

**BSG: Rückwirkende Festsetzung von Vergütungen und Investitionskosten  
durch die Schiedsstelle / Schiedsfähigkeit der Leistungs- und Prüfungsvereinbarung**

- Informationsblatt Iffland Wischnewski Rechtsanwälte vom 10.11.2014 -

**Geduld wird nicht mehr bestraft, die Verzögerungstaktik vieler Sozialhilfeträger geht nicht mehr auf: Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit einer umwälzenden Entscheidung die Entscheidungspraxis von SGB XII-Schiedsstellen über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von Vergütungs- und Investitionskostenvereinbarungen durchbrochen und bringt die Einrichtungsträger so bereits in den Verhandlungen in eine deutlich stärkere Position. Die Schiedsstellen könnten zudem bald auch über nicht geeinte Leistungsvereinbarungen zu entscheiden haben.**

Das Urteil ist von grundlegender Bedeutung für SGB XII-Einrichtungen und für Investitionskostenvereinbarungen von Pflegeeinrichtungen. Wegen des Wortlautes von § 77 Absatz 2 SGB XII herrschte bisher die Auffassung vor, Schiedsstellen könnten Vergütungen und Investitionskosten mit Wirkung frühestens ab dem Tag festsetzen, an dem der Antrag einer Vertragspartei dort eingegangen ist. Dieser Antrag kann erst nach Ablauf von sechs Wochen, nachdem eine Partei schriftlich zu Verhandlungen aufgefordert hat, gestellt werden. Waren die Verhandlungen über Vergütungen oder Investitionskosten einer Einrichtung nicht innerhalb dieser sechs Wochen abgeschlossen, waren die Einrichtungen aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen, selbst dann die Schiedsstelle anzurufen, wenn eine Einigung mit dem Kostenträger noch möglich erschien. Umgekehrt mussten sie erhebliche wirtschaftliche Einbußen in Kauf nehmen, wenn sie aus Rücksicht oder in der Hoffnung auf eine womöglich doch noch gelingende Verständigung auf den Schiedsantrag zunächst verzichteten.

Diese paradoxe Zwangslage hat das BSG nun beseitigt und eine Festsetzung der Vergütungen und Investitionskosten *für Zeiträume vor der Antragstellung bei der Schiedsstelle* für zulässig erklärt. Einen konkreten Zeitpunkt, wie weit die Vergütungen in die Vergangenheit zurück vereinbart werden können, nennt das Urteil nicht. Die Rückwirkung muss aber bei rechtzeitiger Verhandlungsaufforderung sogar *bis zum Ende der Geltungsdauer der vorausgehenden Vergütungsvereinbarung* reichen können. Das Gericht stützt sich nämlich auf den Grundsatz der Prospektivität. Danach müssen Vergütungen *für zukünftige Zeiträume* zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern verhandelt und vereinbart werden. Nach Auffassung des BSG soll der Grundsatz der Prospektivität aber nur verhindern, dass Vereinbarungen für Zeiträume abgeschlossen werden, über die gar nicht verhandelt worden ist. Eine Rückwirkung für Zeiträume dagegen, die bereits Bestandteil der Verhandlungen und der vorgelegten Kalkulation waren, hält das BSG für zulässig. Dies voraussetzend, dürfte eine Rückwirkung bis frühestens zu dem Zeitpunkt möglich sein, zu dem eine Partei zu Verhandlungen aufgefordert hat, sofern dieser nach dem Ende der vorausgegangenen Vergütungsvereinbarung liegt. Die Schiedsstellen werden also bei rechtzeitiger Verhandlungsaufforderung künftig auf entsprechenden Antrag des Einrichtungsträgers hin die Vergütungen *nahtlos an den abgelaufenen Vergütungszeitraum anschließend* festzusetzen haben. Selbst dann, wenn nicht mehr die Vergütung selbst, sondern ihre rückwirkende Festsetzung streitig ist, kann die Schiedsstelle erfolgreich angerufen werden.

Daneben hat das BSG auch die Rechtsfrage aufgegriffen, ob die SGB XII-Schiedsstellen auch den Dissens zwischen den Beteiligten über neu zu verhandelnde Leistungsvereinbarungen im Wege einer Festsetzung der Verträge aufzulösen haben. Hier hat der 8. Senat des BSG angedeutet, dass er von einer *Schiedsfähigkeit auch der Leistungsvereinbarung* ausgeht. Künftig müsste dann die Leistungsvereinbarung nicht bereits vor Abschluss der Vergütungsvereinbarungen bestehen oder gar nach dem Scheitern der Verhandlungen langwierig eingeklagt werden. Die Schiedsstelle hätte im Schiedsstellenverfahren zuerst über die Leistungs- und anschließend sogleich über die Vergütungsvereinbarung zu entscheiden. Damit ist den Sozialhilfeträgern ein wesentliches Druckmittel, das nicht selten missbraucht wird, aus der Hand geschlagen.

**Bundessozialgericht, Urteil des 8. Senates vom 23.07.2014, Az.: B 8 SO 2/13 R**