

Mit den richtigen Themen im Blick die 3. Reformstufe des BTHG erfolgreich umsetzen

Die Corona-Krise hat weiterhin viele soziale Dienstleistungsunternehmen fest im Griff. Die tägliche Arbeit ist stark geprägt von der Umsetzung der regelmäßig verändernden Verordnungen sowie der Organisation von Impfungen, Schnelltests und Schutzmaterialien. Doch darüber dürfen die Anbieter von Eingliederungshilfeleistungen die notwendigen Vorbereitungen für das Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und die bereits begonnene Umsetzung der 3. Reformstufe nicht aus dem Blick verlieren.

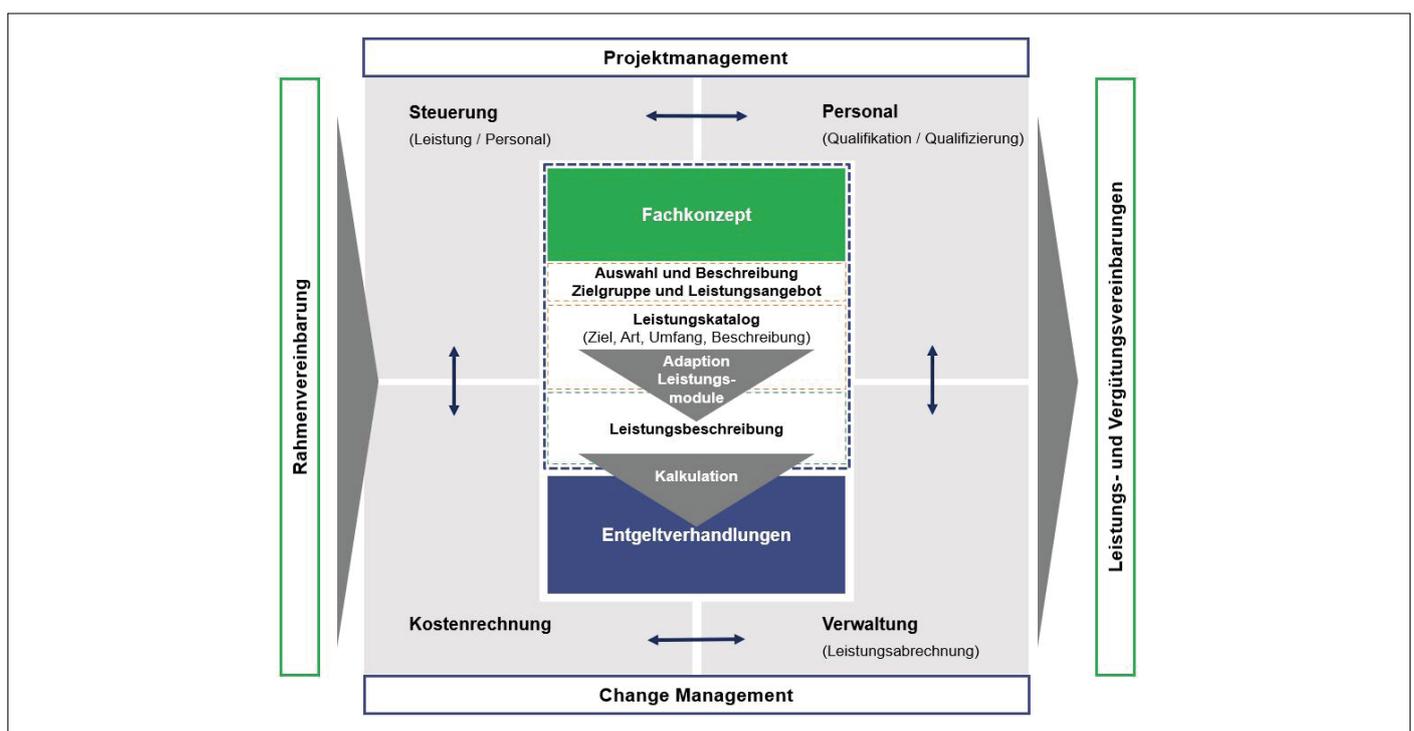
Nach der Entkopplung der existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen steht nun der vielbesagte Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe bevor: Im Fokus steht künftig die Erbringung von personenzentrierten Leistungen. Auch wenn die weitere Umsetzung und die Konkretisierung der 3. Reformstufe in einigen Bundesländern massiv ins Stocken geraten ist, gilt es nun „dranzubleiben“. Auch wenn der Landesrahmenvertrag noch nicht vorliegt, sollte trotzdem mit den ersten Schritten der Umsetzung begonnen werden.

Die folgende Übersicht zeigt die Zusammenhänge und die wichtigsten Handlungsfelder im Überblick:

Umsetzungsthemen im engeren Sinne

Der bereits angesprochene Paradigmenwechsel und die damit einhergehenden Veränderungen zeigen sich insbesondere in der zukünftigen Leistungsausgestaltung.

Zentrales Element der „neuen Welt“ ist dabei das Fachkonzept (Konzeption, Leistungsbeschreibung etc.). Die Anforderungen an das Fachkonzept sind deutlich umfassender als die an die bisherige pädagogisch-fachliche Einrichtungskonzeption. Das **Fachkonzept** beinhaltet zum einen übergeordnete Themen, wie u.a. Strukturdaten zum Leistungserbringer, Leitbild, wissenschaftliches pädagogisches Konzept etc.



1 Im Folgenden verwenden wir aufgrund der einfacheren Lesbarkeit ausschließlich den Begriff Fachkonzept.

Zum anderen enthält das Fachkonzept die Beschreibung der künftigen Zielgruppen und Leistungen sowie den damit verbundenen Personal-, Sach- und Ressourcenansatz. Das Fachkonzept ist weiter die Voraussetzung für den Abschluss von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach SGB IX und die Basis für die in den nächsten Jahren zu führenden Einzelverhandlungen.

Doch bevor es an die Ausformulierung der fachlichen Konzeption geht, sollten sich Leistungsanbieter Gedanken über die künftigen **Zielgruppen** und **Leistungsangebote** machen. Hierbei sollte sich der Leistungserbringer von seinen bisherigen Strukturen lösen und folgende Themen in den Blick nehmen: Personenkreis, Leistungsangebot (Außenwohngruppe, Ambulant Betreutes Wohnen, tagesstrukturierende Angebote etc.), Standorte und Größe. Es gilt u.a. zu bewerten, wo es bspw. gleichartige Angebote gibt und wie mit weiteren Leistungsangeboten, wie bspw. mit Kontakt- und Beratungsstellen, umgegangen werden sollen. Daraus ergibt es abzuleiten, für welche Einheiten künftig Fachkonzepte erstellt werden müssen. Das genaue Vorgehen variiert je nach Landesrahmenvertrag.

Mit der Festlegung des Personenkreises kann ebenso damit begonnen werden, die künftig zu erbringenden Leistungen genauer zu beschreiben. In einigen Landesrahmenverträgen findet man dazu schon erste Ansätze und Übersichten. Im Allgemeinen beschreibt der **Leistungskatalog** die Art, den Inhalt und den Umfang der Leistungen, jeweils in Abhängigkeit von der angedachten Zielsetzung. Dabei steht die Personenzentrierung und nicht die Art der Behinderung im Vordergrund. Bei der Erarbeitung sind u.a. folgenden Fragen zu betrachten:

- Soll die Leistung als Face-to-Face-Leistung oder kompensatorisch erbracht werden?
- Ist die Leistung Teil einer Tagespräsenz oder eine personenzentrierte Leistung?
- Welche Leistungen können aber aufgrund bestehender Grenzen (Personaleinsatz, Gestaltungsausrichtung der besonderen Wohnform) nicht erbracht werden?
- Welche (später auch vertraglichen) Ausschlusskriterien gibt es?

Die personenzentrierte Herleitung der künftigen Leistungen

wird wie bereits ausgeführt zu einem deutlichen Aufwuchs an Leistungen führen. Auch wenn zukünftig Standardkataloge zur Verfügung stehen werden, empfiehlt es sich in der jetzigen Situation, die eigenen Leistungen auf Basis der ICF-Klassifikation erst einmal ganz individuell zusammenzustellen, um für sich selbst zu ermitteln, was angeboten werden kann.

Dennoch lässt sich der Katalog nicht völlig frei entwickeln, denn neben der „ICF-Passung“ ist auch eine **Adaption** an die in den Landesrahmenverträgen normierten **Leistungsmodule** erforderlich. Das Ergebnis dieses Arbeitsschritts sind die **Leistungsbeschreibungen** für alle Leistungsangebote. Die Leistungsbeschreibungen bilden in puncto Bedeutung und Umfang den Kern des Fachkonzeptes und der künftigen Leistungserbringung. Hier gilt es, die „neue Welt“ für sich zu gestalten!

Die den Leistungsmodulen zugeordneten Einzelleistungen müssen im Anschluss mit einem „Preis“ versehen werden. D.h. die Leistungen müssen insbesondere im Hinblick auf den erwartbaren Personaleinsatz (quantitativ und qualitativ²) kalkuliert werden. Diese **Kalkulation** findet nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt statt, sondern zieht sich durch den gesamten bis dahin beschriebenen Prozess. Hierbei gilt es alle Kostenblöcke im Blick behalten und die Personal- und Sachkosten den Leistungen, aber auch den Modulen richtig zuzuordnen. Im Vorfeld von Entgeltverhandlungen müssen dann aber sämtliche Vorarbeiten zusammengeführt werden, um eine belastbare Datengrundlage für schiedsstellenfeste Verhandlungen herzustellen (teilweise auf der Basis projektiver Kalkulationen, wenn sich das Einrichtungskonzept und damit ggf. die Kostenstrukturen verändern).

Dies alles bildet die Basis für die ab 2021/22 anstehenden **Leistungs- und Entgeltverhandlungen**. Viele Leistungserbringer durchlaufen seit Jahren eine pauschale Entgeltfortschreibung. Nun gilt es, sich auf Einzelverhandlungen vorzubereiten. Hierzu gehört die Zusammenstellung aller relevanten Unterlagen und die Beachtung der Formalitäten und Fristen, um mögliche Formfehler zu vermeiden. Weiter muss entschieden werden, wer an den Verhandlungen teilnimmt und welche Grenzen man sich für die Verhandlungen setzt.

² Im Zuge dessen müssen auch der Qualifikationsstand der Mitarbeitenden überprüft und ein Abgleich zum künftigen Leistungsangebot vorgenommen werden.

Umsetzungsthemen im weiteren Sinne

In der „neuen Welt“ werden im Kern verschiedene individuell bemessene Assistenz- oder Fachleistungsmodule aus dem bisherigen Setting der vollumfänglichen Leistungserbringung herausgelöst. Dadurch vollzieht sich der Übergang zu einem hybriden ambulant-stationären Setting. Der ambulante Teil wird voraussichtlich in Anlehnung an eine Fachleistungsstundensystematik refinanziert und muss daher eher wie das Ambulant Betreute Wohnen (ABW oder BeWo) gesteuert werden. Die **Steuerung** einer solchen modularisierten, in Teilen aber auch weiterhin kombinierten Leistungserbringung lässt sich nur mit geeigneter IT-Unterstützung zielführend gewährleisten. Denn anders als im bisherigen über Tagespauschalen finanzierten System wird nur dann Geld verdient, wenn auch Leistungen erbracht werden. Dafür bedarf es eines integrierten Systems aus Leistungsplanung, Dienstplanung, Dokumentation und Abrechnung sowie – und das ist neu! – einer Touren-/ Einsatzplanung je Mitarbeitenden und Klienten für die ambulanten Leistungen. Ein laufendes und funktionsfähiges Steuerungssystem kann daraus jedoch nur entstehen, wenn neben der technischen Integration durch Schnittstellen auch die steuerungsrelevanten Daten vorhanden sowie valide und zeitnah verfügbar sind.

Zur Vorbereitung von Entgeltverhandlungen, aber auch für die operative Steuerung, ist eine gut strukturierte **Kostenrechnung** das zentrale Element, um daraus geeignete Steuerungsinformationen und Kennzahlen als Basis für unternehmerische Entscheidungen abzuleiten. Auch bei pauschalen Personal- und Kostenansätzen sowie festgelegten Schlüsseln durch die landesspezifischen Rahmenverträge sollte ein Soll-Ist-Vergleich mit den tatsächlichen Kosten stattfinden, um zu überprüfen, ob die künftige Finanzierung auskömmlich ist.

Neben der Bearbeitung von inhaltlichen und organisatorischen Themen gilt es, auch die **Verwaltungsprozesse** an die neuen Anforderungen anzupassen. Bereits mit der schon vollzogenen Trennung der Leistungen und damit der Abrechnung von Mieten und Verpflegungspaketen ist ein deutlicher Mehraufwand entstanden. Neben der Überprüfung

der bestehenden Prozesse und deren Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen ist auch eine verbesserte IT-Unterstützung in den Blick zu nehmen. Dies beginnt bei der mobilen Erfassung von personenzentrierten Leistungen in den besonderen Wohnformen und geht über das automatische Ausziffern von Konten hinsichtlich der Geldeingänge hin zu einem standardisierten Mahnwesen, um offene Forderung schnell von den Leistungsberechtigten einzufordern.

Nicht zu vernachlässigen ist schließlich die **Qualifizierung des Personals**. Dies betrifft im ersten Schritt neben allgemeinen Kenntnissen über das BTHG u.a. auch die Auseinandersetzung mit den Bedarfsermittlungsinstrumenten und den neuen Steuerungsanforderungen.

Umsetzungsprozess

Die Umsetzung des BTHG erfordert auch die Einleitung eines **Change-Management-Prozesses**, da zum einen der personenzentrierte Dienstleistungsansatz eine Abkehr von der jetzigen Leistungserbringung bedeutet und einer veränderten Haltung bei den Leitungskräften und den Mitarbeitenden bedarf. Zum anderen bringt die „neue Welt“ wesentliche Veränderungen in der Verantwortungs- und Steuerungswahrnehmung mit sich. Künftig gilt für einen Teil der Leistungen, dass diese nur dann fakturiert werden können, wenn sie „face-to-face“ als Einzel- oder Gruppenleistung erbracht werden. Dies hat Auswirkungen auf die Einsatzplanung und Arbeitszeiten von Mitarbeitenden. Die dafür erforderlichen Umstellungen lassen sich aber nur bedingt „nebenbei“ erreichen.

Aufgrund der beschriebenen hohen Komplexität der Thematik und der Tatsache, dass sich das BTHG auf fast alle Teilbereiche eines Leistungserbringers auswirkt, ist es sinnvoll, ein eigenes Umsetzungsprojekt aufzusetzen und ein Projektteam zu installieren. Denn ein umfassendes und kontinuierliches **Gesamtprojektmanagement** ist das „A und O“ für eine erfolgreiche Umsetzung.

Ausblick

Mit Blick auf die Vielzahl der notwendigen Veränderungen sollten sich alle Anbieter rechtzeitig auf den Weg machen. Denn spätestens in der zweiten Jahreshälfte 2021 müssen die Weichen gestellt werden, um im Jahr 2022 verhandlungsfähig zu sein.

Der Zeitraum für die Umsetzung unterscheidet sich je nach Bundesland und Angebotsform, da noch immer nicht in allen Bundesländern die abschließenden Landesrahmenverträge vorliegen. Die ersten Fristen zur Beendigung des 3. Reformstufe laufen aber bereits zum 31.12.2021 aus, wie bspw. für die ambulanten Angebote in NRW.

Mit den hier identifizierten und beschriebenen Handlungsfeldern kann aber in jedem Fall eine strukturierte Bearbeitung angegangen werden!



Carsten Effert
Senior Berater



Anne Huffziger
Senior Beraterin