Anlage 3 zu § 12 Abs. 9 LRV

Regelungen für ein Vergütungsverfahren in 2002

1. Allgemeines:

Über die vereinbarten Regelungen zur budgetneutralen Umstellung aller Einrichtungen auf das neue Vergütungssystem sind Vereinbarungen zu treffen über die Fortentwicklung der Vergütungssätze im Jahre 2002. Hierbei gilt:

- Grundsätzlich haben alle Einrichtungen die Möglichkeit, die pauschale Erhöhung der Vergütungssätze gemäß der voraussichtlich eintretenden allgemeinen Personal- und Sachkostensteigerung zu vereinbaren. Die Vereinbarungspartner werden analog der in 1999 – 2001 getroffenen Verfahrensabsprachen bzw. Berechnungsregeln im 3. Quartal 2001 hierzu Vereinbarungen treffen.

- Für Einrichtungen mit wesentlichen strukturellen Veränderungen können Einzelverhandlungen durchgeführt werden. Von daher sind sowohl die Landschaftsverbände als auch die Einrichtungsträger berechtigt, abweichend vom Pauschal-Fortschreibungsverfahren ihre jeweiligen Vertragspartner zu Einzelverhandlungen aufzufordern.

2. Voraussetzungen zur Übernahme der Vergütung für Leistungen in Einrichtungen:

Nach § 93 Abs. 2 BSHG setzt die Verpflichtung zur Vergütungsübernahme voraus, daß

- eine Leistungsvereinbarung,
- eine Vergütungsvereinbarung und
- eine Prüfungsvereinbarung

besteht.

3. Regelungen bei Einzelverhandlungen:

3.1 Personalfeststellung:

Grundlage für einrichtungsindividuelle Vergütungsvereinbarungen ist die Vereinbarung über die personelle Ausstattung der Einrichtung.

Die Vertragsparteien verpflichten sich für den Fall der Einzelverhandlung eine neue Personalfeststellung herbeizuführen[1]. Diese findet statt gemäß den bisherigen Beurteilungsmaßstäben der Landschaftsverbände vor allem unter Berücksichtigung:

- der fachlich inhaltlichen Konzeption
- Bewohnerstruktur / des Hilfebedarfs der Bewohner
- der räumlichen Verhältnisse.

Aus Vereinfachungsgründen kann, sofern keine Vertragspartei Einwendungen erhebt, die bisherige Personalregelung weiterhin zugrunde gelegt werden.

3.2 Kosten- und Leistungsnachweis:

Die Neuvereinbarung über die Personalausstattung gemäß Pkt. 3.1 ist Grundlage für die Erstellung des Kosten- und Leistungsnachweises. Dieser besteht aus einer vom Einrichtungsträger nachvollziehbar zu gestaltenden Kalkulation der Kosten- und Leistungsdaten (Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, investive Folgekosten, Stellenplan, Belegungsdaten) für den prospektiven Vereinbarungszeitraum.

Aufgrund des in der Regel großen Zeitabstandes zur letzten Vergütungsverhandlung auf Basis früherer Selbstkostenblätter ist es für das Verfahren 2002 im Hinblick auf die nötige Transparenz des Kosten- und Leistungsgeschehens, der Entwicklung bzw. Herleitung der kalkulatorischen Ansätze erforderlich, zusätzlich die Ist-Daten des Jahres 2000 sowie die hochgerechneten Zahlen des Jahres 2001 im Kosten- und Leistungsnachweis aufzuführen.

Entsprechende Formularmuster sind zwischen den Vertragspartnern noch abzustimmen. [2]

---

[1] Hierbei bestehen folgende Möglichkeiten:
- Komplette Personalfeststellung über den gesamten Stellenplan
  oder
- Vereinbarung von Zusatzpersonal

[2] Grundlage: Vorschlag des LVR in der Anlage seines Schreibens vom 25.05.2001

3.3 Weitere Verfahrensregelungen:

Die Einrichtungsträger teilen bis zum 31.10.01 mit, ob sie das Verfahren der pauschalen Fortschreibung wählen oder ob sie die Einzelverhandlung in Anspruch nehmen wollen.

Die Landschaftsverbände haben in begründeten Fällen das Recht, Einrichtungen vom Pauschalfortschreibungsverfahren auszuschließen und diese zur Einzelverhandlung aufzufordern. Sie teilen dies dem zuständigen Spitzenverband unter Angabe der Gründe bis zum 31.10.01 mit.

Die Vertragsparteien sind verpflichtet, während der Vertragslaufzeit die Vergütungssätze beizubehalten, sofern nicht § 93 b Abs. 3 BSHG angewendet werden kann. Hierzu zählen insbesondere:

- Neuvereinbarung über die personelle Ausstattung
- Folgekosten aus abgestimmten erheblichen baulichen Investitionen
- Abgestimmte Platzzahlveränderungen über 5% / mindestens 3 Betten.

3.4 Weitere Fristen:

- Der Antrag auf Personalfeststellung als Grundlage des Einzelverhandlungsverfahrens ist 3 Monate vor Auslaufen der bisherigen Vergütungssätze zu stellen.
- Die Vertragspartner sind verpflichtet, innerhalb von 6 Wochen das Personalfeststellungsverfahren zum Abschluss zu bringen. Die neue Vergütungsregelung auf Basis der neuen Personalfeststellung soll in den zweiten sechs Wochen des Dreimonatszeitraumes getroffen werden.