

Fachtag LV Frühförderung MV

Leistungs- und Vergütungsverhandlungen in
der heilpädagogischen Frühförderung nach
LRV-MV

10-14 Uhr

Greifswald, 15.05.2023

Hohage, May & Partner mbB
RECHTSANWÄLTE · STEUERBERATER



Leistungs- und Vergütungsverhandlungen in der heilpädagogischen Frühförderung nach LRV-MV

- Erster Teil: ca. 10 – 12:00 Uhr Grundlagen
 - Grundlagen Leistungs- und Vergütungsverhandlungen
 - Herausforderungen und LRV
 - Fristen
 - Schiedsstelle und Rechtsprechung
 - Leistung
 - Vergütung
- Zweiter Teil: ca. 12:30 – 14:00 Uhr
 - Kalkulation
 - Konkrete Problemstellungen und Austausch
 - Besonderheiten aus den Verhandlungen und „Stolpersteine“

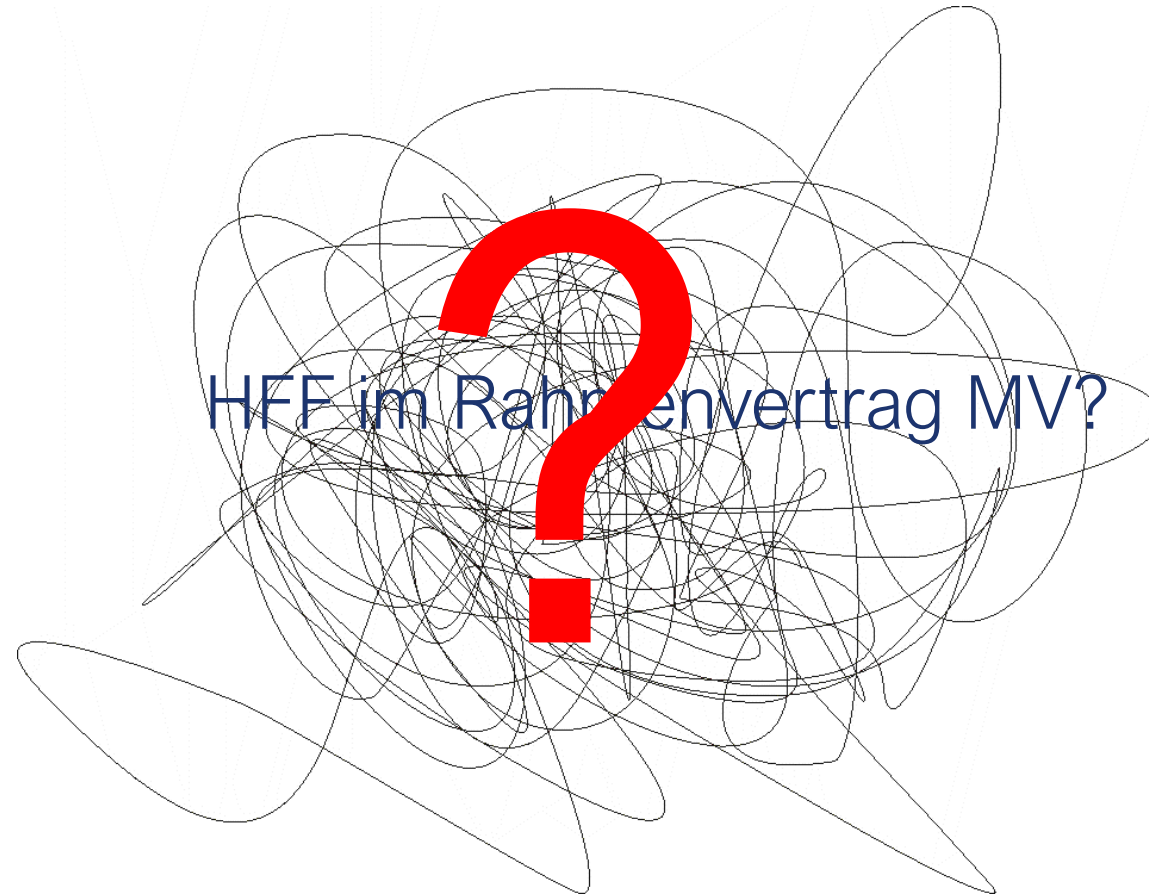


Erster Teil: Grundlagen - Herausforderungen

HFF im Rahmenvertrag MV?



Erster Teil: Grundlagen - Herausforderungen



Erster Teil: Grundlagen - Herausforderungen

Dazu:

(P) ITP

Vom Bedarf zur Leistung?

= Grundproblem überall!



Erster Teil: Grundlagen

Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen

=

Öffentlich rechtliche Verträge

=

IHR VERTRAG!



Erster Teil: Grundlagen



Erster Teil: Grundlagen

LSG B-W. v. 25.06.2015 – Az.: L 7 SO 1447/11

„Der Leistungserbringer trägt die Gefahr, dass er bei sehr offenen bzw. undifferenzierten Leistungstypbeschreibungen in einer Leistungsvereinbarung nach § 75 Abs. 3 SGB XII auch Leistungsberechtigte mit hohem Betreuungsaufwand aufzunehmen hat, ohne dass hierfür eine den Aufwendungen im Einzelfall entsprechende Vergütung gewährt wird.“



Erster Teil: Grundlagen

BSG v. 06.12.2018, B 8 SO 11/18 R

- „§§ 75 ff SGB XII gehen von lernendem System aus, das durch Verhandlungen und neue Vereinbarungen fortzuentwickeln ist und bei fehlender Einigkeit die Schiedsstelle angerufen werden kann“
- „Ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob Entgelte im Einzelfall auskömmlich sind.“
- „Es ist Ausdruck der Privatautonomie und der Gestaltungsfreiheit des Einrichtungsträgers, festzulegen, welches Leistungsangebot er dem Sozialhilfeträger unterbreitet und zum Gegenstand der Vereinbarung macht, auch bezogen auf die erforderliche personelle Ausstattung.“



Erster Teil: Grundlagen

BSG v. 06.12.2018, B 8 SO 11/18 R

- „§§ 75 ff SGB XII gehen von lernendem System aus, das durch Verhandlungen und neue Vereinbarungen fortzuentwickeln ist und bei fehlender Einigkeit die Schiedsstelle angerufen werden kann“
- „Ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob Entgelte im Einzelfall auskömmlich sind.“
- „Es ist Ausdruck der Privatautonomie und der Gestaltungsfreiheit des Einrichtungsträgers, festzulegen, welches Leistungsangebot er dem Sozialhilfeträger unterbreitet und zum Gegenstand der Vereinbarung macht, auch bezogen auf die erforderliche personelle Ausstattung.“



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Aufforderung

Verhandlung

Schiedsstelle

Festsetzung



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Aufforderung

Stufen? Fragenkatalog?

Verhandlung

drei Monate

Schiedsstelle

unverzögerlich

Festsetzung

ab Antragseingang



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Aufforderung

Stufen? Fragenkatalog?

- Stufen & Fristen – Stufen ungeklärt!
- Abweichungen vom Rahmenvertrag = gute
Begründung und Darlegung
- Bindung Rahmenvertrag?
- Konkretes Bestreiten durch den Kostenträger
- Prospektivität



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Verhandlung

drei Monate

- Anhebung von 6 Wochen auf 3 Monate
- Grundsatz der Prospektivität!
- interne – externe Plausibilität



Erster Teil: Grundlagen

zweistufigen Prüfungsverfahren im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen

(vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 17. Dezember 2009 - B 3 P 3/08 R, BSG, Urteil vom 07. Oktober 2015 – B 8 SO 21/14 R)

Interne Plausibilität

Eine beanspruchte Vergütung ist danach leistungsgerecht, wenn die vom Träger zugrunde gelegten voraussichtlichen Gestehungskosten nachvollziehbar sind (Plausibilitätskontrolle).

Externe Plausibilität

im Vergleich mit der Vergütung anderer Einrichtungen (externer Vergleich) den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht



Erster Teil: Grundlagen

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 18.08.2016- Az.: L 23 SO 187/ 14 KL (bestätigt BSG v. 05.07.2018 – Az.: B 8 SO 28/ 16 R!!! Lesen!!!

„Die vom Kläger in der Schiedsstellensitzung am 8. Mai 2016 vorgelegten Listen genügen nicht im Ansatz den an einen externen Vergleich zu stellenden Anforderungen. **Sie benennen schon nicht die geprüften Einrichtungen, deren genaue Standorte, Ausstattungsstandards, Größe der angegebenen Küchen und Wäschereien sowie das jeweilige Baujahr.** Die Schiedsstelle hat daher zu Recht diese - auch deutlich verspätet vorgelegte - Liste nicht zum Anlass genommen, in weitere Sachverhaltsermittlungen einzutreten.“



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Schiedsstelle

unverzüglich

- Form/ Art/ Inhalt Antragseinlegung
- Einziger Rechtsschutz
- Unverzügliche Entscheidung? Derzeit mehr als 1 Jahr Wartezeit
- Tendenz HMP: Nach 6 Wochen – 3 Monate keine Entscheidung → Untätigkeitsklage



Die Schiedsstelle geht für ihre Entscheidung von folgenden rechtlichen Maßstäben aus: Die Schiedsstelle hat den Sachverhalt zu ermitteln, die verfahrensrechtlichen Regelungen einzuhalten und bei der Abwägung der betroffenen öffentlichen und privaten Belange ihren Gestaltungsspielraum nicht zu verkennen (st. Rspr. BSG, Urt. v. 7.10.2015, B 8 SO 19/14 R, Rn. 12). Was die Sachverhaltsermittlung angeht, ist zu berücksichtigen, dass von der Schiedsstelle wegen ihrer Besetzung mit ehrenamtlichen Mitgliedern und eines fehlenden Verwaltungsunterbaus eine vollständige Aufklärung des Sachverhalts nicht uneingeschränkt gefordert werden kann. Der an sich geltende Amtsermittlungsgrundsatz des § 20 SGB X wird durch die besonderen Mitwirkungspflichten der Vertragsparteien begrenzt (BSG, Urt. v. 7.20.2015, B 8 SO 21/14 R, Rn. 20). Bei fehlender oder mangelhafter Mitwirkung einer Vertragspartei kann die Schiedsstelle dies zu Lasten der Vertragspartei gehen lassen (BSG, Urt. v. 5.7.2018, B 8 SO 28/16 R, Rn. 22). Bei der Sachverhaltsermittlung steht der Schiedsstelle kein Beurteilungsspielraum oder Entscheidungsfreiraum zu, aber die Prüfung der Plausibilität des vorgetragenen Sachverhalts darf sich wegen der beschränkten Leistungskapazität und der Mitwirkungspflichten der Vertragsparteien auf eine Schlüssigkeitsprüfung beschränken (BSG, Urt. v. 7.10.2015, B 8 SO 21/14 R, Rn. 18; BSG, Urt. v. 25.4.2018, B 8 SO 26/16 R, Rn. 16).



Einzelfälle entsprechende Begründungen geliefert. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, dass jede einzelne Eingruppierung inhaltlich bewertet und überprüft werden müsste, sondern letztlich nur darauf, ob die Personalaufwendungen in ihrer Gesamtheit wirtschaftlich angemessen sind. Die Bewertung im Einzelfall kann sich allenfalls darauf beziehen, ob eine Eingruppierung offenkundig überhöht, unbegründet bzw. willkürlich und damit unangemessen ist - dafür gibt es jedoch keine Hinweise. Würde man die Angemessenheitsprüfung auf jede einzelne Eingruppierung und Lohnhöhe beziehen, wäre das ein zu weitgehender Eingriff in das mit Einführung der prospektiven Entgeltvereinbarung intendierte unternehmerische Handeln. Ein Resultat dieses unternehmerischen Handelns zeigt sich bei der Antragstellerin in den berücksichtigten Besitzständen. Diese Besitzstände mögen in



für den Verwaltungsbedarf im oberen Drittel lägen (Schriftsatz vom 22.03.2019). Nachprüfbare Unterlagen für den externen Vergleich hat der Antraggegner aber nicht vorgelegt, obwohl ihm dies im Rahmen seiner Mitwirkungspflichten obliegt. Daher hat die Schiedsstelle nur zu beurteilen, ob die von der Antragstellerin gemachten Aufwendungen plausibel begründet worden sind. Sofern der Antragsgegner insoweit beanstandet, dass die Antragstellerin keine Belege für die Aufwendungen vorgelegt habe, ist zu bemerken, dass eine gesetzliche Vorlagepflicht nicht besteht und es ferner um eine prospektive Kalkulation der Aufwendungen geht, für die naturgemäß keine Belege vorhanden sind. Belege aus der Vergangenheit könnten ohnehin nur gewisse Anhaltspunkte liefern. In diesem Zusammenhang hat die Antragstellerin aber vorgetragen, dass sich durch die rechtliche Umstrukturierung der Einrichtung neue Verhältnisse ergeben hätten.



Erster Teil: Grundlagen

Die Schiedsstelle hielt daher insgesamt vor dem Hintergrund ihrer begrenzten Aufklärungsobliegenheiten die Angaben der Antragstellerin für plausibel.



Erster Teil: Grundlagen

Ablauf: §§ 123 ff SGB IX

Festsetzung

ab Antragseingang

- Rückwirkung - nachträgliche Ausgleiche
- Änderung Antrag?
- Kosten!
- Rechtsschutz → LSG



Erster Teil: Leistung

Anlage 1 RV MV:

- Keine „Musterleistungsbeschreibung“ HFF
- mobil – ambulant?

Leistungsbe- reich	Titel/Inhalt
M.1	Übergreifende persönliche Ziele

Leistungsbe- reich	Titel/Inhalt
M.3.	Heilpädagogische Frühförderung, Frühförderung im Bereich Hören und Sehen



Erster Teil: Vergütung

§ 16 RV MV:

§ 16 Leistungsgerechte Vergütung

- (1) Die Vergütungen müssen leistungsgerecht sein und dem Leistungserbringer bei sparsamer und wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, die geplanten Leistungen zu erbringen.
- (2) Art, Höhe und Laufzeit der Vergütung werden zwischen dem Leistungserbringer und dem Träger der Eingliederungshilfe vereinbart.



Erster Teil: Vergütung

§ 6 Abs. 6 RV MV:

- (6) Prospektive Entgelte haben nicht die Funktion, Kosten zu erstatten, sondern konkrete Leistungen angemessen zu vergüten. Der Leistungserbringer erhält damit einerseits die Chance, bei wirtschaftlicher Betriebsführung einen Gewinn zu erzielen. Andererseits verbleibt ihm auch das finanzielle Risiko eines Verlustes bei nicht wirtschaftlicher Betriebsführung.¹ Eine über die etwaige Berücksichtigung in den Kalkulationsgrundlagen hinausgehende Kalkulation eines unternehmerischen Wagnisses und einer angemessenen Eigenkapitalverzinsung bleibt zwischen den Vertragsparteien dieses Landesrahmenvertrages strittig.



Erster Teil: Vergütung

- Nachweise & Dokumentation (Zeiten Leitung/ Verwaltung/ Fahrtzeiten)
- Begründung Eingruppierung
- Tarife nicht unwirtschaftlich – Eingruppierung begründen
- Sachkosten – Begründung!
- Risikozuschlag?



Erster Teil: Vergütung

BSG v. 08.12.2022 – Az.: B 8 SO 8/20 R

„Die Schiedsstelle durfte es nicht ohne weitere Überprüfung mit dem Sozialhilfeträger als gesetzt ansehen, dass die vereinbarten Vergütungen sowohl des Klägers als auch vergleichbarer Einrichtungen solche Gewinnchancen von vornherein eröffnen. Sie muss sich im Einzelfall davon überzeugen, woraus sich solche Möglichkeiten ergeben können und dazu ggf. einen Vergleich mit den Vergütungen anderer Einrichtungen („externer Vergleich“) heranziehen.“

Strittiger Zeitraum: 2012/2013



Erster Teil: Vergütung

BSG v. 08.12.2022 – Az.: B 8 SO 8/20 R

„Ob vorliegend bei einer Auslastungsquote von 98 Prozent, die der Verhandlung ohnehin entzogen, sondern über den Landesrahmenvertrag für alle Einrichtungen vorgegeben war, Gewinnchancen realistisch abgebildet worden sind, muss allerdings bezweifelt werden.“



Erster Teil: Vergütung

BSG v. 08.12.2022 – Az.: B 8 SO 8/20 R

„Auch einen solchen Vergleich hat die Schiedsstelle bislang nur unzureichend durchgeführt. Sie hat sich zwar auf die Höhe der Vergütung anderer Einrichtungen bezogen; es fehlt jedoch schon an von ihr festgelegten Kriterien für deren Vergleichbarkeit. Es genügt nicht allein als Kriterium, dass diese Einrichtungen nach demselben Tarifwerk (hier AVR DWM) entlohnen. Vielmehr sind daneben die Größe der Einrichtungen und ihr Leistungsangebot miteinander zu vergleichen; zusätzlich können einrichtungsbezogene Besonderheiten aufgrund von Lage oder Ausrichtung der Einrichtung betrachtet und bei der Angemessenheitsbewertung berücksichtigt werden. Da vom Beklagten unter anderem auf Einrichtungen Bezug genommen worden ist, mit denen zuletzt einige Jahre vor 2010 verhandelt worden ist, drängt sich schließlich die Frage auf, ob bei allen bislang in den Vergleich einbezogenen Einrichtungen noch die aktuellen Marktpreise zugrunde liegen.“



Leistungs- und Vergütungsverhandlungen in der heilpädagogischen Frühförderung nach LRV-MV

Zweiter Teil



Zweiter Teil: Problemstellungen

Frühförderereinheiten → Fachleistungsstunden?



Zweiter Teil: Problemstellungen

In die Kalkulation ist der prospektive Personalaufwand für die vereinbarten Leistungen ausgehend von Anzahl und Qualifikation zugrunde gelegt.

Der Personaleinsatz orientiert sich in Anzahl und Funktion an den jeweiligen Bedarfen der Leistungsberechtigten (§ 123 Absatz 4 Satz 1 SGB IX), die im Gesamtplan zu beschreiben und Grundlage des zivilrechtlichen Auftrages geworden sind. Der Personaleinsatz ist im Rahmen der in der Leistungsvereinbarung nach Art, Inhalt, Umfang, Ziel und Qualität beschriebenen Leistungen sowie des zu betreuenden Personenkreises zeitnah bis zum Umfang der in der Leistungsvereinbarung geeinten Leistung anzupassen. Hieraus ergibt sich die dynamische Sollvorhaltung. Verändert sich der Personaleinsatz aufgrund von Veränderungen im Personalbestand des Leistungserbringers, erfolgt der Ersatz entsprechend der **Anlage 2**, wobei das Personal innerhalb der benannten Bereiche grundsätzlich gleichwertig eingesetzt werden kann. Beabsichtigt der Leistungserbringer die vereinbarte Leistung nach Qualität oder Umfang dauerhaft zu unterschreiten, zeigt er dies dem Vertragspartner der Leistungsvereinbarung mit dem Ziel der Vertragsanpassung an.



Zweiter Teil: Problemstellungen

mobil und/oder ambulant?



Zweiter Teil: Problemstellungen

Abrechnung Fehlzeiten?



Zweiter Teil: Problemstellungen

2. Eine bewilligte Leistung wird in vollem Umfang weitervergütet.
3. Lediglich terminierte, individuelle Fachleistungsstunden werden nur für 14 Kalendertage weitervergütet.
4. Sind Maßnahmen mit einem Vorlauf von vier Wochen planbar, entfällt die Vergütung individueller personenbezogener Fachleistungsstunden ab dem ersten Tag.
5. Erfolgt die Leistungserbringung auch an/in einem anderen Ort und/oder Kontext weiter, um das Ziel der Leistung nicht zu gefährden, wird diese Leistung in vollem Umfang vergütet.



Zweiter Teil: Problemstellungen

Stufe 1 vs. Stufe 3?



Zweiter Teil: Problemstellungen

Anteil Leitung

1:72?

Anteil Verwaltung

1:36?



Zweiter Teil: Problemstellungen

Auslastung?



Zweiter Teil: Problemstellungen

abgebildet. Der prospektive Auslastungsgrad ist in den jeweiligen Kalkulationen nach § 6 dieses Vertrages berücksichtigt. Er beträgt

- bei einer Fachleistungs- 97 %,
stunde
- beim Basisbetrag 97 %,
- bei WfbM 95 % sowie
- bei Tagesgruppen 82,5 %.

Im begründeten Einzelfall soll in der Kalkulation hiervon auf Nachweis des Leistungserbringers abgewichen und der durchschnittliche Auslastungsgrad des zurückliegenden Jahreszeitraumes vor der Antragstellung über den Abschluss einer neuen Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegt werden.



Zweiter Teil: Problemstellungen

Weitere Problemfelder?

