



Vergütungsverhandlung

Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts:

- **Tarifbedingte Personalkosten sind auch in der Behindertenhilfe voll zu refinanzieren.**
- **AVR Caritas und Diakonie sind – wie in der Pflege – Tarifen gleichgestellt.**
- **Der TVöD darf überschritten werden**

Tarif ohne Wenn und Aber!

Der 8. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) hat am 7. Oktober 2015 ein Grundsatzurteil gefällt, das wichtige Aussagen zur Entgeltfindung für Einrichtungen der Behindertenhilfe enthält (Az.: B 8 SO 21/14 R). Vor allem anderen gilt: Tarifbedingte Personalkosten sind stets wirtschaftlich angemessen und damit vom Sozialhilfeträger voll zu refinanzieren. Sobald sich diese Rechtsprechung in der Fläche durchgesetzt hat, wird ein zentraler Streitpunkt der letzten Jahre erledigt sein.

Wer als Träger einer Einrichtung eine Vergütung für seine Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten will, muss nach § 75 Abs. 3 SGB XII mit dem örtlich zuständigen Sozialhilfeträger drei Vereinbarungen abschließen: Eine über die Leistung, eine weitere über die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität und eine über die Höhe der Vergütung. Gelingt keine Einigung über die Vergütung, kann der Einrichtungsträger eine Schiedsstelle anrufen.

Bislang war oft umstritten, ob der Sozialhilfeträger die tarifliche Entlohnung der Mitarbeiter des Leistungserbringers in voller Höhe zu refinanzieren hat. Höchststrichterlich war diese Frage für das SGB XII nicht geklärt, während der 3. Senat des BSG für Pflegeeinrichtungen schon 2009 eindeutige Aussagen getroffen und Maßstäbe zur Vergütungsfindung entwickelt hat.

Eigentlich ist das eine paradoxe Entwicklung, denn die Behindertenhilfe ist seit jeher von konfessionellen und gemeinnützigen Trägern geprägt, die selbstverständlich ihre Arbeitnehmer nach den AVR und nach Tarifverträgen bezahlt haben. Zu Zeiten eher großzügiger Alimentation von Einrichtungen für Menschen

mit Behinderungen und unter der Ägide des Prinzips der Gestehungskostenrefinanzierung war das nie problematisch. In den vergangenen rund 15 Jahren aber gab es gleich mehrere kritische Entwicklungen: Während die Ausgaben für die Eingliederungshilfe laufend kräftig stiegen, sind die Budgets der Sozialhilfeträger im Zuge kommunaler Finanzkrisen und von Schuldenbremsen der Länder immer mehr geschrumpft. Zugleich hat das früher für die Sozialhilfe zuständige Bundesverwaltungsgericht eine rigide Form des externen Vergleichs eingeführt, bei der die Gestehungskosten der Einrichtung einschließlich eventueller Tarifbindungen keinerlei Rolle mehr

spielten. Das erst hat die Vergütungen unter den aktuellen Druck gebracht, der nun teilweise wieder genommen ist und den Beschäftigten in der Eingliederungshilfe angemessene Einkommen sichert.

Expertentipp 1

Hartnäckig bleiben!

Bis die Leistungsträger und alle Schiedsstellen durchgehend tarifliche Personalkosten anerkennen, kann es noch etwas dauern. Tipp: Hartnäckig bleiben! Neue Streitpunkte: Die Personalmengen (zu denen es keine geeinten Bedarfsermittlungsgrundsätze bzw. -systeme gibt) und die Sachkosten. Wer den Personalbedarf anhand von **Dienstplänen** und **Betreuungsplanungen** sowie die Sachkosten anhand der Buchhaltungsdaten nachweisen kann, hat eine gute Ausgangsposition.

Der Tarif ist ab sofort immer gesetzt

Der 8. Senat konnte nun endlich über einen Schiedsspruch aus dem Saarland entscheiden. Die Schiedsstelle war der Überzeugung, dass Tarifentgelte stets als wirtschaftlich und angemessen gelten und daher refinanziert werden müssen.

Auf die Klage des Kostenträgers hob das Landessozialgericht (LSG) Saarbrücken den Schiedsspruch zunächst auf. Es stellte den sozialhilferechtlichen Grundsatz der Sparsamkeit in den Vordergrund und meinte, die Schiedsstelle hätte sich insbesondere zur Beurteilung der Personalkosten im Wege eines externen Vergleichs noch Vergleichsdaten anderer Einrichtungen beschaffen müssen.

Doch diese Entscheidung hatte vor dem BSG keinen Bestand. Es hat den Schiedsspruch für wirksam erklärt. Dem

Sparsamkeitsgrundsatz komme gegenüber dem ohnehin geltenden Wirtschaftlichkeitsgebot keine eigenständige Bedeutung zu. Die Aufklärungspflichten der Schiedsstelle mit ihren ehrenamtlich tätigen Mitgliedern und ohne eigenen Verwaltungsunterbau dürften nicht überspannt werden. Die zentrale Aussage, die jetzt eine klare Richtschnur für die Behindertenhilfe zieht, lautet aber:

- „Zahlt (...) eine Einrichtung Gehälter nach Tarifvertrag (bzw. AVR) oder sonstige ortsübliche Arbeitsvergütungen, kann ihr regelmäßig nicht entgegengehalten werden, dass andere Träger geringere Entgelte zahlen und deshalb ihr Aufwand einer wirtschaftlichen Betriebsführung nicht entspreche, wie bereits der 3. Senat des BSG entschieden hat; die Einhaltung der „Tarifbindung“ und die Zahlung ortsüblicher Gehälter sind danach grundsätzlich als wirtschaftlich angemessen zu werten und genügen insoweit den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung.“

Zwischen mit Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen und den im „Dritten Weg“ vereinbarten kirchlichen AVR macht das BSG – wie im SGB XI auch – keinen Unterschied. Außerdem stellt es anschließend klar, dass diese Arbeitsentgelte diejenigen des TVöD sogar übersteigen dürfen.

Es geht noch mehr als der TVöD

Man kann diese Entscheidung durchaus einen Befreiungsschlag nennen. Klar ist aber auch, dass nun vielerorts die Kosten der Eingliederungshilfe weiter steigen werden – und damit auch der Verhandlungsdruck der Sozialhilfeträger. Er wird sich jetzt, wo Raum dafür ist, auf die Personalmengen, aber auch auf die Sachkosten richten.

Hier ist nach dem Urteil zunächst eine Prüfung der Plausibilität der kalkulierten Kosten vorzunehmen. Die Zahlen müssen schlüssig sein. Die tatsächlichen Kosten des Vorjahres sollten angemessen prospektiv fortgeschrieben werden. Der Sozialhilfeträger muss hier konkrete und ggf. ihrerseits nachprüfbar einwandfreie Einwände liefern, um die Schlüssigkeit der Kalkulation zu erschüttern.

Im nächsten Schritt ist aber stets ein Vergleich mit den Kosten anderer, vergleichbarer Einrichtungen vorzunehmen. Hier gibt es weniger

Expertentipp 2

Schiedsverfahren führen

Wem der Tarif verweigert wird, der kann im Schiedsverfahren nur gewinnen. Personalbedarfe kann man im Streitfall mit Gutachten untermauern. Bei den Sachkosten greift der externe Vergleich. Hier ist aber der Sozialhilfeträger am Zug, geeignete Vergleichsdaten zu liefern, an denen die Kosten der Einrichtung gemessen werden können. Sonst ist jede Position, die sich in der Bandbreite anderer Einrichtungen bewegt, zu refinanzieren. Wurde ein Posten so schon einmal akzeptiert und nur adäquat fortgeschrieben, **muss der Sozialhilfeträger nachweisen**, dass er unangemessen hoch ist. Die Schiedsstellen werden hier eigene Verfahrensweisen entwickeln müssen, sofern noch keine eingeführt sind. Die **Anforderungen an die Sozialhilfeträger werden steigen** – gut für die Einrichtungen.

konkrete Vorgaben als im Pflegesektor. Die Schiedsstelle hat jedenfalls nur eingeschränkte Ermittlungspflichten. Die wesentlichen Klärungen sind durch die Vertragsparteien selbst vorzunehmen. Will der Sozialhilfeträger einen Kostenvergleich durchführen, muss er solide und vergleichbare Daten vorlegen. Er alleine ist dazu in der Lage – die Einrichtungsträger können das Vergütungs- und Kostengefüge nicht kennen. Liefert der Sozialhilfeträger aber nicht und bewegen sich Sachkosten in der bekannten Bandbreite der Kosten vergleichbarer Einrichtungen, so kann die Schiedsstelle diese als wirtschaftlich angemessen werten. Andere Schwellen müssen nicht eingehalten werden.

Weitere Fragen sind zu klären

Zusammenfassend sagt das BSG, dass die Schiedsstellen die im SGB XI-Bereich entwickelten Vergütungsgrundsätze – Plausibilitätsprüfung der Kalkulation und externer Vergleich – übernehmen können, dieses Verfahren aber nicht zwingend bis ins Detail auf das SGB XII übertragen müssen. Tarifliche Personalkosten können dagegen nie aufgrund eines externen Vergleichs gekürzt werden. Ansonsten sind die Vorgaben in den einrichtungsindividuellen Vereinbarungen nach § 75 Abs. 3 SGB XII und in den Rahmenverträgen nach § 79 SGB XII zu beachten. Schlüssige Begründungen der Kostenansätze sind wichtiger denn je.

Mit dieser Systematik werden die Leistungserbringer gut leben können. Sie müssen ihre Sachkosten im Griff haben und insbesondere auf eine schlanke Verwaltung achten. Wird die Vergütungsverhandlung solide vorbereitet, bietet sie gute Chancen.

Es bleiben allerdings Fragen offen: Vom BSG weiterhin noch nicht entschieden ist, ob Träger der Eingliederungshilfe Anspruch auf einen kalkulatorischen Gewinn haben. Das Sächsische Landessozialgericht bejaht das bereits (Urteil vom 1. April 2015, Az.: L 8 SO 87/12 KL). Auch der Wagniszuschlag, der sich in der Pflege immer mehr durchsetzt, wartet im SGB XII noch auf seine höchstrichterliche Anerkennung.

Das BSG-Urteil zum Download: <http://vinc.li/1VV8B4F>



Folgen des Urteils: Die Kosten der Eingliederungshilfe werden vielerorts steigen – und damit der Verhandlungsdruck der Sozialhilfeträger.



Jörn Bachem, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Darmstadt
info@iffland-wischnewski.de
www.iffland-wischnewski.de