corona-Pandemie für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung im Jahr 2020 näher betrachtet. Bereits im Oktober 2020 lag die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung in Deutschland 13,1 Prozent höher als im Oktober 2019. Damit liegt die Zahl dieser Gruppe aktuell so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016.

Der aktuelle Indikatorwert des Inklusionslagebarometers ist von 107,7 im Vorjahr auf 107,6 leicht gesunken. Damit stagniert der Wert auf einem hohen Niveau, denn im vergangenen Jahr war nach sieben Jahren stetiger Verbesserung der Inklusionslage in Deutschland ein Rekordwert erreicht worden. Doch in 2019 ist der Inklusionsprozess ins Stocken geraten, nicht zuletzt, weil sich die ersten Anzeichen einer konjunkturellen Abschwächung zeigten.

Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung hat sich im Jahr 2019 nur geringfügig weiterentwickelt. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Dennoch lag die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung mit 10,9 Prozent immer noch wesentlich höher als die Arbeitslosenquote der Menschen ohne Behinderung (5,0 Prozent). Erstmals seit 2013 ist die Anzahl der Anträge auf Kündigung schwerbehinderter Menschen gestiegen. Hinzu kommt: Die Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung liegt mit 4,62 Prozent noch immer unter der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote.

Die Zusammenfassung des Inklusionsbarometers 2019 berührt die Zielrichtung 9 (Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/190:**

Das Inklusionsbarometer „Arbeit“ wurde erstmalig im Dezember 2013 von der Aktion Mensch und dem Research Institute des Handelsblattes veröffentlicht. Es gibt Auskunft über den Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und wird seitdem jährlich erstellt.

Die Ausgabe 2020 liegt der Vorlage als Anlage bei.

Das Inklusionsbarometer analysiert und bewertet normalerweise die Arbeitsmarktentwicklung des Vorjahres. Aus aktuellem Anlass enthält der Bericht in diesem Jahr zusätzlich ein Sonderkapitel, das die Auswirkungen der Corona-Pandemie für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung näher betrachtet.

Die Lage schwerbehinderter Beschäftigter hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig verändert. Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 107,6. Der Rekordwert mit 107,7 aus dem Jahr 2018 konnte knapp nicht erreicht werden.

Dem Inklusionsbarometer 2020 können im Vergleich zum Inklusionsbarometer 2019 sowohl positive als auch wenige negative Entwicklungen entnommen werden:

### **Positive Entwicklung im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr 2018:**

- Die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen sank im Jahr 2019 auf ein Rekordtief von 154.696 (2018: 156.621).
- Die Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen ist weiterhin von 11,2 Prozent auf 10,9 Prozent gesunken. Sie lag aber immer noch deutlich über der Quote nicht schwerbehinderter Menschen mit 5,0 Prozent (Vorjahr: 5,2 Prozent).
- Die Erwerbsquote der Schwerbehinderten ist im Jahr 2019 erfreulicherweise weiterhin von 43,1 Prozent auf 44 Prozent gestiegen.
- Der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, ist minimal von 74,4 auf 74,5 Prozent gestiegen.
- Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (d. h. die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung konnte von 43,4 Prozent auf 41,6 Prozent im Jahr 2019 gesenkt werden. Dennoch ist die Situation von Menschen mit Behinderung in puncto Langzeitarbeitslosigkeit noch immer wesentlich schlechter als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 32,1 Prozent (Vorjahr: 34,8 Prozent).
- Menschen mit Behinderung sind im Durchschnitt 353 Tage arbeitslos. Das sind sechs Tage weniger als 2018 – und doch ist dieser Zeitraum immer noch 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (253 Tage).

### **Negative Entwicklung im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr 2018:**

- Die Anträge auf Kündigung schwerbehinderter Menschen bei den Integrationsämtern liegen mit 22.436 zwar deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre, aber erstmals seit 2013 höher als im Vorjahr (2018: 20.945).

- Der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, sank erneut, wenn auch moderat, von 39,6 auf 39,2 Prozent.
- Die Beschäftigtenquote der Menschen mit Behinderung sank erneut im Jahr 2019 leicht auf 4,62 Prozent (2018: 4,63 Prozent) und entfernt sich somit weiter von der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen Arbeitgebern (6,5 Prozent) und privaten Arbeitgebern (4,1 Prozent).

### **Interregionaler Vergleich**

Die regionale Analyse vergleicht die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt.

Im Gegensatz zum Vorjahr konnten nicht alle Regionen ihren Wert verbessern. Bayern lag knapp, Nordrhein-Westfalen jedoch deutlich unter dem Ergebnis von 2019. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal die Region Ostdeutschland mit einem Wert von 113,9 (Vorjahr: 112,8). Dahinter folgen

- Bayern mit 109,3 (Vorjahr: 109,4),
- Hessen mit 108,0 (Vorjahr: 107,4),
- Niedersachsen mit 107,4 (Vorjahr: 105,9) und
- Baden-Württemberg mit 107,0 (Vorjahr: 107,8).

Neues Schlusslicht ist Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,4 (Vorjahr 107,7). Gründe für das schlechte Abschneiden des bevölkerungsreichsten Bundeslands sind der Anstieg der Neuanträge auf Kündigung sowie die deutlich gesunkene Erwerbsquote.

### **Entwicklungen in den Regionen**

- In fünf der sechs Regionen ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 8,0 Prozent (Vorjahr 7,7 Prozent). Nordrhein-Westfalen liegt mit 13,7 Prozent (Vorjahr: 12,7 Prozent) auf den hinteren Plätzen.
- Die Anträge auf Kündigung sind im vergangenen Jahr nur in zwei der sechs Regionen leicht gesunken – in Ostdeutschland und in Niedersachsen. Den größten Rückschritt hat Nordrhein-Westfalen gemacht: Hier ist die Anzahl der Anträge von 5.337 auf 6.092 angestiegen.
- Die Beschäftigungsquote ist in zwei Regionen – Baden-Württemberg und Ostdeutschland – leicht gesunken. Lediglich Hessen und Nordrhein-Westfalen (5,15 Prozent) überschritten – wie bereits in den Vorjahren – die Fünf-Prozent-Marke.
- Die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung ist weiterhin angespannt. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Schwerbehinderten ist zwar in fast allen Regionen gesunken, liegt jedoch überall immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten beispielsweise 47,5 Prozent (Vorjahr: 49,1 Prozent) gegenüber einem Anteil von 38,7 Prozent bei allen Arbeitslosen.

## **Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt**

Das Corona-Virus hat in Deutschland zur tiefsten Wirtschaftskrise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs geführt. Von dieser negativen Entwicklung sind besonders auch die Menschen mit Behinderung betroffen.

Im Oktober 2020 betrug die Arbeitslosenzahl 173.709 und lag damit mehr als 20.000 Personen bzw. 13,1 Prozent höher als im Oktober 2019. Damit liegt die Zahl der Arbeitslosen aktuell so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016. Das bedeutet, die seitdem gemachten Fortschritte bei der Einbindung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind durch die Folgen der Corona-Pandemie zunichtegemacht.

Vom Anstieg der Arbeitslosenzahlen sind alle Bundesländer betroffen. Allerdings gibt es Regionen, die deutlich stärker betroffen sind als andere. In den wirtschaftlich starken und industriell geprägten Regionen im Süden und Südwesten – Bayern, Baden-Württemberg und Hessen – sowie den vom Tourismus geprägten Regionen wie Hamburg steigen die Arbeitslosenzahlen stärker als in anderen Teilen Deutschlands.

Angesichts der relativ düsteren Arbeitsmarktperspektiven für das Jahr 2021 dürfte die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung im kommenden Jahr weiter ansteigen. Mit Sorge zu betrachten ist, dass einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurückkehren als ihre Kolleg\*innen ohne Behinderung.

Aktuell steigt die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung langsamer als die der Menschen ohne Behinderung. Menschen mit Behinderung verlieren demnach seit April 2020 seltener ihren Arbeitsplatz als ihre Kolleg\*innen ohne Behinderung. Eine mögliche Begründung könnte im besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung liegen.

Sehr stark betroffen vom Lockdown sind die Inklusionsbetriebe, da viele von ihnen in Branchen angesiedelt sind, die in besonderem Maße unter der Corona-Pandemie leiden. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung/Catering oder die Hotellerie. Im Mai 2020 lag der Anteil der direkt durch Betriebsschließung oder erzwungene massive Angebotsreduzierung betroffenen Betriebe bei 48 Prozent und damit um zehn Prozentpunkte höher als Ende März 2020. Wie viele andere Unternehmen griffen auch 62 Prozent der Inklusionsbetriebe auf das Kurzarbeitergeld zurück.

Die mit der Corona-Pandemie rasant einhergehende Digitalisierung der Arbeitswelt könnte die Chancen für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessern und die Inklusion beschleunigen. So kam auch eine Umfrage für das Inklusionsbarometer 2016 mit dem Schwerpunktthema „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ zu dem Ergebnis, dass 70 Prozent der befragten Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung und 72 Prozent der Arbeitgeber die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance für Menschen mit Behinderung betrachten. Jedoch profitieren die Behinderungsgruppen unterschiedlich von der Digitalisierung. Während Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren können, überwiegen bei Menschen mit

geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen häufig das Fehlen der sozialen Kontakte und gewohnten Arbeitsstrukturen.

In Vertretung

P R O F . D R . F A B E R

# Inklusionsbarometer Arbeit

---

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten  
bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung  
auf dem deutschen Arbeitsmarkt

8. Jahrgang (2020)

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH INSTITUTE**

**AKTION**  
**MENSCH**

**Die Aktion Mensch e.V.** ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als vier Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Möglich machen dies rund vier Millionen Lotterieteilnehmer. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. [www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)

**Das Handelsblatt Research Institute** ist ein Geschäftsfeld der Handelsblatt Media Group. Es bietet mit einem 32-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen gelegentlich auf die gleichzeitige Verwendung von weiblicher und männlicher Form verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen, sofern es sich nicht aus dem Kontext anders ergibt, beziehen sich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

# Inhalt

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Das Inklusionslagebarometer</b>	<b>5</b>
2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	5
2.2. Ziele und Methodik	5
2.3. Ergebnisse	9
2.4. Die Regionen im Vergleich	13
2.5. Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt	18
<b>3. Fazit und Ausblick</b>	<b>30</b>
Glossar	32
Rechtlicher Hinweis	34
Impressum	35

---

# 1.

## Einleitung

---

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage in den letzten sieben Jahren fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Dennoch lag die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung im Jahr 2019 mit 10,9 Prozent immer noch wesentlich höher als die Quote der Menschen ohne Behinderung (5,0 Prozent). Und auch Langzeitarbeitslose mit Behinderung haben es wesentlich schwerer, wieder in den Arbeitsmarkt zu kommen, als Langzeitarbeitslose ohne Behinderung. Hinzu kommt: Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter liegt mit 4,62 Prozent noch immer unter der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Auch zwölf Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte noch immer mit Hemmnissen verbunden. Dabei ist die Teilhabe am Arbeitsleben für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung. Gleichzeitig können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräftengpasses nicht leisten, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren sowie Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu erkennen. Ziel ist es, Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann. In diesem Jahr konzentriert sich unsere Studie auf das Inklusionslagebarometer. Hierfür werden vorhandene amtliche statistische Daten zu schwerbehinderten Menschen ausgewertet. Dazu gehören u. a. die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosigkeit, Anträge auf Kündigung und die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen.

Das Inklusionsbarometer analysiert und bewertet in normalen Zeiten die Arbeitsmarktentwicklung des Vorjahres. Aus aktuellem Anlass enthält der Bericht in diesem Jahr jedoch zusätzlich ein Sonderkapitel, das die Corona-Pandemie und ihre schon jetzt erkennbaren Folgen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung näher betrachtet. Das Kapitel bewertet die Entwicklung der diesjährigen monatlichen Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten, den Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen sowie die schwierige wirtschaftliche Situation vieler Inklusionsbetriebe. Letztere sind gerade für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

## 2.

# Das Inklusionslagebarometer

---

## 2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden (20 - 100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie im SGB IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Mehrfacherkrankungen und -behinderungen bildet der GdB nicht ab.

## 2.2. Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich beim sozialen Prozess der Inklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitgeber/ Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus zehn Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter verzeichnen, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter sinkt. Es ist demnach nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise in einem Jahr die Anzahl an Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter insgesamt in größerem Umfang ansteigt als die Anzahl

arbeitsloser Schwerbehinderter. Dann wird die Statistik der Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr neben dem Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter gleichzeitig eine sinkende Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten ausweisen.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitablauf kann man erkennen, wie sich die Indikatoren relativ zueinander entwickeln. Dadurch können die Felder, auf denen Fortschritte erzielt wurden, von denen unterschieden werden, auf denen weiter Handlungsbedarf besteht.

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

<b>Indikatoren</b>	<b>Quelle</b>	<b>Berichtsjahr</b>	<b>Periodizität</b>	<b>Erstellungsdatum</b>
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2018	jährlich	Juli 2020
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2019/2020	jährlich	August 2020
Anteil Der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX in der aktuellen Fassung zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom Frühjahr 2020 weist für das Jahr 2018 eine Gesamtzahl von 168.693 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 164.631 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.128.771 Schwerbehinderte beschäftigt (Vorjahr: 1.101.131). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.178.857, sodass sich eine Lücke von 50.086 Personen ergibt (Vorjahr: 44.980). Diese noch einmal größer werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig. Die Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“ in der alten Fassung, veröffentlicht im April 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 ist dies eine Zunahme von fast 30.000 Personen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird (2006-10). Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum achten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf-Jahres-Basisdurchschnittswert}} \times 100$$

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum, liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

<b>Indikatoren</b>	<b>Teilindikator-Wert</b>	<b>-</b>	<b>Aktueller Wert</b>	<b>Fünf-Jahres-Ø</b>
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	106,0	-	4,62 %	4,36 %
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	111,0	gespiegelt*	154.696	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	gespiegelt*	41,61 %	46,07 %
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,8	gespiegelt*	10,90 %	14,90 %
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	82,3	gespiegelt*	175,80 %	149,33 %
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,9	gespiegelt*	139,50 %	139,44 %
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	118,3	-	44,00 %	37,20 %
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	114,8	gespiegelt*	22.436	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,9	-	74,50 %	72,40 %
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,3	-	39,20 %	37,60 %

\* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 156.621 auf 154.696 würde einen negativen Indikatorwert von 89,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 111,0.

### 2.3. Ergebnisse

**Abb. 1: Inklusionslagebarometer**



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers **107,6** nach 107,7 im Vorjahr. Damit stagniert der Wert auf einem hohen Niveau, denn im vergangenen Jahr war ein Rekordwert erreicht worden. Doch in 2019 ist der Inklusionsprozess ins Stocken geraten, nicht zuletzt, weil sich die „Großwetterlage“ auf dem Arbeitsmarkt eingetrübt hat.

Abb. 2: Indikatorwerte Inklusionslagebarometer

Indikatoren	Aktueller Wert 2020	Werte 2019	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	106,0	106,2	↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	111,0	109,8	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	105,8	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,8	124,8	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	82,3	84,6	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,9	100,6	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	118,3	115,9	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	114,8	121,5	↓
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,9	102,7	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,3	105,3	↓
<b>Gesamtwert</b>	<b>107,6</b>	<b>107,7</b>	<b>↓</b>

Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Fünf Indikatoren haben sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert, fünf Indikatoren fielen schlechter aus.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahr 2019 auf ein Rekordtief von 154.696 gesunken (Vorjahr: 156.621). Durch diese positive Entwicklung stieg der Indikatorwert von 109,8 auf 111,0. Korrespondierend dazu sank die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ein weiteres Mal von 11,2 Prozent auf nun 10,9 Prozent. Der Indikatorwert erreicht in diesem Jahr 126,8 (Vorjahr: 124,8). Diese Entwicklung ist auf die noch gute konjunkturelle Lage im Jahr 2019 zurückzuführen. Allerdings verlangsamt sich der Abbau der Arbeitslosigkeit, es zeigen sich erste Spuren einer konjunkturellen Abschwächung; der zehn Jahre andauernde Wirtschaftsaufschwung lief im vergangenen Jahr aus: War die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im Jahr 2018 noch um fast 6.000 gesunken, so ging sie im vergangenen Jahr nur noch um knapp 2.000 zurück. Auch die Arbeitslosenquote sank nicht so stark wie in den Vorjahren.

Die Frühverrentung hat noch immer einen großen Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosenzahl und -quote. 44 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Arbeitslosigkeit waren nach den jüngsten Angaben der Bundesagentur für Arbeit mindestens 55 Jahre alt, während bei allen arbeitslosen Erwerbspersonen diese Altersgruppe nur halb so stark vertreten ist (22 Prozent).<sup>1</sup> Im Regelfall geht dem Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand eine Phase des Bezugs von Arbeitslosengeld voraus.

Insgesamt profitieren Menschen mit Behinderung – wie bereits in den meisten Jahren zuvor – offenbar nicht im selben Umfang von der guten wirtschaftlichen Lage wie Menschen ohne Behinderung. Denn auch die allgemeine Arbeitslosenquote ging 2019 im Vergleich zum Vorjahr von 5,2 auf 5,0 Prozent zurück. Der Abstand zur Quote der Schwerbehinderten wird damit erneut größer. Entsprechend sank der Indikatorwert für die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote von 84,6 auf den absoluten Tiefstand von 82,3.<sup>2</sup> Allerdings deutet die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im laufenden Jahr darauf hin, dass sich die Schere in

2020 etwas schließen könnte: Aufgrund der Corona-Pandemie erhöhen sich zwar die Arbeitslosenzahlen bei Menschen mit Behinderung, jedoch steigt die Anzahl der Arbeitslosen in der Gesamtbevölkerung im Vergleich dazu noch deutlicher (siehe Kapitel 2.5.).

Erfreulich: Die Erwerbsquote ist erneut angestiegen, sie liegt nun bei 44,0 Prozent. Der Indikator verbessert sich von 115,9 auf 118,3. Der Anstieg ist vor allem auf einen Zuwachs bei den Beschäftigten zurückzuführen. 1.267.752 Menschen hatten einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt, ein Zuwachs von 26.411 gegenüber dem Vorjahr. Die Bundesagentur für Arbeit kam im vergangenen Jahr in ihrem Bericht unter anderem zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen „in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist“ und „stärker zugenommen“ hat als die Zahl der Menschen mit Behinderung in der Bevölkerung.<sup>3</sup> Tatsächlich steigt die Erwerbsbeteiligung, während der Anteil der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren leicht zurückgeht.

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern liegen mit 22.436 zwar deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre, aber erstmals seit 2013 höher als im Vorjahr (Vorjahr: 20.945). Der Indikator verschlechtert sich deutlich von 121,5 auf 114,8. Eine Erklärung könnte sein: Mehr Unternehmen als in den Vorjahren planen infolge der konjunkturellen Eintrübung im Verlauf des Jahres 2019 Entlassungen.

Der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen oder alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, variiert nur leicht zum vergangenen Jahr. So erhöhte sich der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, minimal von 74,4 auf 74,5 Prozent, wodurch der Indikatorwert auf 102,9 steigt (Vorjahr: 102,7). Der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, sank jedoch erneut, wenn auch moderat, von 39,6 auf 39,2 Prozent. Der Indikatorwert fiel daher von 105,3 auf 104,3.

1 Bundesagentur für Arbeit (2020): Statistik Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, Nürnberg.

2 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“.

3 Bundesagentur für Arbeit. (2019). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019: Situation schwerbehinderter Menschen, S. 4.

Häufig begründen Unternehmen die Nichtbesetzung der Pflichtarbeitsplätze damit, dass sich Menschen mit Behinderung nicht auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben würden. Kritiker halten diese Argumentation allerdings für nicht stichhaltig. Es gebe viele Initiativen und Netzwerke, die Kontakte zu Menschen mit Behinderung herstellen könnten, um geeignete Bewerber zu identifizieren. Viele Unternehmen nutzen diese Angebote jedoch nicht und bezahlen stattdessen die vorgeschriebene Ausgleichsabgabe, die für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu leisten ist.<sup>4</sup> Hinzu kommt: Oft fehlen auch die Kenntnisse über Fördermöglichkeiten. Das gilt insbesondere für Klein- und mittelständische Unternehmen, die zudem häufig nicht über die entsprechenden Strukturen verfügen, um Inklusion zu forcieren.

Kleine Rückschritte gab es auch bei der Beschäftigungsquote Schwerbehinderter. Sie sank erneut leicht auf 4,62 Prozent (Vorjahr: 4,63 Prozent) und entfernt sich somit weiter von der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Der Indikator sank um 0,2 Punkte auf 106,0. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern: Während die öffentlichen Arbeitgeber die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllen, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,1 Prozent deutlich unter dem Soll.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2018 fallen 168.693 Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht. Dies sind 4.062 mehr als im Vorjahr. Lediglich knapp 600 dieser Unternehmen haben zwischen 20 und 39 Beschäftigte. Demgegenüber haben mehr als 1.700 Unternehmen zwischen 60 und 249 Beschäftigte. Sie besetzen nun erstmals (mindestens) einen Pflichtarbeitsplatz. Diese mittelständischen Unternehmen – das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft – wurden bisher nur unzureichend in den Inklusionsprozess einbezogen und bieten ein großes Potenzial für steigende Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. So konnte zwar der Anteil der Langzeitarbeitslosen (d. h. die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung von 43,4 Prozent auf nun 41,6 Prozent gesenkt werden – damit entwickelt sich der Indikatorwert positiv von 105,8 auf nun 109,7. Allerdings ist die Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer wieder angestiegen: Der Indikatorwert sank leicht auf 99,9 (Vorjahr: 100,6). Er liegt damit wieder auf dem Niveau der Basisjahre. Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen demnach kleiner aus, als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 32,1 Prozent (Vorjahr: 34,8 Prozent). Damit bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung insgesamt wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Zudem sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 353 Tage arbeitslos. Das sind sechs Tage weniger als 2018 – und doch ist dieser Zeitraum immer noch 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (253 Tage).

Die Abgangsrate für schwerbehinderte Menschen lag in 2019 bei 20,1 Prozent. Das heißt, gut ein Fünftel der Arbeitslosen hat im vergangenen Jahr einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Gegenüber dem Vorjahr hat die Abgangsrate leicht um 0,2 Prozentpunkte zugenommen. Von 100 arbeitslosen Schwerbehinderten haben demnach 20 Arbeitssuchende im vergangenen Jahr eine neue Stelle gefunden. Im Vergleich dazu lag die Abgangsrate von Menschen ohne Behinderung mit 26,6 Prozent in 2019 deutlich höher: Hier haben fast 27 von 100 Arbeitslosen eine neue Beschäftigung gefunden.<sup>5</sup> Das bedeutet, schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

<sup>4</sup> Vgl. Süddeutsche Zeitung, 29.9.2020.

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit (2020): Statistik Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, Nürnberg.

Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann selbst als wesentliches Vermittlungshemmnis wirken, gewissermaßen selbstverstärkend.<sup>6</sup> Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im Durchschnitt älter. Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung, zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen.

Auch infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung können den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Steht zum Beispiel nur ein begrenzter oder gar kein barrierefreier öffentlicher Nahverkehr zur Verfügung, kann es selbst innerhalb einer Stadt schwierig werden, den potenziellen Arbeitsplatz zu erreichen.<sup>7</sup> Zudem schränken fehlende Infrastrukturen häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass für Menschen mit Behinderung ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf problematisch sein kann.<sup>8</sup>

Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit steigt, je mehr solcher Vermittlungshindernisse vorliegen. Die infolge der Corona-Pandemie in Gang gekommene Diskussion über eine Ausweitung der Home-Office-Möglichkeiten könnte jedoch diese infrastrukturellen Hemmnisse für einen Teil der Erwerbstätigen beseitigen oder zumindest verringern (siehe Kapitel 2.5.).

## 2.4. Die Regionen im Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen.

6 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia. (2018). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 16.

7 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia. (2018). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 18.

8 Kubis, Alexander/ Rebien, Martina (2019). Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten von Fachkräfteengpässen, Wirtschaftspolitische Blätter, Jg. 66, H. 1, S. 39-57, 45.

Abb. 3: Inklusionslagebarometer regional 2020

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	102,2	117,0	110,3	106,3	110,8	103,7
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	115,0	101,0	113,8	108,4	91,7	129,7
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	113,6	112,0	106,1	109,9	109,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,4	127,6	127,7	123,8	113,8	142,9
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,7	87,4	91,5	83,6	85,5	102,8
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	97,9	94,1	96,1	99,8	106,1	94,1
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	107,7	138,6	123,1	111,1	111,8	123,1
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	121,9	100,0	106,3	129,4	109,0	126,3
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	100,5	102,4	100,5	103,5	104,8	104,1
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	95,3	111,4	98,9	101,9	110,1	102,5
<b>Inklusionslage</b>	<b>107,0</b>	<b>109,3</b>	<b>108,0</b>	<b>107,4</b>	<b>105,4</b>	<b>113,9</b>

Abb. 4: Inklusionslagebarometer regional 2019

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	103,8	116,5	109,8	106,1	110,7	104,4
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	115,0	102,4	109,7	106,0	92,2	126,2
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	103,8	110,0	106,4	101,8	107,0	109,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	125,2	127,6	122,5	120,2	113,2	139,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,0	86,3	87,4	83,5	88,2	104,0
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	97,2	92,8	97,8	101,2	107,8	95,5
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	111,3	141,6	122,4	105,2	123,4	117,0
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	130,2	103,8	116,0	128,7	120,2	125,0
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,0	101,7	101,2	102,9	104,4	104,0
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	98,2	111,4	101,1	103,6	110,2	103,1
<b>Inklusionslage</b>	<b>107,8</b>	<b>109,4</b>	<b>107,4</b>	<b>105,9</b>	<b>107,7</b>	<b>112,8</b>

Quelle: eigene Berechnung, Basisdaten: BfA, BIH

Im Gegensatz zum Vorjahr konnten nicht alle Regionen ihren Wert verbessern. Bayern lag knapp, Nordrhein-Westfalen jedoch deutlich unter dem Ergebnis von 2019. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal die Region Ostdeutschland mit einem Wert von 113,9 (Vorjahr: 112,8). Dahinter folgen Bayern mit 109,3 (Vorjahr: 109,4), Hessen mit 108,0 (Vorjahr: 107,4) und Niedersachsen, das sich mit 107,4 (Vorjahr: 105,9) am stärksten verbessern konnte, sowie Baden-Württemberg mit 107,0 (Vorjahr: 107,8). Neues Schlusslicht ist Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,4 (Vorjahr 107,7). Gründe für das schlechte Abschneiden des bevölkerungsreichsten Bundeslands sind der starke Anstieg der Neuanträge auf Kündigung sowie die deutlich gesunkene Erwerbsquote.

In fünf der sechs Regionen ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken – in Bayern blieb sie unverändert. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 8,0 Prozent, gefolgt von Hessen mit 8,4 Prozent. Auch Bayern erreicht mit 8,9 Prozent erneut eine einstellige Arbeitslosenquote. Auf den hinteren Plätzen liegen Niedersachsen (10,4 Prozent), Ostdeutschland (12,4 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (13,7 Prozent).<sup>9</sup> Dabei sank die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in vier Bundesländern sogar stärker als die allgemeine Arbeitslosenquote. In den beiden größten Regionen allerdings öffnete sich die Schere weiter: Der Indikatorwert für die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote fällt in Ostdeutschland von 104,0 auf 102,8, in Nordrhein-Westfalen sogar von 88,2 auf 85,5.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist lediglich in vier Regionen weiter gesunken. In Bayern und Nordrhein-Westfalen hat sich die Zahl der Arbeitslosen dagegen leicht erhöht. Die nachlassende gesamtwirtschaftliche Dynamik ist nicht mehr stark genug, um in allen Regionen des Landes die Arbeitslosenzahlen zu senken. Einen positiven Trend stellt der Rückgang der Dauer der Arbeitslosigkeit in vier Regionen bzw. eine Annäherung der Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in zumindest drei von sechs Regionen dar. Lediglich in Niedersachsen sind Schwerbehinderte länger als vor einem Jahr arbeitsuchend, in Nordrhein-Westfalen genauso lange wie zuvor. In Ostdeutschland benötigen die arbeitslosen Schwerbehinderten immer noch ein Drittel mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden. Während hier Menschen ohne Behinderung im Durchschnitt 261 Tage arbeitslos waren, waren es für Menschen mit Behinderung 349 Tage (88 Tage mehr). In Nordrhein-Westfalen dauert es noch länger: 432 Tage für Menschen mit Behinderung versus 315 Tage für Menschen ohne Behinderung. In Bayern suchen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, benötigen jedoch immer noch fast zwei Drittel mehr Zeit bis sie einen Job haben als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung (282 Tage statt 169 Tage).

Auch wenn sich der Abstand zwischen Arbeitssuchenden mit und ohne Behinderung ein Stück weit verringert, zeigen die Zahlen, dass Menschen mit Behinderung immer noch wesentlich mehr Zeit benötigen, um eine neue Arbeitsstelle zu finden. Im Durchschnitt suchen sie ebenso wie im Vorjahr 100 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf, um auf der einen Seite Arbeitssuchende mit Behinderung besser zu unterstützen und auf der anderen Seite mögliche Vorurteile seitens potenzieller Arbeitgeber abzubauen.

---

<sup>9</sup> Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Die Anträge auf Kündigung sind im vergangenen Jahr nur in zwei der sechs Regionen gesunken – in Ostdeutschland und in Niedersachsen – und auch dort nur leicht. Den größten Rückschritt hat Nordrhein-Westfalen gemacht: Hier ist die Anzahl der Anträge von 5.337 auf 6.092 angestiegen; der Indikatorwert sank von 120,2 auf 109,0. Baden-Württemberg verschlechterte sich ebenfalls von 130,2 auf 121,9 (2.725 Anträge auf Kündigung im Vergleich zu 2.437 im Vorjahr). Den niedrigsten Wert weist erneut Bayern auf. Der Wert sank einmal mehr von 103,8 auf 100,0. Zurückzuführen ist dies auf eine Zunahme der Kündigungsanträge von 3.421 auf 3.557.

Negativ sticht heraus, dass die Beschäftigungsquote insgesamt noch immer nicht die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent erreicht hat. Immerhin ist sie jedoch nur in zwei Regionen zurückgegangen: In Baden-Württemberg sank sie von 4,26 im Vorjahr auf nun 4,19 Prozent, in Ostdeutschland von 4,53 auf 4,50 Prozent. Lediglich Hessen und Nordrhein-Westfalen (5,15 Prozent) überschritten – wie bereits in den Vorjahren – die Fünf-Prozent-Marke. Beim Spitzenreiter Hessen stieg die Quote leicht von 5,14 auf 5,16 Prozent an. Auch Niedersachsen konnte sich leicht verbessern, liegt mit 4,23 Prozent aber immer noch deutlich unter der geforderten Beschäftigungsquote.

Die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung ist weiterhin angespannt. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Schwerbehinderten ist zwar in fast allen Regionen gesunken – in Ostdeutschland verharrt er bei 42,3 Prozent –, liegt jedoch überall immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten beispielsweise 47,5 Prozent gegenüber einem Anteil von 38,7 Prozent bei allen Arbeitslosen. In Niedersachsen sind es 43,4 Prozent im Vergleich zu 34,0 Prozent. In Bayern sind dagegen immerhin „nur“ 34,0 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Hier macht sich offenbar die deutlich bessere Arbeitsmarktlage in Bayern, die auch Menschen mit Behinderung mehr Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, positiv bemerkbar. Trotzdem: Auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 20,7 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an nichtbehinderten Arbeitslosen deutlich niedriger.

## 2.5. Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt

Das Corona-Virus hat in Deutschland zur tiefsten Wirtschaftskrise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs geführt. Laut der jüngsten Konjunkturprognose des Handelsblatt Research Institutes (HRI) vom September 2020 schrumpft das Bruttoinlandsprodukt, d. h. die Summe der gesamtwirtschaftlichen Leistung, in diesem Jahr um 6,6 Prozent.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind gravierend. In diesem Jahr dürften laut HRI im Jahresdurchschnitt 2,75 Millionen Menschen arbeitslos sein, das wäre eine halbe Million mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2021 dürfte die Arbeitslosigkeit zunächst weiter ansteigen und im Jahresmittel bei 3,13 Millionen liegen. Das wäre dann der höchste Stand seit 2010, als die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt bei 3,23 Millionen lag.<sup>10</sup> Entwickelt sich die Arbeitslosigkeit der Menschen mit Behinderung im Gleichschritt, dann erhöht sich ihre Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt 2020 auf knapp 189.000. Im nächsten Jahr würde die Arbeitslosigkeit unter diesen Annahmen auf über 200.000 Personen ansteigen. Allerdings sinkt der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen, sodass diese Maximalwerte mit großer Wahrscheinlichkeit nicht erreicht werden (vgl. Abb. 8 auf Seite 23). Trotzdem könnte die Arbeitslosenzahl am Ende dieses Jahres bei knapp 180.000 liegen. Aktuell (Oktober 2020) gibt es bereits knapp 174.000 arbeitslose Schwerbehinderte.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich 2019 das Ende des zehn Jahre andauernden Wirtschaftsaufschwungs in Deutschland abzeichnete. Die Corona-Krise also auf eine Volkswirtschaft und einen Arbeitsmarkt traf, die sich bereits im konjunkturellen Abschwung befunden haben.

Zudem befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt aktuell in einem Prozess des sich beschleunigenden technologischen Wandels (Digitalisierung, Elektrifizierung des Automobilverkehrs), was vorübergehend zu einer höheren Arbeitslosigkeit führen könnte. In Kombination mit der Corona-Rezession könnte es „typischerweise zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit“ kommen, so der skeptische Ausblick des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus Nürnberg.<sup>11</sup>

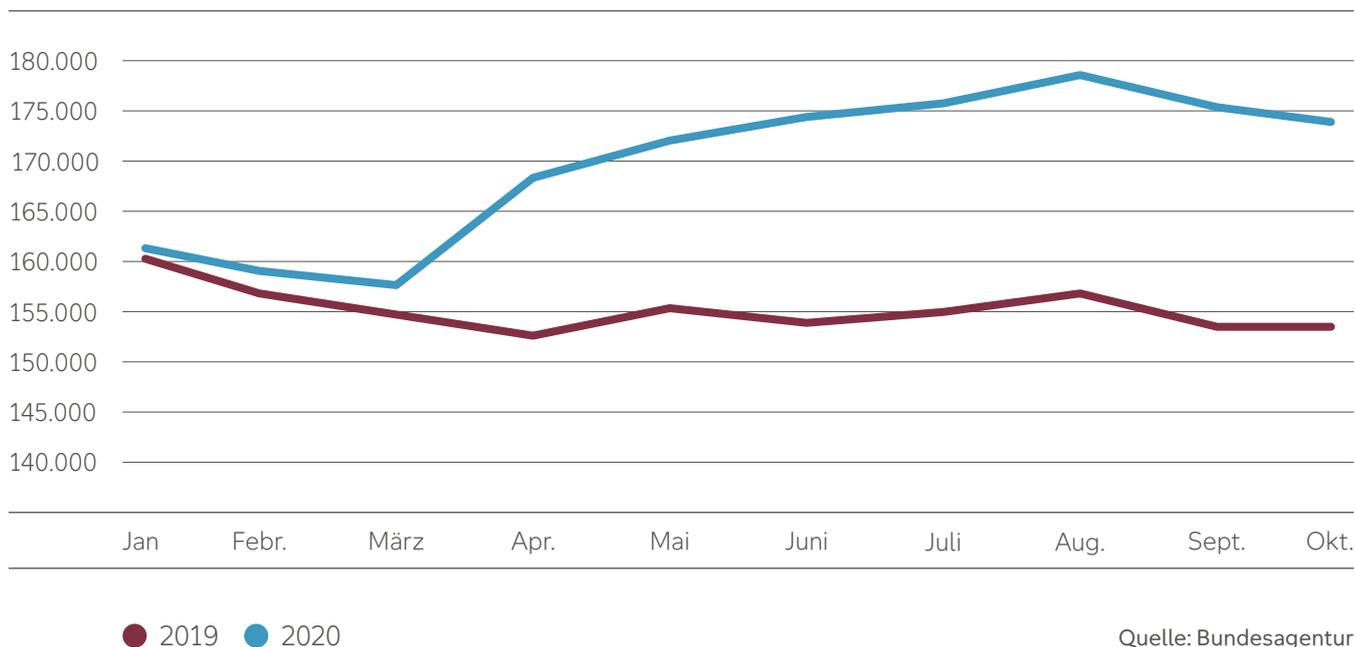
Von dieser negativen Entwicklung sind auch die Menschen mit Behinderung betroffen. Bereits im Jahr 2019 zeigten sich erste Spuren einer konjunkturellen Abschwächung auf dem Arbeitsmarkt, die auf die schleppende Konjunkturentwicklung zurückzuführen waren: So ist die Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt nur noch um knapp 2.000 zurückgegangen, im Jahr davor waren noch fast 6.000 Arbeitslose weniger zu verzeichnen. Gleichzeitig stieg 2019 zum ersten Mal seit 2013 die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen bei den Integrationsämtern wieder an. Ein Anzeichen dafür, dass mehr Unternehmen als zuvor Entlassungen planen.

Zwar sank die Arbeitslosenzahl saisonal bedingt in den ersten drei Monaten des Jahres 2020, lag jedoch bereits leicht über den Werten des Jahres 2019 (vgl. Abb. 5).

<sup>10</sup> Handelsblatt, 18.9.2020.

<sup>11</sup> IAB-Forum 3.9.2020: Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick, S. 8.

**Abb. 5: Arbeitslosenzahl der Schwerbehinderten in Deutschland**

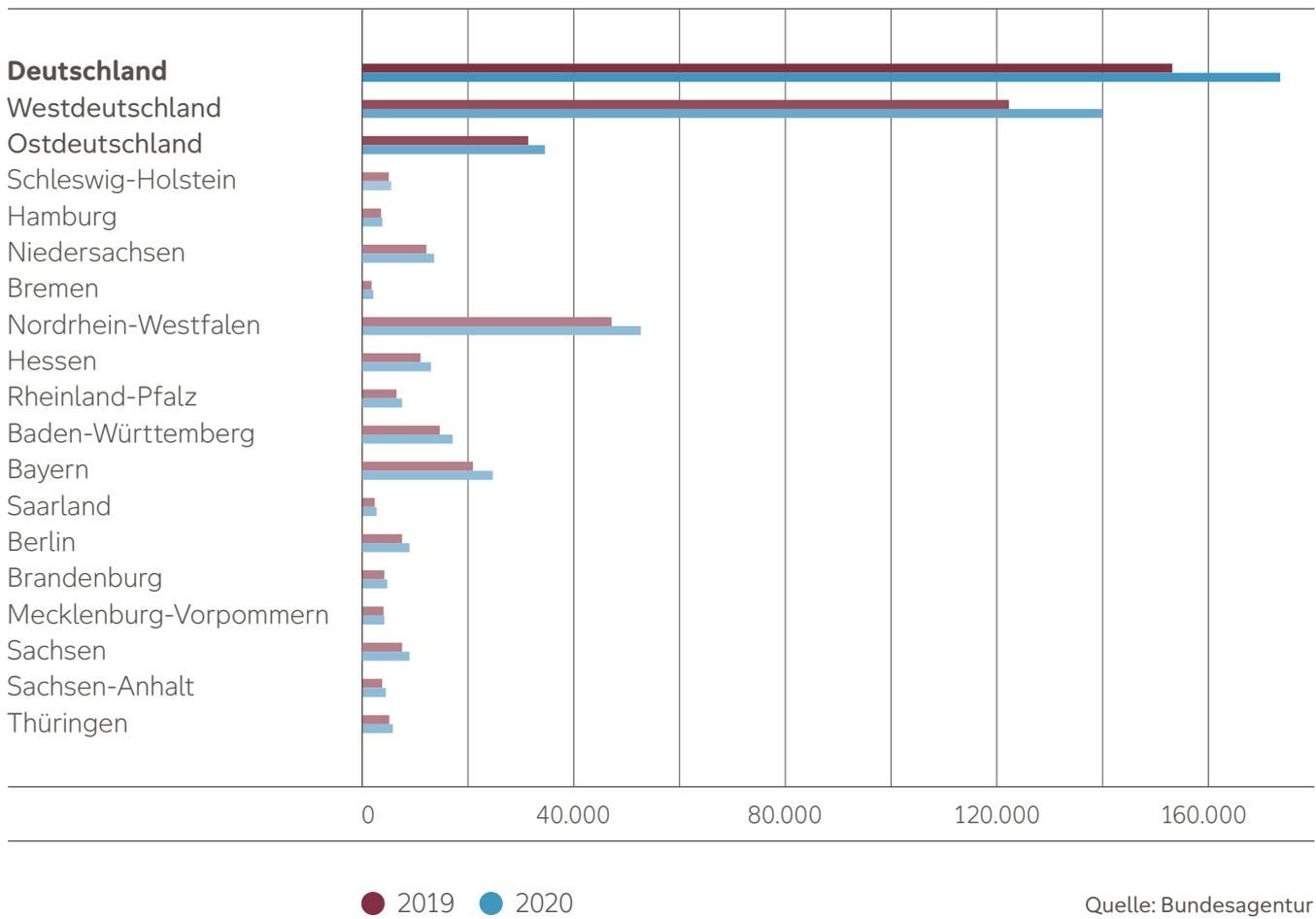


Nach der Verkündung des bundesweiten Lockdowns Mitte März 2020 – durch den das Wirtschaftsleben weitgehend eingefroren wurde, um die Ausbreitung der Pandemie zu verhindern oder zumindest zu verlangsamen – zeigen die beiden Zeitreihen einen deutlich unterschiedlichen Verlauf.

Im April 2019 war die Arbeitslosenzahl im Vergleich zum Vormonat März noch um mehr als 2.000 gesunken. Im April 2020 dagegen stieg die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat um mehr als 10.000 auf knapp 168.000 Personen an. Im Oktober 2020 betrug die Arbeitslosenzahl 173.709 und lag damit mehr als 20.000 Personen bzw. 13,1 Prozent höher als im Oktober 2019; der Rückgang gegenüber dem Vormonat ist saisonal bedingt. Damit liegt die Zahl der Arbeitslosen aktuell so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016. Das bedeutet, die seitdem gemachten Fortschritte bei der Einbindung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind durch die Folgen der Corona-Pandemie zunichte gemacht.

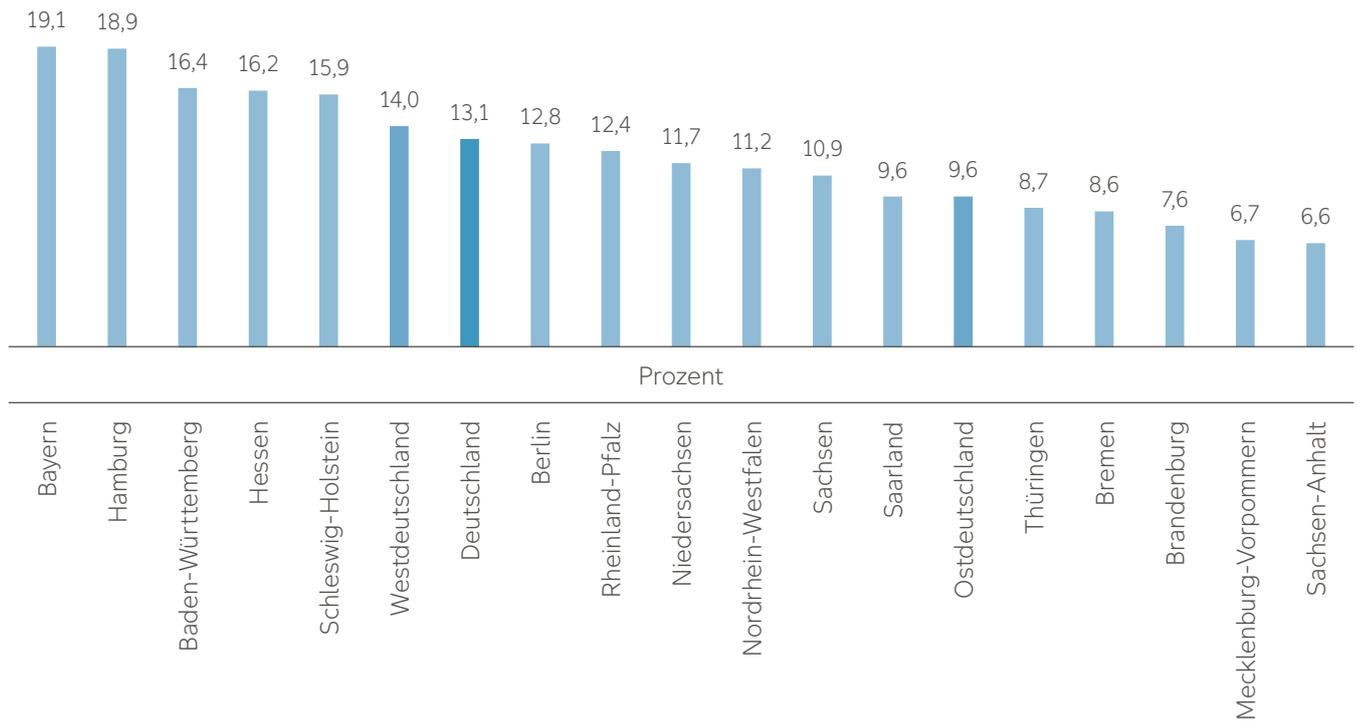
Vom Anstieg der Arbeitslosenzahlen sind alle Bundesländer betroffen, wie der Vergleich der Werte für Oktober 2019 und Oktober 2020 zeigt (vgl. Abb. 6).

**Abb. 6: Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten im Oktober 2019 und Oktober 2020**



Allerdings gibt es Regionen, die deutlich stärker betroffen sind als andere (vgl. Abb. 7).

**Abb. 7: Anstieg der Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten zwischen Oktober 2019 und Oktober 2020**



Quellen: Bundesagentur, eigene Berechnung

Das IAB hat herausgearbeitet, dass von der negativen Arbeitsmarktentwicklung vor allem solche Regionen betroffen sind, in denen Branchen angesiedelt sind, die unter dem Lockdown stark zu leiden hatten.<sup>12</sup> Allerdings ist dies nicht der einzige Grund der regional unterschiedlichen Entwicklung.

In den wirtschaftlich starken und industriell geprägten Regionen im Süden und Südwesten – Bayern, Baden-Württemberg und Hessen – steigen die Arbeitslosenzahlen stärker als in anderen Teilen Deutschlands. Hier überlagern sich die durch die Corona-Pandemie bedingte Konjunkturkrise und die Strukturkrise, zum Beispiel in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie sowie im Maschinenbau. Die Arbeitslosenzahlen stiegen an, weil z. B. befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert wurden.

Daneben lagen auch im Stadtstaat Hamburg und im Bundesland Schleswig-Holstein die Zuwächse der Arbeitslosenzahlen über dem westdeutschen Durchschnitt. Beide Regionen sind stark vom Tourismus geprägt, zudem arbeiten viele Schleswig-Holsteiner in Hamburg. Den geringsten Anstieg verzeichnen die ostdeutschen Bundesländer, Bremen und das Saarland.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären vermutlich noch gravierender, d. h. die Arbeitslosenzahl höher, wenn die Bundesregierung nicht eine großzügige Kurzarbeiterregelung in Kraft gesetzt hätte, die es den Unternehmen ermöglicht, bis Ende des Jahres 2021 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Das IAB hat im Rahmen einer Sonderauswertung zwischen dem 1. April und 15. Mai 2020 herausgefunden, dass besonders häufig mittlere (50-249 Beschäftigte) und große Betriebe (ab 250 Beschäftigte) sowie Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Kurzarbeit angemeldet und damit Kündigungen ausgeschlossen haben.<sup>13</sup> Die Menschen mit Behinderung wurden dabei nicht gesondert erfasst.

Dennoch: Angesichts der relativ düsteren Arbeitsmarktperspektiven für das Jahr 2021 dürfte die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung im kommenden Jahr weiter ansteigen.

---

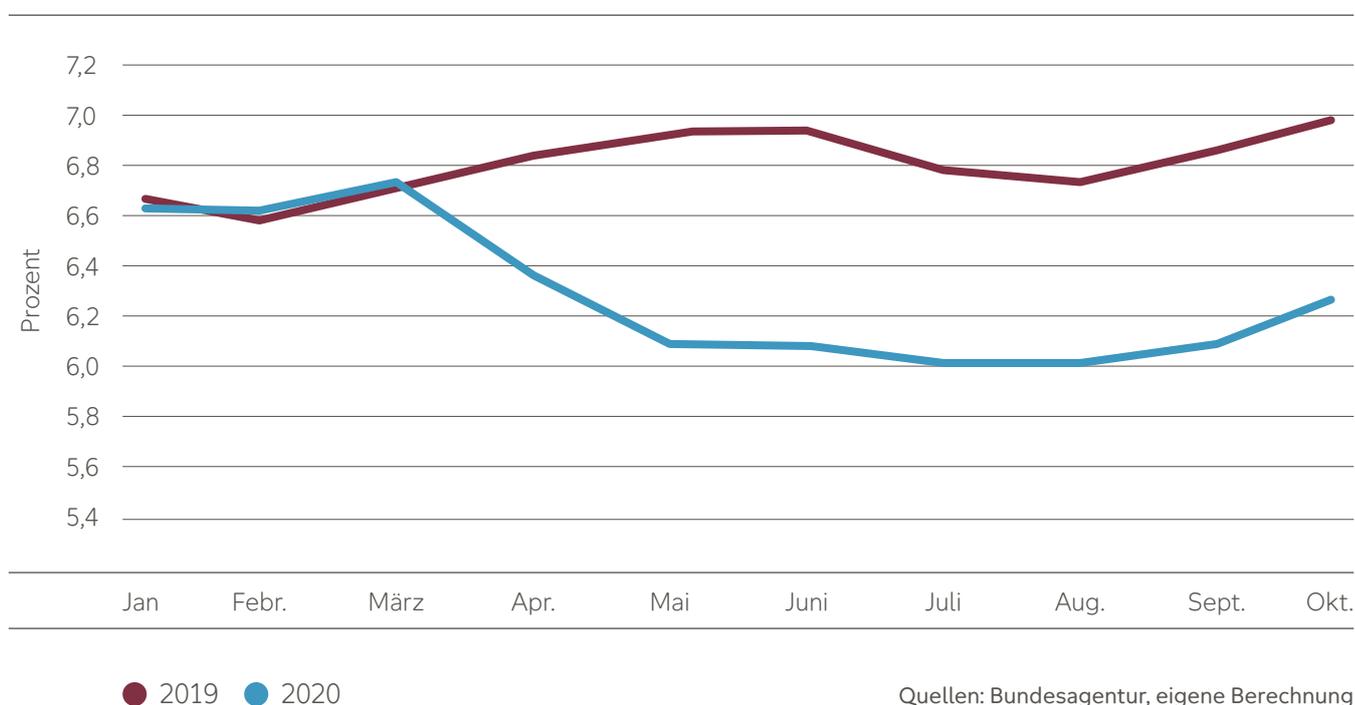
12 Vgl. IAB-Forum 4.9.2020, Warum der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in manchen Regionen deutlich höher ausfällt als in anderen.

---

13 IAB-Forum 3.9.2020: Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick.

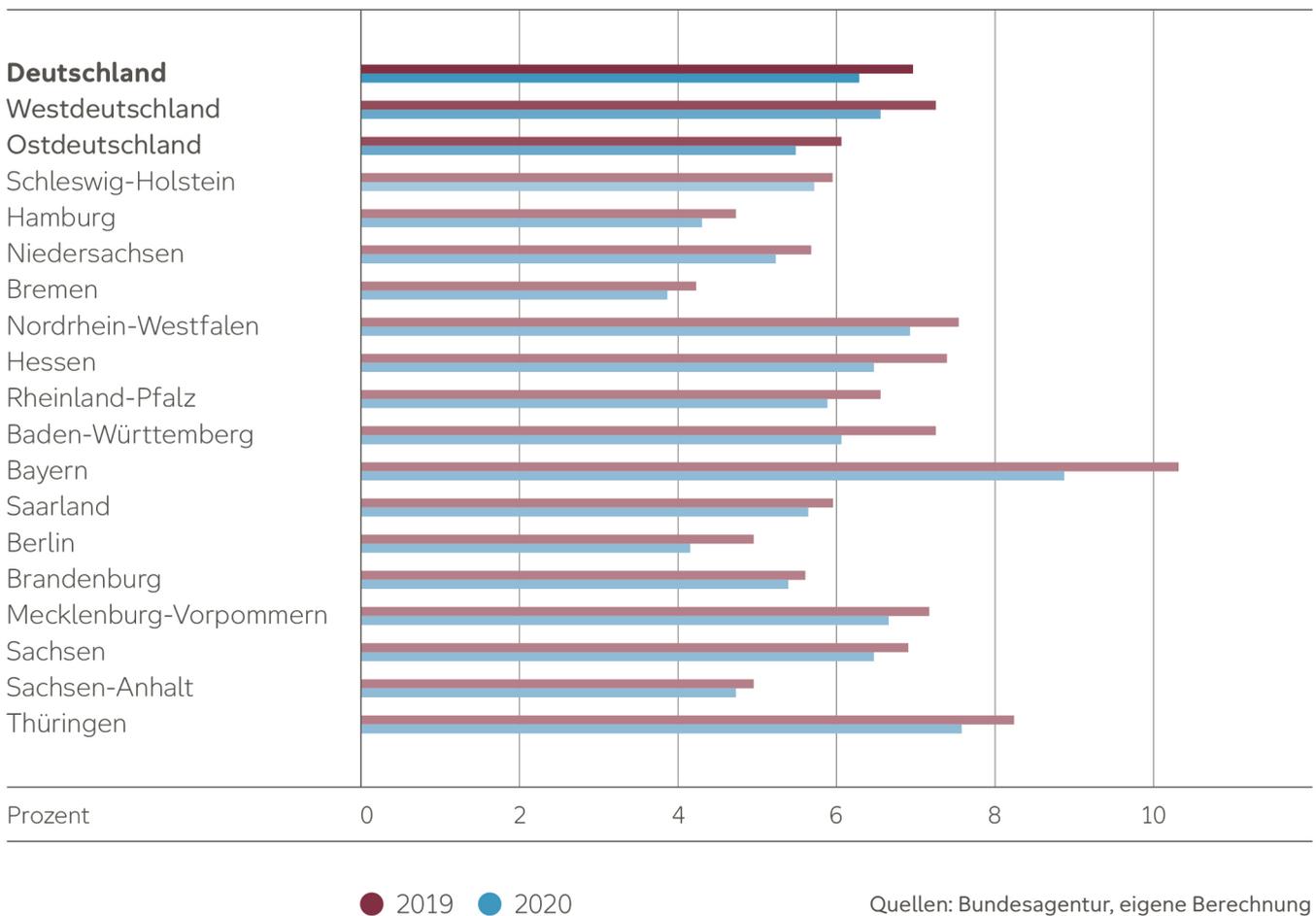
Ob sich die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten mittelfristig besser oder schlechter entwickelt als der allgemeine Arbeitsmarkt, ist noch nicht absehbar. Aktuell steigt die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung langsamer als die der Menschen ohne Behinderung. Das bedeutet, der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen sinkt seit Beginn der Corona-Pandemie (vgl. Abb. 8).

**Abb. 8: Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen**



Im März der Jahre 2019 und 2020 betrug der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen jeweils 6,7 Prozent. Im April 2020 sank dieser auf 6,4 Prozent ab (April 2019: 6,9 Prozent); aktuell (Oktober 2020) liegt er bei 6,3 Prozent. Menschen mit Behinderung verlieren demnach seit April 2020 seltener ihren Arbeitsplatz als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Diese Entwicklung zeigte sich in allen Bundesländern (vgl. Abb. 9).

**Abb. 9: Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen im Oktober 2019 und Oktober 2020**



Die höchsten Anteile der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen wiesen sowohl im Oktober 2019 wie auch im Oktober 2020 die Bundesländer Bayern und Thüringen auf.

Ein Grund für den sinkenden Anteil an den Arbeitslosen könnte im besonderen Kündigungsschutz liegen, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses an die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes bindet. Dadurch kann das Verfahren zumindest verlangsamt oder die Kündigung sogar verhindert werden. Angesichts der Probleme, die einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung haben, wieder eine Anstellung zu finden, könnte sich dieses Instrument insbesondere dann bewähren, wenn die Konjunktur sich schneller als erwartet erholt und ein geplanter Personalabbau in den Unternehmen schließlich überflüssig wird.

Aber selbst, wenn der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen seit April sinkt, sind die Folgen der Corona-Pandemie mit Sorge zu betrachten. Zum einen ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung auf dem Niveau des Jahres 2016, damit sind alle seither erreichten Fortschritte verloren. Zum anderen finden einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.

Sehr stark vom Lockdown sind aktuell die Inklusionsbetriebe betroffen. Denn ein Teil der rund 650 gemeinnützigen Inklusionsfirmen in Deutschland ist in Branchen angesiedelt, die in besonderem Maße unter Umsatzeinbußen infolge der Corona-Pandemie leiden. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung/Catering oder die Hotellerie.

Aufgrund ihrer Rechtsform der Gemeinnützigkeit konnten diese Unternehmen in der Vergangenheit keine nennenswerten Rücklagen bilden; zudem hatten sie in vielen Bundesländern für Monate keinen Zugang zu den allgemeinen Soforthilfen für die Wirtschaft („Rettungsschirm“).<sup>14</sup> Erst im Juli 2020 wurden die staatlichen Überbrückungshilfen für kleine und mittelständische Unternehmen auf den Weg gebracht. Sie stehen auch gemeinnützigen Inklusionsunternehmen offen. Darüber hinaus gibt es ab 1. Januar 2021 ein zusätzliches 100-Millionen-Euro-Programm mit Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe und ähnliche Einrichtungen.<sup>15</sup>

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (BAG IF) hat in einer Umfrage vom 8. bis 15. Mai 2020 die Auswirkungen des Lockdowns auf die Inklusionsbetriebe untersucht. Dabei handelte es sich um die zweite Umfrage der BAG IF zu diesem Thema; die erste Umfrage stammte von Ende März 2020.<sup>16</sup> Rund 400 Inklusionsbetriebe wurden in diesem Zeitraum befragt, 88 Prozent wiesen dabei den Status der Gemeinnützigkeit auf. Es handelt sich in der Regel um mittelständische Betriebe – 72 Prozent hatten höchstens 50 Mitarbeiter, 70 Prozent erreichten einen Jahresumsatz von maximal einer Million Euro. Ein knappes Drittel der befragten Unternehmen (29 Prozent) war in den Bereichen Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung/Catering oder Hotellerie angesiedelt.

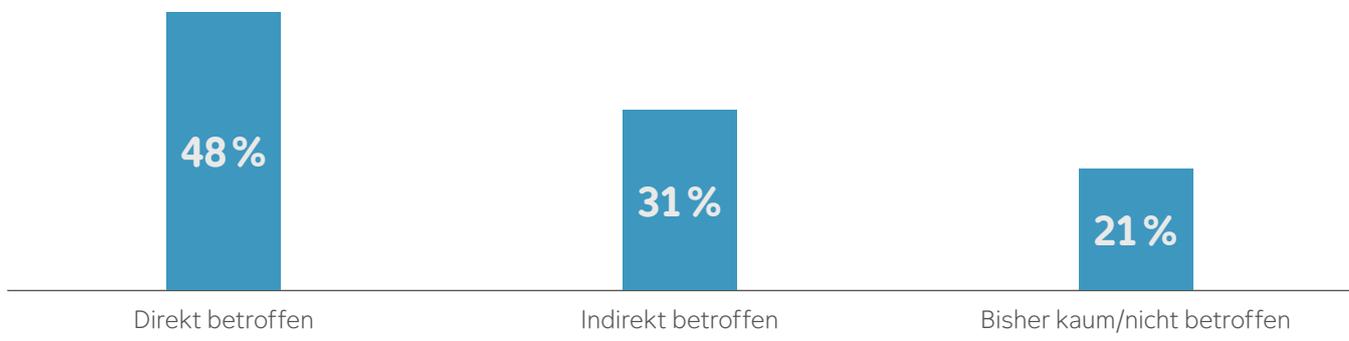
<sup>14</sup> Vgl. <https://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/soforthilfe.html>.

<sup>15</sup> Vgl. <https://bag-if.de/staatliche-hilfen-fuer-inklusionsunternehmen-kommen-spaet-aber-sie-kommen/>.

<sup>16</sup> BAG IF: 2. Umfrage über die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Inklusionsbetriebe, 8.-15.5.2020.

Mitte Mai lag der Anteil der direkt durch Betriebs-schließung oder erzwungene massive Angebotsre-duzierung betroffenen Betriebe bei 48 Prozent und damit um zehn Prozentpunkte höher als Ende März (vgl. Abb. 10). Obwohl es seit dem 19. April 2020 bereits erste Lockerungen der Maßnahmen gegeben hatte, zeigten diese noch keine Wirkung.

**Abb. 10: Betroffenheit von Inklusionsbetrieben durch den Lockdown im Mai 2020**



Quelle: BAG IF

Laut Umfrage waren zudem 31 Prozent der Unternehmen von den Einschränkungen des Wirtschaftslebens zumindest „indirekt betroffen“, zum Beispiel durch eine Unterbrechung der Lieferketten oder weil die Kunden ihre Aufträge stornierten. Lediglich 21 Prozent gaben an, „bisher kaum“ oder „nicht betroffen“ zu sein.

Die „Betroffenheit“ ist in Abhängigkeit von der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, durchaus unterschiedlich. Im Gastgewerbe waren 95 Prozent der Unternehmen durch die Maßnahmen direkt betroffen, im Lebensmitteleinzelhandel dagegen nur vier Prozent. Außerdem: Nicht immer war das gesamte Unternehmen betroffen; bei 43 Prozent der Befragten waren es nur Teilbereiche.

Probleme im operativen Tagesgeschäft resultierten vor allem aus dem unklaren Planungshorizont – wie lange hält der Lockdown an? – (26 Prozent), der Einführung von Pandemieplänen und Schutzmaßnahmen im Unternehmen (24 Prozent) und der Personaleinsatzplanung (21 Prozent).

Wie viele andere Unternehmen griffen auch 62 Prozent der Inklusionsbetriebe zur Krisenlinderung auf das Instrument des Kurzarbeitergelds zurück. Lediglich zehn Prozent hatten bis Mitte Mai bereits „Arbeitsverhältnisse beendet“.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (52 Prozent) schloss im Mai 2020 eine Insolvenz aus, die andere (knappe) Hälfte der Befragten sah ein kleines bis sehr großes Insolvenzrisiko. Allerdings wollten nur 30 Prozent der Inklusionsbetriebe zu diesem Zeitpunkt ein Risiko für den Erhalt aller Arbeitsplätze ausschließen. Ob sich die Risiken bewahrheiten, wird auch davon abhängen, ob die Betriebe für den zweiten Lockdown im November 2020 – wie angekündigt – zumindest teilweise eine finanzielle Entschädigung aus dem Bundeshaushalt erhalten. Für die im gastronomischen Bereich tätigen Unternehmen ist schon jetzt absehbar, dass das Geschäft mit den Weihnachtsfeiern zum größten Teil ausfallen wird.<sup>17</sup>

Das ökonomische Überleben der Inklusionsbetriebe in der Wirtschaftskrise ist für die Arbeitsmarktchancen von Schwerbehinderten aus drei Gründen besonders wichtig. Inklusionsbetriebe sind marktorientierte Wirtschaftsunternehmen mit inklusivem Kern, die rechtlich zum allgemeinen Arbeitsmarkt gehören. Inklusionsunternehmen zeichnen sich als „Leuchttürme einer sozialen Marktorientierung aus, indem sie mit einer hohen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen den Ansprüchen der Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität des freien Marktes genügen“ (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.).<sup>18</sup> Zudem schaffen sie sozialversicherungspflichtige und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Sie müssen sich dabei im Wettbewerb wie jedes andere Unternehmen auch behaupten. Schließlich beschäftigen Inklusionsbetriebe mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen, ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll 50 Prozent nicht übersteigen.<sup>19</sup> Demgegenüber müssen Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern im Allgemeinen lediglich fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Eine Verpflichtung, der bei weitem nicht alle nachkommen.

Die kurz- und mittelfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt sind im Ergebnis eher pessimistisch. Der Blick in die Zukunft über das Jahr 2021 hinaus stimmt jedoch optimistischer.

Eine dauerhafte Folge der Corona-Pandemie dürfte die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt sein. Millionen Menschen arbeiten seit dem Frühjahr 2020 im Home-Office. Laut einer im März 2020 durchgeführten Umfrage des Digitalverbands Bitkom ging fast jeder zweite Erwerbstätige seiner Arbeit zumindest zeitweise von zu Hause aus nach.<sup>20</sup> In einer Umfrage des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP)<sup>21</sup> gaben 70 Prozent der befragten Unternehmen an, dass ihre Büro-Mitarbeiter während der Corona-Phase im Frühjahr komplett oder größtenteils von zu Hause gearbeitet haben. Vor der Krise waren es lediglich 15 beziehungsweise 17 Prozent der Befragten.

Hält dieser Trend auch nach dem Abflauen der Pandemie an, dürfte das zu dauerhaften Veränderungen führen. Laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung<sup>22</sup> aus dem Juli 2020 gehen 85 Prozent der befragten Experten für Digitalisierung, Technologie und künstliche Intelligenz davon aus, dass Home-Office und/oder mobile Arbeit sich als alternative Arbeitsform etablieren wird und dass digitale (Kommunikations-)Tools zum allgegenwärtigen Arbeitsmittel werden. 92 Prozent der Experten erwarten, dass die Corona-Krise die digitale Transformation in Unternehmen beschleunigen wird.

17 Kölner Stadt-Anzeiger, 5.10.2020.

18 Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.: Inklusion im Arbeitsmarkt

19 BAG IF (Hg.) (2019): Inklusion durch Arbeit. Mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Berlin; <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/inklusionsbetriebe/>.

20 BITKOM (2020): Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu

21 Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation & Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal.

22 Bertelsmann-Stiftung (2020): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht?

Für Unternehmen gibt es rationale ökonomische Gründe, verstärkt auf Home-Office sowie Web- und Videokonferenzen zu setzen. So lassen sich u. a. durch den Wegfall von Dienstreisen und Büroflächen Reise- und Mietkosten sowie Zeit einsparen bzw. effizienter nutzen.

Für Menschen mit Behinderung könnte diese Entwicklung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und Inklusion beschleunigen. So kam auch eine Umfrage für das Inklusionsbarometer Arbeit 2016<sup>23</sup> mit dem Schwerpunktthema „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ zu dem Ergebnis, dass 70 Prozent der befragten Arbeitnehmer mit Behinderung und 72 Prozent der Arbeitgeber die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance für Menschen mit Behinderung betrachten, während nur 16 bzw. 12 Prozent darin ein Risiko sehen. Viele der befragten Arbeitnehmer und Arbeitgeber nannten als größte Vorteile der Digitalisierung die Entwicklung digitaler Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte, die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen sowie die digitale Barrierefreiheit. Zudem gaben 64 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. 78 Prozent der Arbeitgeber die räumliche Flexibilität beim Arbeitsort als einen der größten Vorteile an.

Und so ist auch der bedeutendste kurzfristige Vorteil durch die Corona-Pandemie die gestiegene Home-Office-Möglichkeit. Wie im Inklusionsbarometer 2016 festgestellt, „schaffen virtuelle Arbeitsplätze [...] mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z. B. ‚Barrierefreiheit im heimatlichen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb‘“. Bedingung hierfür ist jedoch, dass die Digitalisierung barrierefrei erfolgen muss, um eine digitale Spaltung gerade für Menschen mit Einschränkungen zu verhindern. „Digitale Inklusion bedeutet einerseits Inklusion mit digitalen Medien zu unterstützen bzw. zu ermöglichen (z. B. Kommunikation mittels einer App für Menschen ohne eigene Lautsprache) und andererseits Inklusion in die digitale Gesellschaft zu unterstützen (z. B. durch die Verwendung einer Sprachausgabe können auch Menschen mit eingeschränktem Seh- oder Lesevermögen Texte lesen). Ziel der digitalen Inklusion ist es – mit Unterstützung von digitalen Medien – allen Menschen zu ermöglichen, an der digitalen Gesellschaft, an der Nutzung des Internets und der Nutzung digitaler Tools und Technik teilhaben zu lassen.“<sup>24</sup> Unternehmen könnten von einer barrierefreien Digitalisierung doppelt profitieren: Zum einen ermöglicht sie ihnen, aus einem größeren Pool an potenziellen Mitarbeitern zu wählen, zum anderen vergrößert Digitalisierung das Kundensegment des Unternehmens. Home-Office darf jedoch nicht zu einer Exklusion der Menschen mit Behinderungen führen. Ideal ist ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten im Unternehmen und Home-Office-Tätigkeit.

---

23 Handelsblatt Research Institute (2016): Inklusionsbarometer 2016.

---

24 Karl Bäck (2018): Barrierefreiheit durch Digitalisierung. Österreichische Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Zudem müssen bei der weiteren Etablierung von Home-Office-Tätigkeiten auch Unterschiede in Abhängigkeit von der Art der Behinderung berücksichtigt werden. Die zunehmende Home-Office-Verbreitung wird insbesondere Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen helfen. Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder Sehbehinderungen sparen sich an den Tagen, an denen sie zu Hause arbeiten, den Weg zum Arbeitsplatz. Zudem ist ihr Zuhause meist sehr gut ihrer spezifischen Beeinträchtigung angepasst.

Allerdings befürchteten die Befragten der Umfrage für das Inklusionsbarometer Arbeit durch die Digitalisierung auch Nachteile für Menschen mit einer Lernbehinderung, da es keine Schulungen gibt, um sie in die digitale Zukunft mitzunehmen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales<sup>25</sup>. Für Menschen mit psychischen oder geistigen Einschränkungen bringt die Digitalisierung des Arbeitslebens ebenfalls nur geringe Vorteile oder sogar Nachteile mit sich. Die sich ständig ändernden Arbeitsweisen und -bedingungen können bei ihnen eine Überforderung auslösen. Die Technologien sind oftmals zu komplex, um zur Gänze erfasst und bedient werden zu können. Zudem zeigt die Studie des Villingen Institute of Public Health<sup>26</sup>, dass häufigeres Arbeiten im Home-Office für Menschen mit geistigen und psychischen Erkrankungen durch den Wegfall sozialer Kontakte problematisch ist.

Im Ergebnis bedeutet das: Die beschleunigte Digitalisierung kann als Folge der Corona-Pandemie eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellen. Die kurz- und mittelfristigen Konsequenzen des Digitalisierungsschubs unterscheiden sich jedoch je nach Art der Behinderung. Während Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren können, überwiegen bei Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen häufig das Fehlen von sozialen Kontakten und gewohnten Arbeitsstrukturen.

---

25 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

26 Villingen Institute of Public Health (VIPH) (2020): Die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung in Zeiten der COVID-19-Pandemie aus Sicht der Betroffenen, ihrer Angehörigen und Betreuungskräfte. Ergebnisse einer qualitativen Public-Health-Studie.

# 3.

## Fazit und Ausblick

---

Das Inklusionslagebarometer liegt aktuell mit 107,6 Punkten nur knapp unter seinem Höchstwert aus dem Vorjahr (107,7). Während 2019 noch alle Regionen ihr Ergebnis verbessern konnten, ergibt sich in diesem Jahr ein gespaltenes Bild: Verbesserungen in drei Regionen stehen Verschlechterungen in drei Bundesländern gegenüber. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal Ostdeutschland mit einem Wert von 113,9 (Vorjahr: 112,8). Schlusslicht ist in diesem Jahr Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,4 (Vorjahr: 107,7).

Bei isolierter Betrachtung hat sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung – mit Ausnahme von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – im vergangenen Jahr 2019 weiter positiv entwickelt. Arbeitslosenzahl und Arbeitslosenquote sind gesunken, die Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich verkürzt und die Erwerbsquote ist weiter angestiegen. Vergleicht man jedoch die Arbeitsmarktchancen von Schwerbehinderten mit denen von Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung fällt auf, dass der Abstand wieder größer wird. Der Aufholprozess der vergangenen Jahre ist zum Erliegen gekommen.

Bereits zu Beginn des Jahres 2020 war absehbar, dass der zehn Jahre währende stetige Aufschwung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, an dem auch Menschen mit Behinderung teilhatten, infolge der konjunkturellen Schwächephase (vorübergehend) zu Ende gehen würde. Der Beschäftigungsaufbau hat sich schon 2019 verlangsamt und die Arbeitslosigkeit ist erstmals seit langem gegen Jahresende wieder leicht angestiegen. Obwohl sich der Arbeitsmarkt ein Stück weit von der Konjunktur abgekoppelt hat – es dominieren strukturelle Einflüsse (langfristige Entwicklungen, wie z. B. der Fachkräftemangel infolge des Renteneintritts der Babyboomer), ein Trend, der sich in der Zukunft noch verstärken wird –, war zu erwarten, dass sich auch der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Jahr 2020 eintrüben würde.

### **Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Inklusion am Arbeitsmarkt**

Die Corona-Pandemie, die das Wirtschaftsleben seit Mitte März des Jahres 2020 bestimmt, hat bislang weitaus gravierendere Folgen für den Arbeitsmarkt als zu Jahresbeginn absehbar war. Zu diesem Zeitpunkt gingen Beobachter noch von einer kurzfristigen Beeinträchtigung der Volkswirtschaft aus. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten liegt im Oktober 2020 bei 173.709 und damit gut 13 Prozent bzw. 20.000 Personen höher als im Vorjahresmonat. Selbst wenn der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen seit April sinkt – d. h. Menschen ohne Behinderung aktuell häufiger arbeitslos werden –, ist diese Entwicklung mit Sorge zu betrachten, finden einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung doch sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.

Vor diesem Hintergrund ist auch die aktuelle Situation der Inklusionsbetriebe, die einen besonders hohen Anteil von Menschen mit Behinderung beschäftigen, problematisch zu bewerten. Viele dieser Betriebe sind in Branchen wie Gastronomie, Hotellerie und Catering tätig, die in besonderem Maße vom Lockdown im März und dem Teil-Lockdown im November sowie von den andauernden Beschränkungen des Wirtschaftslebens betroffen sind. Als gemeinnützige Unternehmen ohne nennenswerte finanzielle Rücklagen ausgestattet, sind sie ökonomisch besonders verwundbar, zumal sie erst vergleichsweise spät unter den staatlichen „Rettungsschirm“ schlüpfen konnten.

Nach dem Ende der Corona-Pandemie wird es eine geraume Zeit dauern, um die durch das Virus verursachten ökonomischen Schäden zu beheben. Erst im Verlauf des Jahres 2022 wird Deutschland nach den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute wieder das Wohlstandsniveau vom Ende des Jahres 2019 erreicht haben. Voraussetzung dafür ist ein wirksamer Corona-Impfstoff, der ein Abebben der Pandemie begünstigen würde. Da der Arbeitsmarkt ein „nachlaufender Indikator“ ist, dürfte die Erholung hier noch etwas länger dauern.

Positiv zu Buche schlägt, dass der grundsätzliche Trend am Arbeitsmarkt weiterhin intakt ist: Aufgrund der demografischen Entwicklung schrumpft das Arbeitskräfteangebot – die Babyboomer gehen in Rente.<sup>27</sup> Damit sind auch die Arbeitsmarktaussichten für Menschen mit Behinderung, noch dazu vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, weiterhin gut. Vor allem die Alterung der Gesellschaft mit der heute schon erkennbaren Arbeitskräfteknappheit dürfte zu weiter sinkenden Arbeitslosenzahlen führen, auch weil Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz seltener verlieren, wenn sie ihre Schwerbehinderung während des Berufslebens „erwerben“.

Zudem könnte die beschleunigte Digitalisierung aufgrund der Corona-Pandemie für einen Teil der Menschen mit Behinderung die Arbeitsmarktchancen verbessern. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen könnten bei einer Zunahme der Home-Office-Beschäftigung von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren. Dies darf jedoch nicht zu einer Exklusion der Menschen mit Behinderungen führen. Ideal ist ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten im Unternehmen und Home-Office-Tätigkeit. Bedingung hierfür ist zudem, dass die Digitalisierung barrierefrei erfolgen muss, um eine digitale Spaltung gerade für Menschen mit Einschränkungen zu verhindern. So kam eine Trendstudie von SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH im Auftrag der Aktion Mensch<sup>28</sup> in diesem Jahr zu dem Ergebnis, dass Technologie dabei unterstützen kann, „die Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderung zu erhöhen“. Die zunehmende Vielfalt der digitalen Anwendungen in den Bereichen Arbeit und Bildung bietet neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Hierfür müssen jedoch u. a. sinnvolle technologische Innovationen entwickelt werden, die Inklusion unterstützen. Zudem müssen bei der Entwicklung von technischen Produkten die Bedarfe aller Menschen, auch von Menschen mit Behinderung, erkannt und von Anfang an integriert werden. Des Weiteren ist es wichtig, Menschen mit Behinderung in die Entwicklung von Produkten einzubeziehen.

Hinzu kommt: Insbesondere Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen fehlen im Home-Office häufig soziale Kontakte und gewohnte Arbeitsstrukturen. Für Menschen mit Sinnes- und Mobilitätseinschränkungen sind viele Technologien tendenziell leichter zugänglich als für Menschen mit einer psychischen oder einer Lernbehinderung.

27 Bauer, A. et al. (2019): Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 18/2019.

28 SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH (2020): Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung

# Glossar

---

## **Arbeitslose**

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitsuchend gemeldet sind. Im Gegensatz zur Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

## **Arbeitslosenquote**

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

## **Beschäftigungsquote**

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (d. h. ohne Selbstständige oder geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

## **Beschäftigungsquote Schwerbehinderter**

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d. h. ohne Selbstständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

## **Erwerbstätige**

Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde).

## **Erwerbslose**

Personen ohne Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Dies sind auch Personen, die sich nicht arbeitslos melden.

## **Erwerbspersonen**

Alle Personen, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen/Arbeitslosen.

## **Erwerbspersonenpotenzial**

Das Erwerbspersonenpotenzial (= Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve), unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit nicht berücksichtigt.

**Erwerbsquote**

Der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

**Erwerbstätigenquote**

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

**Inklusionsbetriebe**

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei den Inklusionsbetrieben (§§ 215 und folgende SGB IX) handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) geregelte Form der Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen, die rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist. In Inklusionsbetrieben beträgt der Anteil an Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung mindestens 30 bis maximal 50 Prozent.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Inklusionsbetriebe/77c437i1p/index.html#>

### Rechtlicher Hinweis

Die vorstehenden Angaben und Aussagen stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Die verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und wurden als korrekt und verlässlich betrachtet, jedoch nicht unabhängig überprüft; ihre Vollständigkeit und Richtigkeit sind nicht garantiert, und es wird keine Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus deren Verwendung übernommen, soweit nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten unsererseits verursacht.

Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung und ohne Angabe von Gründen geändert werden. Die vorstehenden Aussagen werden lediglich zu Informationszwecken des Auftraggebers gemacht und ohne darüber hinausgehende vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt.

Soweit in vorstehenden Angaben Prognosen oder Erwartungen geäußert oder sonstige zukunftsbezogene Aussagen gemacht werden, können diese Angaben mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben.

Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

## Impressum

### Herausgeber

Aktion Mensch e.V.  
Heinemannstraße 36  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 2092-0  
Fax: 0228 2092-333  
info@aktion-mensch.de

### Verantwortlich

Christina Marx

### Redaktion Aktion Mensch

Dagmar Greskamp  
Sandra Vukovic

### Handelsblatt Research Institute

Julia Ehlert-Hoshmand (Projektleitung)  
Dr. Jörg Lichter

### Art Direktion

Sabine Huth

### Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

November 2020



Mehr Informationen  
erhalten Sie unter  
[www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)



**Aktion Mensch e.V.**

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

[info@aktion-mensch.de](mailto:info@aktion-mensch.de)

## Vorlage Nr. 15/174

öffentlich

**Datum:** 15.03.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Beyer, Frau Fischer, Frau Ries

<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>17.03.2021</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>19.03.2021</b>	<b>Beschluss</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Rechtsformänderung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen (BIH)**

### Beschlussvorschlag:

Der Landschaftsausschuss stimmt einer Rechtsformänderung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in die Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.) zu. Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland wird ermächtigt, den formellen Beitritt zu einem eingetragenen Verein (e.V.) bei der Mitgliederversammlung der BIH zu erklären.

### 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 2020. 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	

## Zusammenfassung:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gibt es in ihrer derzeitigen Form seit dem Jahr 2001. Hauptfürsorgestellen gibt es in Deutschland seit 1919 als Folge des 1. Weltkrieges mit seinen vielen Kriegsversehrten. Mit Inkrafttreten des SGB IX wurden die Integrationsämter als eigenständige Behörden geschaffen. Sie übernahmen von den Hauptfürsorgestellen einen Teil ihrer Aufgaben, namentlich die Erhebung der Ausgleichsabgabe, den Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte, die begleitende Hilfe im Arbeitsleben sowie die Förderung von Inklusionsbetrieben und Integrationsfachdiensten.

In Deutschland gibt es Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter in allen 16 Bundesländern. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit zwei Hauptfürsorgestellen und Integrationsämtern, angesiedelt bei den beiden Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL). Beim LVR sind dies die beiden Fachbereiche 53 Inklusionsamt und 54 Soziale Entschädigung im Dezernat 5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung. Alle 17 Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter sowie die Versorgungsverwaltungen der Länder sind Mitglied der BIH. Hinzu kommt die Bundesverwaltung sowie in Nordrhein-Westfalen für den Bereich der Versorgungsverwaltung das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit.

Die BIH wird in §§ 26 Abs. 5, 86 Abs. 2 Nr. 6 und 163 Abs. 6 SGB IX ausdrücklich erwähnt. Das Gesetz regelt jedoch nicht, welche Rechtsform die BIH besitzt.

Zum 01.01.2019 sind der BIH die Versorgungsverwaltungen der Länder als neue Mitglieder beigetreten. Im Rahmen der dreijährigen Beitrittsdiskussion wurde u.a. die Frage nach der Rechtsform und der Gremienarbeit der BIH vielfach gestellt. Diese Frage wurde einvernehmlich auf die Zeit nach erfolgtem Beitritt vertagt.

Bereits im Jahr 2018 ist die Bundeswehrverwaltung mit ihrem Bereich Hauptfürsorgestelle für die Soldat\*innen und im Jahr 2019 mit dem Bereich Versorgung der BIH beigetreten.

Die BIH hat auf ihrer Jahreshauptversammlung im November 2018 in Saarlouis beschlossen, ein Gutachten zu einer möglichen Rechtsformänderung in Auftrag zu geben. Dieses Gutachten wurde allen Mitgliedern vor der Jahreshauptversammlung am 14. November 2019 in Magdeburg zur Verfügung gestellt.

Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass die derzeitige Rechtsform der BIH als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) nicht weiter bestehen bleiben sollte. Das Gutachten empfiehlt als Rechtsform den eingetragenen Verein (e.V.). Begründet wird dies damit, dass die Rechtsform e.V. besser als die der GbR zu der Organisation und Struktur der BIH passe. Auch spreche das geltende Kommunalrecht für eine auf das Vereinsvermögen begrenzte Haftung, wie es beim e.V. der Fall ist.

Auf der Jahreshauptversammlung im November 2019 in Magdeburg wurde einstimmig beschlossen, die Entscheidung einer möglichen Rechtsformänderung in der kommenden Jahreshauptversammlung im November 2020 zu treffen.

Gleichzeitig wurde ebenfalls einstimmig beschlossen, dass alle Mitglieder bis zum 31.03.2020 gegenüber der BIH-Geschäftsstelle erklären, ob sie mit einer Rechtsformänderung in einen eingetragenen Verein (e.V.) einverstanden sind. Sollte dies nicht der Fall sein, wird das entsprechende Mitglied gebeten, die Gründe für seine Entscheidung innerhalb des genannten Zeitraums mitzuteilen und einen Alternativvorschlag hinsichtlich der Rechtsform der BIH aufzuzeigen. Bis auf den LWL haben alle Mitglieder ihre Zustimmung zum Beitritt in einen Verein, zum Teil mit Satzungs- und Finanzierungsvorbehalt, geäußert.

Am 05.10.2020 wurde allen Mitgliedern der Entwurf der Satzung sowie der Geschäftsordnung für die BIH in ihrer vorgesehenen neuen Rechtsform als eingetragener Verein übersandt, mit der Bitte bis zum 06.11.2020 Vorschläge eventueller Änderungen und Ergänzungen der BIH-Geschäftsstelle mitzuteilen.

Die für den 03.12.2020 geplante Gründerversammlung in Köln musste coronabedingt auf den 23.06.2021 verschoben werden. Aufgrund dessen wurde den Mitgliedern eine Fristverlängerung für die Stellungnahmen bis zum 12.02.2021 eingeräumt.

Die eingegangenen Anregungen und Änderungsvorschläge der Mitglieder wurden auf einer Sondervorstandssitzung der BIH am 26.02.2021 vorbeschlossen und abschließend in der Vorstandssitzung am 03.03.2021 beschlossen. Nach der Vorstandssitzung erhalten die Mitglieder die aktualisierte Satzung (Anlage 1) und Geschäftsordnung (Anlage 2) zur finalen Kenntnisnahme.

Aufgrund dieser BIH-Verfahrensschritte und der notwendigen Abstimmung von Satzung, Geschäftsordnung und Terminierung für den Rechtsformwechsel auf LVR-Verwaltungsebene erfolgt nun die Beteiligung des LVR-Finanz- und Wirtschaftsausschusses sowie des LVR-Landschaftsausschusses.

Die Gründungsversammlung für die BIH als eingetragener gemeinnütziger Verein ist für den 23.06.2021 in Köln geplant. Der Verein soll Rechtsfähigkeit mit Eintrag ins Vereinsregister zum 01.01.2022 erlangen.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“, Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/174**

### **I. Allgemeines**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gibt es in ihrer derzeitigen Form seit dem Jahr 2001. Hauptfürsorgestellen gibt es in Deutschland seit 1919 als Folge des 1. Weltkrieges mit seinen vielen Kriegsversehrten. Mit Inkrafttreten des SGB IX wurden die Integrationsämter als eigenständige Behörden geschaffen. Sie übernahmen von den Hauptfürsorgestellen einen Teil ihrer Aufgaben, namentlich die Erhebung der Ausgleichsabgabe, den Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte, die begleitende Hilfe im Arbeitsleben sowie die Förderung von Inklusionsbetrieben und Integrationsfachdiensten.

In Deutschland gibt es Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter in allen 16 Bundesländern. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit zwei Hauptfürsorgestellen und Integrationsämtern, angesiedelt bei den beiden Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL). Beim LVR sind dies die beiden Fachbereiche 53 Inklusionsamt und 54 Soziale Entschädigung im Dezernat 5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung. Alle 17 Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter sowie die Versorgungsverwaltungen der Länder sind Mitglied der BIH. Hinzu kommt die Bundeswehrverwaltung sowie in Nordrhein-Westfalen für den Bereich der Versorgungsverwaltung das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit.

### **II. Bisherige Aufgaben und Struktur der BIH**

Die BIH besitzt eine interne Arbeits- und eine Geschäftsordnung sowie ein Leitbild.

In der Arbeitsordnung ist festgelegt, dass sich die BIH als aktiver Partner für einen inklusiven Arbeitsmarkt und ein bedarfsgerechtes soziales Entschädigungsrecht versteht. Sie ist ein Zusammenschluss aller Integrationsämter<sup>1</sup>, Versorgungsverwaltungen und Hauptfürsorgestellen im Bundesgebiet.

Die Mitglieder der BIH arbeiten mit dem Ziel zusammen, eine einheitliche Ausrichtung und Rechtsanwendung der ihnen obliegenden Aufgaben zu erreichen. Sie tragen zu einer Weiterentwicklung lebensnaher und praxisgerechter Sozialgesetze sowie passgenauer Leistungen bei. Die BIH engagiert sich für eine intensive Zusammenarbeit mit den Ländern, den Trägern der Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen und den Bundesarbeitsgemeinschaften der Leistungsträger und Leistungserbringer von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie den Opferschutzverbänden auf dem Gebiet der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung bzw. Schädigung. Die aktive fachliche Mitwirkung in bundesweiten Gremien und Institutionen ist ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit.

Die BIH erbringt Dienstleistungen für die Mitglieder im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, bei der Entwicklung von IT-Anwendungen und bei der Fortbildung der Mitarbeiter\*innen der Mitglieder. Die BIH bietet ihren Mitgliedern ein Forum für ein fachliches

---

<sup>1</sup> In Bayern, dem Saarland und Nordrhein-Westfalen heißen die Integrationsämter aufgrund entsprechendem Beschluss des Landtages Inklusionsämter.

Benchmarking ihrer Fachaufgaben und Leistungen an. An bundesweiten Veranstaltungen nimmt die BIH stellvertretend für ihre Mitglieder teil und vertritt dort deren Interessen.

Gremien der BIH sind die jährlich stattfindende Mitgliederversammlung, der siebenköpfige Vorstand, zwei Fachausschüsse, neun Arbeitsausschüsse sowie Arbeitsgruppen. Die aus drei Personen bestehende BIH-Geschäftsstelle ist bei dem Mitglied angesiedelt, das den Vorsitz innehat. Der bzw. die Vorsitzende gehört nicht zur BIH-Geschäftsstelle und wird von der Mitgliederversammlung für die Dauer von vier Jahren gewählt. Eine Wiederwahl ist ohne Einschränkungen möglich. Zurzeit hat der LVR den Vorsitz der BIH inne. Amtierender Vorsitzender ist der Leiter des LVR-Inklusionsamtes, Herr Christoph Beyer.

Die Beschlüsse aller Gremien der BIH werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Wahlen und Beschlüsse der Mitgliederversammlung erfolgen durch offene Abstimmung. Auf Antrag eines Mitglieds wird in geheimer Wahl gewählt.

Die Arbeit der BIH wird über einen jährlichen Beitrag der Mitglieder sowie Umlagen für beschlossene Projekte (z.B. IT) finanziert. Die Finanzierung der BIH ist in der Geschäftsordnung geregelt.

### **III. Gründe für eine Mitgliedschaft des LVR in der BIH**

Die BIH erbringt für ihre Mitglieder eine Vielzahl von Dienstleistungen, von denen diese profitieren. All diese Dienstleistungen ermöglichen eine einheitliche Qualität des Angebots der Inklusions-/ Integrationsämter, Hauptfürsorgestellen und der Versorgungsverwaltungen. Sie sparen ferner erhebliche Kosten für die Mitglieder ein.

- Zum 1. Januar 2019 sind die Versorgungsverwaltungen aller Länder sowie der Bundeswehrverwaltung der BIH beigetreten. Gründe für den Beitritt waren neben dem Inkrafttreten des **SGB XIV** zum 1. Januar 2024 die Erwartung einer einheitlichen Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie einer schnellen und fachlichen Abstimmung in Krisensituationen über die BIH.
- Die BIH bietet für die Mitarbeitenden der Mitglieder ein internes fachspezifisches **Fortbildungsprogramm** an. In 2019 hat die BIH für ihre Mitglieder 38 Fortbildungen angeboten. Sie wurden von 600 Teilnehmenden besucht. Die BIH erhebt von den Teilnehmenden kostendeckende Seminargebühren. Das Schulungskonzept der Versorgungsverwaltungen befindet sich im Aufbau. Es wird an den Erfordernissen des neuen SGB XIV ausgerichtet.
- Für das externe **Schulungsgeschäft der Inklusions-/ Integrationsämter** mit der Zielgruppe betriebliche Funktionsträger stellt die BIH Konzepte für die Seminare bereit. Die Schulungsunterlagen werden regelmäßig auf BIH-Ebene aktualisiert und neue Urteile und Gesetzesänderungen eingearbeitet.
- Die BIH betreibt umfangreiche **Öffentlichkeitsarbeit**. Diese beinhaltet das Herausgeben von Publikationen zu den Leistungen des Schwerbehinderten- und Sozialen Entschädigungsrechts und das Vorhalten eines digitalen Online-

Angebotes für die Leistungsberechtigten des Schwerbehinderten- und Sozialen Entschädigungsrechts. Zu den Printmedien gehört, u.a. die quartalsmäßig bundesweit erscheinende Zeitschrift ZB in einer aktuellen Auflagenhöhe von 184.000 Exemplaren pro Quartal sowie Zusatzdruck der ZB Beilagen (z.B. 287.550 Exemplare der ZB Info Leistungsübersicht). Im Jahr 2020 erfolgten rund 50.000 Downloads (barrierefrei) von Publikationen über die BIH-Homepage [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de). In 2020 besuchten 19.200 unterschiedliche Besucher die Seite [www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de) mit knapp 60.000 Seitenaufrufen. Die Seite [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) verzeichnete im selben Zeitraum knapp 720.000 Besucher und 22,8 Millionen Seitenaufrufen.

- Des Weiteren profitiert das LVR-Inklusionsamt von den bereitgestellten **EDV-Programmen (EDAS und OASIS)**, deren Support durch die BIH und deren Weiterentwicklung. Auch für das Soziale Entschädigungsrecht führen die Länder Gespräche mit dem Bund, um eine gemeinsame EDV-Lösung für das neue SGB XIV zu schaffen.
- Die BIH bietet ihren Mitgliedern in Gremien und im internen Bereich der Webseite die Möglichkeit, sich über aktuelle **Programme** auszutauschen und bundesweite **Projekte** gemeinsam abzuwickeln.
- Die Geschäftsstelle informiert regelmäßig zu **fachpolitischen Entwicklungen** sowie über fachliche Aktivitäten, Entscheidungen, Berichte etc. der BIH. Bei grundsätzlicher Bedeutung der Informationen werden diese von der Geschäftsstelle im internen Bereich der Homepage für die Mitglieder archiviert.
- Im Rahmen der BIH sind Mitarbeitende der Mitglieder in über 50 Gremien auf **Landes- und Bundesebene**, insbesondere beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Rentenversicherung, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Deutschen Verein für Rehabilitation sowie in Beiräten von (Forschungs-)Projekten und Preisverleihungen, in DIN-Ausschüssen und bei REHADAT (ein Internetangebot des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln), aktiv. Dies ermöglicht einen **ständigen Erfahrungsaustausch** mit den anderen Ländern sowie dem Bund.
- In den **BIH-Gremien** werden fachliche Stellungnahmen, Empfehlungen und Anregungen für die praktische Arbeit erarbeitet und die Begleitung von rechtlichen Vorhaben auf den Gebieten des Schwerbehinderten- und Sozialen Entschädigungsrechts sichergestellt. Zu den internen Gremien zählen zwei Fachausschüsse mit ihren jeweiligen Arbeitsausschüssen. Dies sind derzeit neun. Hinzu kommen vier ständige und weitere ad-hoc-Arbeitsgruppen, der Vorstand und die Jahreshauptversammlung. Im Jahr 2019 fanden 28 Gremientreffen statt.
- Die BIH wird vom **Bund (BMAS)** bei Gesetzgebungsvorhaben mit ihrem fachlichen Rat beigezogen (u.a. BTHG, Angehörigen-Entlastungsgesetz, §§ 61, 61a SGB IX, SGB XIV), mit der Koordinierung von Förderprogrammen (zuletzt „AlleImBetrieb“ und 100 Mio. Euro-Programm für Inklusionsbetriebe und Sozialunternehmen – „Corona-Teilhabe-Fonds“) und aktuell mit einem eigenen Förderprojekt aus dem Ausgleichsfonds (barrierefreies E-Learning) betraut. Hinzu kommt die regelmäßige Abfrage durch den Bund (BMAS) und die Länder über die

BIH zu Daten und Verfahren der Mitglieder zum SGB IX sowie zur KOF/KOV und dem sozialen Entschädigungsrecht.

#### **IV. Finanzen**

##### **1. Einnahmen zur Finanzierung der BIH-Geschäftsstelle**

Die laufenden Kosten der BIH-Geschäftsstelle werden aktuell aus Mitgliedsbeiträgen, der ZB-Abgabe und der Umlage auf die Seminargebühren finanziert.

Die Mitgliedsbeiträge werden von allen Mitgliedern jährlich gezahlt. Die Abgabe für die Zeitschrift Behinderung und Beruf (ZB-Abgabe) sowie die Umlage auf die Seminargebühren werden allein von den Integrations-/ Inklusionsämtern aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entrichtet.

Außerdem unterstützt der LVR die BIH bisher freiwillig mit einem zusätzlichen die Personalkosten der Geschäftsstelle reduzierenden jährlichen Zuschuss von 45.000 Euro.

Mit Eintragung ins Vereinsregister zum 01.01.2022 ändert sich die Finanzierung teilweise. Die Mitgliedsbeiträge bleiben in ihrer Höhe bestehen. Die Umlage auf die Seminargebühren entfällt steuerbedingt. Ebenfalls entfällt der jährliche freiwillige Zuschuss des LVR. Beide gehen auf in einer jährlichen, aus der Ausgleichsabgabe gezahlten Umlage auf die Print- und Onlinemedien (Ziffer 8.1 der Geschäftsordnung, siehe Anlage 2).

Im Einzelnen:

##### **a. Mitgliedsbeiträge**

Der Mitgliedsbeitrag setzt sich aus einem Grundbetrag, der für alle Mitglieder gleich ist, und – in Orientierung an der Regelung des § 160 Abs. 6 Satz 3 SGB IX – einem einwohnerabhängigen Betrag (Schlüsselbetrag) zusammen. Der den Grundbetrag ergänzende Beitrag ist pro angefangene 100.000 Einwohner des Zuständigkeitsbereichs des Mitgliedes zu leisten. Der Mitgliedsbeitrag (Grundbetrag und einwohnerabhängiger Betrag) unterliegt gemäß aktueller Beschlusslage der Mitgliederversammlung einer jährlichen Dynamisierung in Höhe von 2,5 Prozent unter anderem zur Finanzierung der Personalkostenentwicklung (Ziffer 8.1 der Geschäftsordnung, siehe Anlage 2).

Die Höhe des Mitgliedsbeitrags der BIH und des Anteils des LVR können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

		<b>2019*</b>	<b>2020**</b>	<b>2021***</b>	<b>2022****</b>
Mitgliedsbeträge BIH insgesamt		165.269 €	171.195 €	263.087 €	269.660 €
	davon Grundbetrag	36.038 €	37.066 €	83.000 €	85.075 €
	davon Schlüsselbetrag	129.171 €	134.129 €	180.087 €	184.585 €
Anteil LVR		12.359 €	12.594 €	17.859 €	18.305 €
	davon Grundbetrag	1.561 €	1.587 €	3.500 €	3.588 €
	davon Schlüsselbetrag	10.798 €	11.007 €	14.359 €	14.717 €

\*ohne den Bereich Versorgungsverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz

\*\*mit allen Versorgungsverwaltungen sowie dem MAGS NRW (Übernahme der Hälfte der Beiträge pro Landesteil)

\*\*\*Erhöhung der Mitgliedsbeiträge ab 2021 aufgrund der Änderungen in der Umsatzbesteuerung gem. Beschluss der Mitgliederversammlung 2019

\*\*\*\*vorbehaltlich der entsprechenden Beschlussfassung auf der Mitgliederversammlung am 23.06.2021 und unter Berücksichtigung der beschlossenen 2,5 Prozent Steigerung

Die Mitgliedsbeiträge aller Mitglieder für die Jahre 2021 und 2022 lassen sich den folgenden Tabellen entnehmen:

<b>Bundesland</b>	<b>Mitglied</b>	<b>Beitrag Integrationsamt &amp; Hauptfürsorgestelle 2021</b>	<b>Beitrag Soziale Entschädigung 2021</b>	<b>Beiträge pro Mitglied 2021</b>	<b>Beitrag pro Bundesland 2021</b>
Baden-Württemberg	Kommunalverband für Jugend und Soziales	14.781€	0 €	14.781 €	25.379 €
	Ministerium für Soziales und Integration	0 €	10.598 €	10.598 €	
Bayern	Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales	16.974 €	12.134 €	29.108 €	29.108 €
Berlin	Landesamt für Gesundheit und Soziales	6.557 €	4.841 €	11.398 €	11.398 €
Brandenburg	Landesamt für Soziales und Versorgung	5.351 €	3.996 €	9.347 €	9.347 €
Bremen	Amt für Versorgung und Integration	3.268 €	2.524 €	5.792 €	5.792 €
Hamburg	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	4.583 €	3.459 €	8.042 €	8.042 €
Hessen	Landeswohlfahrtsverband Hessen	9.408 €	0 €	9.408 €	16.218 €
	Landesversorgungsamt Hessen bei der Bezirksregierung Gießen	0 €	6.810 €	6.810 €	
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales	4.364 €	3.305 €	7.669 €	7.669 €
Niedersachsen	Landesamt Für Soziales, Jugend und Familie	11.272 €	8.128 €	19.400 €	19.400 €

Bundesland	Mitglied	Beitrag Integrationsamt & Hauptfürsorgestelle 2021	Beitrag Soziale Entschädigung 2021	Beiträge pro Mitglied 2021	Beitrag pro Bundesland 2021
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Rheinland	13.136 €	4.723 €	17.859 €* 15.787 €	42.555 €
	Landschaftsverband Westfalen-Lippe	11.601 €	4.186 €	15.787 €	
	NRW Ministerium Arbeit, Gesundheit und Soziales	0,00 €	8.909,00 €	8.909,00 €	
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	6.996 €	5.136 €	12.132 €	12.132 €
Saarland	Landesamt für Soziales	3.597 €	2.760 €	6.357 €	6.357 €
Sachsen	Kommunaler Sozialverband	6.996 €	5.131 €	12.127 €	12.127 €
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt	4.912 €	0 €	4.912 €	8.678 €
	Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration	0 €	3.766 €	3.766 €	
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	5.790 €	0 €	5.790 €	10.093 €
	Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein	0 €	4.303 €	4.303 €	
Thüringen	Landesverwaltungsamt	4.912 €	3.689 €	8.601 €	8.601 €
Bundesrepublik Deutschland	Personalmanagement der Bundeswehr**	12.369 €	17.819 €	30.188 €	30.188 €
Summen		146.869 €	116.219 €	263.088 €	263.088 €

\*Aufgrund der getrennten Ausweisung der Beiträge für die Bereiche Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle und Soziale Entschädigung unterscheiden sich die ausgewiesenen Beträge im Vergleich zur Darstellung des einheitlichen Mitgliedsbeitrages für den LVR auf Seite 7. Sowohl Grund- als auch Schlüsselbetrag werden für die Bereiche Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle und Soziale Entschädigung getrennt berechnet.

\*\*Gemäß Absprache im Rahmen des Beitritts setzt sich der Beitrag des Personalmanagements der Bundeswehr zusammen aus dem halben Anteil des größten Bundeslandes für den Bereich Hauptfürsorgestellen Nordrhein-Westfalen = Summe der Anteile der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe und im Bereich SER mit dem Beitrag des größten Bundeslandes (NRW).

Bundesland	Mitglied	Beitrag Integrationsamt & Hauptfürsorgestelle 2022	Beitrag Soziale Entschädigung 2022	Beiträge pro Mitglied 2022	Beitrag pro Bundesland 2022
Baden-Württemberg	Kommunalverband für Jugend und Soziales	15.151 €	0 €	15.151 €	26.013 €
	Ministerium für Soziales und Integration	0 €	10.863 €	10.863 €	
Bayern	Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales	17.398 €	12.437 €	29.836 €	29.836 €
Berlin	Landesamt für Gesundheit und Soziales	6.721 €	4.962 €	11.683 €	11.683 €
Brandenburg	Landesamt für Soziales und Versorgung	5.485 €	4.096 €	9.581 €	9.581 €
Bremen	Amt für Versorgung und Integration	3.350 €	2.587 €	5.937 €	5.937 €

Bundesland	Mitglied	Beitrag Integrationsamt & Hauptfürsorgestelle 2022	Beitrag Soziale Entschädigung 2022	Beiträge pro Mitglied 2022	Beitrag pro Bundesland 2022
Hamburg	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	4.698 €	3.545 €	8.243 €	8.243 €
Hessen	Landeswohlfahrtsverband Hessen	9.643 €	0 €	9.643 €	16.623 €
	Landesversorgungsamt Hessen bei der Bezirksregierung Gießen	0 €	6.980 €	6.980 €	
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales	4.473 €	3.388 €	7.861 €	7.861 €
Niedersachsen	Landesamt Für Soziales, Jugend und Familie	11.554 €	8.331 €	19.885 €	19.885 €
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Rheinland	13.464 €	4.841 €	18.305 €	43.619 €
	Landschaftsverband Westfalen-Lippe*	11.891 €	4.291 €	16.182 €	
	NRW Ministerium Arbeit, Gesundheit und Soziales	0 €	9.132 €	9.132 €	
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	7.171 €	5.264 €	12.435 €	12.435 €
Saarland	Landesamt für Soziales	3.687 €	2.829 €	6.516 €	6.516 €
Sachsen	Kommunaler Sozialverband	7.171 €	5.259 €	12.430 €	12.430 €
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt	5.035 €	0 €	5.035 €	8.895 €
	Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration	0 €	3.860 €	3.860 €	
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	5.935 €	0 €	5.935 €	10.345 €
	Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein	0 €	4.411 €	4.411 €	
Thüringen	Landesverwaltungsamt	5.035 €	3.781 €	8.816 €	8.816 €
Bundesrepublik Deutschland	Personalmanagement der Bundeswehr**	12.678 €	18.263 €	30.941 €	30.941 €
Summen		150.538 €	119.121 €	269.660 €	269.660 €

\*Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe kann seinen Beitritt zum Verein als Gründungsmitglied bis zum 23.06.2021 erklären.

\*\*Gemäß Absprache im Rahmen des Beitritts setzt sich der Beitrag des Personalmanagements der Bundeswehr zusammen aus dem halben Anteil des größten Bundeslandes für den Bereich Hauptfürsorgestellten Nordrhein-Westfalen = Summe der Anteile der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe und im Bereich SER mit dem Beitrag des größten Bundeslandes (NRW).

## **b. Umlage auf die Print- und Online-Medien**

Die jährliche Umlage auf die Print- und Onlinemedien wird allein aus der Ausgleichsabgabe gezahlt.

In ihr gehen ab dem Jahr 2022 die bisherige ZB-Abgabe (100.000 Euro), die Umlage auf die Seminargebühren (60.000 Euro) sowie der freiwillige jährliche Zuschuss des LVR (45.000 Euro) auf. In der Summe, die insgesamt unverändert bleibt, macht dies 205.000 Euro.

## **2. Laufende Ausgaben der BIH-Geschäftsstelle**

Die jährlichen Einnahmen in Höhe von insgesamt 468.088 Euro (Mitgliedsbeiträge für das Jahr 2021 in Höhe von 263.088 Euro sowie die jährliche Umlage in Höhe von 205.000 Euro) werden vor allem für folgende Ausgaben verwandt:

In der Geschäftsstelle sind drei Personen in Vollzeit beschäftigt. Sie sind vom LVR abgeordnet und werden aktuell nach A14 (Geschäftsführerin) sowie nach E9c (zwei Sachbearbeiterinnen) bezahlt. Für das Jahr 2020 wurden vom LVR der BIH hierfür 226.520 Euro für Personalkosten in Rechnung gestellt. Weitere größere Ausgabeposten sind die Reisekosten des Vorstandes sowie der Vorsitzenden der Arbeitsausschüsse (im Jahr 2019 rund 20.000 Euro). Hinzu kommen Sitzungskosten der BIH-internen Gremien (im Jahr 2019 rund 120.000 Euro).

Den Vorstandsmitgliedern sowie den Vorsitzenden der Arbeitsausschüsse wird aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung eine monatliche Aufwandsentschädigung und den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle eine monatliche Zulage (§ 5 Nr. 1 I. der Satzung und Ziffer 9 der Geschäftsordnung, siehe Anlage 2) gezahlt.

## **3. Zweckgebundene Sonderumlagen der Integrations-/Inklusionsämter**

Neben den jährlich anfallenden Mitgliedsbeiträgen werden Sonderumlagen für gemeinsame Aufgaben und Projekte erhoben. Derzeit sind dies die folgenden drei:

### **1. Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit 2021\***

Aufwand pro Jahr	Anteil LVR
1.304.900 €	206.505 €

\*finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gem. § 185 SGB IX i.V.m. § 29 Schwerbehindertenausgleichsabgabe Verordnung (SchwbAV)

### **2. Pflege, Wartung, Weiterentwicklung der Fachanwendungen (OASIS/EDAS 2021)**

Aufwand pro Jahr	Anteil LVR
224.000 €	20.176 €

### **3. InANet (IT Projekt zur Ablösung von OASIS / EDAS in 2024/2025)**

Aufwand insgesamt	Anteil LVR
5.490.000 €	544.643 €

Die erste Sonderumlage wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Die weiteren beiden Sonderumlagen belasten den Haushalt des jeweiligen Mitglieds. An allen drei Projekten/Aufgaben sind nur die Integrations-/Inklusionsämter beteiligt. Die Anteile berechnen sich unter den teilnehmenden Integrations-/Inklusionsämtern nach folgendem Schlüssel:

Der Schlüssel für die Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit basiert auf der Höhe der Auflage der erscheinenden Zeitschrift Behinderung und Beruf (Zeitschrift ZB) (in 2021: 735.00 Exemplare) und wird kontinuierlich an den Bedarf angepasst. Der Anteil des jeweiligen Integrations-/Inklusionsamtes richtet sich nach der eigenen anteiligen Abnahmemenge (LVR in 2021: 116.000 Exemplare). Die Zeitschrift ZB erhalten alle ausgleichsabgabepflichtigen Arbeitgeber und ihre betrieblichen Funktionsträger quartalsweise zugesandt.

Der Schlüssel OASIS/EDAS setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Die erste Hälfte der Gesamtkosten verteilt sich gleichmäßig auf die 16 Projektmitglieder (ohne den LWV Hessen). Die zweite Hälfte der Gesamtkosten wird nach der Einwohnerzahl der beteiligten Mitglieder verteilt.

Der Schlüssel InANet entspricht dem Schlüssel OASIS/EDAS mit der Änderung, dass sich die Kosten auf 15 Projektmitglieder (ohne den LWV Hessen und den Landschaftsverband Westfalen-Lippe) verteilen.

Der ausgewiesene Anteil des LVR für die dargestellten zweckgebundenen Sonderumlagen ist sowohl in der LVR-Haushaltsplanung 2021 als auch in der mittelfristigen Finanzplanung berücksichtigt.

## **V. Anlass der Rechtsformdiskussion**

Die BIH wird in §§ 26 Abs. 5, 86 Abs. 2 Nr. 6 und 163 Abs. 6 SGB IX ausdrücklich erwähnt. Das Gesetz regelt jedoch nicht, welche Rechtsform die BIH besitzt.

Die Rechtsform der BIH wurde in den vergangenen Jahren immer wieder vor allem unter dem Gesichtspunkt der Haftung sowie der Gremienstruktur diskutiert. Die bei einer Anwaltskanzlei im Süddeutschen in Auftrag gegebene rechtliche Stellungnahme kam vor einigen Jahren, als der Vorsitz der BIH beim Kommunalverband für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg lag, zu dem Ergebnis, dass die BIH in Ermangelung einer anderen Rechtsverfassung als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) anzusehen sei.

Zum 01.01.2019 sind der BIH die Versorgungsverwaltungen der Länder sowie die Bundeswehrverwaltung als neue Mitglieder beigetreten. Im Rahmen der dreijährigen Beitrittsdiskussion wurde u.a. die Frage nach der Rechtsform und der Gremienarbeit der BIH vielfach gestellt. Die beitretenden Länder sowie die Bundeswehrverwaltung wollten wissen, welcher rechtlichen Organisation sie unter Haftungsgesichtspunkten beitreten und wie die Interessen der Versorgungsverwaltungen in den Gremien der BIH vertreten werden. Diese Fragen konnten im Beitrittsprozess nicht abschließend beantwortet werden. Sie wurden einvernehmlich auf die Zeit nach erfolgtem Beitritt vertagt.

## **VI. Verfahren zur Rechtsformänderung**

### **1. Gründe für die Rechtsform eines eingetragenen Vereins**

Die BIH hat aufgrund der oben genannten Gründe auf ihrer Jahreshauptversammlung im November 2018 in Saarlouis, an der die Versorgungsverwaltungen bereits als Gäste teilgenommen haben, beschlossen, ein Gutachten zu einer möglichen Rechtsformänderung in Auftrag zu geben. Dieses Gutachten wurde allen Mitgliedern vor der Jahreshauptversammlung am 14.11.2019 in Magdeburg zur Verfügung gestellt.

Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass die derzeitige Rechtsform der BIH als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) nicht weiter bestehen bleiben sollte. Das Gutachten empfiehlt als Rechtsform den eingetragenen Verein (e.V.) im Sinne von § 55 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

Zur Begründung wird ausgeführt, dass die bestehende Struktur und Organisation der BIH erheblich von der gesetzlichen Konzeption einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) abweichen. Diese Abweichungen seien rechtlich möglich, zögen aber ein erhebliches Regelungsbedürfnis nach sich. Dieses sei in der bestehenden Arbeitsordnung und der bestehenden Geschäftsordnung bislang nicht vollständig abgebildet. Hier bestünde im Konfliktfall ein erhebliches Streitpotential und Rechtsunsicherheit. Weder der Vorstand noch die Geschäftsstelle der BIH könnten ihre Vertretungsberechtigung derzeit nachweisen. Hierzu bedürfe es einer von allen Mitgliedern unterschriebenen Vollmacht. Die Sicherheit im Rechtsverkehr sei in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.) wesentlich besser zu gewährleisten.

Die auf das Vereinsvermögen beschränkte Haftung und das Fehlen einer persönlichen Haftung der Mitglieder nach den Grundsätzen der Beteiligung öffentlich-rechtlicher (Gebiets-)Körperschaften, wie sie in den Gemeindeordnungen der Länder oder auch in den Public Corporate Governance Kodices zum Ausdruck kommen, sprächen außerdem für die Rechtsform des eingetragenen Vereins (e.V.).

### **2. Weiteres Verfahren**

Auf der Jahreshauptversammlung in Magdeburg im November 2019 wurde einstimmig bei einer Enthaltung beschlossen, die Entscheidung einer möglichen Rechtsformänderung in der kommenden Jahreshauptversammlung im November 2020 zu treffen.

Gleichzeitig wurde ebenfalls einstimmig beschlossen, dass alle Mitglieder bis zum 31.03.2020 gegenüber der BIH-Geschäftsstelle erklären, ob sie mit einer Rechtsformänderung in einen eingetragenen Verein (e.V.) einverstanden sind. Sollte dies nicht der Fall sein, wird das entsprechende Mitglied gebeten, die Gründe für seine Entscheidung innerhalb des genannten Zeitraums mitzuteilen und einen Alternativvorschlag hinsichtlich der Rechtsform der BIH aufzuzeigen. Bis auf den LWL haben alle Mitglieder ihre generelle Zustimmung zum Beitritt in einen Verein geäußert. Der LWL plädiert für die Fortführung in der aktuellen Rechtsform. Er kann aber bis zur Gründungsversammlung am 23.06.2021 noch erklären, Gründungsmitglied zu werden. (Daher ist der LWL in der Satzung in § 3 Ziffer 2 in Kursivdruck aufgeführt.)

Am 05.10.2020 wurde allen Mitgliedern der Entwurf der Satzung sowie der Geschäftsordnung für die BIH in ihrer vorgesehenen neuen Rechtsform als eingetragener Verein übersandt, mit der Bitte bis zum 06.11.2020 Vorschläge eventueller Änderungen und Ergänzungen der BIH-Geschäftsstelle mitzuteilen. Als Mitte Oktober deutlich wurde, dass die für den 03.12.2020 anberaumte Gründerversammlung in Köln aufgrund von COVID-19 nicht stattfinden kann, wurde die Frist auf 12.02.2021 verlängert. Die eingegangenen Anregungen und Änderungsvorschläge der Mitglieder wurden auf einer Sondervorstandssitzung der BIH am 26.02.2021 vorbeschlossen und abschließend in der Vorstandssitzung am 03.03.2021 beschlossen. Nach der Vorstandssitzung und der Protokollabstimmung unter den Vorstandsmitgliedern erhalten die Mitglieder die aktualisierte Satzung und Geschäftsordnung (siehe Anlagen) zur abschließenden Kenntnisnahme. Die Gründerversammlung in Köln ist auf den 23.06.2021 verschoben worden.

### **3. Mit der Vereinsgründung einhergehende Änderungen**

Auf wichtige Änderungen, die mit der angestrebten Vereinsgründung verbunden sind wird hingewiesen:

- Die BIH strebt die Anerkennung als gemeinnütziger eingetragener Verein an. Dementsprechend muss eine Vereinssatzung beschlossen werden.
- Der Verein wird voraussichtlich aus 23 Mitgliedern bestehen, sofern der LWL dem Verein beitrifft.
- Sitz des Vereins ist Köln – ein Verein ist zwingend örtlich einem Registergericht zuzuordnen.
- Der Name „BIH-Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen“ bleibt vorerst bestehen. Eine eventuelle Namensänderung erfolgt mit dem vollständigen Inkrafttreten des SGB XIV zum 01.01.2024.
- Für wesentliche Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist eine 2/3-Mehrheit vorgesehen. Gleiches gilt, wenn ein Beschlussgegenstand der Mitgliederversammlung oder der beiden Fachausschüsse die wesentlichen Interessen eines einzelnen Mitgliedes berührt.
- Bei einer Gesamtauflösung oder Aufhebung des Vereins fällt sein Vermögen an die Mitglieder entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Mitgliedsbeiträgen zurück.
- Sollten nicht alle bisherigen Mitglieder dem neu gegründeten Verein beitreten, erfolgt eine Vermögensauseinandersetzung in vergleichbarer Weise.

### **4. Zusammenfassung der finanziellen Änderungen im Verein**

Die Änderung der Rechtsform in einen gemeinnützigen eingetragenen Verein führt nicht zu einer Kostensteigerung, insbesondere nicht zu einer Erhöhung der Mitgliedsbeiträge.

Änderungen, die zuvor in der Vorlage bereits berücksichtigt und angesprochen wurden, ergeben sich aus folgenden Gründen:

- Aus steuerlichen Gründen ist es zukünftig nicht mehr möglich, die Personalkosten der BIH-Geschäftsstelle zum Teil über die Einnahmen aus dem Seminargeschäft zu decken. Es handelt sich um eine Summe von jährlich 60.000 Euro.

- Ab dem Jahr 2022 entfällt der vom LVR gezahlte Personalkostenzuschuss für die Geschäftsstelle der BIH in Höhe von 45.000 €.
- Die Arbeiten zur Umsetzung des § 2b Umsatzsteuergesetz haben ergeben, dass der LVR eine Umsatzsteuer auf die Leistungen zugunsten der BIH (z.B. Personalkosten, IT-Dienstleistungen) zu erheben hat.

Die entsprechenden erforderlichen Beschlüsse sind der Mitgliederversammlung vorbehalten. Diese ist für den 23.06.2021 in Köln geplant.

Für den LVR-Haushalt wird die Mitgliedschaft in der BIH in der Rechtsform eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins (e.V.) durch den Wegfall des jährlich gezahlten freiwilligen Zuschusses im Ergebnis günstiger. Die Mitgliedsbeiträge bleiben in dem von der Mitgliederversammlung beschlossenen Rahmen konstant. Die zweckgebundenen Sonderumlagen sind bereits im LVR-Haushalt berücksichtigt.

### 5. Zusammensetzung der Mitglieder des zukünftigen Vereins

<b>Land Baden-Württemberg</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerium für Soziales und Integration</li> <li>• Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg</li> </ul>	<b>Land Bayern</b> Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
<b>Land Berlin</b> Landesamt für Gesundheit und Soziales	<b>Land Brandenburg</b> Landesamt für Soziales und Versorgung
<b>Land Bremen</b> Amt für Versorgung und Integration	<b>Land Hamburg</b> Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
<b>Land Hessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landesversorgungsamt bei der Bezirksregierung Gießen</li> <li>• Landeswohlfahrtsverband Hessen</li> </ul>	<b>Land Mecklenburg-Vorpommern</b> Landesamt für Gesundheit und Soziales
<b>Land Niedersachsen</b> Landesamt für Soziales, Jugend und Familie	<b>Land Nordrhein-Westfalen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landschaftsverband Rheinland</li> <li>• <i>Landschaftsverband Westfalen-Lippe*</i></li> <li>• Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales</li> </ul>
<b>Land Rheinland-Pfalz</b> Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung	<b>Land Saarland</b> Landesamt für Soziales
<b>Land Sachsen</b> Kommunaler Sozialverband Sachsen	<b>Land Sachsen-Anhalt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration</li> <li>• Landesverwaltungsamt</li> </ul>

<p><b>Land Schleswig-Holstein</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren</li> <li>• Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein</li> </ul>	<p><b>Land Thüringen</b> Landesverwaltungsamt</p>
<p><b>Bundesrepublik Deutschland</b> Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr</p>	

\*Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe kann seinen Beitritt zum Verein als Gründungsmitglied bis zum 23.06.2021 erklären.

## **VII. Beschlussvorschlag**

Der Landschaftsausschuss stimmt einer Rechtsformänderung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in die Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.) zu. Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland wird ermächtigt, den formellen Beitritt zu einem eingetragenen Verein bei der Mitgliederversammlung der BIH zu erklären.

In Vertretung

P R O F . D R . F A B E R

## **Satzung eines gemeinnützigen Vereins**

### § 1 Geschäftssitz, Name, Geschäftsjahr

1. Der Verein führt den Namen „BIH“ (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen). Er soll in das Vereinsregister eingetragen werden und trägt dann den Zusatz „e.V.“
2. Der Sitz des Vereins ist Köln.
3. Das Geschäftsjahr des Vereins ist gleich dem Kalenderjahr.

### § 2 Zweck des Vereins

1. Der Verein setzt sich ein für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an einem inklusiven Arbeitsmarkt und für die Unterstützung von Menschen, die einen Gesundheitsschaden durch ein schädigendes Ereignis erlitten haben, für das die staatliche Gemeinschaft eine besondere Verantwortung trägt.
2. Der Satzungszweck wird insbesondere verwirklicht durch
  - a. die Förderung der Hilfen für
    - Menschen mit Behinderung,
    - Opfer von Gewalttaten, von Krieg und staatlichem Unrecht,
    - Soldaten/innen der Bundeswehr,
    - Kriegsdienstverweigerer
    - sowie Menschen, die durch eine empfohlene Schutzimpfung im Vertrauen auf den Staat eine gesundheitliche Schädigung erlitten haben,
  - b. die Abstimmung einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Durchführung der Aufgaben der Mitglieder,
  - c. die Erarbeitung von Empfehlungen für die praktische Arbeit im Schwerbehindertenrecht nach Teil 3 des SGB IX und im Sozialen Entschädigungsrecht,
  - d. den ständigen Erfahrungsaustausch der auf diesen Gebieten tätigen Personen,
  - e. die Fort- und Weiterbildung der in diesen Aufgabengebieten haupt- und nebenamtlich tätigen Personen,
  - f. die Erarbeitung von fachlichen Stellungnahmen, Empfehlungen und Anregungen sowie die Begleitung von rechtlichen Vorhaben auf den Gebieten des Schwerbehinderten- und Sozialen Entschädigungsrechts,
  - g. die Herausgabe von Publikationen zu den Leistungen des Schwerbehindertenrechts nach Teil 3 des SGB IX und Sozialen Entschädigungsrechts,

- h. das Vorhalten eines digitalen Online-Angebotes für die Leistungsberechtigten des Schwerbehinderten- und Sozialen Entschädigungsrechts,
  - i. die Förderung des Bewusstseins und des Verständnisses für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und die Unterstützung von Opfern von Gewalt, Krieg und staatlichem Unrecht, Soldaten der Bundeswehr und Kriegsdienstverweigerer sowie der Menschen, die durch eine empfohlene Schutzimpfung im Vertrauen auf den Staat eine gesundheitliche Schädigung erlitten haben.
3. Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Dazu gehört auch die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Schwerbehinderten- und sozialen Entschädigungsrecht.
4. Der Verein ist selbstlos tätig; er verfolgt keinen eigenwirtschaftlichen Zweck.
5. Die Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.
6. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.
7. Der Vorstand und die Mitglieder der Fach- und der Arbeitsausschüsse sind grundsätzlich ehrenamtlich tätig. Die Mitgliederversammlung kann eine jährliche, angemessene pauschale Aufwandsentschädigung für Vorstandsmitglieder sowie für die Vorsitzenden der Fach- und Arbeitsausschüsse beschließen. Die Vergütung differenziert zwischen den einzelnen Aufgaben und deren Umfang. Sie wird bei mehreren Funktionen nur einmal gewährt.

### § 3 Mitgliedschaft und Beiträge

1. Vereinsmitglieder können diejenigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts sein, die Aufgaben nach dem Zweck des Vereins auf Grundlage des Teils 3 des SGB IX, des BVG einschließlich Anhangsgesetze, dem SVG, Folgegesetze und dem SGB XIV verwirklichen.
2. Gründungsmitglieder sind:
  - Land Baden-Württemberg,  
vertreten durch das Ministerium für Soziales und Integration
  - Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
  - Freistaat Bayern  
vertreten durch das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

- Land Berlin,  
vertreten durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales
- Land Brandenburg,  
vertreten durch das Landesamt für Soziales und Versorgung
- Land Bremen,  
vertreten durch das Amt für Versorgung und Integration
- Land Hamburg,  
vertreten durch die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
- Land Hessen,  
vertreten durch das Landesversorgungsamt bei der Bezirksregierung Gießen
- Landeswohlfahrtsverband Hessen
- Land Mecklenburg-Vorpommern,  
vertreten durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales
- Land Niedersachsen,  
vertreten durch das Landesamt Für Soziales, Jugend und Familie
- Land Nordrhein-Westfalen,  
vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
- Landschaftsverband Rheinland
- *Landschaftsverband Westfalen-Lippe<sup>1</sup>*
- Land Rheinland-Pfalz,  
vertreten durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
- Land Saarland,  
vertreten durch das Landesamt für Soziales
- Kommunaler Sozialverband Sachsen
- Land Sachsen-Anhalt,  
vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
- Land Sachsen-Anhalt,  
vertreten durch das Landesverwaltungsamt

---

<sup>1</sup> Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe kann seinen Beitritt zum Verein als Gründungsmitglied bis zum 23.06.2021 erklären.

- Land Schleswig-Holstein,  
vertreten durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie  
und Senioren
  - Land Schleswig-Holstein,  
vertreten durch das Landesamt für Soziale Dienste
  - Land Thüringen,  
vertreten durch das Landesverwaltungsamt
  - Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesamt für das Personalmanagement der  
Bundeswehr
3. Der Aufnahmeantrag neuer Mitglieder ist schriftlich zu stellen.
  4. Über den Aufnahmeantrag entscheidet die Mitgliederversammlung.
  5. Die Mitgliedschaft endet durch Austritt, Ausschluss, Auflösung der juristischen Person oder durch Verlust des Aufgabenbereiches, aufgrund dessen gesetzlicher Grundlage (Teil 3 des SGB IX, des BVG einschließlich Anhangsgesetze, dem SVG, Folgegesetze und dem SGB XIV) die Mitgliedschaft bestand.
  6. Der Austritt erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber einem vertretungsberechtigten Vorstandsmitglied. Die schriftliche Austrittserklärung muss bis zum 31.12. eines Jahres für den Austritt zum 31.12. des Folgejahres erklärt werden.
  7. Ein Ausschluss kann nur aus wichtigem Grund erfolgen. Wichtige Gründe sind insbesondere ein die Vereinsziele schädigendes Verhalten, die Verletzung satzungsmäßiger Pflichten oder Beitragsrückstände von mindestens einem Jahr. Über den Ausschluss entscheidet die Mitgliederversammlung. Dem Mitglied bleibt die Überprüfung der Maßnahme durch Anrufen der ordentlichen Gerichte vorbehalten. Die Anrufung eines ordentlichen Gerichts hat aufschiebende Wirkung bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.
  8. Jedes Mitglied hat einen Jahresbeitrag zu entrichten. Die Höhe und die Fälligkeit dieser Beiträge bestimmt die Mitgliederversammlung in einer durch sie erlassenen Geschäftsordnung.

#### § 4 Organe des Vereins

Organe des Vereins sind

- a. die Mitgliederversammlung,
- b. der Vorstand,
- c. der Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“,
- d. der Fachausschuss „Soziales Entschädigungsrecht“.

---

## § 5 Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung ist das oberste Vereinsorgan. Zu ihren Aufgaben, die nicht übertragen werden können, gehören insbesondere
  - a. die Wahl und Abwahl der Vorstandsmitglieder und des/der Vorstandsvorsitzenden,
  - b. die Entlastung des Vorstands,
  - c. der Erlass und die Änderung der Geschäftsordnung,
  - d. die Entgegennahme der Berichte des Vorstands,
  - e. die Wahl der Kassenprüfer,
  - f. die Verabschiedung des Haushalts,
  - g. die Beschlussfassung über die Änderung der Satzung,
  - h. die Entscheidung über Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern.
  - i. die Beschlussfassung über die Auflösung des Vereins,
  - j. die Entscheidung über die Höhe und Fälligkeit der Mitgliedsbeiträge
  - k. die Entscheidung über die jährliche Umlage auf die Print- und Onlinemedien
  - l. die Entscheidung über die Zahlung von Aufwandsentschädigungen und Zulagen
  - m. sowie weitere Aufgaben, soweit sich diese aus der Satzung oder nach dem Gesetz ergeben und nicht dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung zugewiesen sind.
2. Einmal pro Jahr findet eine ordentliche Mitgliederversammlung statt. Jedes Mitglied entsendet eine stimmberechtigte Person aus der jeweiligen Verwaltung.
3. Der Vorstand ist zur Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung verpflichtet, wenn mindestens ein Drittel der Mitglieder dies schriftlich unter Angabe von Gründen verlangt.
4. Die Mitgliederversammlung wird vom Vorstand unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich oder per E-Mail unter Angabe der Tagesordnung einberufen. Die Frist beginnt mit dem auf die Absendung des Einladungsschreibens folgenden Tag. Das Einladungsschreiben gilt als den Mitgliedern zugegangen, wenn es an die letzte dem Verein bekanntgegebene Anschrift oder E-Mail-Adresse gerichtet war.
5. Lassen die äußeren Umstände keine ordentliche oder außerordentliche Mitgliederversammlung zu oder besteht bezüglich eines Beschlusses Eilbedürftigkeit, kann mit Zustimmung von mindestens einem Drittel der Mitglieder ein Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren unter Nutzung digitaler Medien erfolgen.
6. Die Tagesordnung ist zu ergänzen, wenn dies ein Mitglied bis spätestens eine Woche vor dem angesetzten Termin schriftlich oder per Email beantragt. Die Ergänzung ist zu Beginn der Versammlung bekanntzumachen.

7. Anträge über die Abwahl des Vorstands, die Änderung der Satzung oder die Auflösung des Vereins, die den Mitgliedern nicht bereits mit der Einladung zur Mitgliederversammlung zugegangen sind, können erst auf der nächsten (ggf. außerordentlichen) Mitgliederversammlung beschlossen werden.
8. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Sie gilt als beschlussfähig, solange ihre Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt worden ist.
9. Die Mitgliederversammlung wird von dem/der Vorstandsvorsitzenden geleitet. Zu Beginn der Mitgliederversammlung ist eine Schriftführung zu wählen.

#### § 6 Abstimmungen und Beschlussfassungen der Mitgliederversammlung

1. Jedes Mitglied hat eine Stimme, unabhängig von der Anzahl wahrgenommener Aufgaben nach § 3 Absatz 1. Das Stimmrecht kann nur persönlich von der vom Mitglied gegenüber dem Verein als vertretungsberechtigt benannten Person oder für ein Mitglied unter Vorlage einer schriftlichen Vollmacht ausgeübt werden.
2. Bei Abstimmungen entscheidet die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
3. Satzungsänderungen, Zweckänderungen, Ausschlüsse, Rechnungslegung, Rechenschaftsberichte, die Bildung und die Aufgabenzuweisung bzw. -änderung der Fachausschüsse sowie die Auflösung des Vereins können nur mit einer Mehrheit von  $2/3$  der anwesenden Mitglieder beschlossen werden.
4. Erklärt ein Mitglied mit entsprechender Begründung, dass ein Beschlussgegenstand seine wesentlichen Interessen berührt, kann eine Beschlussfassung nur mit einer Mehrheit von  $2/3$  der anwesenden Mitglieder erfolgen.
5. Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen bleiben außer Betracht.
6. Über die Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das von der Versammlungsleitung und der Schriftführung zu unterzeichnen ist.

#### § 7 Vorstand

1. Der Vorstand im Sinne des § 26 BGB besteht aus sieben Vorstandsmitgliedern. Der Vorstand besteht aus dem/der Vorsitzenden, den beiden Stellvertretungen und vier weiteren Mitgliedern.
2. Nur Vertreterinnen und Vertreter der Mitglieder des Vereins können in den Vorstand gewählt werden.

3. Der Vorstand wird von der Mitgliederversammlung für die Dauer von vier Jahren gewählt. Die gewählten Vorstandsmitglieder sollen für die gesamte Wahlperiode für das Amt zur Verfügung stehen.
4. Der/die Vorstandsvorsitzende und die Vorsitzenden der beiden Fachausschüsse werden durch die Mitgliederversammlung gewählt.

Die von der Mitgliederversammlung gewählten Vorsitzenden der Fachausschüsse sind zugleich Stellvertretungen des/der Vorstandsvorsitzenden.

5. Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich durch den/die Vorstandsvorsitzende/n und die Geschäftsführung vertreten. Durch Beschluss der Mitgliederversammlung können die Vorstandsmitglieder oder einzelne von ihnen von den Beschränkungen des § 181 BGB ganz oder teilweise befreit werden.
6. Die Wiederwahl ist zulässig.
7. Der Vorstand bleibt solange im Amt, bis ein neuer Vorstand gewählt ist.
8. Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Ende seiner Amtsperiode aus dem Vorstand aus, so können die verbleibenden Vorstandsmitglieder ein neues Vorstandsmitglied für das vakante Amt berufen (Kooption). Es können maximal zwei Mitglieder des Vorstands auf diese Weise bestellt werden. Der Beschluss zur Kooption ist auf der nächsten Mitgliederversammlung zu bestätigen. Findet auf dieser Mitgliederversammlung auch die (Neu)Wahl der übrigen Vorstandsmitglieder statt, gilt dies auch für die kooptierten Vorstandsmitglieder.
9. Bei Beendigung der Mitgliedschaft der juristischen Person im Verein, der das Vorstandsmitglied angehört, endet auch das Amt als Vorstandsmitglied.
10. Die Vertretung des Vereins bei externen Gremien und deren Abstimmungen erfolgt durch die Vorstandsmitglieder, die Geschäftsführung oder durch die von dem/der Vorstandsvorsitzenden benannten Personen aus dem Kreis der Mitglieder.

### § 8 Zuständigkeiten des Vorstands

Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten des Vereins zuständig, die nicht durch die Satzung oder der Geschäftsordnung einem anderen Vereinsorgan oder der Geschäftsführung zugewiesen sind. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Vorbereitung der Mitgliederversammlung und Aufstellung der Tagesordnung,
- b. Einberufung der Mitgliederversammlung,
- c. Berufung und Abberufung einer Geschäftsführung
- d. Ausführung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung,
- e. Verwaltung des Vereinsvermögens und Haushaltsplanung,
- f. Erstellung der Jahreshaushaltspläne und der Jahresberichte,
- g. Vertretung des Vereins bei externen Gremien.

### § 9 Beschlussfassung des Vorstandes

1. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse in Vorstandssitzungen, auf schriftlichem Wege oder per Telekommunikation wie auch per Videokonferenz. Aus wichtigem Grund kann eine Beschlussfassung auch ohne Sitzung durch schriftliche Abstimmung erfolgen.
2. Vorstandssitzungen sind von dem/der Vorsitzenden unter Einhaltung einer Einberufungsfrist von zwei Wochen einzuberufen. Der Vorstand tagt quartalsmäßig.
3. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens vier Mitglieder anwesend sind. Er entscheidet mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden oder im Vertretungsfall der ersten Stellvertretung.

### § 10 Geschäftsführung

1. Die Geschäftsführung wird durch den Vorstand berufen und abberufen.
2. Die Geschäftsführung übernimmt die vom Vorstand bzw. über den/die Vorsitzende/n zugewiesenen Aufgaben, insbesondere die Wahrnehmung der laufenden Geschäfte. Sie bereitet die Beschlüsse, Aufträge und Projekte des Vorstands und der Mitgliederversammlung vor und setzt diese um. Sie leitet die Geschäftsstelle. Ihr können weitere nicht der Mitgliederversammlung vorbehaltene Aufgaben durch den Vorstand übertragen werden.
3. Das Nähere regelt die Geschäftsordnung.
4. Sofern Beschäftigte eines Mitglieds zur Wahrnehmung von Aufgaben der Geschäftsstelle zugewiesen werden, erstattet der Verein dem zuweisenden Mitglied die Vergütung nebst Arbeitgeberanteilen und die Sachkosten in dem vom Mitglied geltend gemachten Umfang bis zur vollen Höhe gegen Nachweis. Die Erstattung erfolgt zuzüglich der gesetzlich geschuldeten Umsatzsteuer.

### § 11 Fachausschüsse

1. Es werden zwei ständige Fachausschüsse gebildet, der
  - a. Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ und der
  - b. Fachausschuss „Soziales Entschädigungsrecht“.
2. Jedes Mitglied kann eine stimmberechtigte Vertretung in die Fachausschüsse entsenden.

3. Innerhalb des durch die Mitgliederversammlung zugewiesenen Aufgaben- und Kompetenzbereichs agiert jeder Fachausschuss selbständig.
4. Die Aufgaben des Fachausschusses „Schwerbehindertenrecht“ umfassen insbesondere, soweit nicht der Mitgliederversammlung zugeordnet
  - a. die Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen,
  - b. die Erarbeitung und Sicherstellung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung der Regelungen des SGB IX sowie seiner Nebengesetze,
  - c. die Beratung und Beschlussfassung der eingebrachten Vorlagen und
  - d. die Beschlüsse über (umlage-)finanzierte Projekte.
5. Die Aufgaben des Fachausschusses „Soziales Entschädigungsrecht“ umfassen insbesondere, soweit nicht der Mitgliederversammlung zugeordnet:
  - a. die Erarbeitung und Sicherstellung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung der Regelungen des BVG, des SGB XIV und der Nebengesetze,
  - b. die Beratung und Beschlussfassung über die eingebrachten Vorlagen,
  - c. die Weiterentwicklung der Empfehlungen zur Kriegsopferversorgung und -fürsorge sowie zum SGB XIV und
  - d. die Beschlüsse über (umlage-)finanzierte Projekte.
6. Die Fachausschüsse können Arbeitsausschüsse und zeitlich begrenzte sowie projektbezogene Arbeitsgruppen bilden und auflösen. Jedes Mitglied kann eine stimmberechtigte Vertretung in jeden Ausschuss entsenden.
7. Die Fach- und Arbeitsausschüsse entscheiden selbständig über die Zulassung von Gästen zu ihren Sitzungen.
8. Die Fachausschüsse entscheiden selbständig auf ihrem Gebiet über Projekte und deren Finanzierung im Rahmen des jeweils geltenden Haushaltsplans.
9. Die Fachausschüsse und Arbeitsausschüsse verabschieden ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
10. Erklärt ein Mitglied mit entsprechender Begründung, dass ein Beschlussgegenstand seine wesentlichen Interessen berührt, kann eine Beschlussfassung nur mit einer Mehrheit von 2/3 der anwesenden Mitglieder erfolgen.
11. Näheres zu den Fach- und Arbeitsausschüssen regelt die Geschäftsordnung.

## § 12 Kassenprüfer

1. Die Mitgliederversammlung wählt für die Dauer von vier Jahren zwei Kassenprüfer/innen.

2. Als Kassenprüfer/in können nur Vertreter/innen derjenigen Mitglieder gewählt werden, die nicht im Vorstand vertreten sind.
3. Die Kassenprüfer/innen können Nachweise für die unter § 10 Absatz 4 geltend gemachten Kosten anfordern.
4. Eine Wiederwahl ist zulässig.
5. Die Kassenprüfung umfasst die Recht- und Zweckmäßigkeit der Haushaltsführung, die Einhaltung der Regeln ordnungsgemäßer Buchführung sowie die ordnungsgemäße Dokumentation haushaltsrelevanter Beschlüsse der Mitgliederversammlung, des Vorstandes, der Fachausschüsse und der Geschäftsstelle.

#### § 13 Auflösung und Liquidation

1. Die Auflösung des Vereins kann nur in einer zu diesem Zweck einberufenen Mitgliederversammlung beschlossen werden.
2. Bei Auflösung oder Aufhebung des Vereins oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an die Mitglieder entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Mitgliedsbeiträgen, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke zu verwenden haben.
3. Liquidator ist der/die Vorsitzende als einzelvertretungsberechtigte/r Liquidator, soweit die Versammlung nichts anderes beschließt.

Köln, den 23. Juni 2021

## **Geschäftsordnung**

### **1. Geltungsbereich**

Der eingetragene Verein „Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gibt sich eine Geschäftsordnung. Gemäß § 5 Abs. 1c der Satzung wird sie durch Beschluss der Mitgliederversammlung erlassen und geändert. Jedes Mitglied, der Vorstand und die Geschäftsführung kann eine Änderung der Geschäftsordnung zum Beschluss bringen.

Gemäß Satzung regelt die Geschäftsordnung insbesondere

- die Einziehung eines Mitgliedsbeitrages (§ 5 Abs. 1 j. der Satzung),
- die Handhabung von umlage-finanzierten Projekten (§ 11 Abs. 4d und § 11 5d der Satzung) und
- die Aufgaben der Geschäftsführung und Arbeit der Geschäftsstelle (§ 10 der Satzung).

Die Geschäftsordnung entfaltet eine reine Innenwirkung. Sie dient der Transparenz, in dem sie die Arbeitsweise der Organe des Vereins sowie die Abläufe innerhalb des Vereins und der Geschäftsstelle dokumentiert.

### **2. Mitgliederversammlung**

Für die Einberufung und Durchführung der Mitgliederversammlung gelten die Ausführungen in der Satzung (§ 5 Abs. 2 bis 9).

Die Mitgliederversammlung kann sich aus einem öffentlichen Teil und einem nichtöffentlichen Teil zusammensetzen. Diese sind in der Tagesordnung auszuweisen. Die Aufgaben der Mitgliederversammlung gemäß § 5 Abs. 1 der Satzung sind im nichtöffentlichen Teil zu behandeln. Für den öffentlichen Teil können die externen Partner des Vereins (u.a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referenten der Bundesländer, Bundesrechnungshof) durch den/die Vorsitzende eingeladen werden.

Wahlen und Beschlüsse erfolgen durch offene Abstimmung. Auf Antrag eines Mitglieds wird in geheimer Wahl gewählt. Für bestimmte Anträge gilt die Frist aus § 5 Abs. 7 der Satzung.

Die Protokolle der Sitzungen der Mitgliederversammlung werden von der Geschäftsstelle bzw. der/dem Vorstandsvorsitzende/n im internen Bereich der Homepage archiviert. Sollten zum allgemeinen Verständnis der Protokolle die Sitzungsunterlagen notwendig sein, so werden diese ebenfalls archiviert.

Die Verabschiedung des Haushaltes durch die Mitgliederversammlung beinhaltet die Entscheidung über die personelle Ausstattung der Geschäftsstelle.

### **3. Vorstand**

Die Amtszeit eines Mitglieds des Vorstandes endet, wenn das Mitglied keine Aufgaben im Sinne von § 3 Abs. 1 der Satzung mehr wahrnimmt.

Sollten Mitglieder des Vorstands im Laufe der Wahlperiode ausscheiden, so können Nachwahlen für den Rest der Amtszeit des/der Vorsitzenden stattfinden. Die Nachwahlen können im schriftlichen Umlaufverfahren erfolgen, sofern die Dringlichkeit dies erfordert.

Statt durch Nachwahl, können Vorstandsmitglieder auch im Wege der Kooption berufen werden, vgl. § 7 Abs. 8 der Satzung.

Erste Stellvertretung des/der Vorsitzenden ist der/die Vorsitzende des Fachausschusses "Schwerbehindertenrecht"; die zweite Stellvertretung ist der/die Vorsitzende des Fachausschusses "Soziales Entschädigungsrecht". Die Reihenfolge der Vertretung wechselt mit jeder Wahl des/der Vorstandsvorsitzenden.

Der stellvertretende Vorsitz wird nur im Verhinderungsfalle des/der Vorsitzenden wahrgenommen. Für die Dauer der Vertretung werden die Rechte und Pflichten der/des Vorsitzenden von der Stellvertretung ausgeübt. Im Übrigen wird die Vertretung von den weiteren Vorstandsmitgliedern wahrgenommen. Die Ämter der Stellvertretung erlöschen mit dem Ausscheiden aus dem Amt als Vorsitzende/r eines Fachausschusses.

Der Vorstand kann einzelnen Vorstandsmitgliedern mit deren Einverständnis die Wahrnehmung konkreter Aufgaben übertragen. Der Vorstand kann Arbeitsgruppen zu einzelnen Themen einrichten und auflösen sowie einzelne Mitgliedspersonen der BIH mit bestimmten Aufgaben betrauen.

Der Vorstand tritt in der Regel einmal pro Quartal zusammen. In besonderen Situationen können die Sitzungen als Telefon-/Videokonferenzen abgehalten werden. Beschlüsse werden dann im schriftlichen (elektronischen) Umlaufverfahren gefasst.

Die Protokolle der Sitzungen des Vorstands werden von der Geschäftsführung im internen Bereich der Homepage archiviert. Sollten zum allgemeinen Verständnis der Protokolle die Sitzungsunterlagen notwendig sein, so werden diese ebenfalls archiviert.

Zur Sicherstellung einer reibungslosen Kommunikation in der BIH wird die Geschäftsführung in den fachlichen Austausch des Vorstands eingebunden. Die Geschäftsführung nimmt daher i.d.R. an den Sitzungen des Vorstands teil. Dies gilt nicht für Sitzungen, bei denen die Geschäftsführung Gegenstand der Erörterung und / oder Beschlussfassung des Vorstands ist.

Alle Arbeitsausschussvorsitzenden werden einmal jährlich zu einer erweiterten Vorstandssitzung eingeladen.

Es gelten die Regelungen zur Erstattung von Reisekosten (vgl. Ziffer 11 sowie die aktuelle Fassung der Organisationsanweisung „Haushalt“, Ziffer 6 der Anlage 3 der Geschäftsordnung).

#### **4. Geschäftsführung und Geschäftsstellenbüro**

Die Geschäftsführung untersteht dem Vorstand. Die Geschäftsführung und das Geschäftsstellenbüro bilden gemeinsam die Geschäftsstelle des Vereins. Der Sitz der Geschäftsstelle ist identisch mit dem Dienstsitz des/der Vorstandsvorsitzenden.

Die Geschäftsstelle dient als Bindeglied zwischen den Mitgliedern der BIH. Sie sorgt für den Informationsfluss zwischen den Mitgliedern, den Organen (Mitgliederversammlung Vorstand, Fachausschüsse) sowie gegenüber den externen Partnern der BIH.

Die Geschäftsstelle nutzt für die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern in erster Linie den elektronischen Schriftverkehr.

Die Geschäftsstelle informiert regelmäßig zu fachpolitischen Entwicklungen sowie über fachliche Aktivitäten, Entscheidungen, Berichte etc. des Vereins. Bei grundsätzlicher Bedeutung der Informationen werden diese von der Geschäftsstelle im internen Bereich der Homepage archiviert.

Die Geschäftsführung nimmt die Aufgaben nach § 10 Abs. 2 der Satzung wahr. Ihr obliegt die selbstständige Planung und Bewirtschaftung des durch die Jahresbeiträge der Mitglieder finanzierten Haushalts und der umlagefinanzierten Tätigkeiten und Projekte im Rahmen der durch die Mitgliederversammlung beschlossenen Haushaltsplanung.

Dazu gehören bei Vereinsgründung: das Print- und Onlinemedien Angebot, die IT-Fachverfahren OASIS und EDAS sowie deren Clearingstelle und die Projekte „InANet“ sowie „Entwicklung von E-Learning-Elementen für das Informations- und Bildungsangebot“ (finanziert aus Mitteln des Ausgleichsfonds beim BMAS).

Die Geschäftsführung erstellt die Rechenschaftsberichte für die Mitgliederversammlung im Entwurf und leitet diese dem Vorstand zur Verabschiedung zu.

Die Geschäftsstelle plant, koordiniert und administriert zudem in Abstimmung mit dem/der Vorsitzenden des jeweiligen internen BIH-Gremiums das bundesweite operative Geschäft. Die Organisation bundesweiter Veranstaltungen des Vereins, z. B. Fachtagungen, erfolgt ebenfalls durch die Geschäftsstelle.

Dabei obliegt es der Geschäftsstelle darauf zu achten, dass auf den Tag nach Versendung der Einladung weder ein Samstag, ein Sonntag oder ein bundesweiter Feiertag entfallen.

Die Geschäftsstelle ist für das organisatorische Geschäft der Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mitglieder und Integrationsfachdienste zuständig und legt

dem Vorstand das Fortbildungsprogramm zur Beschlussfassung im 2. Quartal eines Jahres für das Folgejahr vor (siehe auch Ziffer 6 und Anlage 2).

Die Administration, interne und externe Benutzerverwaltung sowie Pflege des Internetauftritts des Vereins liegen in der Geschäftsstelle. Ebenso koordiniert und begleitet sie die Überarbeitungen der Fachanwendungen sowie die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern und Kooperationspartnern unter Berücksichtigung der Vergaberegulungen.

Die Geschäftsstelle koordiniert und beauftragt unter Berücksichtigung der Vergaberegulungen für ihre Mitglieder die Herstellung von bundesweit erscheinenden Print- und Onlinemedien.

Allgemeine bundesweite Anfragen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Verbänden, Organisationen, Behörden und Bürgern außerhalb von Einzelfällen werden federführend von der Geschäftsstelle beantwortet oder ggf. weitergeleitet.

Der Geschäftsstelle können weitere Aufgaben durch den Vorstand übertragen werden.

## **5. Ausschüsse und Arbeitsgruppen**

Dem Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ sind die folgenden Arbeitsausschüsse zugeordnet:

- a. Information und Bildung,
- b. Technischer Beratungsdienst,
- c. Integrationsbegleitung,
- d. Inklusionsbetriebe,
- e. BIH-Systeme und
- f. Rechtsfragen.

Dem Fachausschuss „Soziales Entschädigungsrecht“ sind die folgenden Arbeitsausschüsse zugeordnet:

- a. KOF-Empfehlungen,
- b. Gemeinsame Kommission des Vereins und der Länderreferentinnen und Länderreferenten,
- c. Gemeinsamer Arbeitsausschuss Kriegsopferversorgung / Soziale Entschädigung

Die Mitglieder der Fachausschüsse entscheiden über die Anzahl und die Aufgaben der von ihnen einberufenen Gremien sowie deren Auflösung.

Die Struktur des Fachausschusses Soziales Entschädigungsrecht und seiner nachgeordneten Arbeitsausschüsse und -gruppen wird an die noch zu entwickelnde Struktur des Sozialen Entschädigungsrechts ab 2024 fortlaufend angepasst.

Jedes Mitglied kann eine stimmberechtigte Vertretung in die Fach- und Arbeitsausschüsse entsenden. Es steht dem einzelnen Mitglied frei, weitere Vertretungen ihrer Dienststellen

in Abstimmung mit dem/der jeweiligen Vorsitzenden zu benennen. Die Arbeitsgruppen setzen sich auf Vorschlag des fachlich zuständigen Arbeitsausschusses bzw. Fachausschusses zusammen.

Innerhalb des durch das übergeordnete Gremium zugewiesenen Aufgaben- und Kompetenzbereichs kann ein Gremium fachlich selbständig agieren. Sofern Entscheidungen außerhalb dieses zugewiesenen Aufgaben- und Kompetenzbereichs notwendig werden, ist dies mit dem übergeordneten Gremium zu kommunizieren und das weitere Vorgehen abzustimmen. Die abschließende Entscheidung trifft das übergeordnete Gremium.

Die Arbeitsausschüsse wählen ihre/n Vorsitzende/n mit Mehrheitsbeschluss selbst. Die Arbeitsgruppen wählen ihren Sprecher/ihre Sprecherin mit Mehrheitsbeschluss selbst. Alle Ausschüsse und Arbeitsgruppen wählen eine Stellvertretung mit Mehrheitsbeschluss. Die Stellvertretung nimmt das Amt nur im Verhinderungsfalle wahr.

Die inhaltliche Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der o. g. Gremien (Einholung von Themenvorschlägen, Erstellung der Tagesordnung, Bereitstellung von Sitzungsunterlagen, Protokollerstellung und -versand, Einstellen im internen Bereich der Homepage) liegt in der eigenen Verantwortung der/des jeweiligen Vorsitzenden bzw. Sprechers.

Die organisatorische Gestaltung der Ausschüsse und Arbeitsgruppen wird von der Geschäftsstelle mit den Vorsitzenden bzw. Sprecher/innen abgestimmt. Sofern Kosten entstehen, die über den Standard (Raum- und Technikkosten, Verpflegung während der Veranstaltung) hinausgehen, ist die Geschäftsstelle vorab in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen.

Die Ausschüsse und Arbeitsgruppen entscheiden selbständig über die Einladung von Gästen.

Kosten verursachende Beschlüsse der Ausschüsse und Arbeitsgruppen, die nicht in der Haushaltsplanung berücksichtigt sind, sind rechtzeitig im Vorfeld von dem jeweiligen Vorsitzenden bzw. Sprecher mit der Geschäftsführung abzustimmen. Die abschließende Entscheidung trifft das übergeordnete Gremium.

Die Protokolle der Sitzungen der Fach- und Arbeitsausschüsse und der ständigen Arbeitsgruppen werden von der Geschäftsstelle bzw. dem/der Vorsitzenden der Ausschüsse und Arbeitsgruppen im internen Bereich der Homepage archiviert. Sollten zum allgemeinen Verständnis der Protokolle die Sitzungsunterlagen notwendig sein, so werden diese ebenfalls archiviert.

Weitere Einzelheiten werden durch die „Handreichung für Gremienvorsitzende und deren Mitglieder“ bestimmt, vgl. Anlage 1 dieser Geschäftsordnung. Sofern erforderlich, kann eine Anpassung oder Weiterentwicklung der Handreichung in Abstimmung mit dem/der Vorsitzenden, der Geschäftsführung und den Ausschussvorsitzenden erfolgen. Die jeweils aktuelle Fassung wird im internen Bereich der Homepage bereitgestellt.

Es gelten die Regelungen für die Erstattung von Reisekosten (vgl. Ziffer 11 sowie die aktuelle Fassung der „Organisationsanweisung Haushalt“, Ziffer 6 der Anlage 3 der Geschäftsordnung).

## **6. Internes Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende**

Der Verein bietet für die Mitarbeitenden der Mitglieder ein fachspezifisches Fortbildungsprogramm an. Daneben wird zusätzlich ein Fortbildungsprogramm für die Fachberater/innen der Integrationsfachdienste angeboten, die gemäß § 194 Abs. 1 SGB IX im Auftrag der Integrationsämter tätig sind. Das Fortbildungsangebot für die Integrationsfachdienste erfolgt im Rahmen der Strukturverantwortung der Integrationsämter.

Das Fortbildungsangebot wird kostendeckend angeboten. Eventuelle Überschüsse verbleiben auf dem Bankkonto der Fortbildungen und stehen zur Finanzierung von in der Kalkulation nicht berücksichtigten bzw. zusätzlichen, vorher nicht bekannten Ausgaben (z.B. Einführung einer „Bettensteuer“, „Hygieneaufschlag bei Pandemien“) oder zur technischen Anpassung der Online-Anmeldung zur Verfügung. Bei größeren preislichen Änderungen wird die Fortbildungsveranstaltung neu kalkuliert und erforderlichenfalls ausgeschrieben. Bereits angemeldete Mitarbeitende werden über die Änderung zusätzlich informiert.

Weitere Einzelheiten werden durch die „Handreichung zum Fortbildungsprogramm“ bestimmt, vgl. Anlage 2 dieser Geschäftsordnung. Sofern erforderlich, kann eine Anpassung oder Weiterentwicklung der Handreichung in Abstimmung zwischen dem/der Vorsitzenden, der Geschäftsstelle und dem zuständigen Arbeitsausschuss erfolgen. Die jeweils aktuelle Fassung wird im internen Bereich der Homepage bereitgestellt.

## **7. Mitwirkung in externen Gremien**

Im Rahmen des Vereinszwecks sind Mitarbeitende der Mitglieder in Fachgremien auf Landes- und Bundesebene aktiv (Beiräte, Ausschüsse, Jury, Arbeitsgruppen, adhoc / ständig). Die Mitglieder können dem/der Vorsitzenden bzw. der Geschäftsführung fachlich geeignete Personen für die Vertretung in Gremien und, soweit erforderlich oder sinnvoll, Stellvertretungen vorschlagen.

Sollten im Rahmen der Gremienarbeit Abstimmungen innerhalb des Vereins erforderlich werden, so kommuniziert die Gremienvertretung die Sachverhalte so rechtzeitig schriftlich gegenüber dem/der Vorsitzenden bzw. der Geschäftsführung, dass diese die erforderlichen Maßnahmen bzw. Abstimmungen veranlassen können. Alle für eine Entscheidung erforderlichen Informationen aus den Gremien (z.B. Tagesordnung, Sitzungsunterlagen, Protokolle inkl. Anlagen, besondere Vorkommnisse) werden von den Gremienvertretungen per E-Mail zur Information an die Geschäftsstelle weitergeleitet, die diese dann gegenüber ihren Mitgliedern kommuniziert.

Die Gremienvertretung berichtet in geeigneter Weise über die von ihnen vertretenden Positionen und Arbeitsergebnisse. Die Unterlagen aus der Gremienarbeit können im internen Bereich der Homepage archiviert werden.

Die Geschäftsstelle dokumentiert die Gremienarbeit des Vereins durch:

- eine Liste der (aktuellen) Gremien, in denen die BIH vertreten ist und
- die Namen und Kontaktdaten der Vertretung der BIH.

Es gelten die Regelungen zur Erstattung von Reisekosten (vgl. Ziffer 11 sowie die aktuelle Fassung der „Organisationsanweisung Haushalt“, Ziffer 6, Anlage 3 der Geschäftsordnung), sofern die Reisekosten nicht vom Träger des Gremiums übernommen werden.

## **8. Finanzierung der laufenden Kosten**

### **8.1 Finanzierung der allgemeinen Kosten**

Der Verein finanziert seine laufenden Aufwendungen aus den Jahresbeiträgen der Mitglieder (§ 3 Abs. 8 der Satzung) und der jährlichen Umlage auf die Print- und Onlinemedien. Zu den laufenden Aufwendungen gehört die Finanzierung der Personal- und Sachkosten der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle.

Der Jahresbetrag setzt sich aus einem Grundbetrag, der für alle Mitglieder gleich ist, und – in Orientierung an der Regelung des § 160 Abs. 6 Satz 3 SGB IX – einem einwohnerabhängigen Betrag zusammen. Der den Grundbetrag ergänzende Beitrag ist pro angefangene 100.000 Einwohner des Zuständigkeitsbereichs des Mitgliedes zu leisten. Es gelten hierzu die Beschlüsse der Mitgliederversammlung nach Vorschlag der Geschäftsführung und des Vorstandes. Der Jahresbeitrag (Grundbetrag und einwohnerabhängiger Betrag) unterliegt einer jährlichen Dynamisierung in Höhe von 2,5 Prozent (zur Finanzierung der Personal-kostenentwicklung).

Der Jahresbeitrag wird von der Geschäftsstelle mit Zahlungsziel 15.01. des jeweiligen Jahres den Mitgliedern in Rechnung gestellt.

Die jährliche Umlage auf die Print- und Onlinemedien wird im Rahmen der Spitzabrechnung bzw. der Abschlagszahlungen über die Leistung und Lieferung für die redaktionelle Erstellung, technische Herstellung und verlegerische Betreuung der Print- und Onlinemedien nach dem vereinbarten Verteilerschlüssel von der Geschäftsstelle bei den Mitgliedern geltend gemacht, die sich an dem Rahmenvertrag der Print- und Onlinemedien regelmäßig beteiligen. Die Umlage dient der Deckung des höheren Aufwandes bei der Öffentlichkeitsarbeit und der damit verbundenen Gremienarbeit. Es gelten hierzu die Beschlüsse der Mitgliederversammlung unter Enthaltung der an den Print- und Onlinemedien nicht beteiligten Mitglieder nach Vorschlag der Geschäftsführung und des Vorstandes.

Bei gemeinschaftlichen Projekten, die einen außerplanmäßigen, erheblichen finanziellen Aufwand bedeuten, erfolgt die Finanzierung mittels einer zweckgebundenen ad hoc-Umlage. Erheblich ist der Aufwand, sobald er nicht mehr aus dem laufenden Haushalt und der nur in einem begrenzten Rahmen bestehenden Rücklage finanziert werden kann. Eine solche Umlage ist von den am Projekt teilnehmenden Mitgliedern im Vorfeld zu beschließen.

Für diese Projekte werden Kalkulationen erstellt als Basis zur Ermittlung der jeweiligen Umlage. Die Projekte werden nach ihrem Abschluss von der Geschäftsstelle spitz abgerechnet. Guthaben werden den Mitgliedern anteilig erstattet bzw. Nachzahlungen angefordert.

## **8.2 Finanzierung BIH-Systeme**

Die Aufwendungen für die Fachanwendungen BIH-Systeme (Pflege und Wartung durch einen Dienstleister, Clearingstelle) werden auf die teilnehmenden Integrations-/Inklusionsämter anteilig anhand von zwei Verteilungsschlüsseln umgelegt:

- Schlüssel 1 = 50 % der Gesamtkosten nach der Anzahl der Projektmitglieder
- Schlüssel 2 = 50 % der Gesamtkosten nach Einwohnerzahl (je angefangene Million ein Anteil)

Die Entscheidung über den Verteilungsschlüssel der Kosten obliegt dem Fachausschuss Schwerbehindertenrecht, bei Enthaltung der Mitglieder, die sich nicht am Projekt beteiligen.

Die Geschäftsstelle erhebt mit Zahlungsziel 15.01. eine Umlage für Pflege und Wartung der Fachanwendungen bei den teilnehmenden Integrationsämtern.

## **9. Aufwandsentschädigungen und Zulagen**

### **9.1 Aufwandsentschädigungen**

Zum Ausgleich des Mehraufwandes, der den Vorstandsmitgliedern sowie den Arbeitsausschussvorsitzenden für die Wahrnehmung der Aufgaben innerhalb des Vereins entsteht, erhalten sie eine Aufwandsentschädigung. Über die Gewährung sowie die Änderung der Höhe der Aufwandsentschädigung entscheidet die Mitgliederversammlung (§ 5 Abs. 1 I. der Satzung).

#### Vorstand

Der/die Vorsitzende erhält monatlich 350,00 Euro.

Alle anderen Mitglieder des Vorstands erhalten 100,00 Euro monatlich.

#### Arbeitsausschussvorsitzende

Die Arbeitsausschussvorsitzenden erhalten monatlich 100,00 Euro.

### **9.2 Zulagen**

Zum Ausgleich des Mehraufwandes, der den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle für die Wahrnehmung der Aufgaben innerhalb des Vereins entsteht, erhalten sie eine Zulage. Über die Gewährung sowie die Änderung der Höhe der Zulage entscheidet die Mitgliederversammlung (§ 5 Abs. 1 I. der Satzung).

### Geschäftsstelle

Die Geschäftsführung erhält monatlich 250,00 Euro. Die weiteren Mitarbeitenden erhalten jeweils 200,00 Euro.

Personen, die eine Aufwandsentschädigung oder Zulage erhalten, sind selbst für die Einhaltung der entsprechenden arbeits-, dienst- und steuerrechtlichen Regelungen verantwortlich.

Die Geschäftsstelle stellt den Empfängern der Aufwandsentschädigungen und Zulagen jeweils zum 31.01. des Folgejahres eine Bescheinigung der erhaltenen Zahlungen des Vorjahres aus.

## **10. Haushaltsführung**

Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten.

Die Bewirtschaftungsbefugnis für das Geschäftsstellenkonto im Rahmen der Haushaltsplanung wird wie folgt geregelt:

- Vorsitzende/r bzw. Geschäftsführung bis 50.000,- Euro,
- Vorstand bis 100.000,- Euro und
- Mitgliederversammlung über 100.000,- Euro.

Eine in die Zuständigkeit der Mitgliederversammlung fallende Entscheidung kann auch im Wege eines schriftlichen Abstimmungsverfahrens unter den Mitgliedern getroffen werden.

Bei Beauftragungen aus Rahmenverträgen (nach Ausschreibungen) und bei Projekten, für die ein Beschluss zur Durchführung und Umlagefinanzierung des jeweiligen Fachausschusses vorliegt, erfolgt die Bewirtschaftung durch die Geschäftsstelle innerhalb der Angebote bzw. Kalkulation.

Die BIH verfügt über einen Kontenverbund von sechs Girokonten:

- Geschäftsstelle
- OASIS/EDAS (BIH-Systeme)
- ZB-Abrechnung (Print-/Onlinemedien)
- Fortbildungen
- Projekt InANet (befristet auf 5 Jahre)
- Projekt E-Learning (befristet auf 5 Jahre)

Die Konten werden von der Geschäftsstelle bewirtschaftet. Der Geschäftsführung ist für eine ordnungsgemäße Kontenführung verantwortlich. Die Konten der BIH sind gegenseitig deckungsfähig, um die Liquidität zu gewährleisten.

Die Geschäftsstelle richtet - wenn es der aktuelle Finanzmarkt hergibt - mindestens ein Tagesgeldkonto ein.

Zur Vermeidung der Zahlung von Verwahrensgelten kann von der gegenseitigen Deckungsfähigkeit der Girokonten Gebrauch gemacht werden. Die Geschäftsstelle dokumentiert diese Transaktionen und berichtet dazu dem Vorstand und den Kassenprüfern.

Für die Bewirtschaftung aller Konten gelten die Grundsätze der öffentlichen Haushaltsführung. Für die Vergabe von Lieferungen und Dienstleistungen gilt das öffentliche Vergabeverfahren. Ausnahmen sind zu begründen.

Die Geschäftsführung berichtet in den Vorstandssitzungen bei Bedarf und jährlich in der Mitgliederversammlung zur Finanzlage.

Für den Verein wird eine mittelfristige Haushaltsplanung für die Verwendung des Jahresbeitrages (Geschäftsstellenkonto) aufgebaut.

Verfahren zur Bekanntgabe des Jahresabschlusses:

- Erstellung des Jahresabschlusses und der Haushaltsplanung durch die BIH-Geschäftsstelle (1./2. Quartal jeden Jahres),
- Bekanntgabe des Jahresabschlusses sowie der Haushaltsplanung gegenüber dem Vorstand (Vorstandssitzung zu Beginn des 3. Quartals),
- Bekanntgabe von Jahresabschluss und Haushaltsplanung an die Kassenprüfer im Rahmen der jährlichen abschließenden Kassenprüfung (Ende September/Anfang Oktober),
- Bekanntgabe der Kernpunkte des Jahresabschlusses in Form eines Kassenberichts gegenüber den Mitgliedern auf der jährlichen Jahreshauptversammlung durch die BIH-Geschäftsstelle. Die Tagesordnung der Jahreshauptversammlung wird in jedem Jahr um diesen Tagesordnungspunkt ergänzt und eine entsprechende Handreichung zur Vorabinformation für die Mitglieder durch die Geschäftsstelle erstellt,
- Bericht der Kassenprüfung zum Jahresabschluss,
- Bitte des Vorstands um Entlastung und
- Entscheidung über Entlastung durch die Mitgliederversammlung.

Weitere Einzelheiten werden durch die „Organisationsanweisung Haushalt“ bestimmt, vgl. Anlage 3 dieser Geschäftsordnung. Sofern erforderlich, kann eine Anpassung oder Weiterentwicklung der Organisationsanweisung in Abstimmung von Vorsitzender/m, Geschäftsführung und Kassenprüfern erfolgen. Die jeweils aktuelle Fassung wird im internen Bereich der Homepage bereitgestellt.

## **11. Reisekosten**

Für die Abrechnung von Reisekosten innerhalb des Vereins gilt das Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

Es gelten folgende Ausnahmen:

- Fahrtkosten mit der Bahn werden in Höhe der 2. Klasse „Flexpreis“ übernommen.
-

- Die Deckelung für PKW-Fahrten auf 130,00 Euro gilt nicht für Reisetätigkeiten, die für den Verein stattfinden, sofern umfangreiche Unterlagen/Materialien mitgeführt werden müssen oder sonstige triftige Gründe vorliegen. Die PKW-Nutzung ist in diesen Fällen der Geschäftsstelle im Vorfeld anzuzeigen.
- Von der Deckelung ebenfalls ausgenommen sind Personen, die auf den PKW aufgrund einer vorliegenden Behinderung angewiesen sind bzw. die Ausführungen unter Ziffer 6b der Anlage 3 der Geschäftsordnung greifen.
- Entstehende Parkgebühren werden in nachgewiesener Höhe erstattet.

Weitere Einzelheiten werden durch die „Organisationsanweisung Haushalt, Ziffer 6“ bestimmt, die sich in der Anlage 3 dieser Geschäftsordnung befindet.

## **12. Kassenprüfung**

Durch die beiden Kassenprüfer/innen erfolgt bis zu zweimal jährlich eine Prüfung der Vereinskonto. Dafür erhalten sie Zugang zu allen zahlungsrelevanten Unterlagen in der Geschäftsstelle. Die Kassenprüfung umfasst dabei die

- Prüfung der Kosten samt richtiger Zuordnung der Einnahmen und Ausgaben,
- Prüfung der Jahresbeiträge und regelmäßigen Umlagen,
- Prüfung der Kalkulationen und Spitzabrechnungen von Projekten,
- Prüfung der Forderungen und Verbindlichkeiten des Vereins,
- Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Buchführungsvorschriften.

Die Kassenprüfer/innen entscheiden in eigenem Ermessen, ob sie bei der jeweiligen Prüfung eine Stichprobenprüfung oder Vollprüfung vornehmen. Der/die Vorsitzende/der Vorstand bzw. die Mitgliederversammlung kann die Kassenprüfer/innen mit einer Vollprüfung beauftragen.

Die Geschäftsstelle bereitet für die Prüfungen folgende Unterlagen vor: Haushaltsplanung, Jahresabschluss sowie die Darstellung der Liquidität der BIH (Übersicht der Ein- und Auszahlungen, differenziert nach den verschiedenen Girokonten). Sofern von den Kassenprüfern/innen weitere Aufstellungen gewünscht sind, sind diese bis spätestens 4 Wochen vor dem Prüfungstermin mit der Geschäftsführung abzustimmen.

Über die festgestellten Ergebnisse der Prüfung wird ein Protokoll angefertigt, das der Geschäftsführung und dem Vorstand zur Kenntnis gegeben wird. Die Geschäftsführung erhält nach dem Erhalt des Kassenprüfungsprotokolls – soweit erforderlich – die Möglichkeit, zu den festgestellten Ergebnissen Stellung zu nehmen.

Die Feststellungen der Kassenprüfer/innen sind durch die Geschäftsführung bei der weiteren Bewirtschaftung der Vereinsmittel zu berücksichtigen. Sofern der Vorstand von den Vorgaben der Kassenprüfer bzw. von den abgestimmten Vereinbarungen zwischen den Kassenprüfern und der Geschäftsführung abweichen möchte, ist dies nur mit begründetem Vorstandsbeschluss möglich und im Vorstandsprotokoll zu dokumentieren.

Die Ergebnisse der jährlichen Kassenprüfungen werden durch einen Kassenbericht auf der Mitgliederversammlung den Mitgliedern bekanntgemacht.

Es gelten die Regelungen zur Erstattung von Reisekosten (vgl. Ziffer 11 sowie die aktuelle Fassung der „Organisationsanweisung Haushalt“, Ziffer 6 der Anlage 3 der Geschäftsordnung).

## **13. Umfragen**

### 13.1 Umfragen

Umfragen innerhalb des Vereins – auch die auf Wunsch Dritter - erfolgen über die Geschäftsstelle. Die Mitglieder verpflichten sich innerhalb der gesetzten Fristen zu einer Rückmeldung. Die Geschäftsstelle teilt die Ergebnisse der Umfragen den beteiligten Mitgliedern mit. Die Ergebnisse, die das öffentliche Aufgabenspektrum der Mitglieder betreffen, werden von der Geschäftsstelle dokumentiert und im internen Bereich der Homepage archiviert. Umfragen, die sensible Daten der Mitglieder bzw. des Benchmarkings ausweisen, verbleiben in den Unterlagen der Geschäftsstelle.

### 13.2 Jahresbericht / Statistiken der Mitglieder

Die Statistiken der Mitglieder werden von der Geschäftsstelle ausgewertet. Die Ergebnisse fließen – getrennt nach den Aufgabenbereichen – in den Jahresbericht ein. Die Integrationsämter übermitteln ihre Statistiken spätestens bis zum 15. April eines Jahres der Geschäftsstelle bzw. zum Zeitpunkt der Veröffentlichung durch das Statistische Bundesamt (Kriegsopferfürsorge) bzw. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Soziales Entschädigungsrecht). Bei Daten, die in den Jahresbericht einfließen, kann dokumentiert werden, wenn Bundesländer keine Daten zur Verfügung gestellt haben.

### 13.3 IFD-Statistik

Die Statistiken der Integrationsfachdienste (IFD) fließen in den Jahresbericht bzw. den gesonderten 5-jährigen Entwicklungsbericht mit ein. Die IFD-Statistik wird im Rahmen des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung erstellt. Die für die IFD-Statistik zuständigen Vertreter/innen des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung übermitteln der Geschäftsstelle spätestens bis zum 1. Juli die bundesweite IFD-Statistik inkl. der Meldungen der einzelnen Bundesländer zwecks Archivierung bei der BIH. Der Textbeitrag zur IFD-Statistik für den Jahresbericht liegt der Geschäftsstelle ebenfalls bis spätestens 1. Juli vor. Bei Daten aus der IFD-Statistik, die in den Jahresbericht einfließen, kann dokumentiert werden, wenn Bundesländer keine Daten zur Verfügung gestellt haben.

## **14. Internes Benchmarking**

Die Mitglieder behalten sich die Möglichkeit vor, ein inhaltliches Benchmarking zu ihren Fachaufgaben und Leistungen mit Unterstützung der Geschäftsstelle durchzuführen. Durch zielgerichtete Vergleiche von Kennzahlen soll den Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Prozesse und Leistungen zu analysieren und optimieren.

Voraussetzung für einen aussagekräftigen Vergleich ist die vorherige genaue Definition und Abstimmung der Kennzahlen. Zu diesem Zweck kann eine Arbeitsgruppe „AG Benchmarking“ installiert werden.

Aufgabe der Arbeitsgruppe ist die Analyse des gegenwärtigen erhobenen Zahlenmaterials auf die Möglichkeit hin, aus diesen ein kennzahlenbasiertes Benchmarking zu entwickeln bzw. Vorschläge für weitere Datenerhebungen zu unterbreiten.

## **15. Inkrafttreten**

Die vorstehende Fassung der internen Geschäftsordnung wurde von der Mitgliederversammlung am 23.06.2021 beschlossen.

## **Anlage 1**

### **Handreichung für Gremienvorsitzende und deren Mitglieder**

Für die Ausschüsse und die Arbeitsgruppen geltend ergänzend zu den in der Satzung und der Geschäftsordnung festgelegten Regelungen, folgende Bestimmungen:

#### Fachausschüsse

Ordentliches Mitglied in den Fachausschüssen „Schwerbehindertenrecht“ und „Soziales Entschädigungsrecht“ sind diejenigen Personen in Leitender Funktion, die die Aufgaben nach § 3 Abs. 1 der Satzung wahrnehmen. Entscheidungsberechtigte Stellvertretungen sind von diesen ggf. zu benennen. Ebenfalls ordentliches Mitglied sind die Vorsitzenden der dem jeweiligen Fachausschuss zugeordneten Arbeitsausschüsse.

Weitere Gäste können von dem/der Vorsitzenden eingeladen werden, wenn dies im Interesse des gesamten Fachausschusses ist. Die Geladenen haben ein Rederecht.

Die Fachausschüsse „Schwerbehindertenrecht“ und „Soziales Entschädigungsrecht“ beraten über die ihnen von der Mitgliederversammlung oder vom Vorstand zugewiesenen Angelegenheiten. Zudem können Fachfragen eigenständig aufgegriffen und bearbeitet werden. Für die Ausführung der Aufgaben (z. B. Durchführung von Umfragen, Erstellung von Empfehlungen) kann die Geschäftsstelle um Mithilfe gebeten werden.

Die Fachausschüsse bestimmen den Aufgabenrahmen ihrer Arbeitsausschüsse und Arbeitsgruppen.

Die Fachausschüsse tagen bis zu zweimal im Jahr und in Abstimmung mit dem Vorstand. Die Sitzung der Fachausschüsse kann sich aus einem nichtöffentlichen und einem öffentlichen Teil zusammensetzen. Zu dem öffentlichen Teil können Gäste eingeladen werden. Die Sitzungsunterlagen werden vier Wochen vor der Sitzung verschickt.

Die Beschlussfassung ist den ordentlichen Mitgliedern bzw. der Vertretung im Verhinderungsfall vorbehalten. Ein Beschluss gilt mit einfacher Mehrheit als angenommen. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.

Die Beschlüsse der Fachausschüsse haben das Ziel, eine einheitliche Rechtsanwendung zu erreichen. Erfolgt in den Fachausschüssen keine abschließende Beschlussfassung, wird im Nachgang ein schriftliches Zustimmungsverfahren durchgeführt. Diese Aufgabe kann der Geschäftsstelle übergeben werden.

Die dem jeweiligen Fachausschuss zugehörigen Arbeitsausschüsse berichten in den Fachausschusssitzungen über den aktuellen Sachstand im Arbeitsausschuss bzw. in der Arbeitsgruppe und bereiten ggf. inhaltlich die Beschlussfassungen vor, die im Fachausschuss getroffen werden müssen.

Die Vorsitzenden der Fachausschüsse geben auf der Mitgliederversammlung jeweils einen kurzen Bericht zur Arbeit des Ausschusses in dem vorangegangenen Jahr.

#### Arbeitsausschüsse

Ordentliches Mitglied eines Arbeitsausschusses sind die Fachexperten/innen der Mitglieder gemäß den Aufgaben nach § 3 Abs. 1 der Satzung. Pro Mitglied kann zur Teilnahme am Arbeitsausschuss eine weitere Person benannt werden. Weitere Vertretende können in Abstimmung mit dem/der jeweiligen Vorsitzenden benannt werden.

Weitere Beteiligte aus den Reihen der Mitglieder und Gäste können von dem/der Vorsitzenden eingeladen werden, wenn dies im Interesse des gesamten Arbeitsausschusses ist. Die Geladenen haben ein Rederecht.

Die Arbeitsausschüsse tagen bis zu zweimal im Jahr und in Abstimmung mit der/dem Vorsitzenden des jeweiligen Fachausschusses, dem sie zugeordnet sind.

Die Arbeitsgrundlage für die Arbeit in den Arbeitsausschüssen bilden die Fachthemen, die sich aus der täglichen Arbeit ergeben oder von den Fachausschüssen bzw. dem Vorstand zugewiesen werden sowie die Erstellung und Weiterentwicklung der Empfehlungen für die unter § 3 Abs. 1 der Satzung genannten Rechtsgebiete.

Die Beschlussfassung über Anträge und Empfehlungen ist den ordentlichen Mitgliedern vorbehalten. Ein Beschluss gilt mit einfacher Mehrheit als angenommen. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.

Die Beschlussvorlagen werden mindestens 4 Wochen vor der Sitzung verschickt, um bei den Mitgliedern jeweils eine hausinterne Abstimmung herbeizuführen.

Alle Arbeitsausschussvorsitzenden werden einmal jährlich zu einer erweiterten Vorstandssitzung eingeladen. In dieser Sitzung sollen die erledigten, aktuellen und künftigen Aufgaben und Arbeiten inhaltlich und organisatorisch vorbereitet und der Austausch zwischen Arbeitsausschüssen und Vorstand vertieft werden.

Die einzelnen Arbeitsausschussvorsitzenden geben in den Sitzungen der Fachausschüsse jeweils einen kurzen Bericht zur Arbeit des Ausschusses und eventueller Arbeitsgruppen aus dem vorangegangenen Jahr.

#### Arbeitsgruppen

Die Fachausschüsse können Arbeitsgruppen einrichten, die die Arbeitsausschüsse bei umfangreichen fachlichen Themen dauerhaft entlasten und beraten. Die Arbeitsgruppen werden jeweils einem thematisch passenden Arbeitsausschuss zugeordnet bzw. auf dessen Initiative hin eingerichtet.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen erfolgt auf Vorschlag des zuständigen Arbeitsausschusses bzw. Fachausschusses. Die Sprecher/innen der Arbeitsgruppen berichten regelmäßig in den Sitzungen des jeweils zuständigen Arbeitsausschusses. Sofern Beschlussfassungen für die weitere Arbeit notwendig sind, sind diese von den Arbeitsgruppen entsprechend vorzubereiten.

Die Arbeitsgruppen nutzen die Möglichkeiten der modernen Kommunikationswege; die Treffen werden nach Ermessen der jeweiligen Arbeitsgruppen auf ein notwendiges Maß beschränkt.

Zu den Arbeitsgruppen gehören bei Gründung des Vereins die Clearingstelle BIH Systeme, die AG Medien, die AG Ausgleichsabgabe und die Gruppe der Koordinatoren der Fachdienste für hörbehinderte Menschen, Regressverfahren nach § 81a BVG und Umsetzung SGB XIV.

Neben den genannten Arbeitsgruppen können temporär auf Veranlassung der Mitgliederversammlung, des Vorstandes oder der Ausschüsse auch adhoc-Arbeitsgruppen eingesetzt werden. Diese sollen die genannten Arbeitsgruppen ergänzen und als Expertenteams für bestimmte Themen und absehbare Zeiträume fungieren. Dass die jeweilige Arbeitsgruppe in Auftrag gebende Gremium entscheidet über die Zusammensetzung der temporären Arbeitsgruppe.

Es gelten ansonsten dieselben Bestimmungen wie für die genannten Arbeitsgruppen.

## **Anlage 2**

### **Handreichung zum Fortbildungsprogramm**

Planung und Organisation des Fortbildungsprogramms liegen bei der Geschäftsstelle.

Alle Ausschüsse richten ihren konkret beschriebenen Fortbildungsbedarf bis zum 30. April eines Jahres an die Geschäftsstelle. Die Ausschussvorsitzenden benennen Referentinnen und Referenten bzw. stimmen mit der Geschäftsstelle ab, welche Referentinnen und Referenten für die Fortbildungen in Frage kommen.

Vorschläge für (neue) Fortbildungsveranstaltungen sind vorab in den zuständigen Ausschüssen abzustimmen. Vorschläge für (neue) IFD-Fortbildungsveranstaltungen sind im Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung abzustimmen.

Die Geschäftsstelle stellt aus den Meldungen ein Seminarprogramm zusammen, das dem Vorstand im 2. Quartal eines Jahres zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Sofern angefragte Referentinnen und Referenten bis zum 15. August eines Jahres trotz Erinnerung keinen Seminartermin genannt und/oder kein Seminarkonzept vorgelegt haben, kann die Geschäftsstelle das Seminar ausfallen lassen. In diesen Fällen informiert die Geschäftsstelle den entsprechenden Ausschuss und den Vorstand.

Das Fortbildungsprogramm wird spätestens am 01.12. für das Folgejahr veröffentlicht und zur Online-Anmeldung freigegeben.

Bezüglich der Vergabe von Seminarplätzen gilt:

- Jedes Bundesland erhält die Möglichkeit, einen Seminarplatz zu besetzen.
- Ziehen angemeldete Teilnehmende aus einem Bundesland die Anmeldung zurück, erhält automatisch jemand von der Warteliste des jeweiligen Bundeslandes den freigewordenen Platz.
- Wird von einem Bundesland ein Seminarplatz bis zum Anmeldeschluss nicht in Anspruch genommen bzw. sind weitere Plätze in dem Seminar vorhanden, erfolgt die Berücksichtigung weiterer Anmeldungen chronologisch nach dem Eingang der Anmeldung.
- Das Vorliegen einer Dienstreisegenehmigung ist Voraussetzung, sich für ein Seminar anzumelden.

Sobald für eine Veranstaltung die maximale Teilnehmerzahl erreicht ist, werden die nachfolgenden Interessenten auf eine Warteliste gebucht. Sollte eine Person im Nachrückverfahren einen Teilnehmerplatz erhalten, bekommt diese eine entsprechende Mitteilung per E-Mail und ggf. zusätzlich telefonisch.

Anmeldungen sind ausschließlich online im internen Bereich der Homepage unter der Kachel „Fortbildungen“ und Rubriken Fortbildungen (FoBi) InA, IFD und SER, möglich.

Der Anmeldeschluss ist in der Seminaurausschreibung angegeben und verbindlich. Verspätete Anmeldungen werden nicht entgegengenommen, da mit dem Anmeldeschluss die verbindliche (=kostenpflichtige) Bestätigung der Belegung der Hotelzimmer erfolgt.

Nach erfolgter Anmeldung erstellt das Online-System eine automatisierte Eingangsbestätigung. Die Eingangsbestätigung gilt nicht als Zusage für die Teilnahme an der Veranstaltung.

Nach Ablauf der Anmeldefrist erhalten die Teilnehmenden eine Seminareinladung und eine Teilnehmerliste, auf der die Namen, Dienststellen sowie E-Mailadressen der bis zum Ablauf der Anmeldefrist angemeldeten Personen angegeben sind. Die Teilnehmenden erklären sich mit ihrer Anmeldung mit dieser Vorgehensweise einverstanden.

Die Geschäftsstelle kann eine geplante Veranstaltung aus zwingenden Gründen absagen (erforderliche Mindestteilnehmerzahl wird nicht erreicht, Krankheit der Referentin/des Referenten, etc.). In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Durchführung der Veranstaltung. Im Falle einer Veranstaltungsabsage besteht ausschließlich der Anspruch auf Rücküberweisung bereits gezahlter Seminargebühren.

Es wird von den Teilnehmenden ein Seminarbeitrag erhoben. Dieser ist nach Erhalt der Rechnung und vor Veranstaltungsbeginn unter Angabe des kompletten Verwendungszwecks vollständig in einer Summe auf das in der Rechnung genannte gesonderte Fortbildungskonto zu überweisen.

Bei der Anmeldung müssen sich die Teilnehmenden bei den Seminarbeiträgen entscheiden, ob sie die Veranstaltung mit oder ohne Übernachtung/Frühstück buchen. Es wird grundsätzlich von einer Inanspruchnahme der Übernachtungsleistung ausgegangen, sofern sie bei der Anmeldung nicht ausdrücklich abgewählt wurde. Einzelne Teile einer Veranstaltung und/oder der Tagungshausbeitrag können nicht gewählt bzw. abgewählt werden.

Mit der Anmeldung werden die Teilnahme-/Stornierungsbedingungen anerkannt und damit auch die Pflicht zur vollständigen Bezahlung der Rechnung.

Abmeldungen von einem Seminar können nur bis zum Datum des Abmeldeschlusses online erfolgen, im internen Bereich der Homepage, im eigenen Profil (blaue Figur neben dem eigenen Namen anklicken) unter dem Punkt „gebuchte Fortbildungen“. Die Teilnehmer erhalten eine automatische Stornierungsbestätigung per E-Mail.

Bei einem verspäteten Rücktritt ist eine Ausfallgebühr im Umfang der jeweils gültigen Stornierungsgebühren durch die Dienststelle der teilnehmenden Person zu zahlen.

Eine Ersatzteilnehmerin oder ein Ersatzteilnehmer aus der eigenen Behörde/Institution kann nur nach Rücksprache mit der Geschäftsstelle benannt werden.

Die im Anmeldeformular erhobenen Daten werden im Rahmen eines automatisierten Verfahrens gespeichert. Die gespeicherten Daten unterliegen dem Datenschutzrecht.

Individuelle Bedarfe und Wünsche von Seminarteilnehmenden, die nicht mit der Barrierefreiheit in Zusammenhang stehen, sind von den Seminarteilnehmenden selbst mit dem Hotel zu klären. Die Geschäftsstelle steht hierfür nicht zur Verfügung.

Die Geschäftsstelle schließt mit allen Referentinnen und Referenten einen Seminarvertrag ab. Sind die Referentinnen und Referenten gleichzeitig Mitarbeitende der Integrationsämter, Hauptfürsorgestellen, Versorgungsverwaltungen oder der Integrationsfachdienste wird ihnen eine Pauschale von 315,00 Euro/Seminartag gezahlt.

Die Geschäftsstelle stellt den Mitarbeitenden der Integrationsämter, Integrationsfachdiensten, Hauptfürsorgestellen und Versorgungsverwaltungen jeweils zum 31.01. des Folgejahres eine Bescheinigung der erhaltenen Honorarzahlungen des Vorjahres aus.

Die Referentinnen und Referenten stellen den Teilnehmenden die Seminarunterlagen in elektronischer Form, bevorzugt per E-Mail, zur Verfügung. Ausnahmen sind vorab mit der Geschäftsstelle abzustimmen. Eventuell entstehende Materialkosten werden nur gegen Nachweis bis zu einer Höhe von maximal 40,00 Euro erstattet.

Für die Referentinnen und Referenten gelten die Regelungen zur Erstattung von Reisekosten (vgl. Ziffer 11 der Geschäftsordnung sowie die aktuelle Fassung der „Organisationsanweisung Haushalt“, Ziffer 6 der Anlage 3 der Geschäftsordnung), sofern im Seminarvertrag nichts anderes geregelt ist.

### **Anlage 3**

## **Organisationsanweisung Haushalt**

Für die Bewirtschaftung aller Konten der BIH gelten die Grundsätze der öffentlichen Haushaltsführung.

Die Geschäftsstelle wird für den Verein eine doppelte Buchführung aufsetzen, die eine Bilanzierung mit Gewinn- und Verlustrechnung ermöglicht.

#### 1. Bewirtschaftungsbefugnis

Die Bewirtschaftungsbefugnis umfasst das Recht, im Rahmen der verfügbaren Finanzmittel Maßnahmen zu veranlassen, Verträge abzuschließen und Verpflichtungen gegenüber Dritten einzugehen.

Entsprechend den haushaltsrechtlichen Vorgaben ist jeder Anspruch und jede Zahlungsverpflichtung auf ihren Grund und ihre Höhe („sachlich richtig“ und „rechnerisch richtig“) zu prüfen.

Zahlungsbegründende Unterlagen sind den Rechnungen beizufügen. Eine getrennte Aufbewahrung ist bei umfangreichen zahlungsbegründenden Unterlagen und nachvollziehbarer Dokumentation möglich.

Beim Rechnungswesen setzt die Geschäftsstelle das 4-Augen-Prinzip ein. Bei Rechnungen, deren Endsumme den Betrag von 20.000,00 Euro übersteigt, gilt das 6-Augen-Prinzip. Sofern eine Auszahlung an einen Mitarbeitenden der Geschäftsstelle erfolgt, gilt ebenfalls das 6-Augen-Prinzip.

#### 2. Kontenverfügung:

Über die Anordnungsbefugnis zu den Konten verfügen der/die Vorsitzende, die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle.

Die Konten der BIH sind gegenseitig deckungsfähig, um die Liquidität u.a. bei schlechter Zahlungsmoral der Mitglieder zu gewährleisten und Soll-Zinsen zu vermeiden. Ggf. erwirtschaftete Zinsen verbleiben auf dem jeweiligen Konto. Zinsverluste bei Umbuchungen zur Erhaltung der Liquidität auf anderen Konten im Verbund werden nicht gegenüber den anderen Konten geltend gemacht.

#### 3. Buchhaltung

Für die Buchhaltung wird eine geeignete Software angeschafft. Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle werden entsprechend in der Software geschult. Die Geschäftsstelle wird darüber hinaus die fachliche Unterstützung eines Buchhalters in Anspruch nehmen, um die Geschäftsvorfälle entsprechend aufzubereiten und eine ordnungsgemäße Buchhaltung sicherzustellen.

#### 4. Beauftragung eines Steuerberaters

Der Verein beauftragt einen Steuerberater mit der Erstellung einer Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sowie den erforderlichen Erklärungen an das Finanzamt. Die genaue Ausgestaltung der Beauftragung ist entsprechend den Anforderungen zu definieren und mit Kassenprüfer/innen und Vorstand abzustimmen.

#### 5. Bewirtschaftung des BIH-Systeme-Kontos

Um sicherzustellen, dass eine ordnungsgemäße Führung des BIH-Systeme-Kontos durch die Geschäftsstelle erfolgen kann, ist diese in die Ausgabenplanung, Auftragserteilung und Festlegung von Zahlungszielen durch die Clearingstelle fortlaufend einzubinden. Der Geschäftsstelle sind alle Vorgänge, die finanzielle Auswirkungen haben, vorab, d.h. vor dem Eingehen von vertraglichen/finanziellen Verpflichtungen bzw. Beauftragungen, bekannt zu geben. Um die Liquidität der BIH zu sichern, kann die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer in Abstimmung mit der Clearingstelle die Umsetzung von geplanten Maßnahmen aussetzen.

#### 6. Erstattung von Reisekosten

##### a) Kostenübernahme für die verschiedenen Gremienmitglieder

Sofern für die Sitzungen der Gremien Übernachtungen notwendig sind, werden diese über die Geschäftsstelle als Kontingent organisiert und gebucht.

Mitarbeitende der Mitglieder, die aufgrund ihres länderspezifischen Reisekostenrechts eine Kostenobergrenze bei Übernachtungen haben, können gegenüber der Geschäftsstelle die Differenz zwischen der regionalen Obergrenze und dem Übernachtungspreis des von der Geschäftsstelle für die Sitzung gebuchten Hotels geltend machen. Von dem Dienstherrn ist dann der Geschäftsstelle ein entsprechender Nachweis über die maximal zulässigen Übernachtungskosten zu übermitteln. Die Erstattung der Differenz wird für einen Mitarbeitenden pro Mitglied übernommen.

Im Rahmen von Projekten können auch die Reisekosten von Arbeitsgruppenmitgliedern übernommen werden, wenn der zuständige Fachausschuss dies beschließt und die Kosten mit in die Umlage einfließen.

##### b) Konkretisierung der Abrechnungsvarianten (vgl. Protokoll Vorstand vom 17.09.2017)

Die folgenden Einschränkungen entfallen: Obergrenze von 130 Euro für Pkw Fahrten und Anmeldung des Privatwagens vor Durchführung der Dienstreise mit Begründungspflicht. Die Kostenteilung bei Nutzung von Privatwagen von mehreren Personen wird zugelassen.

Voraussetzung für diese Handhabung: seitens der abrechnenden Person wird der Nachweis erbracht, dass die Nutzung des PKW bei Abrechnung der jeweiligen konkreten Dienstreise rein finanziell kostengünstiger ist als die Nutzung der DB (Klasse 2 und Flexi-Tarif ohne DB Card) bzw. eine Zeitersparnis von mindestens 1/3 der Zeit pro Richtung besteht und dies bei der Reisekostenabrechnung gegenüber der BIH Geschäftsstelle

nachvollziehbar unter Vorlage von Belegen, die einer Kassenprüfung standhalten, dokumentiert wird.

Eine Abrechnung der BIH mit Dritten, die keinen Erstattungsanspruch gegenüber der BIH haben, erfolgt nicht.

Die Vorgabe, dass zwingend die 2. Klasse genutzt werden muss, entfällt für die Antragstellenden, die in Besitz einer DB Card 1. Klasse sind, die ihnen von ihrem Arbeitgeber nach dessen Vorgaben gewährt worden ist und die bei der Abrechnung der Reisekosten der Geschäftsstelle nachvollziehbar nachweisen, dass sie in der 1. Klasse mit DB Card kostengünstiger reisen konnten als wenn sie die 2. Klasse mit Flexi-Tarif ohne DB Card genutzt hätten.

#### c) Regelungen zur Rechnungslegung

Jede Person bzw. Organisation, die mit der Geschäftsstelle Reisekosten abrechnet, ist für die rechtzeitige Geltendmachung in den Fristen des Bundesreisekostengesetzes, die Beibringung der erforderlichen Nachweise und die Berechnung der Reisekosten, insbesondere des Tagegeldes, selbst verantwortlich.

Zur Vereinfachung der Abwicklung und der Prüfbarkeit der Abrechnung ist die Nutzung des BIH-Reisekostenvordrucks Voraussetzung für das Geltendmachen des Erstattungsanspruches.

Zur Beschleunigung der Abwicklung verzichtet die Geschäftsstelle auf die Vorlage von Originalbelegen. Elektronisch eingereichte Unterlagen müssen eine sehr gute Lesbarkeit aufweisen.

Die Geschäftsstelle behält sich vor, die Abrechnung der Reisekosten zurückzustellen, wenn die Abrechnung nicht die Anforderungen an die Lesbarkeit erfüllt.

Wird die Reisekostenabrechnung elektronisch übermittelt, so verpflichtet sich die abrechnende Person bzw. Organisation, die Originalunterlagen mindestens drei Kalenderjahre im Anschluss an das Jahr, in dem die Reisekosten geltend gemacht worden sind, aufzubewahren.

Die Geschäftsstelle behält sich die Kontrolle und ggfs. die Korrektur der Reisekostenabrechnungen vor.

Die Geschäftsstelle erstattet die Reisekosten innerhalb von 2 Wochen nach Eingang der vollständigen und abschließend bearbeitbaren Unterlagen.

#### 7.) Rücklagen

Das Bilden von Rücklagen ist nur in den engen Grenzen der Vorgaben für einen gemeinnützigen eingetragenen Verein zulässig.

## Vorlage Nr. 15/187

öffentlich

**Datum:** 14.04.2021  
**Dienststelle:** Stabsstelle 70.10  
**Bearbeitung:** Isabel Pflugrad

<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>20.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Teilhabeverfahrensbericht 2020**

### Kenntnisnahme:

Die Ergebnisse des zweiten Teilhabeverfahrensberichts 2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/187 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

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

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 e w a n d r o w s k i

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Menschen mit Behinderungen haben bei Bedarf das Recht auf viele Leistungen zur persönlichen Unterstützung.

Wie viele Menschen beantragen Leistungen?

Wie lange dauert die Beantragung?

Wie viele Anträge werden bewilligt?

Wie viele Anträge werden abgelehnt?

Antworten zu diesen und weiteren Fragen gibt ein neuer Bericht mit vielen Zahlen und Statistiken. Der Bericht heißt: Teilhabe-Verfahrensbericht.

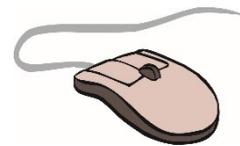
In der Vorlage wertet der LVR diesen Bericht für seine eigenen Leistungen aus.



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:

Der 2. Teilhabeverfahrensbericht (THVB) mit Daten aus dem Berichtsjahr 2019 wurde am 30.12.2020 von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) veröffentlicht. Mit dem THVB wird angestrebt, das Leistungsgeschehen im Rehabilitationsprozess transparent darzustellen und Steuerungsmöglichkeiten zu eröffnen. Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet, Daten zu insgesamt 16 Sachverhalten zu erheben und an die BAR zu übermitteln. Auf dieser Grundlage erstellt die BAR jährlich einen Bericht. Für den 2. THVB liegen Datenmeldungen von 991 Trägern vor. Damit liegt die Meldequote bei 78,7 Prozent.

In dieser Vorlage werden ausgewählte wichtige Ergebnisse des Teilhabeverfahrensberichts 2020 (Berichtsjahr 2019) mit einem Fokus auf die Rehabilitationsträger Eingliederungshilfe (EGH) und Kriegsofopferfürsorge und -versorgung (KOF / KOV) dargestellt.

Insgesamt wurden 3,2 Millionen Gesamtanträge gemeldet; davon ca. 157.000 (etwa 5 Prozent) aus dem Bereich der Eingliederungshilfe. Durchschnittlich wurden im Trägerbereich EGH 627 Gesamtanträge gestellt - im LVR-Dezernat Soziales mit etwa 10.500 gemeldeten Gesamtanträgen für das zweite Halbjahr 2019 deutlich mehr. Der größte Anteil der bundesweit in der EGH gestellten Anträge entfällt mit 70 Prozent auf Leistungen zur sozialen Teilhabe. Der Anteil der Weiterleitungen wegen vollständiger Unzuständigkeit an den entschiedenen Gesamtanträgen liegt über alle Trägerbereiche im Schnitt bei 8,2 Prozent, im Trägerbereich EGH bei 1,6 Prozent. Innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang entscheidet der leistende Träger über den Antrag. Der Anteil der Fristüberschreitungen bei Entscheidungen zu Gesamtanträgen ohne Gutachten beträgt insgesamt bei allen Trägerbereichen 20 Prozent und im EGH-Durchschnitt 53 Prozent. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer vom Antragseingang bis zur Entscheidung über den Antrag ist im Trägerbereich EGH höher als im Durchschnitt aller Trägerbereiche. Über alle Trägerbereiche wurden 72 Prozent der entschiedenen Gesamtanträge vollständig bewilligt (EGH 90 Prozent), 18 Prozent abgelehnt (EGH 4 Prozent). In der EGH ist der Anteil der Fälle, bei denen der Leistungsantritt zeitlich vor dem Bewilligungsbescheid liegt, mit 57 Prozent deutlich höher als im Durchschnitt der Reha-Träger (17 Prozent). Von allen entschiedenen Widersprüchen und Klagen entfällt nur ein sehr geringer Anteil, unter 1 Prozent, auf die EGH.

Der 2. THVB zeigt die Vielfalt in der Praxis der Reha-Träger trägerübergreifend und innerhalb der Trägerbereiche auf. Bei der Einordnung der Ergebnisse sind trägerspezifische Rahmenbedingungen zu beachten. Zum Beispiel ist die überdurchschnittlich lange Bearbeitungsdauer bis zur Entscheidung in der EGH häufig auf eine komplexe, personenzentrierte und daher zeitaufwändige Bedarfsfeststellung und das verspätete Nachreichen von notwendigen Unterlagen durch den Antragstellenden zurückzuführen. Auch die Überschreitungen der Fristen nach Paragraph 14 SGB IX sind durch die Träger häufig kaum beeinflussbar, da zunächst notwendige Unterlagen eingereicht werden müssen.

Für die Träger der Eingliederungshilfe ist 2019 als ein Jahr des Übergangs zu werten. In den Folgejahren könnte der THVB bei verbesserter Datenqualität und -validität durchaus steuerungsrelevante Informationen liefern zum Funktionieren der Antrags- und Bearbeitungsprozesse im Bereich der Rehabilitation, sowohl übergreifend als auch trägerbezogen. Daten des LVR-Dezernates Soziales konnten aus technischen Gründen erst ab dem 01.07.2019 berücksichtigt werden.

Für den THVB des Jahres 2019 bestand für die Träger der Kriegsopferfürsorge (KOF) eine eingeschränkte Berichtspflicht. Diese bezog sich lediglich auf die im Jahr 2019 neu zu bewilligenden Fälle der Teilhabe am Arbeitsleben nach Paragraph 26 BVG für beschädigte Menschen. Für die KOF im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland konnten im Jahr 2019 17 Fälle gemeldet und ausgewertet werden.

Im Bereich der Kriegsopferversorgung (KOV), der für Leistungen der medizinischen Rehabilitation zuständig ist, fand 2019 eine bundesweite Pilotierung durch einzelne Behörden statt.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/187:**

### **Zentrale Ergebnisse: Der 2. Teilhabeverfahrensbericht 2020 (Berichtsjahr 2019)**

Der 2. Teilhabeverfahrensbericht (THVB) wurde am 30.12.2020 von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) veröffentlicht und enthält die Daten aus dem Berichtsjahr 2019. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse findet sich am Anfang des 2. THVB auf den Seiten 3 bis 10<sup>1</sup>. Der Bericht steht unter diesem Link zum Download zur Verfügung: [https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/THVB/2\\_THVB\\_2020.pdf](https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/THVB/2_THVB_2020.pdf) .

In dieser Vorlage werden ausgewählte Ergebnisse des Teilhabeverfahrensberichts 2020 (Berichtsjahr 2019) für die Rehabilitationsträger Eingliederungshilfe (EGH) und Kriegsopferfürsorge und -versorgung (KOF / KOV) dargestellt. Der Teilhabeverfahrensbericht betrifft also die LVR-Dezernate 5 und 7. Ab dem Berichtsjahr 2020 kommen noch die Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder im Vorschulalter hinzu, die im Dezernat 4 angesiedelt sind. Über den 1. Teilhabeverfahrensbericht (Berichtsjahr 2018) hatte die Verwaltung mit Vorlage Nr. 14/3985 informiert.

### **1. Hintergrund und Ziele des THVB**

Im Zuge der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurde der THVB eingeführt, in dessen Rahmen die Meldung statistischer Daten rund um den Prozess der Beantragung und Bewilligung von Leistungen zur Rehabilitation erfolgt. Der THVB soll „Transparenz über das Leistungsgeschehen im Rehabilitationsprozess herstellen, Möglichkeiten der Evaluation und Steuerung eröffnen und verfahrenshemmende Prozesse besser erkennbar machen“ (S. 11). Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet, Daten zu insgesamt 16 Sachverhalten (Paragraph 41 Abs. 1 Nr. 1 bis 16 SGB IX) zu erheben und an die BAR zu übermitteln, wobei nicht alle Sachverhalte gleichermaßen für alle Reha-Träger zutreffen:

- Sachverhalt 1: Anzahl der gestellten Anträge auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe
- Sachverhalt 2: Anzahl der Weiterleitungen nach Paragraph 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
- Sachverhalt 3: Fristen nach Paragraph 14 SGB IX
- Sachverhalt 4: Durchschnittliche Zeitdauer zwischen Erteilung und Vorlage eines Gutachtens
- Sachverhalt 5: Bearbeitungsdauer
- Sachverhalt 6: Erledigungsarten
- Sachverhalt 7: Antrittslaufzeiten mit und ohne Teilhabeplanung
- Sachverhalt 8: Anzahl der trägerübergreifenden Teilhabeplanungen und Teilhabeplankonferenzen
- Sachverhalt 9: Anpassungen von Teilhabeplänen und deren Geltungsdauer

---

<sup>1</sup> Bei Quellenangaben in der Vorlage zum 2. THVB beziehen sich alle Seitenangaben auf die Seitenzahl im Bericht, nicht im Gesamt-PDF.

- Sachverhalt 10: Erstattungsverfahren nach Paragraph 16 Absatz 2 Satz 2 SGB IX (Erstattungsverfahren zwischen den Trägern)
- Sachverhalt 11: Trägerspezifisches Persönliches Budget
- Sachverhalt 12: Trägerübergreifendes Persönliches Budget
- Sachverhalt 13: Mitteilungen nach Paragraph 18 Absatz 1 SGB IX (Mitteilungen wegen langer Verfahrensdauer)
- Sachverhalt 14: Erstattungsverfahren nach Paragraph 18 SGB IX (Erstattungen selbstbeschaffter Leistungen)
- Sachverhalt 15: Rechtsbehelfe: Widersprüche und Klagen
- Sachverhalt 16: Dauerhafte Integration in Arbeit nach einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben

Auf dieser Grundlage erstellt die BAR jährlich einen Bericht. Die gesetzlich vorgesehene Beteiligung der Rehabilitationsträger erfolgt ab dem 2. THVB über den in 2020 neu gegründeten Beirat THVB. LVR-Sozialdezernent Dirk Lewandrowski vertritt im Beirat die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfe- und Eingliederungshilfeträger (BAGüS). Ab 2019 besteht für die Rehabilitationsträger eine vollumfängliche Berichtspflicht. Meldepflichtig sind die in Paragraph 6 SGB IX aufgezählten Träger der Leistungen zur Teilhabe:

- die gesetzliche Krankenversicherung
- die Bundesagentur für Arbeit
- die gesetzliche Unfallversicherung
- die gesetzliche Rentenversicherung
- die Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- die öffentliche Jugendhilfe
- die Eingliederungshilfe

## **2. Überblick Datendarstellung zu den 16 Sachverhalten**

Im 2. THVB werden die Daten zu den zu meldenden Sachverhalten nach Paragraph 41 Absatz 1 Nr. 1 bis 16 SGB IX ausführlich dargestellt. Bei der Betrachtung der Datendarstellung ist zu beachten, dass bei den einzelnen Sachverhalten nicht von allen Trägern Daten im gleichen Umfang vorliegen und die Datengrundlage je nach Merkmal bzw. Sachverhalt somit variiert. Die Daten sind im Zuge eines Plausibilitäts- und Validierungsverfahrens bereinigt und 8,3 Prozent der übermittelten Werte ausgeschlossen worden (vgl. S. 31).

Für den 1. Teilhabeverfahrensbericht hatten lediglich 39 Rehabilitationsträger Daten übermittelt, überwiegend im Rahmen von Pilotprojekten. Für den 2. Teilhabeverfahrensbericht liegen Datenmeldungen von 991 Trägern vor. Die Meldequote liegt bei 78,7 Prozent (vgl. S. 3). Der Berichtszeitraum umfasst grundsätzlich ein Kalenderjahr. Die Veröffentlichung der gemeldeten Daten erfolgt anonymisiert; lediglich der jeweilige Trägerbereich ist erkennbar.

## 2.1 Zentrale Ergebnisse aus dem Bereich der EGH

Wie auch in der Ergänzung aus dem Bereich der Eingliederungshilfeträger ausgeführt wird (vgl. S. 162f.), ist 2019 für diese Leistungsträger als ein Jahr des Übergangs zu werten. Die mit der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes einhergehenden Veränderungen bedeuteten einen erheblichen Vorbereitungs- und Umstellungsaufwand. Der vorrangige Fokus der EGH-Träger lag darauf, die Leistungsgewährung sicherzustellen. Dadurch konnten nicht bei allen Trägern die IT-technischen Voraussetzungen zur Datenerhebung vollständig hergestellt werden.

Auch im LVR-Dezernat Soziales konnte die Datenerfassung aus technischen Gründen erst zum 01.07.2019 beginnen. In der folgenden Darstellung werden die bundesweiten Ergebnisse im Bericht zur Einordnung mit den gemeldeten Daten des LVR-Dezernates Soziales kontrastiert.

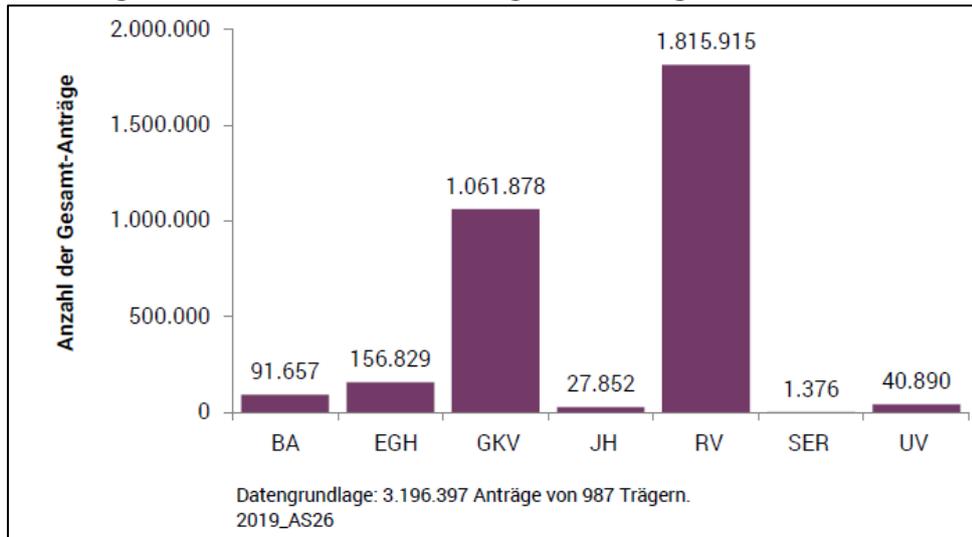
Im Folgenden sind ausgewählte wichtige Ergebnisse aus dem Trägerbereich der EGH zu den folgenden Sachverhalten nach Paragraph 41 Absatz 1 Nr. 1 bis 16 SGB IX aufgeführt (vgl. Kapitel 3 „Ergebnisse der Datenauswertung“ im Bericht):

- Sachverhalt 1: Anzahl der gestellten Anträge auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe
- Sachverhalt 2: Anzahl der Weiterleitungen nach Paragraph 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
- Sachverhalt 3: Fristen nach Paragraph 14 SGB IX
- Sachverhalt 5: Bearbeitungsdauer
- Sachverhalt 6: Erledigungsarten
- Sachverhalt 7: Antrittslaufzeiten mit und ohne Teilhabeplanung
- Sachverhalt 15: Rechtsbehelfe: Widersprüche und Klagen

### **Sachverhalt 1: Anzahl der gestellten Anträge auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe**

Die Anzahl der **Gesamtanträge** beinhaltet die Gesamtheit aller bei einem Rehabilitationsträger gestellten bzw. eingegangenen Anträge, unabhängig von deren weiteren Bearbeitungsverläufen. Gesamtanträge beinhalten einen oder mehrere Anträge auf Reha- und Teilhabeleistungen, die innerhalb von 14 Tagen von der gleichen Person gestellt wurden.

Abbildung 1: Anzahl der Gesamtanträge nach Trägerbereich



Quelle: BAR, 2. Teilhabeverfahrensbericht, 2020.

Insgesamt liegen 3,2 Millionen Gesamtanträge vor; davon ca. 157.000 (etwa 5 Prozent) aus dem Bereich der Eingliederungshilfe (EGH). Die meisten Gesamtanträge wurden mit über 1,8 Millionen Anträgen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung gestellt.

Im Trägerbereich EGH wurden durchschnittlich 627 Gesamtanträge pro Träger gestellt. Bei dem EGH-Träger mit der größten Anzahl an Anträgen wurden 19.268 Anträge gestellt. Das LVR-Dezernat Soziales hat 10.488 Gesamtanträge für das zweite Halbjahr 2019 gemeldet.

**Anträge innerhalb der Leistungsgruppen:** Der größte Anteil der in der EGH gestellten Anträge entfällt mit 70 Prozent auf Leistungen zur sozialen Teilhabe. 7 Prozent der gestellten Anträge in der EGH entfallen auf Leistungen der medizinischen Rehabilitation, 10 Prozent auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und 13 Prozent auf Leistungen zur Teilhabe an Bildung.

Im LVR-Dezernat Soziales ist der Anteil der gestellten Anträge auf Leistungen zur sozialen Teilhabe mit 83 Prozent höher als im Durchschnitt der EGH-Träger. Der Anteil der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und der Leistungen zur Teilhabe an Bildung beträgt jeweils 2 Prozent – also deutlich weniger als im bundesweiten Durchschnitt im Trägerbereich EGH. Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind es 13 Prozent, was leicht über dem EGH-Durchschnitt liegt.

## **Sachverhalt 2: Anzahl der Weiterleitungen nach Paragraph 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IX**

In Sachverhalt 2 wird dargestellt, wie oft ein erstangegangener Träger einen Antrag wegen vollständiger Unzuständigkeit weiterleitet. Der Anteil der Weiterleitungen an allen entschiedenen Gesamtanträgen liegt über alle Trägerbereiche im Schnitt bei 8,2 Prozent, im Trägerbereich EGH bei 1,6 Prozent. Der geringe Anteil an Weiterleitungen lässt sich u.a. darauf zurückführen, dass die EGH-Träger zu einem großen Anteil Anträge weitergeleitet bekommen und somit als zweitangegangener Träger automatisch zuständig sind. Dies wird auch im Bericht dargestellt („Aus den Trägerbereichen“ S. 60).

### **Sachverhalt 3: Fristen nach Paragraph 14 SGB IX**

Nach dem Antragseingang muss der Rehabilitationsträger binnen zwei Wochen über die Zuständigkeit entscheiden (Frist 3a). Ist der Träger nach dem für ihn geltenden Leistungsrecht zuständig, wird er zum leistenden Rehabilitationsträger. Über alle Trägerbereiche hinweg wurde diese 2-Wochen-Frist bei 14,9 Prozent der Zuständigkeitsfeststellungen überschritten. In der EGH kam es durchschnittlich bei 12,6 Prozent der Anträge zu einer Fristüberschreitung bei der Zuständigkeitsfeststellung, im Maximalfall waren jedoch bei einem Träger 83 Prozent der Anträge betroffen. Einzelne Jugendhilfe-Träger melden sogar bei 100 Prozent der Anträge Fristüberschreitung. Beim LVR-Dezernat Soziales kommt es in etwa 50 Prozent der Fälle zur Fristüberschreitung. Dazu tragen lange Wartezeiten bei, zum Beispiel auf relevante Unterlagen der Antragsteller, worauf die Träger kaum Einfluss nehmen können (vgl. S. 73).

Ist der Träger zuständig oder leitet den Antrag nicht fristgerecht an den nach seiner Auffassung zuständigen Träger weiter, wird er zum leistenden Rehabilitationsträger. Dementsprechend stellt er den Rehabilitationsbedarf fest und entscheidet innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang über den Antrag (Frist 3b). Der Anteil der Fristüberschreitungen bei Entscheidungen zu Gesamtanträgen ohne Gutachten beträgt insgesamt bei allen Trägerbereichen 20 Prozent. Das LVR-Dezernat Soziales liegt hier mit einem Anteil der Fristüberschreitungen von 46 Prozent etwas unter dem EGH-Durchschnitt von 53 Prozent.

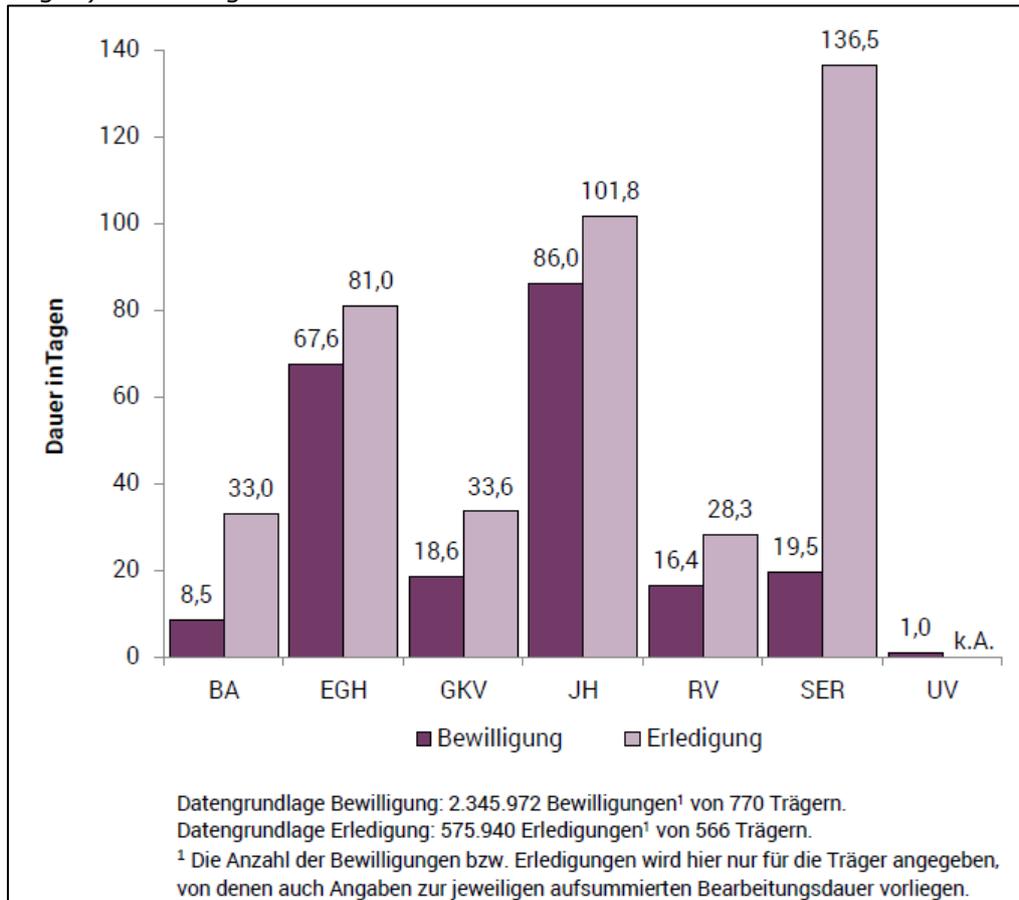
Wenn zur Bedarfsfeststellung ein Gutachten nach Paragraph 17 SGB IX in Auftrag gegeben wird, muss der Träger innerhalb von zwei Wochen nach Vorlage des Gutachtens über den Antrag entscheiden (Frist 3c). Da beim LVR-Dezernat Soziales solche Gutachten nicht beauftragt werden, wurden keine Daten gemeldet.

### **Sachverhalt 5: Bearbeitungsdauer**

Die Bearbeitungsdauer ergibt sich aus der Zeit vom Antragseingang beim leistenden Reha-Träger bis zur Entscheidung über den Antrag.

Die BAR unterscheidet hier zwischen der durchschnittlichen Bearbeitungsdauer bei Bewilligung sowie bei Ablehnung und sonstiger Erledigung. Bei Betrachtung ohne diese Unterscheidung, ergibt sich eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zur Entscheidung von 22 Tagen für alle Reha-Träger und von 71 Tagen für die EGH.

Abbildung 2: Durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Bewilligung und Erledigung (in Tagen) nach Trägerbereich



Quelle: BAR, 2. Teilhabeverfahrensbericht, 2020.

Die durchschnittliche Dauer bis zur vollständigen oder teilweisen Bewilligung eines Gesamtantrags beträgt über alle Trägerbereiche hinweg 19 Tage. In der EGH beträgt dieser Wert 68 Tage; nur die Jugendhilfe hat mit durchschnittlich 86 Tagen eine längere Bearbeitungsdauer. Das LVR-Dezernat Soziales liegt auch hier deutlich über dem Schnitt mit einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von 151 Tagen. Die langen Bearbeitungszeiten in der EGH sind oft darauf zurückzuführen, dass notwendige Unterlagen erst verspätet durch den Antragsteller eingereicht werden. Zudem ist die Bedarfsfeststellung oft komplex und zeitaufwändig, da sehr häufig Gespräche und Termine mit verschiedenen Beteiligten notwendig sind, um den Bedarf festzustellen (vgl. dazu auch S. 87).

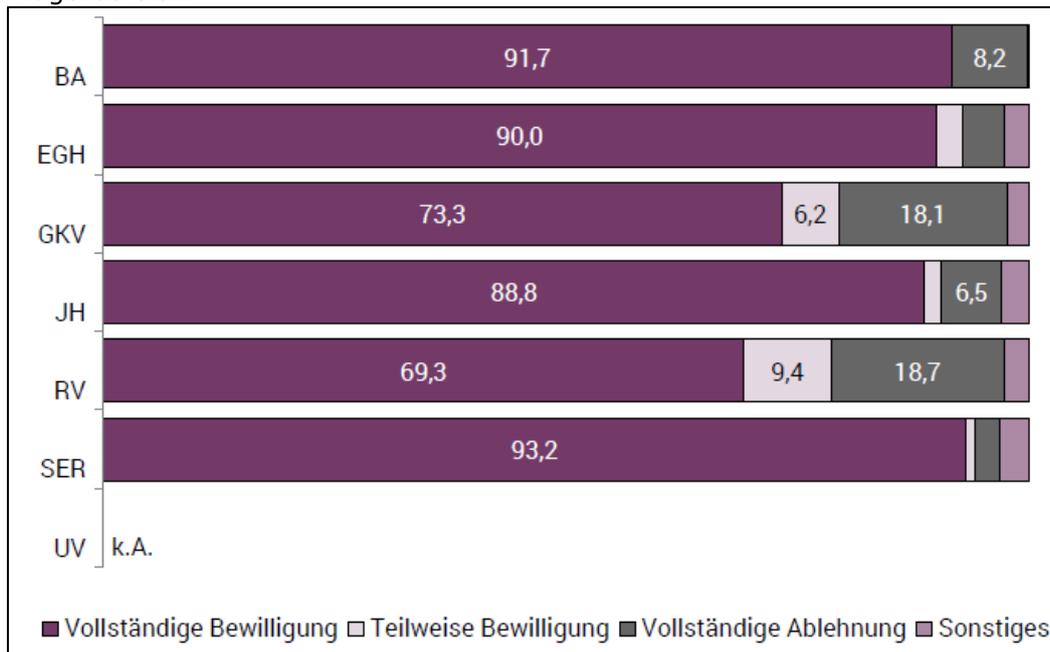
Bei vollständiger Ablehnung bzw. sonstiger Erledigung liegt die durchschnittliche Bearbeitungsdauer über alle Träger hinweg mit 31 Tagen höher als bei Bewilligungen; in der EGH liegt sie bei 81 Tagen. Höhere Werte haben die Träger der Jugendhilfe mit einer Bearbeitungsdauer von 102 Tagen und die Träger des sozialen Entschädigungsrechts mit 137 Tagen. Das LVR-Dezernat Soziales hat eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 185 Tagen gemeldet, wobei bestimmte IT-Prozesse hier möglicherweise zu Verzerrungen führen.

## Sachverhalt 6: Erledigungsarten

Bei diesem Sachverhalt wird aufgeführt, wie viele Gesamtanträge

- vollständig bewilligt werden
- teilweise bewilligt werden
- vollständig abgelehnt werden
- unter „Sonstige Erledigungen“ fallen (z.B. Rücknahme des Antrags durch Antragstellenden, Tod des Antragstellenden)

Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Erledigungsarten des Gesamtantrags nach Trägerbereich



Quelle: BAR, 2. Teilhabeverfahrensbericht, 2020.

Für diese Berechnungen bildeten insgesamt über 2,85 Millionen entschiedene Gesamtanträge die Datengrundlage. Über alle Trägerbereiche wurden 72 Prozent der entschiedenen Gesamtanträge vollständig bewilligt (EGH 90 Prozent), 8 Prozent teilweise bewilligt (EGH 3 Prozent), 18 Prozent abgelehnt (EGH 4 Prozent) und 2 Prozent fallen unter „Sonstige Erledigungen“ (EGH 3 Prozent).

Die Anteile aus dem LVR-Dezernat Soziales bewegen sich grundsätzlich in einer ähnlichen Größenordnung, allerdings muss die Berechnungsgrundlage für diese Zahlen noch überarbeitet werden.

## Sachverhalt 7: Antrittslaufzeiten mit und ohne Teilhabeplanung

Die Antrittslaufzeit bezieht sich auf die durchschnittliche Zeitdauer zwischen dem Datum des Bewilligungsbescheids und dem Beginn der ersten angetretenen Leistung. Für die Antrittslaufzeit ist nach Paragraph 41 Absatz 1 Nr. 7 SGB IX eine Unterscheidung danach vorgesehen, ob eine Teilhabeplanung durchgeführt wurde oder nicht. Da das LVR-Dezernat Soziales im Berichtsjahr 2019 keine Teilhabeplanungen durchgeführt hat, entsprechen die Antrittslaufzeiten ohne Teilhabeplanung den Antrittslaufzeiten

insgesamt, welche im Folgenden kurz dargestellt werden. Eine Teilhabeplanung ist erforderlich, wenn Teilhabeleistungen verschiedener Leistungsgruppen eines Trägers oder Teilhabeleistungen mehrerer Träger erforderlich sind (Paragraph 19 Absatz 1 Satz 1 und 3 SGB IX).

Die Antrittslaufzeit ist negativ, wenn der Leistungsbeginn der ersten angetretenen Leistung vor dem ersten Bewilligungsbescheid liegt. Dies kam insgesamt im Berichtsjahr 2019 bei ca. 158.000 Leistungen vor, wobei die durchschnittliche Antrittslaufzeit -56 Tage betrug. In der EGH gab es 62.000 Leistungen mit negativer Antrittslaufzeit, wobei die Laufzeit im Durchschnitt bei -86 Tagen lag. Im LVR-Dezernat Soziales war die Antrittslaufzeit bei etwa 9.800 Anträgen negativ; im Durchschnitt wurden die Leistungen 140 Tage vor der Bewilligung gewährt.

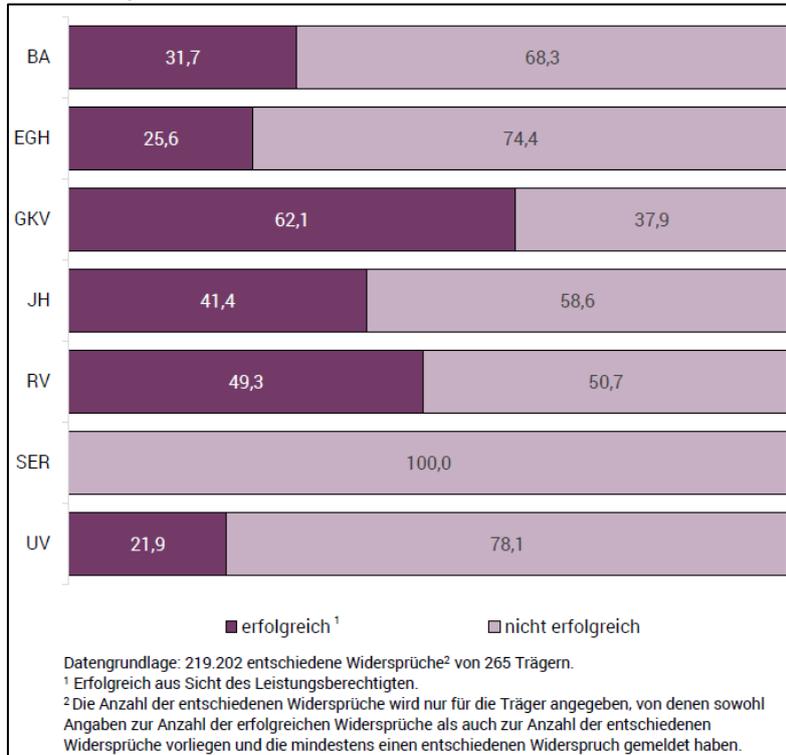
Im Trägerbereich EGH liegt bei etwas mehr als die Hälfte der Fälle (57 Prozent) der Leistungsantritt zeitlich vor dem Bewilligungsbescheid, während insgesamt bei allen Reha-Trägern lediglich 17 Prozent der Leistungsantritte vor dem Bewilligungsbescheid liegen. Im LVR-Dezernat Soziales werden sogar 94 Prozent aller Leistungen vor dem Bewilligungsbescheid angetreten. Wenn der Bedarf im Grundsatz bereits feststeht, können die Leistungsberechtigten eine Leistung antreten (nach Absprache mit dem zuständigen Leistungserbringer), bevor der schriftliche Bewilligungsbescheid erstellt wurde (vgl. S. 106). Dies dient der Bedarfsdeckung der oder des Leistungsberechtigten.

Wird eine Leistung am Tag des Bescheids oder danach angetreten, spricht man von einer positiven Antrittslaufzeit. Über alle Trägerbereiche hinweg gab es bei 1,83 Millionen Leistungen eine positive Laufzeit von durchschnittlich 42 Tagen. Davon entfällt nur ein geringer Teil auf die Träger der EGH: Hier wurden 50.000 Leistungen bewilligt, die im Schnitt nach 24 Tagen angetreten wurden. Im LVR-Dezernat Soziales wurden etwa 600 Leistungen nach der Bewilligung angetreten und zwar im Schnitt 22 Tage nach der Bewilligung.

## Sachverhalt 15: Rechtsbehelfe: Widersprüche und Klagen

Ein Rechtsbehelf wird im THVB als erfolgreich erfasst, wenn ihm aus Sicht des Leistungsberechtigten stattgegeben wurde.

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung erfolgreicher und nicht erfolgreicher Widersprüche nach Trägerbereich

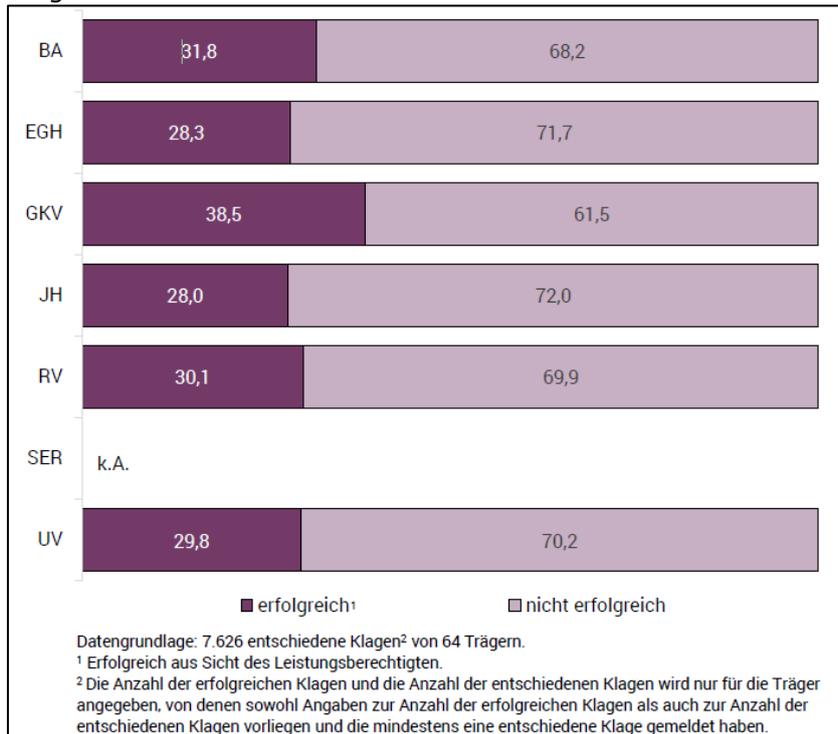


Quelle: BAR, 2. Teilhabeverfahrensbericht, 2020.

Insgesamt wurden etwa 219.000 Widersprüche entschieden, davon waren 52 Prozent aus Sicht der Leistungsberechtigten erfolgreich. Mit 1.138 entschiedenen Widersprüchen wurde nur ein sehr geringer Anteil (0,5 Prozent) im Trägerbereich EGH entschieden. Innerhalb des Trägerbereichs EGH waren 26 Prozent der Widersprüche für die leistungsberechtigte Person erfolgreich, im LVR-Dezernat Soziales waren es 24 Prozent.

Bundesweit wurden rund 7.600 Klagen entschieden, davon waren 31 Prozent aus Sicht der leistungsberechtigten Person erfolgreich. Im Bereich der EGH wurden lediglich 60 Klagen entschieden, 28 Prozent zugunsten der Leistungsberechtigten. Im LVR-Dezernat Soziales war die Hälfte der Klagen erfolgreich.

Abbildung 5: Prozentuale Verteilung erfolgreicher und nicht erfolgreicher Klagen nach Trägerbereich



Quelle: BAR, 2. Teilhabeverfahrensbericht, 2020.

## 2.2 Zentrale Ergebnisse aus dem Bereich der Sozialen Entschädigung

Für den THVB des Jahres 2019 bestand für die Träger der Kriegsopferfürsorge (KOF) eine eingeschränkte Berichtspflicht. Diese bezog sich lediglich auf die im Jahr 2019 neu zu bewilligenden Fälle der Teilhabe am Arbeitsleben nach Paragraph 26 BVG für beschädigte Menschen. Für die KOF im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland konnten im Jahr 2019 17 Fälle gemeldet und ausgewertet werden.

Anhand dieser geringen Zahl meldepflichtiger Fälle kann für die KOF kein aussagekräftiges Fazit für das Berichtsjahr 2019 gezogen werden. Inhaltliche Aussagen zu den Ergebnissen der einzelnen Merkmale sind ebenfalls nur schwer oder gar nicht möglich. Bei vielen Merkmalen ist das Meldeergebnis oftmals kleiner als 5 Fälle. Zudem würde die Aussagekraft einzelner Merkmale wie z.B. die Bearbeitungsdauer schnell durch einen oder zwei Fälle mit wesentlich längeren Bearbeitungszeiten verfälscht und spiegelt somit den Durchschnittswert bei diesen Merkmalen nicht bzw. nur bedingt richtig wieder. Auch fehlten für das Berichtsjahr 2019 teilweise noch technische Voraussetzungen, um Daten vollständig zu erheben.

Mit belastbaren Zahlen kann daher erst ab dem Jahr 2020 gerechnet werden, wenn zusätzlich zur Teilhabe am Arbeitsleben auch die Leistungen der KOF-Eingliederungshilfe gemeldet und ausgewertet worden sind. Die Anzahl der gemeldeten Fälle wird dann höher sein und aufgrund einer besseren Datenqualität auch ein Fazit zu den einzelnen Merkmalen zulassen.

Wie für den Trägerbereich der EGH ist das Berichtsjahr 2019 auch für die KOF als Übergangsjahr zu werten.

Im Bereich der Kriegsopferversorgung (KOV), der für Leistungen der medizinischen Rehabilitation zuständig ist, fand 2019 eine bundesweite Pilotierung durch einzelne Behörden statt. Die dort gesammelten Erfahrungen fließen in die künftige Datenerhebung ein.

### **3. Fazit und Ausblick auf den THVB 2021 (Berichtsjahr 2020)**

Auch wenn das Berichtsjahr 2019 gerade für den Trägerbereich der EGH eher als Übergangsjahr gewertet werden sollte, bietet der 2. THVB einige interessante Ergebnisse. Er zeigt die Vielfalt in der Praxis der Reha-Träger trägerübergreifend und innerhalb der Trägerbereiche auf. Allein schon in der Größe: So variiert beispielsweise die Anzahl der gestellten Gesamtanträge zwischen 0 und 770.515 (Maximalwert bei einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung).

Die Eingliederungshilfe unterscheidet sich bei einigen zentralen Merkmalen deutlich vom Durchschnitt der Reha-Träger insgesamt. Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die Bearbeitung deutlich komplexer ist und länger dauert, aber die Quote der Bewilligungen auch deutlich höher ist - 90 Prozent der EGH-Anträge werden vollständig bewilligt, aber nur 72 Prozent im bundesweiten Schnitt über alle Träger. Im Gegenzug werden 4 Prozent der EGH-Anträge abgelehnt, aber 18 Prozent der Reha-Anträge im allgemeinen Durchschnitt. Deutlich seltener greifen Leistungsberechtigte folgerichtig auch zu Rechtsmitteln. Während 5 Prozent aller Gesamtanträge 2019 auf die EGH entfallen, sind es nur 0,5 Prozent aller Widersprüche und 0,8 Prozent aller Klagen. Die Erfolgswahrscheinlichkeit für die Leistungsberechtigten ist dann auch nur ungefähr halb so hoch wie im allgemeinen Durchschnitt.

Bei der Einordnung der Ergebnisse sind trägerspezifische Rahmenbedingungen unbedingt zu beachten. Bei der überdurchschnittlich langen Bearbeitungsdauer in der EGH spielt die komplexe und zeitaufwändige, personenzentrierte Bedarfsfeststellung eine Rolle, die mit einem Antrag auf eine Krankenkassen-Kur nur begrenzt vergleichbar ist. Auch die Überschreitungen der Fristen nach Paragraph 14 SGB IX sind durch die Träger häufig kaum beeinflussbar, da zunächst notwendige Unterlagen eingereicht werden müssen. In der EGH ist der Anteil der Fälle, bei denen der Leistungsantritt zeitlich vor dem Bewilligungsbescheid liegt, deutlich höher als im Durchschnitt der Reha-Träger. Wenn der Bedarf im Grundsatz bereits feststeht, können die Leistungsberechtigten eine Leistung vor der Erstellung des schriftlichen Bewilligungsbescheids antreten, um den Bedarf an EGH-Leistungen zeitnah zu decken.

In den Folgejahren könnte der THVB bei verbesserter Datenqualität und -validität durchaus steuerungsrelevante Informationen liefern zum Funktionieren der Antrags- und Bearbeitungsprozesse im Bereich der Rehabilitation, sowohl übergreifend als auch trägerbezogen. Das LVR-Dezernat Soziales plant zudem, die erhobenen Prozessdaten bei ausreichender Validität auch für interne Steuerung und Qualitätsverbesserung zu nutzen.

Zwei Entwicklungen werden nach Einschätzung der BAR spürbare Auswirkungen auf den THVB im kommenden Jahr (Berichtsjahr 2020) haben. Zum einen ist für einige Trägerbereiche bereits abzusehen, dass durch die SARS-CoV-2-Pandemie die Anzahl der

gestellten Anträge und die Anzahl der Leistungsanträge im Vergleich zum Vorjahr sinken wird (vgl. S. 168).

Zum anderen ist zum 01.01.2020 die dritte Stufe des Bundesteilhabegesetzes in Kraft getreten. Insbesondere die Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen wird sich nach Ansicht der BAR auf die Antragszahlen einzelner Träger auswirken (vgl. S. 168). Das LVR-Dezernat Soziales muss aufgrund der ab 2020 geltenden neuen Leistungsstruktur entsprechend dem BTHG die Programmierung zur Erstellung der Datenmeldung für den THVB erneut verändern, anpassen und testen. Der Prozess der Qualitätssicherung wird vermutlich noch einige Jahre in Anspruch nehmen. Gleiches gilt hier für den Trägerbereich der KOF.

Ab dem 3. THVB (Berichtsjahr 2020) werden neben den Leistungen der LVR-Dezernate 5 und 7 auch die neuen EGH-Leistungen für Vorschulkinder des LVR-Dezernates 4 in den Bericht einfließen.

In Vertretung

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

## Vorlage Nr. 15/188

öffentlich

**Datum:** 07.04.2021  
**Dienststelle:** Stabsstelle 70.10  
**Bearbeitung:** Isabel Pflugrad

<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

Tagesordnungspunkt:

**Sozialbericht NRW 2020 – 5. Armuts- und Reichtumsbericht**

Kenntnisnahme:

Die Informationen über den Sozialbericht NRW 2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/188 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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 e w a n d r o w s k i

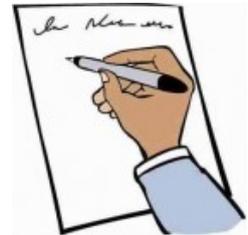
## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Wie geht es den Menschen in Nordrhein-Westfalen?

Das schreibt das Land Nordrhein-Westfalen  
regelmäßig in einem Bericht auf.

Der Bericht heißt: Sozialbericht.



Jetzt gibt es einen neuen Sozialbericht.

Dieser beschreibt auch die Situation von Menschen mit Behinderungen.

Ein wichtiges Ergebnis:

Menschen mit Behinderungen sind häufiger arm  
als Menschen ohne Behinderungen.

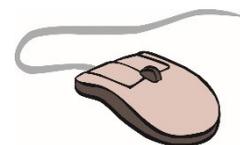
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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:

Diese Vorlage informiert über den Sozialbericht NRW 2020, der im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) von IT.NRW sowie empirica ag (Bonn) erstellt wurde. Die Kurzfassung sowie die Langfassung des Berichts stehen hier zum Download bereit:

[http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung\\_nrw/aktuelle\\_berichte/index.php](http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/aktuelle_berichte/index.php)

Er bietet eine differenzierte Darstellung der sozialen Lage in Nordrhein-Westfalen und widmet sich den Rahmenbedingungen, Strukturen und Lebenslagen-Indikatoren in NRW (Kapitel II) sowie den Themenbereichen Einkommen, Vermögen, Armut und Reichtum (Kapitel III). In Kapitel IV werden die Lebenslagen von ausgewählten Bevölkerungsgruppen beschrieben, die Zielgruppen sozialpolitischen Handelns sind. Im Vertiefungsthema „Wohnraum in Nordrhein-Westfalen: Angebot und Nachfrage“ werden regional unterschiedliche Wohnungsmarktentwicklungen und Versorgungslücken mit angemessenem/bezahlbarem Wohnraum untersucht.

Der Sozialbericht NRW 2020 widmet Menschen mit Beeinträchtigung ein eigenständiges Kapitel auf den Seiten 92-94 im Bericht. In diesem Kapitel werden strukturelle Unterschiede in der Lebenssituation beeinträchtigter Menschen im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung auf Basis des Mikrozensus aufgezeigt. Die Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigung umfasst alle Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung und alle Personen mit einer Krankheit oder Unfallverletzung, die ein Jahr oder länger andauert.

Der Anteil der beeinträchtigten Personen nimmt mit dem Alter deutlich zu. Männer sind häufiger von Beeinträchtigungen betroffen als Frauen. Menschen mit Beeinträchtigung erreichen seltener einen (hohen) beruflichen Abschluss als Menschen ohne Beeinträchtigung. Zudem ist ihre Beteiligung am Erwerbsleben im Vergleich deutlich geringer. Dementsprechend haben Menschen mit Beeinträchtigung im erwerbstätigen Alter insgesamt ein höheres Armutsrisiko als Menschen ohne Beeinträchtigung. 35 Prozent der 18 bis unter 30-Jährigen mit Beeinträchtigung sind von relativer Einkommensarmut betroffen; dies trifft auf 23 Prozent der Menschen ohne Beeinträchtigung in diesem Alter zu. Bei den 30 bis unter 65-Jährigen ist die Armutsrisikoquote geringer als bei jüngeren Menschen, aber auch hier sind Menschen mit Beeinträchtigung deutlich häufiger von relativer Einkommensarmut betroffen.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/188:**

### **Sozialbericht NRW 2020 – 5. Armuts- und Reichtumsbericht**

Diese Vorlage informiert über den Sozialbericht NRW 2020, der im Auftrag des MAGS von IT.NRW sowie empirica ag (Bonn) erstellt wurde. Die Kurzfassung sowie die Langfassung des Berichts stehen zum Download bereit:

[http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung\\_nrw/aktuelle\\_berichte/index.php](http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/aktuelle_berichte/index.php)

Er bietet eine differenzierte Darstellung der sozialen Lage in Nordrhein-Westfalen und widmet sich den Rahmenbedingungen, Strukturen und Lebenslagen-Indikatoren in NRW (Kapitel II), zum Beispiel in den Bereichen Bildung, gesundheitliche Lage und wirtschaftliche Entwicklung, sowie den Themenbereichen Einkommen, Vermögen, Armut und Reichtum (Kapitel III). In Kapitel IV werden die Lebenslagen von ausgewählten Bevölkerungsgruppen beschrieben, die Zielgruppen sozialpolitischen Handelns sind. Im Vertiefungsthema „Wohnraum in Nordrhein-Westfalen: Angebot und Nachfrage“ werden regional unterschiedliche Wohnungsmarktentwicklungen und Versorgungslücken mit angemessenem/bezahlbarem Wohnraum untersucht. Zudem beschäftigt sich der Bericht mit regional unterschiedlichen künftigen Entwicklungsrisiken für die Wohnraumversorgung einkommensschwacher Haushalte (vgl. Seite 14 im Bericht<sup>1</sup>). Der Bericht basiert auf den jeweils aktuellen verfügbaren Daten, die vor allem aus den Jahren 2018 und 2019 stammen. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Entwicklungen für die Erwerbstätigkeit, das Einkommen und die Teilhabe an Bildung können folglich noch nicht abgebildet werden.

### **Menschen mit Beeinträchtigung**

Der Sozialbericht NRW 2020 widmet Menschen mit Beeinträchtigung ein eigenständiges Kapitel auf den Seiten 92-94 im Bericht. In diesem Kapitel werden strukturelle Unterschiede in der Lebenssituation beeinträchtigter Menschen im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung auf Basis des Mikrozensus aufgezeigt. Die Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigung umfasst alle Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung und alle Personen mit einer Krankheit oder Unfallverletzung, die ein Jahr oder länger andauert. Da im Mikrozensus überwiegend Personen aus Privathaushalten befragt werden und viele Menschen mit Beeinträchtigung nicht in Privathaushalten leben, sind beeinträchtigte Menschen in dieser Erhebung untererfasst. Laut Mikrozensus sind 14 Prozent der Menschen in Privathaushalten beeinträchtigt. In dem Zusammenhang wird auf den Teilhabebericht NRW 2020 verwiesen ([https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/teilhabebericht\\_2020\\_nrw\\_barrierfrei.pdf](https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/teilhabebericht_2020_nrw_barrierfrei.pdf)). Demzufolge zählten im Jahr 2017 in Nordrhein-Westfalen 20,5 Prozent der Bevölkerung zur Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigung.

Der Anteil der beeinträchtigten Personen nimmt mit dem Alter deutlich zu. So lag in 2017 der Anteil der unter 18-jährigen Männer mit einer Beeinträchtigung bei 1,9 Prozent und der Anteil der unter 18-jährigen Frauen mit einer Beeinträchtigung bei 1,4 Prozent. Bei den Männern, die 65 Jahre und älter sind, hatten 37 Prozent eine Beeinträchtigung; bei den gleichaltrigen Frauen rund 30 Prozent. In allen Altersgruppen ist der Anteil der Männer mit Beeinträchtigung höher als der Anteil der Frauen mit Beeinträchtigung.

---

<sup>1</sup> Die Seitenangaben beziehen sich auf die Kurzfassung des Sozialberichts NRW 2020.

## **Geringeres Bildungsniveau und geringere Erwerbsquote bei Menschen mit Beeinträchtigung**

Menschen mit Beeinträchtigung erreichen seltener einen (hohen) beruflichen Abschluss als Menschen ohne Beeinträchtigung. So hatten 2017 beispielsweise 17 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigung einen höheren beruflichen Abschluss wie Meister-, Techniker- oder (Fach-)Hochschulabschluss; bei Menschen ohne Beeinträchtigung liegt dieser Anteil bei 28 Prozent. Etwa ein Viertel (26 Prozent) der Menschen mit Beeinträchtigung im Alter von 30 oder mehr Jahren hatten keinen beruflichen Abschluss; bei den gleichaltrigen Menschen ohne Beeinträchtigung traf dies auf jede fünfte Person zu.

Auch die Beteiligung am Erwerbsleben ist bei Menschen mit Beeinträchtigung deutlich geringer: Bei beeinträchtigten Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren lag die Erwerbsquote 2017 bei rund 54 Prozent; bei nicht beeinträchtigten Personen in dieser Altersgruppe bei 82 Prozent.

## **Erhöhtes Armutsrisiko bei Menschen mit Beeinträchtigung**

Wenn die Teilnahme am Erwerbsleben aufgrund von Beeinträchtigungen nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr möglich ist, kann eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beantragt werden. Etwa 384.000 Menschen bezogen Ende 2018 in NRW eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Rund 127.000 Personen bezogen Grundsicherungsleistungen nach dem SGB XII, da sie dauerhaft voll erwerbsgemindert waren. Von 2014 auf 2018 ist diese Zahl um 4,8 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die erhöhte Zahl der Empfänger\*innen im Alter zwischen 55 Jahren und der Regelaltersgrenze zurückzuführen.

Menschen mit Beeinträchtigung im erwerbstätigen Alter haben insgesamt ein höheres Armutsrisiko als Menschen ohne Beeinträchtigung. Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 Prozent vom Median des Äquivalenzeinkommens der Gesamtbevölkerung sind laut Definition von relativer Einkommensarmut betroffen. Das Äquivalenzeinkommen ist ein gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied, das ermittelt wird, indem das Haushaltsnettoeinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte der im Haushalt lebenden Personen dividiert wird.

35 Prozent der 18 bis unter 30-Jährigen mit Beeinträchtigung sind von relativer Einkommensarmut betroffen; dies trifft auf 23 Prozent der Menschen ohne Beeinträchtigung in diesem Alter zu. Bei den 30 bis unter 65-Jährigen ist die Armutsrisikoquote geringer als bei jüngeren Menschen, aber auch hier sind Menschen mit Beeinträchtigung deutlich häufiger von relativer Einkommensarmut betroffen. Bei den über 65-Jährigen gleicht sich die Armutsrisikoquote an und liegt bei beiden Gruppen bei ca. 13 Prozent. Dies wird damit begründet, dass keine Auswirkungen auf die Einkommenssituation mehr zu erwarten sind, wenn bei Eintreten der Beeinträchtigung die Erwerbsphase schon abgeschlossen ist.

In Vertretung

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



## Zusammenfassung:

Das BTHG sieht in Art. 25 Abs. 3 BTHG die modellhafte Erprobung der strukturändernden Regelungen zum 01.01.2020 mittels einer „virtuellen Fallbearbeitung“ in den Jahren 2018-2021 vor. Durch den Vergleich der Regelungen in der Praxis soll überprüft werden können, ob die Vorschriften geeignet sind, den gesetzgeberischen Zweck zu erfüllen und die Folgen der Änderungen schon vor dem Inkrafttreten der Regelungen zu eruieren. Der LVR führt mit „TexLL“ und „NePTun“ zwei Bundesmodellprojekte durch. Zu den Modellprojekten wurde in der Vorlage Nr. 14/2463 berichtet.

„TexLL“ steht für **T**rennung der **ex**istenzsichernden **L**eistungen von den Fachleistungen/ neues **L**istungssystem“ und hat eine Laufzeit vom 01.04.2018 bis zum 31.12.2021. Das Projekt ist ein Verbundprojekt mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe. In beiden Landschaftsverbänden existieren die gleiche Personalstruktur und der gleiche Auftrag.

Folgende Regelungsbereiche werden bearbeitet:

- Trennung der existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen
- Ausgestaltung der Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX)
- Zumutbarkeit und Angemessenheit (§ 104 SGB IX)
- gemeinsame Leistungserbringung (§ 116 SGB IX).

Dazu arbeitet das Projekt mit ausgewählten Leistungserbringern zusammen.

Die erste Projektphase zur Trennung der Leistungen erbrachte Ergebnisse, die dem BMAS zur Verfügung gestellt wurden, zur Flächenverteilung, zur Auskömmlichkeit der Regelbedarfsstufe 2 in der Existenzsicherung, zu den Kosten der Unterkunft sowie zu den verbleibenden Barmitteln.

Die wesentlichen Erkenntnisse dieser Projektphase waren beispielsweise:

- Die regelbedarfsrelevanten Aufwandspositionen wurden den einzelnen Abteilungen des Regelbedarfes zugeordnet und führten zu dem Ergebnis, dass die Regelbedarfsstufe 2 zur Deckung der geltend gemachten Kosten der Leistungserbringer bei sechs von sechs Leistungserbringern von Besonderen Wohnformen auskömmlich ist, um sowohl die Kosten der Leistungserbringer als auch den Barbetrag und die Bekleidungsbeihilfe abzudecken.
- Das durchschnittlich ermittelte Flächenverhältnis in 6 Besonderen Wohnformen zwischen Fachleistungs- zu Wohnfläche- und Mischfläche lag bei 16/84.
- Die ermittelten Werte aus den vorliegenden Trennungstools bewegten sich bei fünf von sechs Leistungserbringern von Besonderen Wohnformen im Rahmen der durchschnittlichen Kosten der Unterkunft (KdU) zuzüglich kalter Nebenkosten und Heizkosten. Bei zwei Leistungserbringern lagen die KdU unterhalb der 100 %-Grenze. Bei drei Leistungserbringern lagen die KdU unterhalb der 125 %-Grenze.

In der aktuellen 2. Projektphase, die zum 30.04.2021 offiziell abgeschlossen wird, erprobt das Projekt die im Landesrahmenvertrag hinterlegte neue Leistungs- und Finanzierungssystematik in Kooperation mit vier Leistungserbringern von besonderen Wohnformen. Kern der Untersuchung sind die mit dem Systemwechsel von einer pauschalen Tagessatzfinanzierung nach Hilfebedarfsgruppen zu einem personenzentrierten Finanzierungssystem verbundenen Fragestellungen. Die Erkenntnisse sollen für die sog. Umstellung II im Bereich der sozialen Teilhabe nutzbar sein.

Die wesentlichen Erkenntnisse dieser Phase sind beispielsweise:

- Mit dem BEI \_NRW werden die individuellen personenzentrierten Bedarfe der leistungsberechtigten Personen erhoben und mit zeitbasierten Leistungen der Assistenz bemessen. Eine Veränderung zur Abbildung des neuen Leistungssystems mit den kontextsensiblen Elementen ist noch vorzunehmen.
- Es ist eine umfassende Wissenserweiterung in das neue Leistungs- und Finanzierungssystem bei Leistungserbringern und Verwaltung notwendig, damit die Umstellung gelingen kann. Die Fachkonzepte lassen keine direkten Rückschlüsse auf die Ermittlung des Personalbedarfs im Fachkonzept zu.
- Die Umstellung erfordert eine Operationalisierung des Finanzierungssystems, die es Leistungserbringern ermöglicht, eindeutige und umfangreiche Daten zu liefern, damit diese durch die Verwaltung arbeitsökonomisch ausgewertet und zeitnah in einer Vergütungsvereinbarung umgesetzt werden können.

Über die Tätigkeit des Projektteams im Jahr 2020 bis zum 16.03.2021 informiert der anliegende Sachstandsbericht, der hier zur Kenntnis gegeben wird.

Die Vorlage berührt mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK: Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten (Z 1). Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln (Z 2). Die Leichte Sprache im LVR anwenden (Z 8).

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/199:**

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Modellprojekt TexLL ist eines von bundesweit noch 26 Modellprojekten gem. Art. 25 Abs. 3 BTHG. Der vorliegende Sachbericht informiert über die Aktivitäten des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Verbundprojektes TexLL der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe.

Mit dieser Vorlage wird der Sachstandbericht des Modellprojektes TexLL vom 16.03.2021 zur Kenntnis gegeben.

Das Verbundprojekt TexLL orientiert sich in seiner Arbeit an der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Bundesteilhabegesetz als Artikelgesetz zur Novellierung des Sozialgesetzbuch IX und den getroffenen Regelungen des Landesrahmenvertrages NRW. Die Präambel des Landesrahmenvertrages NRW stellt die Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt und beschreibt die Grundlagen und die Grundüberlegungen, die zum Abschluss des Landesrahmenvertrages NRW geführt haben. Die Personenzentrierung der Menschen mit Behinderung und der damit eng verbundene Teilhabemehrwert am Leben in der Gemeinschaft ist elementarer Bestandteil der Arbeit des Verbundprojektes TexLL. Die Teilprojekte LVR und LWL haben mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten das neue Leistungs- und Finanzierungssystem erprobt. Diese Vorgehensweise war zwischen den Teilprojekten vereinbart. Der gegenseitige Informationsaustausch zu den aktuellen Sachständen erfolgte regelmäßig.

Im ersten Teil dieses Sachberichtes wird über Aktivitäten des Projektes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) berichtet. Dabei wurde im Teilprojekt beim LVR mit der Pilotphase die Trennung von den existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen der Umstellung I zum 01.01.2020 vollzogen. Hierzu wurde beispielsweise als Hilfsmittel die Verteilungsschlüsseldatei erarbeitet, die auf der Internetpräsenz des LVR veröffentlicht ist.

Beginnend mit der 2. Phase des Projektes ab dem Ende des IV. Quartals 2019 wurde die neue Leistungssystematik mit 4 Leistungserbringern erprobt. Allen teilnehmenden Leistungserbringern im LVR-Teilprojekt TexLL wurde die Idee der Vorgehensweise, wie ein Einstieg in die Umsetzung der neuen Leistungs- und Finanzierungsstruktur gemeinsam bearbeitet werden kann, vorgestellt. Dieser Prozess ist dynamisch und unterlag den jeweiligen fortschreitenden Erkenntnisständen. Die Arbeit ist geprägt von der größtmöglichen Transparenz gegenüber den Leistungserbringern und der Zusage der Vertraulichkeit. Diese Form der kooperativen Zusammenarbeit bietet eine hohe Bereitschaft zur Mitwirkung und ist Garant für Erkenntnisgewinne, die für die zukünftige praktische Umsetzung der neuen Leistungs- und Finanzierungsstruktur verwertet werden können.

Der zweite Teil legt die Aktivitäten des Projektes TexLL während des Berichtszeitraums beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) dar. Das Projekt beim LWL hat sich nach Abschluss der gemeinsamen Pilotphase mit dem LVR auf eine Auslegung und Definition der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik, auf eine Erarbeitung eines Verwaltungsverfahrens zur Umstellung II und der Erprobung dieses Verfahrensvorschlages konzentriert. Zusammen mit zwei Leistungserbringern wurden die Ergebnisse umgesetzt: der Fokus wurde dabei auf das zukünftige Fachmodul Wohnen und auf die Bedarfsermittlung personenzentrierter Assistenzleistungen gelegt. Parallel wurden 1664 vorliegende Wohn- und Betreuungsverträge (Stand: 21.09.2020) hinsichtlich ihrer relevanten Kennzahlen

(u.a. Träger, Miete, existenzsichernde Leistung, Sachleistungspauschale, Einsatz des Regelsatzes) gesichtet und ausgewertet.

Der Berichtsteil des Modellprojektes TexLL LVR beschreibt konkret folgende Einzelheiten:

1. Erprobung des neuen Leistungssystems – Personenzentrierte Leistungen
  - 1.1. Modellhafte Bedarfsermittlung
  - 1.2. Modellhafte Bedarfsermittlung während der Corona-Pandemie
  - 1.3. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern und den Bedarfsermittlungen
2. Erprobung des neuen Leistungssystems – kontextbezogene Unterstützungsstandards
  - 2.1. Neues Fachkonzept
  - 2.2. Welche Anforderungen soll ein neues Fachkonzept erfüllen?
  - 2.3. Erfüllen die Fachkonzeptentwürfe der Leistungserbringer im Modellprojekt die Anforderungen?
  - 2.4. Wie wird das Fachmodul Wohnen aus dem Fachkonzept abgeleitet?
  - 2.5. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern
3. Auswertung der Leistungsbeschreibungen zur Darstellung des Fachmoduls Wohnen
  - 3.1. Leistungen zur Erreichbarkeit
  - 3.2. Präsenzleistungen bei Tag
  - 3.3. Präsenz- und Bereitschaftsleistungen in der Nacht (Nachtwache / Nachtbereitschaft)
  - 3.4. Leistungen für besondere, zielgruppenspezifische Konzepte
  - 3.5. Gemeinsame Assistenzleistungen
  - 3.6. Leistungen zur hauswirtschaftlichen und haustechnischen Unterstützung
  - 3.7. Personenunabhängige Sozialraumarbeit
  - 3.8. Erfüllung gesetzlicher Anforderungen
  - 3.9. Beratende Pflegefachkraft
  - 3.10. Vorläufige Ergebnisse anhand von zwei Beispielen
4. Auswertung der WBVG-Verträge
5. Ausblick
6. Fazit

Folgendes Zwischenfazit kann auch Sicht des Teilprojektes LVR gezogen werden:

- BEI\_NRW ist zur Abbildung des neuen Leistungssystems mit den kontextsensiblen Elementen weiter zu entwickeln.
- Der Zeitaufwand und Personalaufwand zur Abstimmung neuer Fachkonzepte die einen Bezug zum Landesrahmenvertrag und zum neuen Leistungssystem haben, ist auf beiden Seiten sehr hoch.
- Für ein gemeinsames Verständnis und Kenntnisse des neuen Leistungs- und Finanzierungssystems ist eine weitreichende Wissensvermittlung auf Seiten der Leistungserbringer und der Verwaltung notwendig, damit die Umstellung gelingen kann.
- Die Fachkonzepte lassen keine direkten Rückschlüsse auf die Ermittlung des Personalbedarfs im Fachkonzept zu.
- Die Umstellung erfordert eine Operationalisierung des Finanzierungssystems, die es Leistungserbringern ermöglicht, eindeutige und umfangreiche Daten zu liefern, damit diese durch die Verwaltung arbeitsökonomisch ausgewertet und zeitnah in einer Vergütungsvereinbarung umgesetzt werden können.

Zwischen den beiden Teilprojekten bestand nach Abschluss der Pilotphase die Vereinbarung, die neue Leistungssystematik im Rahmen der Echtbetrieb- Umstellung (sog. Umstellung II) jeweils landesteilig und mit eigen gesetzten Schwerpunkten zu erproben. Diese unterschiedlichen Herangehensweisen ermöglichten beiden Teilprojekten eine intensive Auseinandersetzung und führte beidseitig zu weitreichenden Erkenntnissen für die Umstellung besonderer Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik. Insbesondere konnte Wissen um die Beantwortung praktischer Fragestellungen generiert werden, die für die Echtbetrieb-Umstellung als maßgeblich identifiziert wurden und sowohl Leistungsträger als auch –erbringer im Prozess unterstützen.

Weiterhin fehlende Abstimmungen und/oder ungeklärte Sachverhalte zu Grundsatzfragen hinsichtlich der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik führen innerhalb der Gemeinsamen Kommission zu Verzögerungen im Verhandlungsgeschehen und beeinflussen kontinuierlich den Beginn der Echtbetrieb-Umstellung besonderer Wohnformen und den weiteren Bereichen der sozialen Teilhabe.

Die Teilprojekte werden in der kommenden Phase den Prozess zur Echtbetrieb-Umstellung weiterhin engmaschig begleiten, die Verhandlungen rund um den Rahmenvertrag des Landes Nordrhein-Westfalen nach § 131 SGB IX beobachten und aktiv Impulse zur Weiterentwicklung setzen. Weitere Erprobungen der Umstellung in besonderen Wohnformen werden folgen. Handlungsleitend bleibt hierbei die Grundidee des BTHG, Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

In Vertretung

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

---

# Sachbericht

---

des Verbundprojektes TexLL gem. Art. 25 Abs. 3 BTHG der  
Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe

## **IMPRESSUM**

*Sachbericht des Verbundprojektes TexLL gem. Art. 25 Abs. 3 BTHG der  
Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe*

Verbundprojekt TexLL gem. Art. 25 Abs. 3 BTHG

Landschaftsverband Rheinland (LVR)

Dezernat Soziales

Dr.-Simons-Straße 2

50679 Köln

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe

Warendorfer Str. 26-28

48133 Münster

Köln/Münster, 16.03.2021

**INHALTSVERZEICHNIS**

**Einleitung ..... 5**

**TEIL I TexLL beim Landschaftsverband Rheinland ..... 6**

**1. Erprobung des neuen Leistungssystems – Personenzentrierte Leistungen ..... 7**

    1.1. Modellhafte Bedarfsermittlung ..... 7

    1.2. Modellhafte Bedarfsermittlung während der Corona-Pandemie ..... 9

    1.3. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern und den  
 Bedarfsermittlungen ..... 11

**2. Erprobung des neuen Leistungssystems – kontextbezogene  
 Unterstützungsstandards ..... 12**

    2.1. Neues Fachkonzept ..... 12

    2.2. Welche Anforderungen soll ein neues Fachkonzept erfüllen? ..... 13

    2.3. Erfüllen die Fachkonzeptentwürfe der Leistungserbringer im Modellprojekt die  
 Anforderungen? ..... 16

    2.4. Wie wird das Fachmodul Wohnen aus dem Fachkonzept abgeleitet? ..... 18

    2.5. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern ..... 20

**3. Auswertung der Leistungsbeschreibungen zur Darstellung des Fachmoduls Wohnen  
 21**

    3.1. Leistungen zur Erreichbarkeit ..... 21

    3.2. Präsenzleistungen bei Tag ..... 22

    3.3. Präsenz- und Bereitschaftsleistungen in der Nacht (Nachtwache /  
 Nachtbereitschaft) ..... 24

    3.4. Leistungen für besondere, zielgruppenspezifische Konzepte ..... 25

    3.5. Gemeinsame Assistenzleistungen ..... 26

    3.6. Leistungen zur hauswirtschaftlichen und haustechnischen Unterstützung ..... 28

    3.7. Personenunabhängige Sozialraumarbeit ..... 28

    3.8. Erfüllung gesetzlicher Anforderungen ..... 29

    3.9. Beratende Pflegefachkraft: ..... 29

    3.10. Vorläufige Ergebnisse anhand von zwei Beispielen: ..... 29

**4. Auswertung der WBVG-Verträge ..... 33**

**5. Ausblick ..... 35**

**6. Fazit ..... 35**

<b>TEIL II TexLL beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe .....</b>	<b>36</b>
<b>1. Erprobung der Umstellung II in besonderen Wohnformen .....</b>	<b>36</b>
<b>1.1. Erprobung im Leistungsangebot A (November 2019) .....</b>	<b>36</b>
<b>1.1.1. Ermittlung des Fachmoduls Wohnen .....</b>	<b>38</b>
<b>1.1.2. Ermittlung der Assistenzleistungen .....</b>	<b>40</b>
<b>1.1.3. Erkenntnisse .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2. Erprobung im Leistungsangebot B (März 2020) .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2.1. Ermittlung des Fachmoduls Wohnen .....</b>	<b>45</b>
<b>1.2.2. Ermittlung der Assistenzleistungen .....</b>	<b>48</b>
<b>1.2.3. Erkenntnisse .....</b>	<b>51</b>
<b>2. Umstellungsverfahren .....</b>	<b>52</b>
<b>2.1. Prozessbeschreibung .....</b>	<b>52</b>
<b>2.2. Kommunikationskonzept .....</b>	<b>55</b>
<b>3. Mitwirkung und Tätigkeiten in Arbeitsgruppen .....</b>	<b>57</b>
<b>3.1. AG Praxis: Erstellung eines Praxisleitfadens .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2. UAG Fachmodul: Leitfaden Fachmodul Wohnen .....</b>	<b>58</b>
<b>3.3. AG BEI_NRW_2.0: Weiterentwicklung des Bedarfsermittlungsinstrumentes .....</b>	<b>58</b>
<b>4. Wissenschaftliche Begleitung .....</b>	<b>59</b>
<b>5. Auswertung der Wohn- und Betreuungsverträge .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1. Sachleistungspauschale .....</b>	<b>61</b>
<b>5.2. Mietpreise .....</b>	<b>64</b>
<b>5.3. Kreise und kreisfreie Städte .....</b>	<b>65</b>
<b>6. Fazit .....</b>	<b>68</b>
<b>7. Ausblick .....</b>	<b>70</b>
<b>7.1. Erprobung .....</b>	<b>70</b>
<b>7.2. Kommunikationsmaßnahmen .....</b>	<b>71</b>
<b>7.3. Thematische Schwerpunkte .....</b>	<b>72</b>
<b>Teil III: Schlussbemerkung .....</b>	<b>72</b>

## Einleitung

Der vorliegende Sachbericht informiert über die Aktivitäten des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Verbundprojektes ‚TexLL‘<sup>1</sup> gemäß Art. 25 Abs. 3 BTHG, welches seit dem 01.01.2018 mit der modellhaften Erprobung und Begleitung der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe beauftragt ist.

Das Verbundprojekt TexLL orientiert sich in seiner Arbeit an der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Bundesteilhabegesetz als Artikelgesetz zur Novellierung des Sozialgesetzbuch IX und den getroffenen Regelungen des Landesrahmenvertrages NRW. Die Präambel des Landesrahmenvertrages NRW stellt die Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt und beschreibt die Grundlagen und die Grundüberlegungen, die zum Abschluss des Landesrahmenvertrages NRW geführt haben. Die Personenzentrierung der Menschen mit Behinderung und der damit eng verbundene Teilhabemehrwert am Leben in der Gemeinschaft ist elementarer Bestandteil der Arbeit des Verbundprojektes TexLL. Die Teilprojekte haben mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten das neue Leistungs- und Finanzierungssystem erprobt. Diese Vorgehensweise war zwischen den Teilprojekten vereinbart. Der gegenseitige Informationsaustausch zu den aktuellen Sachständen erfolgte regelmäßig.

Im ersten Teil dieses Sachberichtes wird über Aktivitäten des Projektes ‚TexLL‘ beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) berichtet.

Dabei wurde im Teilprojekt beim LVR mit der letzten Phase die Trennung von den existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen der Umstellung I vollzogen. Hierzu wurde als Hilfsmittel die Verteilungsschlüsseldatei erarbeitet, die auf der Internetpräsenz des LVR veröffentlicht ist. Im Verlauf der Vorbereitung auf die nächste Phase (beginnend im IV. Quartal 2019) wurde die Anzahl der teilnehmenden Leistungserbringer von zehn auf vier Leistungserbringer reduziert. Einem entsprechenden Änderungsantrag vom 12.08.2019 entsprach das BMAS mit Bescheid vom 27.08.2019. Allen teilnehmenden Leistungserbringern im LVR-Teilprojekt TexLL wurde die Idee der Vorgehensweise, wie ein Einstieg in die

---

<sup>1</sup> Die Abkürzung TexLL steht für **T**rennung **e**xistenzsichernder **L**eistungen von den **F**achleistungen der **E**ingliederungshilfe und neue **L**eistungssystematik.

Umsetzung der neuen Leistungs- und Finanzierungsstruktur gemeinsam bearbeitet kann, vorgestellt. Dieser Prozess ist dynamisch und unterliegt den jeweiligen fortschreitenden Erkenntnisständen.

Die Arbeit ist geprägt von der größtmöglichen Transparenz gegenüber den Leistungserbringern und der Zusage der Vertraulichkeit. Diese Form der kooperativen Zusammenarbeit bietet eine hohe Bereitschaft zur Mitwirkung und ist Garant für Erkenntnisgewinne, die für die zukünftige praktische Umsetzung der neuen Leistungs- und Finanzierungsstruktur verwertet werden können.

Der zweite Teil legt die Aktivitäten des Projektes TexLL während des Berichtszeitraums beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) dar.

Das Projekt beim LWL hat sich nach Abschluss der gemeinsamen Pilotphase mit dem LVR auf eine Auslegung und Definition der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik, auf eine Erarbeitung eines Verfahrens zur Umstellung II und der Erprobung dieses Verfahrensvorschlages konzentriert. Zusammen mit zwei Leistungserbringern wurden die Ergebnisse umgesetzt: der Fokus wurde dabei auf das zukünftige Fachmodul Wohnen und auf die Bedarfsermittlung personenzentrierter Assistenzleistungen gelegt.

Parallel wurden 1.664 vorliegende Wohn- und Betreuungsverträge (Stand: 21.09.2020) hinsichtlich ihrer relevanten Kennzahlen (u.a. Träger, Miete, existenzsichernde Leistungen II, Sachleistungspauschale, Einsatz des Regelsatzes) gesichtet und ausgewertet.

## **TEIL I TexLL beim Landschaftsverband Rheinland**

Als Vorarbeit für die Arbeit mit den teilnehmenden Leistungserbringern im Projekt erfolgte durch das LVR-Teilprojekt TexLL eine intensive Auswertung des Landesrahmenvertrages NRW. Es wurden die einzelnen Komponenten zu den Assistenzleistungen, Fachmodul Wohnen, Fachmodul Tagesstruktur und Schulungen und dem Organisationsmodul strukturiert zusammengestellt. Eine Bewertung der Inhalte erfolgte nicht. Im Fokus stand der Servicegedanke für die beteiligten Leistungserbringer, sich mit der Struktur des Landesrahmenvertrages NRW vertraut zu machen und darüber einen Einstieg in die Thematik zu erhalten.

Parallel zu den durchgeführten Bedarfsermittlungen sowie den Arbeitstreffen zu Themen Fachkonzept, Fachmodul Wohnen und Organisationsmodul engagierten sich die TexLL-Mitarbeiter\*innen als feste Mitglieder in der internen AG Soziale Teilhabe, in der UAG Fachmodul Wohnen sowie der UAG Tagesstruktur und Schulungen und konnten so mit ihren bisherigen praktischen Erfahrungen mit dem neuen Leistungssystem die dortige Arbeit mitgestalten und unterstützen.

Darüber hinaus sind die pädagogischen Mitarbeiter\*innen als ständige Mitglieder in der AG BEI\_NRW vertreten, die sich im Schwerpunkt mit den notwendigen rechtlichen Anpassungen an das neue Leistungssystem sowie mit der technischen und inhaltlichen Weiterentwicklung des BEI\_NRW beschäftigt.

## **1. Erprobung des neuen Leistungssystems – Personenzentrierte Leistungen**

### **1.1. Modellhafte Bedarfsermittlung**

Der Landesrahmenvertrag NRW beinhaltet u.a. die Rahmenleistungsbeschreibungen zu den zeitbasierten Leistungspauschalen und kontextabhängigen Tagespauschalen. Diese bieten jedoch stellenweise erheblichen Interpretationsspielraum und bedurften zunächst einer näheren Betrachtung und konkreten Auslegung, um ein flächendeckendes und allgemeingültiges Verständnis des neuen Leistungssystems zu erreichen.

Dieser Umstand hat die Bedarfsermittlungen zu Beginn des Jahres 2020 so erschwert, dass nicht immer eine eindeutige Zuordnung der erforderlichen Leistungen entweder den Assistenzleistungen oder einzelnen Elementen des Fachmoduls Wohnen möglich war. Die relevanten Assistenzleistungen sind

- Unterstützende Assistenz (ggf. mit pflegerischem Charakter) und
- Qualifizierte Assistenz

Die ebenso verhandelte Qualifizierte Elternassistenz hatte für die durchgeführten Bedarfsermittlungen keine Relevanz.

Die Ermittlung des pflegerischen Bedarfes der leistungsberechtigten Personen gestaltete sich insofern schwierig, da noch keine abgestimmte Haltung mit allen Beteiligten dazu entwickelt

ist, welche konkreten Leistungsinhalte die Unterstützende Assistenz mit pflegerischem Charakter hat und wie sie von Pflegeleistungen nach SGB XI oder SGB XII abgegrenzt werden kann. Für die Identifizierung der pflegerischen Bedarfe im Sinne der Unterstützenden Assistenz mit pflegerischem Charakter wurden daher die jeweiligen Pflegeplanungen der leistungsberechtigten Personen hilfsweise mit einbezogen. Die Abgrenzung zwischen Eingliederungshilfe und Pflegeleistungen lässt sich zwar mit Bezug auf die körperbezogenen Maßnahmen vornehmen, die Leistungen mit Bezug auf hauswirtschaftliche Bedarfe und weitere Betreuungsleistungen bedürfen - abhängig von der dahinterliegenden Zielformulierung - noch einer abzustimmenden inhaltlichen Zuordnung zu den Assistenzleistungen bzw. zur Hilfe zur Pflege.

Bei den vier teilnehmenden Leistungserbringern der aktuellen Projektphase handelt es sich ausschließlich um besondere Wohnformen. Zum Personenkreis zählen erwachsene Menschen sowohl mit einer psychischen und/oder geistiger Behinderung als auch mit einer komplexen Mehrfachbehinderung und mit zum Teil stark herausfordernden Verhaltensweisen. Daneben besteht bei einem Großteil der Menschen auch ein Bedarf an Pflegeleistungen. Im Januar 2020 konnten die Bedarfsermittlungen mit einem ersten Leistungserbringer abgeschlossen werden. Hierzu wurden die individuellen Bedarfe einer kompletten Wohngruppe von neun Personen mit einer geistigen und komplexen Mehrfachbehinderung mit dem BEI\_NRW erhoben. Die Bedarfsermittlung beinhaltet die Feststellung von Qualifizierter und Unterstützender Assistenz in Form von Einzelleistungen oder gemeinsamer Inanspruchnahme.

Alle leistungsberechtigten Personen der Wohngruppe verfügen über keine Lautsprache; bei Einzelnen ist das Sprachvermögen auf Ein- bis Zweiwortsätze begrenzt. Auch mit Hilfe von Unterstützter Kommunikation war ein persönliches Interview nicht durchführbar. Bei zwei leistungsberechtigten Personen war es im Vorfeld der eigentlichen Bedarfsermittlung möglich, unter Verwendung Unterstützter Kommunikation die „Persönliche Sicht“ sowie die „Persönlichen Ziele“ aus dem BEI\_NRW durch den pädagogischen Fachdienst des Leistungserbringers zu erfassen. Somit erfolgten die Bedarfsermittlungen fast ausschließlich im Dialog mit den Mitarbeiter\*innen.

Dem Handbuch und Leitfaden zum Ausfüllen des BEI\_NRW folgend, wurden die „Persönlichen Ziele“ von den Mitarbeiter\*innen aus der Perspektive der leistungsberechtigten Personen stellvertretend formuliert, sofern sich der Mensch weder mit Lautsprache noch mit Hilfe Unterstützter Kommunikation selbst dazu äußern konnte. Sie bilden die Grundlage für die

weitere Bedarfsermittlung und Zielplanung und stellen daher eine hohe fachliche Herausforderung für die Mitarbeiter\*innen dar. Die lebensbereichsübergreifende „Persönliche Sicht“ dagegen wurde bei fehlendem Kommunikationsvermögen nicht befüllt, da sie das subjektive Empfinden und die Sichtweise der leistungsberechtigten Personen abbilden soll und dafür keine stellvertretenden Äußerungen gewünscht sind. Die erhobenen Daten wurden zeitgleich im Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen im BEI\_NRW in PerSEH (Datenerfassungsprogramm) aufgenommen.

Die Ziel- und Leistungsplanung im BEI\_NRW schließt sich den Angaben aus der „Ergänzenden Sicht“ zu den jeweils relevanten Lebensbereichen an. Konkrete Handlungsziele können sich nur aus denjenigen Lebensbereichen ableiten lassen, die zuvor in der „Ergänzenden Sicht“ mit Inhalt gefüllt wurden. Die Anzahl der Handlungsziele ist im BEI\_NRW auf neun begrenzt. Das heißt, es können in einem Lebensbereich durchaus mehrere Handlungsziele vereinbart werden und in einem anderen Lebensbereich kein Handlungsziel.

Die festgestellten individuellen Bedarfe wurden in den jeweiligen Vor-Ort-Terminen direkt im BEI\_NRW in PerSEH erfasst. Da das BEI\_NRW in der jetzigen Fassung noch nicht dem neuen Leistungssystem entspricht, musste bei der Verschriftlichung und Verortung der Assistenzleistungen innerhalb der Ziel- und Leistungsplanung in Teilen improvisiert werden. Obwohl das BEI\_NRW dem Vorgänger IHP in seinem Charakter sehr ähnelt, hatten die Mitarbeiter\*innen häufig wiederkehrende Fragen hinsichtlich des Befüllens, so dass dies zum Anlass genommen wurde, für die projektteilnehmenden Leistungserbringer eine FAQ-Liste zum BEI\_NRW zu erstellen.

## **1.2. Modellhafte Bedarfsermittlung während der Corona-Pandemie**

Im März 2020 war die Fortführung der Bedarfsermittlungen mit einem weiteren Leistungserbringer vorgesehen, einer besonderen Wohnform für Menschen mit einer geistigen und Mehrfachbehinderung. Hierzu waren die Gesprächstermine zur Bedarfsermittlung bereits terminiert. Durch die Verbreitung von COVID-19 konnten die Gespräche jedoch nicht mehr durchgeführt werden. Verständlicherweise waren die projektteilnehmenden Leistungserbringer zunächst damit beschäftigt, den Arbeits- und Betreuungsalltag der neuen Realität anzupassen.

Noch während der akuten Phase der pandemiebedingten Einschränkungen wurden durch das LVR-Teilprojekt TexLL Alternativen zur bisherigen Vorgehensweise in der Bedarfsermittlung erarbeitet. Auch eine virtuelle Bedarfsermittlung via Videokonferenz wurde dabei in Betracht gezogen.

Daher wurde folgende Übergangslösung vereinbart: Im Vorfeld der Bedarfsermittlung sollte der Leistungserbringer - nach Möglichkeit gemeinsam mit der leistungsberechtigten Person - sowohl die „Persönliche Sicht“ als auch die „Persönlichen Ziele“ im Gesprächsleitfaden des BEI\_NRW befüllen. Dafür wurde der Gesprächsleitfaden in ein ausfüllbares Word-Dokument umgewandelt und dem Leistungserbringer als Datei zur Verfügung gestellt. Als Arbeitserleichterung wurde zum Gesprächsleitfaden BEI\_NRW eine Ausfüllhilfe erstellt. Nach Rücklauf, Sichtung und Auswertung des ausgefüllten Gesprächsleitfadens sollte dann gemeinsam mit dem Leistungserbringer und der leistungsberechtigten Person in einem persönlichen Kontakt oder über Videokonferenz die Ziel- und Leistungsplanung vorgenommen werden. Mit Abschluss der Bedarfsermittlungen wurden sämtliche Angaben aus den vorliegenden Dokumenten in das BEI\_NRW in PerSEH übertragen.

Die Bedarfsermittlungen wurden nach dieser Vorgehensweise mit dem Leistungserbringer im Juni 2020 wiederaufgenommen. Bei dem dortigen Personenkreis handelt es sich um Menschen mit einer ausgeprägten Autismus-Spektrums-Störung in Verbindung mit erheblichen herausfordernden Verhaltensweisen. Alle leistungsberechtigten Personen sind nicht der Lautsprache fähig; auch mit Unterstützter Kommunikation ist eine Verständigung nicht möglich. Daher erfolgte die Bedarfsermittlung ausschließlich in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Wohngruppen.

Die insgesamt 16 leistungsberechtigten Personen leben hälftig auf zwei Wohngruppen verteilt. Die Ausprägungen der Autismus-Spektrums-Störung und die damit verbundenen Auswirkungen der Beeinträchtigungen sind bei allen dort lebenden Menschen ähnlich. Es wurde vereinbart, mit drei repräsentativen leistungsberechtigten Personen aus jeder Wohngruppe die Bedarfsermittlungen durchzuführen.

Aufgrund der außerordentlichen pandemiebedingten Arbeitsbelastungen und der erhöhten Anstrengungen zur Sicherstellung der Betreuungssituation standen für eine höhere Anzahl von

Bedarfsermittlungen nicht genügend Personal- und Zeitressourcen seitens des Leistungserbringers zur Verfügung. Durch die schrittweisen Lockerungen in der Corona-Krise war es nach Auswertung der vorliegenden Dokumente möglich, im Juni 2020 die Ziel- und Leistungsplanung gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen in Vor-Ort-Terminen durchzuführen. Eventuelle Ergänzungen zu den durchgeführten Bedarfsermittlungen konnten im Juli 2020 abgeschlossen werden.

Die Bedarfsermittlungen mit den ausgewählten leistungsberechtigten Personen mit einem weiteren Leistungserbringer konnten im September 2020 abgeschlossen werden. Für Januar 2021 waren die letzten Bedarfsermittlungsgespräche der ausgewählten leistungsberechtigten Personen des vierten Leistungserbringers anberaumt, aufgrund des erneuten Lockdowns fanden diese nicht statt.

### **1.3. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern und den Bedarfsermittlungen**

Wie auch schon in der Pilotphase hatten die projektteilnehmenden Leistungserbringer während der gesamten Zeit der Bedarfsermittlungen einen hohen Bedarf an Informations- und Aufklärungsinput. Es hat sich erneut bestätigt, dass ein kontinuierlicher, intensiver und offener Austausch mit den Leistungserbringern die Basis für eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit darstellt. Auf diese Weise ist es gelungen, Ängsten und Unsicherheiten bei den Mitarbeiter\*innen im Umgang mit dem neuen Leistungssystem entgegenzuwirken. Hospitationen in den jeweiligen Wohngruppen haben es den pädagogischen Mitarbeiter\*innen wiederum erleichtert, Einblicke in den bisherigen Betreuungs- und Lebensalltag der leistungsberechtigten Personen zu erhalten und eine Vorstellung von der Arbeitssituation der Mitarbeiter\*innen zu bekommen.

In den Kontakten zeigte sich häufig, dass bei den projektteilnehmenden Leistungserbringern, auf allen Ebenen der Mitarbeiter\*innen, eine Wissensvertiefung in das BTHG als auch in den Landesrahmenvertrag NRW erforderlich ist, um den Zugang zum neuen Leistungssystem zu erleichtern. Bei den bisher durchgeführten Bedarfsermittlungen entsteht der Eindruck, dass es insbesondere für langjährige Mitarbeiter\*innen eine Herausforderung darstellt, den

Paradigmenwechsel zu verinnerlichen und umzusetzen. Hier ist zum Teil noch eine „einrichtungssozialisierte“ Haltung zu beobachten. Es besteht häufig noch die vorherrschende Denkweise, das „alte System“ in das neue zu übertragen. So war es in den Bedarfsermittlungsgesprächen regelmäßig erforderlich, den Fokus zurück auf das neue Leistungssystem zu lenken. Dies offenbarte sich auch bei der Formulierung von Handlungszielen anhand der S.M.A.R.T.-Kriterien und den dazugehörigen Maßnahmenbeschreibungen. Auch die Bestimmung von Zeitansätzen zu den personenzentrierten Assistenzleistungen stellte die Mitarbeiter\*innen teilweise vor eine Herausforderung.

Die Anforderungen an die Bedarfsermittlung, sich an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) in Verbindung mit dem bio-psycho-sozialen Modell zu orientieren, sind den Mitarbeiter\*Innen grundsätzlich bekannt. Der Transfer in die praktische Arbeit bedarf vertiefender Wissensaneignung und gelebter Übung. Die bisherigen Erfahrungen aus den durchgeführten Bedarfsermittlungen haben gezeigt, dass nicht die Quantität der Interviews innerhalb einer Wohngruppe für den Erkenntnisgewinn entscheidend ist. Wesentlich bedeutsamer erscheint das erfolgreiche Gelingen einer Bewusstseinsänderung für den Perspektivwechsel vom einrichtungsbezogenen Denken hin zur personenzentrierten Leistungserbringung. Dazu bedarf es der kontinuierlichen Kommunikation mit den Leistungserbringern und der dazugehörigen Prozessbegleitung. Festgehalten werden kann, je höher der Wissensstand der beteiligten Akteure ist, umso passgenauer und individueller kann die personenzentrierte Leistungserbringung umgesetzt werden.

## **2. Erprobung des neuen Leistungssystems – kontextbezogene Unterstützungsstandards**

### **2.1. Neues Fachkonzept**

Im Landesrahmenvertrag NRW gemäß § 131 SGB IX spielt das Fachkonzept eine zentralere Rolle als im vorherigen Rahmenvertrag. Allein in den Teilen A und B wird es neunmal als Grundlage zur Vereinbarung sämtlicher Leistungen und Bestandteil der

Leistungsvereinbarungen genannt.<sup>2</sup> In den Rahmenleistungsbeschreibungen für die Fachmodule Wohnen und Tagesstruktur sowie für das Organisationsmodul richten sich Art, Inhalt und Umfang der Leistungen nach dem zwischen dem Leistungserbringer und dem Träger der Eingliederungshilfe abgestimmten Fachkonzept.

Im Wesentlichen geht es darum, dass die neue Palette der Leistungen stärker als bisher an den personenzentrierten Bedarfen ausgerichtet werden kann und so die Leistungen gezielter und modularer erbracht werden können.

Im Landesrahmenvertrag NRW Teil A 3.1 wird für den erstmaligen Abschluss einer Leistungsvereinbarung die Anforderung an den Leistungserbringer formuliert, sein Leistungsangebot unter Bezugnahme auf die hierfür vorgesehene Rahmenleistungsbeschreibung in einem Fachkonzept darzustellen.

Den „alten“ Fachkonzepten fehlt selbstverständlich diese Bezugnahme zum neuen Leistungssystem und damit würde einer neuen Leistungsvereinbarung auf der Basis eines „alten“ Fachkonzeptes der Zusammenhang fehlen. Die Grundsätze und Maßstäbe der Qualität gemäß Landesrahmenvertrag NRW Teil A 7.2 wären so nicht erfüllbar. Deshalb wurden die am Projekt teilnehmenden Leistungserbringer gebeten, zur modellhaften Erprobung des neuen Leistungs- und Finanzierungssystems, ein neues Fachkonzept auf der Grundlage der Rahmenleistungsbeschreibungen im neuen Landesrahmenvertrag NRW zu erstellen.

## **2.2. Welche Anforderungen soll ein neues Fachkonzept erfüllen?**

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den bisherigen Anforderungen an die Konzepte der Einrichtungen und den Anforderungen an die neuen Fachkonzepte ergibt sich aus der bisherigen Unterscheidung zwischen stationärer und ambulanter Betreuung, die im neuen Landesrahmenvertrag NRW nicht mehr besteht. Im neuen Landesrahmenvertrag NRW wird von einem Leistungssystem ausgegangen, das personenzentrierte Leistungen ebenso sichert wie kontextbezogene Unterstützungsstandards, die unabhängig von der konkreten Inanspruchnahme jeder leistungsberechtigten Person im jeweiligen Einzugsbereich zur Verfügung stehen (vgl. Landesrahmenvertrag NRW Teil B 4.1 Grundsätze Abs. 4).

---

<sup>2</sup> Das Fachkonzept wird im Landesrahmenvertrag als Grundlage erwähnt in: Teil A 3.1; 3.4 (3); 4.6.1 (4); 7.2 (1) dort zweimal; 7.2.1; 7.2.2 (1); Teil B 4.1 (4); 4.4 (1); Anlage A. 5.3 Nr. 5 dort zweimal; Anlage A. 5.4 Nr. 6, Anlage A. 5.7 und mehrmals in der Anlage H.

Seit dem 01.01.2020 verändern sich durch die Trennung der existenzsichernden Leistungen und der Fachleistungen die Rahmenbedingungen für das Verhältnis zwischen Leistungserbringern und leistungsberechtigten Personen in besonderen Wohnformen (bisher stationären Wohneinrichtungen). Die verschiedenen Rollen gegenüber den leistungsberechtigten Personen in besonderen Wohnformen als Vermieter\*in, Dienstleister\*in für Verpflegung und Hauswirtschaft, sowie als Fachdienst für personenzentrierte Leistungen und kontextbezogene Unterstützungsstandards bedürfen einer Neuausrichtung der Leistungserbringer. Neue Anforderungen werden auch mit dem neuen Assistenzbegriff deutlich, der im Sinne der Gesetzesbegründung zum § 78 SGB IX mit einer veränderten Haltung verbunden ist:

*„Der Begriff der Assistenz bringt in Abgrenzung zu förderzentrierten Ansätzen der Betreuung, die ein Über-/Unterordnungsverhältnis zwischen Leistungserbringern und leistungsberechtigten Personen bergen, auch ein verändertes Verständnis von professioneller Hilfe zum Ausdruck. Die leistungsberechtigten Personen sollen dabei unterstützt werden, ihren Alltag selbstbestimmt zu gestalten. Vor diesem Hintergrund wird konsequenterweise auch die Beziehungsgestaltung zwischen leistungsberechtigten Personen und Leistungserbringern neu bestimmt.“ (Amtliche Begründung zu § 78 Assistenzleistungen SGB IX, BT-Drs. 18/9522 S. 261)*

Die Orientierungshilfe der BAGüS zur Sozialen Teilhabe (Januar 2021 S. 2) gibt im Zusammenhang mit den Leistungen zur Sozialen Teilhabe folgenden Hinweis:

*„Durch die geänderte Struktur des Gesetzes und neue unbestimmte Rechtsbegriffe könnte der Eindruck entstehen, dass neue Leistungen normiert werden. Es handelt sich jedoch ausweislich der Gesetzesbegründung im Wesentlichen um eine Präzisierung bzw. Konkretisierung von Formulierungen zu Leistungen, die bereits im SGB XII zu finden waren. Eine Leistungsausweitung ist hiermit nicht verbunden. Es wird ein besonderes Augenmerk auf die Ausgestaltung dieser Leistungen gelegt, um im Sinne der Personenzentrierung Bedarfe von Menschen mit Behinderung umfassend und ausdifferenziert decken zu können.“*

Im LVR-Teilprojekt TexLL wurde die Frage untersucht, ob alle Arten an Assistenzleistungen, die im Rahmen der Maßnahmenpauschale für leistungsberechtigte Personen in stationären Einrichtungen nach dem bis zum 31.12.2019 geltenden Recht erbracht wurden, durch die in §

78 Abs.1 SGB IX beschriebenen Leistungen abgedeckt werden können. Dazu wurden die folgenden Inhalte der Leistungstypenbeschreibungen mit den in § 78 Abs. 1 SGB IX beschriebenen Leistungen verglichen:

- allgemeine Erledigungen des Alltags wie die Haushaltsführung,
- die Gestaltung sozialer Beziehungen,
- die persönliche Lebensplanung,
- die Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben,
- die Freizeitgestaltung einschließlich sportlicher Aktivitäten,
- die Sicherstellung der Wirksamkeit der ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen.

Im Ergebnis können alle bisherigen Leistungen – wie in den Leistungstypenbeschreibungen LT 9 – LT 18 aufgeführt – über die in § 78 Abs.1 SGB IX beschriebenen Leistungen abgedeckt werden. Neue Fachkonzepte müssen demnach nicht von neuen Leistungen ausgehen. Vielmehr geht es um eine Veränderung der Ausgestaltung dieser Leistungen. Mit dem SGB IX ab 2020 und dem neuen Landesrahmenvertrag NRW bestehen also neue Prämissen für das Leistungsgeschehen in besonderen Wohnformen und damit neue Anforderungen an die Fachkonzepte für diese Leistungen. Diese Anforderungen bestehen in einer Neuausrichtung der Leistungserbringer in Bezug auf ihr Selbstverständnis, ihr Verhältnis zu den leistungsberechtigten Personen, ihre fachlichen Ansätze sowie die Ausgestaltung ihrer Leistungen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, muss ein neues Fachkonzept auf die geänderten Rahmenbedingungen eingehen und sich auf das neue Leistungssystem im Landesrahmenvertrag NRW beziehen.

Die folgende Abbildung zeigt schematisch die Phasen der Umstellung bis zum neuen Leistungs- und Finanzierungssystem:

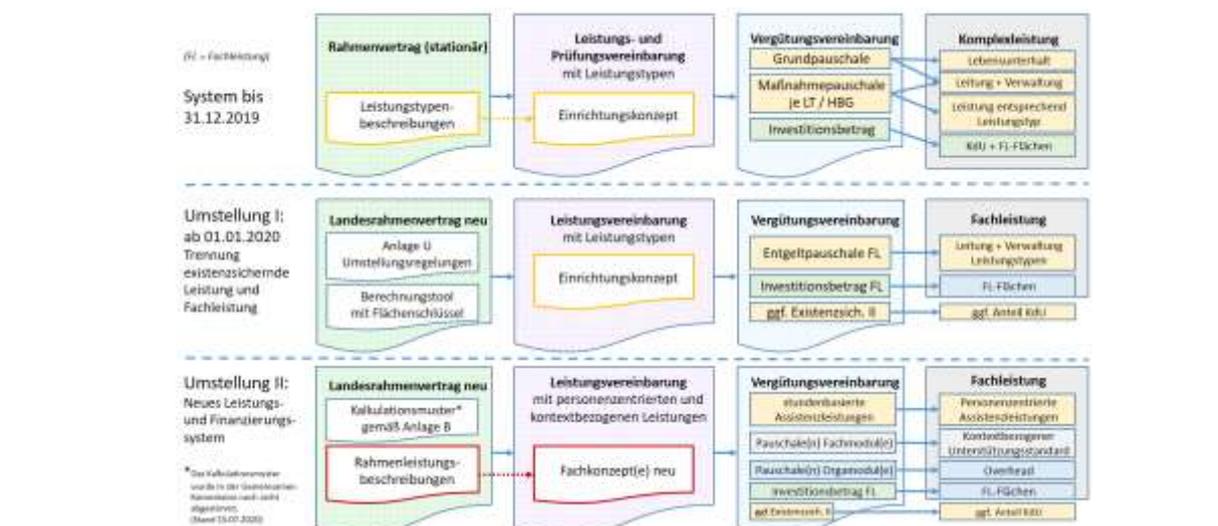


Abbildung 1: Phasen der Umstellung bis zum neuen Leistungs- und Finanzierungssystem

Zur Unterstützung der Leistungserbringer wurde im LVR-Teilprojekt TexLL ein Papier mit den konkreten Anforderungen an das Fachkonzept erarbeitet. Dazu wurden die entsprechenden Regelungen im neuen Landesrahmenvertrag NRW ausgewertet und in Mustergliederungen zur Darstellung

- des Leistungserbringers und seiner Organisations- und Leitungsstruktur,
- der stundenbasierten Assistenzleistungen,
- der kontextbezogenen Leistungen im Fachmodul Wohnen,
- der kontextbezogenen Leistungen im Fachmodul Tagesstruktur und Schulungen

übertragen. Die Anforderungen ergeben sich im Wesentlichen aus den Grundsätzen und Maßstäben der Qualität, die im Landesrahmenvertrag NRW Teil A unter 7.2 aufgeführt werden. Weitere Kriterien ergeben sich aus den jeweiligen Rahmenleistungsbeschreibungen. Dieser für die Arbeit im LVR-Teilprojekt TexLL erstellte Arbeitsentwurf wurde durch den LVR in die AG Soziale Teilhabe der Gemeinsamen Kommission eingebracht. Das zwischenzeitlich verabschiedete Papier „Anforderungen an das Fachkonzept“ stellt eine reduzierte Zusammenfassung des ursprünglichen Arbeitspapiers aus dem Projekt dar. Das LVR-Teilprojekt TexLL hat klarstellend darauf hingewiesen, dass in dem Arbeitsentwurf nur verhandelte Anforderungen aus dem Landesrahmenvertrag NRW und keine darüberhinausgehenden Anforderungen formuliert wurden.

### **2.3. Erfüllen die Fachkonzeptentwürfe der Leistungserbringer im Modellprojekt die Anforderungen?**

Das Papier „Anforderungen an das Fachkonzept“ wurde den Leistungserbringern zu Beginn der aktuellen Projektphase zur Verfügung gestellt, sodass die Anforderung bei der Erarbeitung der neuen Fachkonzepte berücksichtigt werden konnten. Die Leistungserbringer wurden zunächst aufgefordert, einen Fachkonzeptentwurf für das neue Leistungssystem zu erstellen. Von den vier Leistungserbringern, die an dieser Projektphase teilnehmen, haben drei Leistungserbringer die Entwürfe ihrer neuen Fachkonzepte vorgelegt. Bedingt durch den späteren Einstieg des vierten Leistungserbringers wurde auf eine Vorlage verzichtet.

In den vorliegenden Entwürfen der Fachkonzepte ist eine Neuausrichtung der Leistungserbringer auf das neue Leistungssystem ansatzweise zu erkennen. Es wird überwiegend das bisherige Leistungsgeschehen beschrieben. Die Organisation der Leistung orientiert sich dabei am Schichtbetrieb. Begriffe wie „Unterstützende Assistenz „oder „Qualifizierte Assistenz“ werden noch nicht im Sinne der neuen Rahmenleistungsbeschreibungen genutzt. Teilweise werden eigene Begrifflichkeiten eingeführt, die auf Missverständnisse im Zusammenhang mit dem neuen Leistungssystem hinweisen wie z. B.: „Grundleistungen“.

Das Fachmodul Wohnen mit seinen Leistungskomponenten wird nur in einem Konzeptentwurf konkreter beschrieben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Tages- und der Nachtpräsenz. Die Gemeinsamen Assistenzleistungen zur Lebensweltgestaltung und Gemeinschaftsförderung werden nicht differenziert beschrieben.

Zur Funktion einer beratenden Pflegefachkraft werden allgemeine Aussagen getroffen. Der Aufgabenbereich einer beratenden Pflegefachkraft wird in keinem der Konzeptentwürfe differenziert dargestellt. Drei Leistungserbringer halten eigenes Personal unter Verantwortung einer Pflegefachkraft vor. Ein Leistungserbringer arbeitet mit einem externen Pflegedienst zusammen.

Insgesamt wird das Thema Pflege in den Konzeptentwürfen knapp abgehandelt, auch wenn es um Personenkreise geht, die überwiegend in die Pflegegrade 3 - 5 eingestuft wurden. Dabei wird der entsprechende Bedarf in den Beschreibungen der Zielgruppen in den Konzeptentwürfen deutlich. Eigene Pflegekonzepte der Leistungserbringer für die untersuchte besondere Wohnform gab es nicht.

Das Problem bei der Darstellung des Themas Pflege scheint darin zu bestehen, dass in der Praxis keine inhaltliche, zeitliche, situative und personelle Trennung zwischen der Assistenzleistung im Rahmen der Eingliederungshilfe und den Pflegeleistungen besteht.

In einem Expert\*inneninterview mit einer verantwortlichen Pflegefachkraft wurde deutlich, dass das Thema Pflege in der Praxis sehr wohl einen entsprechenden Raum einnimmt. Im Interview

hat die verantwortliche Pflegefachkraft anhand von Beispielen aus der Pflegeplanung erläutert, dass die Planung der Pflegemaßnahmen ein ganzheitliches Bild ergeben soll und sich daher nicht auf die körperbezogenen Pflegemaßnahmen beschränkt.

Die Inhalte der Leistungsplanung werden deshalb auch in die Maßnahmenplanung der Pflege übernommen, da so eine einheitliche Umsetzung von Maßnahmen möglich sei und die handelnden Personen beide Leistungsbereiche abdecken könnten. Die Ausführung der Pflegemaßnahmen würde von den gleichen Personen durchgeführt, die die Maßnahmen aus dem IHP umsetzen.

Auch die Funktion der verantwortlichen Pflegefachkraft hatte im Gespräch ein deutliches Profil. Sie erstellt die Maßnahmenplanungen für die Pflegemaßnahmen und überprüft im Rahmen von Pflegevisiten, ob die Maßnahmen angepasst werden müssen. Sie ist für die Schulung der Mitarbeitenden und die Evaluation der Pflegemaßnahmen verantwortlich. Die Ergebnisse des Interviews weisen darauf hin, dass es teilweise um ein Problem bei der Darstellung des Themas Pflege im Fachkonzept geht.

Das Thema „personenunabhängige Sozialraumarbeit“ wird als Leistungskomponente im Rahmen des Fachmoduls Wohnen praktisch nicht dargestellt. Es wird deutlich, dass die Leistungserbringer hier auf eine Konkretisierung der gemeinsamen Kommission angewiesen sind, um die bestehenden Unklarheiten zu beseitigen.

#### **2.4. Wie wird das Fachmodul Wohnen aus dem Fachkonzept abgeleitet?**

Das Fachmodul Wohnen bildet die kontextbezogenen Aspekte des Leistungsgeschehens bezogen auf die jeweilige Leistungssituation ab. Es beschreibt die Leistungen, die allen leistungsberechtigten Personen zur Verfügung stehen, die das jeweilige Leistungsangebot nutzen (vgl. Landesrahmenvertrag NRW Anlage H).

Die personelle Ausstattung (Umfang und Qualifikation) des Fachmoduls Wohnen, die auf der Grundlage des Fachkonzepts vereinbart wird, richtet sich nach den Erfordernissen an die kontextbezogenen Leistungen, die im Fachkonzept dargestellt werden (vgl. Landesrahmenvertrag 4.6.1. – Personalaufwand- Absatz 4).

Art und Inhalt der Leistungen im Fachmodul Wohnen richten sich nach dem vereinbarten Fachkonzept. Die je nach Kontext erforderlichen Komponenten müssen fachlich differenziert dargestellt werden, um daraus eine personelle Ausstattung begründen zu können.

Um die Leistungskomponenten des Fachmoduls Wohnen aus den Fachkonzeptentwürfen ableiten zu können, hat das LVR-Teilprojekt TexLL das Instrument „Auswertung Fachkonzept“ entwickelt.

Die Anwendung des Instrumentes wurde mit dem zuerst eingegangenen Fachkonzeptentwurf getestet. Dabei wurde deutlich, dass auf diesem Weg mit relativ hohem Aufwand ein verhältnismäßig geringer Erkenntnisgewinn erzielt wurde. Die Auswertung der Fachkonzeptentwürfe führte so nicht zur Identifikation finanzierungsrelevanter Leistungskomponenten des Fachmoduls Wohnen. Daher wurde ergänzend das Formular „Leistungsbeschreibung Fachmodul Wohnen“ entwickelt und mit einem Leistungserbringer getestet.

In dem Formular werden die Leistungserbringer nach einer einführenden Erläuterung zu Sinn und Zweck sowie der Anwendung des Formulars gebeten, zu jeder Leistungskomponente des Fachmoduls Wohnen folgende Angaben zu machen:

- Bitte begründen Sie die Erforderlichkeit der Leistungen.
- Bitte begründen Sie die erforderliche Qualifikation des Personals.
- Stellen Sie bitte die Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge auf der Basis der erforderlichen Wochenstunden dar.

Zudem wird nach dem vorgesehenen Stellenanteil je Qualifikation gefragt. Drei Leistungserbringer haben das Formular Leistungsbeschreibung ausgefüllt. Das Ergebnis der Auswertung erfolgte in Videokonferenzen mit den Leistungserbringern. Dabei zeigte sich, dass es weiterhin erheblichen Klärungsbedarf gab, ein gemeinsames Verständnis von den Inhalten der einzelnen Leistungskomponenten herzustellen. Besonders deutlich wurde dies bei den Leistungen zur Erreichbarkeit, aber auch bei den Gemeinsamen Assistenzleistungen zur Lebensweltgestaltung und Gemeinschaftsförderung.

Den Leistungserbringern war es nur schwer möglich, ihre dargelegten Leistungen den Leistungskomponenten zuzuordnen und mit konkreten Stellenanteilen zu versehen.

Es wurde deutlich, dass das Instrument insgesamt sehr hilfreich sein kann, um die Inhalte des Fachmoduls Wohnen für einen konkreten Kontext zu ermitteln. Allerdings müssen die Vorgaben im Formular noch klarer strukturiert werden, damit die Leistungserbringer das Formular sinnvoll und zielführend bearbeiten können.

## 2.5. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern

Eine Problematik besteht darin, dass im Landesrahmenvertrag NRW widersprüchliche Aussagen zum Verhältnis der Leistungskomponenten gemacht werden. Beispielhaft werden hier drei Textstellen aus dem Landesrahmenvertrag zitiert, die unterschiedlich verstanden werden können:

- *„Leistungsberechtigte Personen können unabhängig von der Wohnform Qualifizierte Assistenz und Unterstützende Assistenz (mit oder ohne pflegerischem Charakter) in Anspruch nehmen. Ergänzt werden diese Leistungen durch ein Organisationsmodul und im Bedarfsfall durch das Fachmodul Wohnen.“* Teil B Kap. 4 Nr. 4.1 Abs. 4 (S. 31)
- *„Leistungsberechtigte Personen, die in besonderen Wohnformen leben, erhalten Assistenz innerhalb des Wohnkontextes in der Regel gemeinsam (Fachmodul Wohnen).“* Anlage 5.1. Rahmenleistungsbeschreibung Unterstützende Assistenz Nr. 5 (S. 61)
- *Mit dem Element „Gemeinsame Assistenzleistungen zur Lebensweltgestaltung und Gemeinschaftsförderung in Gemeinschaftswohnformen“ werden „gruppenbezogene Leistungen definiert, die die notwendige Alltagsassistenz sicherstellen. Durch die entsprechende Ausstattung mit Fachkräften und Nicht-Fachkräften wird der notwendige Unterstützungsbedarf für alle im jeweiligen Wohnsetting lebenden Personen vereinbart. Das bedeutet, dass im Einzelfall ergänzende Assistenzleistungen erforderlich sein können, wenn die Ausstattung und Struktur eine Bedarfsdeckung nicht vollständig ermöglicht.“* Anlage H Nr. 1 zu d) Fachmodul Wohnen (S. 123)

So bestehen Missverständnisse und Befürchtungen bei den Leistungserbringern, dass sämtliche von ihnen bisher erbrachten Leistungen zukünftig nicht ausreichend finanziell berücksichtigt werden. Daher ist es wichtig, ein gemeinsames Verständnis über das neue Leistungs- und Finanzierungssystem zu gewinnen.

Die Anforderungen an ein neues Fachkonzept im Sinne einer Neuausrichtung können teilweise durch das Fehlen einer gleichsinnigen Auslegung des Landesrahmenvertrages NRW nicht erfüllt werden. Demzufolge haben die Leistungserbringer Schwierigkeiten, im neuen Fachkonzept auf die geänderten Rahmenbedingungen einzugehen und sich auf das neue Leistungssystem zu beziehen.

Im Rahmen der Erprobung verschiedener Instrumente konnte festgestellt werden, dass sich die Fachmodule nur mit hohem Aufwand aus den neuen Fachkonzeptentwürfen ableiten lassen. Festgehalten werden kann, dass es derzeit bei allen Beteiligten noch zu viele Unklarheiten vor allem im Hinblick auf die einzelnen Leistungskomponenten der Fachmodule gibt.

### **3. Auswertung der Leistungsbeschreibungen zur Darstellung des Fachmoduls Wohnen**

Im Folgenden werden die Erkenntnisse und Fragestellungen aus den Leistungsbeschreibungen – bezogen auf die Leistungen im Fachmodule Wohnen – dargestellt.

#### **3.1. Leistungen zur Erreichbarkeit**

##### *a. Begründung zur Erforderlichkeit der Leistungen:*

In den Leistungsbeschreibungen wird von den Leistungserbringern dargelegt, dass es (Krisen)-Situationen gibt, die nur durch mehrere Personen bewältigt werden können – z.B. wenn eine leistungsberechtigte Person ins Krankenhaus begleitet werden muss, oder vor Ort mehrere leistungsberechtigte Personen akute Bedarfe haben, die unmittelbare Leistungen erfordern. Solche Situationen können prinzipiell in jeder Besonderen Wohnform vorkommen, sodass der Sachverhalt auf alle Leistungserbringer zutrifft. Dies war allerdings in der Vergangenheit auch schon der Fall. Im Rahmen des LVR-Teilprojektes TexLL werden keine Vorhalteleistungen für diesen Aspekt berücksichtigt.

Mehrere Leistungserbringer führen an dieser Stelle die Erreichbarkeit der Einrichtungsleitung oder der Bereichsleitung an, die z.B. zur Unterstützung bei Polizei-, Rettungsdienst-, Feuerwehreinsätzen angerufen werden kann. Diese Leitungsaufgaben werden über den

Leitungsschlüssel im Organisationsmodul abgebildet und nicht im Fachmodul Wohnen berücksichtigt.

*b. Begründung der erforderlichen Qualifikation des Personals:*

Teilweise sehen die Leistungserbringer hier die Erforderlichkeit einer Fachkraft mit Hochschulabschluss, da in Krisensituationen besondere fachliche Kompetenzen erforderlich sein können. Das LVR-Teilprojekt TexLL geht davon aus, dass grundsätzlich eine Fachkraft mit Berufsabschluss in der Lage sein muss, in Krisensituation angemessen zu handeln.

*c. Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge*

Zur Kalkulation einer Rufbereitschaft (die Mitarbeiter\*innen halten sich nicht vor Ort auf, sind aber erreichbar und einsatzbereit) geht das LVR-Teilprojekt TexLL von 12,5% der Bereitschaftszeit als Ansatz zur Ermittlung der Vollzeitstellenäquivalente (VZÄ) aus. Mögliche Einsatzzeiten sind damit abgegolten. Zur Kalkulation einer Bereitschaft (die Mitarbeiter\*innen halten sich vor Ort im Bereitschaftszimmer auf und sind bei Bedarf präsent) geht das LVR-Teilprojekt TexLL von 25% der Bereitschaftszeit als Ansatz zur Ermittlung der Vollzeitstellenäquivalente (VZÄ) aus. Mögliche Einsatzzeiten sind damit abgegolten.

### **3.2. Präsenzleistungen bei Tag**

*a. Begründung zur Erforderlichkeit der Leistungen:*

In den Besonderen Wohnformen, die im LVR-Teilprojekt TexLL das neue Leistungssystem erproben, ergibt sich die Erforderlichkeit der Präsenz einer Fachkraft rund um die Uhr schon aus den Anforderungen der WTG-Behörde – also zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen. Die Leistungserbringer stellen die Erforderlichkeit der Präsenz zudem in den Leistungsbeschreibungen anhand der Bedarfe und Beeinträchtigungen der leistungsberechtigten Personen nachvollziehbar dar. Zur Begründung der Erforderlichkeit einer Präsenz werden folgende Beeinträchtigungen des zu betreuenden Personenkreises genannt:

Beeinträchtigung

- *durch Selbstgefährdung (z.B. durch Sturzgefahr, Anfallsbereitschaft, Aspirationsrisiko, Infektionsgefahr, Autoaggression) und/ oder Fremdgefährdung,*
- *durch Weg-/ Hinlauff Tendenzen,*
- *der Wahrnehmungen und der Orientierung,*
- *des formalen und inhaltlichen Denkens,*

- *des Antriebs und der Stimmung,*
- *der Kontaktfähigkeit,*
- *der Entscheidungsfähigkeit,*
- *der Impulskontrolle,*
- *die Abläufe in der Umwelt verstehen zu können,*
- *der Fähigkeit situativ handeln zu können (unvollkommene Handlungsschemata, fehlender Anfangsimpuls um Handlungen zu beginnen / fortzuführen),*
- *der Fähigkeit zielgerichtete Handlungsabläufe zu koordinieren,*
- *der Fähigkeit Bedürfnisse wahrnehmen und mitteilen zu können,*
- *der Fähigkeit Schmerzen lokalisieren und mitteilen zu können,*
- *der Fähigkeit hygienische Notwendigkeiten erkennen zu können.*

Die leistungsberechtigten Personen in den vorliegenden Beispielen sind überwiegend von einer Vielzahl dieser Beeinträchtigungen betroffen. Das hat zur Folge, dass Präsenzleistungen durchgehend erforderlich sind.

Wie aus den Leistungsbeschreibungen zu erkennen ist, kann es durch die genannten Beeinträchtigungen schwierig sein, Aktivitäten im Vorfeld zu planen. Je nach Konstellation muss situativ bewertet werden, ob und welche leistungsberechtigten Personen an gemeinschaftlichen Aktivitäten teilnehmen können. Die Planbarkeit von Leistungen ist nur sehr begrenzt möglich. Das gilt auch für die Planung individueller Assistenzleistungen.

*b. Begründung der erforderlichen Qualifikation des Personals:*

Die Begründungen der Leistungserbringer zur erforderlichen Qualifikation im Bereich der Präsenzleistungen sind unterschiedlich. Teilweise wird ein Anteil an Fachkräften mit Hochschulabschluss geltend gemacht, da bestimmte fachliche Kompetenzen notwendig seien. Die Beschreibung dieser Kompetenzen vermittelt zwar nachvollziehbar, dass Fachwissen und Methodenkompetenz einer Fachkraft im Rahmen der Aufgaben der Präsenz erforderlich sind, begründet aber nicht die Erforderlichkeit einer Fachkraft mit Hochschulabschluss.

Nach Einschätzung im LVR-Teilprojekt TexLL können die in den Leistungsbeschreibungen dargestellten Aufgaben im Rahmen der Präsenz am Tag von Fachkräften mit Berufsabschluss erbracht werden.

### c. Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge

Zur Kalkulation der VZÄ für die Präsenzleistungen am Tag geht das LVR-Teilprojekt TexLL grundsätzlich vom Zeitrahmen zwischen 6.00 Uhr morgens bis 22.00 abends aus. Dies gilt auch für Leistungen, die von Mitarbeiter\*innen erbracht werden, die den Nachtdienst geleistet haben und im Anschluss ab 6.00 Uhr morgens noch im Einsatz sind. Wenn z.B. eine Nachtwache von 22.00 Uhr abends bis 8.00 Uhr morgen dauert, wird der Zeitraum vom 6.00 -8.00 Uhr als Präsenz am Tag bewertet.

Aus den Fachkonzepten und Leistungsbeschreibungen ist nicht zu ermitteln, in welchem Umfang das Personal im Präsenzdienst am Tag auch Pflegeleistungen am Morgen und am Abend und Leistungen im Bereich der gemeinsamen Assistenzleistungen zur Lebensweltgestaltung und Gemeinschaftsförderung übernimmt. Es wird aber deutlich, dass die in den Leistungsbeschreibungen dargestellten kalkulatorischen Ansätze für die Personalausstattung im Präsenzdienst am Tag von der bisherigen Organisation der Leistungen ausgehen und z.T. die Pflegeleistungen über den Präsenzdienst am Tag und in der Nacht abgedeckt werden.

Zitat aus einer Leistungsbeschreibung: *„Am Morgen unterstützt die Nachtwache ebenfalls während der Pflegesituation, um den Leistungsberechtigten für den Werkstattbesuch vorzubereiten.“*

Daran zeigt sich die Schwierigkeit, die bisherige Organisation der Leistungen in das neue Leistungssystem zu übertragen. Es wird deutlich, dass die Pflegeleistungen und die Betreuungsleistungen der Eingliederungshilfe in der alltäglichen Praxis in einen Leistungsprozess integriert sind und i.d.R. in Personalunion erbracht werden. Der Personalaufwand für die Pflegeleistung ist, wenn überhaupt nur schwer vom Personalaufwand für die Präsenzleistungen am Tag abzugrenzen.

## **3.3.Präsenz- und Bereitschaftsleistungen in der Nacht (Nachtwache / Nachtbereitschaft)**

### a. Begründung zur Erforderlichkeit der Leistungen:

Bei allen Besonderen Wohnformen, die im LVR-Teilprojekt TexLL das neue Leistungssystem erproben, ist eine Präsenz in der Nacht oder einer Nachtbereitschaft zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen notwendig und entspricht den Bedarfen und Beeinträchtigungen

der leistungsberechtigten Personen. Die inhaltlichen Begründungen für die Erforderlichkeit einer Präsenz und / oder einer Nachtbereitschaft entsprechen weitgehend den Begründungen für die Präsenz am Tag.

*b. Begründung der erforderlichen Qualifikation des Personals*

Die Anforderungen an die Qualifikation der Präsenz in der Nacht stimmen weitgehend mit den Anforderungen am Tag überein. Die Nachtwache umfasst auch körperbezogene Übernahmeverrichtungen im 1:1 Kontakt (vgl. LRV Anlage A 5.3, Nr. 6, Seite 72.). Ob dazu eine Pflegefachkraft erforderlich ist, ergibt sich i.d.R. aus den Anforderungen der WTG-Behörde.

*c. Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge*

Zur Kalkulation der VZÄ geht das LVR-Teilprojekt TexLL grundsätzlich vom Zeitrahmen zwischen 22.00 Uhr abends bis 6.00 morgens für Leistungen in der Nacht aus. Dies gilt auch für Leistungen, die von Mitarbeiter\*innen erbracht werden, die den Nachtdienst geleistet haben und im Anschluss ab 6.00 Uhr morgens noch im Einsatz sind. Wenn z.B. eine Nachtwache von 22.00 Uhr abends bis 8.00 Uhr morgen dauert, wird der Zeitraum vom 6.00 -8.00 Uhr als Präsenz am Tag bewertet.

Im LVR-Teilprojekt TexLL ist in einem Beispiel eine Nachtbereitschaft ausreichend. In den drei anderen Besonderen Wohnformen ist eine Nachtwache erforderlich. In zwei Fällen wird zusätzlich zur Nachtwache eine Nachtbereitschaft benötigt.

### **3.4. Leistungen für besondere, zielgruppenspezifische Konzepte**

*a. Begründung zur Erforderlichkeit der Leistungen:*

Leistungen für besondere, zielgruppenspezifische Konzepte (z.B. geschlossene Intensivgruppen) können auf der Basis eines zwischen Leistungserbringer und dem Träger der EGH abgestimmten Fachkonzepts notwendige zusätzliche Leistungen und/oder Ressourcen gesondert vereinbart werden. Im LVR-Teilprojekt TexLL hat nur einer von vier Leistungserbringern ein zielgruppenspezifisches Fachkonzept vorgelegt. Die Leistungen im Rahmen dieses Konzeptes werden durch einen übergreifenden Fachdienst erbracht, der sowohl indirekte Leistungen (z.B. Konzeptentwicklung, Schulung und Beratung der Fachkräfte und Nichtfachkräfte), als auch direkte Leistungen für die leistungsberechtigten Personen erbringt. In den Leistungsbeschreibungen werden in drei Fällen Leistungen für besondere,

zielgruppenspezifische Konzepte geltend gemacht, wobei diese ohne vorliegendes zielgruppenspezifisches Konzept nicht abschließend bewertet werden können.

*b. Begründung der erforderlichen Qualifikation des Personals*

Leistungen im Rahmen eines zielgruppenspezifischen Konzeptes werden in den vorliegenden Beispielen nachvollziehbar durch Fachkräfte mit Studium oder Zusatzqualifikation erbracht.

Die genannten Anforderungen an die Qualifikationen können wie folgt zusammengefasst werden:

- vertiefte theoretische heilpädagogische / (sozial)psychiatrische Kenntnisse
- erweiterte Methodenkompetenz in Theorie und Praxis
- Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten,
- Fähigkeit Konzepte zu erstellen und weiterzuentwickeln
- Zusatzqualifikationen in den Bereichen Beratung und Deeskalation

*c. Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge*

Am Beispiel des Fachdienstes zeigt sich die Schwierigkeit den Anteil der Leistungen übergreifender Dienste für einen Bereich zu quantifizieren. Der einfachste Ansatz besteht in einer Umlage der Vorhalteleistung proportional zum Anteil der leistungsberechtigten Personen.

### **3.5. Gemeinsame Assistenzleistungen**

In diesem Bereich werden in den Leistungsbeschreibungen überwiegend Gruppenangebote dargestellt, wobei häufig Angebote – z.B. Ausflüge - genannt werden, die außerhalb der Besonderen Wohnform erfolgen, also keine kontextbezogenen Leistungen, sondern stundenbasierte Leistungen sind.

*a. Begründung zur Erforderlichkeit der Leistungen:*

Zur Begründung der Gemeinsamen Assistenzleistungen heißt es in einer Beschreibung:

*„Da die leistungsberechtigten Personen in Wohngemeinschaften wohnen sind die Assistenzleistungen oft in der Gemeinschaft möglich und nötig. Das Zusammenleben der Leistungsberechtigten ist zu organisieren und der Alltag ebenso zu gestalten. Während dieser Angebote sind Leistungsberechtigte der besonderen Wohnform im Alltag auf ständige Hilfe angewiesen (Zubereitung von Mahlzeiten / Snacks, Anreichen von*

*Getränken, Bereitstellen der erforderlichen Kleidung, Einschalten von Geräten, Fahrdiensten, Planung dieser Angebote).*“

Weitere Begründungen sind Beeinträchtigungen der leistungsberechtigten Personen wie z.B.:

- Schwierigkeiten bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten,
- Starke Rückzugstendenzen, Vereinsamung,
- Schwierigkeiten der Reiz- und Informationsverarbeitung,
- Antriebsstörungen,
- Beeinträchtigung der Entscheidungsfindung,
- Affektverflachung und Interessenlosigkeit

Die Gemeinsame Assistenz zur Lebensweltgestaltung unterstützt gezielt das gemeinschaftliche Zusammenleben und fördert die Aktivität der leistungsberechtigten Personen.

Als Leistungen im Rahmen der gemeinsamen Assistenz werden beispielsweise genannt:

- *Bastelangebote,*
- *gemeinsames Backen und Kochen,*
- *Snoezelen,*
- *basale Stimulationsangebote,*
- *Bewegung und Tanz,*
- *Wöchentliche Teerunde,*
- *Bewohnerversammlung,*
- *Gemeinsame Festivitäten,*
- *Morgenrunde,*
- ...

#### *b. Begründung der erforderlichen Qualifikation des Personals:*

Die Begründungen zur Qualifikation des Personals richten sich nach dem Personenkreis und entsprechen weitgehend den Begründungen für die erforderliche Qualifikation im Präsenzdienst am Tag.

#### *c. Grundlagen der Kalkulation der Personalmenge*

Die Grundlagen zur Kalkulation der Personalmenge hängen von den Wechselwirkungen zwischen den Bedarfen und Einschränkungen der Menschen in einer Wohneinheit ab. Je nach Intensität der einzelnen Bedarfe, Sicherheit, Orientierung, Struktur, Aktivierung und

Unterstützung in den Verrichtungen des Alltags zu erfahren, kann die mögliche Gruppengröße variieren, wie in folgendem Zitat aus einem Fachkonzept ausgedrückt wird:

„Der Umfang und die konkrete Ausgestaltung der Angebote ist von vielen Faktoren abhängig. Die Verfassungen und die Befindlichkeiten der Leistungsempfänger sind teils phasenhaft. Sie erfordert im Umfang und in der Intensität stetig der Anpassung.“

„Die gemeinsamen Assistenzleistungen können zielgruppenspezifisch nur kleine Gruppen sein um in ausreichendem Maße Betreuung und Sicherheit gewährleisten zu können. In der Regel ist ein Mitarbeiter für 2 maximal 3 Leistungsberechtigte verantwortlich.“

Wie im Zusammenhang mit der Präsenz am Tag beschrieben, besteht hier die Schwierigkeit der Abgrenzung des Personalaufwandes vom Personalaufwand für die Präsenzleistungen am Tag. Deshalb werden die Leistungen in den beiden Beispielen, die unten grafisch (Abb. 2,3) dargestellt werden, zusammen betrachtet.

### **3.6. Leistungen zur hauswirtschaftlichen und haustechnischen Unterstützung**

Um den erforderlichen Personalaufwand quantitativ und qualitativ zu bewerten, sollte ein hauswirtschaftliches Konzept vorliegen. Das ist im LVR-Teilprojekt TexLL von keinem Leistungserbringer vorgelegt worden. Die Berechnung anhand des Schlüssels im Landesrahmenvertrag sollte definiert werden, da unklar ist ob entweder der Schlüssel 1:10 oder der Schlüssel 1:12 oder beide Schlüssel anteilig angewendet werden sollen.

### **3.7. Personenunabhängige Sozialraumarbeit**

Aufgaben des Leistungserbringers beinhalten z.B. inklusionsfördernde Kontakte zu und Aktivitäten mit Institutionen, Vereinen und Akteuren im Quartier.

Darstellung der Leistungen:

Hier fehlt ein gemeinsames Verständnis, welche Leistungen der personenunabhängigen Sozialraumarbeit zugerechnet werden können. Die Leistungen werden in den vorliegenden Fachkonzepten nicht differenziert dargestellt. Aus den Leistungsbeschreibungen lassen sich nur allgemeine Themenbereiche ermitteln. Die Teilnahme an Facharbeitskreisen, Praxismessen und Gremien wie PSAG, Regional- u. Sektorenkonferenzen und die Öffentlichkeitsarbeit

werden im LVR-Teilprojekt TexLL den Leitungsaufgaben zugerechnet. Projekte im Sozialraum sollten im Fachmodul Tagesstruktur und Schulungen vereinbart werden.

Aus Sicht des LVR-Teilprojekt TexLL sollte die Gleichbehandlung der Leistungserbringer gewährleistet werden. Dazu könnte entweder ein Referenzrahmen von Leistungen aufgestellt werden, die als personenunabhängige Sozialraumarbeit anerkannt werden.

### **3.8. Erfüllung gesetzlicher Anforderungen**

Hier finden sich notwendige zusätzliche personelle Ausstattung (quantitativ und qualitativ), z.B. nach dem Wohn- und Teilhabegesetz (vgl. LRV Anlage A 5.3 Nr. 5, Nr. 6, Seite 71 f.)  
Es gibt eine allgemeine Unklarheit, welche Leistungen hier dargestellt werden sollen.

### **3.9. Beratende Pflegefachkraft:**

Drei Leistungserbringer beschreiben aufgrund des zu betreuenden Personenkreises einen Bedarf. Dieser Bedarf ergibt sich schon aus der Notwendigkeit Unterstützende Assistenzleistungen mit pflegerischem Charakter zu erbringen.

Kalkulatorische Ansätze sind aufgrund der vorliegenden Darstellung nicht bewertbar. Es lagen keine Pflegekonzepte der Leistungserbringer für die untersuchten besonderen Wohnformen vor, sodass Funktion und Aufgaben der beratenden Pflegefachkraft nicht nachvollziehbar waren.

### **3.10. Vorläufige Ergebnisse anhand von zwei Beispielen:**

Beispiel 1: Fachmodul Wohnen für 9 Menschen mit geistiger Behinderung

Beispiel 2: Fachmodul Wohnen für 14 Menschen mit seelischer Behinderung

Beiden Beispielen ist zu entnehmen, dass der größte Anteil der Personalausstattung jeweils der Präsenzleistung am Tag zugeordnet werden kann. Wie zuvor beschrieben wurde aufgrund der Schwierigkeit in der Abgrenzung des Personalaufwandes die gemeinsame Assistenz hier mit verortet.

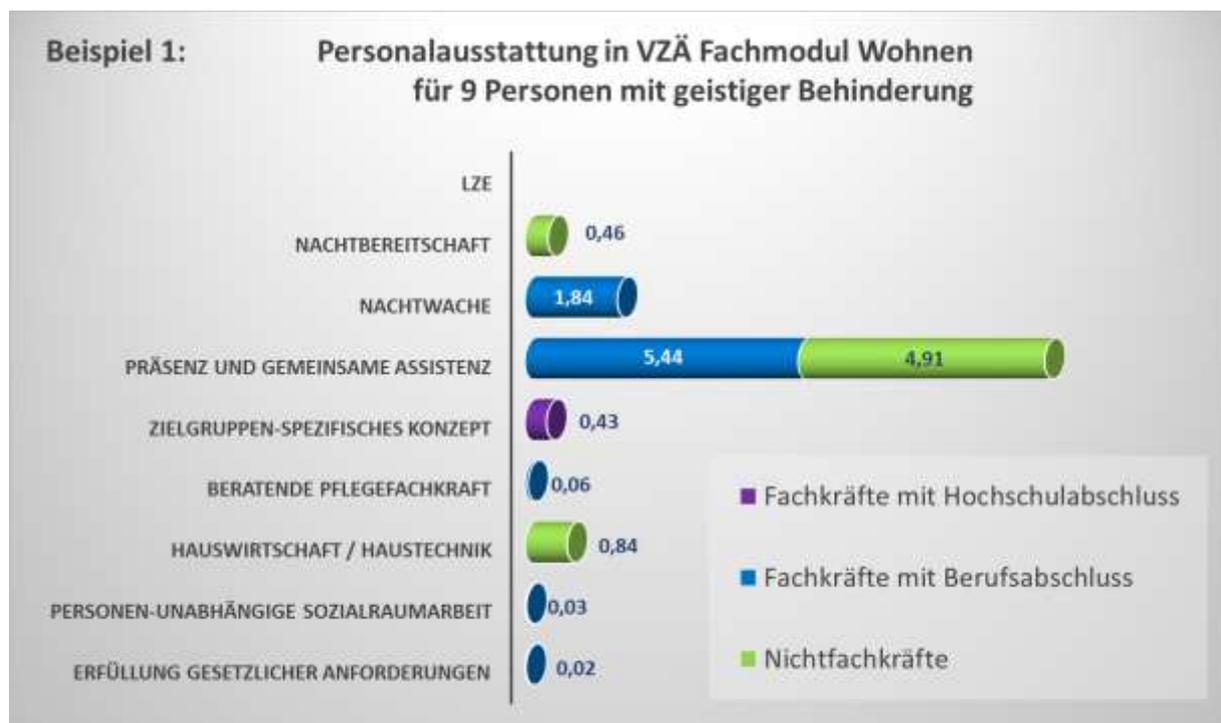


Abbildung 2: Fachmodul Wohnen für 9 Menschen mit geistiger Behinderung

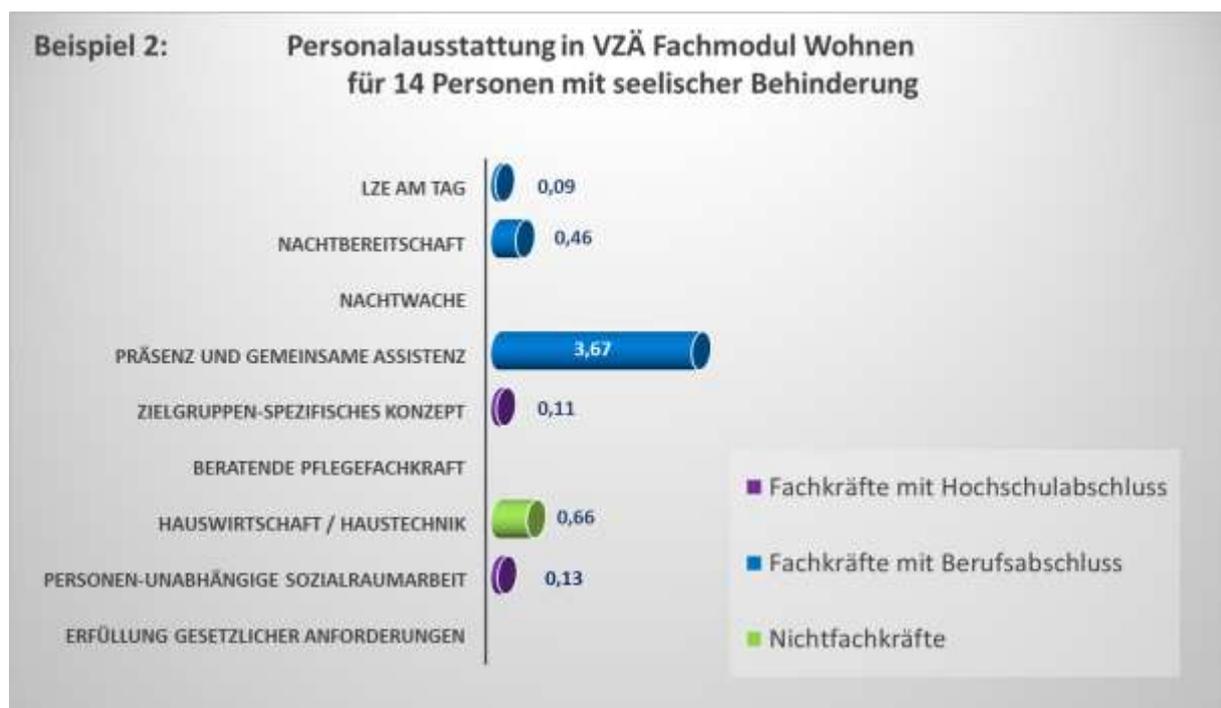


Abbildung 3: Fachmodul Wohnen für 14 Menschen mit seelischer Behinderung



Abbildung 4: Verteilung der Leistungen im Fachmodul Wohnen für 9 Personen mit geistiger Behinderung



Abbildung 5: Verteilung der Leistungen im Fachmodul Wohnen für 14 Personen mit seelischer Behinderung



Abbildung 6: Verteilung der Qualifikation im Fachmodul Wohnen für 9 Personen mit geistiger Behinderung



Abbildung 7: Verteilung der Qualifikation im Fachmodul Wohnen für 14 Personen mit seelischer Behinderung

#### 4. Auswertung der WBVG-Verträge

Mit dem Bundesteilhabegesetz ist zum 01.01.2020 die Trennung der existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen der Eingliederungshilfe vollzogen worden. Die Zuständigkeit für die Leistungen der Grundsicherung im Alter, bei dauerhafter Erwerbsminderung und anderer existenzsichernder Leistungen liegen nun beim örtlichen Leistungsträger. Für die Fachleistungen der Eingliederungshilfe bleibt der LVR zuständig. § 42a Abs. 6 SGB XII regelt jedoch von diesem Grundsatz abweichend, dass bei einem Übersteigen der festgelegten Angemessenheitsgrenze über 25% der Eingliederungshilfeträger diese Leistungen als Eingliederungshilfeleistungen nach § 113 Abs. 5 SGB IX zu übernehmen hat (sog. Existenzsicherung II). Dies hat zur Folge, dass alle Regelungen des Vertragsrechts gem. §§ 123 ff SGB IX anwendbar sind.

Die Auswertung der Wohn- und Betreuungsverträge der am Projekt teilnehmenden Leistungserbringer erfolgte für das LVR-Teilprojekt TexLL anhand der vom BMAS vorgegebenen Fragen: Decken die Leistungen der Grundsicherung für die Kosten der Unterkunft plus eines Zuschlages in Höhe von max. 25% die tatsächlichen Kosten der Unterkunft in einer besonderen Wohnform (ehemals stationären Wohneinrichtung) des geltenden Rechts ab? Wenn nicht, wie hoch ist der Anteil, der dann über den Träger der Eingliederungshilfe aufgefangen werden muss?

Bei zwei von vier Leistungserbringern decken die Leistungen der Grundsicherung für die Kosten der Unterkunft plus eines Zuschlages in Höhe von max. 25% die tatsächlichen Kosten der Unterkunft in der besonderen Wohnform. Bei zwei von vier Leistungserbringern übersteigen die tatsächlichen Kosten der Unterkunft in der besonderen Wohnform die Leistungen der Grundsicherung für die Kosten der Unterkunft plus eines Zuschlages in Höhe von max. 25% in unterschiedlichen Höhen.

Welche Kosten machen die Leistungserbringer im Rahmen der „Existenzsicherung II“ geltend? Drei von vier Leistungserbringern fordern einen Zuschlag gemäß § 42a Abs. 5 Nr. 1 SGB XII für die Möblierung in unterschiedlichen Höhen. Dagegen macht lediglich ein Leistungserbringer, der keinen Möblierungszuschlag fordert, den Zuschlag gemäß § 42a Abs. 5 Nr. 2 SGB XII Wohn- und Wohnnebenkosten geltend.

§ 42a Abs. 5 Nr. 3 SGB XII wird unterschiedlich eingefordert. Drei von vier Leistungserbringern fordern einen Zuschlag zum Haushaltsstrom. Alle vier Leistungserbringer fordern einen Zuschlag für die Instandhaltung in sehr unterschiedlicher Höhe. Drei von vier Leistungserbringern machen einen Zuschlag für Haushaltsgroßgeräte geltend. Alle vier Leistungserbringer fordern einen Zuschlag gemäß § 42a Abs. 5 Nr. 4 SGB XII für Gebühren Telefon, Rundfunk, TV, Internet.

Darüber hinaus besteht ein hohes Erkenntnisinteresse an der Frage, ob die leistungsberechtigte Person unter den Besonderheiten einer besonderen Wohnform mit dem Regelbedarf den notwendigen Lebensunterhalt decken kann und damit die Regelbedarfsstufe 2 angemessen ist. Alle leistungsberechtigten Personen der vier Leistungserbringer können mit dem Regelbedarf der Stufe 2 den notwendigen Lebensunterhalt decken. Auch nach Abzug des bis 31.12.2019 gültigen Barbetrages (114,48 €) sowie der Bekleidungs pauschale (27,66 €) in Höhe von insgesamt 142,14 € ist erkennbar, dass den leistungsberechtigten Personen im Vergleich zum Zeitraum vor der Umstellung I ein darüberhinausgehender Betrag zur freien Verfügung stehen würde.

Zusätzlich wurde aufgrund der Regelung im Landesrahmenvertrag NRW eine Auswertung im Hinblick auf den vereinbarten pauschalen Abzug in Höhe von 220,00 €/Monat für den Lebensunterhalt durchgeführt.

Hier ist erkennbar, dass bei zwei Leistungserbringern die Sachaufwendungen den pauschalen Abzugsbetrag gering übersteigen. Bei einem Leistungserbringer übersteigen die Sachaufwendungen für die leistungsberechtigten Personen, die keine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen besuchen, den pauschalen Abzugsbetrag. Die Sachaufwendungen für die leistungsberechtigten Personen, die eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen besuchen, sind mit dem pauschalen Abzugsbetrag abgegolten. Bei einem Leistungserbringer sind die erforderlichen Sachaufwendungen mit dem pauschalen Abzugsbetrag abgegolten. Die für die Auswertung entwickelte Tabelle wird darüber hinaus für den internen Gebrauch als Vorlage zur Erstellung einer Datenbank im Vergütungsbereich genutzt. Sie stellt eine Basis zur Ermittlung von Vergleichswerten aus den vorliegenden Wohn- und Betreuungsverträgen dar.

## 5. Ausblick

Im Zuge der Auseinandersetzungen mit dem Landesrahmenvertrag NRW hat das LVR-Teilprojekt TexLL in Kooperation mit den bestehenden Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen verschiedene widersprüchliche und klärungsbedürftige Aussagen identifizieren können. Es wurden daraufhin diverse Entscheidungsvorlagen zur Entwicklung einer gemeinsamen Haltung für die Fachbereichsleiterkonferenz des Dezernates Soziales erstellt. Die Antworten sind für die Weiterentwicklung der Instrumente und Verfahren für die weitere Arbeit im Projekt entscheidend und werden entsprechend in den laufenden Bearbeitungsprozess einbezogen.

Zielvorgaben:

- Weiterentwicklung der bisherigen Instrumente und Entwicklung von neuen Instrumenten zur Unterstützung der Verwaltung bei der Umstellung II, insbesondere hinsichtlich einer Verwaltungsökonomische Anwendung
- Weiterentwicklung des BEI\_NRW zur vollumfänglichen und differenzierteren Bedarfsermittlung und Anpassung auf das neue Leistungssystem
- Begleitung der Umstellung II im LVR

## 6. Fazit

1. Mit dem BEI \_NRW werden die individuellen personenzentrierten Bedarfe der leistungsberechtigten Personen erhoben und mit zeitbasierten Leistungen der Assistenz bemessen.
2. Es ist eine umfassende Wissenserweiterung in das neue Leistungs- und Finanzierungssystem bei Leistungserbringern und Verwaltung notwendig, damit die Umstellung gelingen kann.
3. Die Umstellung erfordert eine Operationalisierung des Finanzierungssystems, die es Leistungserbringern ermöglicht, eindeutige und umfangreiche Daten zu liefern, damit diese durch die Verwaltung arbeitsökonomisch ausgewertet und zeitnah in einer Vergütungsvereinbarung umgesetzt werden können.

## TEIL II TexLL beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Zunächst wird über die Erprobungen der Umstellung II<sup>3</sup> auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik berichtet, die in zwei Leistungsangeboten durchgeführt wurden. Im Rahmen der Erprobung hat sich das Projekt beim LWL zudem mit konzeptionellen Fragestellungen und Verfahrensabläufen befasst, die in diesem Bericht vorgestellt werden. Entstanden sind ein Schema zum Verfahrensablauf sowie ein Konzept zur internen und externen Kommunikation. Inhaltlich hat sich TexLL u.a. mit der Ausgestaltung des Fachmoduls Wohnen (gem. Anlage A.5.3 LRV) und mit Abgrenzungsfragen zu den Assistenzleistungen (gem. Anlage A.5.1, A.5.2 LRV) auseinandergesetzt. Entstanden sind Leitfäden, die als Praxishilfe für die Regional- und Hilfeplanung des LWL-Inklusionsamtes Soziale Teilhabe im Zuge der Umstellung II zum Einsatz kommen können. Im Zusammenhang mit der Umstellung I<sup>4</sup> zum 01.01.2020 hat sich das Projekt TexLL beim LWL zudem mit der Auswertung von Wohn- und Betreuungsverträgen von Leistungsberechtigten befasst, die diese auf Nachfrage freiwillig zur Verfügung gestellt haben. Bis dato sind mehr als 1.600 Verträge erfasst und Erkenntnisse zu den existenzsichernden Leistungen II und zum Einsatz des Regelsatzes der Leistungsberechtigten generiert worden. Die Ergebnisse werden in diesem Bericht vorgestellt. Abschließend erfolgt ein Fazit sowie ein Ausblick zu den bevorstehenden Aktivitäten des Projektes.

### 1. Erprobung der Umstellung II in besonderen Wohnformen

#### 1.1. Erprobung im Leistungsangebot A (November 2019)

Im November 2019 erprobte das LWL-Teilprojekt TexLL mit acht Leistungsberechtigten eines geschützten Leistungsangebotes (A) die personenzentrierte Bedarfsermittlung mithilfe des Instruments BEI\_NRW<sup>5</sup> im Rahmen der neuen Leistungssystematik. Die Gesprächsführung

---

<sup>3</sup> Mit der Umstellung II tritt eine komplett neue Leistungssystematik für die ehemals stationäre Wohnform – jetzt besondere Wohnform – in Kraft. Sie setzt sich aus verschiedenen Fachkomponenten zusammen, wozu u.a. die Unterstützende und die Qualifizierte Assistenz sowie das Fach- und Organisationsmodul Wohnen und das Fach- und Organisationsmodul Tagesstruktur zählen.

<sup>4</sup> Seit dem 01.01.2020 werden existenzsichernde Leistungen unabhängig von der Wohnform durch ihre Trennung von den Fachleistungen der Eingliederungshilfe – Umstellung I – personenzentriert erbracht.

<sup>5</sup> Mit dem BEI\_NRW (Abk. für Bedarfsermittlungsinstrument) ist ein verbandsübergreifendes, landeseinheitliches Instrument entwickelt worden, welches die rechtlichen und fachlichen Vorgaben zur Bedarfsermittlung im Gesamtplanverfahren gemäß §§ 117 und 118 SGB IX n.F. umsetzt.

erfolgte durch eine Mitarbeiterin des Projektes TexLL (ehemalige Hilfeplanerin). Begleitet wurde diese durch eine weitere Mitarbeiterin des Projektes, die als teilnehmende Beobachtende die Rahmenbedingungen eruierte. Das Erfassen der Gesprächsinhalte wurde in Papierform vorgenommen und im Anschluss digital in eine Gesamtübersicht pro Leistungsberechtigten übertragen. Die Vorbereitung und Begleitung der Erprobung erfolgte seinerzeit durch die interne Unterarbeitsgruppe (UAG) ‚Umstellung II‘. Die Ergebnisse der Erprobung wurden der internen Arbeitsgruppe ‚BEI NRW 2.0‘ zur Weiterentwicklung zur Verfügung gestellt.

Die Erprobung in dem geschützten Wohnangebot umfasste neben den Bedarfsermittlungsgesprächen folgende Schritte:

Sep 2019:	Vorgespräch
Okt 2019:	Bearbeitungszeit Leistungserbringer
Nov 2019:	BEI_NRW Bedarfsermittlungsgespräche / Auswertung
Jul 2020:	Ermittlung Fachmodul Wohnen / Auswertung
Okt 2020:	Abschlussgespräch

Zunächst fand ein Vorgespräch statt, in dem die allgemeine Anfrage zur Erprobung und eine erste Vorschau auf das mögliche Vorgehen erfolgte. Die Hilfeplangespräche wurden terminiert und unterschiedliche, für die Erprobung benötigte Formulare herausgegeben. Es folgte die für den Leistungserbringer vorgesehene Bearbeitungszeit der Formulare, die vom Regionalteam<sup>6</sup> u.a. zur Vorbereitung der Hilfeplangespräche genutzt wurden. Anschließend wurden die Hilfeplangespräche durchgeführt, die insgesamt fünf Tage beanspruchten. Die Auswertung der einzelnen Gespräche erfolgte zeitnah nach ihrer Durchführung. Aufgrund der weiterführenden, fachlichen Ausgestaltung der Fachkomponenten der neuen Leistungssystematik, wurde die Ermittlung des Fachmoduls Wohnen zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Diese wurde im Juli 2020 nachträglich vorgenommen. Aufgrund eines Personalwechsels und der coronabedingten Kontaktsperre innerhalb der Wohngruppe verzögerte sich das Abschlussgespräch zur

---

<sup>6</sup> Für die Umstellung II der besonderen Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik werden sog. Regionalteams gebildet: Diese setzen sich aus Mitarbeiter\*innen der Regionalplanung und Vergütungsverhandlung des Referates 3 sowie aus der Hilfeplanung der Referate 4-7 einer Region zusammen.

Eröffnung der eruierten Ergebnisse fortlaufend, wurde jedoch schlussendlich im Oktober 2020 nachgeholt.

### 1.1.1. Ermittlung des Fachmoduls Wohnen

Die Ermittlung des Fachmoduls erfolgte auf Grundlage eines aktuellen vom Leistungserbringer erstellten Fachkonzeptes<sup>7</sup>. Zu entnehmen ist, dass das Leistungsangebot eine geschützte Wohnform für 22 Leistungsberechtigte mit einer chronischen psychischen Erkrankung und/oder Abhängigkeitserkrankung sowie einem erhöhten Betreuungs- und Hilfebedarf darstellt. Aufgrund der psychischen Beeinträchtigungen der Leistungsberechtigten besteht mitunter die Gefahr, dass sie sich selbst erheblichen gesundheitlichen Schaden zufügen. Durch die meist chronifizierten Störungen ist eine eigenständige Lebensführung, auch unter Hinzuziehung ambulanter Unterstützungsmaßnahmen, nicht realisierbar.

Unter Berücksichtigung der konzeptionellen Besonderheiten des Wohnangebotes sowie der personenzentrierten Bedarfe der Leistungsberechtigten lassen sich dem Fachmodul Wohnen 7,82 Vollzeitkräfte zuordnen. Die Verteilung pro Leistungselement<sup>8</sup> lässt sich aus der folgenden Tabelle entnehmen:

<b>Anzahl VK Fachmodul Wohnen</b>	
a) Leistungen zur Erreichbarkeit	-
b) Präsenzleistungen bei Tag/Nacht	6,82
c) Gemeinsame Assistenzleistungen	-
d) Hauswirtschaft und Haustechnik	1,00
e) Sozialraumarbeit	-
f) Erfüllung gesetzlicher Anforderungen	-
g) Spezielle Konzepte	-
h) Beratende Pflegefachkraft	-
<b>Summe</b>	<b>7,82</b>

*Tabelle 1: Anzahl VK Fachmodul Wohnen*

<sup>7</sup> Gem. Anlage C.3 Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen

<sup>8</sup> Gem. Anlage A. 5.3 Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen

Unter a) ‚Leistungen zur Erreichbarkeit‘ sind keine VK-Anteile vermerkt. Die vielschichtigen Unterstützungsbedarfe der Leistungsberechtigten erfordern eine durchgängige Anwesenheit des Personals, sodass die Notwendigkeit einer darüberhinausgehenden Rufbereitschaft nicht gesehen wird.

Daraus ergibt sich unter b) ‚Präsenzleistungen bei Tag/Nacht‘ die Berücksichtigung von 6,82 VK-Anteilen. Bei der Bemessung des Personalbedarfes wurden insbesondere die Rahmenbedingungen des geschützten Wohnsettings sowie die An- und Abwesenheitszeiten der Leistungsberechtigten betrachtet. Ein Teil der Leistungsberechtigten besucht die Tagesstruktur, wobei hier jedoch sehr unterschiedliche Beschäftigungszeiträume zu verzeichnen sind.

Unter c) ‚Gemeinsame Assistenzleistungen‘ finden keine VK-Anteile Berücksichtigung, da aus der personenzentrierten Bedarfsermittlung hervorging, dass seitens der Leistungsberechtigten kein Interesse an Gruppenangeboten innerhalb des Wohnangebotes besteht.

Unter d) ‚Hauswirtschaft und Haustechnik‘ werden 1,00 VK-Anteil pauschal angenommen. Zur Bemessung des VK-Anteils fand ein Mittelwert der im LRV niedergelegten Schlüssel<sup>9</sup> Anwendung, da die Anwesenheitszeiten der Leistungsberechtigten zur Mittagszeit variieren.

Für das Leistungselement e) finden keine Stellenanteile Berücksichtigung. Das Fachkonzept enthält keine Angaben zu einer besonderen personenunabhängigen Sozialraumarbeit.

Bei der Betrachtung der Leistungselemente ‚Erfüllung gesetzlicher Anforderungen‘ (f) sowie ‚Spezielle Konzepte‘ (g) sind keine Besonderheiten festgestellt worden, die in die Bemessung hätten einfließen können. Unabhängig davon sind die Vorgaben der WTG-Behörde hinsichtlich der Fachkraftquote (mindestens 50%) zu beachten. Für diese Wohngruppe wurde aufgrund des hohen Unterstützungsbedarfes der Leistungsberechtigten in körperlich-medizinischen,

---

<sup>9</sup> 1:12 bezogen auf die Anzahl der betreuten Leistungsberechtigten mit Mittagsverpflegung außerhalb der besonderen Wohnform und 1:10 bezogen auf die Anzahl der betreuten Leistungsberechtigten mit Mittagsverpflegung innerhalb der besonderen Wohnform (s. Anlage A.5.3, S. 74, Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen).

seelischen, sozialen, psychiatrischen und suchtspezifischen Bereichen eine Fachkraftquote von 75 % im Fachmodul berücksichtigt.

Bei dem Leistungselement ‚Beratende Pflegefachkraft‘ (h) ist kein VK-Anteil erforderlich.

### 1.1.2. Ermittlung der Assistenzleistungen

In der folgenden Abbildung (1) werden die ermittelten Assistenzbedarfe (Stunden) für ein Jahr, unterteilt nach ‚Qualifizierter Assistenz‘ und ‚Unterstützender Assistenz‘, dargestellt. Die Bedarfsart ‚Unterstützende Assistenz mit pflegerischen Charakter‘ wurde in dieser Bedarfsermittlung noch nicht berücksichtigt.

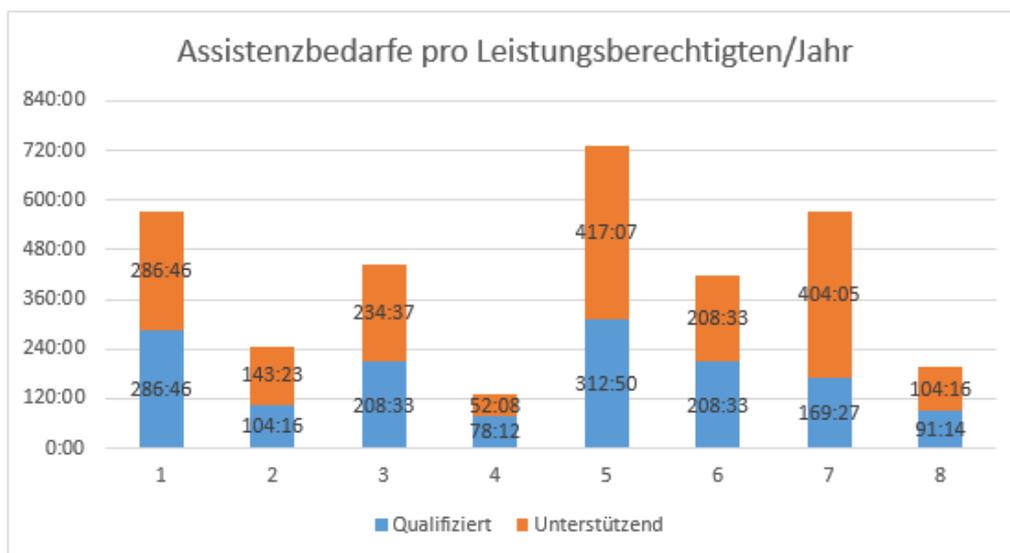


Abbildung 8: Assistenzbedarfe pro Leistungsberechtigten / Jahr

Zu erkennen ist, dass die einzelnen Bedarfe zum Teil stark variieren. Diese können u.a. auch auf die unterschiedliche Art und Schwere der Behinderung sowie der daraus resultierenden Mitwirkungsfähigkeit der Leistungsberechtigten zurückgeführt werden. In Summe wurden 1.460 Stunden ‚Qualifizierte Assistenz‘ und 1.851 Stunden ‚Unterstützende Assistenz‘ ermittelt. Pro Woche fallen so durchschnittlich ca. dreieinhalb Stunden ‚Qualifizierte Assistenz‘ und ca. viereinhalb Stunden ‚Unterstützende Assistenz‘ pro Person an. Die prozentuale Verteilung der Bedarfe stellt sich wie folgt dar:

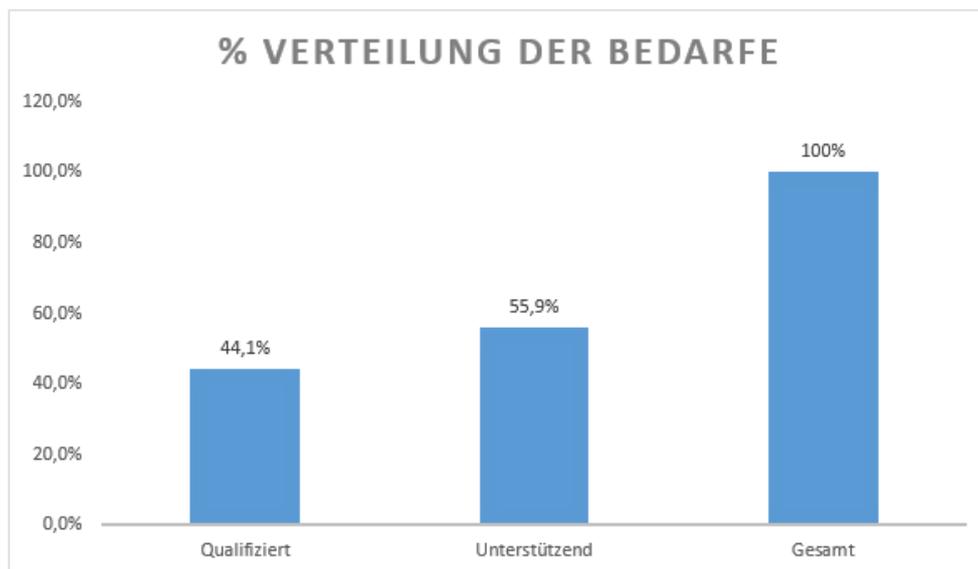


Abbildung 9: %-Verteilung der Bedarfe

Der Anteil der ‚Unterstützenden Assistenz‘ liegt hier mit 55,9% höher, als der Anteil der ‚Qualifizierten Assistenz‘ mit 44,1%. Aufgrund der geschützten Unterbringung kann der höhere Umfang der Unterstützenden Assistenz auch auf Begleitungen der Leistungsberechtigten außerhalb der besonderen Wohnform zurückgeführt werden.

Die nächste Abbildung (3) illustriert ein detailliertes Bild zu den jeweiligen Assistenzbedarfen pro Lebensbereich<sup>10</sup> und ihre jeweilige Verteilung nach ‚Unterstützender‘ und ‚Qualifizierter Assistenz‘:

---

<sup>10</sup> Die Bedarfsermittlung erfolgt entlang der nach § 118 SGB IX vorgesehenen neun Lebensbereiche.

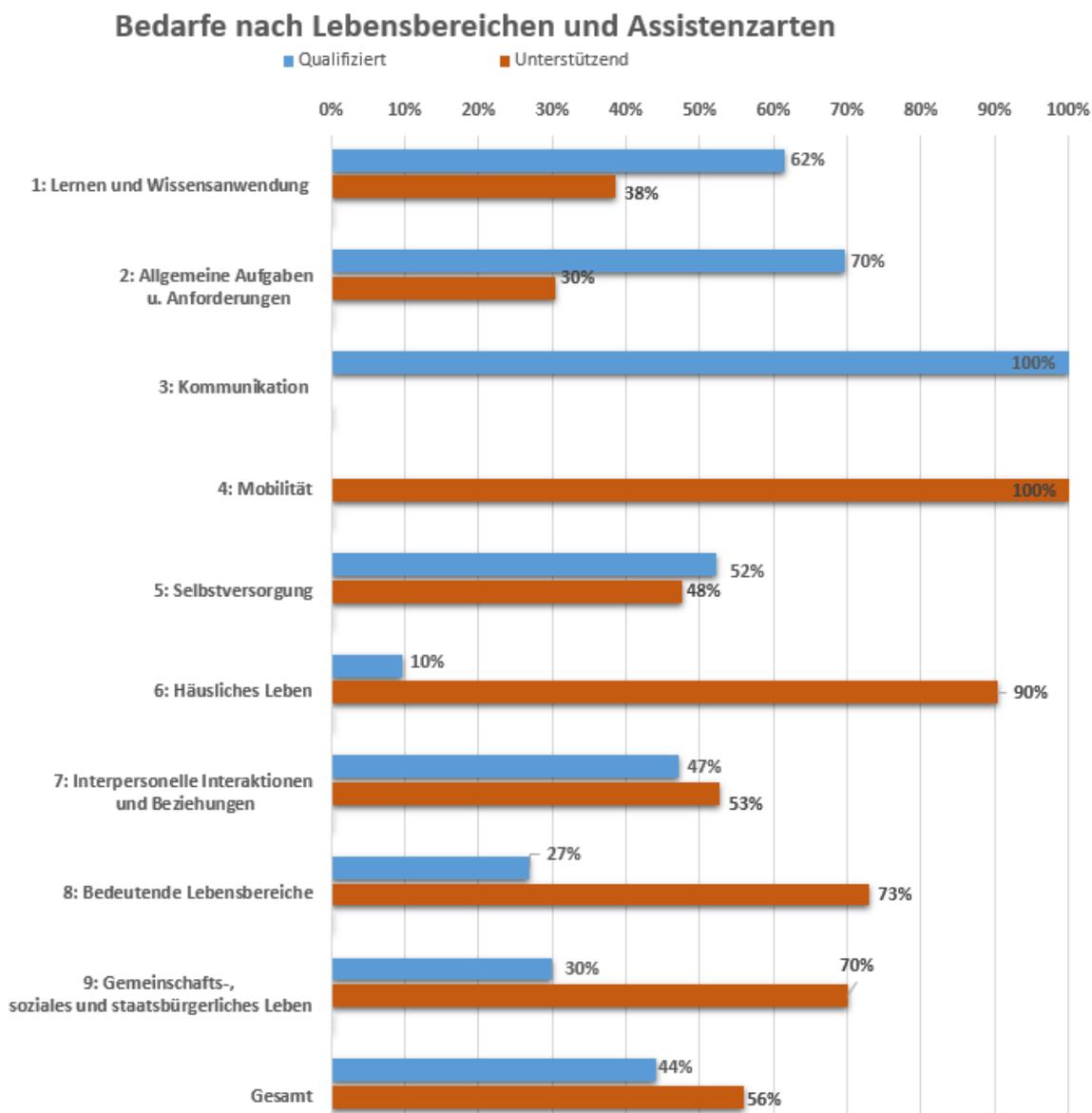


Abbildung 10: Bedarfe nach Lebensbereichen und Assistenzarten

Wie in der nächsten Grafik zu erkennen (Abb. 4), konzentrieren sich die Bedarfe im Wesentlichen auf die Lebensbereiche ‚Allgemeine Aufgaben und Anforderungen‘ (2), ‚Selbstversorgung‘ (5), ‚Häusliches Leben‘ (6) und ‚Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen‘ (7).

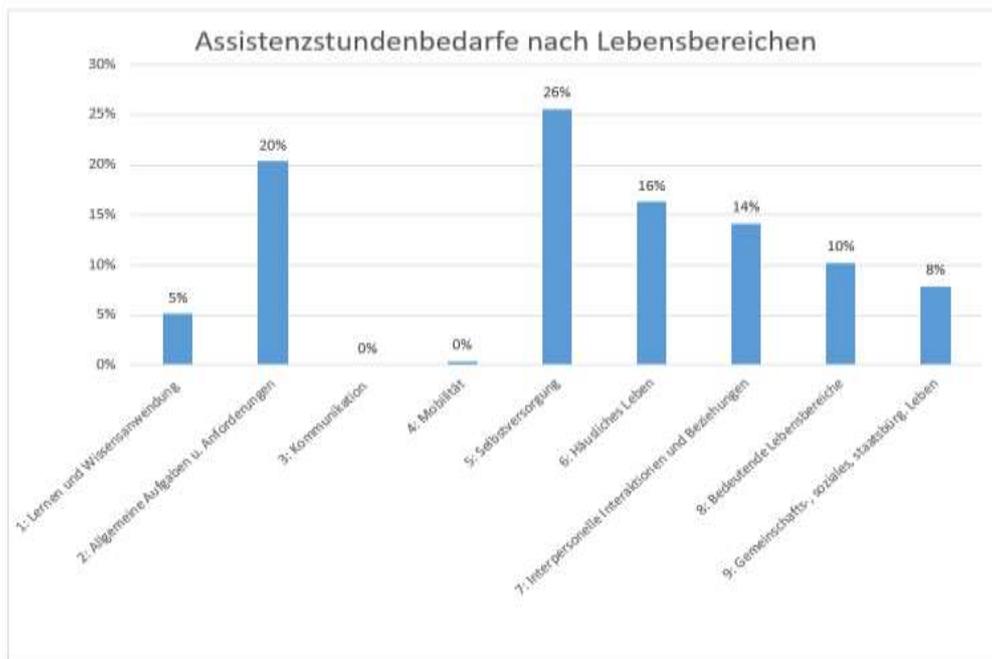


Abbildung 11: Assistenzstundenbedarfe nach Lebensbereichen

Im Lebensbereich ‚Allgemeine Aufgaben und Anforderungen‘ (2) geht es bei Bedarfen der Leistungsberechtigten vielfach um Belange im Umgang mit Stress und Aggressionen. Im Lebensbereich ‚Selbstversorgung‘ (5) steht die Körperpflege und Gesundheitsvorsorge (z.B. Ärzt\*innenbesuche, Aufsuchen der Institutsambulanz) im Vordergrund. Im Lebensbereich ‚Häusliches Leben‘ (6) liegen die Bedarfe insbesondere in der Unterstützung der Reinigung des eigenen Zimmers sowie im Einkaufen von Lebensmitteln. Beim Lebensbereich ‚Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen‘ (7) liegen die Bedarfe in der Unterstützung und Befähigung im adäquaten Umgang der Leistungsberechtigten untereinander, aber auch in familiären Konstellationen.

Aus den ermittelten Assistenzbedarfen<sup>11</sup> konnte das für die Ausführung der Leistungen benötigte Personal berechnet werden:

<sup>11</sup> Hinsichtlich der Gemeinsamen Leistungserbringung gem. § 116 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX ist auszuführen, dass aufgrund noch fehlender Vorgaben ausschließlich 1:1 Assistenzen angesetzt wurden.

Anzahl VK	Q.-Assistenz	U.-Assistenz Gesamt	Summe
Fachkräfte	1,19	0,42	1,61
Nichtfachkräfte		0,99	0,99
Summe	<b>1,19</b>	<b>1,41</b>	<b>2,60</b>
<i>*Inklusive Indirekte/ Mittelbare Leistungen</i>			

Tabelle 2: Anzahl FK/NFK Assistenzen

### 1.1.3. Erkenntnisse

Zu den Rahmenbedingungen der Bedarfsermittlungen lässt sich sagen, dass die persönliche Konstitution der Leistungsberechtigten enormen Einfluss auf die Durchführung der Bedarfsermittlungen hatte und dass diese teilweise aufgrund der psychiatrischen Krankheitsbilder der Leistungsberechtigten von einer verminderten Gesprächsfähigkeit und/oder -bereitschaft (Nervosität, Wahnvorstellungen, starke Verunsicherung) geprägt waren. Aus diesem Grund und krankheitsbedingt konnten nur acht von elf Bedarfsermittlungen durchgeführt werden. Die personenzentrierte Erfassung der Bedarfe wurde laut Rückmeldung der Wohngruppenleitung von den Leistungsberechtigten insgesamt als sehr wertschätzend empfunden.

### 1.2. Erprobung im Leistungsangebot B (März 2020)

Bei der ab März 2020 durchgeführten Erprobung der Umstellung II auf die neue Leistungssystematik des Leistungsangebotes B stand neben der personenzentrierten Bedarfsermittlung zusätzlich die Ermittlung des Fachmoduls sowie die Optimierung des Umstellungsverfahrens im Fokus. Der gesamte Prozess umfasste die folgenden Schritte:

Jan 2020:	Vorgespräch
Mrz 2020:	Auftaktgespräch / Bearbeitungszeit Leistungserbringer
Mai 2020:	Ermittlung des Fachmoduls Wohnen / Auswertung
Jun 2020:	BEI_NRW 2.0 Bedarfsermittlungsgespräche / Auswertung / Leistungsfestlegung des Gesamtbedarfes
Aug 2020:	Abschlussgespräch

Nach dem Auftaktgespräch im März 2020 startete die zweimonatige Bearbeitungszeit des Leistungserbringers für die erforderlichen Unterlagen<sup>12</sup> zur Erprobung der Umstellung auf die neue Leistungssystematik. Nach den Erkenntnissen aus der ersten Erprobung wurden die Unterlagen zuvor optimiert und dem Leistungserbringer zur persönlichen Ansicht ausgehändigt sowie zur weiteren Bearbeitung digital übermittelt. Parallel wurden die Einladungen zu den persönlichen Bedarfsermittlungsgesprächen an die Leistungsberechtigten und die rechtlichen Betreuer\*innen versandt. Mit Eingang der Unterlagen startete im Mai 2020 parallel mit der Vorbereitung auf die BEI\_NRW 2.0 Bedarfsermittlungsgespräche die Ermittlung des Fachmoduls Wohnen. Die für Mai 2020 geplante Durchführung der BEI\_NRW 2.0 Bedarfsermittlungsgespräche musste aufgrund der Corona-Krise und den damit einhergehenden Betretungs- und Besuchsverboten in Betreuungseinrichtungen um einen Monat verschoben und unter Einschränkungen ausgeführt werden.

### **1.2.1. Ermittlung des Fachmoduls Wohnen**

Die Ermittlung des Fachmoduls Wohnen erfolgte auf Grundlage eines aktuellen durch den Leistungserbringer erstellten Fachkonzeptes des Leistungsangebotes durch zwei Regionalplanerinnen des LWL Teilprojektes TexLL. Sie überprüften die räumlichen und personellen Strukturen des Leistungsangebotes auf Bedarfsgerechtigkeit und eruierten die gemeinschaftliche Nutzung von Ressourcen, die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen, etwaiger Sozialraumarbeit und weitere Grundsätze und Besonderheiten des Angebotes.

Konzeptionelle und inhaltliche Besonderheiten des Leistungsangebotes zeigen sich darin, dass in den vergangenen Jahren Personen mit vergleichsweise eher geringen Hilfebedarfen aufgenommen worden sind. Das Leistungsangebot verfügt u.a. über integrierte Trainingswohnungen, in denen explizit Menschen leben, die sich im nächsten Schritt das Leben in einer eigenen Wohnung (unter Zuhilfenahme eines ABW-Angebotes) vorstellen können. Die aktuelle Bewohner\*innenstruktur erweckt jedoch mitunter den Eindruck, als wäre das Leistungsangebot B insgesamt als ambulantes Angebot konzipiert worden. Dies steht jedoch im Widerspruch zu der bis dato gültigen Vergütungsvereinbarung, in der mit dem LWL eine klassische ‚Besondere Wohnform‘ für Menschen mit einer geistigen Behinderung vereinbart wurde und entsprechend refinanziert wird.

---

<sup>12</sup> Das LWL-Teilprojekt TexLL entwickelte Unterlagen zur Erfassung des gesamten Leistungsangebotes, die über die sog. Anforderungsliste an den Leistungserbringer herangetragen werden.

Die Berechnung des Fachmoduls Wohnen unter Berücksichtigung der verschiedenen Leistungselemente ergab 3,25 Vollzeitkräfte, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

<b>Anzahl VK Fachmodul Wohnen</b>	
a) Leistungen zur Erreichbarkeit	-
b) Präsenzleistungen bei Tag/Nacht	1,18
c) Gemeinsame Assistenzleistungen	0,74
d) Hauswirtschaft und Haustechnik	1,33
e) Sozialraumarbeit	-
f) Erfüllung gesetzlicher Anforderungen	-
g) Spezielle Konzepte	-
h) Beratende Pflegefachkraft	-
<b>Summe</b>	<b>3,25</b>

*Tabelle 3: Anzahl VK Fachmodul Wohnen*

Aus der Tabelle (1) geht hervor, dass unter a) ‚Leistungen zur Erreichbarkeit‘ keine VK-Anteile berücksichtigt wurden. Das lässt sich darauf zurückführen, dass die nächtliche Inanspruchnahme der Rufbereitschaft äußerst selten stattfindet (maximal 1x pro Jahr). Nach fachlicher Einschätzung ist eine Refinanzierung dieser nächtlichen Rufbereitschaft nicht erforderlich.

Unter b) ‚Präsenzleistungen bei Tag/Nacht‘ sind 1,18 VK-Anteile ermittelt worden. Betrachtet wurde die tatsächliche Anwesenheit von Mitarbeiter\*innen im Haus, die entsprechend der Bedarfe, Termine und Anlässe variiert. Alle Leistungsberechtigten gehen einer Beschäftigung außerhalb des Wohnhauses nach – davon zwei Personen in Teilzeit (30 Stunden pro Woche) und 14 Personen in Vollzeit. Die Arbeitszeiten der Leistungsberechtigten sind zeitlich versetzt und teilweise variabel. Alle 16 Leistungsberechtigten sind zum Mittagessen unter der Woche im Regelfall nicht im Haus.

Unter c) ‚Gemeinsame Assistenzleistungen‘ finden 0,74 VK-Anteile Berücksichtigung. Ermittelt und berücksichtigt worden sind hierbei Leistungen, die durch die Mitarbeiter\*innen des

Leistungsangebotes B zur Förderung der Gemeinschaft ausschließlich innerhalb der vorgehaltenen Räumlichkeiten bzw. des Grundstücks angeboten werden.

Unter d) ‚Hauswirtschaft und Haustechnik‘ werden 1,33 VK-Anteile pauschal berechnet, die an den im LRV niedergelegten Schlüssel 1:12 unabhängig vom Bedarf angelehnt werden. Im vorliegenden Fall wäre dieser tatsächlich zu hinterfragen, da die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in der Regel durch die Leistungsberechtigten selbst ausgeführt werden.

Für das Leistungselement e) sind keine Stellenanteile berücksichtigt worden. Im Fachkonzept finden sich keine Ausführungen zu etwaiger besonderer personenunabhängiger Sozialraumarbeit, sodass eine Refinanzierung besonderer Stellenanteile zu diesem Zweck ausgeschlossen ist.

Für die Bemessung von Stellenanteilen zur Erfüllung ‚Gesetzlicher Anforderungen‘ (f) sowie aufgrund von ‚Speziellen Konzepten‘ (g) konnten keine Kriterien ermittelt werden, die eine Veränderung des Personalbedarfes hätten auslösen können. Lediglich bei der Ermittlung der Fachkraftquote sind die Anforderungen der WTG-Behörde<sup>13</sup> zu beachten. Eine Fachkraftquote von mindestens 50 % ist im Tagdienst vorzuhalten und damit durch den LWL zu refinanzieren. Fachkräfte sind Personen mit dreijähriger Ausbildung und/oder Studium B.A./M.A. (z.B. Heilerziehungspfleger\*innen, Sozialarbeiter\*innen). Eine Ausnahme von dieser Regelung ist hier nicht angezeigt.

Die Berücksichtigung von Stellenanteilen einer ‚Beratenden Pflegefachkraft‘ (h) würde sich durch die Betrachtung der vorhandenen Pflegegrade einiger Leistungsberechtigten rechnerisch ergeben. Allerdings konnten nach der personenzentrierten Bedarfsermittlung durch die Hilfeplanung tatsächlich nur geringfügige Bedarfe im pflegerischen Bereich festgestellt und entsprechende Assistenzleistungen mit pflegerischem Charakter ausgewiesen werden. Hierdurch besteht in der Realität keine Beratungsnotwendigkeit. Die notwendige

---

<sup>13</sup> Die WTG-Behörde ist für die Prüfung der Einhaltung der baulichen Anforderungen aller Leistungsangebote nach dem Wohn- und Teilhabegesetz zuständig.

Fachkompetenz für etwaige einfachste Behandlungspflege ist auch ohne eine entsprechende Fachkraft zu erwarten und damit nicht zusätzlich zu refinanzieren.

### 1.2.2. Ermittlung der Assistenzleistungen

Insgesamt wurden die Bedarfe von 16 Leistungsberechtigten mit einer geistigen Behinderung ermittelt. Die Gesprächsführung erfolgte durch eine Mitarbeiterin des Projektes TexLL (ehemalige Hilfeplanerin) und einem von zwei Hilfeplanern im Wechsel, die zuvor in die neue Leistungssystematik und der Anwendung des provisorisch angelegten Excel-Tools eingearbeitet wurden. Mitschriften während des Gesprächs konnten größtenteils direkt digital in eine BEI NRW 2.0 Entwurfsfassung eingetragen werden. Teilweise gab es abermals technische Probleme. In der Nacherfassung wurde die Leistungsfestlegung der Bedarfe mithilfe eines weiteren Excel-Tools vorgenommen. Zusätzlich begleitete eine weitere Person aus dem Projekt TexLL oder aus dem Kompetenzzentrum Soziale Teilhabe als teilnehmende Beobachtende die Gespräche, um Erkenntnisse zu den Rahmenbedingungen der Erprobung, zu der Darstellung von pflegerischen Bedarfen und zur Beantwortung der Leitfragen der wissenschaftlichen Begleitstudie durch die Unternehmensberatung Kienbaum (siehe Kapitel 7) zu erhalten.

In der folgenden Abbildung (5) werden die ermittelten Assistenzbedarfe (Stunden) für ein Jahr, unterteilt nach ‚Qualifizierter‘ und ‚Unterstützender Assistenz‘ sowie nach ‚Unterstützender Assistenz mit pflegerischen Charakter‘ dargestellt.

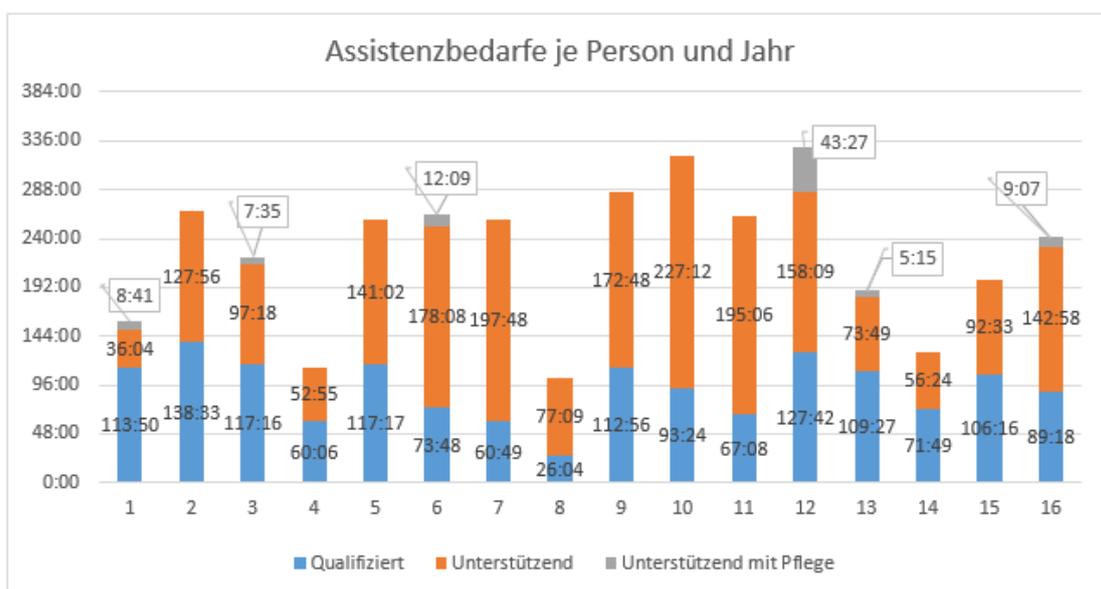


Abbildung 12: Assistenzbedarfe pro Leistungsberechtigten / Jahr

In Summe wurden 1.486 Stunden ‚Qualifizierte Assistenz‘, 2.027 Stunden ‚Unterstützende Assistenz‘ sowie 86 Stunden ‚Unterstützende Assistenz mit pflegerischen Charakter‘ ermittelt. Pro Woche fallen so durchschnittlich ca. 1 Stunde und 45 Minuten ‚Qualifizierte Assistenz‘ und ca. 2 Stunden und 30 Minuten ‚Unterstützende Assistenz‘ sowie 6 Minuten ‚Unterstützende Assistenz mit pflegerischen Charakter‘ pro Leistungsberechtigten an. Die prozentuale Verteilung der Bedarfe stellt sich wie folgt dar (Abb. 6):

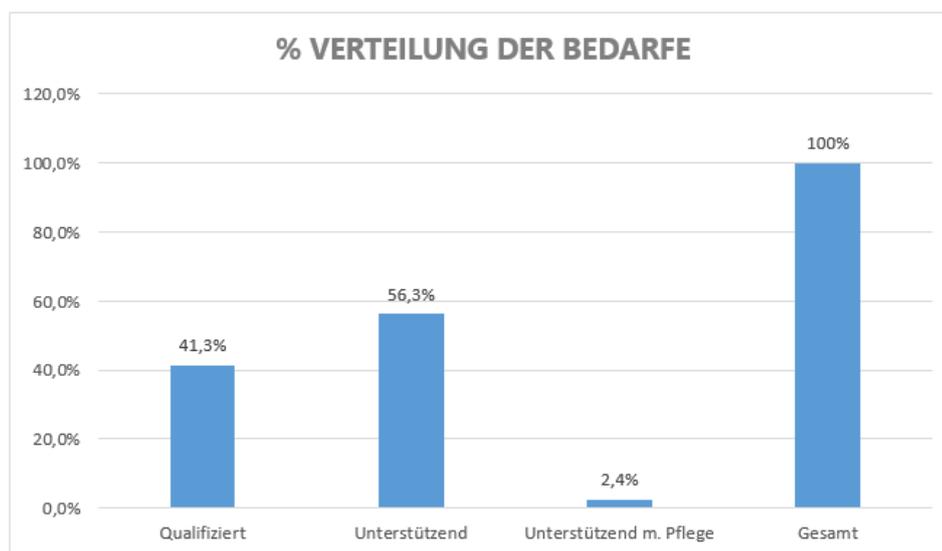


Abbildung 13: %-Verteilung der Bedarfe

Betrachtet man die ermittelten Assistenzbedarfe pro Lebensbereich, ergibt sich eine differenzierte Betrachtungsweise. Aus der folgenden Abbildung (7) lässt sich erkennen, wie sich die Verteilung der unterschiedlichen Assistenz pro Lebensbereich darstellt.

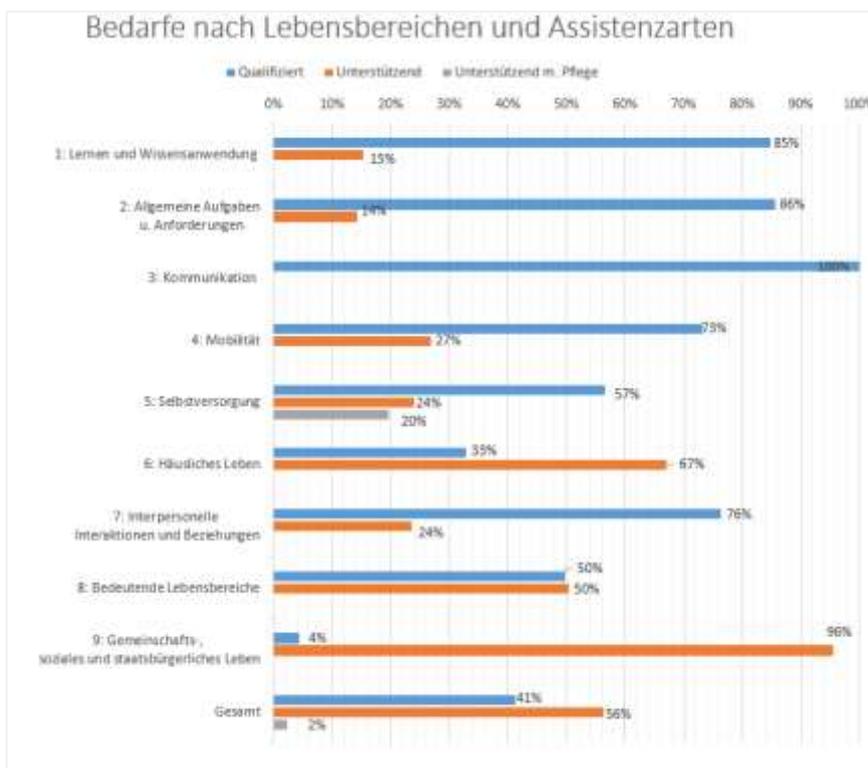


Abbildung 14: Bedarfe nach Lebensbereichen und Assistenzarten

Aussagen zu der generellen Verteilung der benötigten Assistenzleistungen pro Lebensbereich lassen sich bei Betrachtung der folgenden Abbildung (8) treffen:

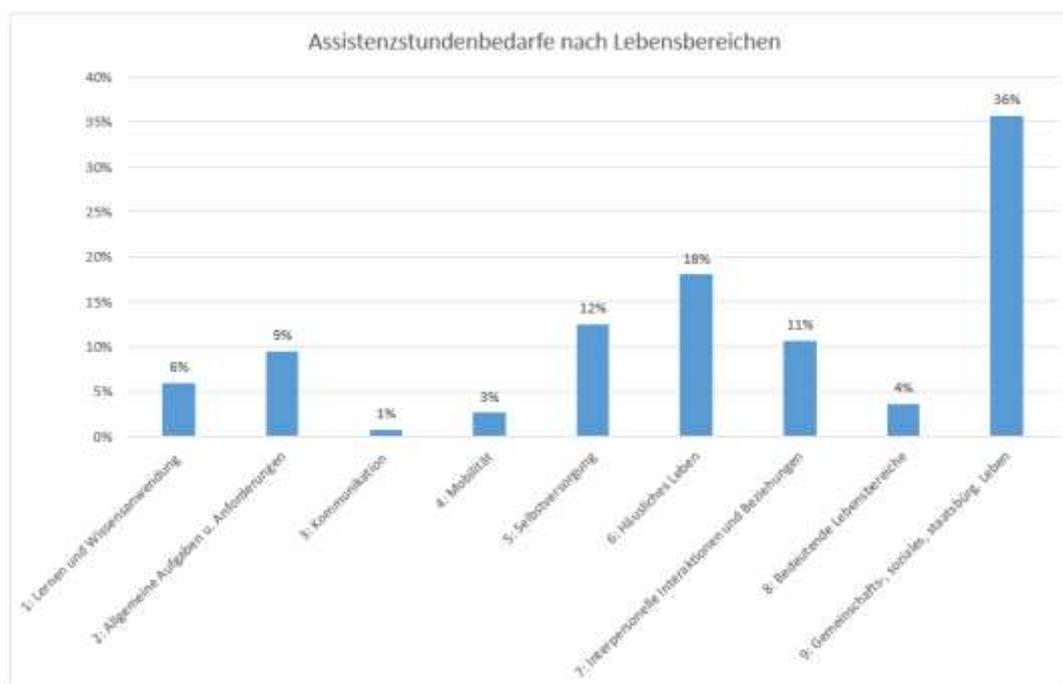


Abbildung 15: Assistenzstundenbedarfe nach Lebensbereichen

Deutlich wird, dass sich diese im Wesentlichen auf die Lebensbereiche 5, 6, 7 und 9 konzentrieren. Mit Hilfe der ICF-Items<sup>14</sup> lassen sich zudem die zeitlich umfangreichsten Bedarfe je Lebensbereich auswerten:

**Lebensbereich ‚Selbstversorgung‘ (5)**  
→ Eigene Gesundheitsvorsorge

**Lebensbereich ‚Häusliches Leben‘ (6)**  
→ Einkaufen, kochen und Ordnung

**Lebensbereich ‚Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen‘ (7)**  
→ Beziehungsgestaltung, Partner\*innenschaft

**Lebensbereich ‚Gemeinschaftliches, soziales und staatsbürgerliches Leben‘ (9)**  
→ Freizeitaktivitäten

Aus den ermittelten Assistenzbedarfen<sup>15</sup> konnte das für die Ausführung der Leistungen benötigte Personal berechnet werden:

Anzahl VK	Q.-Assistenz	U.-Assistenz Gesamt	Summe
<b>Fachkräfte</b>	1,21	0,48	1,69
<b>Nichtfachkräfte</b>		1,13	1,13
Summe	<b>1,21</b>	<b>1,61</b>	<b>2,82</b>
<b>*Inklusive Indirekte/ Mittelbare Leistungen</b>			

Tabelle 4: Anzahl VK auf Grundlage der ermittelten Assistenzbedarfe

### 1.2.3. Erkenntnisse

Die Durchführung der Erprobung im Leistungsangebot B hat auf mehreren Ebenen zu aufschlussreichen Informationen zur konzeptionellen Ausrichtung des Umstellungsverfahrens und zur Optimierung interner Verfahrensabläufe geführt.

<sup>14</sup> Vgl. WHO (2005): ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Genf: WHO.

<sup>15</sup> Hinsichtlich der Gemeinsamen Leistungserbringung gem. § 116 Abs. 2 Nr. 6 SBG IX ist auszuführen, dass aufgrund noch fehlender Vorgaben ausschließlich 1:1 Assistenzen angesetzt wurden.

Insbesondere in Bezug auf die personenzentrierte Bedarfsermittlung hat sich gezeigt, dass die Komplexität der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik sowie die Weiterentwicklung des BEI\_NRW 2.0 mit den genutzten Provisorien erhöhte Anforderungen und zeitliche Ressourcen für die Hilfeplanung bedeuten.

Während der Ermittlung des Fachmoduls Wohnen kristallisierten sich im Laufe der Erprobung mehrfach Schnittstellen zu den Assistenzleistungen heraus, die die Ausrichtung an den individuellen Bedarfen der Leistungsberechtigten im Fachmodul sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen der Regional- und Hilfeplanung erforderlich werden lassen.

## 2. Umstellungsverfahren

### 2.1. Prozessbeschreibung

Auf Grundlage der vorangegangenen Erprobungen in den Einrichtungen A und B ist folgender Prozess zum Umstellungsverfahren konzipiert worden:

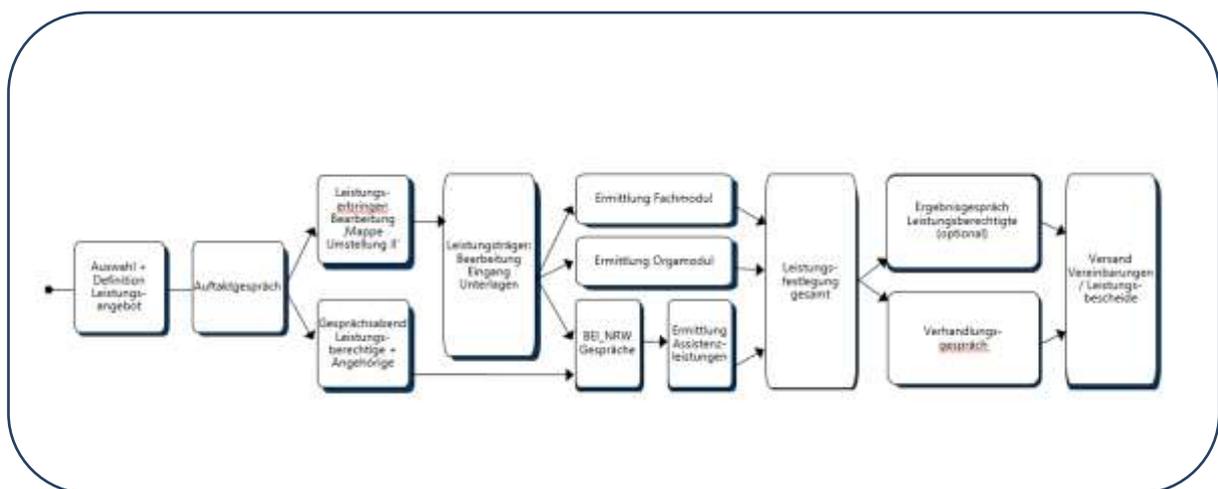


Abbildung 16: Verfahren der Umstellung II in besonderen Wohnformen

Der Prozess bildet interne Prozesselemente ab und markiert externe Überschneidungspunkte mit dem Leistungserbringer. Nachfolgend Erläuterungen zu den einzelnen Elementen:

#### Auftaktgespräch

Das Auftaktgespräch findet, wenn möglich, vor Ort in der besonderen Wohnform statt, um bereits erste Eindrücke der gegebenen Räumlichkeiten zu erhalten. Neben dem Regionalteam nehmen an diesem Termin auch die Mitarbeiter\*innen des Projektes TexLL teil. Auf der

Leistungserbringerseite können neben der Geschäftsführung und der Einrichtungsleitung weitere Mitarbeiter\*innen teilnehmen, wie z.B. die Teamleitung und das Betreuungspersonal des jeweiligen Leistungsangebotes. Die Leitung des Projektes TexLL präsentiert einen Input zum Verfahren. Zusätzlich wird dem Leistungserbringer eine Mappe mit den für die Umstellung II benötigten Dokumenten ausgehändigt. Das Auftaktgespräch soll Gelegenheit geben, sich gegenseitig kennenzulernen, dem Leistungserbringer alle wesentlichen Informationen zur bevorstehenden Umstellung II mitzuteilen und Absprachen zu bevorstehenden Terminen zu koordinieren.

#### *Leistungserbringer: Bearbeitung Mappe Umstellung II*

Der Leistungserbringer hat für die Bearbeitung und Einreichung der Unterlagen ab digitaler Aushändigung bis zu vier Wochen Zeit. Falls einzelne Dokumente schon früher fertiggestellt werden, können diese vor Ablauf der Frist an die zuständigen Mitarbeiter\*innen des Regionalteams zugesendet werden.

#### *Gesprächsabend für Leistungsberechtigte + Angehörige*

Bei Bedarf wird den Leistungsberechtigten und etwaigen Begleitpersonen (z.B. Angehörige, Partner\*in) ein Gesprächsabend zur bevorstehenden Umstellung II, insbesondere zu der individuellen Bedarfsermittlung angeboten. Die einzelnen Schritte der Umstellung sowie mögliche Auswirkungen auf die Leistungsberechtigten sollen hier dezidiert erläutert werden. Es gibt außerdem Raum für Anmerkungen und Fragen. Darüber hinaus soll der Abend die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens bieten. Die Terminierung und räumliche Ausrichtung des Abends wird mit dem Leistungserbringer im Auftaktgespräch besprochen. Die Leistungsberechtigten und ggf. der\*die gesetzliche Betreuer\*in erhalten im Anschluss eine Einladung per Post.

#### *Ermittlung Fachmodul*

Die Regionalplaner\*innen beginnen anhand der vom Leistungserbringer eingereichten Unterlagen mit der Ermittlung des Fachmoduls. Anhand des Fachkonzeptes wird das Leistungsangebot auf seine bedarfsgerechte Struktur hin überprüft und u.a. Bedarfe an Präsenzkraften, die gemeinschaftliche Nutzung von Ressourcen, die Erfüllung gesetzlicher Auflagen und den allgemeinen Umfang an Sozialraumarbeit festgestellt. Hierbei steht die

Regionalplanung in Kontakt mit dem Leistungserbringer, sofern Unklarheiten und/oder offene Fragen bestehen.

#### *Ermittlung Orgamodul*

Die Vergütungsverhandler\*innen beginnen gleichzeitig mit der Ermittlung des Organisationsmoduls. Fachleistungsflächen, Betriebskosten, der Personalaufwand für Verwaltung und Leitung sowie die tariflichen Einstufungen des gesamten Personals – auch im Rahmen des Fachmoduls - werden bemessen und rechnerisch ermittelt. Auch die Vergütungsverhandlung nimmt Kontakt zum Leistungserbringer auf, sollten noch Unklarheiten zu den eingereichten Unterlagen bestehen.

#### *BEI\_NRW Gespräche*

Die Planung der BEI\_NRW Gespräche wird mit dem Leistungserbringer bereits im Auftaktgespräch vorgenommen. Die Terminierung findet anschließend in Absprache zwischen dem Leistungserbringer und dem Leistungsberechtigten statt. In den Gesprächen werden die Lebenssituation und Wünsche der Leistungsberechtigten in den verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnen, Arbeiten, Haushalt, Freizeit, Soziale Beziehungen erörtert und dokumentiert. Aus den dokumentierten Informationen und Wünschen des Leistungsberechtigten werden anschließend gemeinsam Handlungsziele formuliert, die in einer Maßnahmenplanung münden können, aber nicht müssen. Im Gespräch selbst werden hierzu Anregungen gegeben und ggf. mögliche Maßnahmen beschrieben. Nach der Ziel- und Maßnahmenvereinbarung ist die Bedarfsermittlung zunächst beendet.

#### *Ermittlung Assistenzleistungen*

Die Assistenzleistungen werden von den Hilfeplaner\*innen auf Basis der dokumentierten Inhalte zeitnah festgelegt. Bei der Ermittlung werden die Bedarfe den entsprechenden Formen der verschiedenen Assistenzleistungen zugeordnet und entsprechend ausgewiesen.

#### *Verhandlungsgespräch*

Die Vergütungsverhandler\*innen versenden zur Vorbereitung auf das abschließende Verhandlungsgespräch zunächst die relevanten Daten an den Leistungserbringer. Im

Verhandlungsgespräch werden die Assistenzbedarfe und Module inhaltlich und monetär mit dem Leistungserbringer abgestimmt.

*Ergebnisgespräch Leistungsberechtigte (optional)*

Bei Bedarf bespricht der\*die Hilfeplaner\*in die Leistungsfestlegung mit dem\*der Leistungsberechtigten.

*Versand Vereinbarungen / Leistungsbescheide*

Abschließend werden die Leistungs- und Vergütungsvereinbarung durch die Regionalplanung sowie Vergütungsverhandlung an den Leistungserbringer und die Leistungsbescheide durch die Hilfeplanassistenz an die Leistungsberechtigten versandt.

## **2.2. Kommunikationskonzept**

Von März bis Juli 2020 hat sich das LWL-Teilprojekt TexLL in Kooperation mit der Referentin für Kommunikation des LWL-Sozialdezernates mit der Konzipierung eines Kommunikationskonzeptes zur Umstellung II in besonderen Wohnformen befasst. Durch die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht und der damit verbundenen Einführung einer neuen Leistungs- und Vergütungssystematik kommt es zu weitreichenden Veränderungen innerhalb der Verwaltungspraxis, die einer durchdachten Informationspolitik und klaren Kommunikationsstruktur bedürfen. Das Konzept sieht vor, diesen Herausforderungen mit unterschiedlichen Maßnahmen sowohl auf internen als auch auf externen Kommunikationswegen zu begegnen, wie die folgende Abbildung (17) zeigt:

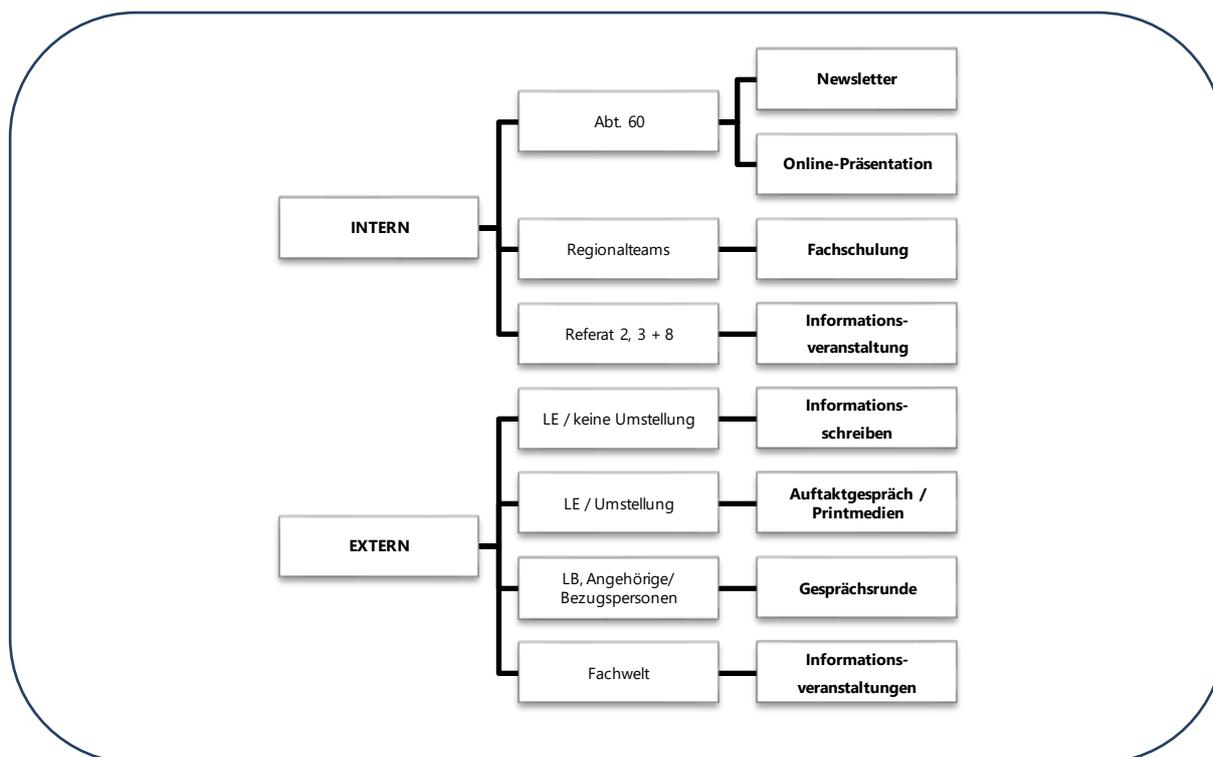


Abbildung 17: Maßnahmen der internen und externen Kommunikation zur Umstellung II in besonderen Wohnformen

Als interne Dialoggruppen wurden die Abt. 60 gesamt, die künftigen Regionalteams sowie die Referate 2,3 und 8 ausgelotet. Sie sollen über unterschiedliche Maßnahmen stetig aktuelle Informationen zum Sachstand der LRV-Umsetzung und Umstellung II in besonderen Wohnformen erhalten.

Für die Abt. 60 gesamt ist hierfür ein ‚niedrigschwelliger‘ Zugang angedacht, der über einen regelmäßig erscheinenden Newsletter, die Bereitstellung relevanter Dokumente sowie eine abrufbare Online-Präsentation gewährleistet werden soll.

Eine intensivere Auseinandersetzung mit der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik ist über die geplanten Fachschulungen für die sogenannten Regionalteams vorgesehen. Weitere Dialoggruppen sind neben der Abt. 60 und der Regionalteams die Referate 2, 3 und 8. Für die dort tätigen Mitarbeiter\*innen werden Informationsveranstaltungen als Präsenztermine ausgerichtet, die über die Online-Präsentation hinausgehendes Wissen und Informationen über die neue Leistungssystematik und dem Verfahren der Umstellung II enthalten.

Als *externe Dialoggruppen* sind die Leistungserbringer\*innen der Region Westfalen-Lippe, die Leistungsberechtigten, ihre Angehörigen und rechtliche Betreuer\*innen sowie die ‚Fachwelt‘ identifiziert worden. Die Leistungserbringer\*innen sollen ein ‚obligatorisches‘ Informationsschreiben per E-Mail erhalten, in dem sie zum geplanten Verfahren zur Umstellung II in besonderen Wohnformen in Kenntnis gesetzt werden. In Kürze umzustellende Leistungserbringer\*innen werden zu Beginn des Prozesses zusätzlich zu einem Auftaktgespräch eingeladen, in dem sie über wesentliche Inhalte der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik informiert werden. Sie erhalten insbesondere Informationen zum bevorstehenden Prozess, die zusätzlich in Form eines Printmediums ausgehändigt werden.

Für die in der besonderen Wohnform lebenden Leistungsberechtigten, ihre Angehörigen und rechtlichen Betreuer\*innen als weitere Dialoggruppe werden Gesprächsrunden angeboten. Die einzelnen Schritte der Umstellung sowie mögliche Auswirkungen auf die Leistungsberechtigten sollen hier dezidiert erläutert und Raum für Anmerkungen und Fragen gegeben werden.

Für die Fachwelt (Fachleute sowie Organisationen, die mit der Thematik theoretisch/wissenschaftlich, aber auch praktisch befasst sind, wie z.B. die Spitzenverbände der Leistungserbringer, örtliche Träger, Behörden, Hochschulen und Politik) ist die Austragung öffentlicher Informationsveranstaltungen angedacht, um gemeinsam in einen fachlich kooperativen Dialog treten zu können. Auch sind Besuche von externen Tagungen / Kongressen zur Vorstellung der Thematik denkbar.

### **3. Mitwirkung und Tätigkeiten in Arbeitsgruppen**

#### **3.1. AG Praxis: Erstellung eines Praxisleitfadens**

Das Projekt TexLL hat von September bis Dezember 2019 die Arbeitsgruppe „Praxis“ etabliert, die sich mit der Erarbeitung eines Leitfadens zur Bestimmung der Assistenzleistungen und ihrer Abgrenzung von dem Element Fachmodul Wohnen auseinandergesetzt hat. Abschließend abgestimmt wurde der Leitfaden Anfang September 2020. Die AG Praxis setzte sich aus den folgenden Teilnehmenden zusammen: Sechs Vertreter\*innen externer Leistungserbringer sowie acht Mitarbeiter\*innen aus unterschiedlichen Funktionsgruppen des LWL-Inklusionsamtes Soziale Teilhabe (Regionalplanung: 2, Einzelfallhilfe / Hilfeplanung: 2, Kompetenzzentrum Soziale Teilhabe: 1, Projekt TexLL: 3).

Die Arbeitsgruppe befasste sich mit Praktikabilitätsfragen zu den Rahmenleistungsbeschreibungen und Definitionen des Rahmenvertrages des Landes Nordrhein-Westfalen gem. § 131 SGB IX (LRV). Hierbei wurden insbesondere die Assistenzleistungen gem. §§ 133, 78 SGB IX im Kontext besonderer Wohnformen gem. § 42a Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und Satz 3 SGB XII betrachtet. In den Sitzungen der Arbeitsgruppe wurden Möglichkeiten zur Abgrenzung erörtert, die sowohl für die Praxis der zukünftigen Bedarfsermittlung, als auch bei der zukünftigen Leistungserbringung von Bedeutung sein können. Im Ergebnis sind praxisnahe Fragestellungen entstanden, die mit entsprechenden Erläuterungen und Empfehlungen beantwortet wurden. Insgesamt kann der Praxisleitfaden für die Umstellung auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik eine praktische Orientierungshilfe darstellen.

### **3.2. UAG Fachmodul: Leitfaden Fachmodul Wohnen**

Von Januar bis März 2020 tagte regelmäßig eine neu einberufene interne Arbeitsgruppe, die sich konstituierend mit dem Fachmodul Wohnen auseinandergesetzt hat. Der Teilnehmer\*innenkreis setzte sich aus fünf Regionalplaner\*innen, eine\*m Mitarbeiter\*in der Qualitätsprüfung und zwei Mitarbeiter\*innen des Projektes TexLL zusammen. Ergebnis der AG war ein Entwurfspapier für einen Leitfaden zur Ermittlung des Fachmoduls Wohnen, welches im Anschluss durch Mitarbeiter\*innen des Projektes TexLL konzeptionell ausgearbeitet wurde. Der Leitfaden beinhaltet eine Beschreibung der einzelnen Leistungselemente, Kriterien für die Abgrenzung der einzelnen Leistungselemente untereinander, zu den Assistenzleistungen und dem Organisationsmodul.

### **3.3. AG BEI\_NRW\_2.0: Weiterentwicklung des Bedarfsermittlungsinstrumentes**

Seit Juli / August 2019 tagt die interne AG BEI\_NRW\_2.0 mit dem Auftrag, den BTHG-Leitgedanken der Personenzentrierung sowie die neue Leistungssystematik in das Bedarfserhebungsinstrument zu integrieren und die Handhabung verwaltungsökonomischer zu gestalten. Konsentierete Entwürfe etwaiger Überarbeitungen werden gemeinsam mit dem LVR abgestimmt. Mitarbeiter\*innen des Projektes TexLL sind Mitglieder der AG und fortlaufend

an der Überarbeitung beteiligt. An der externen Abstimmung mit dem LVR nehmen ebenfalls eine Mitarbeiterin sowie die Leitung des Projektes teil.

Im Rahmen der Erprobung der Umstellung II auf die neue Leistungssystematik im Leistungsangebot B entwickelte TexLL unter Berücksichtigung der Anforderungen an das BEI\_NRW 2.0 ein Excel-Tool zur Darstellung der Leistungsfestlegung ermittelter Assistenzbedarfe. Dieses befindet sich aktuell in der Überarbeitung.

Im Rahmen einer internen Unterarbeitsgruppe der AG BEI\_NRW\_2.0 befasste sich TexLL mit den notwendigen Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Ermittlung und Abbildung von Pflegebedarfen im Instrument. Ergebnis ist, dass die Bedarfe als Assistenzleistungen mit pflegerischem Charakter im BEI\_NRW abzubilden sind. Die tatsächlichen individuellen Bedarfe der Grundpflege und einfachsten Maßnahmen der Behandlungspflege sind von der Hilfeplanung zu beurteilen/ zu ermitteln. TexLL empfiehlt Schulungen zu dieser Thematik, um allen Hilfeplaner\*innen ausreichende und fundierte Kenntnisse bei der Ermittlung der pflegerischen Bedarfe vermitteln zu können. Zusätzlich wurde ein Kriterienkatalog erstellt, der den Hilfeplaner\*innen bei entsprechendem Bedarf das Hinzuziehen eines Expert\*innenteams ermöglicht. Die UAG plädiert dafür, dieses ‚Pflege - Expert\*innenteam‘ im ‚Kompetenzzentrum Soziale Teilhabe‘ im Referat 3 des ‚LWL - Inklusionsamtes Soziale Teilhabe‘ zu installieren.

#### 4. Wissenschaftliche Begleitung

Das LWL-Teilprojekt TexLL wird als eines von bundesweit 28 Modellprojekten gem. Art. 25 Abs 3 BTHG von einer durch das BMAS beauftragten Unternehmensberatung<sup>16</sup> wissenschaftlich begleitet, die den Auftrag hat, eine Untersuchung über die Wirkungen der reformierten Eingliederungshilfe vorzunehmen. Das LWL-Teilprojekt TexLL erhebt für die angestrebte Begleitstudie Daten von Leistungsberechtigten zu den Regelungsbereichen ‚Assistenzleistungen‘ (2), ‚Wunsch- und Wahlrecht‘ (4), ‚Gemeinsame Inanspruchnahme‘ (5), ‚Trennung der Leistungen‘ (6) und zukünftig voraussichtlich ‚Freie Barmittel‘ (7), um sie an Kienbaum zur Auswertung zu übermitteln. Zuletzt sind Daten aus der Erprobung der Umstellung II auf die neue Leistungssystematik von Leistungsberechtigten aus zwei

---

<sup>16</sup> Kienbaum Consultants International GmbH

besonderen Wohnform (Einrichtung A und B) sowie zur Erfassung von Leistungen im Rahmen der Elternassistenz in die Erhebung eingeflossen.

Überdies hat TexLL in diesem Jahr an den von Kienbaum jährlich veranstalteten Workshops zu den Regelungsbereichen 2, 4, 5 sowie 6 im Februar und März 2020 teilgenommen und die Möglichkeit des inhaltlichen Austausches der Projekte untereinander genutzt. TexLL präsentierte hier einen Input zum erstellten Praxisleitfaden und zur Ausrichtung der zweiten Projektphase.

## 5. Auswertung der Wohn- und Betreuungsverträge

Durch die Trennung der Leistungen zum Lebensunterhalt von den Fachleistungen kam es zu weitreichenden Änderungen im Verhältnis zwischen den Menschen mit Behinderung und den besonderen Wohnformen. Für die Leistungserbringer wurden aus Bewohner\*innen plötzlich Mieter\*innen/ Kund\*innen. Dadurch wurde der Abschluss von Wohn- und Betreuungsverträgen notwendig. Im Rahmen des Projektes wird untersucht, welche Auswirkungen der Abschluss einer Sachleistungspauschale auf die Barmittel hat und welche Tendenzen im Bereich Wohnen zu erkennen sind.

Daher wurden die (22.000) stationären Leistungsberechtigten vom LWL gebeten, dem LWL freiwillig ihre neuen, ab dem 01.01.2020 gültigen Wohn- und Betreuungsverträge zur Verfügung zu stellen. Es sind ca. 2.200 Vertragskopien (teilweise allerdings unvollständig) eingegangen. Die relevanten Informationen und Kennzahlen aus den Verträgen (Träger, Miete, Sachleistungspauschale, Wohnraum) werden von Mitarbeitenden des LWL-Teilprojektes TexLL für Auswertungen in einer Datenbank anonymisiert erfasst.

Erfasste Verträge: 1.664 (Stand: 21.09.2020)

- ➔ davon enthielten 80% (1.339) der Verträge Angaben zu den Sachleistungspauschalen
- ➔ davon enthielten 90% (1.490) der Verträge Angaben zu der Miethöhe

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse bilden lediglich eine Tendenz ab und können daher nicht für alle Menschen mit Behinderung herangezogen werden.

## 5.1. Sachleistungspauschale

Nach Anlage U, Kapitel 2.1. des Rahmenvertrages nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Stand: 23.07.2019 kann der Leistungserbringer zur Sicherung des Lebensunterhaltes auf vertraglicher Grundlage für die leistungsberechtigte Person Waren, z. B. zur Ernährung, Reinigung und Pflege der Wäsche beschaffen. Diese werden von den leistungsberechtigten Personen aus Ihren eigenen finanziellen Mitteln bestritten. Seit dem 01.01.2020 erhalten leistungsberechtigte Personen in Gemeinschaftswohnheimen finanzielle Mittel in Höhe der Regelbedarfsstufe 2, um Leistungen zum Lebensunterhalt bestreiten zu können. Bei der Auswertung der Sachleistungspauschale wurde überprüft, welche finanziellen Auswirkungen dies für die Menschen mit Behinderung hat.

Bis zum 31.12.2019 erhielten die Menschen in Westfalen-Lippe monatlich 116,64 Euro Barmittel sowie durchschnittlich eine jährliche Bekleidungspauschale in Höhe von 225,00 Euro. Pro Monat standen also durchschnittlich 135,39 Euro zur Verfügung. Ausgewertet wurde, wie viel den Leistungsberechtigten nach Abzug der Sachleistungspauschale vom Regelbedarf zur freien Verfügung stehen - ob es mehr oder weniger als die durchschnittlichen 135,39 Euro sind. Hierzu ließen sich 1.339 Verträge auswerten. Die folgende Grafik stellt das Ergebnis dar:

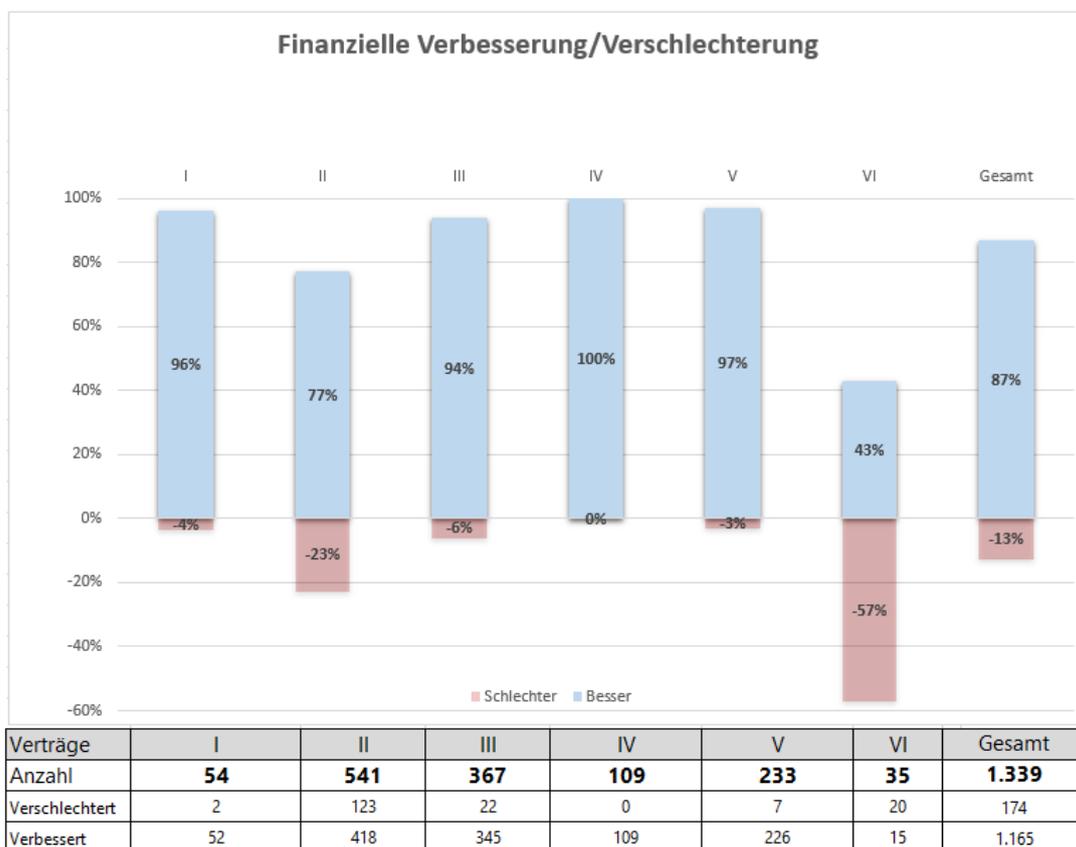


Abbildung 18: *Finanzielle Verbesserung / Verschlechterung hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Barmittel*

Wie die folgende Grafik zeigt, ist der Abzug für die Sachleistungspauschale bei der I am niedrigsten und bei den VI - Anbietern am höchsten. Leistungsberechtigte, die in I-Einrichtungen leben, verbleibt folglich im Vergleich zu den in Abb. 1 untersuchten Anbietern der höchste Barbetrag, während den Leistungsberechtigten, die bei VI - Anbietern leben, die geringsten Barmittel zur Verfügung stehen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass die Anzahl der erfassten Verträge teilweise stark divergiert und die Ergebnisse lediglich eine Tendenz widerspiegeln.

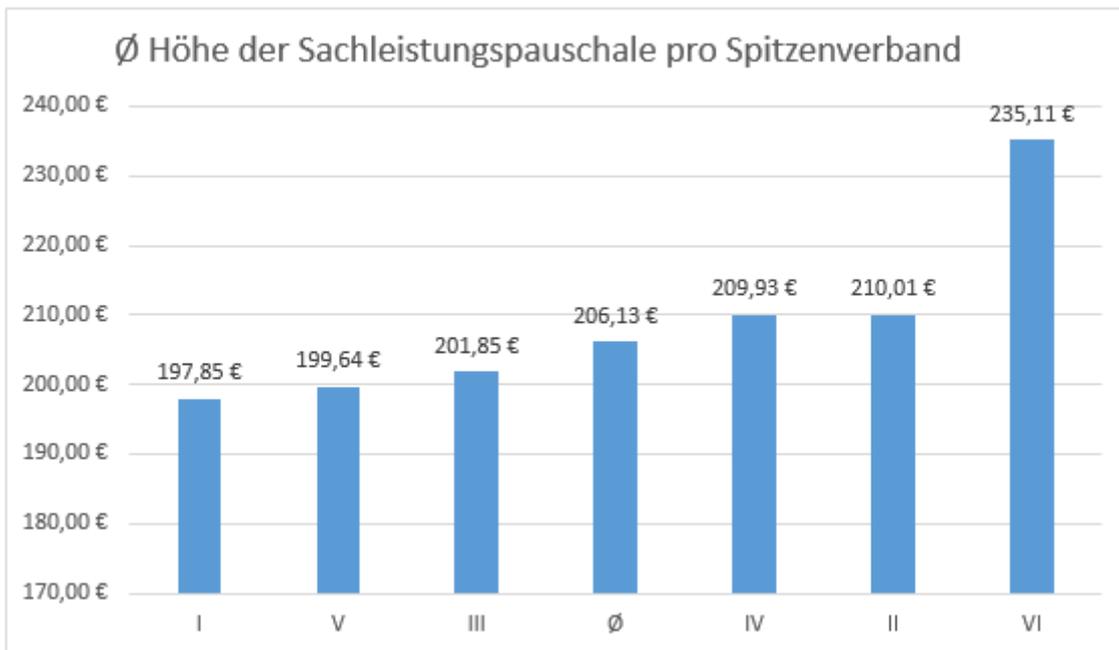


Abbildung 19: Durchschnittliche Höhe der Sachleistungspauschale pro Spitzenverband

Abbildung 19 stellt die durchschnittliche Höhe der Sachleistungspauschalen pro Spitzenverband in Euro dar. Während bei der I die Summe mit 197,85 Euro am niedrigsten ausfällt, erheben die VI Anbieter mit einer Summe von 235,11 Euro die höchste Sachleistungspauschale.

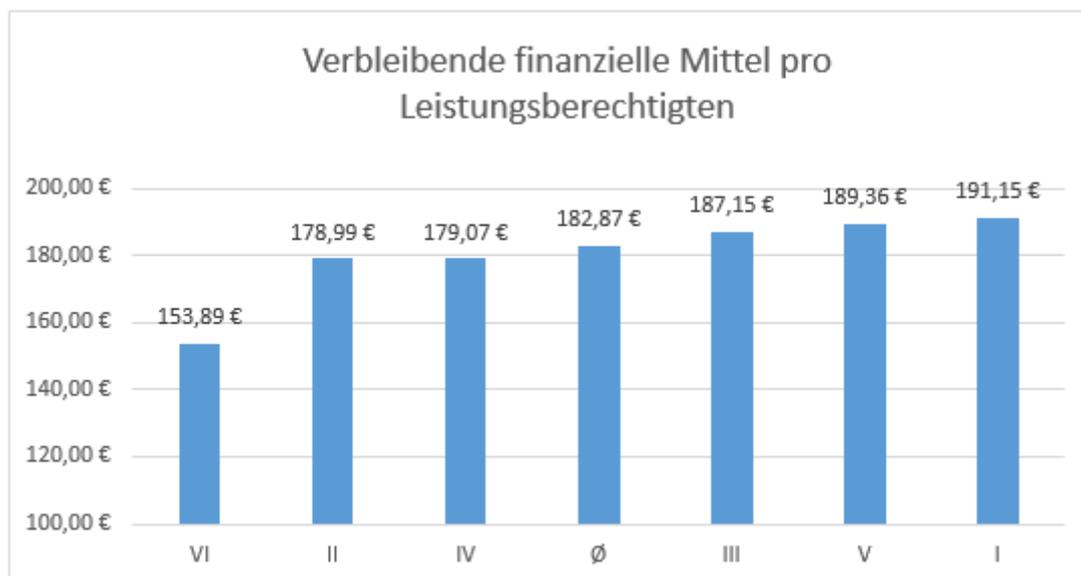


Abbildung 20: Verbleibende finanzielle Mittel pro Leistungsberechtigten

In Abbildung 20 ist dargelegt, wie viel den Leistungsberechtigten pro Anbieter nach Abzug der Sachleistungspauschale verbleiben. Im Durchschnitt stehen den Leistungsberechtigten 183 Euro monatlich zur freien Verfügung und somit mehr, als vor der Umstellung I.

Bei der Auswertung der Verträge fiel auf, dass die Anbieter eine unterschiedliche Preisgestaltung bei ihren angebotenen Dienstleistungen verfolgen. Für identische Dienstleistungen sind große Preisschwankungen zwischen den Anbietern zu konstatieren. So wurde beispielsweise bei einem Vergleich der Speisenversorgung eine Differenz von über 60,00 Euro monatlich zwischen verschiedenen Anbietern festgestellt. Das spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Höhe der Sachleistungspauschale wieder.

### 5.2. Mietpreise

Bei der Untersuchung der Mietpreise wurde in den Blick genommen, wie hoch der Anteil der Einrichtungen ist, die mit Ihrer geforderten Miete über der Angemessenheitsgrenze von 125% liegen. Für den Bereich Miete waren 1.490 Verträge auswertbar. Die Ergebnisse sind in der folgenden Grafik dargestellt:

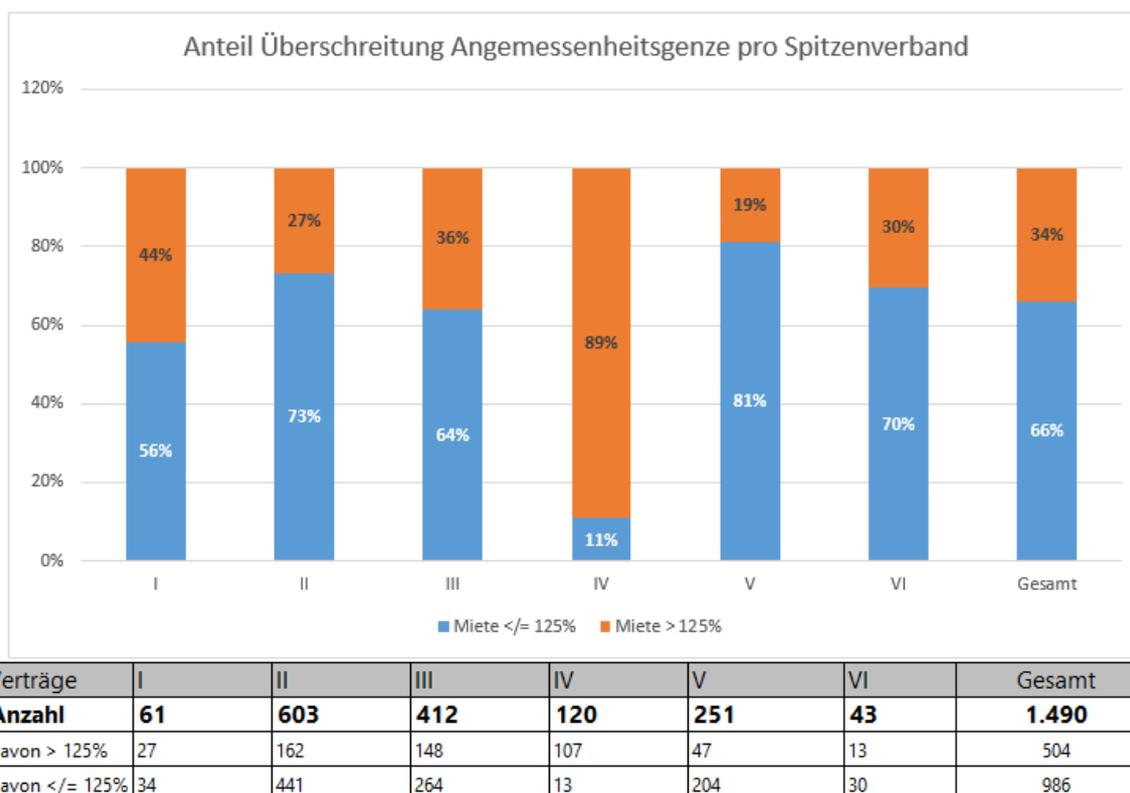


Abbildung 21: Anteil der Überschreitung der Angemessenheitsgrenze von 125% bei den erhobenen Mietkosten pro Spitzenverband

Im weiteren Verlauf wurde untersucht, ob sich die Überschreitungen regional und/oder trügerspezifisch eingrenzen lassen. Festgestellt wurde, dass sich die Abweichungen der I im Wesentlichen auf den Kreis Recklinghausen konzentrieren. Bei der II lassen sich die Überschreitungen auf einen großen, westfalenweit tütigen Trüger zurückerühren. Die Überschreitungen der III werden durch lokale Anbieter in den Kreisen Lippe und Märkischer Kreis verursacht. Die Überschreitungen der IV wird durch einen großen westfalenweit tütigen Trüger verursacht. Die Abweichungen der V sind weder trüger- noch kreisspezifisch. Die Abweichungen bei den VI Anbietern kommen aus den Kreisen Herford und Minden Lübbecke. Grundsätzlich wird noch zu untersuchen sein, aus welchen Gründen die die Angemessenheitsgrenze übersteigenden Kosten entstanden sind.

### 5.3. Kreise und kreisfreie Städte

Auf regionale Unterschiede wurden Kreise und kreisfreie Städte ab 20 eingegangenen Verträgen hin untersucht. Vierzehn Kreise/kreisfreie Städte konnten so in die Auswertung einbezogen werden.

Stadt/Kreis	Verträge
Bielefeld	38
Borken	57
Coesfeld	44
Dortmund	22
Gelsenkirchen	33
Gütersloh	23
Hochsauerlandkreis	34
Lippe	31
Märkischer Kreis	41
Münster	37
Recklinghausen	138
Soest	44
Steinfurt	95
Warendorf	22
<b>Summe</b>	<b>659</b>

*Tabelle 5: Anzahl untersuchter Verträge pro Kreis/kreisfreier Stadt*

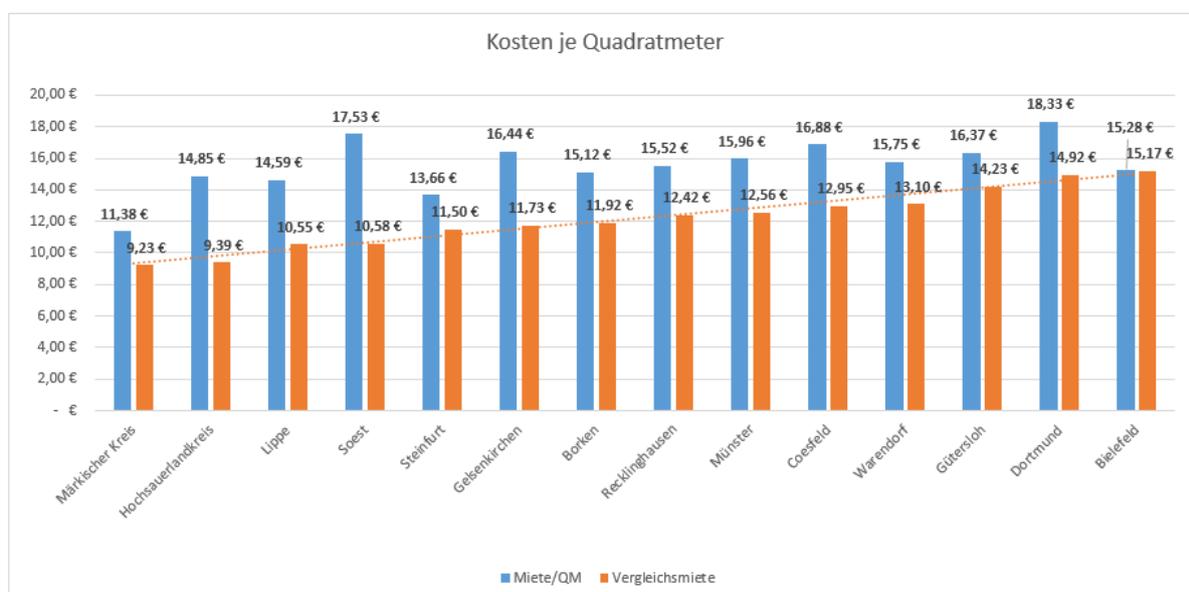
Der Fokus dieser Untersuchung lag im Vergleich der Mieten je Quadratmeter in Verbindung mit den durchschnittlich angemessenen tatsächlichen Aufwendungen für die Warmmiete von

Ein-Personen-Haushalten im angegebenen Gebiet je gemieteten Quadratmeter<sup>17</sup>. Zunächst wurde mit Hilfe der Verträge die durchschnittliche Miete je Quadratmeter ermittelt.

Kreis/Stadt	Miete/QM
Märkischer Kreis	11,38 €
Steinfurt	13,66 €
Lippe	14,59 €
Hochsauerlandkreis	14,85 €
Borken	15,12 €
Bielefeld	15,28 €
Recklinghausen	15,52 €
Warendorf	15,75 €
Münster	15,96 €
Gütersloh	16,37 €
Gelsenkirchen	16,44 €
Coesfeld	16,88 €
Soest	17,53 €
Dortmund	18,33 €

Tabelle 6: Durchschnittliche Miete je Quadratmeter

Die Miete je Quadratmeter wurde anschließend der Vergleichsmiete je gemieteten Quadratmeter gegenübergestellt.



<sup>17</sup> im folgenden Vergleichsmiete genannt.

Abbildung 22: Kosten je qm<sup>2</sup> gegenüber der Vergleichsmiete

Dadurch wurde teilweise eine große Divergenz zwischen Miete lt. Wohn- und Betreuungsvertrag und der Vergleichsmiete sichtbar.

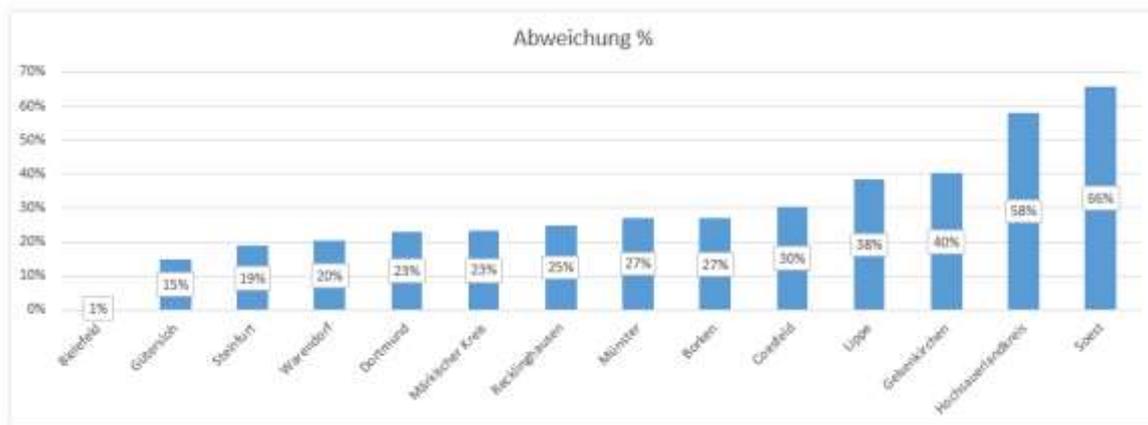


Abbildung 23: Höhe der Abweichung in %

Zieht man die Angemessenheitsgrenze von +25% hinzu, so sind insbesondere die Kreise und kreisfreien Städte Münster, Borken, Coesfeld, Lippe, Gelsenkirchen, Hochsauerlandkreis und Soest auffällig, da hier der Durchschnittspreis je Quadratmeter die Angemessenheitsgrenze je Quadratmeter überschreitet. Daher wurde für diese sieben Kreise/kreisfreien Städte untersucht, ob die Abweichung ein allgemeines Phänomen oder bestimmten Anbietern zuzuordnen ist.

Zu empfehlen wäre bei einer Überschreitung der Angemessenheitsgrenze die Überprüfung der Mietkalkulationen. Vergleicht man den bisher vom LWL bezahlten und auskömmlichen Investitionsbetrag mit den im Mietvertrag ausgewiesenen Preisen, fallen große Abweichungen auf, wie die folgende Abbildung zeigt:

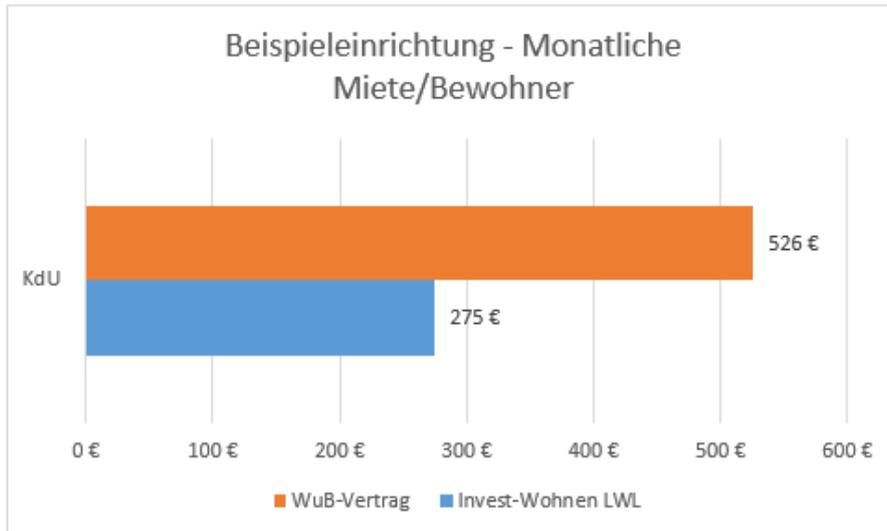


Abbildung 24: Monatliche Miete pro Leistungsberechtigten laut WuB-Vertrag im Vergleich zum Invest-Wohnen LWL

## 6. Fazit

Durch die Arbeit im vergangenen Projektabschnitt konnte das LWL-Teilprojekt TexLL Erkenntnisse zur Umstellung der besonderen Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik generieren:

Eine zentrale Erkenntnis ist, dass die Umstellung der besonderen Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik als eine gemeinschaftliche Aufgabe des künftigen Regionalteams – bestehend aus der Regionalplanung, Vergütungsverhandlung und Hilfeplanung – wahrgenommen werden sollte.

Die Ermittlung und Leistungsfestlegung aller Fachkomponenten (Assistenzleistungen, Fach- und Organisationsmodul) kann nur bei gegenseitiger Kenntnis der jeweils eruierten / verhandelten Inhalte zielführend erfolgen. Die individuellen Bedarfe der Leistungsberechtigten lassen sich sowohl über die Assistenzleistungen als auch über einzelne Elemente des Fachmoduls Wohnen decken, sodass es hier zu einer „Übersorgung“ und Doppelfinanzierung kommen könnte. Diese Nähe besteht insbesondere beim Leistungselement c) ‚Gemeinsame Assistenzleistungen‘ des Fachmoduls. Hier ist zu prüfen, welche Assistenzleistungen in Form von Gruppenangeboten innerhalb der Wohnform

angeboten und durch die Leistungsberechtigten bedarfsdeckend in Anspruch genommen werden.

Die Überschneidungen der Fachkomponenten zeigen sehr deutlich auf, welche Herausforderungen mit einer personenzentrierten Ermittlung einhergehen können. Sie spiegeln aber auch den Stellenwert der individuellen Bedarfsermittlungen wieder, die auch im Rahmen der Umstellung II mit den Leistungsberechtigten vorgenommen werden müssen. Das Gelingen der Gespräche ist - neben der persönlichen Konstitution der Leistungsberechtigten - auch von sonstigen Rahmenbedingungen abhängig, beispielsweise den Räumlichkeiten oder den sonstigen Gesprächsteilnehmenden. Die Vorbereitung sollte entsprechend in Absprache mit den Leistungsberechtigten und den –erbringern erfolgen. Noch offen ist die Frage, wie die Bedarfsermittlung optimal mit Leistungsberechtigten erfolgen kann, die sich nicht mündlich und/oder schriftlich äußern können. Auch gibt es noch Optimierungsbedarf bei der Persönlichen Sicht, die für einige Leistungsberechtigte schwer verständlich ist. Perspektivisch sollten hier zielgruppenspezifische bzw. -gerechte Anpassungen, z.B. in leichter Sprache erfolgen.

Auf die Hilfeplanung kommen insgesamt aufgrund der Komplexität der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik erhöhte Anforderungen in fachlicher Hinsicht hinzu. Möglichkeiten der Unterstützung werden z.B. in der Übertragung der Vor- und Nachbereitung der Gespräche auf eine Assistentkraft oder die Erstellung praxisnaher Schulungsinstrumente zu den Inhalten der neuen Leistungssystematik gesehen. Das LWL-Teilprojekt TexLL hat hierzu bereits Ideen und Inhalte entwickelt, die in der weiteren Erprobung Anwendung finden sollen.

Das Umstellungsverfahren geht mit weitreichenden Veränderungen einher, die nicht nur verwaltungsintern, sondern auch für die Leistungsberechtigten und die Leistungserbringer mitunter herausfordernd sein können. Durch das (externe) Kommunikationskonzept soll diesen Herausforderungen auf vielfältige Weise begegnet und eine gelingende Zusammenarbeit aller gewährleistet werden.

Trotz ihrer Komplexität hat sich die neue Leistungs- und Vergütungssystematik in ihrer Differenzierung – insbesondere bei den Assistenzleistungen (Unterstützende Assistenz und

Qualifizierte Assistenz) in den Erprobungen als praktisch umsetzbar erwiesen. Hilfreich und handlungsleitend erschienen hierfür die Ausführungen des Praxisleitfadens. Die dezidierte Auseinandersetzung mit den Ausführungen der Assistenzleistungen im Rahmenvertrag des Landes Nordrhein-Westfalen nach §131 SGB IX konnten durch TexLL im Zusammenspiel mit Praktiker\*innen im Praxisleitfaden durch praktische Beispiele und Auslegungen weiter präzisiert werden. Die Notwendigkeit weiterer Präzisierungen wurden anhand des Praxisleitfadens von der AG 4 „Soziale Teilhabe“ auf Landesebene aufgegriffen.

## 7. Ausblick

Für das LWL-Teilprojekt TexLL steht eine weitere Erprobung der Umstellung II auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik in einer besonderen Wohnform an, über die im Folgenden kurz berichtet wird. Aber auch weitere Aktivitäten werden das LWL-Teilprojekt TexLL in den kommenden Monaten begleiten, wie die folgende Abbildung zeigt:

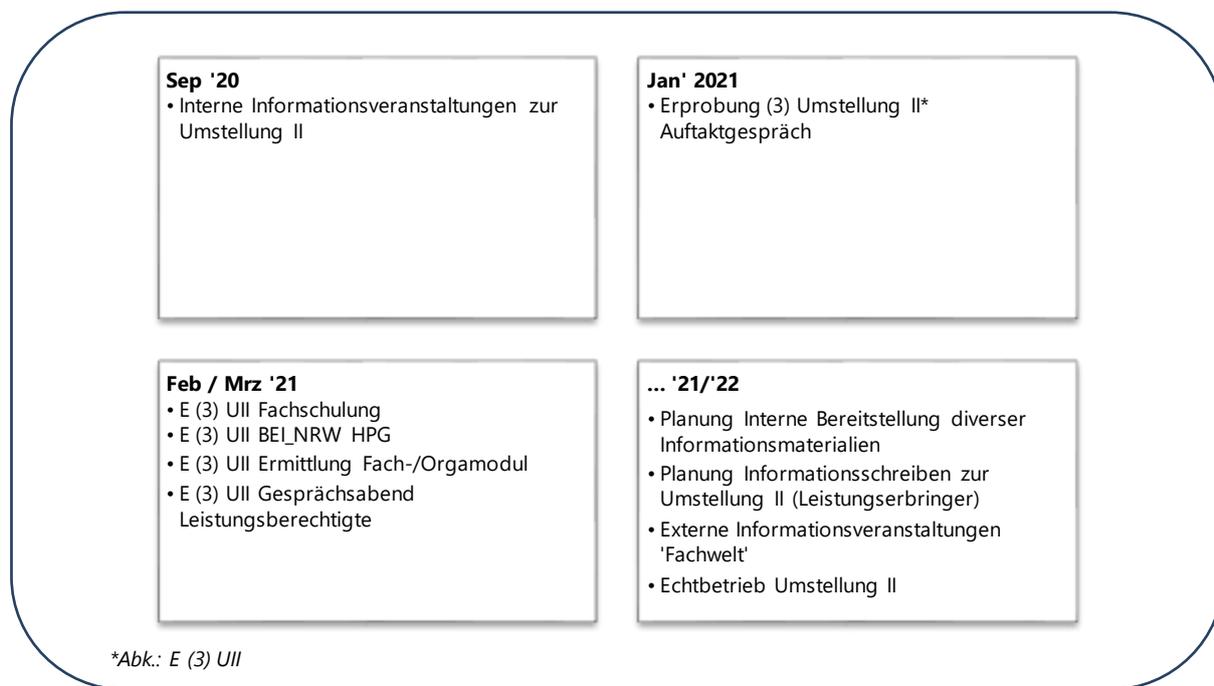


Abbildung 3: Zeitplan

### 7.1. Erprobung

Im Januar 2021 hat eine weitere Erprobung der Umstellung II auf die neue Leistungssystematik in einer besonderen Wohnform begonnen. Neben der Ermittlung der Assistenzleistungen und

des Fachmoduls Wohnen wird diese auch die Ermittlung des Organisationsmoduls umfassen. Durch die Ermittlung sollen weitere Erkenntnisse zur konzeptionellen Ausgestaltung bzw. Optimierung interner Verfahrensabläufe sowie weitere Daten für die Kienbaum-Begleitstudie generiert werden. Vorgesehen ist, dass das Regionalteam in dieser Erprobung erstmals selbständig agieren und bei Bedarf engmaschig durch die Mitarbeitenden des Projektes TexLL unterstützt wird. Durch die aktive Einbindung des zuständigen Regionalteams soll die Praxistauglichkeit des konzipierten Umstellungsverfahrens überprüft werden. Hierbei werden unterschiedliche Aspekte betrachtet: u.a. Dauer, Anzahl und Abstände der Abstimmungsmomente, Kommunikations- und Informationsstrukturen im Team, die gemeinsame Anwendung technischer Hilfsmittel / Tools. Eine TexLL Mitarbeiterin wird das erstmals in dieser Erprobung weitgehend selbständig agierende Regionalteam sowie den Prozess koordinierend begleiten und evaluativ auswerten.

Ein weiterer Erprobungsgegenstand war die Fachschulung des Regionalteams im Februar 2021. Sie diente der persönlichen Auseinandersetzung sowie der theoretischen und praktischen Erprobung der Umstellung II und umfasste sämtliche Inhalte der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik, ermöglichte aber auch das Kennenlernen des künftig zusammenarbeitenden Regionalteams untereinander. Die Ziele der Fachschulung werden anhand eines Fragebogens überprüft und die Ergebnisse ggf. für Optimierungszwecke genutzt.

## **7.2. Kommunikationsmaßnahmen**

Die in Kapitel 2.2 beschriebenen Maßnahmen sollen insbesondere in den kommenden Monaten umgesetzt werden. Im September 2020 fand hierzu bereits eine interne Informationsveranstaltung zum angedachten Umstellungsverfahren für Mitarbeitende des Referates 3 statt. Ab dem 2. Quartal 2021 folgen die Planungen zu weiteren Maßnahmen interner Kommunikation über die Umstellung II der besonderen Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik. Hierzu zählen u.a. eine Online-Präsentation, die der Abteilung 60 zur Verfügung gestellt wird. Mit einem externen Informationsschreiben sollen zudem die Leistungserbringer auf die bevorstehende Umstellung II vorbereitet werden.

Im Rahmen der Erprobung wird für die Leistungsberechtigten bei Bedarf ein Gesprächsabend zur Information über den Ablauf der Umstellung II und den bevorstehenden Bedarfsermittlungsgesprächen eingerichtet. Sofern diese Option durch die

Leistungsberechtigten und ggf. weiteren Begleitpersonen wahrgenommen wird, stellt dieses Element ebenfalls einen Erprobungsgegenstand dar.

Ab 2021/'22 könnten externe Informationsveranstaltungen für ein Fachpublikum folgen. Hierzu werden Veranstaltungen und Tagungen fortlaufend gesichtet sowie Möglichkeiten ausgelotet. Feststehende Termine gibt es derzeit noch nicht.

### **7.3. Thematische Schwerpunkte**

Die Anwendung der neuen Leistungssystematik auf die Fallgestaltung der *Elternassistenz* wird voraussichtlich ein thematischer Fokus sein, mit dem sich das Projekt u.a. in den kommenden Monaten und in 2021 näher befassen wird. Daten erster Bedarfsermittlungen sind bereits zur Verwendung in der wissenschaftlichen Begleitstudie in 2020 übermittelt worden.

Die *gemeinsame Leistungserbringung* nach § 116 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX stellt mit dem Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten im Sinne des § 104 SGB IX ein weiteres Themenfeld dar. Das LWL-Teilprojekt TexLL wird sich in diesem Zusammenhang eingehender mit der Auslegbarkeit der Zumutbarkeit und Angemessenheit etwaiger Wünsche und der Leistungsbewilligung befassen.

Zudem wird sich das Projekt in den kommenden Monaten mit der Ausgestaltung (den Inhalten) des *Fachmoduls Tagesstruktur* und der Abgrenzung sowohl zum Fachmodul Wohnen, dem Organisationsmodul Tagesstruktur als auch zu individuellen Assistenzleistungen zur Tagesstrukturierung einzelner Leistungsberechtigter befassen. Die gewonnenen Ergebnisse sollen im Rahmen einer Erprobung in einer besonderen Wohnform auf die praktische Anwendbarkeit überprüft werden.

## **Teil III: Schlussbemerkung**

Zwischen den beiden Teilprojekten bestand nach Abschluss der Pilotphase die Vereinbarung, die neue Leistungssystematik im Rahmen der Umstellung II jeweils landesteilig und mit eigenen gesetzten Schwerpunkten zu erproben. Diese unterschiedlichen Herangehensweisen ermöglichten beiden Teilprojekten eine intensive Auseinandersetzung und führte beidseitig zu

weitreichenden Erkenntnissen für die Umstellung besonderer Wohnformen auf die neue Leistungs- und Vergütungssystematik. Insbesondere konnte Wissen um die Beantwortung praktischer Fragestellungen generiert werden, die für die Echtbetrieb-Umstellung als maßgeblich identifiziert wurden und sowohl Leistungsträger als auch –erbringer im Prozess unterstützt.

Weiterhin fehlende Abstimmungen und/oder ungeklärte Sachverhalte zu Grundsatzfragen hinsichtlich der neuen Leistungs- und Vergütungssystematik führen innerhalb der gemeinsamen Kommission zu Verzögerungen im Verhandlungsgeschehen und beeinflussen kontinuierlich den Beginn der Echtbetrieb-Umstellung besonderer Wohnformen.

Die Teilprojekte werden in der kommenden Phase den Prozess zur Echtbetrieb-Umstellung weiterhin engmaschig begleiten, die Verhandlungen rund um den Rahmenvertrag des Landes Nordrhein-Westfalen nach §131 SGB IX beobachten und aktiv Impulse zur Weiterentwicklung setzen. Weitere Erprobungen der Umstellung in besonderen Wohnformen werden folgen. Handlungsleitend bleibt hierbei die Grundidee des BTHG, Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

## Vorlage Nr. 15/193

öffentlich

**Datum:** 08.04.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 73  
**Bearbeitung:** Frau Esch

<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>20.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>21.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Pflegefamiliengeld - landeseinheitliche Ausgestaltung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien**

### Kenntnisnahme:

Die Einführung des Pflegefamiliengeldes zur landeseinheitlichen Ausgestaltung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche zur Betreuung in einer Pflegefamilie in Zuständigkeit der Landschaftsverbände wird gemäß Vorlage Nr. 15/193 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 2020. nein

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

Produktgruppe:	087.04.003		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	34 Mio. €
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	34 Mio. € ja
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			

### Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

Kinder mit Behinderungen haben ein Recht auf Unterstützung.  
Viele Kinder mit Behinderungen werden zu Hause unterstützt.  
Einige Kinder mit Behinderungen leben nicht bei ihren eigenen Eltern.  
Sie werden durch eine andere Familie unterstützt.  
Das sind Pflegefamilien.



Die Pflegefamilien im Rheinland bekommen  
für ihre Unterstützung Geld vom LVR.

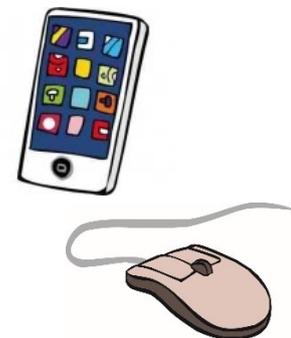
Jetzt ist geregelt:

Alle Pflegefamilien in Nordrhein-Westfalen bekommen gleich viel Geld.

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:

Anliegen und Ziel des Landschaftsverbandes Rheinland ist es, einheitliche Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien zu gestalten und mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im Rheinland das Aufwachsen in einer Familie zu ermöglichen.

Im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit für die Leistungen zur Betreuung in einer Pflegefamilie vereinheitlichen die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe erstmalig die monatlichen Pauschalbeträge für Pflegefamilien in NRW.

Die landeseinheitliche Leistung wird NRW-weit unter dem Begriff **Pflegefamiliengeld** eingeführt. Mit der Einführung stellen die Landschaftsverbände in ihrer Zuständigkeit eine einheitliche Leistungsgewährung sicher.

Mit dem landeseinheitlichen Pflegefamiliengeld wird ab dem 01.01.2021 eine gleiche angemessene finanzielle Anerkennung für Pflegefamilien sichergestellt. Der Wechsel zwischen den Leistungssystemen, insbesondere von der Jugendhilfe in die Eingliederungshilfe, kann so reibungslos in der Regel ohne finanzielle Einbußen erfolgen. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe setzen damit ein deutliches Signal der Wertschätzung und Beachtung in Richtung der Pflegefamilien. Auch soll mit dem Pflegefamiliengeld ein finanziell angemessener Anreiz geschaffen werden, um Pflegefamilien zu gewinnen, Kinder und Jugendliche mit Behinderung zu betreuen, damit diese in einem häuslichen, familiären Umfeld inklusiv aufwachsen können. Stationäre, kostenintensivere Leistungen sollen hierdurch vermieden werden.

Das Pflegefamiliengeld setzt sich zusammen aus den **materiellen Aufwendungen** bzw. existenzsichernden Leistungen für das Kind bzw. den Jugendlichen je nach Alter in Höhe von 602 EUR bis zu 837 EUR, den **Kosten der Erziehung** nach zwei Sätzen in Höhe von 715 EUR oder 858 EUR, sowie einem einheitlichen **Entlastungsbetrag** in Höhe von 515 EUR, der den besonderen Umständen der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung Rechnung trägt.

Das Pflegefamiliengeld wird rückwirkend zum 01.01.2021 eingeführt.

Die Vorlage berührt Zielsetzung Nr. 10 (Kindeswohl und Kinderrechte) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/193:**

### **Einführung Pflegefamiliengeld - landeseinheitliche Ausgestaltung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien**

Anliegen und Ziel des Landschaftsverbandes Rheinland ist es, einheitliche Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien zu gestalten und mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im Rheinland das Aufwachsen in einer Familie zu ermöglichen. Im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit für die Leistungen zur Betreuung in einer Pflegefamilie vereinheitlichen die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe erstmalig die monatlichen Pauschalbeträge für Pflegefamilien in NRW.

Pflegefamilien erhalten grundsätzlich monatliche Pauschalbeträge, mit denen der Lebensunterhalt des Kindes bzw. Jugendlichen und die Kosten der Erziehung abgegolten werden.

Die Landschaftsverbände haben mit der Übernahme der Pflegeverhältnisse zum 01.01.2020 die bisher von den örtlichen Eingliederungshilfe-Trägern bzw. den Jugendämtern gezahlten, unterschiedliche Leistungen sowohl bezogen auf die Kosten der Erziehung als auch etwaige Entlastungsleistungen übernommen.

Mit der nun landeseinheitlichen Gestaltung der monatlichen Pauschalbeträge für Pflegefamilien wird ab dem 01.01.2021 eine gleiche angemessene finanzielle Anerkennung sichergestellt. Der Wechsel zwischen den Leistungssystemen, insbesondere von der Jugendhilfe in die Eingliederungshilfe kann so reibungslos in der Regel ohne finanzielle Einbußen erfolgen. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe setzen damit ein deutliches Signal in Richtung der Pflegefamilien und bringen ihnen Wertschätzung und Beachtung entgegen.

Bereits im Sommer 2020 haben die Landschaftsverbände über die Einführung eines einheitlichen Entlastungsbetrages mit Wirkung zum 01.01.2020 informiert (vgl. LVR-Vorlage Nr. 14/4018)

Die gesamten Leistungen der Landschaftsverbände für Pflegefamilien werden nunmehr rückwirkend zum 01.01.2021 landeseinheitlich gestaltet.

#### **1. Das landeseinheitliche Pflegefamiliengeld**

Die landeseinheitliche Leistung wird NRW-weit unter dem Begriff **Pflegefamiliengeld** eingeführt. Mit der Einführung stellen die Landschaftsverbände in ihrer Zuständigkeit eine einheitliche Leistungsgewährung sicher.

Das Pflegefamiliengeld setzt sich zusammen aus den materiellen Aufwendungen bzw. existenzsichernden Leistungen für das Kind bzw. den Jugendlichen (1), den Kosten der Erziehung nach zwei Sätzen (2), sowie einem einheitlichen Entlastungsbetrag (3), der den besonderen Umständen der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung Rechnung trägt.

## **(1) Materielle Aufwendungen**

Mit den materiellen Aufwendungen wird der **Lebensunterhalt** des Kindes/Jugendlichen sichergestellt. Die Höhe des altersgestuften Pauschalbetrages wird analog zur Vollzeitpflege in der Jugendhilfe gestaltet und richtet sich nach dem jährlichen Erlass des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW). Der Erlass regelt die Höhe der Pauschalbeträge bei Vollzeitpflege und Barbeträge gemäß § 39 SGB VIII – Kinder und Jugendhilfe. Für das Jahr 2021 erhalten Kinder gemäß Erlass im Alter von bis zu 7 Jahren 602 EUR, Kinder im Alter von 8 bis zu 13 Jahren 687 EUR und Jugendliche ab 14 Jahren 837 EUR monatlich.

## **(2) Kosten der Erziehung (KdE)**

Die Kosten der Erziehung werden ebenfalls mit dem genannten Erlass des MKFFI NRW festgelegt. Für das Jahr 2021 liegt der einfache Satz gemäß Erlass bei 286 EUR monatlich. Dieser Pauschalbetrag wird für Pflegefamilien in der Zuständigkeit der Landschaftsverbände entsprechend angewendet, allerdings mit erhöhten Sätzen.

Aktuell werden die **Kosten der Erziehung** an die Pflegefamilien auf Basis der bis zum 31.12.2019 gewährten Leistungen der Kreise und kreisfreien Städten gezahlt, die unterschiedlichste Leistungen gewährt haben. Dies führt zu sehr heterogenen Umfängen der Kosten der Erziehung vom ein- bis zum vierfachen Satz der Kosten der Erziehung. In ausgewählten Einzelfällen wurden darüber hinaus auch deutlich erhöhte Kosten der Erziehung z.B. in Höhe des fünf- oder sechsfachen Satzes gewährt.

In der Jugendhilfe werden für besonders entwicklungsbeeinträchtigte Pflegekinder (§ 33 S. 2 SGB VIII) ebenfalls besondere Leistungen gewährt:

- Bei den Westfälischen Pflegefamilien wird der 2,2-fache Satz für Pflegeeltern mit besonderer Eignung, der 3,7-fache Satz für Profi-Pflegefamilien gewährt.
- Für die Rheinischen Erziehungsstellen empfiehlt das LVR-Landesjugendamt den 3,35-fachen Satz der Kosten der Erziehung.

Ziel ist es, die **Kosten der Erziehung** im Rahmen der Eingliederungshilfe **landeseinheitlich** auszugestalten.

Im Rahmen der Eingliederungshilfe erhalten Pflegefamilien daher landeseinheitlich folgende Pauschalbeträge als Kosten der Erziehung:

- **3,0-facher Satz für Pflegefamilien, die von einem Leistungserbringer/Träger begleitet werden**

Pflegefamilien, die durch einen Leistungserbringer beraten und begleitet werden, erhalten den dreifachen Satz der Kosten der Erziehung. Oftmals werden die Pflegefamilien von Leistungserbringern akquiriert und umfassend vorbereitet.

Die Vorbereitung umfasst in der Regel Grund- und aufbauende Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachberatungen, prozessbegleitende Maßnahmen und Supervision.

Die Inanspruchnahme qualifizierter Beratung und Unterstützung bedeutet einerseits einen höheren Aufwand für die Pflegefamilien, bietet andererseits aber auch einen wichtigen Mehrwert für die Pflegefamilie und das Kind bzw. den Jugendlichen. Die Beratung und Unterstützung der Pflegefamilien kann ebenfalls einen Beitrag zum Kinderschutz darstellen.

- **2,5-facher Satz für Pflegefamilien, die keine Beratung und Begleitung durch einen Leistungserbringer/Träger in Anspruch nehmen**

Pflegefamilien, die keine Beratung und Begleitung durch einen Leistungserbringer/Träger wünschen, erhalten den 2,5-fachen Satz der Kosten der Erziehung.

Warum eine Beratung und Unterstützung nicht gewünscht wird, kann unterschiedliche Gründe haben. Grundsätzlich gehen die Landschaftsverbände jedoch davon aus, dass alle Pflegefamilien, die Kinder und Jugendliche mit Behinderung erziehen, einen Mehrwert durch eine qualifizierte Beratung und Begleitung erfahren.

Eine Anpassung der Kosten der Erziehung auf den 3,0-fachen Satz, sofern eine Beratung durch einen Leistungserbringer/Träger erfolgt, wird im Rahmen des Gesamtplanverfahrens bzw. im Rahmen der Bedarfsermittlung geprüft.

### **(3) Entlastungsbetrag**

Die Landschaftsverbände finanzieren ab dem 01.01.2021 einen landeseinheitlichen Entlastungsbetrag in Höhe von monatlich pauschal 515 EUR auf der Grundlage des SGB IX sowie einem weiteren jährlichen fakultativen Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 2.400 EUR. (Vgl. hierzu LVR-Vorlage Nr. 14/4018).

### **3. Umsetzung**

Die Einführung des Pflegefamiliengeldes wird rückwirkend zum 01.01.2021 umgesetzt.

Das Pflegefamiliengeld bedeutet in der Regel eine Leistungsverbesserung für Pflegefamilien. Sofern in Einzelfällen mit der Einführung des landeseinheitlichen Pflegefamiliengeldes eine mögliche Leistungsverschlechterung verbunden ist, greift der Bestandsschutz. Der Bestandsschutz greift für alle Fälle, die bis einschließlich 31.03.2021 (keine rückwirkende Kürzung) erstmalig Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten bzw. sich im System der Eingliederungshilfe befinden.

Für die landesweit einheitliche Angleichung ist es erforderlich, dass die vorgeschlagene Ausgestaltung der Kosten der Erziehung zusammen mit dem monatlichen Entlastungsbetrag in der Regel einen Höchstbetrag darstellt. Bereits gewährte erhöhte Leistungen auf Grund des Bestandsschutzes werden angerechnet. In der Umsetzung erfolgt dies durch einen ggf. anteiligen Entlastungsbetrag. Diese Anrechnung ist gerechtfertigt, da bereits mit einem erhöhten Erziehungsbetrag ausreichend finanzielle Mittel für Entlastungsleistungen zur Verfügung stehen.

Da alle Einzelfälle individuell geprüft werden müssen, wird die verwaltungsseitige Umsetzung sukzessive erfolgen. Hierfür ist voraussichtlich ein halbes Jahr zu veranschlagen.

Die landeseinheitliche Gestaltung der Kosten der Erziehung erfolgt innerhalb des Planungsansatzes und somit ohne Mehrkosten.

Es wird um Kenntnisnahme der Einführung des Pflegefamiliengeldes zur landeseinheitlichen Ausgestaltung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche zur Betreuung in einer Pflegefamilie in Zuständigkeit der Landschaftsverbände gebeten.

In Vertretung

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

## Anlage - Übersicht Pflegefamiliengeld ab 01.01.2021

Monatliche Beträge	(1) <b>materielle Aufwendungen</b>	bis unter 7 Jahre	7 bis unter 14 Jahre	über 14 Jahre	
		602 EUR	687 EUR	837 EUR	
	(2) <b>Kosten der Erziehung</b>	mit Beratung und Begleitung durch einen Träger/ Leistungserbringer	ohne Beratung und Begleitung durch einen Träger/ Leistungserbringer		Höchstbetrag Kosten der Erziehung plus Entlastungsbeitrag  1.373 EUR bzw. 1.230 EUR
		858 EUR	715 EUR		
(3) <b>Entlastungsbeitrag</b>	515 EUR				

jährlicher Entlastungsbeitrag	bis zu 2.400 EUR unter Anrechnung von SGB XI-Leistungen
-------------------------------	---

### Beispiel zur Berechnung des monatlichen Pflegefamiliengeldes: Kind, 10 Jahre

(1) Materielle Aufwendungen	687 EUR	687 EUR
(2) Kosten der Erziehung		
• mit Begleitung durch einen Leistungserbringer; 3,0-facher Satz	858 EUR	
• ohne Begleitung durch einen Leistungserbringer; 2,5-facher Satz		715 EUR
(3) Entlastungsbeitrag	515 EUR	515 EUR
<b>Pflegefamiliengeld monatlich</b>	2.060 EUR	1.917 EUR

Darüber hinaus kann ein jährlicher Entlastungsbeitrag in Höhe von bis zu 2.400 EUR auf Antrag gewährt werden.

## Vorlage Nr. 15/202

öffentlich

**Datum:** 01.04.2021  
**Dienststelle:** Fachbereich 73  
**Bearbeitung:** Herr Ladatsch

<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.04.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Bau- und Vergabeausschuss</b>	<b>03.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>27.05.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>21.06.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Inklusive Bauprojektförderung - Bauprojekt Familie Hetzel**

### Kenntnisnahme:

Die Inklusive Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland in Höhe von 140.000 € für das Bauprojekt der Familie Hetzel wird gemäß Vorlage Nr. 15/202 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 2020. nein

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

Produktgruppe:	017	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: 140.000 € /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.

Neben anderen Menschen  
mit und ohne Behinderungen.

Dann sind alle Nachbarn im selben Haus.

Oder auf derselben Straße.



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.



Familie Hetzel baut in Goch

ein neues Wohnhaus für 11 Mietparteien.

Der LVR möchte das Projekt mit Geld unterstützen.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

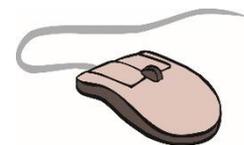
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

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:**

Familie Hetzel baut in Goch das Inklusive Wohnprojekt „Emmericher Weg“. Das Gebäude besteht aus 11 Wohneinheiten für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen.

Mit diesem Bauprojekt will Familie Hetzel Wohnraum für Menschen mit Beeinträchtigungen schaffen, die unter den derzeitigen Bedingungen des Wohnungsmarktes kaum eine Chance haben, Wohnraum außerhalb des Elternhauses und außerhalb einer besonderen Wohnform zu finden. Sie sollen unter einem Dach mit Menschen ohne Behinderung mitten in der Gesellschaft leben können.

Folgende Förderkriterien sind zu erfüllen:

Es muss ein schriftlicher Antrag auf Förderung vorliegen.

Der Antrag muss von einer natürlichen oder juristischen Person gestellt worden sein, deren zu förderndes Wohnprojekt sich im räumlichen Zuständigkeitsbereich des LVR befindet.

Es muss sich um ein Wohnprojekt handeln, in dem Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung zusammenleben.

Und mindestens 30 % der Bewohner\*innen müssen Menschen mit Behinderung sein, die zugleich leistungsberechtigt für Leistungen der Eingliederungshilfe (derzeit „wesentlich behindert“) im Sinne des SGB IX sind.

Es darf sich nicht um Gebäude handeln, die nur eine Wohnung enthalten.

Der zu schaffende Wohnraum muss während der Laufzeit der Zweckbindung in Anlehnung an die DIN 18040 bzw. DIN 18040 R-Standard barrierefrei sein.

Es fehlen Eigenanteile in der Finanzierung der Förderungsempfänger\*innen mindestens in der Höhe der Förderung des Landschaftsverbandes Rheinland.

Die Finanzierung des beantragten Projekts unter Einbeziehung der Mittel des Landschaftsverbandes Rheinland muss gesichert sein.

Die Förderung beträgt maximal 10% der anererkennungsfähigen Baukosten und maximal 200.000 € je Projekt.

Für fehlende Eigenmittel wird ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 140.000 € beantragt.

Aus Sicht der Verwaltung lag die Förderfähigkeit des Vorhabens im Sinne der Satzung und der Förderrichtlinien vor und der Antrag ist bewilligt worden.

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

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/202:**

### **1. Einleitung:**

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

In 2019 konnten mit diesem Förderprogramm bereits zwei Projekte gefördert werden. Das Wohnprojekt in Aachen des Hörgeschädigtenzentrums ist bereits eingeweiht und bezogen. Das Wohnprojekt des Vereins für körper- und mehrfachbehinderte Menschen Alsbachtal e.V. in Oberhausen befindet sich in der Fertigstellung.

In 2020 konnte mit diesem Förderprogramm ein weiteres Projekt gefördert werden.

Das Wohnprojekt des SKM Köln - Sozialdienst Katholischer Männer e.V. in Köln-Nippes befindet sich im Bau.

Mit der Vorlage Nr. 14/4176 hat die Landschaftsversammlung beschlossen, dass Förderentscheidungen von der Verwaltung getroffen werden und der politischen Vertretung im 1. Halbjahr des Folgejahres zusammenfassend berichtet wird.

Im Jahr 2020 wurde das im Folgenden vorgestellte Projekt als viertes Projekt in Goch durch die Verwaltung zwischenzeitlich beschlossen.

Seit der letzten Vorlage zur Inklusiven Bauprojektförderung (Nr. 14/3997 vom 17.04.2020) haben sich 12 Personen/Organisationen für die Fördermöglichkeiten interessiert.

Das jeweils geplante Bauprojekt wurde kurz dargestellt oder das allgemeine Interesse erläutert. Es erfolgte von Seiten der Verwaltung immer eine grundsätzliche Information zu den Förderbedingungen mit Zusendung der Satzung, den Förderrichtlinien und dem Flyer. In einem Fall fand ein Besprechungstermin mit einem ausführlichen Beratungsgespräch statt.

Bezogen auf drei Projekte wird der Beratungsprozess aktuell intensiviert.

In einem dieser Fälle gibt es auch einen konkreten Antrag auf Förderung in Höhe von 200.000 €.

Die Bemühungen zur weiteren Bekanntmachung der Inklusiven Bauprojektförderung werden in Abstimmung mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit in der nächsten Zeit intensiviert, um mehr Interessent\*innen zu motivieren, Anträge zu stellen.

### **2. Förderkriterien, Darstellung des Bauprojektes und Angaben zur Erfüllung der Förderfähigkeit**

Laut Satzung über die inklusive Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland und der dazu gehörigen Förderrichtlinien müssen folgende Kriterien vorliegen, damit eine Förderfähigkeit gegeben ist:

#### **a) Es muss ein schriftlicher Antrag auf Förderung vorliegen.**

Der Antrag auf Förderung wurde am 05.09.2020 beim LVR, Dez. 7, Abteilung 73.70, durch die Familie Hetzel eingereicht.

Förderkriterium ist erfüllt

**b) Der Antrag muss von einer natürlichen oder juristischen Person gestellt worden sein, deren zu förderndes Wohnprojekt sich im räumlichen Zuständigkeitsbereich des LVR befindet.**

Die Familie Hetzel ist eine natürliche Person, die in Goch wohnt.

Förderkriterium ist erfüllt

**c) Es muss sich um ein Wohnprojekt handeln, in dem Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung zusammenleben.**

**Und mindestens 30 % der Bewohner\*innen müssen Menschen mit Behinderung sein, die zugleich leistungsberechtigt für Leistungen der Eingliederungshilfe (derzeit „wesentlich behindert“) im Sinne des SGB IX sind.**

Die Familie Hetzel beabsichtigt, 30% des Wohnraums vorrangig an Menschen mit Behinderungen zu vermieten, die für die Laufzeit der Zweckbindung leistungsberechtigt für Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen im Sinne des SGB IX sind. Fünf der elf Wohneinheiten im Erdgeschoss werden an Menschen mit Behinderungen vermietet, die unter den derzeitigen Bedingungen des Wohnungsmarktes kaum eine Chance haben, Wohnraum außerhalb des Elternhauses und außerhalb einer besonderen Wohnform zu finden. Sie sollen unter einem Dach mit Menschen ohne Behinderung mitten in der Gesellschaft leben können. Die restlichen sechs Wohneinheiten werden auf dem freien Wohnungsmarkt an Menschen ohne Behinderung vermietet.

Ziel ist ein Miteinander im Haus durch „natürliche“ Begegnung. Gefördert und gestaltet wird das Miteinander durch die Nutzung eines gemeinsamen Gartenbereiches.

Durch die verschiedenen Größen der Wohnungen sollen unterschiedliche Lebenskonzepte unter einem Dach verwirklicht werden können. Hierdurch soll eine Mischung von Mietparteien entstehen, die sich in Nichts von anderen Wohnhäusern unterscheidet.

Geleitet ist Familie Hetzel durch den Gedanken, dass ihre beiden erwachsenen Töchter mit Behinderung so wohnen sollen und können, wie andere Menschen in ihrem Alter auch, in einer eigenen Wohnung und gleichzeitig in einer Gemeinschaft.

Die konkrete Verteilung der Wohneinheiten wird erst kurz vor Fertigstellung feststehen.

Förderkriterium ist erfüllt

**d) Es darf sich nicht um Gebäude handeln, die nur eine Wohnung enthalten.**

Das Bauprojekt besteht aus 11 Wohneinheiten.

Förderkriterium ist erfüllt

**e) Der zu schaffende Wohnraum muss während der Laufzeit der Zweckbindung in Anlehnung an die DIN 18040 bzw. DIN 18040 R-Standard barrierefrei sein.**

Die Bauplanung weist im Erdgeschoss ein rollstuhlgerechtes Wohnen gemäß DIN 18040 Teil 2 aus, im Obergeschoss und im Staffelgeschoss wird Barrierefreiheit gemäß DIN 18040 Teil 2 ausgewiesen.

Förderkriterium ist erfüllt

**f) Es fehlen Eigenanteile in der Finanzierung der Förderungsempfänger\*innen mindestens in der Höhe der Förderung des Landschaftsverbandes Rheinland.**

Der Finanzierungsplan weist eine Finanzierungslücke von 140.000 € Eigenanteil aus.

Förderkriterium ist erfüllt

**g) Die Finanzierung des beantragten Projekts unter Einbeziehung der Mittel des Landschaftsverbandes Rheinland muss gesichert sein.**

Der Finanzierungsplan und die Grundbucheintragungen weisen aus, dass die Finanzierung des Gesamtprojektes gesichert ist.

Förderkriterium ist erfüllt

**h) Die Förderung beträgt maximal 10% der anerkennungsfähigen Baukosten und maximal 200.000 € je Projekt.**

Beantragt ist eine Fördersumme in Höhe von 140.000,00 €, das entspricht einem prozentualen Anteil von 9,9% der anerkennungsfähigen Baukosten.

Förderkriterium ist erfüllt

**3. Darstellung der Kosten und der Höhe des Zuschusses**

Gefördert werden können bis zu 10% der anerkennungsfähigen Baukosten, höchstens jedoch 200.000 € pro Bauprojekt.

Die Gesamtkosten des Projektes des Antragstellers sind wie folgt:

Gesamtkosten	1.410.000 €
abzüglich Sparkasse	<u>1.270.000 €</u>
fehlende Eigenmittel = Zuschuss	140.000 € (ca. 9,9%)

Insofern beträgt die Höhe des Zuschusses 140.000 €, was 9,9% der anerkennungsfähigen Baukosten entspricht.

Für die oben beschriebenen 11 Wohneinheiten beantragt die Familie Hetzel eine Förderung durch die Inklusiv Bauprojektförderung des LVR. Alle Kriterien sind in Bezug auf das Projekt der Familie Hetzel erfüllt.

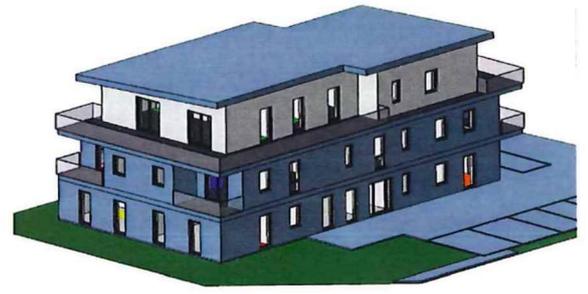
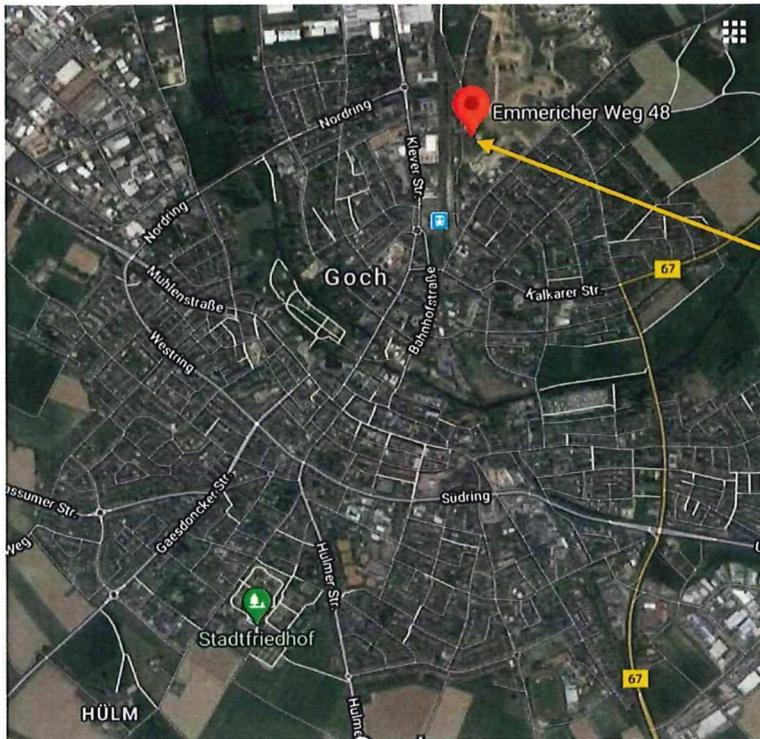
Somit lag die Förderfähigkeit des Vorhabens im Sinne der Satzung und der Förderrichtlinien vor und der Antrag ist bewilligt worden.

Es wird um entsprechende Kenntnisnahme gebeten.

In Vertretung

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

Stadt Goch

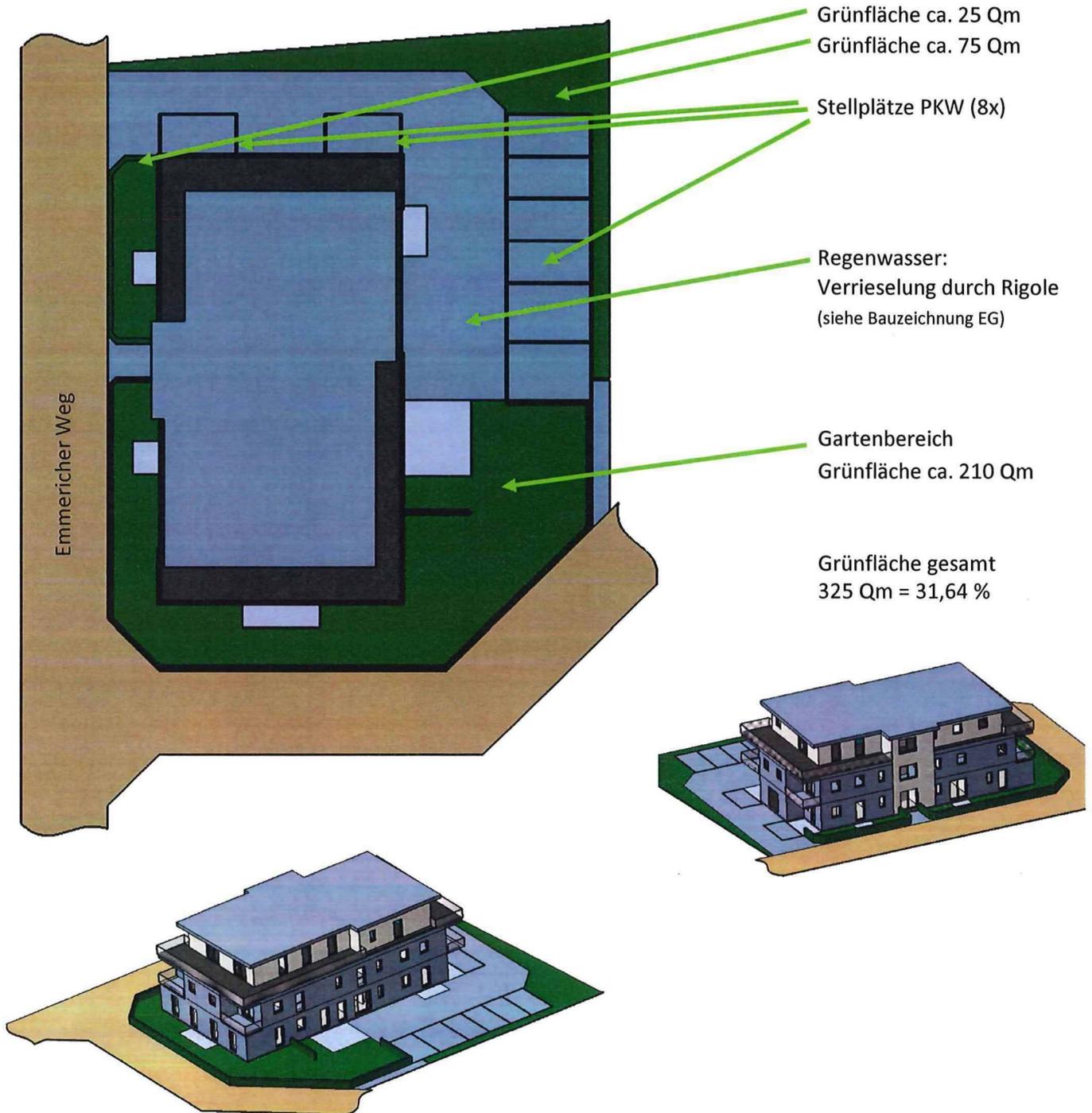


Emmericher Weg 48



## Anlage zu Position 2

Grundstück: Emmericher Weg 48, 47574 Goch



### Anmerkung:

Die gesamte Grünfläche hat ca. 310 Qm. Das entspricht ca. 30 % des Grundstückes (1027 Qm).

Wir haben nur dieses eine Grundstück zu einem Preis zur Auswahl bekommen, das eine ortsübliche Miethöhe zulässt. Es liegt günstig in Richtung Stadtnähe.

Es war uns wichtig, dass die behindertengerechten Wohnungen alle im EG sind. Daher wurde die Grundfläche so gewählt.

Sonst hätten wir nur 4 behindertengerechte Wohnungen bauen können.

**TOP 13      Anfragen und Anträge**

**TOP 14      Bericht aus der Verwaltung**

**TOP 15**      **Verschiedenes**