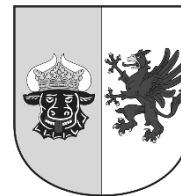


**Schiedsstelle nach § 78g SGB VIII
beim
Landesamt für Gesundheit und Soziales
Das vorsitzende Mitglied**



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

Az: 197/23 SGB VIII SchSt

Schiedsspruch

In Sachen

gegen

-Antragsteller-

wegen

-Antragsgegner-

Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und
Entgeltvereinbarung für die Kindertagesstätte "xxx"

hat die Schiedsstelle des Landes Mecklenburg-Vorpommern nach § 78g SGB VIII aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 2024 beschlossen:

1. Die auf Grundlage des Vorstandsbeschlusses vom xxx gezahlte Inflationsausgleichsprämie wird in der beantragten Höhe bei der Berechnung der Entgelte für den Zeitraum vom 01.08.2023 bis 29.02.2024 berücksichtigt.
2. Dem Antragsgegner werden 70 Prozent der Gebühr auferlegt und dem Antragsteller 30 Prozent.

I. Tatbestand

Der Antragsteller ist Träger der Kindertagesstätte „xxx“, xxx in xxx. Er betreibt die Einrichtung auf Grundlage der Betriebserlaubnis vom xxx für insgesamt xxx Plätze, von denen xxx auf den Bereich der Krippe, xxx auf den Kindergarten und xxx auf den Hort entfallen. Mit Vorstandsbeschluss vom xxx verpflichtete sich der Antragsteller für den Zeitraum von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an seine Beschäftigten.

Der Antragsteller forderte den Antragsgegner mit Schreiben vom 16. März 2023, postalisch eingegangen am 20. März 2023, zu Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung für die Einrichtung auf und übersandte Verhandlungsunterlagen. Er strebte den Abschluss zum 1. Mai 2023 an. Die Parteien verhandelten im darauffolgenden Zeitraum zur Leistung und zum Entgelt, wobei im Ergebnis eine Einigung zur Berücksichtigung der Mentorenvergütung und der Inflationsausgleichsprämie nicht erzielt werden konnte.

Mit Antrag vom 31. Juli 2023, eingegangen am selben Tag, hat der Antragsteller die Schiedsstelle angerufen.

Die Schiedsstelle hat am 7. Mai 2024 in Anwesenheit der Parteien zur Sache verhandelt, wobei zu der Berücksichtigung der Mentorenvergütung im Entgelt eine Einigung der Parteien erzielt worden ist. Im Ergebnis ist nur die Berücksichtigung der Inflationsausgleichsprämie streitig geblieben.

Der Antragsteller trägt vor, die Berücksichtigung der Inflationsausgleichsprämie dürfe nicht auf Träger beschränkt werden, die tarifgebunden seien. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber hätten die Möglichkeit, für ihre Beschäftigten die betreffenden Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zu gewähren. Die Prämie sei Teil der Entlohnung und somit im Rahmen der Personalkosten zu berücksichtigen.

Der Antragsteller beantragt:

1. Die Inflationsausgleichsprämie wird in der beantragten Höhe bei der Berechnung der Entgelte für den Zeitraum vom 01.08.2023 bis 29.02.2024 berücksichtigt.
2. Der Antragsgegner trägt die Gebühr des Verfahrens.

Der Antragsgegner beantragt,

1. die Inflationsausgleichsprämie dem Grunde nach nicht im Entgelt zu berücksichtigen und
2. die Gebühr des Verfahrens den Parteien jeweils zur Hälfte aufzuerlegen.

Der Antragsgegner trägt vor, die Inflationsausgleichsprämie werde gemäß dem einheitlichen Vorgehen im Land Mecklenburg-Vorpommern nur bei Vorlage eines Tarifwerks berücksichtigt. In allen übrigen Fällen werde die Auffassung vertreten, dass es sich um

keine Entgeltschuld und damit um keinen Bestandteil der Personalkosten handele, der im Rahmen der Verhandlungen anzuerkennen sei.

Vorschläge der Schiedsstelle zur Einigung sind abgelehnt worden.

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

II. Begründung

Der Antrag des Antragstellers ist gemäß § 24 Abs. 3 KiföG M-V i.V.m. § 78g Abs. 2 Satz 1 SGB VIII zulässig. Die Schiedsstelle ist nach § 24 Abs. 3 KiföG M-V i.V.m. § 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. Der Antragsteller hat den Antragsgegner am 20. März 2023 zu Verhandlungen aufgerufen. Er hat den Antrag an die Schiedsstelle am 31. Juli 2023 gestellt und somit nach Ablauf von sechs Wochen.

Der Antrag ist in der Sache 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). Dies folgt für den Bereich der Kindertageseinrichtungen bereits aus § 25 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.

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 hier nicht vor.

Der Antragsteller hat von der Möglichkeit nach § 3 Nr. 11c EstG Gebrauch gemacht, seinen Beschäftigten eine steuerlich begünstigte Inflationsausgleichsprämie zu gewähren. Steuerfrei sind nach § 3 Nr. 11c EstG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro. Die Regelung des § 3 Nr. 11c EstG gilt für alle Arbeitgeber, eine Einschränkung dahingehend, dass die Inflationsausgleichsprämie nur auf Grundlage eines Tarifvertrags gewährt werden kann, ist nicht gegeben. Grundlage der Auszahlung der Prämie ist hier ein Vorstandsbeschluss, mit dem sich der Antragsteller verbindlich zur Gewährung der Prämie verpflichtet hat. Die Gewährung ist innerhalb des in § 3 Nr. 11c EstG geregelten Zeitraums vorgesehen und die Höhe überschreitet nicht den Betrag von 3.000,00 Euro pro beschäftigter Person.

Da die Prämie im Rahmen der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährt wird, betrifft sie das Arbeitsverhältnis und ist somit den Personalkosten zuzuordnen. Dabei ist es unerheblich, dass sie den ausdrücklichen Zweck hat, eine überdurchschnittliche Steigerung der Verbraucherpreise auszugleichen. Kostensteigerungen sind ein üblicher Grund für die Mehrzahl von Gehaltserhöhungen, ohne dass der Zusammenhang der erhöhten Gehälter zur Arbeitsleistung der Beschäftigten deshalb in Frage gestellt würde. Die Argumentation des Antragsgegners ist zu diesem Punkt zudem nicht schlüssig. Bestünde kein Zusammenhang der Inflationsausgleichsprämie zu dem Arbeitsverhältnis und damit der Arbeitsleistung der Beschäftigten, wäre dies bei Vorliegen eines Tarifvertrages nicht anders zu bewerten. Für die Differenzierung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern ist kein sachlich gerechtfertigter Grund erkennbar.

Die Einigung der Landkreise und kreisfreien Städte in Mecklenburg-Vorpommern zur Anwendung der Inflationsausgleichsprämie zur Abstimmung einer einheitlichen Vorgehensweise im Hinblick auf die Frage der Berücksichtigung der Prämie im Entgelt, auf das sich der Antragsgegner beruft, kann ebenfalls keine Grundlage für eine solche Differenzierung darstellen. Eine solche Einigung kann nicht in rechtlich verbindlicher Weise in das Verhandlungsgeschehen einwirken. Dies gilt insbesondere, wenn zu Lasten Dritter – in diesem Fall von nicht tarifgebundenen Leistungserbringern im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe – eine Einschränkung der berücksichtigungsfähigen Entgeltpositionen erfolgen soll.

Die Gewährung und Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie durch den Antragsteller ist auch nicht unwirtschaftlich und führt nicht zu unangemessen hohen Entgelten. Sinn der Inflationsausgleichsprämie ist die Abfederung einer (voraussichtlich) vorübergehenden überdurchschnittlichen Kostensteigerung durch eine zeitlich befristete zusätzliche finanzielle Leistung der Arbeitgeber an ihre Beschäftigten. In der Phase der erhöhten Kostensteigerung wird diese (teilweise) durch die geleistete Prämie kompensiert. Eine

kurzfristig bestehende besondere Kostensituation wird durch eine kurzfristig wirkende zusätzliche Prämie ausgeglichen. Damit besteht kein Bedarf, aus diesem Grund erhöhte Gehälter zu vereinbaren. Eine Gehaltserhöhung, die langfristig wirken und erhöhte Personalkosten verursachen würde, wird somit durch die Inflationsausgleichsprämie gerade verhindert.

Es erscheint verhältnismäßig, die Gebühr des Verfahrens dem Antragsgegner zu 70 Prozent und dem Antragsteller zu 30 Prozent aufzuerlegen. Die Parteien haben sich im Rahmen des Verfahrens in einer der beiden streitigen Positionen geeinigt. In der offen gebliebenen Position wird dem Antrag des Antragstellers 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 Greifswald, Domstraße 7 A, 17489 Greifswald, 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, 14.10.2024

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