



Management Summary :

23. April 2012

Kostenvergütung der beruflichen Massnahmen der IV durch die IV-Stellen

1 Ausgangslage

Im Sommer 2008 haben erste Diskussionen mit Vertretern von INSOS stattgefunden, um die Bedürfnisse und Erwartungen an ein neues Finanzierungssystem resp. Vergütungsmodell aufzunehmen. Da gemäss Detailkonzept des Teilprojekts Integrationsmassnahmen vom 24.1.2007 auch die Massnahmen beruflicher Art mittelfristig durch die IV-Stellen geplant und akquiriert werden sollten, wurde entschieden, eine Projektgruppe aus Vertretern des BSV und der IV-Stellen zu bilden. Das Ziel der Arbeitsgruppe war es die Übergabe der Kompetenz zum Abschluss von Verträgen über die Kostenvergütung von beruflichen Massnahmen an die IV-Stellen zu organisieren und gleichzeitig ein neues System zu erarbeiten. Nach fundierten Vorarbeiten wurde das Projekt im Frühjahr 2011 überarbeitet und die Dezentralisierung kann per 1. Januar 2013 stattfinden.

2 Ziele

Mit der Übergabe der Kompetenz zum Abschluss von Verträgen für berufliche Massnahmen an die kantonalen IV-Stellen soll der Prozess der wirkungsorientierten Steuerung weitergeführt werden. Die IV-Stellen bestimmen den Eingliederungsplan und sollten somit auch die Verantwortung für die Durchführung, die Kosten und den Erfolg der Massnahmen übernehmen können. Die Nähe der IV-Stellen zu den Anbietern soll sich positiv auf die Innovation, die Flexibilität, aber auch auf die Möglichkeit der aktiven Preisgestaltung auswirken.

3 Rechtliche Grundlagen

Für die Übertragung der Kompetenz zum Abschluss von Verträgen über die Kostenvergütung der beruflichen Massnahmen der IV durch die IV Stellen reicht eine Verordnungsänderung aus, da die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen vorhanden sind. Deshalb wird die Zuteilung der Kompetenz für den Abschluss von Tarifverträgen sinnvollerweise auf Verordnungsstufe vorgenommen. Dies deshalb, weil damit flexiblere Lösungen als auf Gesetzesstufe möglich sind. Zudem ist damit sichergestellt, dass die Kompetenz sowohl für das BSV wie auch die IV-Stellen auf gleicher Stufe geregelt sind.

Entwurf der Verordnungsänderung

Art. 41 Abs. 1 Bst I IVV (neu)

¹ Die IV-Stelle hat über die im Gesetz und in dieser Verordnung genannten Aufgaben hinaus namentlich noch folgende:

- a. die Entgegennahme, Überprüfung und Registrierung der Meldungen nach Artikel 3b IVG und der Anmeldungen nach Artikel 29 ATSG;
-
- l. den Abschluss von Verträgen nach Artikel 27 IVG für Massnahmen nach den Artikeln 14a, 15, 16, 17 und 18 IVG am Ort der ständigen Einrichtung oder der Berufsausübung des Leistungserbringers.

Die Verordnungsänderung wird aus Optimierungsgründen parallel zu den für das erste Massnahmenpaket der 6. IVG-Revision notwendigen Verordnungsänderungen behandelt, ohne Bestandteil dieses Massnahmenpakets zu sein.

4 Neues Modell

4.1 Leitprinzipien

Das Kontraktmanagement der beruflichen Massnahmen erfolgt grundsätzlich durch die IV-Stelle des Standortkantons oder die regionale Kontraktmanagementstelle, sofern sich mehrere IV-Stellen zusammenschliessen.

Die im Rahmen der 5. IVG-Revision errichteten Stellen für das Kontraktmanagement der Integrationsmassnahmen können erweitert werden und somit auch dasjenige von beruflichen Massnahmen wahrnehmen.

Im Gegensatz zu den Integrationsmassnahmen bestehen bereits Verträge und Erfahrungszahlen, welche als Basis für die Preisverhandlungen dienen können.

Aufgrund der Bedarfsplanung werden Offerten von den Leistungserbringern angefordert und geprüft. Die Preise werden von den IV-Stellen mit den Leistungserbringern ausgehandelt, und können je nach Art der Massnahme variieren. Basis für die neuen Tarifverhandlungen sind die Ansätze der heutigen Vereinbarungen. Die IV-Stellen identifizieren teure Angebote, und leiten mit den betroffenen Leistungserbringern entsprechende Massnahmen ein, um die Preise dieser Angebote anzupassen. Die Preisentwicklung wird von den IV-Stellen und vom BSV verfolgt, und die Einführung von Massnahmen wie der Erlass von Preisempfehlungen oder das Festsetzen einer Preisobergrenze geprüft.

Die IV-Stelle schliesst mit dem Leistungserbringer eine Tarifvereinbarung ab, welche auch die Wirkungsziele beinhaltet. Die Vereinbarung der IV-Stelle des Standortkantons gilt danach auch für die IV-Stellen der anderen Kantone. Sollte der Standortkanton auf den Abschluss einer Tarifvereinbarung verzichten, kann im Bedarfsfall die IV-Stelle eines anderen Kantons subsidiär die Verhandlung führen. Ausnahme: Führen Leistungserbringer in mehreren Kantonen unterschiedliche Durchführungsstellen mit unterschiedlichem Auftrag und Ziel, so kann eine Vereinbarung mit jeder Durchführungsstelle in Absprache mit der IV-Stelle des Standortkantons des Leistungserbringers abgeschlossen werden.

Der Leistungserbringer stellt jeweils direkt Rechnung an die zuweisenden IV-Stellen. Die Möglichkeit für einen jährlichen Tarifausgleich ist nicht mehr vorgesehen.

Es kommt eine Mustervereinbarung zur Anwendung, inklusive Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB), die von den IV-Stellen und dem BSV verabschiedet worden ist.

4.2 Vergütungsmodelle

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Modelle:

- Fallpauschale pro Massnahme
- Kostenvergütung je Zeiteinheit (Stunden, Tag, Monat)

Da die Invalidenversicherung im Bereich der beruflichen Massnahmen bereits auf Erfahrungswerte bezüglich Dauer und Kosten zurückgreifen kann, kann auch das Modell „Fallpauschale“ für kurze Massnahmen angewendet werden. Kurzabklärungen werden demnach mit einer Fallpauschale vergütet. Die Fallpauschale für 1-2 wöchige Abklärungen beträgt 75% der Fallpauschale für 3-4 wöchige Abklärungen.

Für länger dauernde, teurere Massnahmen hingegen kann nach neuen Zeiteinheiten abgerechnet werden, welche auch zu einer qualitativ besseren Betreuung und Nachbetreuung der versicherten Personen beitragen sollen.

Wichtig ist, dass das Vergütungsmodell kompatibel ist mit demjenigen für die Integrationsmassnahmen, insbesondere weil es oftmals dieselben Anbieter sind.

Folgende Modalitäten sind vorgesehen:

Leistung	Entschädigungsart
Abklärung 1 - 4 Wochen [der Eingliederungsfähigkeit nach Art. 78 Abs. 3 IVV]	Fallpauschale
Abklärung 1 - 3 Monate [im Rahmen der Berufsberatung (mit Ausnahme von Schnupperlehren (KSBE Rz 2010))]	pro Tag / Monat
Integrationsmassnahmen	pro Tag / Zeiteinheit
Einarbeitung auf einen geschützten Arbeitsplatz [3 bis max. 6 Monate]	pro Monat
Arbeitstraining [3 bis 6 Monate]	pro Monat
IV-Anlehren / PrA INSOS (Praktische Ausbildung nach INSOS)	pro Monat (bis 4 Monate Praktika innerhalb eines Ausbildungsjahres extern voll bezahlt, danach reduzierter Preis)
Vorbereitungsjahr	pro Monat
Anlehren nach BBG	pro Monat (bis 4 Monate Praktika innerhalb eines Ausbildungsjahres extern voll bezahlt, danach reduzierter Preis)
Erstmalige berufliche Grundbildung nach Art. 17 BBG (EBA/EFZ)	pro Monat (bis 4 Monate Praktika innerhalb eines Ausbildungsjahres extern voll bezahlt, danach reduzierter Preis)
Umschulung	pro Monat
Job Coaching	pro Zeiteinheit

Betreutes Wohnen (akzessorische Leistung zur beruflichen Massnahme)

Grundsätzlich erfolgt die Vergütung analog zur Ausbildung, d.h. bei Vergütung pro Tag wird auch die Unterkunft pro Tag festgelegt. Wird die Ausbildung monatsweise verrechnet, wird auch das Wohnen monatsweise abgegolten.

Für das betreute Wohnen werden folgende Kategorien gebildet:

- Pension ohne besondere Betreuung
- Wohnheim mit Betreuung
- Wohnbegleitung ohne Unterkunft
- Wohnbegleitung mit Unterkunft
- Familienplatzierung / Pflegefamilie
- Aussenwohngruppe

Bei den Monatspauschalen kann grundsätzlich der Monat in Rechnung gestellt werden, angefangene Monate (Eintritts- und Austritts-Monat) werden pro rata vergütet.

4.3 Anrechenbare Tage

Neu werden nur bei Massnahmen mit einer Vergütung pro Tag die effektiven Anwesenheitstage angerechnet. In den anderen Fällen handelt es sich um eine Pauschale, unabhängig davon, ob der Versicherte anwesend ist oder nicht.

4.4 Abbrüche

Bei den länger dauernden Massnahmen wird eine Monatspauschale vergütet. Im Falle eines Abbruchs wird die ganze Monatspauschale geschuldet.

Bei den Massnahmen, bei welchen weiterhin nur die effektiven Anwesenheitstage bezahlt werden, stellt sich das Problem nicht.

Bei Kurzabklärungen, welche mit einer Fallpauschale honoriert werden, wird folgende Regelung angewendet (Basis bildet jeweils die Fallpauschale für eine 3-4 wöchige Abklärung):

1-2 wöchige Abklärungen	25 % der Fallpauschale bei Abbruch nach 0-1 Tagen 75 % der Fallpauschale bei Abbruch nach 2-10 Tagen
3-4 wöchige Abklärungen	25 % der Fallpauschale bei Abbruch nach 0-4 Tagen 50 % der Fallpauschale bei Abbruch nach 5-9 Tagen 100 % der Fallpauschale bei Abbruch nach 10-20 Tagen

4.5 Vergütung während externen Praktika

Um eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, muss die Ausbildung vermehrt in der freien Wirtschaft stattfinden, z.B. in Form von verlängerten Praktika.

Bis anhin wurden max. 20 Ausbildungstage pro Kalenderjahr zum vollen Tarif übernommen, danach kam die Regelung betreffend Job Coaching zum Einsatz. Für die Institutionen bestand wenig Anreiz, die versicherten Personen extern zu platzieren, sofern der interne Platz nicht anderweitig besetzt werden konnte.

Die Projektgruppe empfiehlt deshalb, eine externe Platzierung zu fördern, indem finanzielle Anreize für die Institutionen gesetzt werden.

Neu können bis 4 Monate externes Praktikum innerhalb eines Ausbildungsjahres voll bezahlt werden, danach gilt ein reduzierter Preis, um einen Deckungsbeitrag an die fixen Kosten der Institution zu leisten und die „Rücknahmegarantie“ abzugelten.

4.6 Kosten für die Infrastruktur

Mit Einführung der NFA können keine kollektiven Bau- und Einrichtungsbeiträge mehr gesprochen werden. Die Kosten für die Infrastruktur müssen deshalb im Vergütungsansatz einkalkuliert werden.

Da es sich um eine sehr komplexe Frage handelt, wurde ein Gutachten zur Kostenvergütung von Infrastrukturkosten bei einer externen Wirtschaftsberatung eingeholt. Gemäss der Konzeptanalyse „Entschädigung von Infrastrukturkosten im Angebotsbereich „Ausbildung und Eingliederung“ der Wirtschaftsberatung Kalbermatter und Zumstein vom Mai 2009 wird folgende Lösung bevorzugt:

All-inclusive-Ansatz (Kostenpauschale)

Ein derartiger Ansatz kann als „Kostenpauschale zu Vollkosten“ bezeichnet werden. Es wird ein Gesamtpreis für Betrieb und Infrastrukturkosten offeriert, da die Institutionen grundsätzlich selbst verantwortlich für die Kalkulation eines Preises sind, der die rechtlichen Vorgaben respektiert, die inhaltlichen Anforderungen erfüllt und die anfallenden Vollkosten decken kann.

5 Wirkungsziele und Qualitätssicherung

Es muss vermehrt auf die Wirkung geachtet werden. Die Leistungsvereinbarungen müssen explizite Wirkungsziele enthalten. Die IV-Stellen sind für die Evaluation der Massnahmen und die Umsetzung der entsprechenden Instrumente mittels Monitoring und Reporting zuständig. Die IV-Stellen werden mittelfristig die Institutionen auswählen, welche die beste Erfolgsrate vorweisen. Das unmittelbare Ziel einer Ausbildung ist der erfolgreiche Abschluss gemäss BBG.

Die langfristigen Wirkungsziele der beruflichen Massnahmen für die Invalidenversicherung sind eine Rentenreduktion und somit eine Platzierung in der freien Wirtschaft. Das oberste Ziel ist, die versicherte Person durch die Ausbildung für die freie Wirtschaft fit zu machen.

Die vier Achsen der Wirkung sind:

- 1) Rentenreduktion,
- 2) Erfolgreicher Abschluss der Ausbildung,
- 3) Platzierung im 1. Arbeitsmarkt,
- 4) Kostenbewusste Durchführung,

wobei zu betonen ist, dass bei den Kosten-Nutzen-Aspekten der Erfolg im Vordergrund steht.

Die Prüfung der Qualität, sowie das Controlling der einzelnen Institutionen in Bezug auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität obliegt den IV-Stellen, die besser in der Lage sind, diese Prüfungen vorzunehmen.

Zusätzlich sollen Entwicklungen, die das ganze System betreffen, kontinuierlich ausgewertet und analysiert werden. Das Kosten-Nutzen Verhältnis soll optimiert werden, also durch geeignete Angebote Renten möglichst vermieden oder vermindert und die Eingliederung im 1. Arbeitsmarkt erreicht werden, damit die finanziellen Mittel möglichst wirksam eingesetzt werden.

6 Aufsicht

Das BSV behält eine Aufsichts- und Koordinationsfunktion. Das BSV wird weiterhin Kreisschreiben ausstellen und ist bei Anpassungen der Muster-Tarifvereinbarung sowie der Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) involviert, wird aber operativ nicht mehr tätig sein. Seine Rolle und Funktion muss noch in Absprache mit den IV-Stellen klar definiert werden.

Die qualitative Aufsicht über die erbrachten Leistungen wird von den IV-Stellen übernommen, in Zusammenarbeit mit den anderen involvierten Fachstellen (Berufsinspektorat, Heimaufsicht, usw.).

Die kantonalen Gesetzgebung sind sehr unterschiedlich. Es benötigt deshalb eine gute Zusammenarbeit auf nationaler und kantonaler Ebene, damit der Informationsfluss gewährleistet ist.