

Sitzungsvorlage		VA/35/2022	
<b>Aktuelle Entwicklung zum Bundesteilhabegesetz - Auswirkungen auf den Personalhaushalt</b>			
<b>TOP</b>	<b>Gremium</b>	<b>Sitzung am</b>	<b>Öffentlichkeitsstatus</b>
3	Verwaltungsausschuss	30.06.2022	öffentlich

<b>keine Anlagen</b>	
----------------------	--

## Beschlussvorschlag

1. Der Verwaltungsausschuss nimmt die aktuelle Entwicklung zum Stand der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zur Kenntnis.
2. Der Verwaltungsausschuss beschließt im Vorgriff auf den Stellenplan 2023 7,0 Stellen im Wege der Stellenmehrung zu schaffen und beauftragt die Verwaltung, diese noch im Jahr 2022 zu besetzen.

## I. Sachverhalt

### 1. Allgemein

In der Sitzung des JHSA am 10.05.2021 wurde ausführlich über die Entwicklungen in der Eingliederungshilfe (EGH) für Menschen mit Behinderungen und die damit einhergehenden Herausforderungen und Risiken im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Eingliederungshilfe sowie der Umsetzung des Landesrahmenvertrages (LRV) berichtet. Die Personenzentrierung der Angebote, das Wunsch- und Wahlrecht mit nur eingeschränkten Möglichkeiten eines Kostenvergleiches, die Erhöhung der Vermögensfreigrenze, das Einführen eines einheitlichen Bedarfsermittlungsinstrumentes (Bei\_BW Baden-Württemberg) und eines Gesamtplanverfahrens sowie in Folge eine neue Leistungs- und Vergütungssystematik bedingen immer mehr einen erheblichen zusätzlichen personellen, organisatorischen und finanziellen Aufwand.

Das Fallmanagement nimmt in dieser neuen Systematik eine wichtige Funktion wahr, übernimmt im Wesentlichen die Kommunikation mit den Betroffenen im Rahmen der Bedarfsplanung und der Erstellung des Gesamtplans, einschließlich dessen regelmäßige Fortschreibung in jedem Einzelfall.

Nach der aktuell geltenden Übergangsvereinbarung für Baden-Württemberg müssen bis zum 30.06.2023 die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit den Leistungsanbietern unterschrieben sein, bis 31.12.2023 müssen alle umsetzungsrelevanten Prozesse, wie z.B. Bei\_BW, Gesamtplan-/Teilhabeverfahren/ Bescheid etc. in jedem Einzelfall, abgeschlossen sein. Die Umsetzung des Landesrahmenvertrages „hinkt“ landesweit diesem Zeitplan (noch) hinterher; dies gilt auch für den Landkreis. Gleichwohl steht der Landkreis mit den lokalen Leistungserbringern in regelmäßigem Kontakt und es zeichnet sich ab, dass im Verlauf des Jahres zu Verhandlungen aufgefordert wird. Folge ist, dass das Fallmanagement die neue Leistungs- und Vergütungssystematik in der täglichen Arbeit umsetzen muss.

## 2. Auswirkungen

Wie teilweise auch andere Kommunen ist der Landkreis in seiner Personalplanung bisher „auf Sicht“ gefahren, die neuen und sich ständig ändernden Rahmenbedingungen beachtend. Diese konservative Vorgehensweise war auch angezeigt, da der Zeitplan in der Umsetzung des BTHG und des Landesrahmenvertrages nicht eingehalten werden konnte. Für das Jahr 2022 wurden daher zunächst „nur“ 3,0 Stellen für das Fallmanagement eingeplant. Diesem stehen damit 16,35 Stellen (ohne Führungsfunktionen) zur Verfügung. Bei 3.350 leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen ist dies rechnerisch ein Schlüssel von über 1:200.

Der KVJS legt nach seinem Berechnungsmodus in der Gewichtung von Neu- und Bestandsfällen einen Schlüssel von 1: 90 bei Bestandsfällen und 1:60 bei Neufällen zugrunde. Auf Basis einer Fallzahl von 2.645 (Quelle: Daten des Statistischen Landesamtes) ermittelt der KVJS für den Landkreis eine Personal- Obergrenze-Minimum von 23,6 bzw. eine Personalobergrenze-Maximum von 36,4. Von diesen Werten ist der Landkreis mit 16,35 Stellen weit entfernt, unabhängig davon, dass sich die Erhebung des KVJS auf eine Fallzahl bezieht, die weit unter dem tatsächlichen Bestand beim Landkreis liegt.

Ein Kennzahlenvergleich des KVJS ergab, dass der Landkreis beim Personalbestand zum 31.12.2020 sowie beim Personalaufbau seit 2018 (Stand 08/2021) unter dem Landesdurchschnitt lag. Die Personalausstattung der Kommunen in der Umsetzung des BTHG ist allerdings in hohem Maße unterschiedlich. Einige Kommunen erfüllen bereits die Vorgaben zu den Personalobergrenzen, andere wie auch der Landkreis, blieben um bzw. vorsichtig, um die Entwicklungen abzuwarten. Im Fokus der Bewertung steht hierbei vornehmlich das Fallmanagement.

Das Fallmanagement muss neben der Tagesarbeit in 3.350 Fällen die Anwendung des Bei\_BW (Relevanz für die Konnexität) sowie des Gesamtplanverfahrens regelhaft umsetzen und dabei zukünftig auch das neue Leistungs- und Vergütungsrecht mit einer Vielzahl von Modulen und Fachleistungsstunden in den Einzelfällen beachten.

Dies ist mit den aktuell vorhandenen Stellenanteilen von 16,35 nicht zu leisten. Um den bereits bestehenden und noch weiter zunehmenden Anforderungen gerecht werden zu können, ist zeitnah weiteres Personal erforderlich. Dabei muss auch das Steuerungspotential in Verantwortung für ein Finanzvolumen von über 80 Mio. € (Brutto) berücksichtigt

werden, ebenso wie die Steuerung der zu erwarteten Kostensteigerungen, die nach Schätzungen in einem Umfang von über 50 v.H. erwartet werden.

Auch in anderen Landkreisen müssen neue Personalstellen geschaffen werden, um die Aufgaben bewältigen zu können. Die Verwaltung wird hierzu in der Sitzung berichten.

## **II. Finanzielle / Personelle Auswirkungen**

Nach aktuellem Stand der Verhandlungen zu konnexitätsrelevanten Mehrkosten gilt, dass das Land sich in einer Vereinbarung zur Erstattung von BTHG-bedingten Personalkosten für tatsächlich geschaffene Stellen mit Schwerpunkt im Fallmanagement verpflichtet hat. Diese dürfen die Kosten nicht übersteigen, die sich bei Zugrundelegung der unter Mitwirkung der Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg entwickelten Personalschlüssel (1:60 bei Neufällen, 1:90 bei Bestandsfällen) nach KGST ergeben. Beim Landkreis verbleibt ein Eigenanteil von 10 v.H.

Der Landkreis hat bisher auf einen weiteren Personalaufbau verzichtet. Grundlage sollte zunächst eine klare Arbeitsgrundlage sein. Da nunmehr der landesweite Personalabgleich und konkrete Arbeitsgrundlagen vorliegen, ist ein aktueller Personalbedarf von mindestens 7,0 Stellen gegeben. Mit dann 23,35 Stellen nähert sich der Landkreis der Personalobergrenze-Minimum von 23,6 Stellen, die der KVJS dem Landkreis bisher zu rechnet.

Die Stellenschlüssel (1:60/1:90) werden damit allerdings nicht erfüllt. Hier bleibt die weitere Entwicklung beim landesweiten Personalabgleich für die Haushaltsplanung 2023 abzuwarten.

## **III. Zuständigkeit**

Nach §4 Abs.1 der Hauptsatzung des Landkreises Karlsruhe ist die Zuständigkeit des Verwaltungsausschusses gegeben.