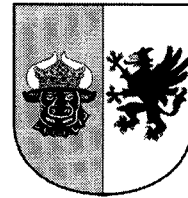


**Schiedsstelle nach § 78g SGB VIII
beim
Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Die Vorsitzende**

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Erich-Schlesinger-Straße 35, 18059 Rostock



Az:

SGB VIII SchSt

S c h i e d s s p r u c h

In Sachen

-Antragstellerin-

g e g e n

-Antragsgegnerin-

w e g e n

Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung
für

hat die Schiedsstelle des Landes Mecklenburg-Vorpommern nach § 78g SGB VIII
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 2017 beschlossen:

Hausanschrift:
Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Erich-Schlesinger-Straße 35
18059 Rostock

Telefon: (0381) 331-59000
Telefax: (0381) 331-59046
E-Mail: schiedsstelle@lagus.mv-regierung.de
Internet: www.lagus.mv-regierung.de

1. Folgende Positionen werden im Entgelt festgesetzt:
 - Eine Personalkostenkostensteigerung in Höhe von 8,8 %.
 - Die Zentralverwaltungskosten werden auf 6,3 % der Gesamtpersonalkosten festgesetzt.
 - Es gelten die neu verhandelten und geeinten Sach-, Investitions- und Mietkosten.
2. Die Laufzeit beginnt am 01.08.2017 und endet am 31.01.2018.
3. Die Gebühren trägt zu 100 % die Antragsgegnerin.
4. Den Parteien wird aufgegeben, in sofortige partnerschaftliche Verhandlungen einzutreten.
5. Die sofortige Vollziehung wird angeordnet.
6. Im Übrigen werden die Anträge abgewiesen.

I. Tatbestand

Die Antragstellerin ist Träger der

Die Vergütung der Beschäftigten erfolgt auf der Grundlage einer zwischen dem _____ und dem _____ am 31. Mai 2016 geschlossenen Betriebsvereinbarung, die zum Ende des Jahres 2016 gekündigt wurde. Die Antragstellerin plante zunächst zum Beginn des Jahres 2017 die Erhöhung der Vergütung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Antragstellerin beauftragte _____ mit Schreiben vom 24. November 2016 wie folgt: „ ... der Aufsichtsrat der _____ beauftragt Sie _____ zum 01.01.2017 für die in der _____ beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Entgelterhöhung in Höhe von 6,5 Prozent umzusetzen.“

Die Antragstellerin forderte die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 10. November 2016, bei der Antragsgegnerin eingegangen am 14. November 2016, zu Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung unter anderem für die streitgegenständliche Einrichtung auf und übersandte Verhandlungsunterlagen. Die jeweils ab dem 01. Januar 2017 geforderten Entgelte beliefen sich pro Ganztagsplatz und Monat auf 811,24 € für die Krippe, 433,31 € für den Kindergarten und 265,65 € für den Hort. In der Kalkulation war die beabsichtigte Erhöhung der Personalkosten um 6,5 % berücksichtigt. Die Antragsgegnerin forderte mit Eingangsbestätigung vom 23. November 2016 weitere Nachweise an und stellte in Aussicht, mit deren Vorliegen in der Lage zu sein, die voraussichtlichen Gestehungskosten auf Plausibilität und Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Zudem übersandte sie ein neues Kalkulationsformular, das auszufüllen sei. Am 07. Dezember 2016 reichte die Antragstellerin für die eingereichten Entgelte Unterlagen nach, darunter auch die neuen Kalkulationsblätter, in denen die Position der Verwaltungskosten korrigiert worden war. Während hier zunächst in der am 10. November 2016 übersandten Kalkulation im Einklang mit der üblicherweise von der Antragsgegnerin angebotenen Pauschale ein Wert in Höhe von 5 % der Personalkosten des pädagogischen Personals angegeben war, wurden nun die Kosten externer Dienst-

leister sowie die bei der Antragstellerin anfallenden Kosten angesetzt. Diese entsprechen ca. 10 % der Personalkosten des pädagogischen Personals. Die Antragsgegnerin bestätigte mit Schreiben vom 20. Dezember 2016 den Eingang der Unterlagen und der angepassten Kalkulationsblätter und forderte weitere Nachweise an. Sie stellte in Aussicht, mit der Antragstellerin nach Erhalt der angeforderten Unterlagen einen Verhandlungstermin zu vereinbaren. Die Antragstellerin reichte am 21. Dezember 2016 Unterlagen nach. Ein Verhandlungstermin wurde von Seiten der Antragsgegnerin zunächst nicht angeboten.

Mit Antrag vom 28. Dezember 2016, eingegangen am 29. Dezember 2016, hat die Antragstellerin die Schiedsstelle angerufen. weitere Kindertageseinrichtungen der Antragstellerin im Gebiet der Antragsgegnerin sind Gegenstand gesonderter Verfahren.

Im Februar 2017 haben Verhandlungen zwischen den Parteien stattgefunden, in denen es zu keiner Einigung gekommen ist. Anschließend hat die Antragstellerin mit Schreiben vom 23. Februar 2017 eine pauschale Entgelterhöhung in Höhe von 8 % angeboten. Diese hat die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 17. März 2017 als überhöht und nicht plausibel abgelehnt.

Die Schiedsstelle hat zunächst am 28. April 2017 in Anwesenheit der Parteien zur Sache verhandelt. Im Hinblick auf die zu diesem Zeitpunkt laufenden Tarifverhandlungen der Antragstellerin mit der

ist vereinbart worden, die Position der Personalkosten in einem weiteren Verhandlungstermin nach Abschluss eines Tarifvertrags zu erörtern. Es liegt mittlerweile ein Tarifvertrag vom 15. Juni 2016 vor. Auf den Wunsch der Antragsgegnerin hat die Antragstellerin den Tarifvertrag nicht wie zunächst geplant zum 01. April 2017, sondern erst zum 01. August 2017 abgeschlossen. Er ist gültig nach Inkrafttreten der Vereinbarungen mit dem der Antragsgegnerin. Nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrags finden auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten die Bestimmungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) vom 13. September 2005 einschließlich des TVöD – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) und des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil, Besonderer Teil BBiG (TVAöD-BBiG) sowie die Entgeltordnung VKA (Anlage 1 zum TVöD) und die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst (Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1) in den jeweils gültigen Fassungen sowie die diese ändernden oder ersetzenden Tarifverträge mit wenigen anschließend angeführten Ausnahmen Anwendung.

Am 20. Juni 2017 und am 11. Juli 2017 haben Verhandlungen zwischen den Parteien stattgefunden, in denen gegenseitig Angebote unterbreitet worden sind. Mit E-Mail vom 12. Juli 2017 hat die Antragstellerin der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass sie deren letztes Angebot annehme. In der Nachricht heißt es: *„...Wir haben nochmal all unsere Möglichkeiten für eine Kompromisslösung geprüft. Im Sinne unserer Mitarbeiter_innen und der Eltern möchten [wir] Ihnen mitteilen das wir Ihr letztes Angebot:*

im 1. Jahr = 9 % Steigerung der Entgelte

im 2. Jahr = weitere 4 % Steigerung der Entgelte

im 3. Jahr = weitere 2 % Steigerung der Entgelte

für Bereich Kita-Entgelte annehmen.

Bitte bereiten Sie die entsprechend unterschriebenen LQEVs vor. Wir würden diese dann abholen und ebenfalls unterschreiben. In diesem Zusammenhang würden wir dann der Schiedsstelle mitteilen, dass wir die Verfahren zurückziehen. ...“

Hierauf hat die [redacted] der Antragsgegnerin wie folgt geantwortet: „ ... herzlichen Dank für die Annahme unseres gestrigen Angebots. Es ist uns hier ein sehr guter Kompromiss gelungen, welcher die Interessen beider Seiten berücksichtigt. Dies freut mich sehr. Ich darf Sie bitten die Schiedsstelle entsprechend zu informieren, damit der Termin am 14.7.2017 auch organisatorisch offiziell hinfällig wird. Im Gegenzug werden meine MitarbeiterInnen in Abstimmung mit Ihren MitarbeiterInnen die LQEVen zu unserer Unterschrift vorbereiten. ...“

Am 13. Juli 2017 hat die Antragstellerin zunächst mitgeteilt, dass eine grundsätzliche Einigung zwischen den Parteien erfolgt sei und das Ruhen der Verfahren sowie die Aufhebung des für den kommenden Tag angesetzten Verhandlungstermins vor der Schiedsstelle beantragt. Wenige Stunden später hat die Antragsgegnerin die von ihr ermittelten Entgelte für das erste Jahr der angedachten dreijährigen Laufzeit an die Antragstellerin übersandt. Die Werte entsprechen nicht einer Steigerung der Entgelte um 9 %. Die Antragstellerin hat daraufhin ihren Antrag auf Ruhendstellung der Verfahren und Aufhebung des Verhandlungstermins zurückgezogen.

Die Schiedsstelle hat am 14. Juli 2017 erneut in Anwesenheit der Parteien verhandelt.

Die Antragstellerin trägt vor, die Antragsgegnerin habe ausdrücklich ein pauschales Angebot für die Entgelte gewünscht. Es sei das Wesen einer Pauschale, nicht notwendigerweise den tatsächlichen Werten zu entsprechen. Die in Rede stehende pauschale Entgeltsteigerung für die kommenden drei Jahre um 9, 4 und 2 % sei von ihr – der Antragstellerin – bereits frühzeitig als Angebot unterbreitet worden. Eine Einigung der Parteien auf diese Steigerung sei von der [redacted] der Antragsgegnerin mit der E-Mail vom 12. Juli 2017 bestätigt worden. Damit liege eine wirksame Einigung vor. Die Darstellung der [redacted] mit der betreffenden E-Mail sei keine Willenserklärung abgegeben worden, sei unzutreffend. Es müsse auch für die [redacted] außer Frage stehen, dass Erklärungen, die sie im Rechtsverkehr abgebe, rechtliche Verbindlichkeit zukomme. Es gehe in dem Verfahren nur noch darum, festzustellen, dass eine Einigung erfolgt sei.

Die Darstellung der Antragsgegnerin, es fehlten in den insgesamt [redacted] Kindertageseinrichtungen 26 bis 30 pädagogische Fachkräfte, sei nicht entscheidungsrelevant und auch nicht zutreffend. Zudem habe sich die Antragsgegnerin erst in jüngerer Zeit ein Bild von der personellen Ausstattung gemacht, indem sie den Stellenplan im November 2016 und im März 2017 geprüft habe. Die Notwendigkeit einer erneuten Prüfung sei nicht nachvollziehbar.

Die Situation für die Antragstellerin habe sich seit dem letzten Schiedsstellenverfahren für die Einrichtungen im Jahr 2015 verschlechtert, da sie aufgrund der Laufzeiten nicht die Möglichkeit gehabt habe, neu zu verhandeln und eine Steigerung der Entgelte zu bekommen. Man habe eine weitere Erhöhung der Vergütung der Beschäftigten in die Zukunft verschieben müssen. Dies mache es schwierig, neues Personal zu gewinnen und auch zu halten.

Der Tarifvertrag bringe je nach Einrichtung eine Steigerung der Personalkosten um 7 bis 12 % mit sich. Die Unterschiede ergäben sich durch eine unterschiedliche Personalstruktur in den Einrichtungen. Es gebe jüngere Kollegen mit geringeren Gehältern, aber auch ältere Kollegen mit Besitzansprüchen. Im ersten Jahr werde es zunächst mit Inkrafttreten des Tarifvertrags durch die damit verbundene Neueingruppierung der Beschäftigten zu einer durchschnittlichen Steigerung der Personalausgaben in Höhe von 7,1 % kommen. Anfang des Jahres 2018 werde eine weitere Steigerung von 2,34 % wegen der jährlichen Steigerung des Tarifvertrages hinzukommen. Somit

ergebe sich insgesamt während des ersten Jahres eine Steigerung in Höhe von 9,44 %.

Eine Vertagung der Sache auf einen Termin am Ende des Monats Juli, um der Antragsgegnerin Zeit zu geben, die Stellenpläne zu prüfen und die Steigerung der Personalkosten zu berechnen, komme nicht in Betracht. Ab dem 01. August 2017 seien in den Einrichtungen Tariflöhne zu zahlen. Das Zeitfenster sei entsprechend gering. Sie gehe nicht davon aus, dass bis dahin eine Vereinbarung abgeschlossen würde. Der Tarifvertrag sei bereits am 20. Juni 2017 bei der Antragsgegnerin zur Prüfung vorgelegt worden. Zudem sei sie der Antragsgegnerin bereits erheblich entgegengekommen, indem sie den Tarifvertrag nicht bereits zum 01. April 2017 sondern erst zum 01. August 2017 abgeschlossen habe, um hohe Nachzahlungen der Antragsgegnerin und der betroffenen Eltern zu vermeiden. Hierzu sei auch erst die Bereitschaft der Gewerkschaft herzustellen gewesen.

Durch den am 01. August 2017 in Kraft tretenden Tarifvertrag begründe sich auch das Erfordernis, die sofortige Vollziehung der Entscheidung anzuordnen. Die Ausgaben für eine Verzögerung durch ein mögliches Gerichtsverfahren wären ansonsten alleine durch sie aufzubringen.

Hinsichtlich der Zentralverwaltungskosten trägt die Antragstellerin vor, diese lägen nun nicht mehr bei 5 % der Personalkosten des pädagogischen Personals. Dies sei durch eine erstmalig vernünftig erstellte Berechnung deutlich geworden. Sie sehe zum einen, dass sich Kosten verdoppelt hätten und zum anderen, dass die bisher verhandelten 5 % nicht auskömmlich seien. Es hätten sich in den letzten Jahren immer höhere Verwaltungskosten ergeben, etwa bei der Neueinstellung von Beschäftigten, der anwaltlichen Vertretung, bei der Eintreibung von Elternbeiträgen und der Archivierung von Bewerbungen. Es liege zudem eine inhaltliche Besonderheit vor, indem es bei ihr nicht um Umlageschlüssel, Kostenstellenrechnung etc. gehe, sondern um Verträge mit einem externen Dienstleister, die der Antragsgegnerin vorgelegt worden seien. Die Antragsgegnerin möge bezeichnen, was genau nicht plausibel und wirtschaftlich sei, welche Leistungen für die Einrichtung nicht benötigt würden und welche Leistungen bei anderen Anbietern preiswerter eingekauft werden könnten. Auf die von der Antragsgegnerin zuletzt angebotenen 6,3 % der Personalkosten könne sie sich nicht einigen. Diese deckten nicht das ab, was aufgrund der Vertragslage mit den externen Dienstleistern, die sie beauftragt habe, zu zahlen sei. Würde sie die betreffenden Dienstleistungen bei anderen als den beauftragten Dienstleistern einkaufen, würde dies nicht billiger, sondern teurer. Manche Leistungen, zu denen die Antragstellerin dem Gesetz nach verpflichtet sei, seien von anderen Anbietern gar nicht angeboten worden. Sie müsse sich diesbezüglich auch gar nicht rechtfertigen, solange die Antragsgegnerin nach der Prüfung der Plausibilität keine Gründe benenne, warum die Plausibilität nicht gegeben sein solle.

Die Antragstellerin beantragt,

1. die bestehenden Entgelte wie folgt zu steigern:

Jahr	Zeitraum	Steigerung der Entgelte in %
1.	01.08.2017 – 31.07.2018	9
2.	01.08.2018 – 31.07.2019	4
3.	01.08.2019 – 31.07.2020	2

2. die Laufzeit der gesamten Vereinbarung ab dem 01.08.2017 bis zum 31.07.2020 festzusetzen,
3. die sofortige Vollziehung des Schiedsspruches anzuordnen und
4. die Kosten des Verfahrens dem Gegner aufzuerlegen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

1. das Verfahren auszusetzen, um den jetzt vorliegenden Tarifvertrag und die aktuellen Stellenpläne zu prüfen und ein Angebot zu unterbreiten und
2. die Kosten des Verfahrens beiden Parteien zur Hälfte aufzuerlegen.

Die Antragsgegnerin trägt vor, die Änderung der Kalkulation durch die Antragstellerin am 07. Dezember 2016 sei als Neuantrag zu werten. Erst ab diesem Tag gelte die Frist von sechs Wochen, nach deren Ablauf die Schiedsstelle angerufen werden könne. Sie habe das Verfahren keinesfalls wie von der Antragstellerin vorgetragen verzögert, sondern im Gegenteil trotz der hohen Anzahl von anstehenden Neuverhandlungen – gerade auch für Angebote der Antragstellerin – die gesetzlich vorgeschriebenen Bearbeitungsfristen eingehalten.

Eine Einigung auf eine Steigerung der Entgelte um 9, 4 und 2 % für die nächsten drei Jahre sei nicht erfolgt. Bei der E-Mail-Korrespondenz vom 12. Juli 2017 sei sie von einer Steigerung der Entgelte in Höhe von 8,8 % auf die Personalkosten und 0,2 % auf die Sachkosten (ohne Investitionskosten) ausgegangen. Dies sei ihr Angebot in dem Gespräch vom 11. Juli 2017 gewesen. Für dieses Angebot sei die Bezeichnung „9 – 4 – 2“ verwendet worden. Dies sei allen Anwesenden klar gewesen. Es sei der Antragstellerin auch mitgeteilt worden, dass eine Steigerung der gesamten Entgelte um die betreffenden Werte nicht in Frage komme. Die in Rede stehende E-Mail der vom 12. Juli 2017 sei lediglich als Ausdruck der Wertschätzung der Einigungsbereitschaft der Antragstellerin zu verstehen. Eine Willenserklärung sei damit nicht abgegeben worden.

Es sei ihr wichtig, dass die Investitionskosten nicht mit gesteigert würden. Dies wäre aber in der von der Antragstellerin beanspruchten Pauschale der Fall. Eine pauschale Steigerung der Investitionskosten um 9 % komme jedoch schon deshalb nicht in Betracht, da vor jeder Investitionsmaßnahme ihre Zustimmung einzuholen sei.

Sie habe mittlerweile Anlass zu der Annahme, dass bei der Antragstellerin aktuell 26 bis 30 Erzieherstellen fehlten bzw. nicht besetzt seien. Diese Information müsse sie zunächst prüfen. Sie gehe davon aus, dass Personal in die Kalkulation eingepreist sei, das es momentan gar nicht gebe. Sollten die Stellen tatsächlich nicht besetzt

sein, diese aber 12 Monate mitfinanziert werden, gehe es um ca. 1 Mio. Euro Personalausgaben im ersten Jahr. Das Verfahren sei zunächst auszusetzen, da u.a. die Stellenpläne geprüft werden müssten. Sie biete an, die vorliegenden Unterlagen der Antragstellerin innerhalb von 14 Tagen bis zum 28. Juli 2017 zu prüfen und ein Angebot zu unterbreiten. Eine Vertragsunterzeichnung bis zu diesem Termin könne allerdings nicht zugesichert werden.

Der Tarifvertrag der Antragstellerin werde voll umgesetzt. Eine Personalkostensteigerung von 8,8 % werde von ihr mitgetragen, die in Rede stehende Pauschale von 9 % hingegen nicht. Es sei möglich, nicht mehr für 36 Monate zu verhandeln, sondern nur noch für 12 Monate. In diesem Fall werde nicht mehr pauschaliert, sondern das Entgelt anhand der einzelnen Kostenpositionen errechnet.

Hinsichtlich der Zentralverwaltungskosten trägt die Antragsgegnerin vor, die Antragstellerin habe die Kalkulation der Zentralverwaltungskosten für ihre Einrichtungen auf 8-10 % und damit um fast das Doppelte erhöht, wobei bisher immer 5 % verhandelt worden seien. Die Unterlagen zur Plausibilisierung seien für die Antragsgegnerin bezüglich der geltend gemachten Erhöhung nicht nachvollziehbar und es sei fraglich, ob die Antragstellerin eine wirtschaftliche Lösung gewählt habe. Sie verhandele mit einer Vielzahl von Trägern und bisher sei es nicht vorgekommen, dass die von ihr angebotene Pauschale von 6 % nicht angenommen worden sei. Der Antragstellerin habe sie 6,3 % der Gesamtpersonalkosten angeboten

Die Parteien lehnen einen Vergleich ab.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien sowie deren Anlagen und die sonstigen eingereichten Unterlagen verwiesen.

II. Begründung

Der Antrag der Antragstellerin ist gemäß § 16 Abs. 3 des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege für Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz - KiföG M-V) in Verbindung mit § 78g Abs. 2 Satz 1 SGB VIII zulässig. Die Schiedsstelle ist nach § 16 Abs. 3 KiföG M-V i. V. m. § 78g SGB VIII zuständig. Nach § 78g Abs. 2 Satz 1 SGB VIII entscheidet die Schiedsstelle unverzüglich auf Antrag einer Partei über die Gegenstände, über die keine Einigung erzielt werden konnte, wenn eine Vereinbarung nach § 78b SGB VIII innerhalb von sechs Wochen nicht zustande kommt, nachdem eine Partei die andere schriftlich zu Verhandlungen aufgefordert hat. Dies ist hier gegeben. Die Antragstellerin hat die Antragsgegnerin am 14. November 2016 zu Verhandlungen aufgefordert. Sie hat den Antrag an die Schiedsstelle am 29. Dezember 2016 gestellt und damit nach Ablauf von sechs Wochen. Dabei ist es unerheblich, dass die Antragstellerin ihre Kalkulation hinsichtlich der Zentralverwaltungskosten mit dem am 07. Dezember 2016 eingereichten neuen Kalkulationsformular der Antragsgegnerin geändert hat. Die am 14. November erfolgte Aufforderung zu Verhandlungen ist von der Antragstellerin zwischenzeitlich nicht zurückgezogen worden und auch nicht dadurch obsolet geworden, dass sich die Kalkulation geändert hat. Dieser Aspekt hätte allenfalls bei der Frage eine Rolle gespielt, ob im Falle erforderlicher Neuberechnungen und zusätzlicher Verhandlungsgespräche der Beginn der Laufzeit der Vereinbarung wie von der Antragstellerin zunächst gewünscht bereits zum 01. Januar 2017 festzusetzen gewesen wäre.

Der Antrag der Antragstellerin ist in der Sache nur teilweise begründet.

Eine Einigung der Parteien auf eine Steigerung der Entgelte im 1. Jahr um 9 %, im 2. Jahr um weitere 4 % und im 3. Jahr um weitere 2 %, die unter Umständen zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung bzw. zur Festsetzung in diesem Verfahren führen müsste, ist aus Sicht der Schiedsstelle nicht erfolgt.

Die E-Mail der [redacted] vom 12. Juli 2017 kann nicht, wie von der Antragsgegnerin geltend gemacht, als rechtlich unbeachtlich gewertet werden. Der Vortrag der Antragsgegnerin, es sei damit keine Willenserklärung verbunden gewesen, träfe zu, wenn bereits durch ihr Angebot in dem Gespräch vom 11. Juli 2017 und dessen Annahme durch die E-Mail der Antragstellerin vom 12. Juli 2017 eine Einigung zustande gekommen wäre. Die [redacted] der Antragsgegnerin ist nach ihrem Vortrag davon ausgegangen, dass mit der betreffenden E-Mail der Antragstellerin ihr Angebot über eine Steigerung von 8,8 % der Personalkosten und 0,2 % der Sachkosten angenommen worden war. Insofern ist ihr Vortrag schlüssig, dass mit ihrer Antwort keine rechtlich erhebliche Erklärung mehr erfolgen, sondern lediglich die Kompromissfindung positiv gewertet werden sollte. Eine Einigung auf die genannten Steigerungswerte kann der E-Mail der Antragstellerin jedoch nicht entnommen werden. Der Wortlaut der E-Mail bezeichnet eindeutig, dass es sich um eine pauschale Steigerung *der Entgelte* um 9, 4 und 2 % in den kommenden drei Jahren handeln sollte und nicht etwa um die Steigerung einzelner Kostenpositionen um Prozentwerte in unterschiedlicher Höhe. Dafür, dass die Antragstellerin dabei dasselbe gemeint haben könnte wie die Antragsgegnerin und beide Parteien die Steigerung übereinstimmend und damit in rechtlich unbeachtlicher Weise mit der rechnerisch falschen Bezeichnung „Steigerung um 9, 4 und 2 %“ benannt haben sollen, liegen keine Anhaltspunkte vor. Sofern die Antragsgegnerin in dem Gespräch zwischen den Parteien am 11. Juli 2017 tatsächlich ein Angebot über die Steigerung der Entgelte um 9, 4 und 2 % in den kommenden drei Jahren gemacht hat, hat die Antragstellerin dieses Angebot mit ihrer E-Mail vom 12. Juli 2017 angenommen. Dass ein derartiges Angebot abgegeben worden ist, ist allerdings ebenfalls nicht belegt. Wenn – wie von der Antragsgegnerin vorgetragen – ein derartiges Angebot nicht von ihr unterbreitet worden ist, so ist die E-Mail der Antragstellerin nach § 150 Abs. 2 BGB als neues Angebot zu werten, das die Antragsgegnerin ihrerseits mit ihrer E-Mail vom selben Tag angenommen hat. Die E-Mail der Antragsgegnerin bringt eindeutig Zustimmung zu der genannten Steigerung zum Ausdruck. Auch wenn die [redacted] der Antragsgegnerin tatsächlich keine rechtlich erhebliche Äußerung abgeben wollte, so wäre dies jedenfalls als unbeachtlich zu werten, da sie hätte erkennen können, dass die Äußerung nach dem objektiven Empfängerhorizont als Willenserklärung verstanden werden würde. Es ist offenkundig, dass Erklärungen des zuständigen Amts im Rahmen laufender Vertragsverhandlungen zu einer (möglichen) Einigung von den Empfängern rechtliche Relevanz beigemessen wird.

Die [redacted] der Antragsgegnerin hat jedoch ihre Willenserklärung in der Verhandlung am 14. Juni 2017 wirksam angefochten. Sie hat durch die anwesenden Vertreterinnen gegenüber der Antragstellerin und der Schiedsstelle erklärt, dass sie davon ausgegangen sei, die in der E-Mail der Antragstellerin erfolgte Annahme des Angebots der Antragsgegnerin beziehe sich auf das von ihr unterbreitete Angebot, im ersten Jahr die Personalkosten um 8,8 % und die Sachkosten um 0,2 % zu steigern. Eine Willenserklärung zu einer Steigerung der gesamten Entgelte um 9, 4 und 2 % habe sie nicht abgegeben und mit einer solchen Steigerung sei sie auch nicht einverstanden. Anschließend hat die [redacted] dies in einer während der Verhandlung eingegangenen E-Mail an [redacted] der Antragstellerin auch persönlich erklärt. Damit hat die Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin zum Ausdruck gebracht, dass sie eine Erklärung dieses Inhalts nicht abgeben wollte und die Willenserklärung nach § 143 Abs. 1 in Verbindung mit § 119 Abs. 1 2. Alt. BGB ange-

fochten. Die Anfechtung ist am Tag nach Feststellung der Diskrepanz zwischen den auf Grundlage der vermeintlichen Einigung errechneten Werten erfolgt und damit noch unverzüglich im Sinne von § 121 Abs. 1 BGB.

Die von der Antragstellerin beantragte Festsetzung der somit nicht geeinigten Erhöhung kam nicht in Betracht, da die Leistungsgerechtigkeit der daraus resultierenden Entgelte unklar ist.

Nach § 78b SGB VIII sind vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen mit den Trägern abzuschließen, die unter Berücksichtigung der Grundsätze der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zur Erbringung der Leistung geeignet sind. Die Entgelte müssen nach § 78c Abs. 2 SGB VIII leistungsgerecht sein. Ihre Grundlage sind die in der Leistungs- und Qualitätsentwicklungsvereinbarung festgelegten Leistungs- und Qualitätsmerkmale. Die Entgelte müssen es dem Träger ermöglichen, bei sparsamer und wirtschaftlicher Arbeit eine bedarfsgerechte Leistung zu erbringen (Wiesner/Wiesner SGB VIII 2015 § 78c Rz. 12, ausführlich: Münder in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2013 § 78b Rz. 12 bis 14). Ein irgendwie geariteter eigener Beitrag kann vom Leistungserbringer unter dieser Voraussetzung nicht erwartet werden (Gottlieb in LPK-SGB VIII 2016 § 78c Rz. 10). Den Einrichtungen soll nach den Regelungen der §§ 78a ff. SGB VIII ein „auskömmlicher“ Preis gewährleistet werden. Sie sollen dementsprechend ihre Leistung nicht unterhalb ihrer Gestehungskosten anbieten müssen (VG Greifswald, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 B 857/11 Rz. 45). Dies folgt für den Bereich der Kindertageseinrichtungen bereits aus § 17 Abs. 2 KiföG M-V. Die Träger von Kindertageseinrichtungen können sich danach durch nicht refinanzierbare Eigenanteile an den Kosten ihrer Einrichtungen beteiligen. Eine entsprechende Verpflichtung besteht nicht.

In welchem Verhältnis die beantragte pauschale Erhöhung zu den voraussichtlichen Gestehungskosten steht, kann die Schiedsstelle nicht einschätzen, da ihr diese nicht bekannt sind und in Anbetracht der Kürze der Zeit auch nicht ermittelt werden konnten. Es steht für die Schiedsstelle außer Frage, dass Personalkosten, die aus einem Tarifvertrag resultieren, grundsätzlich wirtschaftlich sind. Es ist auch nicht auszuschließen, dass sich insgesamt bei wirtschaftlichem Betrieb Kostensteigerungen ergeben, die mit einer pauschalen Erhöhung der Entgelte in Höhe von 9, 4 und 2 % in den kommenden drei Jahren angemessen abgedeckt werden. Allerdings steht es für die Schiedsstelle nicht fest.

In Anbetracht des engen Zeitfensters kam auch die von der Antragsgegnerin beantragte Aussetzung des Verfahrens nicht in Betracht. Der Tarifvertrag der Antragstellerin tritt am 01. August 2017 in Kraft, soll aber erst gültig werden nach Inkrafttreten der Vereinbarungen mit der Antragsgegnerin. Da der Abschluss der Vereinbarungen ohne vorherige Entscheidung der Schiedsstelle durch die Antragsgegnerin nicht bis Ende Juli zugesagt werden konnte (und auch aus Sicht der Schiedsstelle äußerst unwahrscheinlich gewesen wäre), war also zur rechtzeitigen Umsetzung des Tarifvertrags eine sofortige Entscheidung notwendig. In diesem Zusammenhang wären frühere und intensivere Verhandlungen der Parteien vor dem Schiedsstellentermin am 14. Juli 2017 wünschenswert gewesen. Offenbar haben lediglich zwei Gespräche stattgefunden, von denen das letzte am 11. Juli 2017 nicht einmal geplant war, sondern sich eher zufällig ergeben hat. Hätten die Parteien frühzeitig festgestellt, dass eine Einigung auf eine Pauschale nicht möglich sein würde, hätten Kostenkalkulationen unter Einbezug der aus dem Tarifvertrag resultierenden Personalkosten erstellt und vorgelegt werden können, auf deren Grundlage die Schiedsstelle in der Lage

gewesen wäre, die Angemessenheit möglicher Pauschalen oder sonstiger Anträge nachzuvollziehen.

Der Vortrag der Antragsgegnerin, es seien möglicherweise Stellen in den Einrichtungen der Antragstellerin nicht besetzt, ist erst in der Verhandlung vom 14. Juli 2017 erfolgt und stellt zunächst – gerade in Anbetracht der Tatsache, dass die Antragsgegnerin nach dem unbestrittenen Vortrag der Antragstellerin die Stellenpläne erst im März 2017 geprüft hat – eine bloße Vermutung dar. Der Tarifvertrag der Antragstellerin datiert vom 15. Juni 2017, sodass bis zum Verhandlungstermin der Schiedsstelle am 14. Juli 2017 ein Monat Zeit zur Verfügung gestanden hat, in dem es möglich gewesen wäre, aus Sicht der Antragsgegnerin erforderliche Prüfungen vorzunehmen. Die rechtsverbindliche Unterzeichnung des Tarifvertrags ist zwar erst am 12. Juli 2017 erfolgt, also am Tag der vermeintlichen Einigung der Parteien dieses Verfahrens auf ein Entgelt. Hier liegt es jedoch angesichts der wirtschaftlichen Risiken nahe, dass die Antragstellerin zunächst versucht hat, Gewissheit darüber zu erlangen, dass die Antragsgegnerin die aus dem Tarifvertrag resultierenden Personalkosten als wirtschaftlich anerkennen und auf dieser Grundlage ein Entgelt vereinbaren würde. Der gesamte Geschehensablauf zeigt, dass die Antragstellerin die Antragsgegnerin an Entscheidungen über Aspekte des Tarifvertrags beteiligt und ihre Interessen berücksichtigt hat. Eine Befassung mit dem Tarifvertrag wäre gerade vor diesem Hintergrund bereits vor dessen Unterzeichnung möglich und sinnvoll gewesen.

Angesichts der genannten Ungewissheiten über die voraussichtlichen Gestehungskosten erscheint eine kurze Laufzeit der Vereinbarung angemessen. Inhaltlich greift die Schiedsstelle das Angebot der Antragsgegnerin auf, die im Entgelt kalkulierten Personalkosten pauschal um 8,8 % zu steigern. Diesen Wert findet die Antragsgegnerin offenbar akzeptabel und nach dem Vortrag der Antragstellerin wird damit die durch den Tarifvertrag bedingte Steigerung der Personalkosten zunächst auch abgedeckt.

Die von der Antragstellerin kalkulierten Zentralverwaltungskosten, die umgerechnet ca. 10 % der Personalkosten des pädagogischen Personals betragen, entsprechen aus der Sicht der Schiedsstelle nicht in vollem Umfang den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Das Merkmal der Wirtschaftlichkeit bedeutet, dass die zu erbringende Leistung mit dem geringsten Mitteleinsatz bzw. mit dem vorhandenen Mitteleinsatz möglichst optimal erreicht werden muss (Münder in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2013 § 78b Rz. 14). Zudem ist das Gebot der Sparsamkeit einzuhalten, das bereits aus § 78b Abs. 2 SGB VIII folgt. Dieses Kriterium soll die Anerkennung unnötiger Kosten verhindern und zwingt dazu, unter geeigneten Mitteln eine Auswahl nach dem Gesichtspunkt der Kostengünstigkeit vorzunehmen (Wiesner/Wiesner SGB VIII 2015 § 78b Rz. 23). Die Selbstkosten des Leistungserbringers sind somit nur insoweit als Untergrenze des zu vereinbarenden Entgelts anzusetzen, als sie den Geboten der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen (Gottlieb in LPK-SGB VIII 2016 § 78c Rz. 10; vgl. BVerwG 1.12.1998 - 5 C 29 29.97). Der Vortrag der Antragstellerin, die Anforderungen hinsichtlich der Verwaltung und damit auch die Kosten seien gestiegen, ist nachvollziehbar, ein derartig hoher Anstieg ist jedoch zweifelhaft. Zwar resultieren die kalkulierten Kosten der Zentralverwaltung maßgeblich aus den unstreitig abgeschlossenen Dienstleistungsverträgen, die Tatsache, dass die Antragstellerin für andere Kindertageseinrichtungen deutlich niedrigere Kosten geltend gemacht hat und zudem die Einrichtungsträger im Zuständigkeitsbereich der Antragsgegnerin und auch anderer Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Land überwiegend in der Lage sind, mit Pauschalen von ca. 6 % zu arbeiten, legt jedoch nahe, dass es wirtschaftlichere Möglichkeiten als die für diese Einrichtung abgeschlossenen Dienstleistungs-

verträge gibt. Hier erscheint die von der Antragsgegnerin angebotene Pauschale von 6,3 % der gesamten Personalkosten der Einrichtung angemessen.

Mit der Aufforderung an die Parteien, in sofortige partnerschaftliche Verhandlungen einzutreten, möchte die Schiedsstelle in erster Linie zeitnahe Verhandlungen anregen, um die Aussicht zu erhöhen, dass die Parteien für den anschließenden Vereinbarungszeitraum selbst eine für beide Seiten angemessene Lösung finden.

Die Gebühr des Verfahrens wird gemäß § 14 Abs. 3 SchiedsLVO – SGB VIII der Antragsgegnerin auferlegt, da ihr Antrag abzuweisen war.

Die sofortige Vollziehung der Entscheidung wird auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO angeordnet. Bei der Entscheidung der Schiedsstelle handelt es sich um einen Verwaltungsakt, gegen den die Anfechtungsklage zulässig ist (überwiegende Ansicht, so BVerwG 28.02.2002 – 5 C 25/01, NVwZ-RR 2003, 41; VG Arnberg 28.12.2009 – 11 K 3688/08; VG Greifswald 27.09.2011 – 2 B 857/11 Rz. 26; Wiesner/Wiesner SGB VIII 2015 § 78g Rz. 2; kritisch: Gottlieb in LPK-SGB VIII 2016 § 78g Rz. 18 f.; Münder in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2013 § 78g Rz. 7 ff.).

Nach § 80 Abs. 1 VwGO haben Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung, sofern keine der Fallgruppen des § 80 Abs. 2 VwGO gegeben ist. Im vorliegenden Fall war die sofortige Vollziehung nach § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO anzusetzen, da diese im öffentlichen Interesse und im überwiegenden Interesse der Antragstellerin liegt. Im Falle einer Klage gegen die Entscheidung, die grundsätzlich aufschiebende Wirkung entfalten würde, könnte entweder der Tarifvertrag der Antragstellerin nicht umgesetzt werden, was zu Lasten der Beschäftigten ginge, oder die zusätzlichen Kosten müssten zunächst von der Antragstellerin aufgebracht werden, was diese insbesondere aufgrund der üblicherweise mehrjährigen Dauer von Verwaltungsgerichtsverfahren erheblich belasten würde. Es käme zudem voraussichtlich durch eine um ca. 3 Jahre rückwirkende Erhöhung der Elternbeiträge zu Nachzahlungen für die Eltern in unzumutbarer Höhe.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen die vorliegende Entscheidung der Schiedsstelle ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten gegeben, ohne dass es der vorherigen Durchführung eines Vorverfahrens bedarf, § 78g Abs. 2 Satz 2, 4 SGB VIII. Die Klage ist schriftlich oder zur Niederschrift beim Verwaltungsgericht

innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses zu erheben. Die Klage richtet sich gegen eine der beiden Vertragsparteien, nicht gegen die Schiedsstelle, § 78g Abs. 2 Satz 3 SGB VIII.

Rostock, 28. Juli 2017

Britta Tammen
Vorsitzende der Schiedsstelle
nach § 78g SGB VIII M-V