



Landesrechnungshof
Schleswig-Holstein



Bemerkungen 2020

mit Bericht zur
Landeshaushaltsrechnung 2018

Kiel, 07. Juli 2020



Bemerkungen 2020

des

Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein

mit Bericht zur
Landeshaushaltsrechnung 2018

Kiel, 07. Juli 2020

Impressum

Herausgeber:

Landesrechnungshof Schleswig-Holstein
Berliner Platz 2, 24103 Kiel
Pressestelle: Tel.: 0431 988-8905
Fax: 0431 988-8686
Internet: www.lrh.schleswig-holstein.de

Druck:

Firma
Hansadruck und Verlags-GmbH & Co KG
Hansastraße 48
24118 Kiel

27. Eingliederungshilfe - Das Vertragsmanagement muss verbessert werden

2018 wurden 757 Mio. € für die Eingliederungshilfe aufgewendet. Rund 80 % zahlt das Land. Das sind knapp 600 Mio. €. Es ist darauf angewiesen, dass die Kreise und kreisfreien Städte Leistungs- und Vergütungsverträge mit den Leistungserbringern schließen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen.

Dabei muss individuell statt pauschal verhandelt werden. Die Kosten sind durch geeignete Nachweise zu plausibilisieren, um nur die prospektiven Kosten anzuerkennen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auch tatsächlich entstehen werden.

Die Landesregierung muss landesweite Richtwerte zum Personalbedarf festlegen, um eine bedarfsgerechte, standardisierte Leistungserbringung sicherzustellen.

Die Ausgaben für Leistungen in der Eingliederungshilfe sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Durch das Inkrafttreten der dritten Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes erwartet das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (Sozialministerium) im Haushaltsjahr 2020 neben dem regelhaften Kostenanstieg und dem regelhaften Fallzahlaufwuchs einen überproportionalen Anstieg der Nettoaussgaben für die Leistungen der Eingliederungshilfe. Vorsorglich wurde eine Steigerungsrate in Höhe von 8 % statt der bisherigen 2,5 % eingeplant.¹

Die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung ist in Schleswig-Holstein seit 2007 kommunalisiert. Land, Kreise und kreisfreie Städte tragen gemeinsam Verantwortung für die Eingliederungshilfe. Das Land übernimmt als Träger der Eingliederungshilfe übergeordnete, zentrale Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben.² Wesentlichen Einfluss hat die Landesregierung beim Abschluss von Landesrahmenvereinbarungen und der Erarbeitung von Empfehlungen für das Leistungsrecht und das Gesamtplanverfahren im Einvernehmen mit den örtlichen Trägern der Eingliederungshilfe. Örtliche Träger der Eingliederungshilfe sind die Kreise und kreisfreien Städte. Sie sind zuständig für alle Aufgaben nach Teil 1 und 2 SGB IX. Die Aufgabe ist eine pflichtige Selbstverwaltungsangele-

¹ Vgl. Umdruck 19/3366, S. 1 und 2.

² Gesetz zur Ausführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (AG-SGB-IX), verkündet als Art. 1 des Ersten Gesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (1. Teilhabestärkungsgesetz) vom 22.03.2018, GVOBl. Schl.-H. S. 94.

genheit der Kreise und kreisfreien Städte. Demzufolge kann das Sozialministerium nur eingeschränkt im Rahmen einer Rechtsaufsicht Einfluss auf diese Aufgabenwahrnehmung ausüben, obgleich es ab 2020 83,4 % und ab 2021 fast 85 % der Ausgaben in der Eingliederungshilfe finanziert.

Eine wichtige kommunale Aufgabe in der Eingliederungshilfe ist der Abschluss von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit den Leistungserbringern. Um die steigenden Ausgaben in der Eingliederungshilfe zu dämpfen, müssen die Kommunen die Verhandlungsspielräume im Vertragsmanagement nutzen.

27.1 **Rahmenbedingungen des neuen Prüfrechts**

Der Landtag hat das Prüfrecht des LRH in der Eingliederungshilfe erweitert.¹ Der LRH kann nach § 6 Abs. 3 Kommunalprüfungsgesetz (KPG) in die Prüfrechte der Kreise und kreisfreien Städte eintreten und an ihrer Stelle bei Leistungserbringern die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen prüfen. Dieses neue Prüfrecht hat der LRH ausgeübt.

Das Prüfrecht kann nur im Rahmen einer Kommunalprüfung ausgeübt werden. Daher hat der LRH in einer ersten Phase bei 3 ausgewählten Kreisen, 2 kreisfreien Städten, der Koordinierungsstelle soziale Hilfen der schleswig-holsteinischen Kreise Anstalt öffentlichen Rechts (KOSOZ AöR) sowie dem Sozialministerium die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen für Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen geprüft. Das Zwischenergebnis, soweit es das Land betrifft und abgestellt auf die notwendigen Schritte zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes, wurde in den Bemerkungen 2019² dargestellt.

In einer zweiten Phase hat der LRH die **Prüfrechte der Kommunen bei den Leistungserbringern** ausgeübt. Da es sich um ein akzessorisches Prüfrecht handelt, hat er nur bei Leistungserbringern geprüft, bei denen die Kommunen ihre Prüfrechte nicht selbst durch die bei der KOSOZ AöR angesiedelte Prüfgruppe ausgeübt haben. Das Prüfrecht kann nur so ausgeübt werden, wie es auch der Träger der Eingliederungshilfe ausüben kann. Der Umfang des Prüfrechts ist in dem für die geprüften Vereinbarungen geltenden Landesrahmenvertrag für Schleswig-Holstein nach § 79 Abs. 1 SGB XII³ geregelt.

¹ § 6 Abs. 3 des Gesetzes über die überörtliche Prüfung kommunaler Körperschaften und die Jahresabschlussprüfung kommunaler Wirtschaftsbetriebe (Kommunalprüfungsgesetz-KPG) in der Fassung vom 28.02.2003, GVOBl. Schl.-H. S. 129, zuletzt geändert durch Art. 25 Nr. 1 des Gesetzes vom 08.05.2020, GVOBl. Schl.-H. S. 220.

² Vgl. Bemerkungen 2019 des LRH, Nr. 28.

³ Die Laufzeit des Landesrahmenvertrags Schleswig-Holstein sollte vereinbarungsgemäß am 31.12.2017 enden. Im Wege einer Übergangsregelung blieben die am 31.12.2017 bestehenden Landesrahmenverträge im Sinne des § 79 SGB XII in der am 31.12.2017

Die Prüfbefugnisse der Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein (LHO) bzw. des KPG greifen in diesem Fall nicht. Es handelt sich nicht um eine Prüfung des Leistungserbringers, sondern nur um eine Prüfung **bei** dem Leistungserbringer. Der LRH hat geprüft, ob das vorgehaltene Personal in Umfang und Qualität der Leistungsvereinbarung entspricht und inwieweit die arbeitsvertraglich vereinbarten Personalkosten denen entsprechen, die der Vergütungsvereinbarung zugrunde liegen.

27.2 **Rahmenbedingungen durch den Grundsatz der Prospektivität**

Der Leistungserbringer einigt sich mit dem Leistungsträger (Kreis bzw. kreisfreie Stadt) auf einen prospektiv, d. h. im Voraus zu berechnenden Vergütungssatz. Nachträgliche Ausgleichs sind nach den für diese Vereinbarungen geltenden § 77 Abs. 1 Satz 1 SGB XII nicht zulässig. Demzufolge ist ein Kalkulationsspielraum anzuerkennen, weil Unwägbarkeiten der künftigen Entwicklung miteinbezogen werden müssen. Das Gesetz sieht somit eine Risikozuweisung für den Fall der Fehlkalkulation vor. Sind nicht alle bedarfsgerechten Kosten des Leistungserbringers einkalkuliert, trägt dieser das Risiko des Verlusts. Sind die Kosten hingegen zu hoch kalkuliert, kommt es zu einem Gewinn des Leistungserbringers, der nicht zurückgefordert werden kann. Dies ist das Risiko des Leistungsträgers. Bei den geprüften Vereinbarungen trägt dieses Risiko zu 79 % das Land und zu 21 % der jeweilige Kreis bzw. die jeweilige kreisfreie Stadt. Die Fehlkalkulation kann erst bei der nächsten Vergütungsvereinbarung behoben werden.

27.3 **Steuerungsmöglichkeiten im Vertragsmanagement werden nicht ausreichend genutzt**

Maßstab für die Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfung sind die Leistungs- sowie die darauf basierenden Vergütungsvereinbarungen im Prüfungszeitraum. Der Leistungsträger darf diese nur vereinbaren, wenn sie den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen.¹

geltenden Fassung, soweit sie die Erbringung von Leistungen nach dem Sechsten Kapitel zum Inhalt haben, bis zum 31.12.2019 in Kraft (Art. 12 BTHG, § 139 Abs. 3 SGB XII).

¹ § 75 Abs. 3, Satz 2 SGB XII.

Ergebnis der Prüfungen bei den Leistungserbringern:

27.3.1 Die Leistungsvereinbarungen sind zu ungenau, um damit die bedarfsgerechten Ausgaben verlässlich kalkulieren zu können

Die Leistungsvereinbarung soll den Versorgungsauftrag des Leistungserbringers so konkret wie möglich beschreiben, um die Leistungen zu kalkulieren und eine externe Vergleichbarkeit mit denen anderer Leistungserbringer zu ermöglichen. Die geprüften Leistungsvereinbarungen entsprechen dieser Zielsetzung nur eingeschränkt. Sie sind zwar sehr umfangreich, aber zu ungenau. Die Beschreibungen der Zielgruppe und der Ziele sind so allgemein formuliert, dass Art und Umfang des Angebots nicht ausreichend spezifiziert werden. Dem abstrakten Begriff des Bedarfs wird nichts hinzugefügt, dass ihn normativ ausgestaltet oder konkretisiert.

Die Personalausstattung ergibt sich aus der Personalvereinbarung als Anlage zur Leistungsvereinbarung. Die dort aufgeführten Personalkapazitäten ergeben sich zumeist aus einem Personalschlüssel, der jedoch keinen weiteren inneren Zusammenhang mit den zuvor beschriebenen Leistungen aufweist.

Des Weiteren wurde festgestellt, dass die geprüften kreisfreien Städte im Wesentlichen aktuelle Leistungsvereinbarungen hatten. Bei den geprüften Kreisen hingegen sind nach wie vor 25 % der Leistungsvereinbarungen veraltet (10 bis 15 Jahre alt). Dies hatte der LRH bereits 2009 festgestellt und beanstandet.¹

27.3.2 Leistungsvereinbarung und Vergütungsvereinbarung sind in der Regel nicht deckungsgleich

Die geprüften Leistungsvereinbarungen wurden in der Regel für einen längeren Zeitraum oder gar unbefristet geschlossen. Die darauf basierenden Vergütungsvereinbarungen sind hingegen zumeist auf ein Jahr befristet. In der Praxis wird somit die Vergütungsvereinbarung regelmäßig aktualisiert, die ggf. notwendige Anpassung der Leistungsvereinbarung unterbleibt. Die Folge ist, dass mit zunehmenden Zeitabstand Leistungs- und Vergütungsvereinbarung auseinanderfallen.

Hierzu 2 Beispiele:

- In der Leistungsvereinbarung wird kein zusätzliches Personal für Bewohnerinnen und Bewohner mit besonderem Betreuungsbedarf vereinbart. Gleichwohl wird in einer der folgenden Vergütungsvereinbarungen

¹ Vgl. Bemerkungen 2009 des LRH, Nr. 26, S. 193.

dafür ein nicht unerheblicher Personalaufwand einkalkuliert und auch abgerechnet.

- Es wird in der Leistungsvereinbarung vereinbart, dass nur Fachkräfte für die Betreuung vorzuhalten sind. In einer späteren Vergütungsvereinbarung hingegen werden nach einem bestimmten Schlüssel Fach- und Hilfskräfte einkalkuliert.

Dies entspricht nicht der Vertragssystematik in der Eingliederungshilfe: Leistungsvereinbarung und die darauf basierende Vergütungsvereinbarung sollen sich wie Spiegelbilder gegenüberstehen. Die Leistungsvereinbarung soll den aktuellen Leistungsbedarf abbilden und diesen soll die Vergütung decken. Die Abweichung von Leistungs- und Vergütungsvereinbarung führt zu Auslegungsschwierigkeiten und damit zur Rechtsunsicherheit, wie viel Personal für bestimmte Leistungen mit welcher Qualifikation vorzuhalten ist. Änderungen in der Leistung sind in der Leistungsvereinbarung zu aktualisieren. Eine stillschweigende Anpassung über die Vergütungskalkulation ist nicht ausreichend. Der Wille der Vertragsparteien kann aus der neuen Vergütungsvereinbarung, die lediglich die aktualisierten Vergütungssätze, die Auslastungsquote und die Laufzeit als wesentlichen Inhalt aufweist, nicht transparent hergeleitet werden. In Zukunft kann eine vereinbarte Vergütung entsprechend gekürzt werden¹, wenn ein Leistungserbringer seine vertraglichen Verpflichtungen nicht einhält. Daher muss Klarheit bestehen hinsichtlich der vertraglichen Verpflichtungen des Leistungserbringers.

Des Weiteren erschweren nicht angepasste Leistungsvereinbarungen die Prüfung durch die Prüfgruppe bei der KOSOZ AöR, den LRH und die Heimaufsicht. Beispiel: Prüfungsmaßstab für die Heimaufsicht ist die Leistungsvereinbarung. Diese ist veraltet und sieht vor, dass 10 Kräfte für die Betreuung der Menschen mit Behinderung vorzuhalten sind. Einkalkuliert in die Vergütung sind jedoch inzwischen 13 Kräfte. Diese interne Kalkulation der KOSOZ AöR bzw. der Verhandlungsführung der kreisfreien Städte kennt die Heimaufsicht nicht. Tatsächlich sind 10 Kräfte vorhanden. Für die Heimaufsicht liegt kein Verstoß vor, obwohl 3 Kräfte fehlen.

Das **Sozialministerium** verweist darauf, dass zukünftig Leistungsvereinbarungen nicht mehr unbefristet abgeschlossen werden können. Die Gesamtdauer sei auf maximal 5 Jahre beschränkt. Ein Auseinanderdriften von Leistungsvereinbarung und Vergütungsvereinbarung könne so verhindert werden.

Der **LRH** begrüßt diese Entwicklung.

¹ § 129 SGB IX.

27.3.3 Die Kreise verhandeln nicht individuell: Sie passen überwiegend nur pauschal die Vergütungsvereinbarungen an

Die Kreise passen nach Abschluss der Leistungsvereinbarung meist nur noch pauschal die Vergütungsvereinbarung an. Es werden lediglich die zwischenzeitlich eingetretenen Personal- und Sachkostensteigerungen einkalkuliert. Diese Verfahrensweise, die die KOSOZ AöR vom zuvor zuständigen Sozialministerium übernommen hat, wurde vom LRH bereits 2009 kritisiert.¹ Auch hier ist keine Änderung der Verfahrensweise eingetreten. Die Kreise müssen sich dies zurechnen lassen, da die KOSOZ AöR im Namen der Kreise verhandelt. Die Verantwortung für das Verhandlungsergebnis liegt weiterhin beim Eingliederungshilfeträger.

Bei einer pauschalen Erhöhung unterbleibt eine Plausibilisierung, ob bestimmte Kostenstrukturen so noch bestehen oder inzwischen angepasst werden müssen. Den tatsächlichen prospektiven Kosten und deren Ermittlung wird dabei wenig Beachtung geschenkt. Dies widerspricht den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Es ist individuell statt pauschal zu verhandeln. Dies erfordert eine professionelle Verhandlungsführung und strategische Grundsatzentscheidungen hinsichtlich möglicher Standardisierungen für eine bedarfsgerechte, effektive und wirtschaftliche Leistungserbringung (z. B. bei der Qualifikation des Personals, den komplexen Hilfebedarfen, den Assistenzleistungen und der Betreuung in der Nacht, am Wochenende und an Feiertagen).

Die Kosten sind durch die Verhandelnden bei jeder Vergütungsvereinbarung in geeigneter Weise durch entsprechende Nachweise zu plausibilisieren, um nur die prospektiven Kosten anzuerkennen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auch tatsächlich entstehen können. Dies gilt auch dann, wenn die Leistungsvereinbarung nach Ansicht der Vertragsparteien nicht geändert werden muss. Die entsprechenden Nachweise dürften in einem solchen Fall vom Leistungserbringer ohne größeren Aufwand erbracht werden können.

Der **Schleswig-Holsteinische Landkreistag** und die **KOSOZ AöR** führen aus, die KOSOZ AöR sei seit 2009 Vorreiter in der individuellen Kalkulation der Vergütungen. Die Feststellung des LRH sei unzutreffend, dass die Kreise nicht individuell verhandeln und die Vergütungsvereinbarung überwiegend nur pauschal anpassen würden. Die individuelle Kalkulation habe in den ersten Jahren vielfach zu geringeren Vergütungen geführt. Für die Jahre 2016 bis 2018 könne dargelegt werden, dass zum Teil sehr umfassende Plausibilisierungen einzelner Kalkulationsgrundlagen erfolgt seien.

¹ Vgl. Bemerkungen 2009 des LRH, Nr. 26, S. 194.

Der **LRH** bleibt bei seiner Feststellung. Sie beruht auf den Erkenntnissen der geprüften Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen für Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Die Einlassung der KOSOZ AöR, die Verhandlungen hätten zu vielfach geringeren Vergütungen geführt, wird durch die Prüfungen nicht belegt. Die Plausibilisierungen bezogen sich in erster Linie auf die Sachkosten. Für die finanziell bedeutsameren Personalkosten ist eine ausreichende Plausibilisierung der sich mit hoher Wahrscheinlichkeit ergebenden Kosten hingegen überwiegend nicht erfolgt.

27.3.4 **Fachkräfte werden entgegen der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung durch Hilfskräfte ersetzt**

Der LRH hat in der 1. Phase der Prüfung 38 Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen geprüft. In der 2. Phase wurden Prüfungen bei 4 Leistungserbringern durchgeführt. Eine Prüfung bei einem Leistungserbringer läuft zurzeit noch.¹ Das Gesamtvolumen der Eingliederungshilfeleistungen bei den 4 Leistungserbringern beläuft sich auf 8,7 Mio. € pro Jahr. Geprüft wurde der Personalaufwand, der mit 6,55 Mio. € 75 % des Gesamtvolumens umfasst.

Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass das Personal zwar im Wesentlichen im Umfang vorhanden war. Entgegen den Leistungsvereinbarungen wurden jedoch weniger Fachkräfte und mehr Hilfskräfte eingesetzt. Dies führt im Vergleich zu den Vereinbarungen zu einer geringeren Betreuungsqualität und soweit der kalkulierte Schlüssel von Fach- und Hilfskräften unterschritten wurde auch zu geringeren Personalausgaben des Leistungserbringers und damit zu einem entsprechenden wirtschaftlichen Vorteil.

Des Weiteren gab es in einem Personalplan eine Formulierung, wonach eine bestimmte Zahl von Fachkräften vereinbart war. Es stand jedoch im alleinigen Ermessen des Leistungserbringers, diese in einem nicht bestimmbaren Umfang durch Hilfskräfte zu ersetzen. Eine solch „offene“ Formulierung darf es in einer Leistungsvereinbarung nicht geben. Das Personalsoll der Fachkräfte ist so nicht festlegbar. Selbst eine massive Unterschreitung wäre danach kein Verstoß gegen die Leistungsvereinbarung.

Der LRH ist sich der Problematik des Fachkräftemangels durchaus bewusst. Dieser muss jedoch im Rahmen der Vertragsverhandlungen erör-

¹ Stand: 01.07.2020.

tert und ein realistischer Anteil von Fach- und Hilfskräften verbindlich im Personalplan vereinbart werden.

27.3.5 Landesweite Richtwerte zum Personalbedarf fehlen

In den geprüften Vergütungen wurde neben der Grundpauschale und dem Investitionsbetrag eine sogenannte Maßnahmenpauschale vereinbart. Diese enthält insbesondere die Personalkosten für das Betreuungspersonal. Bereits in der 1. Phase der Prüfung war festzustellen, dass sich selbst innerhalb desselben Einrichtungstyps die Höhe der **Maßnahmepauschale pro Bewohner** erheblich unterscheidet. In den Differenzen spiegelt sich die unterschiedliche Zahl des anerkannten Personals wider. Ein übergreifendes System zur Bemessung des Personalbedarfs ist nicht vorhanden. Es gibt aktuell keine Empfehlungen oder Richtlinien zum Umfang und zur Qualität des Personals.

Aus diesem Grund wendet insbesondere die KOSOZ AöR in den Verhandlungen für die Kreise in der Regel einen alten Personalschlüssel von 1 : 3,75 Vollzeitäquivalenten für die Leitung und die Grundbetreuung einschließlich Pflege und Nachdienst in den Wohnstätten an. In dem für diese Prüfung geltenden Landesrahmenvertrag aus 2013 ist dieser Personalschlüssel nicht mehr zur Grundlage gemacht worden.

Der Personalschlüssel ist inzwischen veraltet. Es gelang den Kommunen und den Leistungserbringern jedoch nicht, sich auf neue landesweit geltende Personalschlüssel zu einigen. Den Vertragsparteien ist bewusst, dass dieser Schlüssel nicht mehr auskömmlich ist. Formal wird er beibehalten, jedoch im Rahmen der Verhandlungen durch verschiedene Stellschrauben „aufgeweicht“.

Hierzu 2 Beispiele:

- In dem Personalschlüssel ist eine sogenannte „Schwankungsreserve“ einkalkuliert. Es gibt Bewohnerinnen und Bewohner, die eine geringere und andere, die eine über den Schlüssel hinausgehende höhere Betreuungsintensität haben. Lange Zeit wurde z. B. unterstellt, dass 10 % der Bewohnerinnen und Bewohner einen besonderen Betreuungsbedarf haben. Nunmehr wird der besondere Betreuungsbedarf als Zusatzbedarf pro Fall verhandelt und ein entsprechender Zuschlag im Vergütungssatz gewährt. Das entlastet den Leistungserbringer von dem Risiko, mit einem allgemeinen Personenschlüssel Zusatzbedarfe abdecken zu müssen. Die Schwankungsreserve, dass die Betreuungsintensität unterhalb des vereinbarten Schlüssels für den Fall liegt, verbleibt als wirtschaftlicher Vorteil beim Leistungserbringer. Der kommu-

nale Eingliederungshilfeträger ist zudem bei seiner Bewertung, ob ein besonderer Betreuungsbedarf vorliegt, von der Einschätzung des Leistungserbringers abhängig. Er entscheidet oft nach Aktenlage, vor allem, wenn die/der Leistungsberechtigte nicht in einer Einrichtung in der Nähe untergebracht ist. Bei dieser Einschätzung gibt es einen nicht unerheblichen Beurteilungsspielraum. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein besonderer Betreuungsbedarf nur teilweise vorliegt und die Frage zu klären ist, ob dieser somit noch in die Basisbetreuung oder schon unter den besonderen Betreuungsbedarf fällt. Koppelt man die Unterscheidung von Hilfebedarfen mit unterschiedlichen Entgelten, kann der Leistungserbringer durch vermehrte individuelle Bedarfe die Erträge erhöhen. In einem geprüften Fall wurde z. B. fast ein Drittel des Betreuungspersonals aus diesen Zusatzbedarfen generiert.

- In einem Fall unterscheiden sich die nach der Leistungsvereinbarung beschriebenen Wohnformen sehr deutlich. 20 % der Plätze weisen eine geringere Betreuungsintensität auf, die als Vorstufe zur ambulanten Betreuung einzuordnen ist. Gleichwohl wurde für alle Plätze der Personalschlüssel für die übliche stationäre Grundbetreuung zugrunde gelegt. Der Betreuungsaufwand ist nicht aufwandsspezifisch und somit nicht nach wirtschaftlichen Grundsätzen ermittelt worden.

27.4 **Fazit**

Es sind bedarfsbezogene landesweite Richtwerte zum Personalbedarf festzulegen. Die Verwendung veralteter, einrichtungsbezogener Personalschlüssel, die - je nach Verhandlungsgeschick des Leistungserbringers - durch verschiedene Stellschrauben aufgestockt werden, ist keine Lösung. Dadurch kann ein gleichwertiges Leistungsniveau für Leistungsberechtigte mit vergleichbarem Bedarf nicht gewährleistet werden. Des Weiteren hat dies Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der Leistungen und die Möglichkeit, die Wirtschaftlichkeit zu beurteilen. Hierfür sind Standards erforderlich.

Das Vertragsmanagement der Kreise, vertreten durch die KOSOZ AöR, ist zu verbessern. Es ist sobald wie möglich von pauschaler Vertragsanpassung auf individuelle Verhandlung der Vergütungssätze umzustellen. Bei allem Verständnis für die pauschale Überleitung der Verträge im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist diese Übergangsphase so kurz wie möglich zu halten. Die Leistungsvereinbarungen sind zu konkretisieren, um die Leistungen kalkulieren zu können. Im Rahmen der Verhandlung sind die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwartenden prospektiven Kosten zu ermitteln. In der Personalvereinbarung ist die Fachkraftquote verbindlich festzulegen.

Das **Sozialministerium** weist darauf hin, dass es sich seiner Verantwortung bei der Neuausrichtung der Eingliederungshilfe im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes bewusst sei und sich auch weiterhin aktiv und steuernd an der Ausgestaltung des Landesrahmenvertrags SGB IX beteiligen wird. Ein Schwerpunkt sei dabei die Festlegung von Richtwerten zum Personalbedarf, um eine mit Standards hinterlegte, personenzentrierte Leistungserbringung zu gewährleisten. Eine entsprechende Verankerung setze jedoch auch die Bereitschaft aufseiten der Leistungserbringer voraus.

Die Prüfungsergebnisse würden zudem erkennen lassen, dass sowohl bei den noch erforderlichen Ausarbeitungen wie auch bei der Umsetzung des Landesrahmenvertrags SGB IX das Augenmerk weiterhin verstärkt auf dem Vertragsmanagement liegen müsse.

Der **Schleswig-Holsteinische Landkreistag** dankt dem LRH für die konstruktiv-kritische Zusammenarbeit in der seit über 13 Jahren währenden Kommunalisierung der Eingliederungshilfe. Er habe wertvolle Diskussions- und „Denk“anstöße gegeben, die zu einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe im Interesse der leistungsberechtigten Menschen und gleichzeitig zur Hebung von Effizienzrenditen beigetragen haben. Aufgrund der angespannten Geschäftslage im Zusammenhang mit der Sars-Cov2-Pandemie sei es noch nicht möglich gewesen, die Anregungen und Hinweise des LRH vertieft mit den Mitgliedskreisen und den Gremien der KOSOZ AöR zu diskutieren. Die Sars-Cov2-Pandemie habe erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsgewährung und die Vergütung der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen. Man werde beizeiten die Anregungen und Hinweise in der internen Diskussion und bei der Ausgestaltung der Steuerung des Vertragsmanagements aufgreifen.

Der **Städteverband Schleswig-Holstein** führt aus, dass die konstruktiven Anregungen des LRH zur Optimierung der vertragsrechtlichen Verhandlungen im Leistungs- und Vergütungsbereich von allen Seiten positiv aufgenommen und im Rahmen der Bearbeitung, soweit personell möglich, auch berücksichtigt werden.