

**Schiedsstelle nach § 78g SGB VIII
beim
Landesamt für Gesundheit und Soziales
Das vorsitzende Mitglied**



Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Friedrich-Engels-Platz 5 – 8, 18055 Rostock

Az: 135/22 SGB VIII SchSt

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

In Sachen

xxx

g e g e n

xxx

w e g e n

Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung für die
Wohngruppe „xxx“, xxx

hat die Schiedsstelle des Landes Mecklenburg-Vorpommern nach § 78g SGB VIII
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 2023 beschlossen:

1. Die am 05.10.2022 von der Antragstellerin eingereichte Leistungs- und Qualitätsentwicklungsbeschreibung wird als Vereinbarung zwischen den Parteien festgesetzt, mit der Maßgabe, dass die Anzahl der pädagogischen Fachkräfte mit 5,75 VK festgesetzt und das Angebot nach § 19 SGB VIII gestrichen wird.
2. Das Entgelt wird in Höhe von 181,12 € pro Platz und Tag festgesetzt.
3. Die Vereinbarung wird für die Laufzeit vom 19.12.2022 bis 31.10.2023 festgesetzt.
4. Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.
5. Die Gebühr des Verfahrens tragen die Parteien jeweils zur Hälfte.

I. Tatbestand

Die Antragstellerin ist Träger der Wohngruppe „xxx“ xxx, xxx in xxx. Sie betreibt die Einrichtung auf Grundlage der Betriebserlaubnis vom xxx für insgesamt xxx Plätze in einer Wohngruppe im Heim und xxx Platz für Mutter/Vater-Kind-Betreuung.

Die Parteien schlossen zuletzt am 29. März 2019 eine Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung für die Einrichtung. Grundlage der Leistungs- und Qualitätsentwicklungsvereinbarung war die Leistungs- und Qualitätsentwicklungsbeschreibung der Antragstellerin vom 24. Oktober 2016. Die Parteien vereinbarten, das bestehende Entgelt gemäß Leistungs-, Entgelts- und Qualitätsvereinbarung vom 15. Juli 2017 in Höhe von 169,63 Euro (164,03 Euro Freihaltesatz) für einen Betreuungsplatz pro Tag auf der Grundlage der Entgeltkalkulation vom 24. Oktober 2016 und als Ergebnis der Verhandlung vom 28. Mai 2018 sowie dem abschließenden Gespräch vom 25. Januar 2019 fortzuschreiben. Die Vereinbarung wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2023 abgeschlossen.

Die Antragstellerin forderte den Antragsgegner mit Schreiben vom 5. Oktober 2022 zu Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung für die Einrichtung auf und übersandte Verhandlungsunterlagen. Sie strebte die unverzügliche Neuvereinbarung von Leistung, Entgelt und Qualitätsentwicklung an. Hinsichtlich des vorzeitigen Verhandlungsaufrufs berief sie sich auf unvorhersehbare und wesentliche Veränderungen gegenüber den Annahmen, die der bestehenden Entgeltvereinbarung zugrunde lagen, durch Energiekrise, Inflationsentwicklung und Auswirkungen der Coronapandemie. Der Antragsgegner verwies mit E-Mails vom 13. Oktober 2022 und vom 28. Oktober 2022 auf die Gültigkeit der bestehenden Vereinbarungen bis 30. Juni 2023 und lehnte Neuverhandlungen zum vorzeitigen Abschluss einer neuen Vereinbarung ab. Er bot Neuverhandlungen für die Zeit ab 1. Juli 2023 an.

Am 24. November 2022 ist ein Schreiben xxx (xxx) zur Stellung eines Antrags für die Antragstellerin bei der Geschäftsstelle der Schiedsstelle eingegangen. Unter Hinweis darauf, dass es der xxx an einer Befugnis fehlen dürfte, als Verfahrensbevollmächtigte in einem Schiedsstellenverfahren aufzutreten, ist die xxx aufgefordert worden, zur Frage einer Befugnis vorzutragen. Hierzu ist keine Rückmeldung der xxx erfolgt. Mit E-Mail des Verfahrensbevollmächtigten vom 6. Dezember 2022 hat dieser seine Bevollmächtigung durch die Antragstellerin mitgeteilt und ein nicht unterzeichnetes Antragsschreiben in Dateiform für die streitgegenständliche Einrichtung übersandt. Am 19. Dezember 2022 schließlich ist der Posteingang eines schriftlichen Antrags des Verfahrensbevollmächtigten vom 14. Dezember 2022 für die Antragstellerin erfolgt.

Zu Verhandlungen der Parteien außerhalb der Schiedsstelle ist es zunächst nicht gekommen. Die Schiedsstelle hat am 6. Juni 2023 sowie am 5. Dezember 2023 in Anwesenheit der Parteien zur Sache verhandelt, wobei zu keiner Position eine Einigung der Parteien erzielt werden konnte.

Die Antragstellerin trägt vor, die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Aufruf zu Verhandlungen seien gegeben. Zum Zeitpunkt der Verhandlungen der Parteien im Mai 2018 sei nicht vorhersehbar gewesen, dass es zu einer deutlichen Steigerung der Inflation mit einhergehenden ganz erheblichen Personalkostensteigerungen und die den Rahmen üblicher Steigerungen bei weitem sprengende Verteuerung der Kosten für Strom und Energie kommen würde. Die eingetretenen Veränderungen seien sowohl als unvorhersehbar als auch als wesentlich zu betrachten. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin zudem

unter Ausnutzung ihrer rechtlichen Unerfahrenheit in grob rechtsmissbräuchlicher Weise dazu bewegt, die Vorvereinbarung abzuschließen. Von Bedeutung sei auch, dass bei Vertragsschluss ein allgemeines oder spezifische Unternehmerrisiken nicht im Entgelt berücksichtigt worden sei.

Sie habe Daten vorlegt, mit welchen die Zusammensetzung des Entgelts im Sinne einer Plausibilitätskontrolle auf eine wirtschaftliche und sparsame Mittelverwendung überprüfbar sei. Im Rahmen des internen Vergleichs bestehe für den Leistungserbringer „nur“ eine Obliegenheit zur Vorlage von Daten, welche eine Plausibilitätskontrolle ermöglichen. Eine Vorlage von detaillierten Daten zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen sei nicht geschuldet. Eine Prüfung im externen Vergleich und ggf. eine Angemessenheitsprüfung sei aufgrund der Verweigerungshaltung des Antragsgegners bisher nicht möglich gewesen.

Ihre Personalkosten entstünden aufgrund einer Orientierung an tariflichen Kosten nach TVöD (SuE). Ohne die geltend gemachten Lohnsteigerungen sei eine Abwanderung des Personals in Zeiten des gravierenden Fachkräftemangels zu befürchten.

Hinsichtlich der Sachkosten habe sie auf Basis der realen Gestehungskosten eine prospektive Berechnung vorgenommen. Den Antragsgegner treffe die Obliegenheit zu einer substantiierten Rüge, wenn er der Auffassung sei, dass einzelne Kostenpositionen einer wirtschaftlichen und sparsamen Betriebsführung nicht entsprechen. Ein solches Vorbringen des Antragsgegners sei trotz Aufforderung zur Verhandlung unter Vorlage von Daten, welche eine Plausibilitätsprüfung ermöglichen, nicht erfolgt.

Es habe ein Risikoausgleich in Bezug auf ein allgemeines Unternehmerrisiko und spezifische Risiken zu erfolgen. Dem allgemeinen Unternehmerrisiko liege der Gedanke zugrunde, dass der Betrieb einer Einrichtung aufgrund des Grundsatzes der Prospektivität und des Verbots des nachträglichen Ausgleichs gem. § 78d Abs. 1 S. 2 SGB VIII zu Verlusten führen könne. Nur der Leistungserbringer trage dieses Verlustrisiko. Neben dem Entgeltbestandteil „allgemeines Unternehmerrisiko“, das Vorsorge für kaum vorhersehbare und zu benennende Risiken treffen solle, seien mehrere spezifische Risiken zu berücksichtigen. Schließlich sei innerhalb des Entgelts auch ein „echter Gewinn“ zu berücksichtigen, da das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 GG wesensimmanent auf eine Gewinnerzielung gerichtet sei. Dabei sei auch das Grundrecht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb nach Art. 14 GG zu berücksichtigen.

Die Antragstellerin beantragt,

1. die am 05.10.2022 eingereichte Leistungs- und Qualitätsentwicklungsbeschreibung als Vereinbarung zwischen den Parteien festzusetzen,
2. das Entgelt für die Einrichtung in Höhe von 262,48 € pro Platz und Tag festzusetzen für die Laufzeit vom 24.11.2022 bis 31.10.2023.
3. Die Gebühren des Verfahrens sind dem Antragsgegner aufzuerlegen.

Der Antragsgegner beantragt:

1. Der Personalschlüssel für das pädagogische Personal ist auf 4,5 VK festzusetzen.
2. Das Angebot nach § 19 SGB VIII ist aus der Leistungsbeschreibung zu streichen.
3. Ein Entgelt in Höhe von 173,57 € pro Tag/Platz ist festzusetzen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024.
4. Die weitergehenden Anträge der Antragstellerin sind abzuweisen.
5. Die Gebühr des Verfahrens ist der Antragstellerin aufzuerlegen.

Der Antragsgegner trägt vor, für die vorzeitige Neuverhandlung der Entgeltvereinbarung liege kein Grund vor. Es seien in den vergangenen Jahren keine überdurchschnittlichen Kostensteigerungen eingetreten, die nicht alle anderen Leistungserbringer ebenfalls betroffen hätten. Kein anderer Leistungserbringer in ihrem Zuständigkeitsbereich habe jedoch zu vorzeitigen Neuverhandlungen aufgerufen.

Die in den vergangenen Jahren eingetretenen Lohnerhöhungen seien weder außergewöhnlich hoch noch überraschend gewesen. Die für einen späteren Zeitpunkt des Jahres 2023 zu erwartenden höheren Steigerungen könnten bei Neuverhandlungen zum 30. Juni 2023 berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Energiewende seien auch steigende Energiepreise nicht unabsehbar gewesen. Zudem seien die entlastenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.

Für die finanziellen Probleme der Antragstellerin liege kein einziger konkret greifbarer Nachweis vor. Es sei mit keiner Zahl dargelegt worden, dass das aktuelle Entgelt unterhalb der Gestehungskosten liege.

Eine Vertragslaufzeit von fünf Jahren oder mehr sei nicht zu beanstanden. Die Laufzeit der für die im Jahr 2018 abgeschlossene Vereinbarung von fünf Jahren sei ein Entgegenkommen seinerseits gewesen, da anderenfalls nach seiner Einschätzung zum Zeitpunkt der Verhandlungen im Jahr 2018 das Entgelt aufgrund eines überhöhten Personalschlüssels zu reduzieren gewesen wäre. Um dies zu verhindern, sei im Ergebnis das bisherige Entgelt beibehalten und für eine längere Laufzeit vereinbart worden. Während hiermit in der Anfangszeit eine Überdeckung für die Antragstellerin gegeben gewesen sei, sollte diese während der längeren Laufzeit durch die allgemeine Inflation und Personalkostenerhöhungen „abgeschmolzen“ werden, wobei die Parteien zum Ende der Laufzeit von einer Unterdeckung ausgegangen seien.

Während der Corona-Pandemie habe er selbst den Jugendhilfeeinrichtungen Hilfsmittel angeboten. Diese hätte die Antragstellerin in Anspruch nehmen können. Bezüglich der steigenden Energiekosten habe er den Leistungserbringern eine einheitliche Vorgehensweise vorgeschlagen, die überwiegend angenommen worden sei.

Die von ihm nach dem Aufruf der Antragstellerin zu Neuverhandlungen angeforderten und von der Antragstellerin nicht vorgelegten Unterlagen seien zur Plausibilisierung der Kalkulation erforderlich. Ohne die betreffenden Daten sei eine Entscheidung über das Entgelt nicht möglich. Ihr Angebot liege bereits im oberen Drittel der Entgelte in ihrem

Zuständigkeitsbereich. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Antragstellerin ein deutlich höheres Entgelt fordere, müsse dieses plausibel und nachvollziehbar begründet sein. Allein durch Erklärungen und Behauptungen der Antragstellerin sei das geforderte Entgelt, das den Maximalwert aller vergleichbaren Angebote und sogar von Angeboten mit einem umfangreicheren Leistungsspektrum übersteige, nicht als wirtschaftlich und plausibel dargelegt. Durch den Landesrechnungshof sei er verpflichtet, entsprechende Nachweise zu verlangen.

Eine generelle inhaltliche Veränderung der Leistungsbeschreibung sei nicht feststellbar. Zu mehreren relevanten Punkten fehle es in der eingereichten Konzeption an inhaltlichen Aussagen, so etwa zur Inklusion und zum Schutz vor Gewalt. Die Einrichtung verfüge über eine hohe Belegungsquote. Zeitweise sei sogar eine Überbelegung durch das Landesjugendamt genehmigt worden.

Für die Einrichtung sei ein Personaleinsatz von 4,5 VbE für das pädagogische Personal angemessen. Der geforderte Personaleinsatz von 5,8 VbE sei nicht erforderlich. Der pädagogische Betreuungsaufwand habe sich reduziert. Dies resultiere aus dem Wegfall des ursprünglich vorhandenen Platzes für ein Angebot der Mutter/Vater-Kind-Betreuung nach § 19 SGB VIII und aus dem von ursprünglich null Jahren auf sechs Jahre angehobenen Aufnahmealter.

Die Zahlung eines Risikoausgleichs widerspreche dem Grundsatz einer prospektiven Verhandlung vom Grunde her und sei abzulehnen. Gerade prospektive Verhandlungen ermöglichen die Schaffung eines Gewinnes, dies bereits über die vereinbarte Auslastungsquote, die Verjüngung des Personals und die Ausnutzung von wirtschaftlichen Spielräumen.

Wechselseitige Vergleichsangebote der Parteien bzw. Vorschläge der Schiedsstelle sind jeweils abgelehnt worden.

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

II. Begründung

Der Antrag der Antragstellerin ist gemäß § 78g Abs. 2 Satz 1 SGB VIII zulässig. Die Schiedsstelle ist nach § 78g SGB VIII zuständig. Nach § 78g Abs. 2 Satz 1 SGB VIII entscheidet die Schiedsstelle 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 mit Schreiben vom 5. Oktober 2022, eingegangen am 6. Oktober 2022, zu Verhandlungen aufgerufen. Sie hat den Antrag an die Schiedsstelle am 19. Dezember 2022 gestellt und somit nach Ablauf von sechs Wochen.

Der Antrag ist in der Sache teilweise begründet.

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 (ausführlich: Schindler in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2022 § 78b Rz. 13 ff.). Ein irgendwie gearteter eigener Beitrag kann vom Leistungserbringer unter dieser Voraussetzung nicht erwartet werden. 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 27.09.2011 – 2 B 857/11 Rz. 45).

Die Selbstkosten des Leistungserbringers sind nur insoweit als Untergrenze des zu vereinbarenden Entgelts anzusetzen, als sie den Geboten der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen (vgl. BVerwG 01.12.1998 – 5 C 29 29.97). Das Merkmal der Wirtschaftlichkeit bedeutet, dass die zu erbringende Leistung mit dem geringsten Mitteleinsatz bzw. mit dem vorhandenen Mitteleinsatz möglichst optimal erreicht werden muss (Schindler in: Münder/ Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2022 § 78b Rz. 14). Das Kriterium der Sparsamkeit soll die Anerkennung unnötiger Kosten verhindern und zwingt dazu, unter geeigneten Mitteln eine Auswahl nach dem Gesichtspunkt der Kostengünstigkeit vorzunehmen. Anforderungen, die über die Kriterien für die Wirtschaftlichkeit hinausgehen, werden durch den Begriff der Sparsamkeit nicht begründet. Beurteilungsmaßstab für die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist dabei primär die jeweilige Einrichtung in Bezug auf das Verhältnis zwischen Konzeption und Kostenstruktur. Diesbezüglich hat der Kostenträger das Recht, die Wirtschaftsführung auf Einsparmöglichkeiten zu prüfen und gegebenenfalls Ausgabenposten zu beanstanden, die offensichtlich vermeidbar sind, wie etwa hohe Mietkosten, die er durch einen Wechsel der Räume ohne Abstriche an seiner selbst gewählten Konzeption reduzieren kann, übertarifliche Bezahlung des Personals ohne besondere Begründung oder Einsatz von überqualifiziertem Personal mit entsprechender Mehrbelastung (VG Greifswald, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 B 857/11, S. 9). Derartige offensichtlich vermeidbare überhöhte Ausgabenposten liegen, soweit dem Antrag stattgegeben wird, nicht vor.

Die Antragstellerin war zum vorzeitigen Aufruf zu Neuverhandlungen über das Entgelt berechtigt. Die Voraussetzungen nach § 78d Abs. 3 SGB VIII waren zum Zeitpunkt des Aufrufs gegeben.

Nach § 78d Abs. 1 Satz 1 SGB VIII sind die Vereinbarungen nach § 78b Absatz 1 für einen zukünftigen Zeitraum (Vereinbarungszeitraum) abzuschließen. Vom Grundsatz her gilt die Vereinbarung bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit, auch wenn es während dieser Zeit zu Entwicklungen kommt, mit denen die Parteien bei Abschluss der Vereinbarungen nicht gerechnet haben. Dieser Grundsatz wird allerdings in § 78d Abs. 3 SGB VIII durchbrochen. Nach § 78d Abs. 3 Satz 1 SGB VIII sind die Entgelte bei unvorhersehbaren wesentlichen Veränderungen der Annahmen, die der Entgeltvereinbarung zugrunde lagen, auf Verlangen einer Vertragspartei für den laufenden Vereinbarungszeitraum neu zu verhandeln. Es handelt sich hierbei um eine spezielle Regelung zur Störung der Geschäftsgrundlage. Als wesentlich ist eine Änderung anzusehen, wenn sie bei objektiver Betrachtung so erheblich ist, dass das Festhalten am Vertrag für eine Partei zu einem unzumutbaren, gegen Treu und Glauben verstoßenden Ergebnis führen würde. Die wesentlichen Änderungen der Annahmen müssen unvorhersehbar gewesen sein,

geplante oder absehbare Veränderungen begründen keinen Anspruch auf Neuverhandlungen. In Frage kommen insbesondere unvorhersehbare Änderungen bei der Annahme preislicher Grundlagen, die maßgeblich für die Kalkulationsgrundlage waren (Schindler in: Münder/ Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2022 § 78d Rz. 5 m.w.N.).

Die Preissteigerung im Zeitraum vom März 2019 bis Oktober 2022 ist als wesentlich zu betrachten. Während die Inflationsrate im Jahr 2019 bei rund 1,4 Prozent lag, betrug sie im Jahr 2021 bereits 3,1 Prozent und im Jahr 2022 schließlich rund 6,9 Prozent. Der Verbraucherpreisindex stieg in diesem Zeitraum von 99,5 auf 110,2. Besonders starke Kostensteigerungen traten in Bezug auf Energiepreise ein. So stiegen die Energiepreise etwa im Februar 2022 im Vergleich zum Februar 2021 auf allen Wirtschaftsstufen stark an. Importierte Energie war um 129,5 % teurer als im Vorjahresmonat, im Inland erzeugte Energie um 68,0 %; und Verbraucherinnen und Verbraucher zahlten für Haushaltsenergie und Kraftstoffe durchschnittlich 22,5 % mehr als im Februar 2021 (Statistisches Bundesamt – Destatis – 2024). Welche konkreten Erwartungen die Parteien bei Abschluss der Vereinbarung im März 2019 in Bezug auf die zu erwartende Kostensteigerung hatten, lässt sich nicht aufklären. Es wäre jedoch realitätsfern und abwegig anzunehmen, dass die Parteien von einer Kostensteigerung in dem tatsächlichen erfolgten Umfang ausgingen, da deren wesentliche auslösende Faktoren erst zu einer späteren Zeit eintraten.

Die Berechtigung zum Aufruf zu vorzeitigen Neuverhandlungen entfällt nicht dadurch, dass andere Einrichtungsträger an den jeweils vereinbarten Laufzeiten festgehalten haben. Überwiegend handelte es sich dabei um Laufzeiten von einem Jahr. Während der hier vereinbarten Laufzeit der Vorvereinbarung von fünf Jahren ist die Wahrscheinlichkeit unerwarteter wesentlicher Veränderungen gegenüber den Annahmen, die den Entgeltvereinbarungen zugrunde lagen, naturgemäß größer.

Eine Anpassung an die aktuelle Sachlage durch Auslegung der Vereinbarung ist nicht möglich.

Der personelle Bedarf der Einrichtung liegt im Vereinbarungszeitraum bei 5,75 VbE. Die Leistung war zwischen den Parteien in diesem Umfang vereinbart. Die Antragstellerin musste zumindest die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass ihr vorzeitiger Aufruf zu Neuverhandlungen erfolglos bleiben und die Vorvereinbarung daher bis zum vereinbarten Ende der Laufzeit maßgeblich bleiben würde. Es konnte nicht von ihr erwartet werden, den personellen Einsatz im Hinblick auf ein hypothetisches Ergebnis der Neuverhandlungen oder des Verfahrens vor der Schiedsstelle abzusenken, zumal sie selbst keine Bereitschaft zur Vereinbarung eines niedrigeren Wertes hatte. Zudem betrifft der Anspruch auf vorzeitige Neuverhandlungen nach § 78d Abs. 3 SGB VIII nur das Entgelt. Die Antragstellerin konnte nicht davon ausgehen, dass der Antragsgegner zu einer Verhandlung auch der Leistung und der Qualitätsentwicklung bereit sein würde. Schon aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass die Antragstellerin auf der Basis der bestehenden Vereinbarung gearbeitet hat, um ihrer dort geregelten Verpflichtung nachzukommen. Aus der von der Antragstellerin vorgelegten Übersicht „Betreuungsstunden 2023“ ergibt sich zudem in nachvollziehbarer Weise, dass die Antragstellerin tatsächlich Personal jedenfalls in diesem Umfang eingesetzt hat. Der Antragsgegner ist der Aufstellung nicht entgegengetreten. Inhaltliche Argumente von seiner Seite, die die dargestellten Zahlen bzw. die Notwendigkeit der angeführten Betreuungszeiten konkret in Frage stellen, liegen nicht vor. Der Antragsgegner beruft sich lediglich darauf, der dargestellte zeitliche Umfang sei nicht erforderlich, da es sich um eine normale Regelwohngruppe und nicht um ein besonders intensives Angebot handele. Eine verbindliche Kategorisierung von Angeboten der Leistung nach § 34 SGB VIII, aus der sich jeweils der personelle

Bedarf eindeutig ableiten ließe, ist jedoch nicht gegeben. Hier wäre es erforderlich gewesen, sich konkret mit dem von der Antragstellerin vorgetragenen zeitlichen Umfang auseinanderzusetzen. Für die Schiedsstelle sind keine Gründe ersichtlich, die von der Antragstellerin dargestellten Betreuungszeiten bzw. deren Sinnhaftigkeit in Frage zu stellen. Gründe für die Notwendigkeit des über die bisherige Vereinbarung zwischen den Parteien hinausgehenden Einsatzes von 5,8 VbE sind ebenfalls nicht ersichtlich. An dem Angebot der Mutter/Vater-Kind-Betreuung nach § 19 SGB VIII in der Einrichtung möchten beide Parteien nicht festhalten.

Die Forderung der Antragstellerin hinsichtlich der Höhe des Entgelts ist nicht in vollem Umfang plausibel. Der Streit der Parteien beruht im Kern auf der Frage, welche Daten und Nachweise des Einrichtungsträgers zur Plausibilisierung der Entgeltkalkulation erforderlich sind.

Der Antragsgegner wird nicht durch den Landesrechnungshof verpflichtet, umfassende Nachweise über die in der letzten Wirtschaftsperiode entstandenen Kosten der Einrichtung zu fordern. Zuständig für den Abschluss der Vereinbarungen sind die Landkreise und kreisfreien Städte. Eine Weisungsbefugnis des Landesrechnungshofes ist nicht gegeben. Dies ist auch dem Landesrechnungshof selbst bewusst. In dem vom Antragsgegner in Bezug genommenen Rundschreiben 2/2023 des Landesrechnungshofes Mecklenburg- Vorpommer – Verträge für Leistungen nach § 34 SGB VIII – heißt es ausdrücklich: „Zur Umsetzung der in diesem Rundschreiben aufgezeigten Empfehlungen sollten die Beschäftigten der Landkreise und kreisfreien Städte sensibilisiert werden“ (Seite 18 des Rundschreibens). Der Landesrechnungshof spricht in seinem Rundschreiben nur Empfehlungen aus. Eine rechtliche Grundlage für eine standardmäßige umfassende Vorlagepflicht der Einrichtungsträger in Bezug auf die in der letzten Wirtschaftsperiode angefallenen Kosten ist nicht gegeben. Insofern ist es fraglich, ob sämtliche Aussagen des Landesrechnungshofes zu der Thematik einer umfassenden Vorlagepflicht vollständig im Einklang mit dem geltenden Recht stehen. Dies kann dahingestellt bleiben, da den Aussagen nur empfehlender Charakter zukommt. Es liegt also in der Verantwortung der Landkreise und kreisfreien Städte, die Empfehlungen sowohl fachlich als auch rechtlich zu bewerten und eine rechtskonforme Position zu den Modalitäten der Verhandlungsführung zu entwickeln.

Wenn auch eine generelle Verpflichtung der Einrichtungsträger zur Offenlegung sämtlicher Gestehungskosten der letzten Wirtschaftsperiode verbunden mit einer umfassenden Nachweisführung nicht gegeben ist, so müssen doch die kalkulierten Kosten plausibel sein. Dies bedeutet, dass sie in nachvollziehbarer Weise dargestellt werden, um eine Prüfung hinsichtlich der Leistungsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit des geforderten Entgelts zu ermöglichen. Je dichter das geforderte Entgelt an dem zuvor vereinbarten liegt, bzw. durch offenkundig zugrunde liegende Faktoren wie insbesondere Personalkostensteigerungen auf der Grundlage relevanter Tarifverträge oder die Inflationsrate bedingt ist, umso weniger Nachweise dürften hierfür erforderlich sein. Im vorliegenden Fall geht jedoch das geforderte Entgelt von 262,48 Euro (einschließlich der geforderten Risiko- und Gewinnaufschläge) erheblich über das bisherige Entgelt in Höhe von 169,63 Euro hinaus. Woraus die erhebliche Steigerung resultiert, ist im Laufe des Verfahrens nicht deutlich geworden. Die Antragstellerin hat nicht dargelegt, welche Kostenpositionen im Vergleich zum bisherigen Entgelt in einem solchen Umfang gestiegen sind, um die geforderte Steigerung zu rechtfertigen. Es ist nicht begründet worden, dass die als Grundlage des geforderten Entgelts kalkulierten Kosten zum Zeitpunkt des Aufrufs zu Verhandlungen realistischerweise zu erwarten waren. Die Antragstellerin hat auch nicht dargelegt, dass das bisherige Entgelt vor dem Aufruf zu Neuverhandlungen nicht mehr ausreichend

zum Betrieb der Einrichtung war und etwa Kredite in Anspruch genommen werden mussten. Beide Aspekte hat der Antragsgegner mehrfach angesprochen und die Plausibilität der kalkulierten Kostenpositionen aufgrund der erheblichen Steigerung gegenüber der Vorvereinbarung sowie im Hinblick auf kalkulierte Kostenpositionen anderer Einrichtungsträger verneint.

Auch der Schiedsstelle erschließt sich die Begründung für die Höhe des geforderten Entgelts nicht. Insbesondere die Struktur der Personalkosten, die einen erheblichen Anteil des Entgelts ausmachen, ist intransparent geblieben, was sich im Verlauf des Verfahrens durch widersprüchliche Aussagen der Antragstellerin noch verstärkt hat. Dem Vortrag der Antragstellerin, sie vergüte die Beschäftigten in Orientierung am TVöD (SuE), stehen abweichende Aussagen entgegen. So verweist die Antragstellerin auf einen Haustarif, der sich im Beschluss befindet. Ein Gesellschafterbeschluss o.ä., in dem die Anlehnung an den TVöD geregelt und eventuell inhaltlich näher ausgestaltet ist (insbesondere hinsichtlich der in Bezug genommenen Fassung des TVöD und Bezeichnung der übernommenen Regelungen), liegt laut Antragstellerin nicht vor. In den Arbeitsverträgen ist laut Antragstellerin jeweils ein festes Gehalt benannt, ohne dass auf den TVöD verwiesen oder eine Dynamisierung vereinbart wird. Sie erklärt, dass sie das zahle, was in der Vorvereinbarung vereinbart wurde, „angelehnt an den TVöD, soweit es ging“. Laut Erklärung der Antragstellerin hat diese den Mitarbeitenden versichert, die Lohnkosten entsprechend Festsetzung der Schiedsstelle zu zahlen bzw. nachzuzahlen. Es ist nicht nachvollziehbar, ob, in welchem Zeitraum und ggf. in welchem Umfang die Antragstellerin geschuldete Gehälter nicht ausgezahlt hat.

Insgesamt kann die Schiedsstelle die Höhe des geforderten Entgelts nicht nachvollziehen. Die Antragstellerin hat sich während des gesamten Verfahrens durchweg darauf berufen, sie sei nicht zu weiteren Angaben sowie zur Vorlage von Nachweisen zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen verpflichtet. Mangels abweichender konkreter Angaben und Nachweisen zu einer eventuellen Unterdeckung geht die Schiedsstelle davon aus, dass die Antragstellerin während der Laufzeit der Vorvereinbarung in der Lage war, die Einrichtung auf Grundlage des vereinbarten Entgelts zu betreiben. Das Angebot des Antragsgegners berücksichtigt eine Kostensteigerung, die für den Bereich der Sachkosten angemessen erscheint. Ungeachtet der intransparenten Personalkosten ist die von der Antragstellerin geltend gemachte Notwendigkeit einer angemessenen und konkurrenzfähigen Vergütung der Beschäftigten nachvollziehbar. Aus diesem Grund erscheint es angemessen, das Angebot des Antragsgegners um die Tarifsteigerungen des TVöD seit Abschluss der Vorvereinbarung zu steigern. Hierbei hat die Schiedsstelle seit dem 1. April 2019 eine Steigerung der Tariflöhne von 7,25 Prozent berücksichtigt. Der Anteil der Personalkosten am Entgelt wurde entsprechend der Angaben der Antragstellerin mit 60 Prozent angesetzt. Der Betrag von 104,14 Euro (60 Prozent des Angebots des Antragsgegners) wurde um 7,25 Prozent auf 111,69 Euro gesteigert, womit sich im Ergebnis das Entgelt in Höhe von 181,12 Euro ergibt.

Ein externer Vergleich war entgegen der Auffassung der Antragstellerin nicht erforderlich. Angesichts der vielfältigen Zielgruppen, Bedarfe und Methoden im Bereich der Hilfen nach dem SGB VIII ist die Vergleichbarkeit von Angeboten problematisch. Die Eruiierung vergleichbarer Angebote würde zudem voraussetzen, dass der Schiedsstelle sämtliche Leistungsvereinbarungen und -beschreibungen von Angeboten nach § 34 SGB VIII zumindest aus dem Zuständigkeitsbereich des Antragsgegners vorlägen und ausgewertet werden könnten. Die Antragstellerin stellt gar nicht in Frage, dass ihre Forderung das aktuell höchste Entgelt im Zuständigkeitsbereich des Antragsgegners übersteigt. Der Erkenntnisgewinn, den ein externer Vergleich – wenn er durchführbar wäre – bringen

könnte, ist somit gering. Die Antragstellerin möchte den externen Vergleich als Grundlage für eine Angemessenheitsprüfung nehmen, die nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts in anderen Rechtsbereichen durchzuführen ist, wenn das geforderte Entgelt über dem der vergleichbaren Angebote liegt.

Der von der Antragstellerin im Rahmen des Entgelts für die Einrichtung geltend gemachte Risikozuschlag ist aus Sicht der Schiedsstelle nicht wirtschaftlich. Finanzielle Spielräume zur Berücksichtigung von Risiken und die Möglichkeit zur Bildung von Rücklagen sind zum wirtschaftlichen Betrieb einer Einrichtung erforderlich. Es ist aber davon auszugehen, dass diese auch ohne Berücksichtigung eines Risikozuschlags gewährleistet werden können. Zahlreiche Risiken können über Versicherungen abgedeckt werden, deren Kosten dann im Entgelt Berücksichtigung finden. Schließlich bringt auch die Möglichkeit einer höheren Auslastung der Einrichtung gegenüber der dem Entgelt zugrunde liegenden Auslastungsquote die Chance mit sich, eine Überdeckung zu erzielen. Für manche der von der Antragstellerin benannten Risiken dürfte zudem die Möglichkeit der Berücksichtigung der Kosten in anderen Kostenpositionen möglich sein, so etwa in Bezug auf Ungezieferbefall, Schimmelbekämpfung, Rohrreinigung, Vandalismus und Zimmerausstattung. Andere Kosten dürften Bestandteil der Zentralverwaltungskosten sein, etwa Anwalts- und Gerichtskosten. Der Möglichkeit von Personalkostensteigerungen durch Personalfluktuatation steht die Chance gegenüber, dass sich durch die Fluktuatation eine Verringerung der Personalkosten ergibt, wenn jüngere Mitarbeitende mit geringerer Erfahrung eingesetzt werden. Ob die Antragstellerin ohne die Gewährung von Risikozuschlägen die Leistung unterhalb der Gestehungskosten anbietet, kann letztlich nicht eingeschätzt werden, da die für den Vereinbarungszeitraum tatsächlich zu erwartenden Gestehungskosten nicht bekannt sind. Was die Position des „echten Gewinns“ angeht, so ist es der Antragstellerin nicht verwehrt, mit Gewinnerzielungsabsicht tätig zu werden. Ein Anspruch auf einen garantierten Gewinn ergibt sich jedoch aus den von der Antragstellerin angeführten Grundrechten aus Art. 12 GG und Art. 14 GG nicht.

Der Beginn der Laufzeit wird auf den 19. Dezember 2022 als Datum des Eingangs des schriftlichen Antrags der Antragstellerin durch ihren Verfahrensbevollmächtigten festgesetzt. Nach § 8 Abs. 1 Schiedsstellenlandesverordnung SGB VIII - SchStLVO SGB VIII M-V - kann das Verfahren vor der Schiedsstelle schriftlich oder – soweit ein elektronisches Verfahren eingerichtet ist – elektronisch durchgeführt werden. Es wird durch einen Antrag einer der Vertragsparteien bei der Geschäftsstelle nach § 2 Absatz 1 eingeleitet. Die Regelung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Das SGB VIII enthält keine Regelung der Einzelheiten des Verfahrens vor der Schiedsstelle. Nach § 78g Abs. 4 Nr. 4 SGB VIII sind die Landesregierungen ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zu bestimmen über die Geschäftsführung, das Verfahren, die Erhebung und die Höhe der Gebühren sowie die Verteilung der Kosten. Die Landesregierung konnte somit in wirksamer Weise Regelungen zu der Art und Weise treffen, in der das Verfahren durchzuführen ist. Da ein elektronisches Verfahren für die Schiedsstelle bislang nicht eingerichtet ist, ist das Verfahren schriftlich durchzuführen. Daher ist eine schriftliche Antragstellung erforderlich. Diese ist durch den Verfahrensbevollmächtigten am 19. Dezember 2022 erfolgt. Eine Befugnis der xxx, als Verfahrensbevollmächtigte in Schiedsstellenverfahren aufzutreten, ist nicht ersichtlich. Nach § 3 des Rechtsdienstleistungsgesetzes - RDG - ist die selbständige Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen nur in dem Umfang zulässig, in dem sie durch dieses Gesetz oder durch oder aufgrund anderer Gesetze erlaubt wird. Bei der rechtlichen Vertretung einer Partei durch einen Verfahrensbevollmächtigten handelt es sich um eine Rechtsdienstleistung. Nach § 2 Abs. 1 RDG ist dies jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung

des Einzelfalls erfordert. Dies ist bei der Tätigkeit als Verfahrensbevollmächtigte im Verfahren vor der Schiedsstelle gegeben. Die Tätigkeit ist auch außergerichtlich. Eine Befugnis auf Grundlage des Rechtsdienstleistungsgesetzes ist nicht erkennbar. Insbesondere handelt es sich nicht um eine unentgeltliche Rechtsdienstleistung, die nach § 6 Abs. 1 RDG vom Grundsatz her erlaubt ist. Die Antragstellerin hat vielmehr anfallende Kosten in Höhe von 10.000,00 Euro für die Beratung durch die xxx angegeben. Diese ist auch keine öffentliche oder öffentlich anerkannte Stelle im Sinne von § 8 RDG, woraus etwa anerkannte Träger der freien Jugendhilfe ihre Befugnis zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen im Rahmen ihres Aufgabenbereichs ableiten können. Die xxx erbringt schwerpunktmäßig betriebswirtschaftliche und fachlich-inhaltliche Beratung. Ausweislich der im Internet zugänglichen Allgemeinen Auftrags- und Geschäftsbedingungen (AGB) der xxx (Allgemein) werden Beratungsleistungen in Rechts- und Steuerfragen durch die xxx auf Grund der geltenden Bestimmungen weder zugesagt noch erbracht. Diese Leistungen sind vom Auftraggeber selbst bereitzustellen. Dies lässt erkennen, dass sich die xxx selbst der fehlenden Befugnis zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen bewusst ist. Die Vertretung in einem Verfahren vor der Schiedsstelle beinhaltet jedoch Elemente rechtlicher Beratung und Unterstützung. Diese können angesichts ihres Umfangs auch nicht als Nebenleistungen im Sinne von § 5 RDG gewertet werden. Eine Befugnis aufgrund anderer Gesetze ist nicht ersichtlich. Die Gelegenheit, zu einer möglichen Berechtigung vorzutragen, hat die xxx nicht genutzt.

Hinsichtlich des Laufzeitendes folgt die Schiedsstelle dem Antrag der Antragstellerin. Der Antrag des Antragsgegners zur Laufzeit geht davon aus, dass eine Befugnis zum vorzeitigen Abschluss einer Neuvereinbarung nicht gegeben war.

Es erscheint verhältnismäßig, die Gebühr des Verfahrens den Parteien jeweils zur Hälfte aufzuerlegen. In der Sache wird keinem der Anträge in vollem Umfang stattgegeben.

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, auf dem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder zur Niederschrift beim Verwaltungsgericht Schwerin, Wismarsche Straße 323a, 19055 Schwerin, 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, 02.09.2024

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