

Verwaltungsinterne Ermessensleitlinie über den Umgang mit nicht verständigten Punkten im Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX

Das Handeln der Verwaltung ist dem verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterworfen. Dieses Prinzip bedingt, dass vergleichbare Umstände von der Verwaltung auch gleichbehandelt werden. Zur Umsetzung dieses Gedankens im Vertragsrecht der Eingliederungshilfe ist es notwendig, die Verhandlung von Vereinbarungen über Angebote der Eingliederungshilfe durch eine Ermessensleitlinie zu begleiten.

Mit dieser Ermessensleitlinie werden nicht im Rahmen des Landesrahmenvertrages 2024 einvernehmlich verständigte Inhalte geregelt. Entsprechend der Verständigungen in der Vertragskommission ergehen diese Leitlinien für die Träger der Eingliederungshilfe in Schleswig-Holstein einheitlich:

Folgende Punkte sollen eine einheitliche Anwendung erfahren:

- 1.) § 23b Abs. 1 Landesrahmenvertrag Personalrichtwerte
Im Bereich Leitung ist ein Schlüssel von 1:48 und 1:42 für mittelbare Leistungen anzusetzen. Der Schlüssel für mittelbare Leistungen ersetzt die bislang geltenden Schlüssel für Verwaltung.
- 2.) Für alle folgenden Leistungsarten gelten **unter** Berücksichtigung der Anlage 5 zum Landesrahmenvertrag die folgenden Personalschlüssel:

Leistungsart	Leitung/Geschäftsführung	Mittelbare Leistung
a) aufsuchenden Assistenz pro 1,0 VK Leistung am Menschen	0,1	0,1
b) Im Bereich Heilpädagogische Leistungen pro 1,0 VK Leistung am Menschen	0,1	0,1
c) Bei Assistenzleistungen in Wohngruppen/Hausgemeinschaften mit einer festen Kapazität die nicht besonderer Wohnformen (ehemals teilstationäres Wohnen) sind.	1:50	1:47
d) Bei Leistungen nach § 81 SGB IX (Tagesstätten, Arbeit- und Beschäftigungsprojekte)	1:50	1:47
e) Bei Leistungen nach § 81 SGB IX in einer besonderen Wohnform gelten die Schlüssel	1:96	1:84
f) In Werkstätten für behinderte Menschen gilt ein einheitlicher Schlüssel von	1:86,5 für die ersten 180 Plätze darüber hinaus gilt 1:115	1:36 für die ersten 120 Plätze, für die Plätze 121 bis 200 1:45, darüber hinaus 1:54.
g) Bei Leistungen nach § 81 SGB IX in Tagesförder-	1:115	1:54

stätten unter dem verlängerten Dach der WfbM gelten folgende Schlüssel		
--	--	--

3.) § 25a Landesrahmenvertrag

Für die Berechnung der Jahresnettoarbeitszeit werden 18 Krankheitstage festgelegt.

4.) Für die Quote der indirekten Leistungen gilt der Orientierungswert in Höhe von 10%.
Abweichungen von der Quote der indirekten Leistungen sind nicht vorgesehen.

5.) Für die Auslastungsquote in besonderen Wohnformen gilt der Orientierungswert in Höhe von 98 %.
Abweichungen von der Auslastungsquote sind nur hinsichtlich spezifischer Besonderheiten der Zielgruppe, hinsichtlich der besonderen Zielsetzung des Leistungsangebots oder im Rahmen eines Trägerbudgets denkbar.

6.) Wenn die anderen Ausgleichsmechanismen gemäß § 25a LRV zur Berücksichtigung allgemeiner Wagnisse nicht ausreichen, kann ein Wagniszuschlag in Höhe von bis zu 2 % der Gesamtvergütung berücksichtigt werden.

Erläuterungen

Zu 1.)

Der Wert für Leitung in Höhe von **1:48** ist eine Verbesserung für alle sich im System der Eingliederungshilfe befindenden Leistungserbringer im Bereich der sozialen Teilhabe in besonderen Wohnformen. Vor Inkrafttreten der Landesverordnung lag der gängige Wert für Leitung bei 1:50 (**Verbesserung circa 4 %**).

Flankiert von einer Mindestpersonalausstattung von **0,25 VK** tragen die Leistungsträger dem Umstand Rechnung, dass die Leistungserbringer seit Jahren eine Anpassung der vormals geltenden Personalschlüssel fordern.

Für den Bereich der mittelbaren Leistungen beträgt die Verbesserung in diesem Bereich circa 12 % (früher 1:47 jetzt 1:42). Der höhere Wert der Anpassung erklärt sich durch die in Anlage fünf benannten Leistungen wie zum Beispiel Qualitätssicherung (Wirksamkeit), Datenschutz, Beauftragtenwesen etc., die in diesen Schlüssel inkludiert wurden. Flankiert wird diese Verbesserung ebenfalls von einer Mindestpersonalausstattung von 0,25 VK.

Zu 2. a-e) Die bereits derzeit geltenden Schlüssel für Leitung und Verwaltung bleiben unverändert und werden nun als Schlüssel für mittelbare Leistungen vereinbart. Nach den Erfahrungswerten aus jüngsten Verhandlungen sind die Werte als auskömmlich zu betrachten. Darüber hinaus bestehen keine systematischen Hinweise, dass die bestehenden Personalschlüssel nicht auskömmlich sind.

Zu 2. f-g) In der Leistungsart Teilhabe am Arbeitsleben, sowie bei Leistungen nach § 81 SGB IX in Tagesförderstätten unter dem verlängerten Dach der WfbM werden die Leistungen nach **Anlage fünf** des Landesrahmenvertrages in die bisherigen Schlüssel inkludiert, indem die angepassten (verbesserten) Schlüssel angewandt werden. Dazu wird der unter Ziffer 1. gewährte prozentuale Anstieg von **ca. 4 %** bei Leitung und **ca 12 %** bei den mittelbaren Leistungen übertragen.

Zu 3.)

Die prognostische Festlegung von zu erwartenden Krankheitstagen ist schwierig, da beim Krankenstand steuerbare und nicht steuerbare Faktoren zusammentreffen. Gleichzeitig ist es nicht so, dass Erfahrungswerte der Vergangenheit 1:1 in die Zukunft zu projizieren sind, da Sonderereignisse wie z.B. die Corona-Pandemie die Werte stark beeinflussen können. Die Berechnung tatsächlicher Krankheitstage in einem Leistungsangebot stößt auf zahlreiche Schwierigkeiten und sollte deshalb vermieden werden. Dafür sprechen folgende sachliche Erwägungen:

- Die Altersstruktur der Mitarbeiterschaft
- Die krankheitsbedingten Arbeitsausfälle älterer Erwerbstätiger sind höher als die der jüngeren. Zwar sind ältere Arbeitnehmer nicht öfter krank, aber sie haben im Durchschnitt längere krankheitsbedingte Fehlzeiten.
- Die Bewertung statistischen Daten durchschnittlicher Krankheitstage nach KGSt (für die Sozial- und Erziehungsberufe 15,48 Fehltage, vgl. KGSt-Normalarbeitszeit, Bericht 15/2015, S. 12 im Bericht 10/2023 Fehltage nicht angepasst) und die Statistiken diverser Krankenkassen
- Die tatsächlichen krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten (auch die Arbeitsplatzsicherheit hat Einfluss auf den Krankenstand: der Arbeitskräftemangel führt zu hoher Arbeitsplatzsicherheit, diese führt statistisch dazu, dass sich Beschäftigte häufiger krankmelden.)
- Der Vergleich mit anderen Angeboten. Ein verhältnismäßig höherer Krankenstand in einem Angebot könnte auf strukturelle und arbeitsorganisatorische Probleme hinweisen. Der Anbieter muss Strategien entwickeln, wie er den überdurchschnittlichen Krankenstand senken will.
- Sondereffekte durch Corona (stattdessen: Berücksichtigung der Jahre 2020 – 2022 mit dem Durchschnittswert der Vorjahre).
- Berücksichtigung des Krankenstandes der gesamten Mitarbeiterschaft (stattdessen: nur der aktuell – für die unmittelbare Leistungserbringung - beschäftigten Personen).
- Berücksichtigung aller Abwesenheitszeiten (stattdessen: Nur Zeiten, in denen die Lohnfortzahlung greift).
- die Betrachtung externer Faktoren, die auf die Anwesenheit von Mitarbeitenden Einfluss haben z.B. betreuungsbedürftige Kinder (Schulform, Ferienzeiten oder Unterrichtsausfall)

Um die Verhandlungstätigkeit zu entlasten, wurde ein Wert von 18 Tagen gewählt, der über den bisherigen geltenden Vereinbarungen liegt.

Die Prüfung der vorstehenden Tatsachen und Merkmale ist bei Leistungsangeboten mit einer Vielzahl von Mitarbeitenden zeitaufwändig und erfordert beim Anbieter erheblichen bürokratischen Aufwand sowie entsprechenden Plausibilisierungsaufwand beim Leistungsträger. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass gleichwohl eine wertende summarische Gesamtschau erforderlich ist, soll regelmäßig bei Leistungen in der Kalkulation von Zeitkorridoren von durchschnittlich 18 krankheitsbedingten Fehltagen ausgegangen werden.

Zu 4.)

Indirekte Zeiten sind solche, die nicht am Klienten direkt vorgenommen werden, sondern im Zusammenhang individueller Leistungen anfallen wie Dokumentation, Vor- und Nachbereitung von Gesprächen, Dienstbesprechungen, Supervision, Fortbildungen. Als Orientierungswert dient die Quote einer typisierten und pauschalierten Berücksichtigung dieser Zeitanteile. Zugleich regelt dieser Wert, dass der Umfang der indirekten Leistungen als zeitlicher Anteil einer Fachleistung nicht höher sein soll. Arbeitsorganisatorisch ist darauf hinzuwirken, dass für indirekte Leistungen kein höherer Zeitaufwand aufgewandt wird.

Der Orientierungswert wird im Zuge der regelmäßigen Fortsetzungsverhandlungen evaluiert.

Zu 5.)

Die **Auslastungsquote** soll das unternehmerische Risiko prospektiv abbilden, oder wie es das BSG ausführt:

„...sofern diese im Vergleich mit den anderen Einrichtungen im jeweiligen Bezugsraum so realistisch angesetzt ist, dass sie bei ordnungsgemäßer Betriebsführung zu einem angemessenen Unternehmensgewinn führen kann (BSG v. 16.5.2013 – B 3 P 2/12 R)

Mit der Anknüpfung an das Unternehmerrisiko hat der Gesetzgeber die Bemessung der angemessenen Gewinnchancen einer Einrichtung in erster Linie an den Wagnissen ausgerichtet, die sie nach den Umständen und der konkreten betrieblichen Ausgestaltung im Interesse ihres Versorgungsauftrags jeweils eingeht.“

Eine Abweichung vom Orientierungswert zulassende Maßstäbe, die im Vergleich mit anderen Einrichtungen im jeweiligen Bezugsraum realistisch angesetzt sind, sind:

- Die betreute Zielgruppe ist nicht statisch.
- Das Leistungsangebot ist nicht auf (langfristige) Beheimatung angelegt, Fluktuation gehört zum Konzept.
- Die Zielgruppe weist aufgrund ihrer Einschränkungen einen typischerweise wechselnden Verbleib auf.
- Im Rahmen der Ambulantisierung des Leistungsangebots soll eine Rückkehrmöglichkeit offengehalten werden.
- Die Auslastungsquote ist Berechnungsparameter bei der Bemessung eines Budgets für unterschiedliche Leistungsangebote (Trägerbudget).
- Das Leistungsangebot hat ein so spezifisches Profil, dass die Nachbelegung jeweils mehr Zeit in Anspruch nimmt.
- Der Leistungsträger hat sich die Belegung frei werdender Plätze vorbehalten.

Zu 6.)

Die Möglichkeit eines beschränkten Wagniszuschlags gibt Antwort auf die Fragestellung, wie sich die bei einem Geschäftsbetrieb von Sozialeinrichtungen auftretenden allgemeinen unternehmerischen Risiken wie die Änderung der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen, die Personalfuktuation, der Krankenstand, die Preisentwicklung, usw. im Hinblick auf die Anerkennung oder Berücksichtigung eines typischen oder betrieblich-spezifischen unternehmerischen Wagnisses wie der Ausfall-

oder Auslastungsquote und Schwankungen in der Annahme oder Nutzung des Angebots darstellen (allgemeines unternehmerisches Wagnis im Verhältnis zum betrieblich-spezifischen Wagnis).

Das allgemeine unternehmerische Risiko ist nicht auszugleichen. Wenn nicht genug Menschen betreut werden wollen, oder der „Markt“ nicht genug Klienten enthält, darf dies nicht über die genannten Instrumente ausgeglichen werden. Keiner unserer Vertragspartner hat einen Anspruch darauf, dass er oder sie von uns mit Aufträgen versorgt wird.

In der Kalkulation des zu vereinbarenden Entgeltes kann ein Zuschlag berücksichtigt werden, der in pauschaler Weise Verluste für den Leistungserbringer vermeidet und zur wirtschaftlichen Aufrechterhaltung des Leistungsangebotes einen Gewinn ermöglicht. Er darf 2% des Gesamtentgeltes nicht übersteigen.