



Chancen und Nutzen der BSG-Urteile zur leistungsgerechten Vergütung

DEVAP – Bundeskongress 2011
Berlin, 21.09.2011



Zur Erinnerung: Entgeltermittlung nach dem externen Vergleich

Bis 2009: Verhandlungsführung nach BSG, Urteil v.
14.12.2000, Az.: B 3 P 19/00 R:

Grundsatz:

- Externer Vergleich des örtlichen Einzugsgebietes
- Keine Berücksichtigung der eigenen Kostenstrukturen, wie z. B. Tarifbindung

Folge:

- Tendenz zur Mittelwertbildung
- Eingeschränkte Möglichkeit zur Refinanzierung von Personalkosten
- Keine Erforderlichkeit, eigene Gestehungskosten offen zu legen



Das Stufenverfahren des BSG

Grundsatz:

Nach den neuen Entscheidungen des BSG (Urteile v. 29.01.2009, Az.: B 3 P 6/08 R ff.; 17.12.2009, B 3 P 3/08 R) hat die Ermittlung des leistungsgerechten Entgelts nun in einem mehrstufigen Verfahren zu erfolgen, bei dem der externe Vergleich nur noch eine Nebenrolle spielt:

1. Stufe: Plausibilitätsprüfung
2. Stufe: externer Vergleich
3. Stufe: Wertung von Besonderheiten der Einrichtung



Das Stufenverfahren des BSG

1. Stufe: Plausibilität (Grundsätzliches):

- Mit der Plausibilitätsprüfung soll die Nachvollziehbarkeit der Unterlagen geprüft werden, keine Tiefen- oder Einzelfallprüfung zur Wirtschaftlichkeit.
- Ausgangspunkt: letzte Vereinbarung
- Kostenkalkulation ist hinreichend zu belegen und nachvollziehbar zu machen
- Abweichungen zu Kostenansätzen der Vorjahre muss plausibel erklärt werden (z. B. normale Lohnsteigerungen, verbesserter Personalschlüssel)
- Einhaltung einer bestehenden Tarifbindung ist immer plausibel (LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 05.03.2010, Az.: L 4 P 4532/08 KL)
- Pflegeeinrichtung kann darlegen, dass Kostenansätze in dem vorherigen Vergütungszeitraum fehlerhaft oder bewusst zu niedrig angesetzt wurden (besondere substanziierte Begründungspflicht z. B. durch Testat Wirtschaftsprüfer)



Das Stufenverfahren des BSG

2. Stufe: externer Vergleich:

- Bei plausiblen Kostenansatz erfolgt ein externer Vergleich mit den Pflegesätzen vergleichbaren Einrichtungen im Landkreis bzw. kreisfreien Stadt
- In den Vergleich sind grundsätzlich alle Pflegeeinrichtungen eines Landkreises einzubeziehen
- Pflegekassen müssen Vergütungsliste offen legen
- Alle Einrichtungen, unabhängig z. B. von Größe oder Tarifgebundenheit, sind in den Vergleich einzubeziehen
- Liegt die Kalkulation im unteren Drittel, ist ohne weitere Prüfung von der Wirtschaftlichkeit auszugehen
- Drittelbildung nach der Intervallmethode (BSG, Urteil v. 17.12.2009, Az.: B 3 P 3/08 R)



Das Stufenverfahren des BSG

3. Stufe: wirtschaftliche Angemessenheit:

- Liegt die Kalkulation nicht im unteren Drittel, ist die wirtschaftliche Angemessenheit zu prüfen.
- Die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter ist immer als wirtschaftlich angemessen zu werten!
- Abschlag von einer Tarifsteigerung kann nur vorgenommen werden, wenn die bisherigen Personalkosten bereits über den Tariflöhnen lagen (LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 05.03.2010, L 4 P 4532/08 KL)
- Andere Besonderheiten, welche die Angemessenheit rechtfertigen könnten sein:
 - besondere personalintensive Konzeption (z. B. Hausgemeinschaften, Dementenbetreuung usw.)
 - örtliche Angrenzung an einen teuren Landkreis

Kritik Iffland: Nur wenn zwei Drittel durch Besonderheiten hinterlegt sind, führt die stringente Anwendung des Urteils nicht zu einer Abwärtsspirale der Pflegesätze.



Weitere Aussagen des BSG zur Tarifbindung (Urteil v. 25.11.2010, Az.: B 3 KR 1/10 R)

Grundsatz: Wahrung der Tarifbindung durch den Einrichtungsträger steht der Wirtschaftlichkeit der Tarifbindung nicht entgegen.

Sinn dieses Grundsatzes:

- Den in der Pflege tätigen Arbeitnehmern soll ein ihren Leistungen und ihrem Einsatz für kranke und behinderte Mitmenschen angemessenes Entgelt gewährleistet werden.
- Ein Preiskampf, der sich dem gesetzlichen Mindestlohn annähert, soll verhindert werden.
- Der Anreiz Tarifverträge zu verlassen und Leistungen auszulagern oder ähnliche kostensenkende – aber die Stammbesetzung benachteiligende Maßnahmen – zu ergreifen, soll verringert werden.

Grundsatz gilt prinzipiell auch für Haustarifverträge, wenn diese übliche Tarifverträge nicht deutlich übersteigen.



Schiedsstellen zur Tarifbindung

Hessen: Tariflöhne sind stets als wirtschaftlich angemessen anzuerkennen, auch wenn das Tarifniveau im Vergleich zu anderen Tarifverträgen hoch ist (Beschluss v. 12.01.2011).

Baden-Württemberg: Soweit die Mitarbeiter der Einrichtung nach AVR zu vergüten sind, ist die Umsetzung der Tariferhöhung im Jahr 2009 mit 4,36 % wirtschaftlich angemessen (Beschluss v. 26.01.2010).

Thüringen: Die aus einer Tarifbindung folgenden Personalkosten sind immer als wirtschaftlich angemessen anzuerkennen (Beschluss v. 28.07.2009).

Sachsen: Die AVR der Diakonie stehen im Sinne der Angemessenheitsprüfung Tarifverträgen gleich. Eine kirchliche Einrichtung kann sich der Anwendung der AVR nicht entziehen, will sie sich nicht dem öffentlichkeitsschädlichem Vorwurf des Lohndumpings aussetzen (Beschluss v. 24.03.2011)



Konsequenzen für Ihre Verhandlung

- Bestehen Sie auf der Anerkennung Ihres Tarifvertrages.
- Rechnen Sie sich Ihre tarifliche Steigerungsrate aus, Personalkostensteigerungen in dieser Höhe sind plausibel.
- Beantworten Sie geduldig Fragen zur tariflichen Eingruppierung Ihrer Mitarbeiter und vermerken dies im Protokoll.
- Lassen Sie sich nicht täuschen, die AVR steht Tarifverträgen gleich.
- Lassen Sie sich nicht auf ein Outsourcing von hauswirtschaftlichen Leistungen verweisen.



Für Rückfragen:

Rechtsanwälte
Iffland & Wischnewski
Pfungstädter Str. 100 A
64297 Darmstadt

Tel: 06151 / 13 66 00
Fax: 06151 / 13 66 033
info@iffland-wischnewski.de