

Rede der Ersten Landesrätin und Kämmerin Birgit Neyer anlässlich der Einbringung des Haushaltsplanentwurfes 2025/2026 in der Landschaftsversammlung am 26.09.2024 in Münster

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Baumann,
Sehr geehrter Herr Landesdirektor Dr. Lunemann,
Liebe Mitglieder der Landschaftsversammlung,
Meine sehr geehrten Damen und Herren,

gemeinsam mit dem Landesdirektor darf ich Ihnen heute einen Doppelhaushalt für die Jahre 2025 und 2026 vorlegen. Im Zuge der Vorbereitungen auf meine Haushaltsrede, hatte ich versucht, ChatGPT den Haushalt zu erklären – aber es hat gestreikt. ChatGPT meinte, bei so vielen Unbekannten und Risiken sei es lieber weiterhin für Schachspiele zuständig. Umso dankbarer bin ich deswegen, dass die Menschen in der Kämmerei und auch in den Dezernaten nicht gestreikt haben, sondern eine Schippe an Arbeit oben draufgelegt haben. Bei Ihnen – liebe Kolleginnen und Kollegen – möchte ich mich dafür herzlich bedanken. Erstmalig konnte wir dank Ihnen schon mit der Einleitung der Benehmensherstellung mit den Mitgliedskörperschaften die wesentlichen Eckpunkte verschicken.

In den nächsten Wochen stellen wir Ihnen den Haushaltsplanentwurf auch gerne in den Fraktionen vor.

Deshalb möchte ich heute – angesichts der vollen Tagesordnung - nicht allzu tief in die konkreten Zahlen des Haushaltes einsteigen. Vielmehr möchte ich Ihnen aus meinem Amt als Kämmerin heraus einige Gedanken für Ihre Haushaltsberatungen mit auf den Weg geben.

Mit 18,1% in 2025 und 18,75% in 2026 wird der Hebesatz der Landschaftsumlage seinen höchsten Wert seit mindestens 20 Jahren erreichen. In der mittelfristigen Finanzplanung bis 2029 droht er sogar auf bis zu 19,7% zu steigen. Der Grund für die Steigerung der Hebesätze ist, dass die Umlagegrundlagen im Verhältnis zu den Aufwendungen für die Eingliederungshilfe langsamer ansteigen:

Wenn wir uns das Jahr 2009 anschauen, dann lag der Anteil der Eingliederungshilfe an den Umlagegrundlagen bei etwa 15%. Im Jahr 2019 lag dieser Anteil schon bei 17%. Für das Jahr 2029 prognostizieren wir einen Anteil von 20%. Oder um es anders auszudrücken: Zwischen 2009 und 2029 werden sich voraussichtlich die Umlagegrundlagen von 10 Milliarden Euro auf 20 Milliarden Euro in etwa verdoppeln, während die Kosten der Eingliederungshilfe von 1,5 Milliarden Euro auf voraussichtlich 4 Milliarden Euro um mehr als das Zweieinhalbfache steigen werden.

Würden sich Umlagegrundlagen und Kosten der Eingliederungshilfe gleichermaßen entwickeln, dann dürften die Hebesätze durchaus stabil

sein. Zu den Kosten für die Eingliederungshilfe werde ich gleich kurz ausführen.

Zunächst möchte ich aber - da Sie die Eckpunkte des Haushaltes bereits mit dem Eckpunktepapier erhalten haben – auf die Anhörungen unserer Mitgliedskörperschaften und der kreisangehörigen Kommunen eingehen. In diesem Jahr dominierten – noch mehr als in den vergangenen Jahren – die Diskussionen über die Ausgaben für die Eingliederungshilfe und mögliche Handlungsmöglichkeiten für den LWL. Doch dazu gleich mehr. Zunächst ein paar Aspekte, die vor allem in den schriftlichen Stellungnahmen der Mitgliedskörperschaften aufgegriffen wurden:

Die Personalentwicklung.

Wir planen für das Jahr 2025 mit einem Stellenzuwachs von 97,65 Stellen, wovon 44 Stellen umlagerelevant sind. Für das Jahr 2026 kalkulieren wir mit 55 Stellen, wovon 21 umlagerelevant sind. Der umlagerelevante Stellenaufwuchs über beide Jahre beläuft sich insgesamt auf rd. 65 Stellen, was im Schnitt - über beide Jahre gesehen - einer Steigerung von weniger als 1% entspricht. Dabei belaufen sich die Stellenmehrbedarfe, die weder auf politischen Beschlüssen beruhen noch drittfinanziert sind, auf nur rd. 10 Stellen in 2025 bzw. 2,5 Stellen in 2026.

Wie in den letzten Jahren sind wir auch für den Doppelhaushalt mit einem mehrstufigem Priorisierungsverfahren bei den Stellenanmeldungen vorgegangen: Viele Stellen, die aus fachlicher Sicht

sinnvoll gewesen wären, haben es deshalb nicht in den Entwurf des Stellenplanes geschafft. Die Investitionen in Personal im Bereich der IT-Sicherheit und der Digitalisierung – für KI und Prozessautomation – oder für den weiteren Ausbau des Modellvorhabens „Neue Teilhabepanung Arbeit“ wurden in der Anhörung kaum kritisiert. Kritisch hinterfragt wurde der Stellenaufwuchs im Kulturbereich – wobei hier gleichzeitig mit anklang, dass Einsparungen im Kulturbereich den Haushalt langfristig nicht retten werden. In Anbetracht der Zeit darf ich hier auf die Ausführungen des Landesdirektors verweisen, der richtigerweise die Bedeutung des kulturellen Engagements des LWL unterstrichen hat.

Kritisch hinterfragt wurde auch unsere Prognose der Tarifsteigerungen. Der aktuelle Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – genauer für Bund und Kommunen – läuft noch bis Ende dieses Jahres. Betrachtet man die aktuell laufenden oder jüngst abgeschlossenen Tarifverhandlungen, dann ist unsere Prognose von 3% Steigerung für 2025 und 2,5 % für 2026 durchaus realistisch. Zuletzt wurden teilweise zwischen 4% und 6% vereinbart, wobei die Laufzeiten variieren. Betrachtet man, was ver.di schon im Vorfeld der Tarifverhandlungen ankündigt, dann dürfte es zum einen um Geld gehen, aber auch um Arbeitszeit und weitere Attraktivitätssteigerungen im öffentlichen Dienst. Ver.di hat eigens eine große Arbeitszeitbefragung durchgeführt, an der sich 250.000 Tarifbeschäftigte beteiligt haben.

Würde beispielsweise die Arbeitszeit von 39 Stunden/Woche auf 38 Stunden/Woche reduziert, dann wären das für die 50.000 Beschäftigten in der Eingliederungshilfe, die der LWL mittelbar finanziert, Mehrkosten von 78 Millionen Euro bei voller Kompensation der Arbeitszeit. Und liegen wir bei der Einschätzung des neuen TVöD um einen Prozentpunkt daneben, dann müssen wir 30 Millionen Euro kompensieren – und zwar zusätzlich zum globalen Minderaufwand.

Sie sehen, dass scheinbar nur kleine Veränderungen dramatische Auswirkungen auf den Haushalt des LWL haben. Fakt ist, dass wir mit unserer Ausgleichrücklage Unwägbarkeiten kaum noch abfedern können. Wir sind überzeugt, mit unserer Prognose einen realistischen Ansatz gewählt zu haben, wenn auch bei einem Doppelhaushalt, der vermutlich für die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages gilt, natürlich dennoch Risiken bestehen bleiben.

Angeregt wurde auch, dass der LWL höhere Plan-Abschläge bei den Besetzungsquoten vornimmt - also unbesetzte Stellen finanziell nicht berücksichtigt. Wie auch in der Vergangenheit haben wir genau das getan: Für die jeweiligen Bereiche unter Berücksichtigung von Fluktuation und Altersaustritten haben wir sorgsam kalkuliert und entsprechende Planansätze mit deutlichen Abschlägen eingestellt. Die Ergebnisse der letzten Jahre zeigen, dass wir hier sehr geringe Planabweichungen hatten. Unsere Steuerungsmechanismen haben sich also sehr bewährt.

Unser Ziel bleibt es, möglichst alle vakanten Stellen zu besetzen. Eine Reduzierung der Planansätze würde unseren Bemühungen im Bereich des Arbeitgebermarketings – dem Employer Branding - und dem Ausbau der Aktivitäten in den sozialen Medien widersprechen. Mit unserem Priorisierungsverfahren schaffen wir nur Stellen, die wir dringend und zwingend benötigen, um gesetzliche und andere pflichtige Aufgaben zu erfüllen.

Ein weiterer Kritikpunkt von Seiten der Mitgliedskörperschaften war die Höhe des globalen Minderaufwandes. Mit diesem – durch das 3. NKF-Weiterentwicklungsgesetz angepassten – Instrument können wir bis zu 2% der Summe der ordentlichen Aufwendungen pauschal kürzen, was beim LWL als Maximum etwa 90 Millionen Euro pauschale Kürzung wären. Wir schlagen Ihnen einen globalen Minderaufwand von 30 Millionen vor. Das hat vor allem den Grund, dass eine Summe von 30 Millionen Euro aus den Erfahrungen der letzten Jahre als steuerbare Größe angesehen werden kann. Sie müssen ja bedenken, dass wir diese 30 Millionen Euro tatsächlich einsparen müssen – es geht hier nicht um fiktive Verschiebungen in die Zukunft wie etwa bei der „Corona- und Ukraine-Isolierung“. Wir glauben, dass wir – auch mit den bisher nicht bezifferbaren Konsolidierungsmaßnahmen – in der Lage sind, 30 Millionen Euro einzusparen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Bereich, den wir steuern können, relativ gering ist: Wie Sie wissen, sind knapp 90% des Gesamthaushaltes Sozialausgaben - davon wiederum 80% bis 85% Personalausgaben, an die wir tariflich gebunden sind.

Kritisiert wurde auch die Höhe der Ausgleichsrücklage- bzw. der Fakt, dass der LWL überhaupt noch eine Ausgleichsrücklage besitzt. Diese wird im Planzeitraum auf etwa 80 Millionen Euro sinken. Dabei haben wir eigentlich die politische Vorgabe, etwa 3-4% der Gesamtaufwendungen – also ca. 150 Millionen Euro – in der Ausgleichsrücklage zu halten. Bei all den Unsicherheiten in Bezug auf die Tarifsteigerungen – aber auch die Verpflichtung, 30 Millionen globalen Minderaufwand einzusparen – sind wir daher gerade mit dem Doppelhaushalt durchaus riskant unterwegs und können Schwankungen nur noch minimal auffangen. Die verbleibende Ausgleichsrücklage wollen wir daher halten. Ein Abschmelzen würde den Mitgliedskörperschaften auch nur einmalig eine Entlastung bringen, allerdings das Risiko eines Nachtragshaushaltes deutlich erhöhen.

Die dominierende Debatte mit den Mitgliedskörperschaften war jedoch die über die Kosten der Eingliederungshilfe. Es wurden vor allem Standards innerhalb der Eingliederungshilfe in Frage gestellt. Es kam der Wunsch auf, dass die Landschaftsverbände an die Spitze einer kommunalen Bewegung treten, um in Berlin und Düsseldorf über das BTHG und die rechtlichen Grundlagen zu diskutieren.

Ich würde diesem Ansinnen zustimmen – mit der Resolution vor 2 Jahren haben Sie ja hier bereits Eckpfeiler eingeschlagen. Der überwiegende Teil unserer Mitgliedskörperschaften hat die Resolution bereits unterzeichnet.

Klar ist: Die Finanzierung der Eingliederungshilfe ist die zentrale Herausforderung, der wir uns stellen müssen.

Um die Kommunen von den dynamisch steigenden Kosten in diesem Bereich zu entlasten, haben wir bereits eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen. Dabei bleibt die Eingliederungshilfe jedoch eine kommunale Pflichtaufgabe, die durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verbindlich vorgegeben ist. Der LWL übernimmt in diesem Zusammenhang die Verantwortung als Träger der Eingliederungshilfe, um eine gleichwertige Versorgung der Menschen mit Behinderungen in ganz Westfalen-Lippe sicherzustellen.

Wir unterstützen über 100.000 Menschen in Westfalen-Lippe durch verschiedene Leistungen der Eingliederungshilfe. Das sind unter anderem:

42.000 Menschen, die beim selbständigen Leben in der eigenen Wohnung begleitet werden,
22.000 Menschen in stationären Wohneinrichtungen,
37.000 Menschen in Werkstätten für behinderte Menschen,
und 16.500 Kinder und Jugendliche, die Frühförderung erhalten.

Die Tatsache, dass in Westfalen-Lippe rund 50.000 Menschen bei der freien Wohlfahrt, finanziert durch den LWL, in der Eingliederungshilfe beschäftigt sind, zeigt, wie zentral diese Aufgaben für die Region sind.

Sie zeigt aber auch, dass die Spielräume bei Einsparungen minimal sind, da etwa 80-85% der Sozialausgaben des LWL Personalkosten sind. Hierbei sind wir gesetzlich verpflichtet, Tariflöhne zu zahlen – was auch vollkommen richtig ist – und die erwarteten Steigerungen habe ich eben schon erläutert. Sie wissen auch – liebe Mitglieder der Landschaftsversammlung – dass unsere Einflussfaktoren die Fallkosten und die Fallzahlen sind.

Für 2025 gehen wir davon aus, dass die Fallkosten bei der Eingliederungshilfe für Erwachsene, Kinder und Jugendliche um etwa 147 Millionen Euro steigen, die Fallzahlen zu einer Steigerung von etwa 27 Millionen Euro führen. Für 2026 prognostizieren wir eine Steigerung der Fallkosten um etwa 168 Millionen Euro und vermuten, dass die Fallzahlen lediglich um 3,6 Millionen Euro steigen werden.

Wir sehen also, dass wir bei den Fallzahlen erste Steuerungserfolge erzielen können, diese jedoch nicht ausreichen, um die Entwicklung der Fallkosten zu kompensieren. Tarifsteigerungen, wie die im öffentlichen Dienst, führen zu erheblichen Kostensteigerung, die wir nur minimal beeinflussen können. Ein Anstieg von nur 1 % bedeutet Mehrkosten von rund 31 Millionen Euro für den Haushalt des LWL. Nimmt man beispielsweise eine Arbeitszeitreduzierung um eine Stunde an und müsste der LWL diese voll kompensieren, so betrüge der Mehrbedarf 78 Millionen Euro – ich erwähnte das bereits.

Zwei Varianten sehe ich, um auch die Fallkosten zu reduzieren – zumindest für die kommunale Familie.

Die erste ist oben erwähnt: Wir üben Druck auf Bund und Land aus und fordern vehement und vehementer eine stärkere Beteiligung an den Kosten der Eingliederungshilfe. Ein gut informierter Teilnehmer in der Anhörung der kreisangehörigen Kommunen wusste jedoch zu berichten, dass man sich in Düsseldorf statt mit „Guten Morgen“ mit „Wir haben kein Geld“ begrüßt. Der Verweis auf mangelndes Geld in Bund und Land darf aber nicht dazu führen, dass die Kommunen immer weitere Aufgaben mit steigenden Kosten übernehmen müssen. Die Kommunen dürfen nicht zu den „Bad Banks“ unseres Staates werden. Bund und Land müssen endlich ihre Schuldenbremsen überwinden und antizyklische Finanzpolitik betreiben. Diese Diskussion zu vertiefen wäre spannend – würde aber zu weit vom LWL-Haushalt wegführen.

Die zweite Variante zur Reduzierung von Fallkosten betrifft die Frage, wie wir Inklusion in unserer Gesellschaft ausgestalten wollen. Beispielsweise möchten einige die Förderschulen komplett abschaffen und Inklusion in den Regelschulen voll umsetzen. Andere wiederum sagen, dass eine gezielte Förderung in Abhängigkeit des Behinderungsbildes nur in Förderschulen gelingen kann. Im Bereich der Arbeit gibt es die Debatte, ob ein Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben nur in Werkstätten oder nur im ersten Arbeitsmarkt umgesetzt werden kann.

Bisher haben wir hier eine Art Koexistenz der Regel- und der Sondersysteme. Als Kämmerin habe ich in Erster Linie einen finanziellen Blick auf die Eingliederungshilfe. Mit dieser Perspektive nehme ich teil an vielen inhaltlichen Debatten über die Ausgestaltung der Eingliederungshilfe.

Was ich aus den Gesprächen mitnehme, ist die Einigkeit, dass wir darüber sprechen sollten, wie wir Inklusion in Westfalen-Lippe, in NRW und Deutschland umsetzen wollen und können. Vor allem das „können“ wird uns in naher Zukunft an Grenzen bringen – Sie wissen das. Wir brauchen viele Mitarbeitende für den Betrieb von Förderschulen oder Werkstätten – und der Arbeitskräftemangel ist auf dem Vormarsch. Die Kommunen kommen zunehmend wegen der steigenden Sozialausgaben – auch aus dem Bereich der Eingliederungshilfe – an eine Belastungsgrenze. Aus meiner Sicht geht es darum, Zielkonflikte transparent zu machen, um stringent über alle Ebenen hinweg das zu fördern, was wir erreichen wollen. Ist dies beispielsweise die Beschäftigung von mehr Menschen mit Behinderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt, dann muss man sich auch fragen, ob z. B. das Rentenprivileg für Werkstattbeschäftigte auf dieses Ziel einzahlt.

Lassen Sie uns diese Debatte aus den unterschiedlichen Blickwinkeln heraus führen damit wir ein klares Bild von dem bekommen, was wir wollen.

Ich bin sehr froh, dass Sie heute mit Herrn Takis Mehmet Ali einen profilierten Sozialpolitiker gewählt haben, der die Berliner Strukturen kennt und uns helfen kann, unser Thema an den richtigen Stellen zu platzieren.

Wir müssen in den nächsten Monaten die Weichen stellen - nicht nur, um mit unseren Inhalten in die Wahlprogramme zu kommen, sondern auch, um jetzt die Zukunft zu gestalten. Der demographische Wandel nimmt Fahrt auf und wird uns in den nächsten Jahren – Expertinnen und Experten sagen sieben – mit voller Wucht treffen.

Zu dieser Weichenstellung gehört auch der Fokus auf Investitionen im Digitalisierungsbereich.

Mit der Digitalisierungsvorlage 3.0 haben wir Ihnen aufgezeigt, dass wir in die Bereiche der Prozessautomation und der künstlichen Intelligenz investieren wollen. Mit einem auf den LWL angepassten digitalen Reifegradmodell ermitteln wir Potenziale, zeigen technische Lösungen auf und wollen diese sukzessive umsetzen. Am Beispiel des Inklusionsamtes – Abteilung 60 – wird deutlich, dass das auch sehr kurzfristig zu Einsparungen im Personalbereich führen kann. Trotz wachsender Aufgaben wurden dort keine Stellenmehrbedarfe eingerichtet - und zwar nur in Erwartung der Umsetzung der Maßnahmen aus der Digitalisierungsstrategie.

Mit agil arbeitenden Teams wollen wir den Beweis antreten, dass sich Digitalisierung amortisieren kann! Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen steigern die Produktivität und senken den zukünftigen Personalbedarf.

Liebe Mitglieder der Landschaftsversammlung – ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf konstruktive Haushaltsberatungen.

Vielen Dank