

Niederschrift

über die 4. Sitzung
der Konferenz Alter und Pflege des Kreises Gütersloh am 14.12.2022
im Rahmen einer Hybridveranstaltung

Sitzungsbeginn: 15:00 Uhr
Sitzungsende: 17:50 Uhr

Vorsitz

Frau Koch (Kreisdirektorin)

Teilnehmer

Herr Adolf
Frau Beyes
Frau Borbonus-Timmer
Frau Ecks
Frau Ehmke
Herr Hansen
Herr Heinrich
Herr Jentsch
Frau Klingert
Herr Kroos
Herr Loose
Herr Marquardt
Herr Meißnest
Herr Pabst
Frau Reinisch
Frau Schmeichel
Herr Thiesbrummel
Herr Torweihe
Herr Towara
Herr van Stephaudt
Frau Vornholt
Herr Weis
Herr Zöllner

Verwaltung

Frau Schmitz
Frau Brummel
Herr Bünte

Schriftführerin

Frau Winter

Es fehlten entschuldigt:

Frau Dr. Bunte
Herr Dr. Coesfeld
Frau Eberhardt
Frau Hüttenholscher
Herr Junker
Frau Künzel
Frau Kruse
Frau Mertens
Frau Nitschke
Herr Stockhecke
Herr Zilger

Weiter nahmen teil:

Herr Aykanat (Kommunales Integrationszentrum)
Herr Borchers (ZIG OWL)
Frau Friethoff (Kommunales Integrationszentrum)
Herr Niggehoff (Geschäftsführer carpe diem GmbH)
Herr Prof. Dr. Rothgang (Universität Bremen)

Frau Koch begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz Alter und Pflege im Rahmen einer Hybridveranstaltung. Sie stellt fest, dass frist- und formgerecht eingeladen wurde.

1.) Genehmigung der Niederschrift vom 04.05.2022

Gegen das Protokoll vom 04.05.2022 werden keine Einwände erhoben.

2.) Das neue Personalbemessungsinstrument; Zoomkonferenz mit Prof. Dr. Rothgang

Frau Koch begrüßt Herrn Prof. Dr. Rothgang und übergibt die Moderation dieses Tagesordnungspunktes an Herrn Borchers.

Herr Prof. Dr. Rothgang führt zunächst die zentralen Ergebnisse des Projektes zur Entwicklung des Personalbemessungsinstrumentes in der Heimpflege aus. Danach gibt es einen erheblichen Pflegekraftmehrerbedarf überwiegend im Bereich von qualifizierten Assistenzkräften sowie einen höheren Fachkräfteanteil bei Einrichtungen mit einem höheren Pflegegradmix. Er erklärt, dass die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50 % durch heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen abgelöst wird.

Herr Prof. Dr. Rothgang erläutert, dass allein Personalmengensteigerungen nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu einer verbesserten Pflege führen. Benötigt werden darüber hinaus eine entsprechende Organisations- und Personalentwicklung und Ausbildung.

Herr Prof. Rothgang führt in Bezug auf die aktuelle gesetzliche Umsetzung aus, dass die Modellprojekte Ende November 2022 vergeben wurden und im Frühjahr 2023 mit der Arbeit in den Einrichtungen begonnen wird.

Er erklärt, dass durch die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens große Herausforderungen entstehen, aber auch große Gestaltungsspielräume für die Einrichtungen. Er bittet die Einrichtungen darum diese zu nutzen.

Herr Borchers bittet Herrn Prof. Dr. Rothgang um seine Empfehlungen für die stationären Einrichtungen.

Herr Prof. Dr. Rothgang führt aus, dass neben der Ausweitung der Fachkräfteausbildung stärker auf die Ausbildung der Assistenzkräfte geblickt werden muss.

Dem Personalbemessungsverfahren liegt eine stärker kompetenzorientierte Pflege zugrunde. Die Pflegefachkräfte sollen den Pflegeprozess steuern, verstärkt koordinierende Aufgaben übernehmen und in komplexen Versorgungssituationen die pflegerische Versorgung selbst übernehmen. Die Pflegehilfs- und Assistenzkräfte sollen in weniger komplexen Pflegesituationen tätig werden und damit die Pflegefachkräfte entlasten, um Zeit für die fachlichen Aufgaben zu schaffen.

Frau Klingert erkundigt sich, ob das Verfahren auch auf teilstationäre oder ambulante Einrichtungen übertragbar ist.

Herr Prof. Dr. Rothgang führt aus, dass das Personalbemessungsverfahren nur auf die stationären Einrichtungen Anwendung findet.

Das neue Personalbemessungsverfahren soll in 2023 in einem Modellprogramm für vollstationäre Pflegeeinrichtungen erprobt werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse des Modellprogramms soll das entwickelte Personalbemessungsinstrument dann entsprechend angepasst werden.

Herr Borchers bedankt sich bei Herrn Prof. Dr. Rothgang für dessen Ausführungen.

Die Präsentation von Herr Prof. Dr. Rothgang ist dem Protokoll (Anlage 1) beigefügt.

3.) Vorstellung des kommunalen Integrationszentrums

Frau Friethoff und Herr Aykanat stellen das Kommunale Integrationszentrum (KI) anhand einer PowerPoint-Präsentation vor (Anlage 2).

Frau Friethoff gibt zunächst einen Überblick über das Landesprogramm „Kommunales Integrationsmanagement“. Sie führt aus, dass das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) seit 2020 in NRW sukzessive umgesetzt wird und als Teil des Teilhabe- und Integrationsgesetzes dauerhaft neben dem KI gefördert wird. Im August 2021 ist das Landesprogramm mit der Implementierung von zwei koordinierenden Stellen auch im Kreis Gütersloh gestartet.

Frau Friethoff erklärt, dass das zentrale Ziel des KIMs ein systematisiertes und koordiniertes Integrationshandeln ist um den Integrationsprozess zu vereinfachen. Dies soll durch die nachfolgenden Punkte erreicht werden:

- Implementierung einer strategischen Ebene zur Steuerung
- Einrichtung eines individuellen Case Managements
- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen kreisangehörigen Kommunen und Kreis
- Entwicklung effizienter Strukturen
- Förderung einer Prozesssteuerung und eines Schnittstellenmanagements zu den Rechtskreisen (SGB II, SGB III, SGB VIII, SGB XII; Förderung JMD, MBE, Teilhabermanager, Flüchtlings- und Migrationsberatungsstellen)

Frau Friethoff führt aus, dass das KIM aus drei Bausteinen besteht, dem strategischen Overhead (koordinierenden Stellen des KIMs und Verwaltungsassistenz), dem rechtskreisübergreifenden, individuellen KIM-Case Management sowie Personalpauschalen für EBH/ABH. Im Anschluss daran führt Frau Friethoff die Aufgaben der drei Bausteine aus (siehe anliegende Präsentation).

Herr Aykanat berichtet über die Umsetzung des KIM im Kreis Gütersloh. Er erklärt, dass allen 13 Kommunen mindestens 1 VZÄ aus dem zur Verfügung stehenden Stellenpauschalen des Landes zur Verfügung gestellt werden soll.

Bei der Stadt Gütersloh ist diese verankert im Fachbereich Soziales im Team „Unterbringung und Unterstützung von Geflüchteten und Zugewanderten“, bei der Stadt Rheda-Wiedenbrück im Fachbereich Soziales und Bürgerservice im Team „Clearingstelle“, bei der Stadt Halle (Westf.) im Fachbereich Soziales, Jugend und Senioren im Team „Flüchtlingsberatung“ und in Rietberg erfolgt eine Weiterleitung an die Caritas, da dort schon Strukturen vorhanden sind und ein Netzwerk besteht. In Langenberg konnte die Stelle bislang nicht besetzt werden, eine Anstellung wird für 2023 angestrebt.

Herr Aykanat berichtet, dass das KIM in der ersten Hälfte 2022 mit den noch nicht im KIM vertretenen kreisangehörigen Kommunen Gespräche geführt hat und man bemühe sich die Stellen entweder durch eine Direktanstellung bei der kreisangehörigen Kommune oder auch durch Ausschreibungsverfahren und Vergabe an die Träger der freien Wohlfahrtspflege zu vergeben.

Herr Aykanat gibt einen Überblick über die verschiedenen Gruppen des KIM:

- KIM Workshops in den Kommunen
- Sprachermittlung KIM
- Start der KIM AGs (Kita, Schule & Jugend, Sprachermittlung & Aufenthalt und Ausbildung, Beschäftigung & Wirtschaft)
- der Start der AG Pflege, Gesundheit & Wohnen sowie die AG Teilhabe und Gleichstellung ist für 2023 geplant

Als Schnittstellen und Berührungspunkt weist Herr Aykanat auf folgende Punkte hin:

- mit Blick auf die steigenden Zuwanderungszahlen bundesweit ist damit zu rechnen, dass immer mehr ältere und pflegebedürftige Menschen mit Zuwanderungsgeschichte einen Bedarf an Unterstützung, Betreuung oder medizinischer Begleitung haben werden
- das KI stellt bereits seit einiger Zeit – das KIM macht dies noch deutlich greifbarer – den starken Anstieg von Themen des gesundheitlichen Sektors, darunter auch der Pflegesektor, im integrationsbezogenen Diskurs fest
- der Austausch der integrationsrelevanten Akteure mit den erfahrenen Fachkräften der Pflege- und Gesundheitsdienste stellt eine wichtige Grundlage für die Planung, Vorbereitung und Bewältigung der Situation dar
- Teilnahme in der AG Gesundheit, Pflege und Wohnen – aus der sich je nach Auftrag auch Unterarbeitsgruppen zu spezifischen Frage- und Problemstellungen bilden können – ist eine Möglichkeit, die Erfahrungen und Expertise aus der Praxis einfließen lassen zu können und an Lösungsvorschlägen für die Entscheider*innen-Ebene mitzuwirken

4.) Aktuelle Entwicklungen auf dem Pflegemarkt

- **Senioren Park carpe diem; Umnutzung der Hausgemeinschaft/Wohngruppe Siechenstraße, Rheda-Wiedenbrück, in eine solitäre Kurzzeitpflege**

Herr Niggehoff Geschäftsführer carpe diem – Gesellschaft für den Betrieb von Sozialeinrichtungen mbH mit Firmensitz in Wermelskirchen stellt das neue Leistungsangebot des Standortes Wiedenbrück an der Siechenstraße vor.

Aktuell befindet sich an der Siechenstraße eine Tagespflege mit 16 Plätzen und eine Pflegewohngruppe mit 24 Plätzen.

Künftig soll die Pflegewohngruppe durch eine solitäre Kurzzeitpflege mit 24 Plätzen ersetzt werden. Herr Niggehoff führt aus, dass sich dann zwei Wohngruppen mit je 12 Plätzen auf rund 1.020 m² befinden und mit dem Senioren-Park carpe diem Rheda eine Kooperation besteht.

- **Caritasverband für den Kreis Gütersloh e. V.; Neubau einer Tagespflege durch Umbau, St.-Anna-Straße 15, Verl**

Herr Heinrich von der Caritas Gütersloh e. V. stellt die Tagespflege St.-Anna-Straße 15 in Verl vor. Das genaue Datum für den Umzug steht noch nicht fest. Herr Heinrich führt aus, dass die Tagespflege für 19 Gäste einen Platz bietet. Die Caritas Sozialstation Verl zieht unmittelbar neben die Tagespflege und wird dann auch an diesem Standort integriert.

- **Diakonie Halle e. V.; Neubau einer Tagespflege, Sandkamp, Halle (Westf.)**

Herr Hansen von der Diakonie Halle e. V. stellt den Neubau eines Wohnhauses mit sechs Wohneinheiten mit einer Tagespflegeeinrichtung am Sandkamp in Halle (Westf.) vor. Die Tagespflege wird Platz für 12 Gäste bieten.

Frau Klingert gibt zu bedenken, dass es bei den Tagespflegen zu einem deutlichen Überhang kommt. Sie bittet darum die Tagespflegen mit in die verbindliche Pflegebedarfsplanung aufzunehmen.

Frau Koch sagt eine Prüfung der Tagespflegen im Rahmen der verbindlichen Pflegebedarfsplanung zu.

5.) Aktuelle Informationen zum Wohn- und Teilhabegesetz (WTG NRW)

Herr Bünthe gibt eine Übersicht bzgl. der Prüfungen in den Pflegeeinrichtungen (Anlage 6). Er führt weiter aus, dass aktuell bei sechs vollstationären Einrichtungen Aufnahmeverbote bzw. Aufnahmeverzicht bestehen.

Herr Bünthe informiert weiter über die WTG Änderungen zum 01.01.2023. Er weist daraufhin, dass die Durchführungsverordnung (WTG-DVO) aktuell nur in der Entwurfsfassung bekannt ist.

- Ab dem Jahr 2023 wird die Aufsicht der WTG-Behörden auf Werkstätten für behinderte Menschen erweitert. Im Kreis Gütersloh sind derzeit 11 Werkstätten von einem Träger aktiv. Der LWL wird das Vorhandensein und den „Status“ mitteilen. Derzeit werden auf Landesebene Schulungen für die WTG-Behörden organisiert.
- Es besteht die Verpflichtung für alle Einrichtungen, Konzepte zur Gewaltprävention zu entwickeln, FEM zu vermeiden und die Anwendung zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind regelmäßig zu schulen. Die Einzelheiten werden derzeit auf Landesebene organisiert, zusammen mit Trägern und WTG-Behörden.
- Einführung einer Monitoring- und Beschwerdestelle auf Landesebene (MAGS). Informations- und Berichtspflichten für die Einrichtungen über FEM; Daneben kommt der Monitoring- und Beschwerdestelle weitere Steuerungsaufgaben zu.
- Einrichtung einer kommunalen Ombudsperson als Ansprechstelle bei Streitigkeiten zwischen Leistungsanbietern und NutzerInnen.
- Zukünftig kann (kein muss!) der Beirat aus seiner Mitte eine Frauenbeauftragte bestellen.
- Wegfall des Bestandsschutzes für Doppelzimmer für die Kurzzeitpflege, ohne dass diese bei der Einzelzimmerquote mitzählen; keine Relevanz für Einrichtungen im Kreis Gütersloh
- Möglichkeit zum gemeinschaftlichen Rauchen nun auch in Bestandseinrichtungen

Bezüglich der Personalausstattung der WTG Behörde erklärt Herr Bünthe, dass der Mehrbedarf von 2,9 Stellen, bestehend aus 2,24 Verwaltung und 0,66 Pflegefachkraft voraussichtlich zum 01.02.2023 besetzt wird.

6.) Verschiedenes

Frau Winter berichtet über die Veranstaltung „Deine Chancen in der Pflege“, die am 30. September 2022 im Kreishaus Gütersloh stattfand. Die pro Wirtschaft Gütersloh führte diese Veranstaltung gemeinsam mit dem Jobcenter Kreis Gütersloh, der Agentur für Arbeit Gütersloh, der Servicestelle Gesundheit und der Abteilung Soziales durch.

Ziel der Veranstaltung war es Interessierten die Möglichkeit zu bieten, sich niederschwellig und unverbindlich über einen beruflichen Einstieg in die Pflege zu informieren. Im Rahmen dieser Veranstaltung konnten sich die Teilnehmer an Info-Ständen informieren und direkt mit Arbeitgebern und Qualifizierungsanbietern (apm, DAA, Kolping, ZAB) ins Gespräch kommen. Zudem konnten die Teilnehmer durch Podiumsgespräche von Arbeitnehmern aus der Pflege ganz praktische Einblicke in den Arbeitsalltag erhalten. Die Gesprächsinhalte wurden jeweils in russischer und arabischer Sprache zusammengefasst. Es ist beabsichtigt im September 2023 diese Veranstaltung zu wiederholen.

Frau Winter informiert weiter über die zwei Veranstaltungstermine „Im Alter INFORM, Gesunde Ernährung und mehr Bewegung“, die am 26.10.2022 im Kreishaus Wiedenbrück und am 02.11.2022 im Kreishaus Gütersloh stattfanden. Es handelte sich dabei um ein Schulungsangebot für Akteure bzw. Multiplikatoren in der Seniorenarbeit. Die Veranstaltung wurde durchgeführt von der Abteilung Gesundheit, dem Kreissportbund Gütersloh, der BAGSO und der Abteilung Soziales.

Herr Thiesbrummel schildert, dass es immer mal wieder dazu kommt, dass durch einen Notfall bei einer pflegenden Person eine pflegebedürftige Person auf sich allein gestellt ist. Es gebe in dieser aktuellen Situation oft weder Familienangehörige noch Nachbarn, die dann kurzfristig für 1 – 2 Nächte einspringen können. Diese Situationen treten nach den Ausführungen von Herrn Thiesbrummel oft mitten in der Nacht auf. Er erkundigt sich, ob die Pflegeeinrichtungen untereinander hierfür eine Regelung schaffen könnten.

Frau Koch bestätigt, dass es sich hier um ein wichtiges Thema handelt, es gibt bereits erste Ansätze zur Klärung dieses Problems. Die Abteilung Ordnung ist mit den örtlichen Ordnungsämtern im Gespräch und es gibt bereits erste Lösungsansätze.

Frau Klingert weist auf die Ungleichbehandlung der Hausgemeinschaften und stationären Einrichtungen bzgl. der Begrenzung der Eigenanteile an den pflegebedingten Aufwendungen in der vollstationären Pflege hin. Hierauf habe sie bereits in der letzten Konferenz Alter und Pflege hingewiesen.

Frau Koch erklärt, dass dieser Hinweis an heimische Bundestagsabgeordnete sowie den kommunalen Spitzenverbänden weitergegeben wurde.

Frau Koch informiert über den nächsten Termin der Konferenz Alter und Pflege am 19. April 2023 im Kreishaus Gütersloh.

In Vertretung

gez. Susanne Koch
Kreisdirektorin

Anlagen:

- Anlage 1: Präsentation Prof. Dr. Rothgang, TOP 2
- Anlage 2: Präsentation Kommunales Integrationszentrum, TOP 3
- Anlage 3: Präsentation Carpe Diem GmbH, TOP 4
- Anlage 4: Präsentation Caritas Gütersloh e. V., TOP 4
- Anlage 5: Präsentation Diakonie Halle e. V., TOP 4
- Anlage 6: Präsentation Heimaufsicht

Das neue Personalbemessungsinstrument

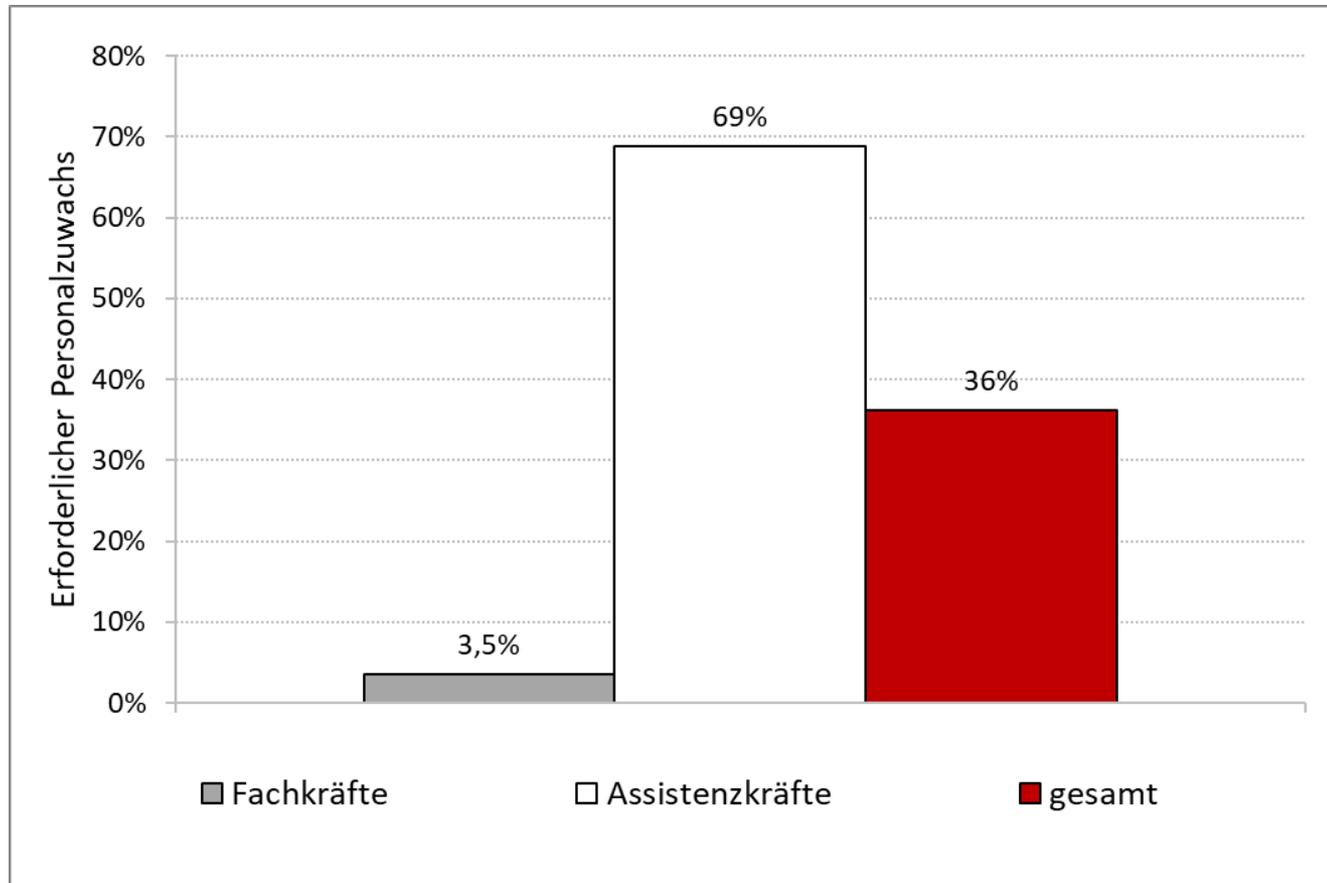
**4. Sitzung der Konferenz Alter und Pflege
des Kreis Gütersloh
am 14. Dezember 2022**

Prof. Dr. Heinz Rothgang
Universität Bremen
SOCIUM Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

- I. Zentrale Ergebnisse des Projekts zur Entwicklung eines Personalbemessungsinstruments
- II. Stand der Umsetzung
- III. Ausblick

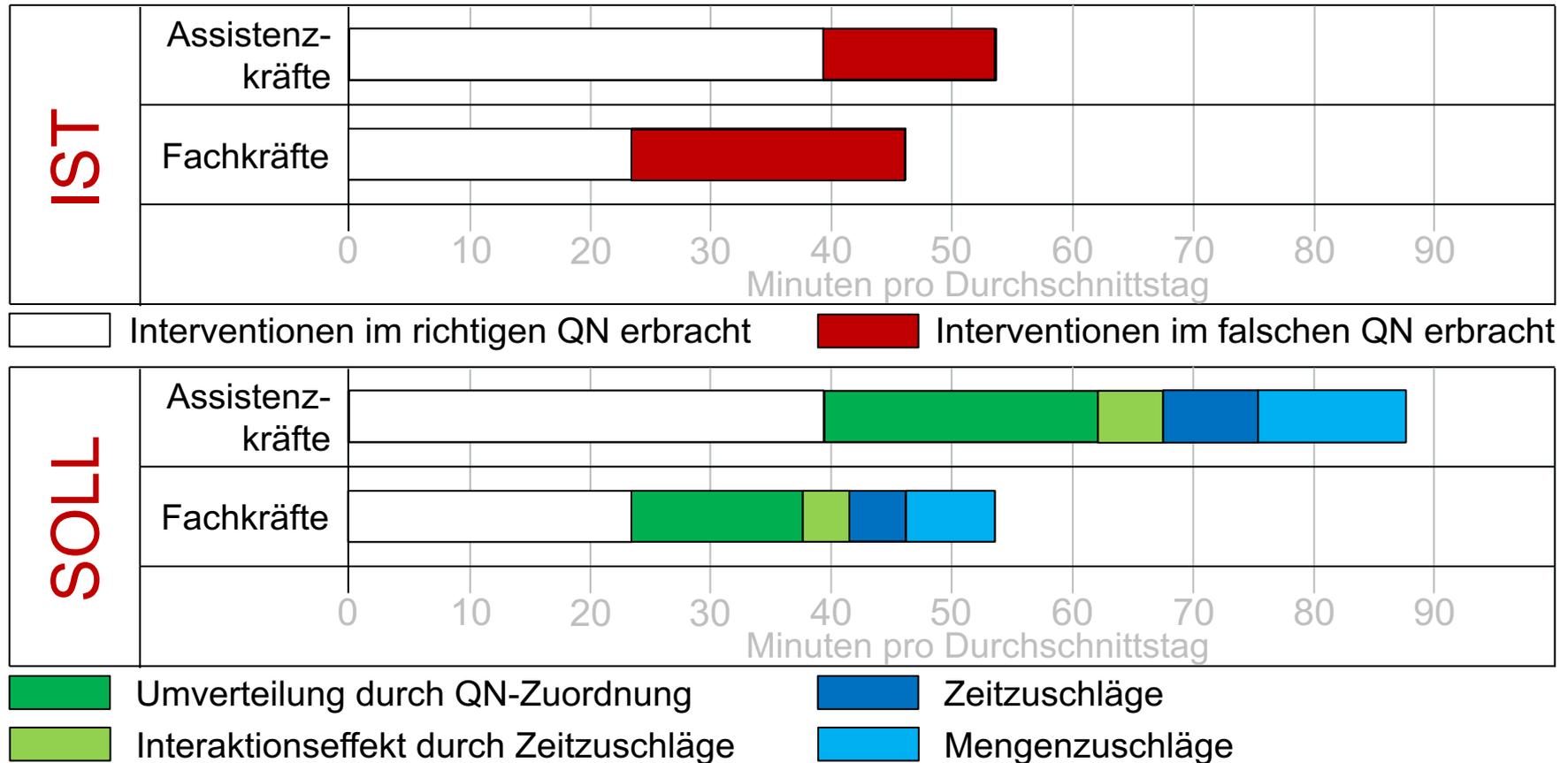
- I. Zentrale Ergebnisse des Projekts zur Entwicklung des Personalbemessungsinstruments in der Heimpflege
 - 1. Personalmehrbedarfe
 - 2. Personalmix
 - 3. Effekte für eine Referenzeinrichtung
 - 4. Implementationsanforderungen
- II. Stand der Umsetzung
- III. Ausblick

Es ergibt sich ein erheblicher Pflegekraftmehrbedarf, ganz überwiegend im Bereich von (qualifiz.) Assistenzkräften.



Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

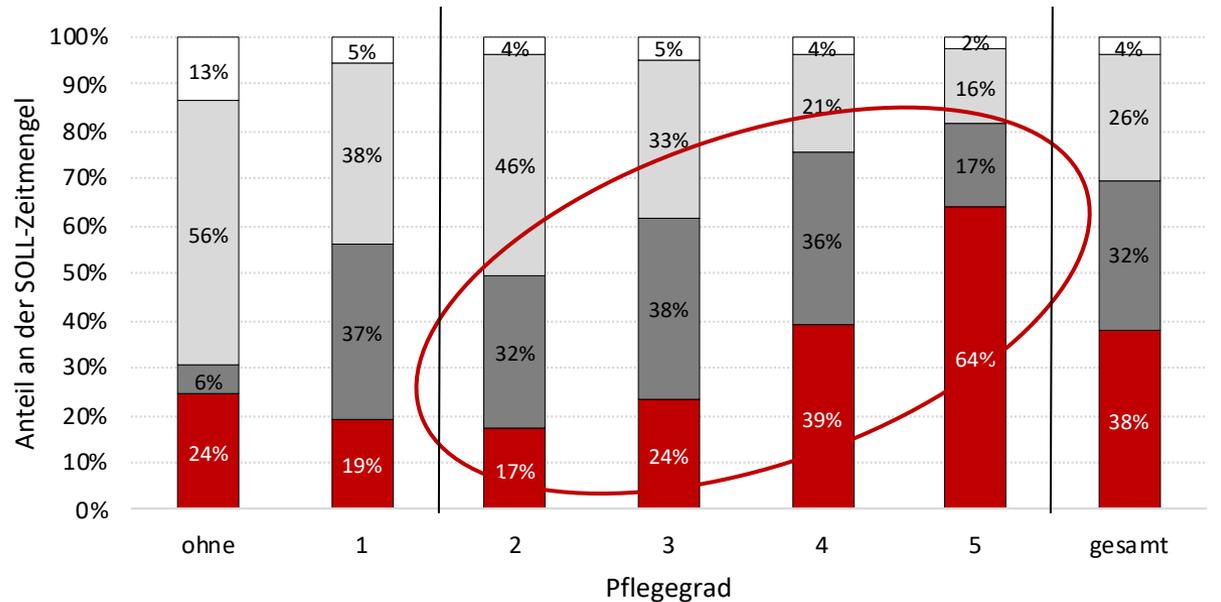


Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



- Es ergibt sich ein erheblicher Pflegekraftmehrbedarf, ganz überwiegend im Bereich von (qualifiz.) Assistenzkräften.
- Einrichtungen mit höherem Pflegegradmix benötigen dabei auch einen höheren Fachkräfteanteil.

SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



- QN 1: Personen ohne Ausbildung, nach 4 Monaten angeleiteter Tätigkeit
- QN 2 (Pflege): Personen ohne Ausbildung mit einem 2-6monatigen Pflegebasiskurs und 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit; QN 2 (Betreuung): Betreuungskräfte nach § 53c SGB XI
- QN 3: Pflegehelfer*innen mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung (ASMK 2012)
- QN 4: Pflegefachpersonen mit 3-jähriger Ausbildung (PflBRefG 2017, Teil 2)

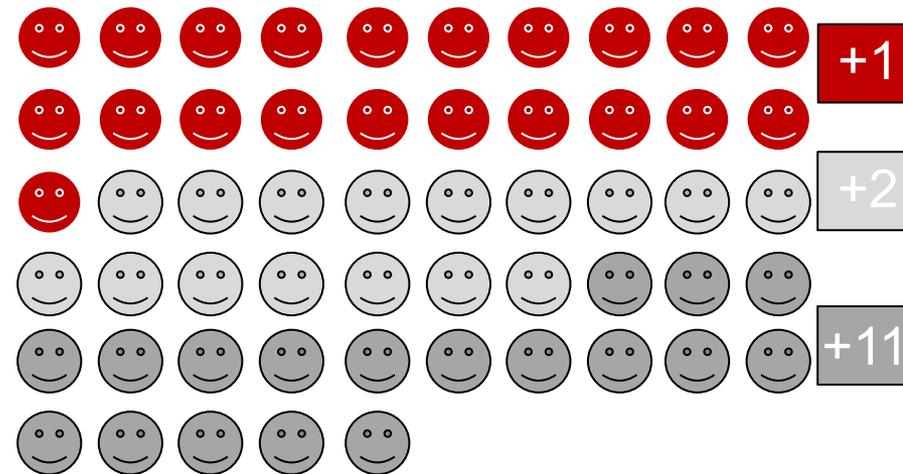
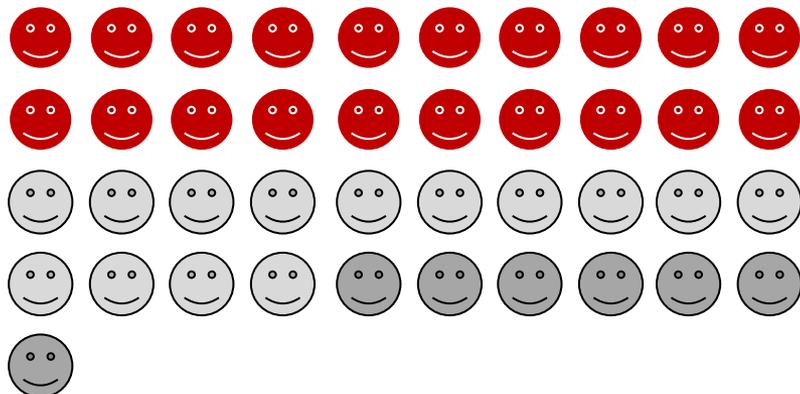
Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

- Es ergibt sich ein erheblicher Pflegekraftmehrbedarf, ganz überwiegend im Bereich von Assistenzkräften.
- Einrichtungen mit höherem Pflegegradmix benötigen dabei auch einen höheren Fachkräfteanteil.
- Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50% wird durch *heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen* abgelöst.
- Für eine bundesdurchschnittliche Einrichtung ergibt sich
 - 38% Fachkraftzeit und
 - 32% Arbeitszeit für ausgebildete Pflegehilfskräfte mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung.

Für eine **bundesdurchschnittliche** 100-Bewohner-Einrichtung

Aktuell: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



41

55

 Pflegefachkräfte

 Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)

 Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)

Personalmengensteigerungen allein können nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu verbesserter Pflege führen. Benötigt wird zudem

➤ Organisationsentwicklung

- Neudefinition der Rolle von Fachkräften: Planung, Anleitung, Beaufsichtigung, Evaluation, Delegation
- Kompetenzorientierte Pflege, statt jeder macht alles

➤ Personalentwicklung und Ausbildung

- Pflegekräfte müssen wieder lernen, ohne Hetze zu arbeiten.
- Fach- und Assistenzkräfte müssen ihre neuen Rollen annehmen.
- Sowohl für Fach- als auch Assistenzkräfte müssen in Menge und Inhalt entsprechende Ausbildungsstrukturen vorhanden sein.

I. Zentrale Ergebnisse

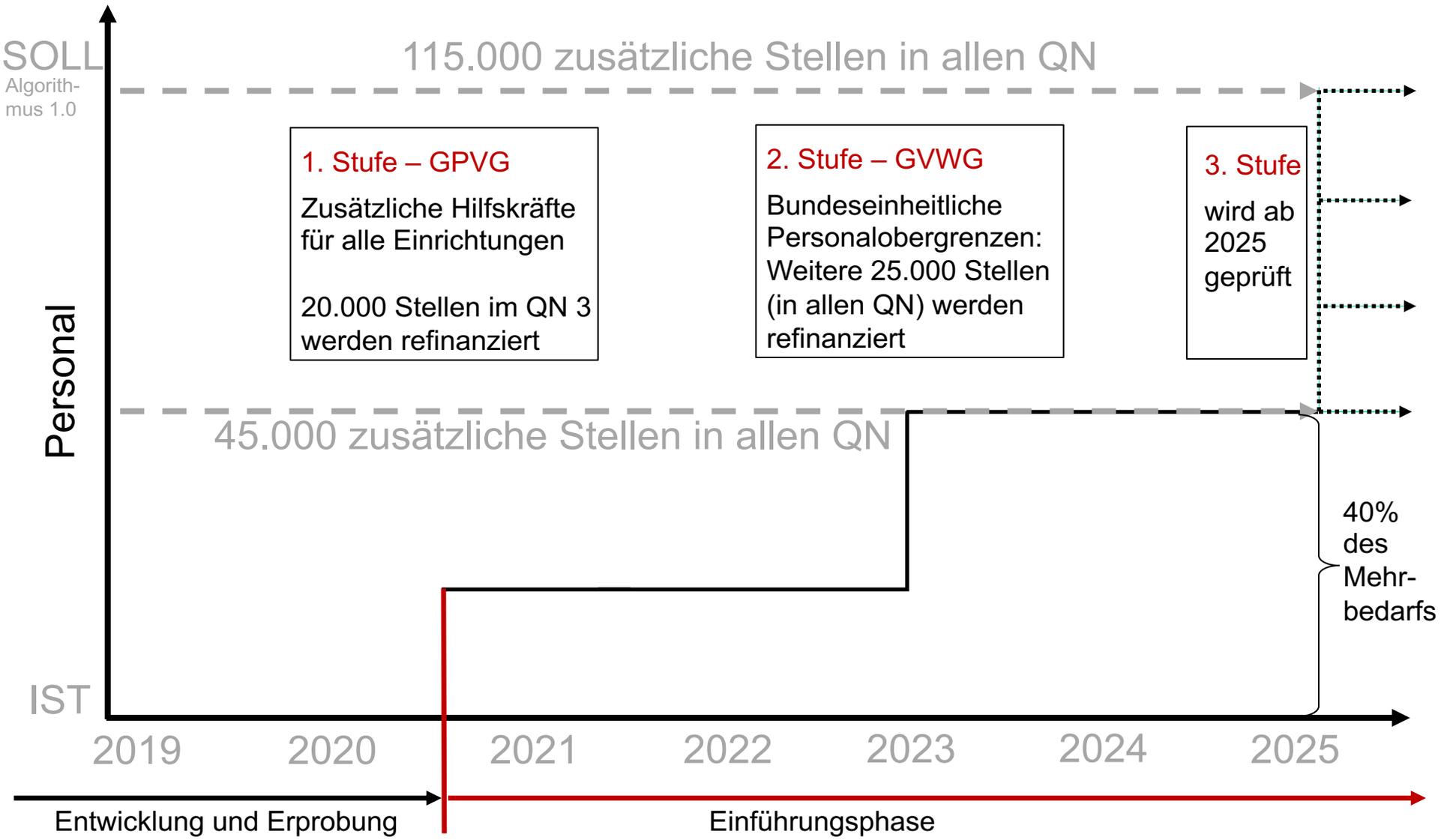
II. Umsetzung

1. Gesetzliche Umsetzung

2. Was können Einrichtungen (jetzt schon) tun?

3. Implikationen für Aus-, Fort und Weiterbildung

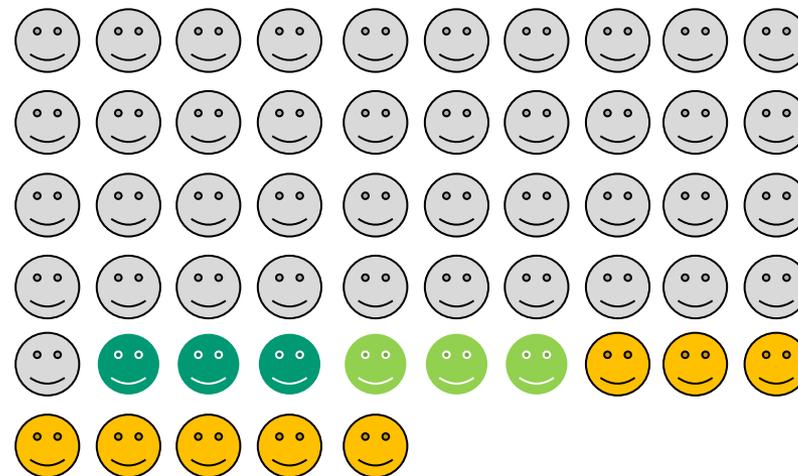
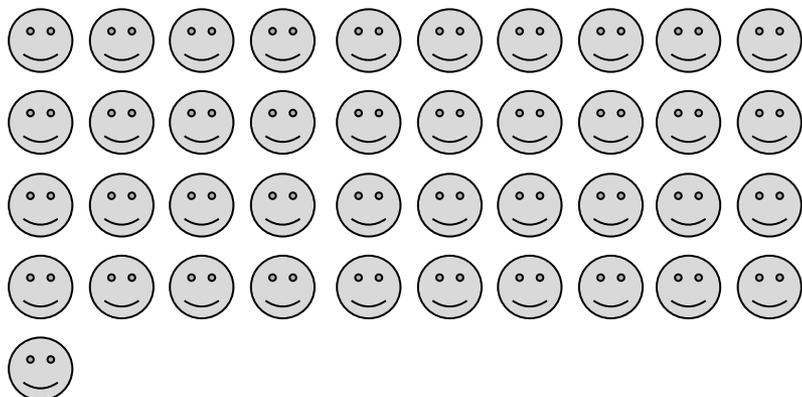
III. Ausblick



Für eine bundesdurchschnittliche 100-Bewohner-Einrichtung

Aktuell: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



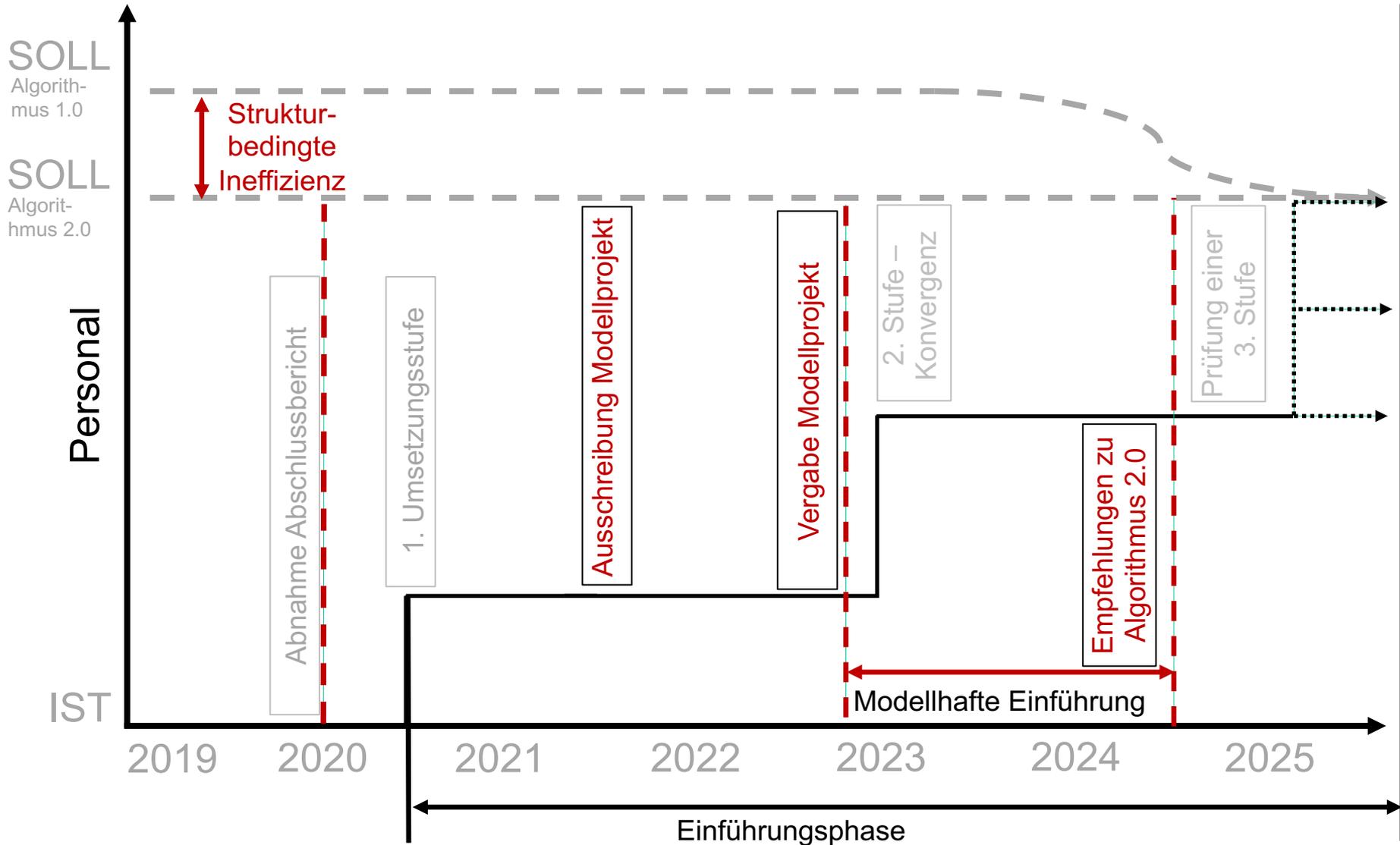
 durch das GPVG

 durch das GVWG

 Umsetzung offen

Modellprojekt(e)

- Die Modellprojekte sollen dazu dienen
 - zu testen, wie Mehrpersonal in die Pflegepraxis integriert werden kann,
 - ein Roll-Out-Konzept für eine flächige Einführung abzuleiten und
 - den Personalbedarf *nach* entsprechenden Organisations- und Personalentwicklungsprozessen zu bestimmen (Algorithmus 2.0).
- Die Modellprojekte wurden
 - im Februar / August 2020 im Projektbericht gefordert
 - erst nach langen Debatten 2021 in die Roadmap aufgenommen und
 - im Dezember 2021 vom GKV-SV ausgeschrieben.
- Sie wurden Ende November 2022 vergeben und werden erst im Frühjahr 2023 mit der Arbeit in Einrichtungen beginnen.



Rechtliche Rahmenbedingungen

- Die Regelungen des § 113c SGB XI stellen ab dem 1.7.2023 *quantitative* Obergrenzen als *Kann*-Regelungen dar
 - hieraus allein entstehen keine Verpflichtungen für die Einrichtungen
- Ordnungsrechtliche *Untergrenzen* werden durch Landesrecht bestimmt. Sie werden hinter den Obergrenzen zurückbleiben.
- Die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI wurden in den meisten Bundesländern gekündigt.
 - Bundesrahmenempfehlungen sollten Ende Juni vorliegen – liegen aber immer noch nicht vor.
 - Eine Einigung ist in Kürze zu erwarten, allerdings werden zentrale Fragen wie die Organisation des Personalaufwuchses ausgespart. Eine zeitweise Substitution der QN 3 durch QN 1 und 2 ist denkbar.

Inhaltliche Anforderungen

- Das Mehrpersonal kann nur bei einer *kompetenzorientierten Arbeitsorganisation effektiv* eingerichtet werden.
- Einrichtungen müssen sich jetzt schon auf die *Möglichkeiten* einstellen, die sich daraus ergeben, durch
 - **IST-Analyse**: Wer erbringt welche Leistungen bei wem?
→ Erste Software zur IST-Analyse ist schon auf dem Markt
 - Entwicklung einer **SOLL-Vision**: Kompetenzorientierte Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Bezugspflege ohne Taylorisierung

- **Quantitativ:**
 - Bundesweit müssen Ausbildungskapazitäten erheblich erhöht werden.
 - Dafür notwendige Pflegelehrer:innen müssen ausgebildet werden.
- **Inhaltlich:**
 - Neue Rollenbilder müssen vermittelt werden
 - Arbeit in Teams mit Pflegehilfskräften, Pflegeassistenzkräften und Pflegefachkräften muss eingeübt werden.
- **Strukturell:**
 - Notwendigkeit einer bundesweiten Angleichung der Ausbildung zu qualifizierten Pflegeassistenzkräften → KAP
 - Durchgängige Sicherstellung von Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten „on the job“ und ohne Einkommensverluste
 - Erprobung im Echtbetrieb → Akademische Lehrpflegeeinrichtungen in Bremen

I. Zentrale Ergebnisse

II. Umsetzung

III. Ausblick

- Nach mehr als 20jähriger Diskussion liegt seit dem letzten Jahr erstmal ein Instrument vor, das bundeseinheitliche wissenschaftlich begründete Personalschlüssel generiert.
- Im Ergebnis wird eine einheitliche Fachkraftquote durch bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen nach Bewohnerschaft ersetzt.
- Die Einführung erfordert erhebliche Anstrengungen:
 - Leistungserbringungsrecht → Bundesebene
 - Ordnungsrecht → Landesebene
 - Ausbildungsstrukturen und Kapazitäten → Landesebene
 - Personal- und Organisationsentwicklung → Einrichtungsebene

- Die stufenweise Einführung wurde mit dem GPVG und dem GVWG begonnen. Die Neufassung des § 113c SGB XI im GVWG vollzieht dabei den Übergang von einer Zuschlagslogik zu bundesweiten Personalanhaltswerten.
- Die angegebenen Personalschlüssel lassen allerdings lediglich die Refinanzierung von *40 % des bedarfsnotwendigen Personalmehrbedarfs* zu.
- Dies wäre vertretbar, wenn statt einen weiteren Prüfungsauftrags eine dritte Stufe der Personalmehrung verbindlich beschlossen wäre.
- **Auf Bundesebene:** *Notwendig ist die verbindliche Festlegung einer dritte Stufe, die auf Basis verfeinerter Empirie die Personallücke vollständig schließen kann.*

- Ausbildungskapazitäten müssen (teilweise neu) geschaffen werden → qualifizierter Assistenzberuf
 - Ausbildungskapazitäten müssen erhöht und der Aufstieg von einem QN zum nächsten berufsbegleitend ohne Gehaltsverlust der Betroffenen bei Kompensation der Einrichtungen ermöglicht werden.
 - Die 50%-Quote muss abgeschafft werden.
 - Eine Personalmindestregelung muss geschaffen werden, die mit einem Zeitplan ausgestattet ist, innerhalb dessen ein Korridor geschaffen wird, der ansteigt und sich verengt.
- **Länder** müssen koordiniert und zügig tätig werden.

- Die Integration von Mehrpersonal muss durch
 - Analyse der Arbeitsabläufe,
 - gemeinsame zukunftsgerichtete Zieldefinitionen und
 - Annäherung der IST-Zuständen an das SOLL einer kompetenzorientierten Pflegepartizipativ vorbereitet werden.
- Die Umsetzung kompetenzorientierter Pflege ist Voraussetzung dafür, dass die Personalmehrung zu besserer Pflegequalität *und* zu besseren Arbeitsbedingungen führt.
- **Auf Einrichtungsebene:** Durch die *Umsetzung* des Personalbemessungsverfahrens entstehen große Herausforderungen, aber auch große Gestaltungsspielräume! → Nutzen sie diese!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Darmann-Finck, Ingrid (2021): Entwicklung eines Qualifikationsmixmodells (QMM) für die stationäre Langzeitpflege als Grundlage für Personalbemessungsinstrumente, in: Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen (ZEFQ), <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2021.05.005>.
- Kalwitzki, Thomas / Rothgang, Heinz (2022) : Personalbemessung - auf dem Weg zu einem kompetenzorientierten Personaleinsatz?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5: 411-414; [DOI: 10.5771 / 0342-300x-2022-5-411](https://doi.org/10.5771/0342-300x-2022-5-411).
- Rothgang, Heinz und das PeBeM-Team (2020): Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Abschlussbericht; <https://doi.org/10.26092/elib/294>.



Kommunales Integrationsmanagement NRW (KIM) im Kreis Gütersloh

14.12.2022 | 4. Sitzung der Konferenz Alter und Pflege in der laufenden
Legislaturperiode

Kommunales
INTEGRATIONS | NRW
 Management

Sarah Friethoff, Kreis Gütersloh





Agenda

Part I

Das Landesprogramm ‚Kommunales Integrationsmanagement‘ (KIM NRW)
im Überblick

Part II

Umsetzung des KIM im Kreis Gütersloh

Part III

Schnittstellen und Berührungspunkte





Part I

DAS LANDESPROGRAMM ‚KOMMUNALES INTEGRATIONSMANAGEMENT‘ IM ÜBERBLICK





Ein kurzer Überblick

- Das Kommunale Integrationsmanagement NRW (KIM) wird seit 2020 flächendeckend in ganz NRW sukzessive umgesetzt, Pilotprojekt ‚Einwanderung gestalten NRW‘
- Das Land NRW hat die dauerhafte Förderung des KIM neben den KI als Teil des Teilhabe- und Integrationsgesetzes seit 2022 gesetzlich verankert (130 Millionen Euro pro Jahr)
- Kreise und kreisfreie Städte (mit KI) sind antragsberechtigt
- Im August 2021 ist das Landesprogramm mit der Implementierung von zwei koordinierenden Stellen im Kreis Gütersloh gestartet

Drei Förderbausteine Kommunales Integrationsmanagement NRW



Quelle: MKJFGFI, 2022





Das möchte KIM erreichen:

Systematisiertes und koordiniertes Integrationshandeln als zentrales Ziel des KIMs (*nach Land NRW*)

- Implementierung einer strategischen Ebene zur Steuerung
 - Einrichtung eines individuellen Case Managements
 - Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen kreisangehörigen Kommunen und Kreis
 - Entwicklung effizienter Strukturen
 - Förderung einer Prozesssteuerung und eines Schnittstellenmanagements zu den Rechtskreisen (SGB II, SGB III, SGB VIII, SGB XII; Förderung JMD, MBE, Teilhabemanager, Flüchtlings- und Migrationsberatungsstellen)
- Vereinfachung des Integrationsprozesses





KIM besteht aus drei Bausteinen

1. Strategischer Overhead → koordinierenden Stellen des KIMs + Verwaltungsassistenz

- Einrichtung von zwei koordinierenden Stelle beim Kreis sowie einer koordinierenden Stelle bei der Stadt Gütersloh (seit August bzw. Oktober 2021)
- Geschäftsstelle KIM

2. Rechtskreisübergreifendes, individuelles KIM-Case Management

- 55T€/Jahr für 1,0 Case Management-Stelle vom Land NRW (über Kreis Gütersloh)
- Insgesamt 16 zu Verfügung stehenden KIM-Case Management-Stellen (ca. die Hälfte besetzt oder im Besetzungsverfahren, weitere 5 durch Ausschreibungsverfahren)
- In 2023 wird ein massiver Aufbau der KIM-Case Management-Stellen erwartet, sodass vrs. alle Stellen besetzt sein werden

3. Personalpauschalen für EBH/ABH

- Insgesamt steht landesseitig die Förderung von 3 Stellen (2xEBH, 1xABH) zur Verfügung
- Die erste EBH-Stelle beim Kreis GT wurde zum 01.07.2022 eingerichtet.





Aufgaben der drei Bausteine im Überblick

Zentrale Aufgaben des strategischen Overheads

- Organisation und Umsetzung der Programmarchitektur (Vorlagenerstellung)
- Fachaufsichtliche Aufgaben für das KIM-Case Management
- Weiterentwicklung der Verwaltungs- und Netzwerkstrukturen

KIM-Case Management in den Kommunen

- *Unterstützungsmanagement* → Unterstützung, Begleitung, Förderung und Versorgung für ein individuelles, rechtskreisübergreifendes Case Management
- *Systemmanagement* → Analysefunktion, Ausbau und Verstetigung der Netzwerkarbeit, Fallrekonstruktionen, Fall- und Planungskonferenzen → mit den Koordinierenden Stellen des KIM strukturelle Veränderungsprozesse einleiten

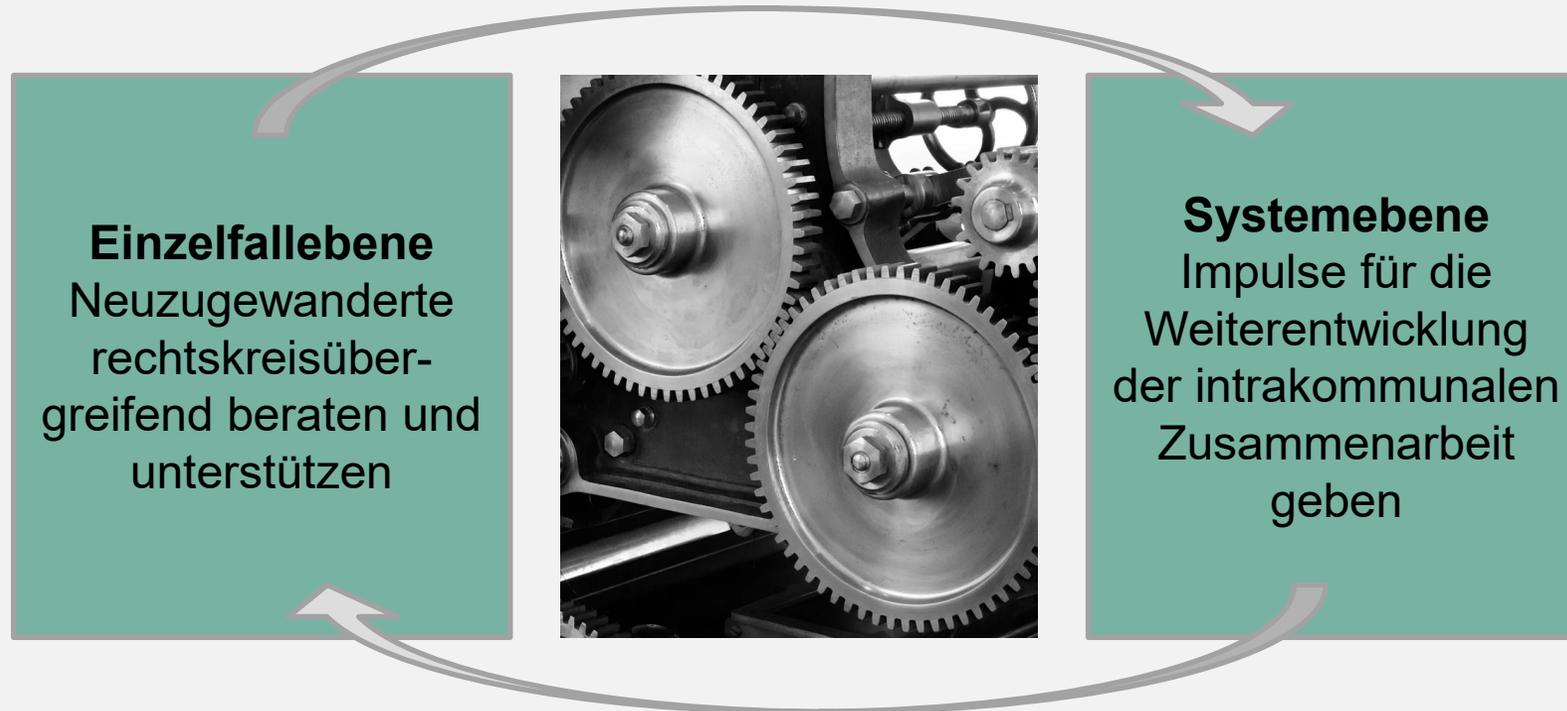
Personalpauschalen für ABH/EBH

- Aufarbeitung von Bearbeitungsstaus
- Schnittstellengestaltung mit KI
- Verstetigung der Einbürgerungen





Doppelfunktion des Case Managements als Kern des KIMs





Part II

UMSETZUNG DES KIM IM KREIS GÜTERSLOH





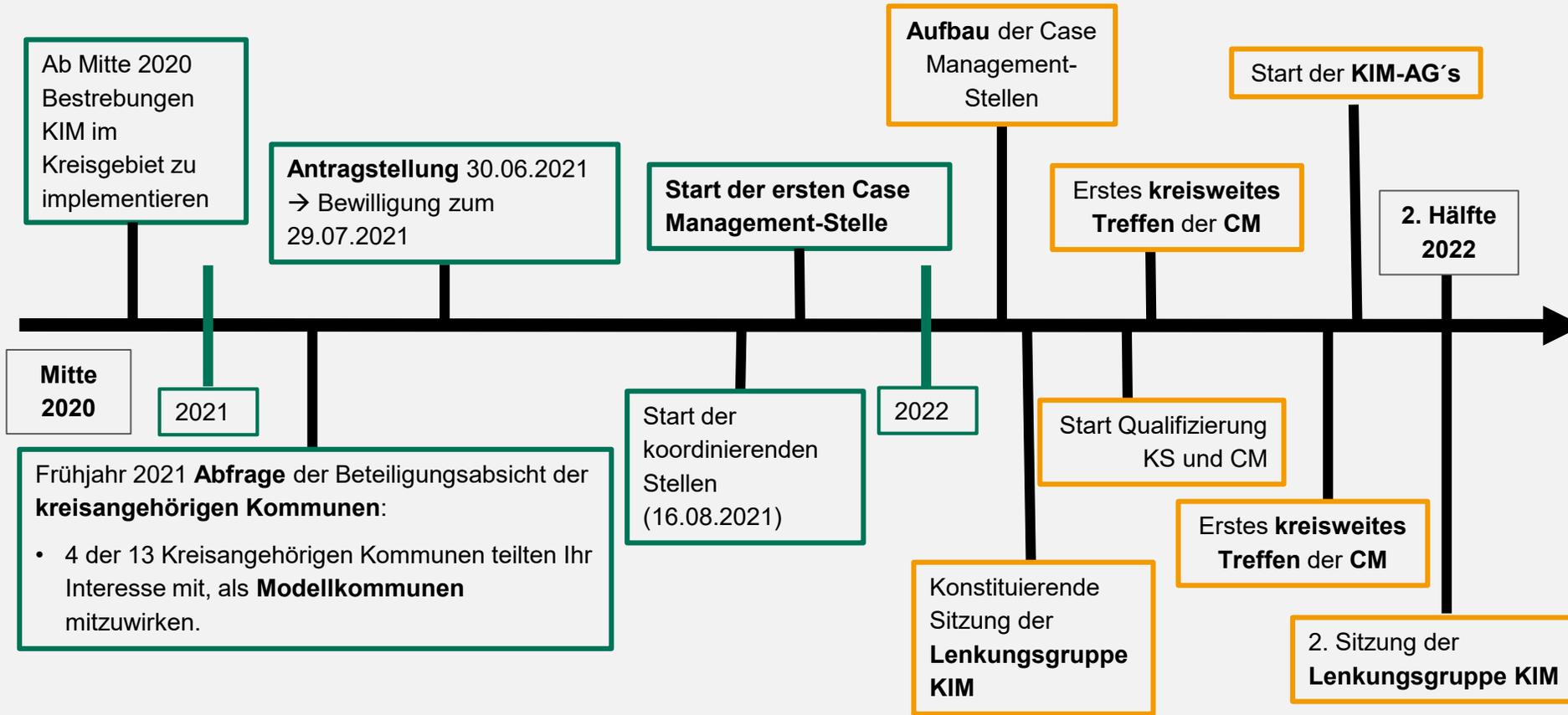
Aktuelles aus KIM

- KIM liegt in der Federführung beim KI des Kreises Gütersloh (Geschäftsstelle & Koordinierende Stellen beheimatet)
- Allen 13 Kommunen des Kreises wird mind. 1 VZÄ aus dem zur Verfügung stehenden Stellenpauschalen des Landes zur Verfügung gestellt
- Zu Beginn waren im Kreis Gütersloh vier bzw. aktuell fünf Modellkommunen involviert (Gütersloh, Halle, Rheda-Wiedenbrück, Rietberg, *Langenberg*)
 - Monatliche Routinen mit den koordinierenden Stellen
 - Enge Rückkopplung an jeweilige kommunale Bedarfe und Ziele
 - Seit Mitte 2022 erweitert die Stadt Halle (Westf.) den Kreis der Modellkommunen.



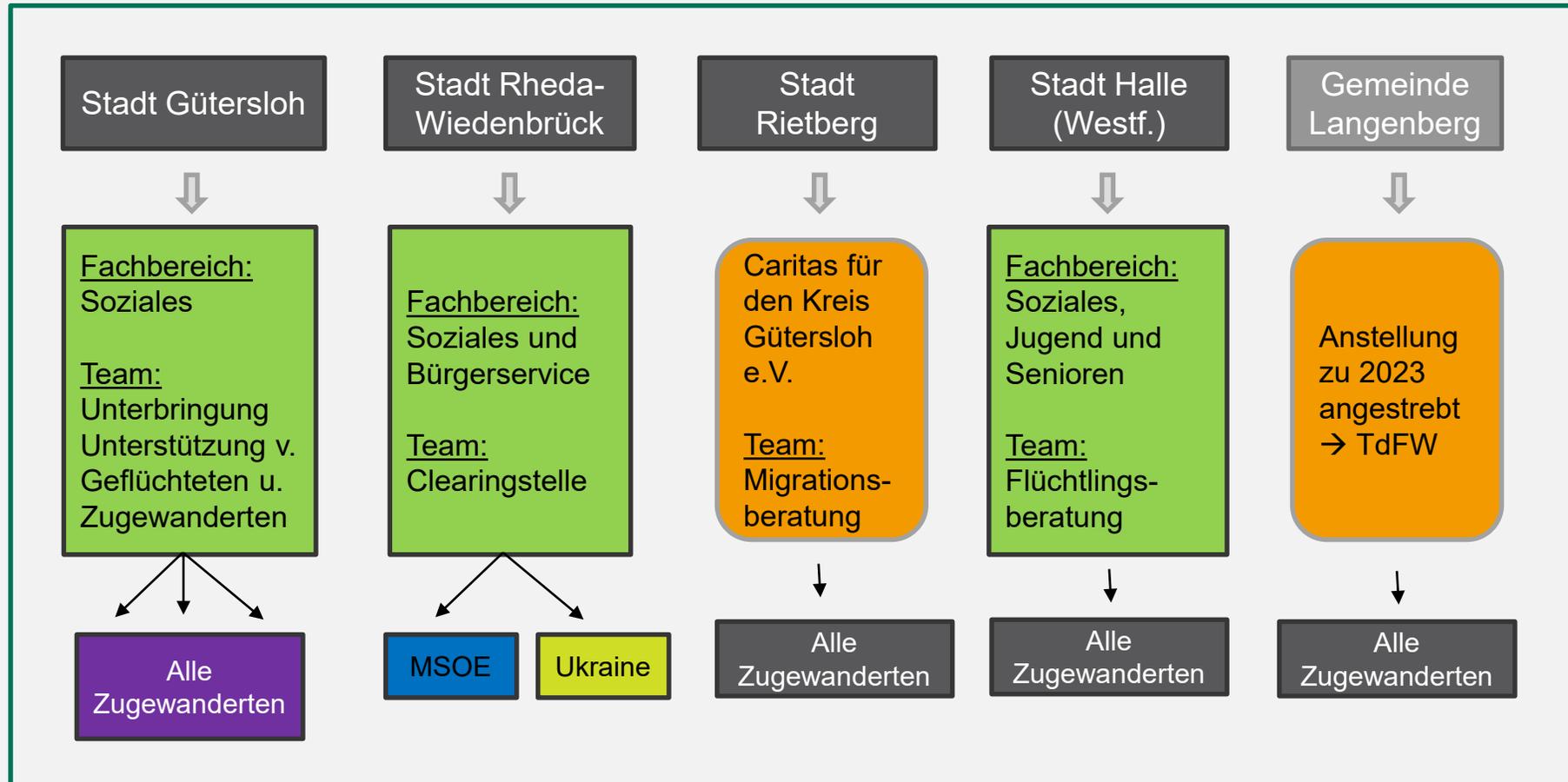


KIM-Pilotphase im Kreis Gütersloh – bisheriger Verlauf





Das KIM-Case Management im Kreis Gütersloh



TdFW = Träger der Freien Wohlfahrtspflege
MSOE = Mittel- und Südosteuropa





Aktuelles aus KIM

➤ KIM-Rollout

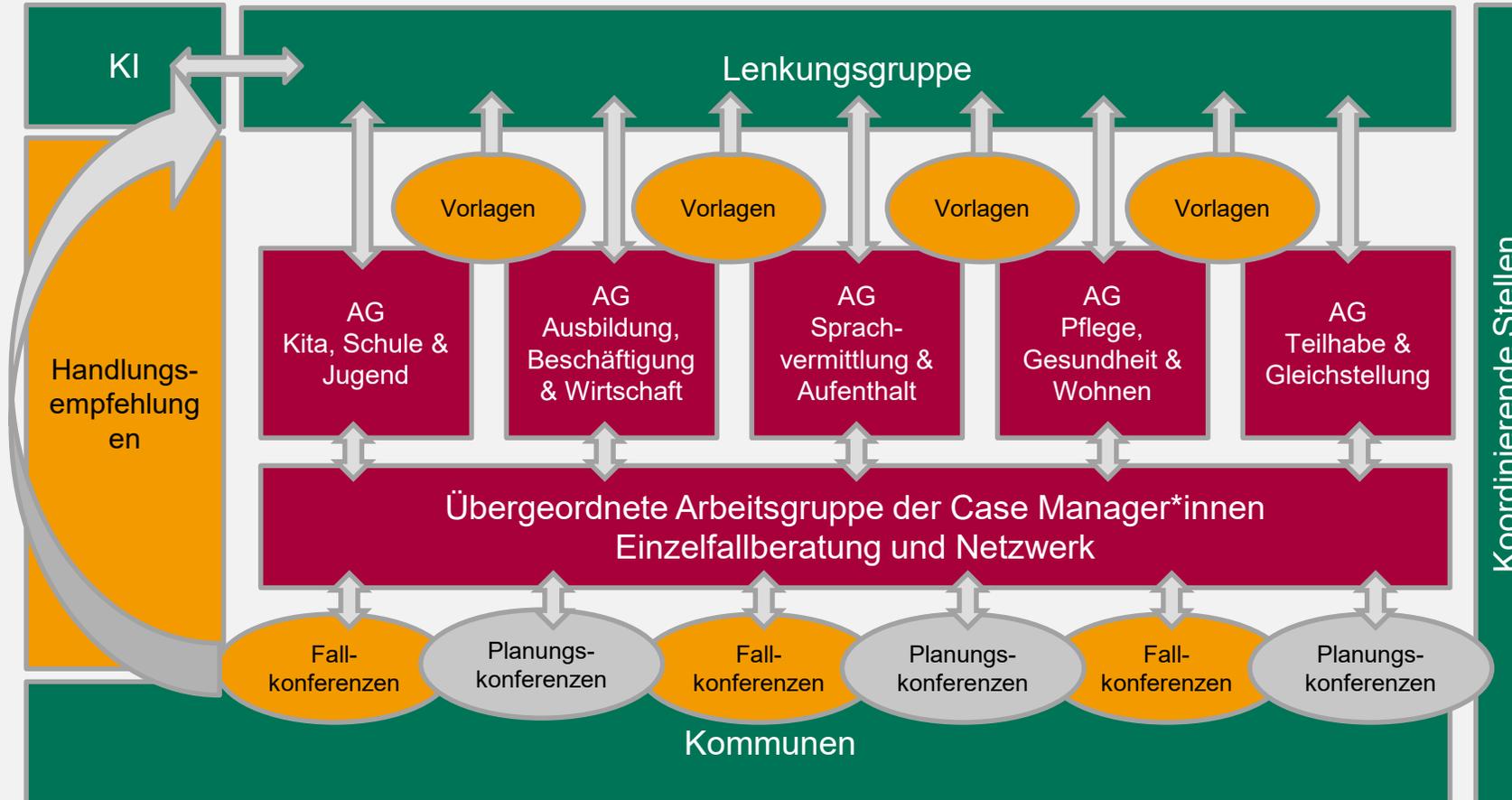
- Nach Gesprächen mit den noch nicht im KIM vertretenen kreisangehörigen Kommunen in 1. Hälfte 2022 liegen Gesamtübersichten für den Kreis GT vor.

- Es wird zu zwei Umsetzungsformen kommen:
 - **Anstellung** direkt bei der kreisangehörigen Kommunen
 - **Ausschreibungsverfahren** und Vergabe an Träger der Freien Wohlfahrtspflege (Ausschreibung durch den Kreis an Freie Wohlfahrtspflege der 55T€/Jahr, Co-Finanzierung vrs. notwendig)





Die KIM-Arbeitsumgebung („Architektur“) im Kreis Gütersloh





Aktuelles aus KIM

- **KIM-Workshops in den Kommunen**
- **Sprachmittlung KIM**
 - Es stehen 30.000€ Förderung für die Sprachmittlung im KIM zur Verfügung (2022)
 - Es wurde eine Rahmenvereinbarung mit dem INTERNA Sprachinstitut getroffen.
 - Die Sprachmittlung darf ausschließlich im KIM-Case Management eingesetzt werden.
- **Start der KIM-AGs**
 - Die ersten drei KIM-AG`s haben stattgefunden → Kita, Schule & Jugend (17.08.2022 im Kreishaus Wiedenbrück), Sprachmittlung & Aufenthalt (08.09.2022 im Kreishaus Gütersloh), Ausbildung, Beschäftigung & Wirtschaft (17.11.2022 im Kreishaus Gütersloh)
- **Nächste Arbeitsgruppen:**
 - AG Pflege, Gesundheit & Wohnen und AG Teilhabe und Gleichstellung für 2023 geplant





Part III

SCHNITTSTELLEN UND BERÜHRUNGSPUNKTE





Schnittstellen und Berührungspunkte

- Mit Blick auf die steigenden Zuwanderungszahlen bundesweit ist damit zu rechnen, dass immer mehr ältere und pflegebedürftige Menschen mit Zuwanderungsgeschichte einen Bedarf an Unterstützung, Betreuung oder medizinischer Begleitung haben werden
- Das KI stellt bereits seit einiger Zeit – das KIM macht dies noch deutlich greifbarer – den starken Anstieg von Themen des gesundheitlichen Sektors, darunter auch der Pflegesektor, im integrationsbezogenen Diskurs fest
- Der Austausch der integrationsrelevanten Akteur*innen mit den erfahrenen Fachkräften der Pflege- und Gesundheitsdienste stellt eine wichtige Grundlage für die Planung, Vorbereitung und Bewältigung der Situation dar
- Teilnahme in der AG Gesundheit, Pflege und Wohnen – aus der sich je nach Auftrag auch Unterarbeitsgruppen zu spezifischen Frage- und Problemstellungen bilden können – ist eine Möglichkeit die Erfahrungen und Expertise aus Ihrer Praxis einfließen zu lassen und an Lösungsvorschlägen für die Entscheider*innen-Ebene mitzuwirken





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Sarah Friethoff

Abteilung Kommunales Integrationszentrum
Teamkoordination Kommunales Integrationsmanagement

05241 85-1535

S.Friethoff@kreis-guetersloh.de

www.ki-gt.de





Solitäre Kurzzeitpflege carpe diem Wiedenbrück

Siechenstr. 29, 33378 Rheda-Wiedenbrück



Eckdaten zum Unternehmen



- ▶ carpe diem – Gesellschaft für den Betrieb von Sozialeinrichtung mbH
- ▶ Firmensitz in Wermelskirchen
- ▶ 1998 gegründet
- ▶ Erstes Haus 1998 in Niederselters
- ▶ Tochtergesellschaft Senioren-Park carpe diem GmbH übernahm 2004 den Pflegebetrieb

Standortübersicht





Senioren-Park carpe diem
Düren



Senioren-Park carpe diem
Lindlar



Senioren-Park carpe diem
Voerde



Senioren-Park carpe diem
Wiedenbrück

In Vorbereitung:



Senioren-Park carpe diem
Bad Eilsen



Senioren-Park carpe diem
Oelde



Senioren-Park carpe diem
Jülich Koslar

Leistungsangebote



32

Standorte

2.200

Stationäre Pflegeplätze
inkl. KZP

1.000

Betreute Wohnungen

536

Tagespflegeplätze

1.800

Ambulante Kunden

40

Plätze in Ambulant
Betreuten Wohngemeinschaften

44

Solitäre
Kurzzeitpflegeplätze

3.600

Mitarbeiter

200

Auszubildende

Unser Grundgedanke



- ▶ carpe diem – Nutze den Tag
- ▶ Maxime: so viel Selbstständigkeit wie möglich, bei so viel Betreuung und Pflege wie nötig
- ▶ Alles aus einer Hand: Zusatzleistungen wie eigenständiges Café-Restaurant, Essen auf Rädern, Wäscheservice, Betreuung und Service, etc.
- ▶ Hoher Bedarf an Kurzzeitpflege
- ▶ Um Krisensituationen zu überbrücken (Übergang in Vollpflege, Unfall, Angehörige entlasten)
- ▶ Mögliche Vermittlung in stationäre Pflege der carpe diem Standorte

Standort Wiedenbrück



- ▶ Leistungsangebote vorhanden
 - ▶ Tagespflege mit 16 Plätzen
 - ▶ 22 Betreute Wohnungen, barrierefrei, 61 – 91 m²
 - ▶ Dienstleistungen Ambulanter Pflegedienst, Betreuung & Service, Wäscheservice
- ▶ Leistungsangebote geplant
 - ▶ Solitäre Kurzzeitpflege mit 24 Plätzen

Solitäre Kurzzeitpflege Wiedenbrück



- ▶ 2. Wohngruppen auf insgesamt rund 1.020 m²
- ▶ Platz für 24 Gäste (12 je Wohngruppe)
- ▶ Kooperation mit Senioren-Park carpe diem Rheda

Gebäudekomplex Wiedenbrück



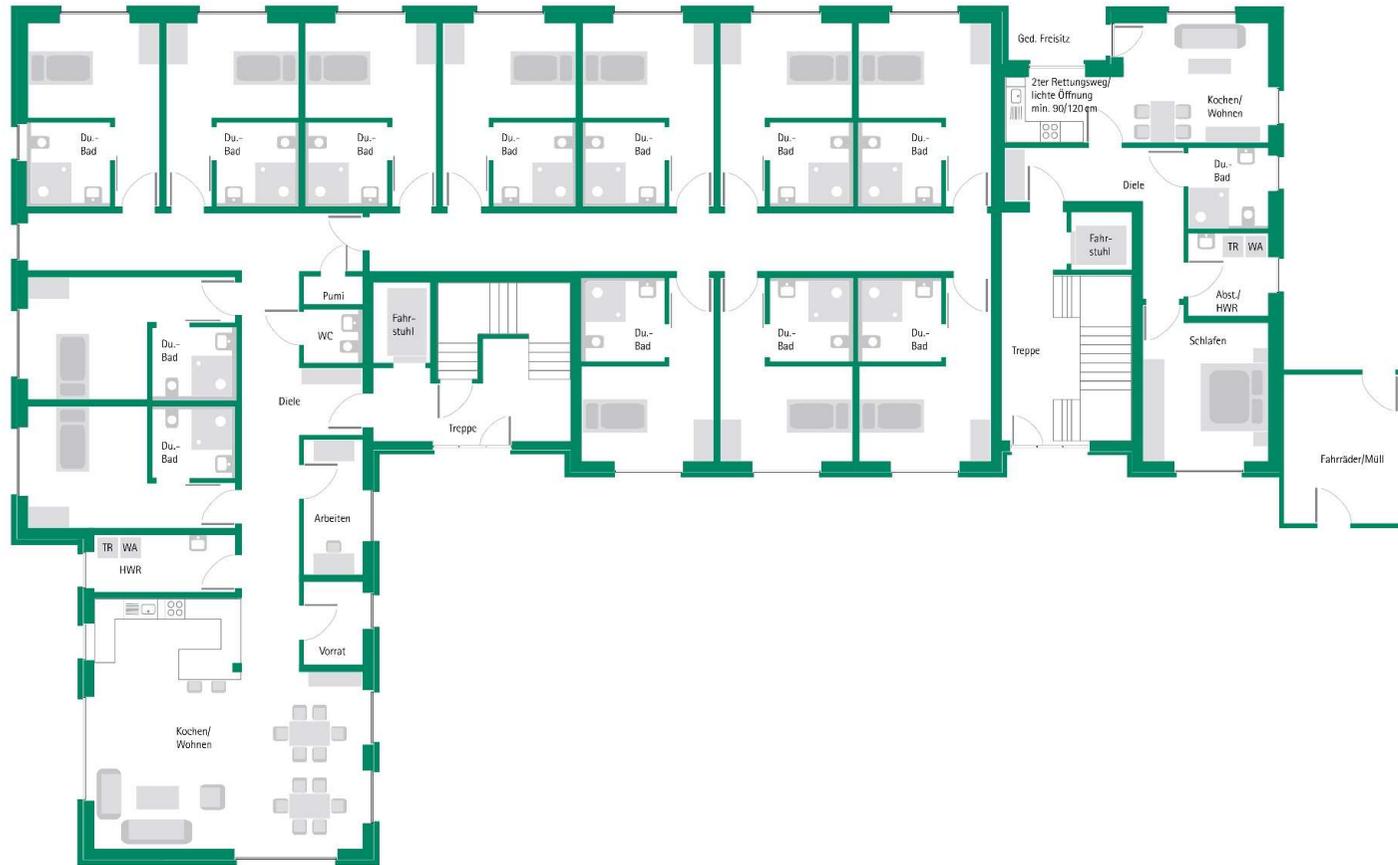
Gebäudekomplex Wiedenbrück



Bilder Solitäre Kurzzeitpflege Wiedenbrück



Grundriss





Vielen Dank.





Caritas
Gütersloh

Helfen. Pflegen. Beraten.

Umzug der „Caritas Tagespflege St. Anna“ St. Anna – Str. 15





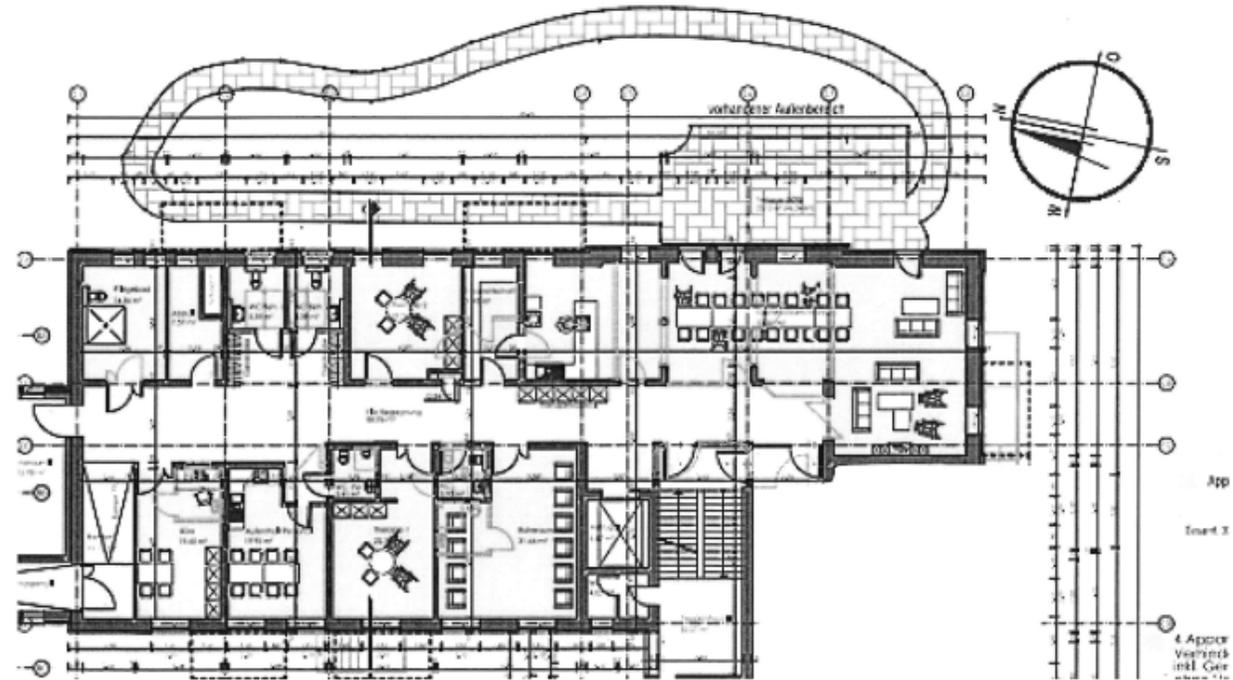
Der Caritasverband für den Kreis Gütersloh e.V. in der Region Verl

- Caritas Sozialstation Verl
- Caritas Tagespflege St. Anna
- Caritas Sozialstation Kaunitz
- Caritas-Haus St. Anna
- Insgesamt betreuen und versorgen unsere rund 150 Mitarbeitende ca. 350 pflegebedürftige im häuslichen Umfeld, 17 Gäste in der Tagespflege und 82 Bewohner*innen in der vollstationären Pflege.

Die Caritas Tagespflege Rheda

- Wo: St.-Anna-Str. 15, 33415 Verl
Die Tagespflege liegt im Zentrum von Verl.
- Geplanter Umzug: ????
- Platzzahl: Die Tagespflege bietet Platz für 19 Gäste
- Die Caritas Sozialstation Verl zieht unmittelbar neben die Tagespflege und wird auch an diesem Standort integriert.

Grundriss



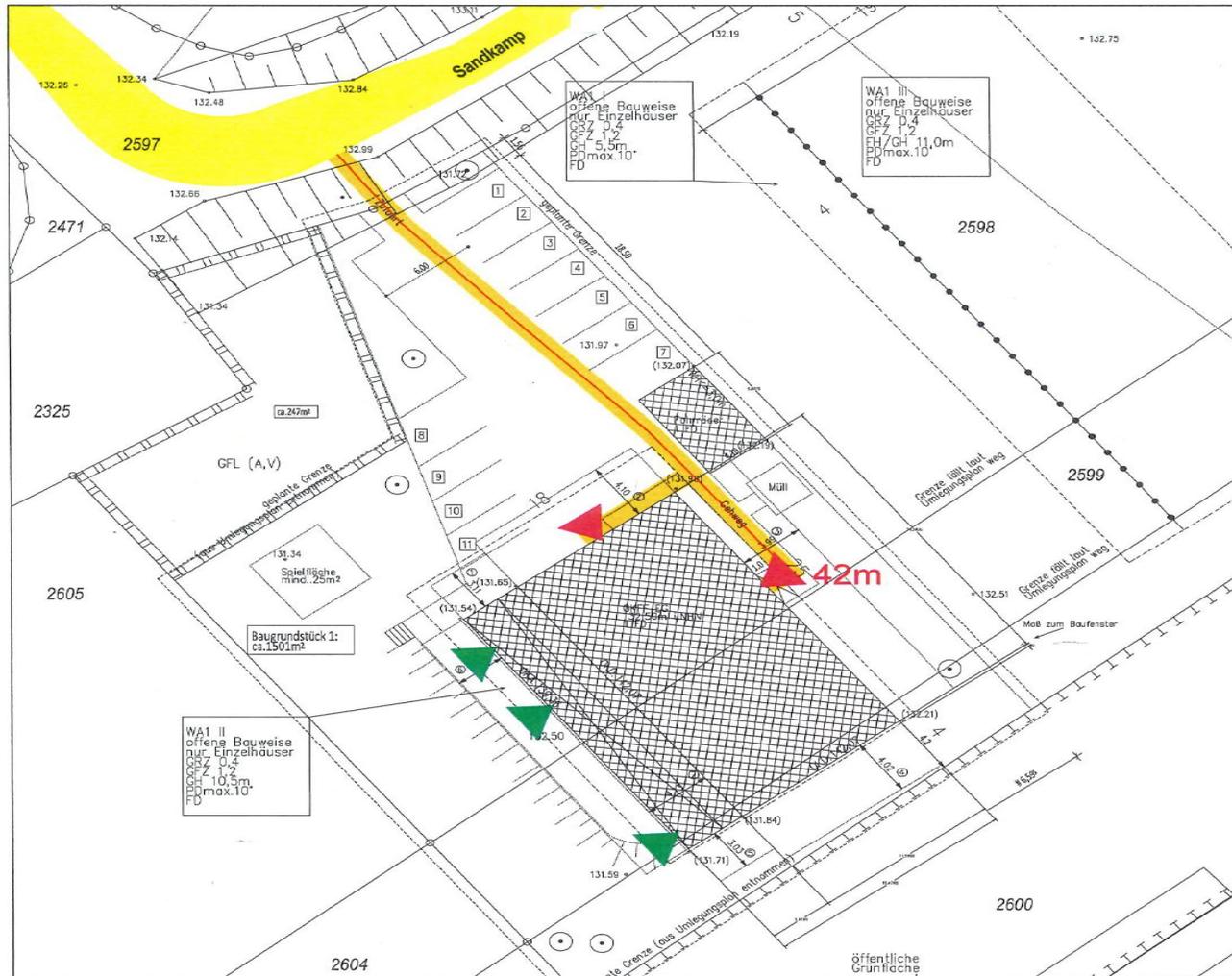


Kreis Wohnstätten
Genossenschaft
Halle Westfalen eG



Neubau eines Wohnhauses mit 6 Wohneinheiten mit einer Tagespflegeeinrichtung am Sandkamp in 33790 Halle Westf.



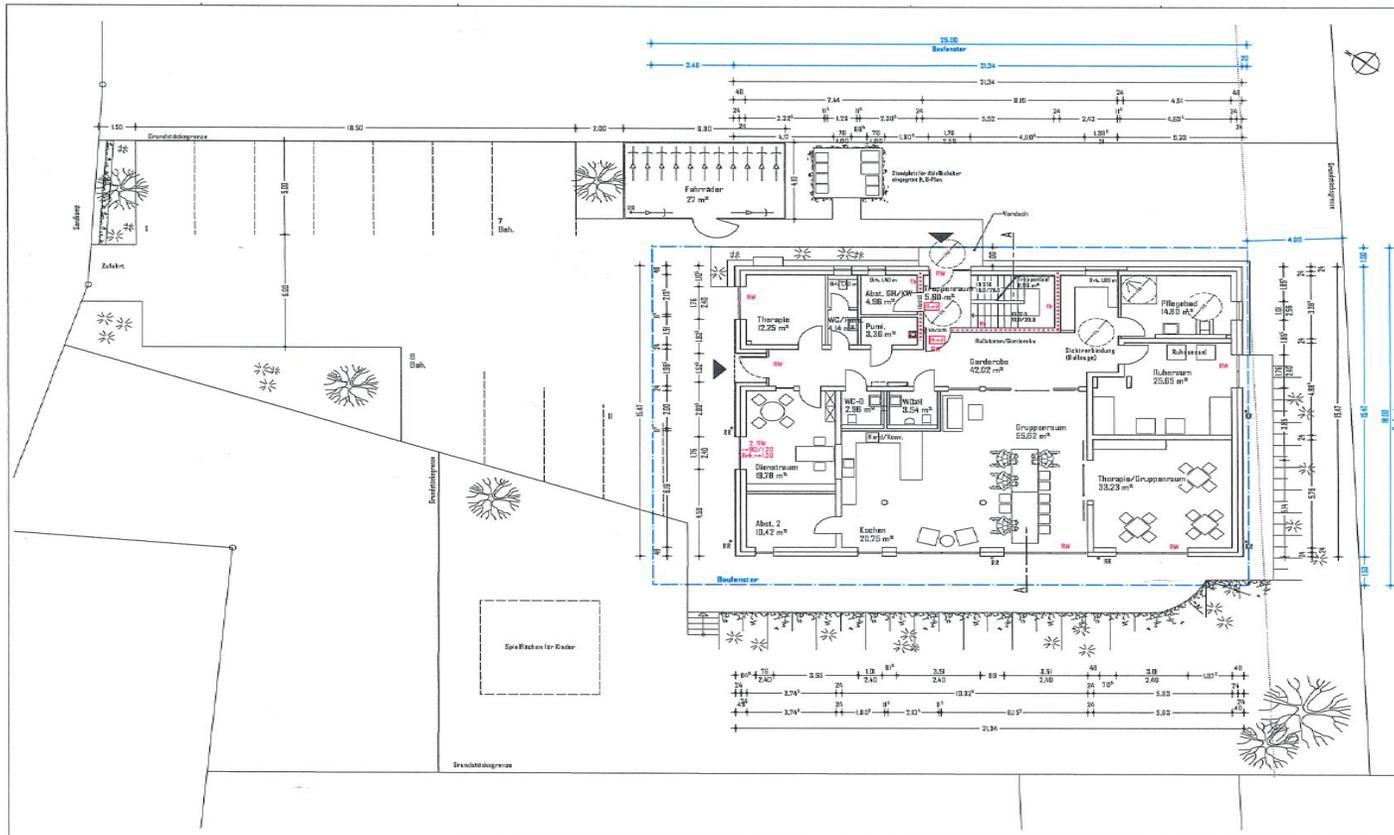


**Lageplan
zum Bauantrag
Maßstab 1:250**

Lage:	Sandkamp
Bauvorhaben:	Neubau eines Wohnhauses mit Pflegeeinheit im Erdgeschoss
Bauherr:	Kristallwäldlergenossenschaft HalleWest, eG Käbener, 33 33100 Halle (West.)
Gemeinde:	Stadt Halle (West.)







Planbezeichnung Eingabepfan Erdgeschoss	Maßstab 1:100
Bauart Sandkamp 33790, Halle Westf. Bauherr Kreiswohntätigenenossenschaft Halle (Westf.) eG Kittkenstr. 33 33790 Halle Westf.	Erstellt/gez. 04.02.2021 EK P
Bauehr/in	Entwurfverfasser/in



Projekt

Tagespflege „Am Sandkamp“ in Halle

- Tagespflege für Senioren mit 12 Plätzen
- Auf ca. 250 qm zzgl. ca. 50qm Terrassenfläche
- Im EG eines Wohngebäudes mit weiteren 6 Wohnungen im 1. und 2. OG
- In einer Neubauanlage zwischen Gartnischen Weg und Bielefelder Str. (B68)
- Am Rande der Neubaugebiete Neulehenstraße / Künsebecker Weg
Das Angebot richtet sich an pflegebedürftige (i.d.R. ältere) Menschen
- deren häusliche Pflege am Tage nicht gesichert ist,
- die am Abend, in der Nacht und am Wochenende im häuslichen Umfeld versorgt werden

Prüfungen der Heimaufsicht im Jahr 2022

(Stand 08.12.2022)

Art der Prüfungen	davon in									
	Vollstationäre Pflegeeinrichtungen (34)		Pflege-Wohngemeinschaften (87)		Gasteinrichtungen (49)		Vollstationäre EGH-Einrichtungen (21)		SUMME	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Regelprüfungen	26	14	28	14	0	11	4	14	58	53
Nachschauen z. Mängelbeseitigung	13	13	21	5	0	0	0	0	34	18
Anlassprüfungen	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0
Beschwerdeprüfungen	20	8	4	3	2	0	1	0	27	11
Prüfung geplant, aber ausgefallen	n.n.	22	n.n.	1	n.n.	5	n.n.	3	n.n.	31
SUMME	64	57	53	23	2	16	5	17	124	113

Ergebnisse der Prüfungen in 2022

	Regelprüfungen	Nachschaun	Anlassprüfungen	Beschwerden	Summe
Prüfungen ohne Mängel	12	0	0	4	16
Prüfungen mit festgestellten geringfügigen Mängeln	36	16	0	7	59
<i>davon ohne Beratung</i>	2	5	0	0	7
<i>davon mit Beratung</i>	34	11	0	7	52
<i>davon mit Aufforderung zum Maßnahmenplan</i>	11	2	0	3	16
Prüfungen mit festgestellten wesentlichen oder wiederholten Mängeln	3	3	0	0	6
<i>davon mit Anordnungen</i>	1	1	0	0	2
<i>davon Prüfungen mit Aufnahmeverbot bzw. freiwilligem Aufnahmeverzicht</i>	1	1	0	0	2
<i>davon Prüfungen mit Schließung</i>	0	0	0	0	0
Prüfungen mit noch offenem Ergebnis	1	0	0	0	1

Aktuelle Aufnahmeverbote/-verzichte in 6 Einrichtungen (alle in vst. Pflegeeinrichtungen)

Auswirkungen auf die gesetzliche Prüfquote in 2022

(Stand: 08.12.2022)

Leistungsbeschreibung/Kennzahl	Ist 2019	Ist 2020	Ist 2021	Ist 2022 (vorläufig)
K182-01 Anteil der überprüften Pflegeeinrichtungen an den Pflegeeinrichtungen insgesamt	100 %	50 %	82 %	92 %
K182-02 Anteil der überprüften Wohngemeinschaften/Pflegewohngruppen an den Einrichtungen insgesamt	94 %	76 %	61 %	57 %
K182-03 Anteil d. überpr. Einrichtungen f. erwachsene Menschen mit Behinderung an den Einrichtungen insgesamt	n. n.	32%	33%	86 %
K182-05 Anteil der überprüften Gasteinrichtungen an den Einrichtungen insgesamt	98 %	89%	57 %	37 %

- Bedingt durch die mögliche Ausweitung von Prüfintervallen auf bis zu drei Jahre (je nach Einrichtungstyp), wird die gesetzliche Prüfquote auch anhand der Vorjahre berechnet

Weitere relevante Informationen:

- WTG-Änderungen zum 01.01.2023
 - Ab dem kommenden Jahr wird die Aufsicht der WTG-Behörden auf Werkstätten für behinderte Menschen erweitert. Im Kreis Gütersloh sind derzeit 11 Werkstätten von einem Träger aktiv. Der LWL wird das Vorhandensein und den „Status“ mitteilen. Derzeit werden auf Landesebene Schulungen für die WTG-Behörden organisiert
 - Es besteht die Verpflichtung für alle Einrichtungen, Konzepte zur Gewaltprävention zu entwickeln, FEM zu vermeiden und die Anwendung zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind regelmäßig zu schulen. Die Einzelheiten werden derzeit auf Landesebene organisiert, zusammen mit Trägern und WTG-Behörden
 - Einführung einer Monitoring- und Beschwerdestelle auf Landesebene (MAGS). Informations- und Berichtspflichten für die Einrichtungen über FEM; Daneben kommt der Monitoring- und Beschwerdestelle weitere Steuerungsaufgaben zu.
 - Einrichtungen einer kommunalen Ombudsperson als Ansprechstelle bei Streitigkeiten zwischen Leistungsanbietern und NutzerInnen
 - Zukünftig kann (kein muss!) der Beirat aus seiner Mitte eine Frauenbeauftragte bestellen.
 - Wegfall des Bestandsschutzes für Doppelzimmer für die Kurzzeitpflege, ohne dass diese bei der Einzelzimmerquote mitzählen → keine Relevanz für Einrichtungen im Kreis Gütersloh
 - Möglichkeit zum gemeinschaftlichen Rauchen nun auch in Bestandseinrichtungen
- Durchführungsverordnung (WTG-DVO) befindet sich noch im Ministerium und ist derzeit noch nicht in der Entwurfsfassung bekannt
- Personalausstattung WTG-Behörde
 - Mehrbedarf von 2,9 Stellen (2,24 Verwaltung, 0,66 PFK) wird vss. am 01.02.23 gedeckt sein, zuvor mehrere Personalauswahlverfahren in mehreren Runden (Mehrbedarfe schrittweise freigegeben, teilweise nicht erfolgreiche Bewerbungsrunden, kurzfristiger Abgang von eingestelltem Personal, Krankheitsausfälle, Einarbeitung)