

Beratungsfolge:

1. Verwaltungsausschuss	02.03.2017	Entscheidung	N
2. Verwaltungsausschuss	16.05.2017	Entscheidung	Ö

Franz Baur/14.02.2017

gez. Dezernent / Datum

Freigabe der mit Sperrvermerk versehenen Personalstellen im Kreishaushalt 2017

I. Beschlussentwurf:

Folgende Personalressourcen werden zur Verwendung im Haushaltsjahr 2017 freigegeben:

1. D III / Sozial- und Inklusionsamt
Lebenswegplaner im Projekt „Empowerment von Menschen mit geistiger Behinderung“ 0,3 Stellen
2. D V / Gesundheitsamt
Heimaufsicht 0,5 Stellen

II. Kurzdarstellung der Sach- und Rechtslage:

Vorbemerkung:

Der Kreistag hat im Rahmen der Beschlussfassung zum Kreishaushalt 2017 am 14.12.2016 mehrere Haushaltspositionen mit einem „Sperrvermerk“ versehen und damit die endgültige Freigabe der Finanz- und Personalressourcen unter den Vorbe-

halt einer weiteren Beratung und Beschlussfassung gestellt.

Die verantwortlichen Dezernate und Ämter erläutern nachfolgend, ob und warum die zeitnahe Freigabe der Haushaltsmittel und der Personalstellen sinnvoll und erforderlich ist:

a. Zusätzliche Haushaltsmittel zur Erhaltung des Kreisstraßennetzes in Höhe von 500.000 €:

Aufgrund der Ergebnisse der Zustandserfassung an Kreisstraßen und den hier aufgezeigten Erfordernissen, wäre es sinnvoll, zusätzliche Mittel in die Erhaltung der Kreisstraßen zu investieren. Nachdem mit dem Stellenplan 2017 zusätzlich 1,5 Ingenieurstellen im Straßenbauamt genehmigt wurden, wäre die Durchführung der notwendigen Belagsmaßnahmen und damit die Verwendung der zusätzlichen Finanzmittel möglich.

Nach den bislang vorliegenden Informationen zur Ausgabenerstattung der vorläufigen Unterbringung von Asylbewerbern beabsichtigt das Land, den bei den Landkreises entstandenen Aufwand über eine nachlaufende kreisbezogene Pauschalensfestsetzung zu erstatten. Durch die nach wie vor pauschalisierte „Spitzabrechnung“ zeichnen sich für das Haushaltsjahr 2017 aufgrund der geringen Zugangszahlen erhebliche finanzielle Risiken für den Landkreis Ravensburg ab. In Anbetracht dieser Unsicherheit empfiehlt die Verwaltung, die für die Erhaltung des Kreisstraßennetzes vorgesehenen Finanzmittel von zusätzlich 500.000 € aktuell nicht freizugeben.

b. Stellenplan:

D 0 / Amt für Migration und Integration

Projekt „Return“

0,5 Stellen

Das Projekt Return hat die Förderung der freiwilligen Rückkehr von Flüchtlingen und Spätaussiedlern in Form eines Beratungs- und Unterstützungsangebots zum Gegenstand. Es besteht bereits seit dem Jahr 2009. Seit 01.04.2015 wird gemeinsam mit der Stadtverwaltung Schwäbisch-Gmünd, dem Ostalbkreis, der AWO Stuttgart und dem Landkreis Biberach eine gemeinsame „Rückkehrkooperation Württemberg“ durchgeführt. Neben dem fachlichen Austausch zwischen den Projektbeteiligten liegt der Vorteil insbesondere darin, neben den Fördermitteln des Landes Baden-Württemberg auch Mittel der EU aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) erhalten zu können. Seit 01.04.2015 wird das Projekt zu 75% aus Mitteln der EU, zu 12,5% aus Landesmitteln und zu 12,5% aus Landkreismitteln finanziert.

Nach wie vor ist es angezeigt, die vorhandene Personalstelle um 0,5 auf eine Vollzeitstelle aufzustocken. Zum einen hat sich die Anzahl der Flüchtlinge in den letzten Monaten seit Sommer/Herbst 2015 signifikant erhöht. Auch wenn der Anteil der Personen mit guter Bleiberechtsprognose ebenfalls angestiegen ist, rechtfertigt die absolute Zahl der Flüchtlinge eine Erhöhung des Stellenumfangs für die Rückkehrbera-

tung.

Außerdem ist aufgrund der steigenden Anzahl von Abschiebungen aus Sicht der Verwaltung ebenfalls mit einem Anstieg der freiwilligen Rückkehrer zu rechnen.

Die Verwaltung wird jedoch den zusätzlichen Stellenanteil von 0,5 aus dem Bereich Sozialdienst Asyl, d. h. aus dem Personalbestand Sozialdienst Asyl, durch interne Umverteilung für das Projekt bereitstellen. Damit ist eine Erhöhung im Stellenplan 2017 nicht erforderlich.

Aufgrund der Fortführung des Kreistagsbeschlusses vom 07.07.2016 wird der Personalbestand für die soziale Betreuung in der vorläufigen Unterbringung und in der Anschlussunterbringung auf Grundlage des Bestandes vom 30.06.2016 erstmals zum 01.01.2018 angepasst. Der Personalbedarf im Sozialdienst Asyl wird somit durch geringe Zugänge von Flüchtlingen und der begrenzten Betreuungsdauer in der Anschlussunterbringung nach jetzigem Stand der Prognose stark sinken, wodurch die frei werdenden Personalkapazitäten im Projekt eingesetzt werden sollen.

Kosten und Finanzierung

Die derzeitigen Kosten für den Landkreis belaufen sich auf den Eigenanteil an einer Teilzeitstelle (Stellenumfang 50%) im Sozialdienst Asyl sowie an den gewährten Reintegrationsbeihilfen von rund 10.000 € jährlich. Aktuell liegt dieser Eigenanteil des Landkreises bei 16,3 %. Dies liegt daran, dass die Förderquoten der EU und des Landes geringfügig schwanken. Nach dem aktuellen Finanzplan des AMIF liegt die Förderung durch die EU bei 70 %. Nach dem geltenden Zuwendungsbescheid des Landes liegt diese Förderung bei derzeit 13,7 %.

Durch eine Aufstockung des Personalumfangs auf eine Vollzeitstelle entstünde für den Landkreis unter Berücksichtigung der EU- und Landesmittel ein Eigenanteil an den zusätzlichen Personalkosten in Höhe von rund 5.700 € berechnet auf der Grundlage der angefallenen Personalkosten im Jahr 2015.

Durch die interne Umverteilung ist jedoch für das Jahr 2017 keine Erhöhung im Stellenplan erforderlich. Somit entstehen keine Mehrkosten. Die Verwaltung wird zudem den Projekt-Förderantrag um die 0,5 Stelle erweitern und geht davon aus, dass auch hierfür eine Personalkostenerstattung durch EU-Förderung und Zuwendung des Landes für diese Teilzeitstelle erfolgen wird.

Im Rahmen des Stellenplans 2018 ist der notwendige Stellenbedarf für das Projekt zu erheben und entsprechend zu berücksichtigen.

D III / Sozial- und Inklusionsamt

Lebenswegplaner im Projekt „Empowerment von Menschen mit geistiger Behinderung“

0,5 Stellen

A. Ausgangslage - Projekt „Empowerment für Menschen mit geistiger Behinderung“

Im Landkreis Ravensburg wurden im Rahmen des Projekts „Empowerment“ ver-

schiedene Methoden des frühzeitigen und präventiven Fallmanagements erprobt, insbesondere zum Thema Wohnen. Zentrale Methoden des Projekts waren u. a. das Trainingswohnen und die Zukunftsplanung, die in einem wechselseitigen inhaltlichen Zusammenhang stehen.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung und der Verwaltung ergeben sich aus dem Projekt folgende wesentlichen Erkenntnisse:

1. Trainingswohnen

Die Globalauswertung zeigte eine hohe Zufriedenheit mit dem Angebot Trainingswohnen. Beim Trainingswohnen konnte beobachtet werden, was die einzelnen Teilnehmer tatsächlich für Fähigkeiten haben und wieviel Unterstützung sie noch benötigen. Die interessierten Teilnehmer konnten ihre eigenen Erfahrungen sammeln. Im Nachgang des Trainingswohnens konnten sie sich besser vorstellen, was es heißt, gemeinsam mit anderen in einer betreuten Wohnung zu wohnen. Ein konkreter Erfolg des Projektes war, dass bereits während der Projektlaufzeit vier Teilnehmer mit umfangreichem Unterstützungsbedarf in eine ambulante Wohnform wechselten und auch zum jetzigen Zeitpunkt noch in dieser Betreuungsform leben.

2. Zukunftsplanung

Die im Projekt angewandte Methode der Zukunftsplanung wurde zusammenfassend als sinnvolle Methode bewertet. Generell eignet sie sich für die Entwicklung eines positiven Selbstbildes und für das Kennenlernen der eigenen Stärken im Rahmen einer Lebenswegeplanung. Diese Methode eignet sich im Grundsatz sehr gut, um gemeinsam mit den jungen Menschen Zukunftsperspektiven zu entwickeln und Bereiche zu identifizieren, die bei der Zielerreichung bedacht bzw. umgesetzt werden müssen. Sie ist eine methodische Unterstützung für die individuelle Lebensplanung. Insgesamt wird empfohlen, personenzentrierte Planungsprozesse sowohl möglichst frühzeitig zu beginnen als auch in bestehende Strukturen (z. B. in Form einer Lebenswegekonferenz in der Schule) einzubinden.

Als Desiderat der Aktivitäten im Projektzeitraum kann die Entwicklung der Idee einer Lebenswegekonferenz angesehen werden. Diese soll in Form eines ganzheitlichen Konzepts junge Menschen mit Behinderung bei der Lebenswegeplanung begleiten und unterstützen. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt wird es dadurch möglich, auf allen wichtigen Ebenen einer selbständigen Lebensführung eigene Pläne zu entwickeln und umzusetzen.

Die Landkreisverwaltung wurde in ihrer Konzeption zum Fallmanagement dahingehend bestätigt, dass nur der frühzeitige Ansatz des Fallmanagements die Option bietet, vom bisherigen Reagieren hin zum Agieren zu kommen.

B. Trainingswohnen und Lebensplanung als weitere Handlungsschritte aus dem Projekt

Die Verwaltung möchte die beiden vielversprechenden Methoden Trainingswohnen

und Lebenswegeplanung weiter erproben und umsetzen. Dabei handelt es sich um zusätzliche Aufgaben, die zunächst weitere Ressourcen benötigen. In die Zukunft gerichtet können durch diese neuen, präventiven Methoden Kosten eingespart werden.

1. Trainingswohnen

Aufgrund der durchweg positiven Rückmeldungen der wissenschaftlichen Begleitung, der Projektteilnehmer und der Verwaltung schlug die Verwaltung vor, das Trainingswohnen unter dem Titel „Wohnen üben“ weiterzuführen. Der Sozialausschuss stimmte diesem Vorschlag am 06.10.2016 zu und bewilligte für die Jahre 2017 und 2018 jeweils 20.000 €. Das Projekt wird aktuell von einer Fallmanagerin im Rahmen ihrer 70%-Stelle begleitet.

2. Lebenswegeplanung

Mit der Lebenswegeplanung sollen die positiv bewerteten Projektansätze aus dem Bereich Zukunftsplanung fortgesetzt werden.

Der Lebenswegeplaner soll erster Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung und Angehörige sein, wenn es darum geht, zukünftige Wohnformen und notwendige Schritte in ein selbständiges Leben zu planen. Der Lebenswegeplaner soll auch im Rahmen der stattfindenden Berufswegekonferenzen an den öffentlichen sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren tätig sein. Hier soll er die Kontakte knüpfen. In weiteren Schritten soll er mit den einzelnen Schülern, deren Angehörigen und Bezugspersonen die Verselbstständigung planen. Dabei können innovative Methoden, wie z. B. das „Wohnen üben“, erprobt werden, um diese im Anschluss im System zu etablieren.

Im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017 hat der Kreistag im Zuge der Kreisstrategie einer neu zu schaffenden 50%-Stelle für den Bereich Lebenswegeplanung zugestimmt und diese mit einem Sperrvermerk versehen.

Zum Zeitpunkt der Haushaltsplanungen stand noch im Raum, dass sich der Landkreis für das Projekt neue Bausteine des KVJS bewirbt. Dies kam jedoch nicht zum Tragen. Damit entfällt die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Begleitung, was den administrativen Aufwand des Lebenswegeplaners reduziert.

Nachdem eine wissenschaftliche Begleitung über den KVJS nicht zu erreichen ist, geht die Verwaltung davon aus, dass die Aufgabe der Lebenswegeplanung mit einem Umfang von 30% angemessen erprobt werden kann.

Der Bereich des Trainingswohnens (vgl. Ziffer 1) steht in inhaltlichen Zusammenhang mit der Lebenswegeplanung. Die dafür zuständige Fallmanagerin mit ihrem bisherigen Stellenumfang von 70% wäre in der Lage, ihren Stellenanteil auf 100% zu erhöhen. Damit stünden 30% für den Bereich Lebenswegeplanung an Kapazität zur Verfügung und es gäbe keine weiteren bürokratischen Schnittstellen. Mit dieser ressourcensparenden Aufstockung könnten die eng zusammenhängenden Aufgabengebiete fachlich und personell verknüpft werden.

Ferner würde eine Neueinstellung einer Teilzeitbeschäftigten mit 50% zu Verzögerungen

rungen durch umfangreiche Einarbeitungsarbeiten führen. Um den frühzeitigen und ganzheitlichen Ansatz sicherzustellen, wäre zudem eine regelmäßige Abstimmung zwischen der aktuellen Mitarbeiterin und einer neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten notwendig, was zu einer weiteren Schnittstelle mit zusätzlichem administrativen Aufwand führen würde.

Es stehen intern keine Kapazitäten zur Verfügung, um die zusätzlichen Aufgaben der Lebenswegeplanung zu erfüllen. Daher sollten befristet für zwei Jahre 30% der mit Sperrvermerk belegten 50%-Stelle freigegeben werden.

Es wird hierdurch das Ziel verfolgt, die Kosten im Rahmen der Eingliederungshilfe langfristig zu reduzieren, indem präventive Ansätze und Steuerung helfen sollen, kostenintensive Leistungen ganz oder zumindest zeitweise zu vermeiden. Ferner soll ein personenzentriertes, individuelles Angebot gefunden werden, in dem die Fähigkeiten der einzelnen Person gestärkt und ggf. ausgebaut werden. Zudem sollen die im Projekt identifizierten und als positiv bewerteten Methoden weiter erprobt werden, um ggf. in Zukunft kostenintensivere Methoden abzulösen.

D V / Gesundheitsamt Heimaufsicht

0,5 Stellen

Gesetzlich sind wir verpflichtet, jedes Heim einmal pro Jahr unangekündigt zu begehen. Im Landkreis gibt es derzeit 103 Heime. In der Vergangenheit war es nie möglich, diese Vorgabe zu erfüllen. 2016 haben wir trotz großen Engagements der Mitarbeiter lediglich eine Quote von gut 50% erreicht. Sonderfaktoren, die ich unten noch erläutere haben zu diesem besonders schlechten Ergebnis geführt. Das Grundproblem ist jedoch, dass bei uns bei momentanem Personalstand eine Vollzeitkraft 48 Heime begehen müsste, während es im Durchschnitt der Heimaufsichten im Regierungsbezirk nur 32 sind. Anders formuliert: den anderen Heimaufsichten im Regierungsbezirk steht im Durchschnitt die Hälfte mehr Personal zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung. Anzumerken ist, dass auch diesen nur eine Aufgabenerfüllung zu 80% gelingt.

Hinzu kommen folgende Faktoren:

- Das Ende der Übergangsfrist 2019 nach Landesheimbauverordnung rückt näher. Uns erreicht eine zunehmende Anzahl von komplexen und nur schwierig prüfbar Ausnahmeanträgen (Stichwort: 42-seitige ermessenslenkende Richtlinien).
- Das Gesetz für Wohnformen, Teilhabe und Pflege (WTPG) hat uns neue Aufgaben im ambulanten Bereich (Stichwort: teilweise selbstverantwortete Wohngemeinschaften und deren Prüfung, allein aktuell 25) zugewiesen.
- Die zu Jahresbeginn in Kraft getretene Heimpersonalverordnung lässt Ausnahmeanträge zu, die innerhalb von drei Monaten beschieden werden müssen, ansonsten gelten sie als genehmigt.
- Die Zusammenarbeit mit den im Rahmen von Werkverträgen mit Mitteln des

RP beschäftigten Pflegefachkräften wird durch Weggang langjähriger Kräfte immer schwieriger und aufwendiger. Die geringe Vergütung führt zu hoher Fluktuation.

- Die absolut und mit Abstand höchste Zahl an Heimen im Regierungsbezirk bringt auch eine erhöhte Zahl an überproportional aufwendigen Fällen (Sonnenhof, Hospiz Wangen, Casa la Vita, Paladino, aber auch andere) mit sich, die extrem Kapazität binden.

Mit dem gegenwärtigen Personalstand lässt sich dauerhaft eine Quote von maximal 60% erreichen. Zur Erfüllung der gesetzlichen Quote von 100% benötigen wir eine Aufstockung um 1,0 VK (vorzugsweise 0,5 Verwaltung, 0,5 Pflegefachkraft). Mit einer 0,5 VK Stelle dürfte eine Begehungsquote im Durchschnitt des RP von ca. 80% zu erreichen sein.

III. Finanzielle Auswirkungen:

Die für die Personalstellen benötigten Finanzressourcen bewegen sich in folgender Größenordnung:

D III / Sozial- und Inklusionsamt

Lebenswegplaner im Projekt „Empowerment von Menschen mit geistiger Behinderung“ ca. 21.000 €

D V / Gesundheitsamt

Heimaufsicht ca. 38.000 €

Auf eine Einzeldarstellung der jeweiligen Haushaltsposition an dieser Stelle wird verzichtet.

Die Deckung der Mehraufwendungen ist im Rahmen des beschlossenen Personalbudgets gewährleistet.

Sybille Schuh (13.02.2017)

gez. (Name Amtsleitung FI / (Datum)

Anlagen: