

Stellungnahme zur Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage

Überarbeitete Fassung vom 22.10.2026 zu

Drucksache 20/5774

(berücksichtigt den Zwischenbericht der Gutachten zur Identifizierung von Potenzialen zur Kostendämpfung sowie Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Eingliederungs- und Sozialhilfe der con_sens vom August 2026)

Situation der Eingliederungshilfe in Schleswig-Holstein (Drucksache 20/3564)

Absender: Thomas Stengel – Die MÜRWIKER GmbH und FLEK Gruppe GmbH

Adressatin: Katja Rathje-Hoffmann, Vorsitzende des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags

Datum: 22. Oktober 2026 (überarbeitete Fassung zum Dokument vom 23.12.2025)

Vorbemerkung

Als Leistungserbringer der Eingliederungshilfe in Schleswig-Holstein sind wir seit Jahren an der Aushandlung, Fortschreibung und praktischen Umsetzung von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach dem Landesrahmenvertrag beteiligt. Die Große Anfrage der FDP-Fraktion (Drs. 20/3033) sowie die Antwort der Landesregierung (Drs. 20/3564) behandeln zentrale Steuerungsinstrumente der Eingliederungshilfe.

Die von der Landesregierung dargestellte Bewertung dieser Instrumente entspricht in wesentlichen Punkten nicht unseren Erfahrungen aus der tatsächlichen Verhandlungs- und Umsetzungspraxis. Die nachfolgende Stellungnahme ordnet die Antworten anhand konkreter Praxiserfahrungen ein, präzisiert sie fachlich und korrigiert sie dort, wo dies erforderlich erscheint. Ziel ist eine realistische Beschreibung der Wirkungen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie auf die Funktionsfähigkeit der Eingliederungshilfe.

Frage 2 – Abgrenzung von Eingliederungshilfe und Pflege

Die fehlende statistische Erfassung von Fällen, in denen leistungsberechtigte Menschen aufgrund eines zunehmenden Pflegebedarfs in das Leistungssystem des SGB XI wechseln, stellt ein Steuerungsdefizit dar. Ohne belastbare Daten sind Umfang, regionale Unterschiede und Folgen für die Teilhabe kaum bewertbar.

Besonders betroffen sind Menschen, die aufgrund ihres Pflegebedarfs nicht mehr in einer besonderen Wohnform leben können und in eine Pflegeeinrichtung wechseln,

obwohl weiterhin Teilhabebedarfe bestehen – etwa durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder die Begleitung und Förderung in einer Tagesförderstätte. Diese Leistungen können nicht pauschal durch zusätzliche Betreuungsleistungen nach § 43b SGB XI ersetzt werden. Inhalte, Zielrichtungen und Intensität unterscheiden sich wesentlich; eine bloße Behauptung von Doppelfinanzierung wird dem nicht gerecht.

Der gesetzlich vorgesehene Gleichrang von Pflegeleistungen und Eingliederungshilfe ist zu wahren. Eine faktische Nachrangigkeit der Eingliederungshilfe würde die personenzentrierte Teilhabe schwächen.

Frage 3 – Bewilligungen und Angebotsplanung für besondere Wohnformen

Die fehlende Bewilligungsstatistik erschwert die bedarfsgerechte Sozial- und Angebotsplanung. Empfängerzahlen allein zeigen weder abgelehnte oder unerfüllte Bedarfe noch regionale Angebotslücken. Dies betrifft gemeinschaftliche und ambulante Wohnangebote, Angebote für ältere Menschen mit komplexem Pflege- und Unterstützungsbedarf sowie ergänzende tagesstrukturierende Leistungen. Der Sicherstellungsauftrag erfordert eine transparente, regional differenzierte Datengrundlage.

Frage 10 – Landesrahmenvertrag, Personenzentrierung und Zeitkorridore

Der im Landesrahmenvertrag verankerte Grundsatz „vom Bedarf zur Leistung“ wird ausdrücklich begrüßt. Problematisch ist jedoch, wenn bereits fachlich abgestimmte Leistungen wegen ihrer Vergütungsfolgen nachträglich reduziert oder verändert werden. Damit droht die Finanzierungslogik die Bedarfsermittlung zu überlagern.

Anwendungsbereich der Zeitkorridore

Die nachfolgende Kritik an Zeitkorridoren betrifft ausschließlich die entsprechende Systematik für das gemeinschaftliche Wohnen in besonderen Wohnformen beziehungsweise Wohnstätten. Sie bezieht sich nicht auf Werkstätten für behinderte Menschen, Tagesförderstätten, Tagesstätten oder sonstige Angebote der Eingliederungshilfe.

Homogenisierung statt individueller Flexibilität

Die Begrenzung auf bis zu vier Zeitkorridore kann die sehr unterschiedlichen Bedarfe innerhalb einer Wohngruppe nur unzureichend erfassen. Neben dem zeitlichen Gesamtumfang unterscheiden sich insbesondere Art und Zusammensetzung der Assistenz: qualifizierte, kompensatorische, übernehmende oder begleitende Unterstützung. Die Zusammenfassung individueller Bedarfe in wenige Stundenraster schafft einen Anreiz zur Homogenisierung der Bewohnerstruktur, obwohl gerade gemeinschaftliche Wohnangebote von heterogenen Lebenslagen geprägt sind.

Zeitkorridore beschreiben vorrangig Zeitmengen. Sie sagen für sich genommen wenig über Inhalt, Qualität und Zielsetzung der Leistung aus, die sich aus § 90 SGB IX und der individuellen Gesamtplanung ergeben. Eine scheinbare Vergleichbarkeit der Stunden darf daher nicht mit inhaltlicher Gleichwertigkeit verwechselt werden.

Veränderte Bedarfe und nicht auflösbare Vergütungslücken

Ändert sich der Bedarf eines Bewohners plötzlich und erheblich, kann der Leistungserbringer die notwendige Unterstützung nicht bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung aussetzen. Zugleich lässt sich ein bestehendes Wohnverhältnis wegen des gestiegenen Unterstützungsbedarfs nicht ohne Weiteres beenden; dabei sind insbesondere die Schutzvorgaben des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes zu berücksichtigen. Die Folge können Leistungen sein, die fachlich und rechtlich erforderlich, aber vom vereinbarten Zeitkorridor nicht gedeckt sind.

Eine vorsorgliche Kalkulation aller denkbaren Bedarfsentwicklungen würde wiederum zu einem kaum handhabbaren Umfang an Korridoren und Personalvarianten führen. Einzelleistungsvereinbarungen können im Einzelfall helfen, verursachen aber zusätzlichen Antrags-, Abstimmungs-, Nachweis- und Verwaltungsaufwand und sind keine tragfähige strukturelle Ersatzlösung.

Indirekte Leistungen und Planungssicherheit

Dokumentations-, Koordinierungs-, Controlling- und Nachweispflichten sind erheblich gewachsen. Ein pauschaler Orientierungswert von 10 % für indirekte Leistungen wird diesem Aufwand nach unseren Erfahrungen nicht gerecht. Statt einer belastbaren Planungssicherheit entstehen häufig zusätzliche Anpassungs- und Neuverhandlungsbedarfe. Notwendig sind flexible, bedarfsorientierte Regelungen mit zeitnahen Anpassungsmöglichkeiten und einer gesicherten Refinanzierung tatsächlich erforderlicher Leistungen.

Frage 11 – Personenzentrierung im ländlichen Raum

In ländlichen Regionen stehen eingeschränkter öffentlicher Nahverkehr, längere Wegezeiten, unzureichend refinanzierte Fahrdienste und fehlende wohnortnahe Angebote einer wirksamen Personenzentrierung entgegen. Das betrifft die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen ebenso wie die Begleitung und Förderung in einer Tagesförderstätte und andere soziale Teilhabemöglichkeiten. Zusätzlich bestehen Versorgungslücken bei psychotherapeutischen und psychosozialen Hilfen. Eine formale Leistungszusage allein gewährleistet daher noch keinen tatsächlich erreichbaren Zugang.

Frage 13 – Personaleinsatz, Qualifikation und tarifvertragliche Vergütung

Qualität und Kontinuität der Teilhabeleistungen setzen qualifiziertes und ausreichend verfügbares Personal voraus. Der Fachkräftemangel erfordert verlässliche Qualifikationsstandards, die Förderung der Ausbildung – insbesondere heilpädagogischer und heilerziehungspflegerischer Fachkräfte – sowie die vollständige und zeitnahe Berücksichtigung notwendiger Personal- und Ausbildungskosten. Tarifvertragliche Vergütung darf nicht pauschal als unwirtschaftlich bewertet werden.

Geplanter Tarifdeckel auf Bundesebene

Mit Sorge betrachten wir die Reformüberlegungen auf Bundesebene, die Refinanzierung künftiger Tarifsteigerungen in der Eingliederungshilfe durch eine Orientierung an TVöD beziehungsweise TV-L zu begrenzen. Ein solcher Tarifdeckel ist gegenwärtig kein geltendes Recht; bereits seine mögliche Einführung wirft jedoch grundlegende fachliche und praktische Fragen auf.

Die in der Eingliederungshilfe angewandten Tarifverträge werden vielfach mit denselben Gewerkschaften verhandelt wie die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Gleichwohl unterscheiden sich die Tarifwerke hinsichtlich Eingruppierung, Erfahrungsstufen, Zulagen, Sonderzahlungen, Arbeitszeit- und weiterer Vergütungsbestandteile erheblich. Tarifabschlüsse enthalten regelmäßig nicht nur lineare Prozentsteigerungen, sondern auch strukturelle Änderungen, die nur bestimmte Beschäftigtengruppen oder Funktionsbereiche betreffen.

So entspricht eine tarifvertraglich vereinbarte Mindeststeigerung um einen festen Betrag von beispielsweise 150 Euro monatlich bei 3.000 Euro bisherigem Entgelt einer Erhöhung um 5 %, bei 5.000 Euro hingegen nur um 3 %. Derselbe Tarifabschluss hat damit je nach Entgeltgruppe und Personalstruktur unterschiedliche prozentuale Auswirkungen. Auch neue Schichtzulagen oder gezielte Verbesserungen für einzelne

Berufsgruppen lassen sich nicht sachgerecht durch einen einzigen Prozentsatz abbilden.

Der **Zwischenbericht** zum Gutachten zur Kostendämpfung (August 2026, S. 12) sieht eine Prüfung der Orientierung an TVöD-/TV-L-Steigerungen vor. Bereits die dafür notwendige Vergleichbarkeit unterschiedlicher Tarifwerke setzt jedoch eine differenzierte Betrachtung der Entgeltstrukturen und Vergütungsbestandteile voraus. Ein Vergleich einzelner Entgelthöhen oder pauschaler Steigerungsprozentsätze reicht hierfür nicht aus.

Ein pauschaler Vergleich von Tarifsteigerungen verschiedener Tarifwerke würde somit nicht zwingend vergleichbare Kostenentwicklungen erfassen. Unklar bliebe, welche Bestandteile verglichen und wie Festbeträge, Sonderzahlungen, Zulagen und strukturelle Anpassungen berücksichtigt werden. Tarifgebundene Leistungserbringer können ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zudem nicht einseitig auf einen Refinanzierungsdeckel begrenzen. Nicht anerkannte Differenzen würden bei ihnen verbleiben und Personalbindung, Qualität sowie wirtschaftliche Tragfähigkeit gefährden. Maßgeblich sollten deshalb die tatsächlichen tarifvertraglichen Verpflichtungen und deren nachvollziehbare Kostenwirkungen im jeweiligen Leistungsangebot bleiben.

Frage 14 – Wirksamkeitsprüfung

Ein landesweit abgestimmtes, praktisch erprobtes Verfahren zur Wirksamkeitsprüfung ist nach unseren Erfahrungen bislang nicht etabliert; eine tatsächlich abgeschlossene Wirksamkeitsprüfung ist uns nicht bekannt. Die Orientierung an individuellen Teilhabezielen ist grundsätzlich richtig, erschwert jedoch einen schematischen Vergleich unterschiedlicher Leistungsangebote. Sind Ziele, Zielgruppen, vereinbarte Leistungen und Indikatoren verschieden, lässt sich aus einzelnen Kennzahlen keine belastbare Rangfolge von Leistungserbringern ableiten.

Der **Zwischenbericht** (August 2026, S. 19) bestätigt diesen Befund ausdrücklich: Landesweit einheitliche Kriterien und Indikatoren zur Zielerreichung und Wirkungsmessung fehlen; eine systematische, trägerübergreifend vergleichbare Erfolgskontrolle ist derzeit nicht möglich. Vor finanziellen Schlussfolgerungen aus Wirksamkeitsvergleichen müssen daher zunächst fachlich tragfähige und gemeinsam entwickelte Bewertungsmaßstäbe vorliegen.

Wirksamkeit zeigt sich nicht nur in messbaren Fortschritten. Auch die Stabilisierung vorhandener Fähigkeiten, die Vermeidung von Krisen, der Erhalt von Selbstbestimmung

oder die Sicherung von Teilhabe trotz fortschreitender Beeinträchtigung können zentrale Ergebnisse sein. Erforderlich sind gemeinsam entwickelte fachliche Maßstäbe, die individuelle Zielerreichung und Kontextbedingungen berücksichtigen, statt ungleiche Angebote anhand pauschaler Erfolgsquoten zu vergleichen.

Frage 16 – Inklusionsbetriebe und Teilhabe am Arbeitsleben

Inklusionsbetriebe eröffnen dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Für Menschen mit dauerhaft eingeschränkter Leistungsfähigkeit bedarf es verlässlicher, gegebenenfalls langfristig angelegter Minderleistungszuschüsse, die auch erhebliche Minderleistungen von 50 % oder mehr sachgerecht berücksichtigen können. Eine Reduzierung solcher Förderungen gefährdet Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung ist kein gleichwertiger Ersatz für eine dauerhaft abgesicherte sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Frage 21 – Auftrag und Weiterentwicklung der Werkstätten

Werkstätten für behinderte Menschen erfüllen nach § 219 SGB IX mehrere Aufgaben: berufliche Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben, individuelle Förderung und – soweit möglich – die Entwicklung von Übergangsperspektiven. Ihre Qualität darf nicht allein anhand von Übergangsquoten beurteilt werden. Für Menschen, die derzeit nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, gewährleisten Werkstätten einen rechtlich abgesicherten Zugang zu beruflicher Teilhabe. Zugleich sind Durchlässigkeit, Wahlmöglichkeiten und Rückkehrperspektiven weiterzuentwickeln.

Fragen 23 und 24 – Qualifizierung und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Berufliche Qualifizierung und anerkannte Zertifikatslehrgänge – netZ-Lernwelt

Ein wichtiger Ansatz ist das bundesweite „netZ – Netzwerk Zertifikatslehrgänge“ mit der digitalen Lernplattform netZ-Lernwelt. Menschen mit Behinderungen können anhand strukturierter, praxisorientierter Curricula berufliche Kompetenzen erwerben und nachweisen. Die Qualifizierungen orientieren sich an konkreten Tätigkeitsfeldern und können sowohl im Berufsbildungsbereich als auch im Arbeitsbereich der Werkstätten eingesetzt werden.

Die Lehrgänge werden in Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und weiteren Bildungspartnern entwickelt beziehungsweise angeboten. Je nach Lehrgang können erworbene Kompetenzen nach einem vorgesehenen Abschlussverfahren durch IHK- oder HWK-Zertifikate dokumentiert werden. Solche Nachweise machen Fähigkeiten unterhalb eines vollständigen Berufsabschlusses für Arbeitgeber besser erkennbar und können Praktika, betriebsintegrierte Arbeitsplätze und Übergänge unterstützen.

Die Umsetzung erfordert zusätzliche Lernbegleitung, geeignete Lernbedingungen, Prüfungsvorbereitung sowie Organisation und Begleitung der Abschlussverfahren. Nach unseren Erfahrungen werden diese Aufwendungen derzeit weder im Rahmen des neuen Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich noch über die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen des Arbeitsbereichs mit den Trägern der Eingliederungshilfe angemessen refinanziert. Die Werkstätten müssen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen daher faktisch aus eigenen Mitteln vorfinanzieren, ohne dass eine verlässliche Übernahme der Mehrkosten gesichert ist.

Es entsteht ein Widerspruch zwischen der Forderung nach arbeitsmarktnaher Qualifizierung und dem Fehlen einer gesicherten Finanzierung. Anerkannte, durch Kammern zertifizierte Qualifizierungsangebote sollten deshalb als refinanzierungsfähige Bestandteile beruflicher Bildung und Weiterqualifizierung berücksichtigt werden; hierfür bedarf es einer abgestimmten Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit und der Eingliederungshilfeträger.

Betriebliche Kontakte als Grundlage gelingender Übergänge

Übergänge entstehen häufig aus langjährig gewachsenen Kontakten der Werkstätten zu Unternehmen: durch Produktionsaufträge, Praktika, ausgelagerte Arbeitsplätze und persönliche Zusammenarbeit. Die Werkstätten kennen sowohl die Beschäftigten und ihre Fähigkeiten als auch die Anforderungen und Ansprechpartner der Betriebe. Dieses Wissen lässt sich nicht ohne Weiteres durch eine zentrale Vermittlungsstruktur ersetzen.

Mit einem Übergang etwa über das Budget für Arbeit endet jedoch regelmäßig die bisherige Finanzierung der Werkstattdienstleistung. Eine kontinuierliche Begleitung durch die vertrauten Fachkräfte ist dadurch nicht ausreichend abgesichert; landesrechtliche beziehungsweise förderpraktische Vorgaben können eine weitere Mitwirkung zusätzlich erschweren. Gerade in der sensiblen Übergangsphase kann der abrupte Verlust gewachsener Beziehungen und betrieblicher Kenntnisse den Erfolg gefährden.

Auch soweit der **Zwischenbericht** (August 2026, Abschnitt 3.3.4) Übergänge unter dem Gesichtspunkt möglicher Einsparungen betrachtet, dürfen die hierfür notwendigen

Voraussetzungen nicht ausgeblendet werden. Berufliche Qualifizierung, belastbare Arbeitgeberkontakte und eine kontinuierliche Übergangsbegleitung verursachen Aufwand, der verlässlich zu finanzieren ist. Andernfalls werden Einsparpotenziale unterstellt, ohne die für erfolgreiche Übergänge erforderlichen Leistungen ausreichend zu berücksichtigen.

Integrationsfachdienste (IFD), Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) und weitere Beratungs- und Integrationsangebote erfüllen wichtige Aufgaben. Notwendig ist jedoch eine koordinierte, zeitlich befristete und finanzierte Übergabe mit Überschneidungsphasen, statt parallele dauerhafte Systeme aufzubauen oder die bisherigen Werkstattkontakte unmittelbar abubrechen. Eine Weiterentwicklung des Werkstättenrechts muss berufliche Qualifizierung, betriebliche Vernetzung und nachhaltige Nachbetreuung gemeinsam betrachten.

Fragen 32 und 33 – Schiedsverfahren, Verfahrensdauer und wirtschaftliche Auswirkungen

Aussetzung der Verhandlungen durch die KOSOZ

Nach unseren Erfahrungen setzt die KOSOZ AöR bilaterale Verhandlungen über Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen regelmäßig aus, sobald ein Schiedsstellenverfahren anhängig ist. Die Annahme, es werde währenddessen parallel weiterverhandelt, entspricht damit nicht der erlebten Praxis. Die Schiedsstelle ist jedoch als Vertragshilfeorgan für nicht einigungsfähige Streitpunkte vorgesehen und nicht als vollständiger Ersatz regulärer Verhandlungen.

Ausweitung der Streitgegenstände und vermeidbare Kosten

Werden Verhandlungen abgebrochen, muss die überwiegend ehrenamtlich organisierte Schiedsstelle unter Umständen nahezu vollständige Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen prüfen: Leistungsbeschreibungen, Personalansätze, Kalkulationsgrundlagen und zahlreiche Einzelpositionen. Was in fortgesetzten Verhandlungen hätte geklärt werden können, wird in Schriftsätzen, Stellungnahmen und mündlichen Schiedsstellenverhandlungen behandelt. Das verlängert Verfahren und erhöht Personal-, Verwaltungs-, Rechtsberatungs- und Verfahrenskosten auf beiden Seiten.

Besonders wenig sachgerecht ist es, wenn der Leistungsträger erst kurz vor einer Schiedsstellenverhandlung Positionen streitig stellt, die bereits in den vorangegangenen Vertragsverhandlungen hätten erörtert werden können – nachdem er selbst die Fortsetzung dieser Verhandlungen wegen des Schiedsstellenverfahrens abgelehnt hat.

So entstehen vermeidbare neue Streitfragen und zusätzlicher Aufwand. Verhandlungen sollten deshalb auch nach Anrufung der Schiedsstelle fortgesetzt und verbleibende Streitpunkte frühzeitig eingegrenzt werden.

Gerichtliche Verfahren und verlängerte Unsicherheit

Nach unseren Beobachtungen werden Schiedsstellensprüche vermehrt vor dem Landessozialgericht angegriffen. Damit endet die Auseinandersetzung nicht notwendig mit dem Schiedsspruch. Weitere gerichtliche Verfahren können die abschließende Klärung erheblich verzögern und zusätzliche Prozesskosten auslösen. Die Aussage ist eine Beobachtung aus der Praxis und keine statistische Aussage über sämtliche Verfahren im Land.

Liquidität und laufende Vorfinanzierung

Während der Verhandlungen, Schiedsstellen- und gegebenenfalls Gerichtsverfahren erbringen die Leistungserbringer ihre Leistungen unverändert weiter. Zugleich müssen sie tarifvertragliche Entgeltsteigerungen, höhere Energie- und Gebäudebetriebskosten, Fahrzeug-, Beförderungs- und weitere Sachkosten unmittelbar bezahlen. Bleiben die gezahlten Vergütungen auf überholtem Niveau, müssen die Differenzen aus eigenen liquiden Mitteln vorfinanziert werden.

Dies betrifft kleinere Träger mit begrenzten Rücklagen besonders stark, kann aber auch bei größeren Leistungserbringern und mehreren parallel anhängigen Verfahren erhebliche Beträge binden. Die Mittel fehlen für Personal, Investitionen und Angebotsentwicklung. Eine spätere rückwirkende Vergütungsfestsetzung ist wirtschaftlich nicht mit rechtzeitigem Mittelzufluss gleichzusetzen: Zwischenzeitliche Liquiditätsengpässe, Finanzierungsaufwand und unterlassene Investitionen werden dadurch nicht automatisch ausgeglichen. Auch nach einem Schiedsspruch können Abrechnungen, weitere Abstimmungen oder Rechtsstreitigkeiten den tatsächlichen Zahlungseingang verzögern.

Rückwirkung und Verhandlungsanreize

Zusätzliche Unsicherheiten entstehen durch unterschiedliche Auffassungen zur rückwirkenden Vergütungsfestsetzung nach § 126 Abs. 3 SGB IX. Wenn weitere Einigungsbemühungen oder Anpassungen von Anträgen als mögliches Risiko für den Beginn einer Rückwirkung angesehen werden, kann dies die Bereitschaft zur Verständigung beeinträchtigen. Eine Fortsetzung von Verhandlungen darf nicht zu einer sachlich nicht gerechtfertigten wirtschaftlichen Schlechterstellung führen.

Erforderlich sind kontinuierliche Verhandlungen auch bei anhängigen Schiedsstellenverfahren, frühzeitige Benennung aller Streitpunkte, zügige Entscheidungen und eine Praxis, die die Liquiditätsrisiken nicht einseitig auf die Leistungserbringer verlagert. Andernfalls werden Stabilität und Sicherstellung der Eingliederungshilfe gefährdet.

Fragen 42, 44–48 und 50–51 – Leistungsvereinbarungen und Vertragshandhabung

Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen sind öffentlich-rechtliche Verträge zwischen gleichgeordneten Partnern. Ein einseitiger Prüfprozess, bei dem der Leistungsträger die fachlichen und wirtschaftlichen Inhalte letztlich allein festlegt, entspricht diesem partnerschaftlichen Verhandlungsverständnis nicht. In der Praxis werden Angebote teilweise über lange Zeiträume geprüft, ohne dass zeitnah inhaltlich verhandelt wird; einzelne Verfahren erstrecken sich nach unseren Erfahrungen auf weit mehr als zwei Jahre.

Besonders problematisch sind nachträgliche Änderungen bereits fachlich besprochener oder ausverhandelter Inhalte, lange interne Abstimmungen und das Ausbleiben verbindlicher Entscheidungen. Verzögerte Vereinbarungen erschweren Personalplanung, tarifvertragliche Refinanzierung und notwendige Investitionen. Der Leistungserbringer trägt dabei die Kostensteigerungen und das Risiko eines weiterhin unzureichenden Vergütungsniveaus.

Bei einer Abrechnung nach tatsächlich erbrachten Fachleistungsstunden entstehen zusätzliche Auslastungs- und Belegungsrisiken, die sich nicht allein durch rechnerische Belegungsquoten ausgleichen lassen. Individuelle Bewilligungen können sich verzögern; Aufnahme, Auszug, Krankheit und kurzfristige Bedarfsänderungen beeinflussen die abrechenbaren Leistungen, während Personal- und Sachkosten weitgehend weiterlaufen. Ein angemessener Wagnis- und Risikozuschlag beziehungsweise eine sachgerechte Berücksichtigung solcher Risiken ist daher erforderlich; Regelungen wie § 25a LRV müssen ihre tatsächliche Schutzwirkung in der Praxis entfalten.

Sicherstellungsauftrag und Angebotsvielfalt

Die Sicherstellung bedarfsgerechter Eingliederungshilfe erfordert eine Vielfalt regional erreichbarer Angebote für unterschiedliche Zielgruppen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit komplexen Behinderungen, hohem Pflegebedarf, psychischen Beeinträchtigungen und zunehmendem Unterstützungsbedarf im Alter. Werden neue Angebote aufgrund langwieriger Verhandlungen oder nicht auskömmlicher Refinanzierung wirtschaftlich untragbar, entstehen Versorgungslücken, die durch bloße

Standardisierung nicht geschlossen werden können. Sozialplanung und Vergütungsverhandlungen müssen daher aufeinander abgestimmt werden.

Nachhaltigkeit, Energiewende und Investitionen (§ 127 Abs. 2 SGB IX)

In Investitionsverhandlungen wird nach unseren Erfahrungen wiederkehrend die Auffassung vertreten, Maßnahmen der Energiewende seien nicht Aufgabe der Eingliederungshilfe. Dies betrifft Elektromobilität, Ladeinfrastruktur, Photovoltaik, Speichertechnik sowie energieeffiziente Neubauten und Sanierungen. Eine pauschale Ablehnung solcher Maßnahmen als unwirtschaftlich greift zu kurz.

Bei der Beurteilung sind langfristige Energie- und Betriebskosten, die Nutzungsdauer der Investition sowie Anforderungen an Finanzierung und Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Unterbleiben notwendige Maßnahmen, können Leistungserbringer höhere laufende Kosten, ungünstigere Finanzierungsbedingungen oder Investitionshemmnisse treffen. Erforderlich ist eine sachgerechte, am Lebenszyklus orientierte Investitionsbewertung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

Fragen 65 und 66 – Digitalisierung und Vertragsdatenbank nach § 35 LRV

Die Digitalisierung von Vertrags- und Verwaltungsprozessen wird grundsätzlich begrüßt. Eine zentrale Vertragsdatenbank kann Vereinbarungen dokumentieren, Informationen besser bereitstellen und Abläufe vereinfachen. Voraussetzung ist jedoch, dass Zweck, Inhalt, Zugriffsrechte und Datennutzung transparent geregelt und die Leistungserbringer gleichberechtigt an der Ausgestaltung beteiligt werden.

Vergleichbarkeit und Grenzen pauschaler Kennzahlen

Aus der Verfügbarkeit von Vertragsdaten ergibt sich noch keine unmittelbare Vergleichbarkeit von Leistungsangeboten. Zielgruppen, individuelle Unterstützungsbedarfe, Leistungsinhalte, Personalanforderungen, regionale Bedingungen, Tarifverträge und Investitionsstrukturen unterscheiden sich erheblich. Einzelne Vergütungssätze ohne Berücksichtigung dieser Unterschiede gegenüberzustellen, kann zu fachlich und wirtschaftlich fehlerhaften Schlussfolgerungen führen. Die Datenbank darf nicht dazu dienen, pauschale Vergütungsobergrenzen oder vermeintlich allgemeingültige Personalstandards abzuleiten.

Kein Ersatz für individuelle Verhandlungen

Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX sind auszuhandeln. Eine Datenbank kann den Prozess unterstützen, aber nicht durch standardisierte Prüf- und Vergleichsverfahren ersetzen. Gerade die zuvor beschriebenen Schwierigkeiten eines einseitigen Prüfprozesses dürfen durch Digitalisierung nicht verstärkt werden. Maßstab muss der individuelle Leistungsbedarf bleiben.

Vertragsstände und Verfahrenssituationen kenntlich machen

Aufgrund langwieriger Verhandlungen, Schiedsstellen- und Gerichtsverfahren können für unterschiedliche Zeiträume Interimsvereinbarungen, fortgeltende Altvergütungen, vorläufige und abschließend festgesetzte Vergütungen nebeneinander bestehen. Eine aussagekräftige Datenbank müsste den Geltungszeitraum, den Verfahrensstand und gegebenenfalls noch streitige Bestandteile kenntlich machen. Überholte oder vorläufig fortgeltende Vergütungen dürfen nicht als Nachweis dafür verwendet werden, dass vergleichbare Leistungen dauerhaft zu diesen Sätzen wirtschaftlich erbracht werden können.

Verwaltungsentlastung, Datenschutz und Zweckbindung

Der **Zwischenbericht** (August 2026, S. 17–18) betont für das Vertragsmanagement-Portal der KOSOZ ausdrücklich, dass die Datenverwendung in Abstimmung mit den Leistungserbringern und ihren Verbänden einvernehmlich zu klären ist. Dieser Maßstab muss auch für spätere Auswertungen und deren Verwendung in Vertragsverhandlungen gelten. Die Digitalisierung begründet keine Befugnis zur einseitigen Veränderung vertraglicher Berechnungsgrundlagen.

Digitalisierung muss Doppelmeldungen und zusätzliche Dokumentationspflichten vermeiden, statt neue Eingabe- und Prüfprozesse aufzubauen. Datenschutz, Vertraulichkeit und der Schutz betriebswirtschaftlich sensibler Daten sind zu gewährleisten. Erhebung, Auswertung und Zugriffsberechtigungen sollten gemeinsam vereinbart werden. Eine sinnvolle Vertragsdatenbank dient der Dokumentation, Transparenz und administrativen Unterstützung – nicht der einseitigen Vergütungssteuerung oder der schematischen Vereinheitlichung individueller Leistungen.

Schlussbemerkung

Die Antworten der Landesregierung auf die Große Anfrage bilden wesentliche strukturelle Herausforderungen der Eingliederungshilfe aus Sicht der Leistungserbringer nur teilweise ab. Zwischen den Zielen einer personenzentrierten, bedarfsgerechten und

selbstbestimmten Teilhabe und der praktischen Umsetzung bestehen weiterhin erhebliche Spannungen.

Der Grundsatz „vom Bedarf zur Leistung“ wird ausdrücklich unterstützt. Seine konsequente Umsetzung setzt voraus, dass fachlich erforderliche Leistungen vereinbart und die dafür notwendigen Personal-, Sach- und Investitionsaufwendungen angemessen und rechtzeitig refinanziert werden. Zunehmende Standardisierung, langwierige Verhandlungen und die Aussetzung von Einigungsbemühungen bei anhängigen Schiedsstellenverfahren erschweren dies.

Besonders kritisch ist, dass Leistungserbringer während langwieriger Verhandlungs-, Schiedsstellen- und gegebenenfalls Gerichtsverfahren ihre Leistungen unverändert erbringen müssen, während tarifvertragliche Entgeltsteigerungen sowie höhere Energie-, Gebäude-, Fahrzeug- und sonstige Betriebskosten unmittelbar anfallen. Die daraus entstehenden Liquiditätsbelastungen können durch spätere Nachzahlungen nicht vollständig ausgeglichen werden. Sie schränken die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit ein und können die Stabilität und Weiterentwicklung von Angeboten gefährden.

Auch der **Zwischenbericht** zum Gutachten zur Kostendämpfung verdeutlicht mit seinen noch offenen Untersuchungsfragen, dass eine nachhaltige Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe belastbare Erkenntnisse und eine angemessene Beteiligung der Leistungserbringer voraussetzt.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Fachkräftesicherung, berufliche Qualifizierung und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und nachhaltige Infrastruktur. Diese Aufgaben können dauerhaft nur erfüllt werden, wenn ihre Aufwendungen angemessen berücksichtigt werden. Erforderlich sind partnerschaftliche Verhandlungen, zeitnahe Entscheidungen, eine gesicherte Finanzierung sowie eine bedarfsgerechte, vorausschauende Sozialplanung.

Die Träger der Eingliederungshilfe und die Leistungserbringer tragen gemeinsame Verantwortung für geeignete Angebote. Im Mittelpunkt aller Überlegungen muss der individuelle Teilhabebedarf von Menschen mit Behinderungen stehen. Die Finanzierung und Ausgestaltung der Leistungen müssen sich an diesem Bedarf orientieren – nicht umgekehrt der Bedarf an vorgegebene Finanzierungs- und Verwaltungsstrukturen angepasst werden. Wir bitten die Landesregierung und den Schleswig-Holsteinischen Landtag, diese Praxiserfahrungen bei der Bewertung und Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen angemessen zu berücksichtigen.