

Übergangsregelung nach § 6a Absatz 4 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX für 2024

In ihre Sitzung am 26. Juli 2023 hat die Evaluierungs- und Entwicklungskommission nach § 31 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX nach Ablauf der Erklärungsfrist bis 11. August 2023 für 2024 folgende Übergangsregelung geeint:

I. Ausgangspunkt

Zwischen den Rahmenvertragsparteien besteht Einigkeit, dass sich der Umstellungsprozess im Bereich der Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach den Regelungen von Teil 2 des SGB IX insgesamt aus ganz unterschiedlichen Gründen sehr schwierig gestaltet und nur langsam vorangeht. Insoweit gehen die Rahmenvertragsparteien davon aus, dass es im Jahr 2023 nicht gelingen wird, für alle Leistungsangebote der Eingliederungshilfe Vereinbarungen nach § 125 SGB IX abzuschließen.

II. Übergangsvereinbarungen 2024

Die Rahmenvertragsparteien weisen darauf hin, dass die Umsetzung und Ausgestaltung der Regelungen des Teil 2 des SGB IX nur vor Ort gemeinsam gelingen kann. Insoweit appellieren die Rahmenvertragsparteien erneut an ihre Mitglieder, sich durchweg ihrer gesetzlichen Verantwortung und ihrer Verpflichtung gegenüber den Menschen mit Behinderungen zu stellen.

Aus Sicht der Rahmenvertragsparteien kann eine Umsetzung der Regelungen von Teil 2 des SGB IX nur gelingen, wenn die bestehenden Leistungsangebote sowohl leistungs- als auch vergütungsseitig auf die neuen gesetzlichen Regelungen umgestellt werden.

1. Für die Überleitung der Vergütungen gelten folgende **Grundsätze:**

- Es besteht eine Übergangsvereinbarung aus dem Jahr 2022 für das Jahr 2023 (vgl. Amtsblatt M-V Nr. 31/2022, S. 448 f.).
- Die für 2023 vereinbarten Werte für Personal- und Sachkostenbudgets bilden den Ausgangspunkt.
- Für das **Personalkostenbudget** gilt Folgendes:
 - Bei **tarifgebundenen Leistungserbringern** wird das Personalkostenbudget prospektiv gemäß § 6a Absatz 2 Satz 1 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX um die Tarifsteigerungen nach dem jeweils gültigen Tarif/AVR pauschal gesteigert. Die für diese Übergangsregelung pauschal zu berücksichtigenden Steigerungswerte für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), den PATT und die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas, der Diakonie Deutschland und

des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern werden bis zum 30. September 2023 veröffentlicht.

Ferner können **tarifgebundene Leistungserbringer** für anstehende Stufensteigerungen im Jahr 2024 einen pauschalen 0,5 %-Aufschlag auf das Personalkostenbudget beantragen.

- Bei **tarifungebundenen Leistungserbringern** wird das Personalkostenbudget prospektiv gemäß § 6a Absatz 2 Satz 1 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX grundsätzlich um die Grundlohnsumme gesteigert. Dies gilt nicht, soweit die Grundlohnsummensteigerung höher als 3,4 % sein sollte. In diesem Fall wird das Personalkostenbudget pauschal um 3,4 % gesteigert. Wie bereits in der Übergangsregelung für 2023 klargestellt, ist der in § 6a Absatz 2 Satz 1 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX verwendete Begriff „angepasst“ so auszulegen, dass nur Steigerungen zu einer Veränderung führen und eine etwaige negative Grundlohnsumme nicht weitergegeben wird.
 - Das **Sachkostenbudget** wird pauschal um 4,5 % gesteigert.
 - Das **Investitionskostenbudget** wird wie in den vergangenen Übergangsvereinbarungen nicht gesteigert, sondern fortgeschrieben.
- 2. Für das Verfahren** finden folgende Regelungen Anwendung:
- Es gelten nachfolgende Meldefristen:
 - Die **Leistungserbringer** erklären bis spätestens **15. September 2023** gegenüber dem für sie zuständigen Leistungsträger, ob sie am pauschalen Überleitungsverfahren teilnehmen wollen. Der zuständige Leistungsträger kann für das jeweilige Leistungsangebot der Teilnahme am Überleitungsverfahren bis zum **30. September 2023** widersprechen. In diesem Fall fordert er gleichzeitig zu Leistungs- und Vergütungsverhandlungen für das Angebot auf.
 - Bei Durchführung des Überleitungsverfahrens, wird mit den betroffenen Leistungserbringern eine individuelle Absprache getroffen, bis zu welchem Zeitpunkt (möglichst bis spätestens 30. November 2023) die Nachweise zur Steigerung der Personalkosten in 2024 einzureichen sind.
 - Die so geschlossene Vereinbarung ist bis zum Abschluss einer Vereinbarung nach § 6 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX gültig, längstens bis zum 31. Dezember 2024.
 - Sofern der Leistungserbringer beabsichtigt, sein Angebot zum 31. Dezember 2023 einzustellen, muss er dies dem zuständigen Leistungsträger rechtsverbindlich schriftlich bis zum 15. September 2023 mitteilen. Der Leistungsträger und der Leistungserbringer stimmen das Verfahren zur anderweitigen Versorgung der Leistungsberechtigten ab.

III. Ergänzende Hinweise

Zum Abschluss von Übergangsvereinbarungen für das Jahr 2024 wird ergänzend auf folgende Punkte hingewiesen:

1. Zu Personalkosten

- Tarifgebunden bedeutet, dass der jeweilige Leistungserbringer einem gültigen Tarifvertrag unterliegt (z. B. TVöD, AVR, PATT). Leistungserbringer, welche einen Haustarifvertrag anwenden gelten nur als tarifgebunden, wenn der Haustarifvertrag zwischen Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber sowie Gewerkschaft oder Betriebsrat) geschlossen wurde.

2. Zum Verfahren

- Soweit eine reguläre Verhandlung gemäß § 5 und § 6 LRV M-V nach § 131 Absatz 1 SGB IX bereits begonnen hat bzw. die Möglichkeit nach Veröffentlichung dieser Regelung gewählt wird, haben sich die Vereinbarungsparteien bis zum 30. November 2023 darüber zu verständigen, wie eine Überleitung erfolgen soll, falls die Verhandlung nicht rechtzeitig bis zum 1. Januar 2024 abgeschlossen werden kann.

3. Sonstiges

- Schiedsstellenanträge, welche im Zuge von regulären Verhandlungen gestellt werden, haben keine Auswirkung auf bestehende Übergangsvereinbarungen. Zu beachten ist, dass die Übergangsvereinbarungen davon nicht berührt sind und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 enden. Daraus folgend ergibt sich, dass zum 1. Januar 2024 keine Leistungs- und Vergütungsgrundlage mit dem Träger der Eingliederungshilfe besteht, soweit bis dahin keine Schiedsstellenentscheidung vorliegt.
- Hinsichtlich des Sicherstellungsauftrages des Trägers der Eingliederungshilfe und der arbeitgeberrechtlichen Verpflichtung des Leistungserbringers sollte soweit bis zum 31. Dezember 2023 keine reguläre Leistungs- und Vergütungsvereinbarung bzw. keine Schiedsstellenentscheidung vorliegt eine zeitlich begrenzte Fortschreibung der bestehenden Übergangsvereinbarung 2023 bis zum Ende der zu führenden Verhandlungen bzw. bis zur Schiedsstellenentscheidung zwischen den Vereinbarungsparteien abgestimmt werden. Die Parteien sind sich einig, dass eine solche Fortschreibungsvereinbarung ein Schiedsstellungsverfahren nicht hemmt und die Zahlungen vorbehaltlich einer Entscheidung sind.
- Bereits regulär verhandelte Angebote (mit Vereinbarungsabschluss) aus den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 können nicht an einer Überleitung teilnehmen