



Beschluss

15/23 SGB IX SchSt

In dem Verfahren

./.

- Antragstellerin -

- Antragsgegnerin -

ergeht aufgrund der mündlichen Verhandlung am 19. Februar 2025 folgender

Beschluss

- 1. Die Leistung der Antragstellerin**
wird unter Berücksichtigung der Leitung von 4,93 VK festgesetzt für die Zeit ab 01.06.2023.
- 2. Die Vergütung für die Leistung der Antragstellerin** wird für die Zeit vom 01.06.2023 bis zum 31.12.2023 festgesetzt auf 60,87 EUR pro Tag und Platz und 9,42 EUR für Beförderung.
- 3. Die Verfahrensgebühr** wird auf 4.000,00 EUR festgesetzt.
- 4. Die Kosten des Verfahrens** hat die Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Die Antragstellerin (AST) betreibt im Bereich der Antragsgegnerin (AG) eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Mit Schriftsatz vom 22. Dezember 2022 beantragte sie auf der Grundlage der aktuell gültigen Leistungsvereinbarung die Neuverhandlung der Vergütung für die Zeit vom 1. April bis zum 31. Dezember 2023. In der Folgezeit wurde über die Vergütung und die Leistung verhandelt. Strittig waren dabei u. a. hinsichtlich der Leistungsvereinbarung für den Bereich „Leitung“ die Ausstattung von 4,93 Vollzeitkräften (VK). Unter dem 30. Mai 2023 schrieb der AG per E-Mail an die AST „Anbei sende ich Ihnen die finale Fassung zur Leistungsvereinbarung WfbM mit Stand vom 30.05.2023“. In dieser Leistungsvereinbarung waren unter Leitung 4,93 VK aufgeführt.

Mit Schreiben vom 1. Juni 2023, am selben Tag in der Geschäftsstelle der Schiedsstelle SGB IX M-V eingegangen, beantragte die AST, für die Zeit vom 1. Juni 2023 bis zum 31. Dezember 2023 die Vergütung auf 61,22 EUR/Tagessatz sowie für Beförderung auf 9,42 EUR festzusetzen, und wies darauf hin, dass die Leistungsvereinbarung geeint sei. In der Antragserwiderung vom 10. August 2023 beantragte die AG, den Schiedsantrag zurückzuweisen und hilfsweise eine Vergütung von 60,01 EUR pro Tag und Person festzusetzen sowie für Mobilität 9,42 EUR für die Zeit vom 1. August 2023 bis zum 31. Dezember 2023 bzw. ab Entscheidung der Schiedsstelle. Sie wies weiter darauf hin, dass die Leistungsvereinbarung hinsichtlich der VK-Ausstattung für die Leitung nicht geeint sei. Dem widersprach die AST mit Schreiben vom 15. September 2023 und beantragte unter dem 15. Januar 2024, die Vergütung auf 60,87 EUR pro Tag und 9,42 EUR für Beförderung festzusetzen. Mit Schreiben vom 6. Februar 2024 teilte die AG mit, dass die Personalausstattung für die stellvertretende Leitung nicht geeint sei und bei der Leitung und stellvertretender Leitung insgesamt von 4,07 VK auszugehen sei. Unter dem 8. Januar 2025 bestätigte die AG, dass lediglich der Schlüssel für die stellvertretende Leitung in der LV nicht geeint sei.

In der mündlichen Verhandlung vor der Schiedsstelle am 19. Februar 2025 bestätigten die Parteien, dass die Differenz in der Vergütung zwischen 60,01 EUR/Tagessatz und 60,87 EUR/Tagessatz lediglich auf die stellvertretende Leitung zurückzuführen sei. Dabei verweist die AST darauf, dass in der als geeint bezeichneten Leistungsvereinbarung die Position „Leitung und stellvertretende Leitung“ mit 4,93 VK bezeichnet sei und sie ab 1. Juni 2023 die stellvertretende Leitung entsprechend besetzt habe. Nach dem neuen Landesrahmenvertrag für Mecklenburg-Vorpommern nach § 131 Abs. 1 SGB IX für Leistungen der Eingliederungshilfe (LRV) sei für die 370 Plätze in der WfbM die Ausstattung mit 4,93 VK vorgesehen. Die AG verwaiste darauf, dass eine VK-Ausstattung von 4,07 VK anerkannt werden könne, üblich und zuvor auch vereinbart sei. Hierzu überreicht sie in der mündlichen Verhandlung eine Aufstellung der Werkstätten in Mecklenburg-Vorpommern zum Nachweis darüber, dass die VK-Ausstattung mit 4,08 angemessen sei.

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes im Einzelnen wird zwecks Vermeidung von Wiederholungen auf die im Vorverfahren und dem Schiedsstellenverfahren gewechselten Schriftsätzen und E-Mails nebst Anlagen und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vor der Schiedsstelle am 19. Februar 2025 Bezug genommen.

II.

Die Antragstellerin hat mit ihrem Begehren Erfolg.

Die Entscheidung der Schiedsstelle, die eine Schlichtungsmaßnahme eines sachnahen, weisungsfreien, mit Interessenvertretern paritätisch zusammengesetzten Gremiums darstellt und deren Entscheidungsspielraum sich am Vereinbarungsspielraum der Vertragsparteien orientiert, muss den Sachverhalt richtig ermittelt haben, die verfahrensrechtlichen Regelungen müssen

eingehalten sein, sie muss also formell ordnungsgemäß ergangen sein, und die Schiedsstelle darf bei der Abwägung der öffentlichen und privaten Belange ihren Gestaltungsspielraum nicht verkannt haben (BSG, Urteil vom 7.10.2015 – B 8 SO 21/14 R, juris Rn. 12, mit weiteren Nachweisen). Die Schiedsstelle hat sich auf die Gegenstände zu beschränken, über die keine Einigung zwischen den Vertragsparteien erzielt werden konnte (BSG, Urteil vom 28.1.2021 – B 8 S 26/19 R, juris Rn. 12; LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28. 4. 2020 – L 9 SO 3/19 KL). Dabei ist die Rechtsprechung des 3. Senats des BSG (Urteil vom 17.6.2010 – B 3 KR 7/09 R; Urteil vom 16.5.2013 – B 3 P 2/12 R; Urteil vom 23.6.2016 – B 3 KR 26/15 R) zu berücksichtigen (Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30. August 2012 – L 9 S O1/10, juris Leitsatz 6), wonach grundsätzlich ein Antragsteller die in die Kalkulation eingestellten Zahlen plausibel zu machen, d. h. darzulegen hat, dass Kosten in der angegebenen Höhe für die maßgebliche Einrichtung bzw. den Dienst entstanden sind bzw. prospektiv entstehen werden und auch dieser Einrichtung/diesem Dienst zuzurechnen sind, und diese Kosten sind durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Sodann hat ein Antragsgegner Nachfragen hinsichtlich aufgetretener Plausibilitätslücken zu stellen (substantiiertes Bestreiten). In einem weiteren Schritt ist in einem sogenannten „externen Vergleich“ mit anderen Einrichtungen/Diensten zu überprüfen, ob die beanspruchte Vergütung den Grundsätzen der wirtschaftlichen Betriebsprüfung entspricht. Dabei sind Entgelte immer dann wirtschaftlich, wenn sie im unteren Drittel vergleichbarer Vergütungen angesiedelt sind. Auch höhere Entgelte können wirtschaftlich sein, wenn sie auf einem höheren Aufwand der Einrichtung beruhen und wirtschaftlich angemessen sind (Leitentscheidung: BSG, Urteil vom 17.12.2009 – B 3 P 3/08 R). Lediglich im Hinblick auf Besonderheiten des SGB XII sind von den grundsätzlichen Erwägungen des Bundessozialgerichts zum SGB XI Abweichungen hinsichtlich dieses Prüfungsschemas und im Hinblick auf die Ausgestaltung des externen Vergleichs sowie auf die Anforderungen hinsichtlich der Amtsermittlung durch die Schiedsstelle Abweichungen möglich (BSG, Urteil vom 25.4.2018 – B 8 SO 26/16 R, juris Orientierungssätze 3 und 4; BSG, Urteil vom 28.1.2021 – B 8 SO 6/19 R, juris Rn. 18; Urteil vom 7. 10. 2015 – B 8 SO 21/14 R, juris , Leitsatz 1; LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30. 8. 2012 – L 9 SO 1/10, juris Leitsatz 6). Dies gilt auch für das SGB IX.

Die Ausstattung der Leitung und stellvertretenden Leiter in der Werkstatt wird von der AST zutreffend mit 4,93 VK geltend gemacht.

Die Schiedsstelle hat in einem gleichgelagerten Fall (Aktenzeichen 08/23 SGB IX SchSt) mit Beschluss vom 16. Oktober 2024 ausgeführt:

“ a. Dem AG ist zuzustimmen, dass die Formulierung im LRV für Leitung „1:120 Plätze DVO; +1:200 Plätze (stellv.)“ so gelesen werden kann, dass es eine stellvertretende Leitung nur dann gibt, wenn zu 120 Plätzen die weitere Zahl von 200 Plätzen erreicht ist. So kann auf die Formulierung im Manual-LRV gelesen werden „Leitung gemäß WVO mit einem Schlüssel von 1:120 Plätzen plus je einer weiteren VK für Stellvertretung je darüberhinausgehende 200 Plätze“. Dem AG ist auch zuzugeben, dass dies in einigen Fällen so gehandhabt wird und dass angestrebt wird, dies flächendeckend umzusetzen.

Andererseits ist der AST zuzugeben, dass die entsprechende Passage im LRV auch so gelesen werden kann, dass bis zum Erreichen der zusätzlichen 200 Plätze eine stellvertretende Leitung anteilig berücksichtigt werden kann. Dies war in der Vergangenheit eine durchgehende Praxis, und das spricht dafür, dass es diesbezüglich sinnhafte Argumente gibt.

Dies kann aber offenbleiben, denn einerseits ist fraglich, ob die Schiedsstelle die richtige Ansprechpartnerin für eine Entscheidung dieses Problems ist, und andererseits ist in diesem Fall zu berücksichtigen, dass bereits in der Vergangenheit und in der Vorvereinbarung die stellvertretende Leitung anerkannt worden ist. In einem solchen Fall

spricht Einiges und sprechen insbesondere Vertrauensschutzgründe dafür, dass die Schiedsstelle diese Praxis nicht unterbindet.

Bedeutend für die Schiedsstelle ist aber, dass im Kalkulationsblatt, das als Anlage 4a Bestandteil des LRV ist, die neue Praxis noch nicht deutlich gemacht worden ist, sondern – wie früher üblich – eine anteilige Anrechnung der stellvertretenden Leitung bis zur Grenze von 200 Plätzen und somit einer weiteren VK vorgesehen ist. Solange das nicht zwischen den Parteien des LRV geändert ist, bietet diese Handhabung die Grundlage dafür, so lange auch eine anteilige stellvertretende Leitung anzuerkennen. Hier hatte die AST entsprechend der früheren Praxis und der Vorvereinbarung und vor allem entsprechend des Kalkulationsblattes in der Anlage 4a zum LRV die stellvertretende Leitung mit 0,86 VK eingestellt. Dementsprechend ist das auch als vergütungsrelevant anzuerkennen.“

Diese Ausführungen treffen auch hier zu, soweit sie sich auf die Formulierungen des LRV und das Kalkulationsblatt beziehen. Anders als in jenem Fall besteht hier aber kein Bestandsschutz, denn die zusätzliche Stelle der stellvertretenden Leitung war zuvor nicht besetzt. Sie ist aber zum 1. Juni 2023 besetzt geworden, nachdem – wie beantragt – in der von der AG an die AST übersandten Leistungsvereinbarung mit Stand vom 30. Mai 2023 unter der Position „Leitung“, die sowohl für Leitung als auch für stellvertretende Leitung gilt, 4,93 VK dargestellt sind, und diese Leistungsvereinbarung von der AG als geeinigt bezeichnet wurde. Dass die AST daraufhin die 4,93 VK ausgeschöpft hat, ist nachvollziehbar. Zudem muss sich die AG daran festhalten lassen, dass sie in der Leistungsvereinbarung die 4,93 VK akzeptiert und als geeint dargestellt hat.

Auch die von der AG in der mündlichen Verhandlung vorgelegte Tabelle führt zu keiner anderen Sicht. Die Tabelle zeigt, dass die Praxis in Mecklenburg-Vorpommern uneinheitlich ist, so dass sich die AG nicht darauf berufen kann, ihre Auffassung, erst ab je 200 Plätzen gäbe es eine VK, sei die allgemeine Praxis.

Einem Erfolg des Antrages steht nicht entgegen, dass eine Laufzeitfestsetzung für einen abgelaufenen Zeitraum begehrt wird. Eine ausschließlich prospektive Festsetzung der Laufzeit kommt – entgegen der Auffassung des AG – nicht in Betracht. Gemäß § 126 Abs. 3 Satz 3 SGB IX werden Festsetzungen der Schiedsstelle rückwirkend mit dem Tag des Antragseinganges wirksam. Es entspricht dem üblichen Verhandlungsgeschehen, dass auch nach Antragseingang bei der Schiedsstelle weiterverhandelt wird. Eine spätere Einigung oder Festsetzung in der Hauptsache bedingt aber nicht zwingend einen späteren Laufzeitbeginn. Maßgeblich ist, ob bei Verhandlungsbeginn (vgl. BSG, Urteil vom 23. Juli 2014 – B 8 SO 22/13 R –, juris Rn. 14) bzw. bei Antragstellung im Schiedsverfahren für die Zukunft, also prospektiv, verhandelt wird. Eine ausschließlich prospektive Festsetzung der Laufzeit – wie die Antragsgegnerin in ihrer Antragsrüge beantragt, indem sie die Vergütung erst ab Entscheidung der Schiedsstelle gelten lassen will – widerspricht nicht nur dem Gesetz, sondern auch eklatant den Interessen von Leistungserbringern. Wenn über einen längeren Zeitraum verhandelt bzw. auch gar nicht verhandelt wird oder das Schiedsverfahren sehr lange dauert – so wie hier –, kann die Vorfinanzierung der Eingliederungshilfeleistungen für den Leistungserbringer zu erheblichen finanziellen Einbußen bis hin zur Insolvenz führen, ohne dass der Leistungserbringer darauf einwirken könnte.

Dementsprechend ist es geboten, die Laufzeit von Vereinbarungen bereits dann einsetzen zu lassen, wenn die wesentlichen Merkmale der Leistung bzw. die Parameter für die Ermittlung der Vergütung ersichtlich sind. Dies auch deswegen, weil es Sinn und Zweck des Schiedsverfahrens ist, in Fortführung der Vertragsverhandlungen der Beteiligten eine Einigung im Laufe des Schiedsverfahrens herbeizuführen. Das führt in der Regel dazu, dass sowohl Leistungs- als auch Vergütungsvereinbarungen im Laufe des Verfahrens modifiziert werden, dies dann aber nur zur Abwandlung, nicht zur Änderung des Schiedsantrags (vgl. BSG, Urteil vom 7. Oktober 2015 – B 8 SO 1/14 R, juris RN. 20) führt, sodass es geboten ist, die Prospektivität sogar auf den Beginn

der Verhandlung (so das BSG, a.a.O.) oder auf die Stellung des Schiedsantrags (so die Schiedsstelle bzw. das Gesetz) vorzuverlegen. Auch die personell bedingten Verzögerungen in der Schiedsstelle gehen zu Lasten der Leistungserbringer und sind von diesen nicht beeinflussbar.

Die Laufzeit kann somit nicht erst für den Zeitraum nach Festsetzung oder Einigung über die Leistungsvereinbarung festgesetzt werden, sondern gemäß § 126 Abs. 3 Satz 3 SGB IX ab Antragseingang.

Die Verfahrensgebühr wird nach § 13 SchStLVO SGB IX M-V vom 5. Juli 2021 festgesetzt. Die Rahmengebühr beträgt gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 SchStLVO SGB IX M-V mindestens 700,00 EUR und höchstens 7.000,00 EUR. Es entspricht hier billigem Ermessen, eine Gebühr von 4.000,00 EUR festzusetzen (§ 8 Abs. 3 Satz 2 Geschäftsordnung der Schiedsstelle nach § 133 SGB IX des Landes Mecklenburg-Vorpommern).

Billigem Ermessen entspricht es auch, die Kosten des Verfahrens dem AG aufzuerlegen, denn er ist mit seinem Begehren im Wesentlichen nicht durchgedrungen (§ 197 a Abs. 1 SGG i. V. m. § 161 Abs. 1 VwGO).

Rechtsmittelbelehrung

Diese Entscheidung kann mit einer Klage angefochten werden. Die Klage ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Schiedsspruchs beim zuständigen Landessozialgericht, schriftlich, in elektronischer Form oder mündlich zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu erheben.

Die Klage muss innerhalb der Monatsfrist bei dem zuständigen Gericht eingehen. Sie soll den angefochtenen Verwaltungsakt bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Klage dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben. Dem Klageschriftsatz und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- entweder von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und über das elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) eingereicht wird

oder

- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 65a Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformen und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV). Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGG zur Verfügung steht.

Eine isolierte Anfechtung der Kostenlastentscheidung ist nicht gegeben (§ 172 Abs. 3 Nummer 3 SGG).