

Stellungnahme der Sozialwirtschaft Steiermark zum Verordnungsentwurf der Änderung der StBHG Leistungs- und Entgeltverordnung 2015

Über die Maßnahmen: Schaffung von neuen Hilfeleistungen: Kurzzeitbetreutes Wohnen für Menschen mit Behinderung im Rahmen von WH BHG (WH BHG Kurz), Mobile Assistenz für Menschen mit Behinderung in Pflegewohnheimen (ASS-P), Stundenweise Beschäftigung in Einrichtungen für psychisch beeinträchtigte Menschen (BT PSY Std), Überarbeitung der Leistungen „Interdisziplinäre Frühförderung und Familienförderung (IFF)“, „Interdisziplinäre Sehfrühförderung und Familienbegleitung (IFF-Seh)“ und „Interdisziplinäre audiologische Frühförderung und Familienbegleitung (IFF-Hör)“, Etablierung detaillierter Standards und grundsätzlicher Vorgaben zur Erstellung und Umsetzung des Krisenvorsorgekonzepts sowie des Notstromversorgungskonzepts.

Die Sozialwirtschaft Steiermark. Für Menschen mit Behinderung, bedankt sich für die Gelegenheit einer Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzesentwurf.

Mit dem 90. Gesetz vom 2. Juli 2024 (LGBl. Nr. 90/2024) wurde das Steiermärkische Behindertengesetz geändert. Die Änderungen dieser Novelle treten mit 1.1.2025 in Kraft. Aus diesem Grunde liegt nun legislativ der Entwurf der Änderung der StBHG Leistungs- und Entgeltverordnung 2015 zur bestehenden Leistungs- und Entgeltverordnung zur Stellungnahme vor. Im Folgenden möchten wir Stellung zu den wesentlichen Aspekten der Novelle nehmen.

Neue Hilfeleistungen

Kurzzeitbetreutes Wohnen (WH BHG Kurz)

Die Einführung dieser Leistung wird ausdrücklich begrüßt. Sie schafft eine bedarfsorientierte, kurzzeitige Alternative zum vollzeitbetreuten Wohnen, die insbesondere in Übergangsphasen zwischen stationärer und ambulanter Betreuung von großer Bedeutung ist.

Zu hoffen bleibt, dass durch die Einführung dieser Hilfeleistung auch eine Klarstellung über den fälligen Kostenbeitrag erfolgt, da es in der gelebten Praxis bei der bestehenden Rechtslage immer wieder zu unterschiedlicher Handhabung gekommen ist. Es wird angeregt, von der Einholung eines Sachverständigengutachtens für die Hilfeleistung kurzzeitbetreutes Wohnen abzusehen und unnötige bürokratische Hürden abzubauen.

Mobile Assistenz für Menschen mit Behinderung in Pflegewohnheimen (ASS-P)

Die Einführung der mobilen Assistenz für Menschen mit Behinderung in Pflegewohnheimen wird ausdrücklich begrüßt. Nach dem Wegfall des § 19 StBHG bietet diese Leistung eine sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden Betreuungsangeboten und ermöglicht eine flexiblere, individuellere Unterstützung der Betroffenen. Besonders wichtig ist, dass die mobile Assistenz den Menschen mit

Behinderung eine bessere Teilhabe am Leben innerhalb der Einrichtung ermöglichen soll und den Pflegeeinrichtungen hilft, ihre Betreuungskompetenz zu erweitern.

Stundenweise Beschäftigung (BT PSY Std)

Positiv wird die Neuerung der stundenweisen Beschäftigung in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung gesehen. Begründet wird diese Änderung im Sinne einer bedarfsorientierten Umsetzung für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Des Weiteren gibt es in **Anlage 1, BT PSY, Seite 100, Punkt 1.1.**, den Satz: „...der zu betreuenden Menschen bis zur Wiedererlangung der selbstbestimmten Lebensführung...“, der semantisch an die „Erlangung“ der selbstbestimmten Lebensführung angepasst werden sollte. Dies entspricht auch den in **Punkt 1.2.1** definierten Indikationen. Solche sprachlichen Klarstellungen sind wichtig, um Missverständnisse in der praktischen Umsetzung zu vermeiden.

Forderung zu stundenweiser Beschäftigung für B&F und TaB BHG

Warum diese Anwendung bei den Hilfeleistungen Tagesbegleitung und Förderung (B&F BHG) und Teilhabe an Beschäftigung in der Arbeitswelt (TaB BHG) nicht zu Tragen kommt, bleibt im Entwurf unbeantwortet. Auch in diesen Bereichen benötigt es dringend Flexibilität und eine Abbildung der gesellschaftlichen Realitäten. Menschen mit intellektueller/kognitiver, körperlicher, Sinnes- bzw. mehrfacher Behinderung können häufig nicht mehr eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Aus diesem Grund wird dringend empfohlen auch in diesen Bereichen eine flexiblere Gestaltung der Leistung zu ermöglichen.

Zudem kommt es bei den Hilfeleistungen Tagesbegleitung und Förderung (B&F BHG) und Teilhabe an Beschäftigung in der Arbeitswelt (TaB BHG) generell im Alltag der Einrichtungen zu tageweisen Bescheiden. Die vielen Wünsche aber auch individuellen Möglichkeiten werden durch das starre Konzept der Leistung erschwert. Das Normkostenmodell ist an einer 100% Auslastung orientiert, eine Unterbelegung führt zu groben finanziellen Herausforderungen aber auch die Steuerung des Mitarbeiter:inneneinsatzes ist erschwert. Eine Flexibilisierung der Belegung – beispielsweise durch tageweise oder prozentuale Berechnungen – wird dringend empfohlen, um sowohl die Bedarfe der Klient:innen als auch die wirtschaftliche Stabilität der Einrichtungen sicherzustellen.

Frühförderung: Chancen und Herausforderungen

Die geplante Überarbeitung der Leistungen im Bereich der Interdisziplinären Frühförderung sowie der Seh- und Audiologischen Frühförderung wird als sinnvoll erachtet, um die Qualität der Programme an aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und die Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen. Die Verbesserung der Qualifikationserfordernisse trägt dazu bei, dass Fachkräfte besser auf die speziellen Bedürfnisse von Kindern und Familien in der Frühförderung vorbereitet sind. Besonders hervorzuheben ist, dass nun auch Personen in einer frühförderungsspezifischen Ausbildung tätig werden dürfen.

Positiv Hervorzuhebendes

Flexibilisierung der Leistungserbringung: Die Einführung eines Jahreskontingents sowie die Möglichkeit der Leistungserbringung bei nahen Bezugspersonen wird ausdrücklich begrüßt. Dies erleichtert den Familien die Integration der Frühförderung in ihren Alltag und trägt zur besseren Unterstützung der Kinder bei.

Breitere Basis für die Grundqualifikationen: Die Erweiterung der Grundqualifikationen für Fachkräfte wird als positiv wahrgenommen, da sie eine größere Flexibilität und mehr Zugangsmöglichkeiten für ausgebildete Fachkräfte bietet. Für die **Hörfrühförderung** wird ergänzend die **Logopädie** als Grundqualifikation vorgeschlagen. Diese Erweiterung ist besonders relevant, um eine umfassendere Betreuung und Förderung von Kindern mit Hörbeeinträchtigungen zu gewährleisten.

Kritische Punkte

Unterschiedliche Voraussetzungen für die Anerkennung als „vollwertige Frühförder:in“: Die unterschiedlichen Anforderungen an Fachkräfte, um als „vollwertige Frühförder:in“ anerkannt zu werden, werden als problematisch angesehen. Es bestehen große Unterschiede, je nachdem, ob die Fachkraft ein Bafög-Studium, einen Hochschullehrgang oder ein vollständiges Studium der Pädagogik abgeschlossen hat. Diese unterschiedlichen Anforderungen führen zu einer fehlenden Vereinheitlichung und könnten dazu führen, dass Fachkräfte mit ähnlichen Qualifikationen unterschiedlich bewertet werden. Vorschläge zur Verbesserung beinhalten eine gezielte Modularisierung der Nachqualifikation, um die vorhandenen Kompetenzen besser zu integrieren und weiterzuentwickeln.

Fehlende Berücksichtigung bereits erworbener Kompetenzen: Die bestehenden Anforderungen berücksichtigen nicht ausreichend die bereits erworbenen Kompetenzen von Fachkräften. Es wird angeregt, die Möglichkeit zur Anerkennung dieser Kompetenzen durch die Teilnahme an modularen Nachqualifikationen einzuführen. So könnten Fachkräfte, die bereits über umfangreiche Erfahrungen und Ausbildungen verfügen, gezielt weiterqualifiziert werden, ohne die gesamten Anforderungen neu erfüllen zu müssen.

Kosten und organisatorischer Aufwand für „Frühförder:innen in Ausbildung“: Die Möglichkeit, „Frühförder:innen in Ausbildung“ einzusetzen, wird begrüßt, insbesondere in Verbindung mit einem Mentoring-System, das von den Trägerorganisationen bereitgestellt wird. Jedoch wird der damit verbundene organisatorische und finanzielle Aufwand, insbesondere über einen Zeitraum von fünf Jahren, als unangemessen teuer bewertet. Hier ist eine Überprüfung erforderlich, um eine realistische und praktikable Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Krisenvorsorge- und Notstromversorgungskonzepte

Positives zur Krisenvorsorge

Die Einführung von Krisenvorsorgekonzepten und Notstromversorgung wird grundsätzlich begrüßt,

da eine sorgfältige Vorbereitung auf Krisensituationen wie Blackouts oder Naturkatastrophen notwendig ist, um die Versorgung und Sicherheit von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.

Praktische Herausforderungen und Unklarheiten

Allerdings gibt es in der aktuellen Ausgestaltung des Gesetzes noch erhebliche Unklarheiten, die in der Praxis zu Problemen führen können. Eine zentrale Frage ist, welche Art von Krisenereignissen genau abgedeckt werden sollen und wie die Verlagerung von Menschen mit Behinderung im Falle von Katastrophen oder Krisen zu handhaben ist.

Ein weiteres Problem stellt die **Notstromversorgung** dar. Der Gesetzesentwurf verlangt, dass Einrichtungen den elektrischen Energiebedarf zur Aufrechterhaltung des Betriebs im Krisenfall sicherstellen müssen. Es muss jedoch eindeutig festgelegt werden, welche Bereiche tatsächlich mit Notstrom versorgt werden müssen. Geht es nur um die Grundversorgung wie Licht, Wärme und Essen, oder sind auch nicht-kritische Bereiche wie die Zubereitung von Mahlzeiten erforderlich? Die Anforderungen in diesem Bereich sind derzeit zu vage und müssen präziser definiert werden.

Sicherstellung des Betriebs

Es wird gefordert, dass Einrichtungen im Krisenfall ihren Betrieb sicherstellen können. Doch welche Einrichtungen sind hier gemeint? Wird erwartet, dass alle Betreuungsangebote während eines Blackouts oder einer Krise aufrechterhalten werden, oder ist es auch akzeptabel, diese vorübergehend einzuschränken? Der Gesetzgeber sollte diese Frage eindeutig regeln und klare Vorgaben für die Einschränkung auf notwendige stationäre Leistungen und die Betreuung bis zur Abholung durch Angehörige festlegen.

Klarstellung zur Notstromversorgung und Personalplanung

Die Personalplanung im Falle einer Krise oder eines Blackouts wird durch die Unvorhersehbarkeit solcher Ereignisse erheblich erschwert. Es kann nicht im Voraus geplant werden, wann und wo ein Blackout oder eine andere Krisensituation eintritt. Die Personalplanung sollte daher so gestaltet werden, dass Mitarbeitende zum Zeitpunkt des Eintritts der Krise im Dienst bleiben, bis sie von qualifizierten Kolleg:innen abgelöst werden können.

Die geforderten **Nachweise zur Notstromversorgung** stellen in der Praxis eine weitere Herausforderung dar. Einrichtungen, die bereits Notstromaggregate installiert haben, müssen oft unverhältnismäßige Anforderungen erfüllen, wie beispielsweise die Vorlage von Fertigstellungsmeldungen an das Energieversorgungsunternehmen, obwohl diese Anlagen bereits nach den gesetzlichen Vorgaben installiert wurden. Eine solche Bürokratie führt zu unnötigen Hürden und sollte überdacht werden.

Empfehlungen der Sozialwirtschaft

Standortspezifische Anpassung der Anforderungen: Die Vorgaben zur Notstromversorgung und Krisenvorsorge sollten die Größe und Funktion der jeweiligen Einrichtung berücksichtigen. Kleine Einrichtungen, die keine lebensnotwendigen Geräte betreiben, sollten gegebenenfalls von der Verpflichtung befreit werden, ein Notstromaggregat zu installieren.

Abstimmung mit dem Zivilschutz: Die Krisenkonzepte sollten auf den jeweiligen Standort bezogen mit dem Zivilschutz abgestimmt werden, da dieser bereits detaillierte Empfehlungen zur Wasserversorgung und anderen wichtigen Aspekten gegeben hat.

Klarstellung zur Notstromversorgung: Es muss eindeutig festgelegt werden, welche Energieversorgung erforderlich ist. Der Fokus sollte auf den notwendigen Bereichen wie Licht, Wärme und Essen liegen, nicht auf nicht-kritischen Bereichen wie der Zubereitung von Mahlzeiten.

Vereinfachung der Nachweisführung: Der Nachweis über die Umsetzung von Notstromkonzepten sollte vereinfacht werden, insbesondere für bereits installierte Anlagen. Die Vorlage von Fertigstellungsmeldungen und Bereitstellungsverträgen für bestehende Geräte sollte entfallen.

Betriebsbewilligung und Blackout-Konzept (§ 44a)

Im Zusammenhang mit der Betriebsbewilligung und den Anforderungen an die Notfallvorsorge, insbesondere den Blackout-Konzepten, wird in **§ 44a** gefragt, ob die bereits bestehenden Blackout-Konzepte der Trägerorganisationen angewendet werden können. Dies ist ein wichtiger Punkt, da viele Einrichtungen bereits vorab Maßnahmen zur Krisenbewältigung, wie Blackout-Pläne, erarbeitet haben. In den vergangenen Jahren wurden umfassende Konzepte entwickelt, die auf den individuellen Gegebenheiten und Ressourcen der jeweiligen Einrichtungen basieren.

Es wird daher vorgeschlagen, dass bestehende Konzepte, die den Anforderungen des Zivilschutzes entsprechen, anerkannt werden und nicht erneut eine vollständige Überarbeitung notwendig ist. Gerade bei Einrichtungen, die schon seit Jahren in der Praxis mit Notfall- und Krisenszenarien arbeiten, wäre dies eine nachvollziehbare und effiziente Lösung.

Ein weiterer Punkt betrifft die Finanzierung der erforderlichen Vorkehrungen. Für die Implementierung eines 72-Stunden-Ausfallkonzepts, das Notstromversorgung und Krisenvorsorgemaßnahmen umfasst, müssen klare Regelungen zur Finanzierung getroffen werden. Die zusätzlichen finanziellen Belastungen durch die Notstromversorgung und Krisenvorsorge können nicht allein von den Trägerorganisationen getragen werden, ohne dass eine entsprechende Unterstützung durch das Land oder die Stadt erfolgt.

Rechtliche Problemstellungen: Rückbehaltungsrecht gemäß § 3.7 der Anlage 3

„Begründeter Verdacht“ und dessen Auswirkungen

Der in § 3.7 der Anlage 3 formulierte Passus, der ein Zurückbehaltungsrecht bei „begründetem Verdacht“ erlaubt, birgt erhebliche rechtliche Unsicherheiten und praktische Herausforderungen. Die Formulierung des „begründeten Verdachts“ ist zu unbestimmt und anfällig für willkürliche Auslegungen. In der Praxis ist es häufig schwierig, einen solchen Verdacht ausreichend zu konkretisieren, was zu einem erheblichen Rechtsschutzdefizit für die betroffenen Leistungserbringer führt.

Ein pauschaler Verdacht, der automatisch auf den gesamten Rechtsträger ausgeweitet wird, ist in keiner Weise gerechtfertigt und muss dringend gestrichen werden. Diese unscharfe Regelung

gefährdet nicht nur die rechtliche Klarheit, sondern schadet auch der Effizienz und dem Vertrauen in das System. Eine pauschale Ausweitung auf den gesamten Rechtsträger ist unverhältnismäßig und muss umgehend korrigiert werden. Ein Verdacht kann ausschließlich die konkrete Dienstleistung im betreffenden Fall meinen und darf nicht auf den gesamten Träger angewendet werden. Diese ungenaue Formulierung muss durch eine klare und präzise Definition ersetzt werden, die die betroffenen Organisationen, deren Klient:innen und Mitarbeiter:innen vor rechtlichen und finanziellen Nachteilen schützt.

Schaffung eines Flexibilitätskorridors

Die Wiedereinführung eines Flexibilitätskorridors von 10 % ist ein unerlässlicher Schritt, um Flexibilität in der Leistungserbringung ohne Sanktionen zu ermöglichen. In der **Leistungs- und Entgeltverordnung (LEVO)** des **Steiermärkischen Behindertengesetzes (StBHG)** gab es einen solchen Korridor, der das Belagsmanagement in teilstationären Bereichen den Anforderungen der Klient:innen entsprechend, steuerbar machte.

Diese Regelung wurde eingeführt, um den Trägern eine gewisse Flexibilität zu bieten, insbesondere in Fällen, in denen die tatsächliche Inanspruchnahme von Leistungen von den ursprünglichen Planungen abwich, unter Einhaltung aller qualitativen Rahmenbedingungen.

Die derzeitige starre Handhabung entspricht nicht den Bedarfen der Klient:innen, gefährdet das Betreuungssystem und ist nicht zielführend. Es verhindert eine praxisgerechte Anpassung der Leistungserbringung. Der Flexibilitätskorridor ermöglicht eine pragmatischere und effizientere Handhabung und reduziert die administrativen Belastungen für die Träger.

Vereinheitlichung der Sanktionen

Die vorgesehene pauschale Rückbehaltung sämtlicher Zahlungen bei vermeintlichen Verstößen ist inakzeptabel. Diese Maßnahme stellt eine unverhältnismäßige Reaktion dar, die die betroffenen Träger finanziell und administrativ belastet. Eine pauschale Rückbehaltung sämtlicher Mittel für den gesamten Rechtsträger ignoriert die organisatorische Komplexität und das finanzielle Risiko, das für Träger mit mehreren Einrichtungen entsteht.

Anstatt diese pauschale Rückbehaltung vorzusehen, muss eine differenzierte und proportionale Handhabung der Sanktionen erfolgen. Bei nachweisbaren Verstößen sollte lediglich eine proportionale Kürzung der strittigen Mittel vorgenommen werden, bis die Sachlage endgültig geklärt ist. Ein vollständiger Rückbehalt ist eine unverhältnismäßige Maßnahme, die in keinem Verhältnis zu den tatsächlichen Verstößen steht und die Handlungsfähigkeit der betroffenen Einrichtungen massiv einschränkt.

Praktische Auswirkungen

Ein häufig auftretendes Problem betrifft minimale Überbelegungen in teilstationären Einrichtungen, etwa wenn zwei Personen mit Teilzeitbescheiden gleichzeitig betreut werden. Diese Situationen führen weder zu einer Überlastung der Ressourcen noch zu einer Gefährdung der Betreuungsqualität, dennoch werden in solchen Fällen Strafen verhängt. Die geplante Rückbehaltungsregelung würde diese Strafen noch verschärfen, was zu unnötigem bürokratischem Aufwand führt und die Handlungsfähigkeit der Einrichtungen weiter einschränkt.

Das Rückbehaltungsrecht in seiner derzeitigen Form sollte daher aus unserer Sicht entweder gestrichen oder so überarbeitet werden, dass es den Anforderungen an Rechtsklarheit und Verhältnismäßigkeit entspricht. Nur durch diese Überarbeitung kann die Handlungsfähigkeit der Trägerorganisationen gesichert und die Qualität der Betreuung gewährleistet werden.

Personalplanung und -qualifikation

Die Personalplanung und -qualifikation sind zentrale Punkte der Leistungs- und Entgeltverordnung. Im Rahmen der Weiterentwicklung der LEVO sollte verstärkt auf eine Öffnung für verschiedene Berufsgruppen geachtet werden, um die Interdisziplinarität zu fördern. Eine breitere Einbindung unterschiedlicher Fachrichtungen ermöglicht eine ganzheitlichere Betreuung und sorgt dafür, dass die vielfältigen Bedürfnisse der Klient:innen besser berücksichtigt werden können.

Anmerkungen zur Personalqualifikation

In **Anlage 1, ASS-P, Seite 81, Punkt 3.1.2**, wird der Personalbedarf beschrieben, wobei hier ein Wort zu fehlen scheint. Es wird von einer „Fachkraft mit ¥“ gesprochen, was an dieser Stelle unklar bleibt. Eine präzisere Formulierung wäre dringend erforderlich.

Urlaubsregelungen und Dienstpraxis

In **Seite 101, Punkt 2.2.** (Grundsätze sozialpsychiatrischer Betreuungsarbeit), wird vorgeschlagen, dass der Urlaub der Leistungsbezieher mindestens 2 Wochen im Jahr betragen **soll**. Hier stellt sich die Frage, wie dies in der praktischen Umsetzung des Dienstes zu gestalten ist. Der Urlaub sollte als „KANN“-Bestimmung formuliert werden, um eine notwendige Flexibilität für die Personalplanung zu gewährleisten. Besonders in Einrichtungen der Behindertenhilfe, die häufig mit stark schwankenden Anforderungen und Notfällen zu kämpfen haben, erfordert die Personalplanung ein hohes Maß an Flexibilität.

Schlussbemerkungen

Die Sozialwirtschaft Steiermark begrüßt grundsätzlich die beabsichtigten Änderungen der StBHG Leistungs- und Entgeltverordnung 2015.

Allerdings bestehen in mehreren Bereichen noch erhebliche Herausforderungen und Unklarheiten, die einer weiteren präzisen Ausgestaltung bedürfen. Besonders hervorzuheben ist der Bedarf an:

- **Überarbeitung der Krisenvorsorgeregelungen**, die auf die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt werden müssen,
- **Streichung oder Klarstellungen** der Rückbehaltungsregelung,
- **Flexibilisierungen bei der Personalplanung und Qualifikation** von Fachkräften.

Darüber hinaus möchten wir zwei entscheidende Ergänzung anmerken: In der aktuellen Novelle fehlt die Leistungsart „**Tab-Teilhabezuschlag**“, die in den letzten Jahren im Rahmen von Pilotprojekten und Sonderverträgen umfangreich erprobt wurde und sich als äußerst erfolgreich erwiesen hat. Diese Leistung ermöglicht es, Menschen mit Teilhabebedarfen in der Beschäftigung in der

Arbeitswelt (TaB) auf ihrem Weg in reguläre Dienstverhältnisse mit angemessener Entlohnung zu begleiten. Bereits zu Beginn dieser Pilotprojekte sicherte die Landespolitik zu, dass der TaB-Teilhabezuschlag, nach erfolgreicher Erprobung, in eine allgemeine Regelleistung überführt werden soll.

Da bisher nur wenigen Träger in der Steiermark diese Leistung über einen Sondervertrag anbieten können, ist es uns ein zentrales Anliegen, dass der TaB-Teilhabezuschlag nun in den regulären LEVO-Katalog aufgenommen wird. Dies würde gewährleisten, dass alle TaB-Kund:innen in der Steiermark von dieser bewährten Unterstützung profitieren können.

Des Weiteren fordern wir die Einführung einer automatischen **Valorisierungsklausel**. Im Hinblick auf bestehende Regelungen in der DVO-Schulassistenzgesetz (StSchAG) sowie bei den Verträgen zu den flexiblen Hilfen in der Kinder- und Jugendhilfe, wo Anpassungsklauseln vertraglich geregelt sind, fordern wir die Einführung einer automatischen Valorisierungsklausel auch für die Sozialwirtschaft. Diese Regelung würde sicherstellen, dass die Finanzierung sozialer Dienstleistungen regelmäßig an die Kostenentwicklung angepasst wird, analog zu bereits bestehenden Klauseln in anderen sozialen Bereichen. Eine solche Maßnahme ist essenziell, um langfristig die finanzielle Stabilität der Trägerorganisationen zu gewährleisten, faire Entlohnungen sicherzustellen und die berufliche Attraktivität des sozialen Sektors zu stärken. Wir bitten um eine konsequente Berücksichtigung dieser bewährten Praxis im weiteren Gesetzgebungsverfahren.

Als Interessensvertretung von 50 gemeinnützigen Organisationen ersucht Sie die Sozialwirtschaft Steiermark, diese Stellungnahme zu berücksichtigen. Gerne steht die Sozialwirtschaft Steiermark für einen Austausch in dieser Sache zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Thomas Driessen
Vorsitzender