

L 8 SO 86/12 KL

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Sozialhilfe

Abteilung

8

1. Instanz

-

Aktenzeichen

-

Datum

-

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 8 SO 86/12 KL

Datum

01.04.2015

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

externer Vergleich bei tariflich bedingten Personalkostensteigerungen

1. Bei der Vergütungsfestsetzung in der Sozialhilfe kann auf die zur Vergütungsfestsetzung in der Pflegeversicherung entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Danach ist einem ersten Schritt die Plausibilität der voraussichtlichen Gestehungskosten des Leistungserbringers zu prüfen (Plausibilitätskontrolle); diese sind anschließend in einem zweiten Schritt mit den Vergütungen anderer vergleichbarer Leistungserbringer ins Verhältnis zu setzen (externer Vergleich) und müssen dabei in einer angemessenen und nachvollziehbaren Relation zu letzteren stehen.

2. Das Sozialhilferecht bietet nicht nur für einen externen Vergleich in [§ 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII](#) einen normativen Anhalt, sondern verlangt auch über den Grundsatz der Leistungsfähigkeit in [§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII](#) die Berücksichtigung der Gestehungskosten des Leistungserbringers.

3. Der Grundsatz der Leistungsfähigkeit beinhaltet die Leistungsgerechtigkeit der Vergütung und bedeutet insoweit, dass bei der Vergütungsfestsetzung die Gestehungskosten des Leistungserbringers nicht völlig unberücksichtigt bleiben dürfen, soweit sie plausibel dargelegt sind und dem Vergleich mit anderen Leistungserbringern standhalten.

4. Auch die Vergütungsforderungen tarifgebundener Einrichtungen sind dem externen Vergleich mit anderen Einrichtungen zu unterziehen. Der besonderen Bedeutung der Tarifbindung ist aber durch eine nur auf Ausnahmefälle beschränkte Kürzung der Personalaufwendungen Rechnung zu tragen.

5. Sind überdurchschnittlich hohe Personalaufwendungen maßgeblich auf die Häufung individueller tarifrechtlicher Entgeltsteigerungstatbestände zurückzuführen und ist die Reduzierung der Personalkosten rechtlich und tatsächlich ausgeschlossen, scheidet auch eine Kürzung der plausiblen Personalaufwendungen im Wege des externen Vergleiches aus.

6. Die Vergütungsfestsetzung darf nicht zu einer Kürzung oder gar Streichung des in der Leistungsvereinbarung festgeschriebenen Personaleinsatzes führen.

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

IV. Der Streitwert wird auf 58.049,12 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist ein Schiedsspruch zur Vergütung von Leistungen der Eingliederungshilfe.

Die Beklagte betreibt zahlreiche Einrichtungen der Behindertenhilfe in S, darunter auch das Wohnheim "St. C" in D, in dem erwachsene geistig und/oder mehrfach behinderte Menschen sowie Menschen mit einer leichten autistischen Behinderung leben. Gegenwärtig kann die Einrichtung 15 Bewohner aufnehmen, die sämtlich mit externer Tagesstruktur betreut werden. Die Beklagte ist Mitglied im Caritasverband für das Bistum D-M e.V. und satzungsmäßig verpflichtet, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas (Ost) anzuwenden.

Für das Wohnheim "St. C" galt zuletzt eine Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarung vom 01.04.2010. Darin waren für die Zeit vom 01.04.2010 bis 30.06.2011 folgende Vergütungssätze festgelegt: HBG I HBG II HBG III HBG IV HBG V Gesamtvergütung 39,07 EUR/BT

48,55 EUR/BT 58,91 EUR/BT 69,48 EUR/BT 79,26 EUR/BT davon Maßnahme-pauschale 23,34 EUR 32,82 EUR 43,18 EUR 53,75 EUR 63,53 EUR Grundpauschale 10,18 EUR Investitionsbetrag 5,55 EUR HBG = Hilfebedarfsgruppe BT = Betreuungstag

Auf die Aufforderung der Beklagten vom 16.05.2011 verhandelten die Beteiligten für diese Einrichtung die Leistungen und Vergütungen neu. Die Beklagte beantragte – nachdem keine Einigung erzielt worden war – vorsorglich mit Schreiben vom 13.09.2011 bei der beigeladenen Schiedsstelle die Festsetzung der Vergütung. Nach weiteren Verhandlungen erreichten die Beteiligten Einigkeit zu allen Punkten der Leistungsvereinbarung, zum Vereinbarungszeitraum sowie bei der Vergütung zu den Punkten Sachkosten, Investitionsbetrag, Auslastungsgrad, Personalkosten für weitere Mitarbeiter und zu den angesetzten Personalnebenkosten. Offen blieben die Personalkosten für alle Funktionsbereiche. Zwischen den Beteiligten bestand Streit darüber, ob die von der Beklagten beantragte Erhöhung, welche allein auf den für sie verbindlichen tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen beruhte, wirtschaftlich angemessen sei.

Die Beklagte beantragte daher mit Schreiben vom 11.04.2012 bei der Beigeladenen die Festsetzung der Vergütung für die Zeit vom 18.07.2011 bis 31.12.2011 in folgender Höhe: HBG I HBG II HBG III HBG IV HBG V Gesamtvergütung 41,45 EUR/BT 52,18 EUR/BT 63,94 EUR/BT 75,93 EUR/BT 87,02 EUR/BT davon Maßnahme-pauschale 26,18 EUR 36,91 EUR 48,67 EUR 60,66 EUR 71,75 EUR Grundpauschale 10,97 EUR Investitionsbetrag 4,30 EUR Die Beklagte begründete ihren Antrag mit den ihr im Monat März 2011 entstandenen tatsächlichen Personalkosten, die auf der Grundlage der nach AVR-Caritas zu zahlenden Löhne und Gehälter berechnet worden seien.

Der Kläger trat dem Antrag der Beklagten entgegengetreten und beantragte die Festsetzung folgender Vergütung: HBG I HBG II HBG III HBG IV HBG V Gesamtvergütung 38,78 EUR/BT 48,39 EUR/BT 58,50 EUR/BT 69,62 EUR/BT 79,54 EUR/BT davon Maßnahme-pauschale 23,86 EUR 33,47 EUR 43,98 EUR 54,70 EUR 64,62 EUR Grundpauschale 10,62 EUR Investitionsbetrag 4,30 EUR Zwar bestünden an der Plausibilität der von der Beklagten dargestellten Kostenentwicklung keine Bedenken. Dennoch könne die Vergütungserhöhung im externen Vergleich nicht als wirtschaftlich angemessen angesehen. Der Kläger legte eine Vergleichsübersicht mit 9 Wohnheimen aus dem Landesdirektionsbezirk D vor. Aufgrund der Besonderheit, dass die Beklagte den Funktionsdienst zur Dienstplanabsicherung vorhalte, habe er mit seinem Angebot die vereinbarte Vergütung der Vergleichseinrichtungen überschritten – allerdings stellten die von ihm angebotenen Beträge die Obergrenze einer leistungsgerechten und dabei wirtschaftlich sparsamen Vergütung dar.

Die Beklagte war demgegenüber der Ansicht, dass tariflich unausweichliche Personalaufwendungen immer als wirtschaftlich angemessen gelten müssten und insofern ein externer Vergleich ausscheide. Zudem könnten die vom Kläger benannten Vergleichseinrichtungen, welche sämtlich nicht über einen Funktionsdienst verfügten, von vornherein nicht zu Vergleichszwecken herangezogen werden.

Aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 06.06.2012 hat die Beigeladene mit Schiedsspruch vom selben Tag die Vergütung für das Wohnheim "St. C " für die Zeit vom 18.07.2011 bis 31.12.2011 so, wie von der Beklagten beantragt, festgesetzt. Der Antrag sei plausibel dargelegt, da sich die beantragte Kostensteigerung rechnerisch aus den in den AVR festgelegten Vergütungserhöhungen ergebe. Soweit die Kostensteigerung bei dieser Einrichtung um 8 bis 10 % höher als bei vergleichbaren Einrichtungen ausfalle, sei dies Folge der besonderen – vom Kläger nicht in Frage gestellten – Personalstruktur der Einrichtung. Strukturanpassungen seien in dem hier in Frage stehenden kurzen Zeitraum nicht möglich. Die Beklagte habe daher (jedenfalls kurzfristig) keine Möglichkeit, die Kostensteigerungen infolge der Vergütungserhöhungen aufgrund der AVR zu vermeiden oder zu reduzieren. Ein nur teilweiser Ausgleich der zwangsläufigen Vergütungserhöhungen würde die Beklagte zu dauerhaften Verlusten nötigen. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) seien durch Tarifbindung ausgelöste Vergütungserhöhungen stets als wirtschaftlich anzusehen. Die AVR seien Tarifverträgen gleichzustellen. Die vom BSG gezogene Grenze des deutlichen Übersteigens der von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Entgelte, für die es am Markt keine sachlichen Gründe gebe, sei hier nicht überschritten. Fraglich sei bereits, ob dies nur bei Haustarifen gelten solle, was aber letztlich dahingestellt bleiben könne. Die Ausnahme müsse jedenfalls eng ausgelegt werden. Verhindert werden solle vor allem, dass die Tarifpartner auf Kosten der Versicherungsträger und der Versicherten quasi einen Freibrief zur Vereinbarung jedweder Vergütungserhöhung hätten. Bei den vorliegenden Vergütungserhöhungen durch die AVR könne hiervon jedoch keine Rede sein. Insbesondere halte der Kläger diese nicht für deutlich überhöht und akzeptiere ihre Auswirkungen auch in anderen Einrichtungen. Die stärkeren Personalkostensteigerungen bei der Beklagten resultierten jedoch allein aus den AVR-Vergütungserhöhungen und der besonderen Personalstruktur der Einrichtung. Da nach der Rechtsprechung des BSG damit die Wirtschaftlichkeit der Vergütungserhöhung begründet sei, komme es auf den Vergleich mit anderen Einrichtungen nicht mehr an. Würde man den Vergleich heranziehen, so ergäbe sich die Frage, ob nicht die besondere Personalstruktur der Einrichtung eine Besonderheit im Sinne der Rechtsprechung des BSG darstellen würde, die eine höhere Vergütung als in vergleichbaren Einrichtungen begründen könnte. Dem brauche aus den vorgenannten Gründen jedoch nicht nachgegangen zu werden.

Gegen den vorab per Mail am 24.08.2012 übersandten und mit einfacher Post am 07.09.2012 dem Kläger zugegangenen Schiedsspruch wendet sich dieser mit der am 19.09.2012 beim Sächsischen Landessozialgericht (LSG) erhobenen Klage. Der Schiedsspruch sei rechtswidrig und verletze ihn in seinen Rechten als Leistungs- und Kostenträger. Zwar sei die Plausibilität der geltend gemachten Vergütungsforderung unstrittig. Auch sei die Rechtsprechung des BSG zum Pflegeversicherungsrecht grundsätzlich auf das Vereinbarungsrecht des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) übertragbar. Allerdings könnte vorliegend ein Fall gegeben sein, in dem die konkreten Auswirkungen der Tarifierhöhung die vom BSG gezogene Grenze überstiegen. Insoweit habe die Beigeladene nicht geprüft, ob die tarifbedingte Vergütungserhöhung im Fall der streitigen Einrichtung die in anderen Einrichtungen für vergleichbare Leistungen gezahlte Vergütung deutlich übersteige, ohne dass es hierfür sachliche Gründe am Markt gebe. Das BSG habe die Notwendigkeit dieses Prüfschrittes in seinem Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - nochmals klargestellt. Vorliegend sei ein solcher "Ausreißer" anzunehmen. Allein die besondere Personalstruktur der Einrichtung könne als sachlicher Grund nicht anerkannt werden, da er – der Kläger – diese in seinem am externen Vergleich orientiertem Angebot bereits berücksichtigt habe. Die Beigeladene hätte daher in jedem Fall den externen Vergleich durchführen müssen, um die Wirtschaftlichkeit der Vergütungserhöhung einschätzen zu können. Das BSG habe dies in dem zitierten Urteil auch für Vergütungserhöhungen aufgrund kollektiv-tariflicher Vereinbarungen ausdrücklich als notwendig erachtet. Mit der Unterlassung des externen Vergleichs habe die Beigeladene ihren Beurteilungsspielraum und zwingendes Gesetzesrecht verletzt.

Der Kläger beantragt,

die Entscheidung der Schiedsstelle für Vergütungen in der Sozialhilfe im Verfahren 44-5011.50/318 vom 6. Juni 2012 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beigeladene sei weder von den Vorgaben des BSG abgewichen noch habe sie einen externen Vergleich durchführen müssen oder ihren Beurteilungsspielraum über- oder unterschritten. Die wirtschaftliche Angemessenheit der beantragten Vergütungserhöhung folge vorliegend bereits daraus, dass diese zur tarifgerechten Bezahlung der Mitarbeiter notwendig sei. Nach der Rechtsprechung des BSG sei in dieser Konstellation ein gesonderter externer Vergleich nicht notwendig. Soweit das BSG in dem vom Kläger zitierten Urteil Grenzen für die Anerkennung von Tarifloohnerhöhungen aufgezeigt habe, betreffe dies ausschließlich Haustarifverträge. In diesem Fall sei ein Vergleich mit den in anderen Einrichtungen gezahlten Tariflöhnen notwendig. Vorliegend sei die Beklagte jedoch an die bundesweit für alle dem Caritasverband angehörenden Einrichtungen geltenden tariflichen Erhöhungen gebunden; der Fall einer individuellen, haustariflichen Vereinbarung sei nicht gegeben. Ein extremer Ausreißer im Sinne der Rechtsprechung des BSG liege nicht vor. Denn es sei nur ein Vergleich der gezahlten Tariflöhne und nicht ein Vergleich mit den vereinbarten Vergütungen anderer Einrichtungen vorgesehen. Auch § 15 Abs. 4 des Rahmenvertrags gemäß [§ 79 Abs. 1 SGB XII](#) für den Freistaat Sachsen stütze die ungekürzte Berücksichtigung tariflich begründeter Personalaufwendungen.

Dem Senat haben die Verwaltungsakten des Klägers, die Akten der Beigeladenen sowie die Gerichtsakten vorgelegen. Hierauf und auf die in den Gerichtsakten enthaltenen Schriftsätze der Beteiligten sowie den übrigen Akteninhalt wird zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig (1.), aber nicht begründet (2.).

1. Für die erhobene Klage gegen die Entscheidung der Beigeladenen, einer Schiedsstelle nach [§ 80 SGB XII](#) (vgl. § 1 der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Schiedsstelle gem. [§ 81 Abs. 2 SGB XII](#) [SchiedVergSozVO]), ist der Rechtsweg zu den Sozialgerichten eröffnet ([§ 77 Abs. 1 Satz 4 SGB XII](#)). Das Landessozialgericht (LSG) ist im ersten Rechtszug zuständig ([§ 29 Abs. 2 Nr. 1 Sozialgerichtsgesetz](#) [SGG]). Die örtliche Zuständigkeit folgt aus [§ 57 Abs. 1 Satz 2 SGG](#), da die beklagte Einrichtungsträgerin ihren Sitz im Freistaat Sachsen hat.

Zutreffend richtet sich die Klage nicht gegen die Schiedsstelle, sondern gegen die andere Vertragspartei ([§ 77 Abs. 1 Satz 5 SGB XII](#)). Die Schiedsstelle war zwar nicht notwendig beizuladen; der Senat hat jedoch aus Gründen der Praktikabilität eine einfache Beiladung vorgenommen (vgl. dazu BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 3/13 R](#) - juris RdNr. 17; Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 77 RdNr. 84).

Richtige Klageart ist die isolierte Anfechtungsklage nach [§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#). Bei dem Spruch der Schiedsstelle nach [§ 80 SGB XII](#) handelt es sich um einen vertragsgestaltenden Verwaltungsakt (BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 2/13 R](#) - juris RdNr. 11; Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 77 RdNr. 71 ff.; Neumann in: Hauck/Noftz, [§ 77 SGB XII](#) RdNr. 17; Flint in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 5. Aufl., § 80 RdNr. 10; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 80 RdNr. 7; ebenso zum Bundessozialhilfegesetz [BSHG]: Bundesverwaltungsgericht [BVerwG], Beschluss vom 28.02.2002 - [5 C 25/01](#) - juris RdNr. 10 sowie Urteil vom 01.12.1998 - [5 C 17/97](#) - juris RdNr. 16 und zum Pflegeversicherungsrecht: BSG, Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 18). Denn wie auch sonst im Sozialrecht hat der Schiedsspruch eine Doppelnatur: Gegenüber den Parteien des Schiedsverfahrens ist er ein Verwaltungsakt, weil er die fehlende Einigung der Parteien über eine Sachentscheidung (hier Vergütungsfestsetzung) ersetzt und damit in deren Kompetenz eingreift, die Sachentscheidung nur in gegenseitigem Einvernehmen (hier durch vertragliche Vereinbarung) zu treffen; die Sachentscheidung als solche hat dagegen denselben Rechtscharakter, wie wenn sie von den Parteien einvernehmlich getroffen worden wäre (Wahl in: jurisPK-SGB XII, § 76 RdNr. 34). Eine kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage wäre unzulässig, da sie auf die Verurteilung des Beklagten zum Erlass eines Schiedsspruches zielte, die Schiedsstelle nach [§ 77 Abs. 1 Satz 5 SGB XII](#) aber nicht beklagt sein kann (BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 2/13 R](#) - juris RdNr. 12 - anders dagegen im Pflegeversicherungsrecht: BSG, Urteil vom 12.09.2012 - [B 3 P 5/11 R](#) - juris RdNr. 13; Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 20; Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 8/07 R](#) - juris RdNr. 11; Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 18; generell für die Statthaftigkeit nur der isolierten Anfechtungsklage indessen BSG, Urteil vom 04.03.2014 - [B 1 KR 16/13 R](#) - juris RdNr. 21 ff.; Urteil vom 13.11.2012 - [B 1 KR 27/11 R](#) - juris RdNr. 13 ff.).

Einer Nachprüfung der Entscheidung der Schiedsstelle in einem Vorverfahren bedurfte es nicht ([§ 78 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGG](#) i.V.m. [§ 77 Abs. 1 Satz 6 SGB XII](#)). Der Kläger hat auch die für Anfechtungsklagen geltende einmonatige Klagfrist des [§ 87 Abs. 1 SGG](#) mit der Erhebung der Klage am 19.09.2012 gewahrt. Zwar ist die in § 12 Abs. 4 SchiedVergSozVO für den Schiedsspruch vorgeschriebene Zustellung nicht formwirksam erfolgt. Die Zusendung per E-Mail vom 24.08.2012 stellt keine Zustellung auf andere Weise im Sinne von [§ 5 Abs. 4 Verwaltungszustellungsgesetz](#) (VwZG) i.V.m. § 4 Abs. 1 Sächsisches Verwaltungsverfahren- und Verwaltungszustellungsgesetz (SächsVwVfZG) und [§ 65 Abs. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) dar, da das dafür notwendige Empfangsbekenntnis der E-Mail nicht beigelegt war. Mit dem tatsächlichen Zugang beim Kläger, der den Schiedsspruch mit einfacher Post am 07.09.2012 erhalten hat, sind jedoch nach [§ 8 VwZG](#) i.V.m. § 4 Abs. 1 SächsVwVfZG, [§ 65 Abs. 2 SGB X](#) die Zustellungsmängel geheilt und gilt der Schiedsspruch zu diesem Zeitpunkt als zugestellt.

2. Die Klage ist nicht begründet. Denn der angefochtene Schiedsspruch ist rechtmäßig.

a) Rechtsgrundlage des angefochtenen Schiedsspruchs ist in formeller Hinsicht [§ 80 SGB XII](#) i.V.m. [§ 77 Abs. 1 Satz 3 SGB XII](#). Danach entscheidet die Schiedsstelle mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ([§ 80 Abs. 3 Satz 4 SGB XII](#)) über die Gegenstände, über die keine Einigung erreicht werden konnte, wenn eine Vereinbarung nach [§ 76 Abs. 2 SGB XII](#) innerhalb von sechs Wochen nach schriftlicher Aufforderung zur Verhandlung nicht zustande gekommen ist. Materielle Grundlage des angefochtenen Schiedsspruchs sind [§ 75 Abs. 2](#) und 3, [§ 76 Abs. 2](#), [§ 77 Abs. 1 SGB XII](#). Danach müssen auch die von der Schiedsstelle festgesetzten Vereinbarungen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen ([§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII](#)). Vereinbarungen sind vorrangig mit Trägern abzuschließen, deren Vergütung bei vergleichbarem Inhalt, Umfang und Qualität der Leistung nicht höher ist als diejenige anderer Träger ([§ 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII](#)). Die Vergütung ist prospektiv zu verhandeln (vgl. [§ 77 Abs. 1 Satz 1 SGB XII](#)) und hat mindestens aus den Pauschalen für Unterkunft und Verpflegung (Grundpauschale) und für die Maßnahmen – die eigentliche Hilfeleistung – (Maßnahmenpauschale) sowie aus

einem Betrag für betriebsnotwendige Anlagen einschließlich ihrer Ausstattung (Investitionsbetrag) zu bestehen (§ 76 Abs. 2 SGB XII).

Entscheidungen der Schiedsstelle nach § 80 SGB XII unterliegen nur in eingeschränktem Umfang der gerichtlichen Kontrolle (BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 3/13 R](#) - juris RdNr. 20; Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 2/13 R](#) - juris RdNr. 14; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2013 - [L 23 SO 38/10 KL](#) - juris RdNr. 44; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.07.2013 - [L 7 SO 2513/09 KL](#) - juris RdNr. 26; Bayerisches LSG, 24.04.2013 - [L 8 SO 18/12 KL](#) - juris RdNr. 47; Thüringer LSG, Urteil vom 12.03.2014 - [L 8 SO 1034/13 KL](#) - juris RdNr. 43; Flint in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 5. Aufl., § 80 SGB XII RdNr. 31; Jaritz/Eicher in: jurisPK SGB XII, 2. Aufl., § 77 SGB XII RdNr. 92; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 80 SGB XII RdNr. 4; so schon zum BSHG: BVerwG, Urteil vom 01.12.1998 - [5 C 17/97](#) - juris RdNr. 13 f.). Denn zum einen hat das Gesetz der weisungsfreien, mit Vertretern der betroffenen Gruppen paritätisch besetzten Schiedsstelle als mit der zu regelnden Materie vertrautem und zu einer vermittelnden Zusammenführung von gegenläufigen Interessen der Beteiligten berufenem Gremium eine besondere Beurteilungskompetenz zugemessen. Zum anderen ist die Entscheidung der Schiedsstelle ebenso wie die durch sie ersetzte Vereinbarung der vorrangig dazu berufenen Parteien auf Interessenausgleich angelegt und hat Kompromisscharakter; daher muss sich auch der Entscheidungsspielraum der Schiedsstelle am Vereinbarungsspielraum der Vertragsparteien messen lassen (vgl. BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 3/13 R](#) - juris RdNr. 20). Gerichtlich zu überprüfen ist allein, ob die Schiedsstelle die widerstreitenden Interessen der Vertragsparteien ermittelt, alle für die Abwägung erforderlichen tatsächlichen Erkenntnisse gewonnen und ihre Abwägung frei von Einseitigkeiten in einem fairen und willkürfreien Verfahren sowie inhaltlich orientiert an den Vorgaben des Leistungserbringerrechts vorgenommen hat (vgl. BSG, Urteil vom 23.07.2014 - [B 8 SO 2/13 R](#) - juris RdNr. 14; BVerwG, Urteil vom 01.12.1998 - [5 C 17/97](#) - juris RdNr. 20; Flint in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 5. Aufl., § 80 SGB XII RdNr. 31; Münder in: LPK-SGB XII, 9. Aufl., § 77 RdNr. 18 – siehe auch BSG, Urteil vom 04.03.2014 - [B 1 KR 16/13 R](#) - juris RdNr. 27; Urteil vom 13.11.2012 - [B 1 KR 27/11 R](#) - juris RdNr. 27; Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 7/08 R](#) - juris RdNr. 42; Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 22). Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle sind somit die Richtigkeit und Vollständigkeit der Einschätzungsbasis, die methodische Korrektheit und Stimmigkeit der Wertung, die Einhaltung rechtsstaatlicher Verfahrensgrundsätze und die Beachtung geltenden Rechts (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 77 RdNr. 94).

b) Die beigeladene Schiedsstelle hat den angefochtenen Schiedsspruch im Rahmen ihrer Zuständigkeit unter Einhaltung der für sie verbindlichen Verfahrensvorschriften formal fehlerfrei erlassen. Die Beigeladene war zuständig, da die Einrichtung, für die eine Entscheidung über die Vergütungssätze der Personalkosten begehrt wurde, im Bereich dieser Schiedsstelle belegen ist. Am Schiedsverfahren war der richtige Sozialhilfeträger beteiligt. Denn der Kläger war für den Abschluss der Vergütungsvereinbarung mit der Beklagten zuständig. Hierzu stellt § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB XII auf den Sitz des für die Einrichtung zuständigen Trägers der Sozialhilfe ab, trifft dabei indessen nur eine Regelung über die örtliche, nicht aber über die sachliche Zuständigkeit. Diese ergibt sich hier aus § 97 Abs. 2 SGB XII i.V.m. § 13 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Sächsischen Gesetzes zur Ausführung des Sozialgesetzbuches (SächsAGSGB). Denn danach ist der überörtliche Sozialhilfeträger sachlich zuständig für alle stationären und teilstationären Leistungen an Personen, die das 18. Lebensjahr, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben, mit Ausnahme der Leistungen des 5. Kapitels des SGB XII (Hilfe zur Gesundheit). Hierunter fallen die von der Beklagten angebotenen stationären Leistungen der Behindertenhilfe. Das Schiedsverfahren war auch ordnungsgemäß eingeleitet worden. Der Kläger hat seinen Antrag an die Schiedsstelle zulässigerweise erst nach Ablauf der sechswöchigen Verhandlungsfrist des § 77 Abs. 1 Satz 3 SGB XII gestellt.

c) Ebenso wenig ist der Schiedsspruch materiell-rechtlich zu beanstanden.

Materielle Vorgaben für die Festsetzung der Vergütung macht das Gesetz vor allem mit den bei allen Vereinbarungen zu beachtenden Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit (§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII). Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit gebietet eine Optimierung des Verhältnisses zwischen eingesetzten Mitteln und erzieltm Nutzen. Das anzustrebende Optimum kann entweder darin bestehen, mit den gegebenen Mitteln den größtmöglichen Nutzen zu erzielen (Maximalprinzip), oder darin, einen festgelegten Nutzen mit dem geringstmöglichen Aufwand zu erreichen (Minimalprinzip). Dem Grundsatz der Sparsamkeit entspricht letzteres. Daher stimmen die Grund-sätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Sinne des Minimalprinzips überein (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 102; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 75 RdNr. 38; Neumann in: Hauck/Noftz, § 75 SGB XII RdNr. 34). Während diese Grundsätze der Vergütung eine Obergrenze setzen, ergibt sich aus dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit eine Untergrenze. Denn Leistungsfähigkeit meint die Fähigkeit des Leistungserbringers, mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln die jeweiligen Hilfeleistungen ordnungsgemäß zu erbringen (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 75 und 103; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 75 RdNr. 43; Neumann in: Hauck/Noftz, § 75 SGB XII RdNr. 17 und 34). Die Leistungsfähigkeit beinhaltet – wie in der Pflegeversicherung (vgl. § 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 84 Abs. 2 Satz 1, § 89 Abs. 1 Satz 2 SGB XI) – die Leistungsgerechtigkeit der Vergütung und bedeutet insoweit, dass bei der Vergütungsfestsetzung die Gestehungskosten des Leistungserbringers nicht völlig unberücksichtigt bleiben dürfen, soweit sie plausibel dargelegt sind und dem Vergleich mit anderen Leistungserbringern standhalten (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 103 f.). Dieser Vergleich wird zwar nicht unmittelbar in § 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII angesprochen; seine Erforderlichkeit ergibt sich aber aus § 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 105).

Hierfür kann auf die zur Pflegeversicherung entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden (Thüringer LSG, Urteil vom 12.03.2014 - [L 8 SO 1034/13 KL](#) - juris RdNr. 45; LSG Saarland, Urteil vom 30.01.2014 - [L 11 SO 1/12 KL](#) - juris RdNr. 43; Bayerisches LSG, Urteil vom 24.04.2013 - [L 8 SO 18/12 KL](#) - juris RdNr. 51; LSG Hamburg, Urteil vom 30.10.2012 - [L 4 SO 33/10 KL](#) - juris RdNr. 31; LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.08.2012 - [L 9 SO 5/11 KL](#) - juris RdNr. 29 ff.; Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 106 ff.; Flint in: Grube/Wahrendorf, SGB XII, 5. Aufl., § 76 RdNr. 25 f.; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 75 RdNr. 42 – anderer Ansicht Münder in: LPK-SGB XII, 9. Aufl., § 75 RdNr. 28). Denn trotz der unterschiedlichen Regelungsdichte weisen das Vergütungsvereinbarungsrecht im SGB XI und SGB XII ausreichend strukturelle Gemeinsamkeiten auf. So ist nach der Abschaffung des Selbstkostendeckungsprinzips zuerst im Sozialhilferecht für die Frage, ob Vereinbarungen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen, auf einen externen Vergleich abgestellt worden (BVerwG, Urteil vom 01.12.1998 - [5 C 17/97](#) - juris RdNr. 25). Dem ist dann das BSG für das Pflegeversicherungsrecht und die dort verlangte Leistungsgerechtigkeit der Vergütung gefolgt (BSG, Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 24). Pflegeversicherungs- und Sozialhilferecht stellen beide auf den Grundsatz der Leistungsgerechtigkeit bzw. Leistungsfähigkeit (§ 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 84 Abs. 2 Satz 1, § 89 Abs. 1 Satz 2 SGB XI) einerseits, § 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII andererseits) und auf den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit (§ 4 Abs. 3, § 29 Abs. 1, § 70 Abs. 1 SGB XI) einerseits, § 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII andererseits) ab. Die unterschiedliche Finanzierung der Leistungen steht einem Rückgriff nicht entgegen. Denn es ist kein

Grund erkennbar, warum mit den Beitragsmitteln der Versicherten (Pflegeversicherung) großzügiger umgegangen werden dürfte als mit dem Steueraufkommen des Staates (Sozialhilfe) – zumal das Sozialhilferecht keinen Finanzkraftvorbehalt kennt (Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, 19. Aufl., § 75 RdNr. 41), das Pflegeversicherungsrecht aber den Grundsatz der Beitragssatzstabilität ([§ 70 SGB XI](#)) als besondere Ausprägung der Wirtschaftlichkeitsgebots. Die stärkere Detailliertheit des Vergütungsvereinbarungsrechts im SGB XI hängt damit zusammen, dass die Pflegeversicherung nach ihrer Grundkonstruktion – anders als die Sozialhilfe – nur einen Teil des Hilfebedarfs decken will (zur bloßen Ergänzungsfunktion der Pflegeversicherung: Udsching in: ders., SGB XI, 4. Aufl., § 4 RdNr. 6). Auch wenn folglich im Sozialhilferecht auf die zum Pflegeversicherungsrecht entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden kann, so dürfen diese doch nicht unbesehen auf das Sozialhilferecht übertragen werden, sondern nur soweit sie mit dessen Vorgaben vereinbar sind (Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 108).

Nach den zum Pflegeversicherungsrecht entwickelten Grundsätzen (BSG, Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 7/08 R](#) - juris RdNr. 22; Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 50; Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 14) ist kein reiner (externer) Vergleich mit der Vergütung anderer Leistungserbringer anzustellen (anders noch BSG, Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 24). Vielmehr ist zunächst in einem ersten Schritt die Plausibilität der voraussichtlichen Gestehekungskosten des Leistungserbringers zu prüfen (Plausibilitätskontrolle). Diese sind anschließend in einem zweiten Schritt mit den Vergütungen anderer vergleichbarer Leistungserbringer ins Verhältnis zu setzen (externer Vergleich) und müssen dabei in einer angemessenen und nachvollziehbaren Relation zu letzteren stehen (BSG, Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 7/08 R](#) - juris RdNr. 22; Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 50; Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 14). Dieses zweigliedrige Prüfungsschema ist auf das Sozialhilferecht übertragbar (so auch Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 111, die allerdings den zweiten Schritt aufspalten und zwischen dem reinen Vergleich und dessen Bewertung unterscheiden). Denn das Sozialhilferecht bietet nicht nur seit jeher – anders als das Pflegeversicherungsrecht bis zur Einfügung des [§ 84 Abs. 2 Satz 8 SGB XI](#) durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 28.05.2008 ([BGBl. I S. 874](#)) – für einen externen Vergleich in [§ 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII](#) einen normativen Anhalt, sondern verlangt auch über den Grundsatz der Leistungsfähigkeit in [§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII](#) die Berücksichtigung der Gestehekungskosten des Leistungserbringers.

An diesen Maßstäben gemessen ist der angefochtene Schiedsspruch nicht zu beanstanden.

Die beigeladene Schiedsstelle hat sich zu Recht auf die Personalkosten für alle Funktionsbereiche beschränkt, da allein diese streitig waren (und auch nicht die Sachkosten, der Investitionsbetrag, der Auslastungsgrad, die Personalkosten für weitere Mitarbeiter und die Personalnebenkosten). Denn die Schiedsstelle ist nur zur Entscheidung jener Punkte berufen, die in den vorangegangenen Vergütungsverhandlungen streitig geblieben sind (vgl. [§ 77 Abs. 1 Satz 3](#) letzter Halbsatz SGB XII). Sie muss demgemäß alle Sachverhaltselemente, über welche die Vertragsparteien vorab eine einvernehmliche Regelung getroffen haben oder die aus anderen Gründen nicht mehr umstritten sind, ihrem Schiedsspruch ohne eigene Prüfung zugrunde legen. Gleiches gilt für jene Vergütungsbestimmungen, die von den Vertragsparteien in der Vergangenheit einvernehmlich angewandt und auch für den bevorstehenden Vergütungszeitraum von vornherein außer Streit gestellt worden sind (vgl. BSG, Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 74; Bayerisches LSG, Urteil vom 24.04.2013 - [L 8 SO 18/12 KL](#) - juris RdNr. 50; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.07.2013 - [L 7 SO 2513/09 KL](#) - juris RdNr. 27; Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 77 RdNr. 54).

Ausgehend von dem oben dargelegten Prüfungsschema hat die Schiedsstelle weiterhin im ersten Schritt die voraussichtlichen Gestehekungskosten der Einrichtung in rechtlich nicht zu beanstandender Weise aufgrund der von der Beklagten vorgelegten Unterlagen auf ausreichender Tatsachengrundlage als nachvollziehbar und plausibel dargelegt angesehen. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Vielmehr hat auch der Kläger betont, dass die Plausibilität der geltenden gemachten Vergütungsforderung unstrittig ist.

Umstritten ist zwischen den Beteiligten lediglich, ob die beigeladene Schiedsstelle den Anforderungen an den im zweiten Schritt vorzunehmenden externen Vergleich gerecht geworden ist. Entgegen der Auffassung des Klägers ist dies der Fall.

Zu Recht ist die Beigeladene in diesem Zusammenhang davon ausgegangen, dass die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter grundsätzlich immer als wirtschaftlich angemessen anzusehen ist (vgl. BSG, Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 7/08 R](#) - juris RdNr. 28; Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 56; Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 21). Allerdings hatte das BSG ursprünglich in seiner Rechtsprechung zum Pflegeversicherungsrecht die Berücksichtigung der Tarifbindung des Einrichtungsträgers abgelehnt, weil es für die Bestimmung der leistungsgerechten Vergütung im Allgemeinen nicht auf die Gestehekungskosten des Anbieters, sondern auf den jeweiligen Marktpreis ankomme und daher – im Anschluss an die Rechtsprechung des BVerwG zum Sozialhilferecht – der externe Vergleich die Methode der Wahl sei (BSG, Urteil vom 14.12.2000 - [B 3 P 19/00 R](#) - juris RdNr. 24 und 26). Nachdem sich die Erwartungen an dieses Marktpreismodell nicht erfüllt hatten, insbesondere dieses eher Kosten treibend gewirkt hatte, hat das BSG seine Rechtsprechung modifiziert: Zwar kann weiterhin keine Vergütung nach einem reinen Selbstkostendeckungsprinzip beansprucht werden. Doch sind die Gestehekungskosten bei der Vergütungsbestimmung in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: Zum einen sind die voraussichtlichen Gestehekungskosten immer Gegenstand der im ersten Schritt durchzuführenden Plausibilitätskontrolle; zum anderen sind besondere Gestehekungskosten infolge der Tarifbindung des Einrichtungsträgers in der im zweiten Schritt mit dem externen Vergleich vorzunehmenden Angemessenheitsprüfung zu berücksichtigen (BSG, Urteil vom 29.01.2009 - [B 3 P 7/08 R](#) - juris RdNr. 18 ff.; Urteil vom 17.12.2009 - [B 3 P 3/08 R](#) - juris RdNr. 49 ff.). Während die Betrachtung der Gestehekungskosten beim ersten Schritt kostendämpfend – mithin sozialhilferechtlich im Sinne des Grundsatzes der Sparsamkeit ([§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII](#)) – wirkt, hat sie beim zweiten Schritt die gegenteilige Wirkung. Sinn und Zweck ihrer Beachtung bei der Angemessenheitsprüfung ist es, eine Vergütungsspirale nach unten zu Lasten der Qualität der Leistungen und auf Kosten von unter das ortsübliche Maß abgesunkenen Arbeitsentgelten zu vermeiden (BSG, Urteil vom 25.11.2010 - [B 3 KR 1/10 R](#) - juris RdNr. 40; Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 16 f.) – was sozialhilferechtlich dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit ([§ 75 Abs. 3 Satz 2 SGB XII](#)) entspricht.

Allerdings sind auch die Vergütungsforderungen tarifgebundener Einrichtungen dem externen Vergleich mit den Vergütungen anderer Einrichtungen zu unterziehen (BSG, Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 15). Bereits in einem Urteil vom 25.11.2010 ([B 3 KR 1/10 R](#) - juris RdNr. 41) hatte das BSG betont, dass seine Rechtsprechung zur wirtschaftlichen Angemessenheit der Tariflöhne kein "Freibrief" für unbegrenzte tarifbedingte Vergütungserhöhungen sei. Konkretisiert hat das BSG diese Überlegung in seinem Urteil vom 16.05.2013 ([B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 15 ff.): Danach sind zwar auch Einrichtungen, die ihre Beschäftigten nach Tarifvertrag vergüten, dem externen Vergleich unterworfen (a.a.O. RdNr. 15). Der besonderen Bedeutung der Tarifbindung ist jedoch durch eine auf Ausnahmefälle

beschränkte Kürzung der Personalaufwendungen Rechnung zu tragen (a.a.O. RdNr. 20). Eine angemessene übertarifliche oder das Ortsübliche übersteigende Bezahlung ist im Grundsatz tolerierbar (a.a.O. RdNr. 21). Eine Grenze ist aber dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gibt (a.a.O. RdNr. 22). Dies ist allerdings nicht dahin zu verstehen, dass überdurchschnittliche Entgeltzahlungen immer einer besonderen Rechtfertigung bedürfen, damit diese im externen Vergleich in voller Höhe berücksichtigt werden können. Vielmehr ist nur im Fall eines extremen Ausreißers eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen, bei der sachliche Gründe für die Lohn-/Gehaltshöhe darzulegen und im Streitfall von der Schiedsstelle zu bewerten sind. Von solchen Sondersituationen abgesehen kommt die Kürzung von plausiblen Personalaufwendungen im externen Vergleich nicht in Betracht (a.a.O. RdNr. 22).

Entgegen der Annahme der Beklagten sind nicht allein Entgelterhöhungen durch Haustarifvertrag einer solchen Prüfung im Rahmen des externen Vergleichs zu unterziehen. Zwar hat das BSG in dem Urteil vom 16.05.2013 ([B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 22) betont, dass das Erfordernis einer besonderen Rechtfertigung "auch für Vereinbarungen in sog. 'Haustarifverträgen' oder ähnlichen Fallgestaltungen" gilt. Daraus dass es "auch" für Haustarifverträge gilt, kann aber nicht gefolgert werden, dass es "nur" für diese gilt. Vielmehr umfasst die Wortwahl des BSG von vornherein sämtliche Tarifverträge, gleichgültig ob es sich um Haus- oder Flächentarifverträge handelt. Der Entscheidung des BSG lag zudem ein Fall zugrunde, in dem sich die Arbeitsentgelte nach den AVR der Diakonie Württemberg sowie den Mantel- und Lohntarifverträgen für das Gebäudereinigerhandwerk und für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Baden-Württemberg richteten (a.a.O. RdNr. 3), also gerade nicht nach einem Haustarifvertrag. Genau für eine solche Fallkonstellation hat das BSG die Durchführung des externen Vergleichs verlangt.

Der angefochtene Schiedsspruch genügt den vorstehend geschilderten Anforderungen an einen externen Vergleich bei tarifgebundenen Einrichtungen gerade noch.

Allerdings ist der Schiedsspruch insoweit unglücklich formuliert, als es an seinem Ende heißt, da mit der Einhaltung der Tarifbindung nach der Rechtsprechung des BSG die Wirtschaftlichkeit begründet sei, komme es auf den Vergleich mit anderen Einrichtungen nicht mehr an. Entgegen dem Eindruck, den dieser und die beiden folgenden Sätze erwecken, hat die beigeladene Schiedsstelle sehr wohl einen externen Vergleich durchgeführt. Denn zu Beginn der Begründung des Schiedsspruchs hat die Beigeladene festgestellt, dass die von der Beklagten für das Wohnheim "St. C" geforderte Vergütung diejenige vergleichbarer Einrichtungen (nämlich um 8 % bis 10 %) übersteigt, und sodann ausgeführt, aus welchen Gründen sie dennoch angemessen sei. Ursache und zugleich rechtfertigenden Grund hat die Beigeladene in der besonderen Personalstruktur der Einrichtung erblickt. Diese könne die Beklagte nicht kurzfristig durch Strukturanpassungen beeinflussen und damit die Kostensteigerungen infolge der Tarifloohnerhöhungen vermeiden. Ein nur teilweiser Ausgleich der zwangsläufigen Lohnerhöhungen – entsprechend dem Angebot des Klägers – würde die Beklagte zu dauerhaften Verlusten nötigen. Zwar gebe es keinen "Freibrief" der Tarifpartner, auf Kosten der Leistungsträger jedwede Lohnerhöhung zu vereinbaren. Doch halte selbst der Kläger die Lohnerhöhung in den AVR nicht für deutlich überhöht und akzeptiere ihre Auswirkungen in anderen Einrichtungen. Dass sich dies bei der Beklagten stärker auswirke, sei letztlich eine unvermeidliche Folge aus AVR-Lohnerhöhungen und der besonderen Personalstruktur der Einrichtung. Bei näherer Betrachtung zeigt sich also, dass die Beigeladene doch einen externen Vergleich durchgeführt und im Rahmen der Angemessenheitsprüfung das Vorliegen eines zur Kürzung der tarifbedingten Vergütungsforderung berechtigenden Sachverhalts – eines nämlich eines extremen Ausreißers ohne sachlichen Grund (im Sinne des nach dem Schiedsspruch ergangenen BSG-Urteils vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 22) – verneint hat.

Der Schiedsspruch lässt nicht nur – gerade noch – erkennen, dass ein externer Vergleich samt Angemessenheitsprüfung tatsächlich durchgeführt worden ist. Vielmehr hat die Schiedsstelle bei dieser Prüfung auch nicht rechtlich ihren Entscheidungsspielraum überschritten. Unschädlich ist insoweit, dass die beigeladene Schiedsstelle die Grenze des "deutlichen Übersteigens" nicht genau bestimmt hat. Dies war schon deshalb entbehrlich, weil sie das Bestehen eines sachlichen Grundes für eine überdurchschnittliche Vergütung positiv bejaht hat. Die Beigeladene war – entgegen der Ansicht des Klägers – auch nicht gehindert, die besondere Personalstruktur der Einrichtung der Beklagten in die Beurteilung der Frage, ob ein sachlicher Grund das Übersteigen der Vergütungen der Vergleichseinrichtungen rechtfertigt, einzubeziehen. Zwar hat der Kläger diesen Umstand in seinem Angebot ebenfalls berücksichtigt. Hieran ist die Beigeladene jedoch nicht gebunden; vielmehr hat es der Kläger hinzunehmen, dass die Beigeladene diesem Umstand im Rahmen der von ihr zu treffenden Entscheidung im Gesamtzusammenhang ein höheres Gewicht beigemessen hat. Dass die Lohnerhöhungen in den AVR für sich allein nicht deutlich überhöht waren, bedarf keiner weiteren Darlegung. In der öffentlichen Debatte werden den Kirchen mit ihren AVR eher Tarifflicht und Dumpinglöhne als die Zahlung überhöhter Entgelte vorgeworfen. Selbst der Kläger hat denn auch die Auswirkungen der AVR-Lohnerhöhungen auf die Personalkosten anderer Einrichtungen akzeptiert. In der streitigen Einrichtung der Beklagten, dem Wohnheim "St. C", führt die tarifliche Lohnerhöhung erst im Zusammenspiel mit der besonderen Personalstruktur zu überdurchschnittlich hohen Kosten. Besonderheiten gegenüber anderen Einrichtungen weist die Personalstruktur des Wohnheims "St. C" zunächst durch den dort vorgehaltenen Funktionsdienst auf. Der Funktionsdienst ist in der insoweit weiter anwendbaren Leistungsvereinbarung vom 01.05.2008 (vgl. die Fortgeltungsregelung in deren letzten Absatz und die Leistungsvereinbarung vom 01.04.2010) mit einem Personalschlüssel von 1:18 festgeschrieben. Einen solchen Funktionsdienst gibt es in anderen Einrichtungen mit externer Tagesstruktur gewöhnlicherweise nicht. Üblicherweise wird ein Funktionsdienst für die Erbringung der internen Tagesstruktur vorgehalten; das Personal des Funktionsdienstes ist daher normalerweise auch höher qualifiziert und besser eingruppiert als das Personal im Betreuungsdienst. Im Wohnheim "St. C" werden indessen nur behinderte Menschen aufgenommen, die mit externer Tagesstruktur betreut werden. Der dort gleichwohl vorgehaltene Funktionsdienst dient allein zur Dienstplanabsicherung, weshalb das dortige Personal auch wie im Betreuungsdienst entlohnt wird. Die Vorhaltung eines solchen Funktionsdienstes ist bei der Angemessenheitsprüfung im Rahmen des externen Vergleichs zu berücksichtigen und stellt einen sachlichen Grund für eine überdurchschnittliche Vergütung dar. Denn ist die Leistungsvereinbarung Grundlage der Vergütungsvereinbarung (vgl. Jaritz/Eicher in: jurisPK-SGB XII, 2. Aufl., § 75 RdNr. 85), darf die Vergütungsfestsetzung nicht zu einer Kürzung oder gar Streichung des in der Leistungsvereinbarung festgeschriebenen Personaleinsatzes führen. Hiervon scheint auch der Kläger im Schiedsverfahren ausgegangen zu sein, als er wegen des vorgehaltenen Funktionsdienstes mit seinem Angebot über die Bandbreite der Vergütungen vergleichbarer Einrichtungen hinausgegangen ist. Die Personalstruktur weist beim Wohnheim "St. C" aber auch noch weitere Besonderheiten auf: Dort führen die Häufung individueller tarifrechtlich relevanter Tatbestände wie Familienstand, Kinderanzahl oder Beschäftigungsdauer zu höheren Arbeitsentgelten bei derselben Eingruppierung. Dass die Personalkosten in dieser Einrichtung höher als in vergleichbaren Einrichtungen sind, lässt sich damit erklären, dass sich diese Tatbestände in den Vergleichseinrichtungen nicht in gleicher Weise häufen – etwa weil sie, wie es bei neueren Einrichtungen meist der Fall sein wird, einen jüngeren Personalstamm aufweisen. Rührt

aber die überdurchschnittliche Vergütungsforderung der Beklagten von aus solchen Gründen überdurchschnittlich hohen Personalkosten her und sind diese – wie der Kläger einräumt – plausibel dargestellt und als solche nicht zu beanstanden, dann kann auch kein Ausnahmefall vorliegen, in dem bei tarifgebundenen Einrichtungen eine Kürzung der Personalaufwendungen möglich ist. Zwar sind – wie bereits ausgeführt wurde – auch tarifgebundene Einrichtungen dem externen Vergleich unterworfen und müssen sich ihre Vergütungsforderungen bei deutlichem Übersteigen des Lohnniveaus anderer Einrichtungen rechtfertigen lassen. Dies bedeutet aber nicht – wie dem Kläger vorschwebt –, dass überdurchschnittliche Entgeltzahlungen immer einer besonderen Rechtfertigung bedürften. Vielmehr ist nur im Fall eines extremen Ausreißers eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen, bei der sachliche Gründe für das Lohnniveau darzulegen und im Streitfall von der Schiedsstelle zu bewerten sind (BSG, Urteil vom 16.05.2013 - [B 3 P 2/12 R](#) - juris RdNr. 22). Von einer solchen Sondersituation kann indessen nicht die Rede sein, wenn – wie hier – überdurchschnittlich hohe Personalaufwendungen maßgeblich auf die Häufung individueller tarifrechtlicher Entgeltsteigerungstatbestände zurückzuführen ist. Ist in einem solchen Falle – wie der Kläger einräumt – die Reduzierung der Personalkosten rechtlich und tatsächlich ausgeschlossen, scheidet auch eine Kürzung der plausiblen Personalaufwendungen im Wege des externen Vergleiches aus.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Kosten der Beigeladenen sind nach [§ 162 Abs. 3 VwGO](#) nicht erstattungsfähig, da sie keinen Antrag gestellt hat (vgl. BSG, Urteil vom 31.05.2006 - [B 6 KA 62/04 R](#) - juris RdNr. 19).

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) bestehen nicht.

Die Entscheidung über den Streitwert folgt aus [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 52 Abs. 1](#) und 3 Gerichtskostengesetz. Das wirtschaftliche Interesse des Klägers berechnet sich aus dem Produkt aus der Anzahl der Heimplätze, dem Auslastungsgrad, der Differenz zwischen Angebot und Festsetzung sowie der betroffenen Kalendertage (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2013 - [L 23 SO 38/10 KL](#) - juris RdNr. 72). Die Differenz zwischen dem Angebot des Klägers und der Festsetzung der Schiedsstelle anhand des Antrags der Beklagten beträgt kalendertäglich 23,89 EUR. Die Festsetzung erfolgte für den Zeitraum vom 18.07.2011 bis 31.12.2011 und damit für 167 Tage. Bei einem Auslastungsgrad von 97 % beträgt das wirtschaftliche Interesse somit 58.049,12 EUR.

Dr. Wahl zugleich für die urlaubsbedingt an der Unterschriftsleistung gehinderten Richter Stinshoff und Voigt

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2015-09-04