



Schiedsstelle nach § 133 SGB IX
Rheinland-Pfalz

- Der Vorsitzende -

Az: Sch133E-01-19

Beschluss
in dem
Schiedsverfahren

Erbringerin der Eingliederungshilfe

-Antragstellerin -

gegen

Träger der Eingliederungshilfe

- Antragsgegner -

wegen Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung nach § 125 SGB IX über die Erbringung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen in der *Einrichtung*

hat die Schiedsstelle nach § 133 SGB IX Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 21. Februar 2020 im schriftlichen Verfahren durch

Ernst Merz als unparteiisches vorsitzendes Mitglied,
N.N. als Vertretungen der Träger freigemeinnütziger Leistungsanbieter,
N.N. als Vertretung der Träger privatgewerblicher Leistungsanbieter,
N.N. als Vertretungen der Kommunen als Träger der Eingliederungshilfe,
N.N. als Vertretungen des Landes als Träger der Eingliederungshilfe
und unter beratender Mitwirkung von *N.N. als Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen*

entschieden:

- In § 1 Abs. 1 der Vergütungsvereinbarung Teilhabe am Arbeitsleben wird die Höhe der kalendertäglich gezahlten Bestandteile der Vergütung für den Arbeitsbereich der Werkstatt ab 01.01.2020 wie folgt festgesetzt:**
 - **47,50 € als Tagessatz in Vollzeit (41,06 € Leistungspauschale und 6,44 € Investitionskosten) sowie zusätzlich zum Tagessatz**
 - **8,15 € an Beförderungskosten bei der Inanspruchnahme des Fahrdienstes bzw.**
 - **1,95 € an Beförderungskosten bei der Nutzung des ÖPNV oder als Selbstfahrer pro Berechnungstag**
- Im Übrigen wird der Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen.**



3. Die Entscheidung über die zu erhebenden Gebühren trifft der Vorsitzende mit gesondertem Bescheid.

I Sachverhalt

Streitgegenstand ist allein noch die Höhe der Vergütung der Leistungen der Eingliederungshilfe zum Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung nach § 125 SGB IX für Menschen mit Behinderungen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Die Antragstellerin ist eine rechtsfähige gemeinnützige kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts (§§ 1, 3 Satzung; AST11). Sie betreibt ua eine nach § 225 SGB IX anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen (WfBM) mit folgenden Gruppen aus dem Produktions-, Handwerks- und Dienstleistungsbereich:

Mit Schreiben vom 18.04.2019 forderte der Antragsgegner als zuständiger Träger der EGH die Antragstellerin mit Bezugnahme auf einen am 24.08.2018 geschlossenen außergerichtlichen Vergleich auf, die für den Abschluss von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen einschließlich der damit nach § 11 Abs. 4 Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX (LRV) verbundenen Prüfung erforderlichen Unterlagen vorzulegen (AST2). Dieser Aufforderung ist die Antragstellerin mit Schreiben vom 26.04.2019 (AST3), 7.05.2019 und 09.05.2019 (AST4) nachgekommen.

Am 14. und 22.10.2019 fanden Verhandlungen zwischen den Verfahrensbeteiligten zum Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung nach § 125 SGB IX statt. Ausweislich der anschließenden schriftlichen Korrespondenz mit der Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse konnte über die Leistungsvereinbarung (AST1) Einvernehmen hergestellt werden (AST6). Eine Zeichnung erfolgte aufgrund unterschiedlicher Auffassungen zur rechtl. Qualifikation der schriftlichen Vereinbarung nach § 125 SGB IX zunächst allerdings nicht. Hinsichtlich der personellen Ausstattung wurden insgesamt 155,17 Stellen in VZÄ konsentiert (Anlage zu § 9 der Leistungsvereinbarung - AST1).

Außerdem konnte hinsichtlich der Sach-, Investitions- und Beförderungskosten sowie der Erlösabzüge, des Steuerungs- und Innovationsfaktors, der Berechnungstage Vollzeitbeschäftigte und der Berechnungstage Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Einvernehmen erzielt werden (AST6, Niederschriften über die Erörterungstermine vom 24.01.2020 und 16.03.2020 sowie die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.02.2020).

Bei den Personalkosten konnte lediglich hinsichtlich der Position „Personalnebenkosten“ in Höhe von XXX € Einvernehmen erzielt werden. Die Höhe der zur Vergütungsberechnung in Ansatz zu bringenden weiteren prospektiven Personalkosten ist dagegen streitig. Die Antragstellerin fordert die Anerkennung von Personalkosten iHv insgesamt XXX €; der Antragsgegner ist bereit, Kosten iHv XXX € anzuerkennen.

Da ein Beschluss der gemeinsamen Kommission in Rheinland-Pfalz bei Anrufung der Schiedsstelle noch ausstand, wurden bei den Personalkosten keine Tarifsteigerungen für 2020 berücksichtigt. Allerdings hat die Antragstellerin in einer alternativen Berechnung prospektiv die Tarifsteigerungen des AVR zum 1. März 2020 in Höhe von 1,03 % im Sozial- und Erziehungsdienst und 1,41 % geltend gemacht. Die Personalkosten würden dadurch von XXX € auf XXX € ansteigen. Hieraus ergab sich ein streitbefangenes Delta in Höhe von XXX € (ohne Berücksichtigung der tariflichen Steigerungen in 2020) bzw. XXX € (mit Berücksichtigung der prospektiven Tarifsteigerungen in 2020).

Entsprechend den Vorgaben des LRV hatte die Antragstellerin die prospektiven Personalkosten für 2020 auf einer Hochrechnung der tatsächlichen Personalkosten 2018 ermittelt. Im Zuge der Verhandlungen hat sie einige Berechnungselemente geändert, zB die Personalkosten der Geschäftsführung aus der Position Werkstattleitung herausgenommen und hierfür eine eigene Kostenstelle geschaffen (vgl. Ziff. 1.1.1 und 1.6.3 AST7).

Zwar hat der Antragsgegner Bedenken gegen die Eingruppierung der Gruppenhelfer/-innen (Ziff. 1.2.2 AST7) vorgetragen, die weiteren, der Ist-Kostenberechnung 2018 zugrundeliegenden Eingruppierungen der Beschäftigten werden jedoch nicht beanstandet. Wesentlicher Grund für das Delta zwischen den Personalkostenberechnungen der Beteiligten ist vielmehr dem Umstand geschuldet, dass der Antragsgegner zur Berechnung der prospektiven Personalkosten für 2020 eine von den Ist-Kosten losgelöste tarif- bzw. arbeitsvertragliche Einstufung fast aller Funktionen vornimmt und seinem Vergütungsvorschlag eine sowohl hinsichtlich der Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe als auch der Vergütungs- bzw. Entwicklungsstufen auf Basis gemittelter Werte eigene Vergütungsstruktur zugrunde legt. Dabei berücksichtigt er in seinem Angebot Stufensteigerungen der AVR grds. nur bis zur Entgeltstufe 3, nicht jedoch die darüber hinaus gehenden Stufen (bis Stufe 6 nach § 11 der Anlage 33 AVR bzw bis Stufe 12 nach § 1 Anlage 1 III AVR). Außerdem legt er nicht die von der Antragstellerin vorgetragenen Eingruppierungen seiner Berechnung zu Grunde, sondern gemittelte Werte: Dieser Ansatz des Antragsgegners wird im Folgenden als sog. „Doppeltes Eckmannprinzip“ bezeichnet und betrifft folgende Funktionen:

- Werkstattleitung/Betriebsstättenleitung:
Antragstellerin: S 18 Ziffer 4 bzw. S 17 Ziffer 9 Anlage 33 AVR
Antragsgegner: S 12 Anlage 33 AVR beim Werkstattleiter bzw. S 10 Anlage 33 AVR beim Betriebsstättenleiter
- Technische Leitung:
Antragstellerin: S 17 Ziffer 8 Anlage 33 AVR
Antragsgegner: S 10 Anlage 33 AVR
- Gruppenleitung/FAB:
Antragstellerin: S 4 bis S 8b Anlage 33 AVR
S 4 Ziffer 4: Mitarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender Ausbildung
S 7 Ziffer 4: Mitarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender Ausbildung mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation
S 7 Ziffer 6: Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker



S 8b Ziffer 4: Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung

S 8b Ziffer 1: Erzieher und Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung mit besonderen schwierigen fachlichen Tätigkeiten

Antragsgegner: Pauschal S 7 Anlage 33 AVR

➤ Gruppenhelfer:

Antragstellerin: nach der jeweiligen Qualifikation des Mitarbeiters, i.d.R. S 4 Ziffer 4 Anlage 33 AVR, S 7 Ziffer 4 Anlage 33 AVR bzw. S 8b Anlage 33 AVR

Antragsgegner: Pauschal S 3 der Anlage 33 AVR

➤ Arbeitsvorbereiter

Antragstellerin: analog S 8b Ziffer 4 Anlage 33 AVR

Antragsgegner: S 3 Anlage 33 AVR

➤ Lagerist

Antragstellerin: S 9 Ziffer 9 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit (Bewährungsaufstieg) nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 9a Ziffer 2b Anlage 2 AVR

Antragsgegner: S 2 Anlage 33 AVR

➤ Fahrer

Antragstellerin: S 8 Ziffer 8 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 7 Ziffer 18a Anlage 2 AVR; ein Fahrer Vergütungsgruppe 7 Ziffer 18 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 6b Ziffer 25b der Anlage 2

Antragsgegner: Pauschal S 2 der Anlage 33 AVR

➤ Sozialarbeiter/Sozialpädagoge

Antragstellerin: S 12 Ziffer 1 Anlage 33 AVR iVm Hochziffer 11 (schwierige Tätigkeiten)

Antragsgegner: S 11 Anlage 33 AVR

➤ Gesundheitsdienst/Therapiedienst

Antragstellerin: 6 b Ziffer 29 Anlage 2 AVR

Antragsgegner: S 4 Anlage 33 AVR

➤ Psychologe

Antragstellerin: 2 Ziffer 12 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 8 Jahren in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 12 Anlage 2 AVR.

Antragsgegner: S 17 Anlage 33 AVR

➤ Küchenpersonal

Antragstellerin:

Küchenleitung: Je nach Größe der Küche Vergütungsgruppe 5b Ziffer 25 Anlage 2 AVR (Küchenleiter von Küchen mit durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen) mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 4b Ziffer 11c bzw. in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 32a (Küchenleiter von Küchen mit durchschnittlich täglich mehr als 120 Vollportionen) mit Höhergruppierungsmöglichkeiten nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 5b Ziffer 25a.



Hauswirtschafterinnen: 8 Ziffer 9a Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 7 Ziffer 20a
Beiköche: 9 Ziffer 1 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 9a Ziffer 8 Anlage 2 AVR.
Mitarbeiter in den Verteilerküchen: 10 Ziffer 2 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 2 Anlage 2 AVR
Antragsgegner: S 3 der Anlage 33 AVR

➤ Reinigungsdienst

Antragstellerin: 11 Ziffer 1 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeiten nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a Anlage 2 AVR
Antragsgegner: S 2 Anlage 33 AVR

➤ Hausmeister/Betriebshandwerker

Antragstellerin:

Hausmeister: Vergütungsgruppe 7 Ziffer 19 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeiten nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 6b Ziffer 25c.

Betriebshandwerker: Vergütungsgruppe 6b Ziffer 25 mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 23a

Antragsgegner: S 3 Anlage 33 AVR

➤ Verwaltungsdienst/Pförtner

Antragstellerin: Je nach Aufgabengebiet und Verantwortung:

8 Ziffer 25 Anlage 2 mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 2 Jahren in die Vergütungsgruppe 7 Ziffer 49 Anlage 2 AVR

6b Ziffer 57 Anlage 2 AVR mit Höhergruppierungsmöglichkeit nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Anlage 2 AVR

5b Ziffer 56 Anlage 2 AVR mit der Höhergruppierungsmöglichkeit nach 4 Jahren in die Vergütungsgruppe 4b Ziffer 34

Antragsgegner:

Verwaltung: S 4 Anlage 33 AVR

Pförtner: S 3 Anlage 33 AVR

➤ Qualitätsmanagement

Antragstellerin: Vergütungsgruppe 4b Ziffer 35 Anlage 2) bzw. 4b Ziffer 52

Antragsgegner: S 10 Anlage 33 AVR

➤ IT und Digitalisierung

Antragstellerin: Vergütungsgruppe 4b Ziffer 35 Anlage 2 AVR bzw. 4b Ziffer 52 AVR

Antragsgegner: S 10 Anlage 33

➤ Geschäftsführung

Antragstellerin: Bei der Geschäftsführung wurden die zwei Vollzeitstellen anteilig auf die Stiftungseinrichtungen verteilt. Aufgrund des gewählten Divisors entfallen X Stellen auf die *Einrichtung*. Der Anteil auf den Arbeitsbereich beträgt analog der Aufteilung der Beschäftigten zwischen Arbeitsbereich und Berufsbildungsbereich X Stellen.

Die Eingruppierung dieser X Stellen erfolgte sowohl bei dem Stiftungsvorstand (Stellenanteil 0,69) als auch bei seinem Stellvertreter in die Vergütungsgruppe 1a der Anlage 2 AVR mit der Höhergruppierungsmöglichkeit nach 10 Jahren in die Vergütungsgruppe 1 der AVR.

Antragsgegner: nicht benannt.

II. Schiedsstellenverfahren

Mit Schriftsatz vom 30.10.2019, eingegangen bei der Schiedsstelle am 06.11.2019, hat die Antragstellerin die Schiedsstelle angerufen und beantragt:

1. *den Antragsgegner zu verpflichten, die anliegende und zwischen den Verhandlungspartner bereits geeinte Leistungsvereinbarung (AST1) zu unterzeichnen und*
2. *die Vergütung der auf Grundlage der Leistungsvereinbarung erbrachten Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf*
 - *47,83 € als Tagessatz in Vollzeit (41,39 € Leistungspauschale und 6,44 € Investitionskosten) mit Laufzeit ab 01.01.2020 und auf*
 - *48,25 € (41,81 € Leistungspauschale und 6,44 € Investitionskosten) ab Wirkung der zum 01.03.2020 feststehenden Tarifsteigerung und auf*
 - *49,31 € (42,87 € Leistungspauschale und 6,44 € Investitionskosten) ab Wirkung der tariflichen Änderung zum 01.09.2020 unter Annahme einer absehbaren Tarifsteigerung in Höhe von 3 % festzusetzen.*

Zusätzlich zum Tagessatz sind ab dem 01.01.2020

- *8,15 € an Beförderungskosten bei der Inanspruchnahme des Fahrdienstes bzw.*
- *1,95 € Beförderungskosten bei Nutzung des ÖPNV oder als Selbstfahrer pro Berechnungstag festzusetzen.*

Im Rahmen des Erörterungstermins vom 24.01.2020 hat der Vorsitzende ua eine vorläufige rechtliche Bewertung des sog. „Doppelten Eckmannsprinzips“ bekannt gegeben. Die Beteiligten haben den Vorsitzenden gebeten, diese schriftlich zur Verfügung zu stellen. Die schriftlichen Ausführungen des Vorsitzenden datieren vom 27.01.2020; sie wurden den Beteiligten mit der Übersendung der Niederschrift am 28.01.2020 bekannt gegeben. Außerdem haben die Beteiligten in dem Erörterungstermin die Bezeichnung des Antragsgegners geändert sowie auf Aufforderung des Vorsitzenden den außergerichtlichen Vergleich vom 24.08.2018 und den Bericht vom 28.08.2019 über die Prüfung der *Einrichtung* sowie im Nachgang eine anonymisierte Auflistung der Ist-Personalkosten 2019 vorgelegt.

Nachdem die Gemeinsame Kommission Rheinland-Pfalz im Dezember 2019 eine Empfehlung zur Berücksichtigung von Lohnsteigerungen abgegeben hatte, hat die Antragstellerin den Schiedsstellenantrag geändert (Schriftsatz vom 20.02.2020; Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.02.2020). Die Berücksichtigung von Lohnsteigerungen im Schiedsspruch wird nicht mehr weiterverfolgt.



Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 21.02.2020 hat die Schiedsstelle über die vorläufige rechtliche Bewertung des sog. „Doppelten Eckmannsprinzips“ beraten. Die Mitglieder haben der Bewertung mit deutlicher Mehrheit zugestimmt. Die Schiedsstelle war weiterhin der Auffassung, dass die konsentrierte Leistungsvereinbarung zu unterzeichnen sei.

Die Beteiligten haben die Leistungsvereinbarung daraufhin am 05.03.2020 gezeichnet. Die Antragstellerin hat daraufhin ihren Schiedsstellenantrag zu 1. für erledigt erklärt.

Im Erörterungstermin vom 16.03.2020 wurden insbesondere die Kostenstellen der prospektiven Gestehungskosten in den Anlagen AST 7 und 8 erörtert. Außerdem die Kostenauswirkungen von Änderungen im Personalkörper und die Relevanz offener Stellen, die Abbildung des Unternehmerrisikos sowie die Eingruppierung von Gruppenhelfern.

Im Nachgang zu dem Erörterungstermin vom 16.03.2020 hat die Antragstellerin auf Bitten des Vorsitzenden ergänzende Berechnungen zu den prospektiven Personalkosten 2020 für Gruppenhelfer auf der Basis einer Entlohnung nach S 4 AVR vorgelegt. Der Antragsgegner hat hierzu erklärt, dass er die rechnerische Herleitung unter den gewählten Prämissen nachvollziehen könne.

Vor dem Hintergrund der SARS-CoV-2/Covid-19-Pandemie konnte die für den 30.03.2020 vorgesehene weitere mündliche Verhandlung nicht stattfinden. Mit ausführlichem Hinweis auf die rechtlichen Rahmenbedingungen hat der Vorsitzende die Mitglieder der Schiedsstelle und die Beteiligten um Stellungnahme gebeten, ob sie aufgrund der außergewöhnlichen Umstände und auf der Grundlage der mündlichen Verhandlung vom 21.02.2020 mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden sind. Die Mitglieder der Schiedsstelle haben sich einstimmig für eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren ausgesprochen. Auch die Beteiligten haben übereinstimmend erklärt, mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden zu sein.

Die Antragstellerin trägt vor:

Der Antrag zur Festsetzung der geforderten Tagessätze ab dem 1. Januar 2020 sei zulässig und begründet.

Sie habe das Schreiben des Antragsgegners vom 18.04.2019 als Aufforderung zu Verhandlungen verstanden. Dies habe sich für sie unzweifelhaft aus dem Bezug auf den Vergleich vom 24.08.2018 erschlossen, in dem ua vereinbart sei, dass im Rahmen der Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung nach den §§ 125 ff SGB IX die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung geprüft werde. Hierüber bestehe auch kein Dissens zwischen den Beteiligten.

Die Vorstellungen des Antragsgegners zur abweichenden tariflichen Vergütung des Personals des Antragsgegners seien mit dem geltenden Recht nicht vereinbar. Die belegten Personalkosten seien verbindlich zu beachten. Die Vergütung müsse den Leistungserbringer in die Lage versetzen, eine ausreichende, zweckmäßige, wirtschaftliche und den Qualitätsanforderungen entsprechende Leistung zu erbringen. Der strittige Wert bei den Personalkosten resultiere aus der Tatsache, dass der Antragsgegner die zwingend anzuwendenden AVR-Richtli-

nien nicht oder nur nach eigenem Gutdünken modifiziert anerkenne. Der Antragsgegner missachte mit seinen Forderungen, die darauf abstellen nicht die tatsächlichen Personalkosten anzuerkennen, sondern diese mit eigenen Vorstellungen zur Personalstruktur zu ersetzen, den gesetzlichen Grundsatz der Tarifbindung. Für ein solches Vorgehen bestehe keine Rechtsgrundlage, so dass die dargelegten Personalkosten für die Kalkulation des Vergütungssatzes maßgeblich seien. Die zwingende Anwendung der AVR ergebe sich aus § 9 der Satzung der Antragstellerin (AST11).

Das Bundessozialgericht habe wiederholt ausgeführt, dass die Wahrung der Tarifbindung durch den Einrichtungsträger der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung nicht entgegenstehe (BSG, Urteil vom 25. November 2010 - B 3 KR 1/10 R -, BSGE 107, 123-140; BSG, Urteil vom 29. Januar 2009 - B 3 P 7/08 R -, BSGE 102, 227-248; BSG, Urteil vom 17. Dezember 2009 - B 3 P 3/08 R -, BSGE 105, 126-150). Mit dem Bundesteilhabegesetz sei diese höchstrichterliche Rechtsprechung mit § 124 Abs. 1 S. 6 SGB IX Gesetz geworden. Der Grundsatz der Anerkennung der Tarifbindung sei von den Vertragspartnern also verbindlich und umfänglich zu beachten. Soweit der Antragsgegner nach eigener Angabe für die Bewertung der Personalkosten auf „gemittelte Werte“ abstelle, verkenne er ganz offensichtlich die Bedeutung der vorgenannten Rechtsprechung.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung sehe den Sinn der Tarifbindung vor allem darin, den Beschäftigten ein ihren Leistungen und ihrem Einsatz für kranke und behinderte Mitmenschen angemessenes Arbeitsentgelt zu gewährleisten und zu verhindern, dass der "Preiskampf" zwischen den verschiedenen Trägern letztlich zu einer nicht vertretbaren Absenkung der Entgelte der Fachkräfte und der Qualität der Leistungen führe, und sich das Entgeltniveau auf Dauer dem geltenden Mindestlohn-Niveau nähere. Außerdem solle der Anreiz verringert werden, kollektive Tarifverträge zu verlassen (Tarifflucht) und auf Leiharbeit, die Auslagerung von Aufgaben (Outsourcing) oder ähnliche Kosten senkende - aber die Stammbesellschaft benachteiligende - Maßnahmen auszuweichen (BSG, Urteil vom 25. November 2010 - B 3 KR 1/10 R -, BSGE 107, 123-140).

Diese Zielsetzung würde ebenfalls unterlaufen, wenn tarifliche Eingruppierungen und Einstufungen nicht mehr vom Arbeitgeber, sondern vom Kostenträger der Eingliederungshilfe nach eigenem Gutdünken vorgegeben werden dürften und dabei die Realität des Arbeitsmarktes außer Betracht bleiben könnte. Der Antragsgegner wolle vorliegend die Tarifbindung im Ergebnis dadurch umgehen, dass er die tariflich verbindlichen Festsetzungen durch abweichende Eingruppierungen und Einstufungen der Beschäftigten ersetze. Dabei vernachlässige er die Tatsache, dass von der Tarifbindung der arbeitsrechtliche Anspruch auf korrekte Eingruppierung und eine Einstufung umfasst ist. So müsste der Antragsgegner schon darlegen, dass der Antragsteller tatsächlich auch zur Rückgruppierung und Rückstufung seiner Beschäftigten verpflichtet ist und ihm dies auch arbeitsrechtlich möglich wäre.

Dies sei jedoch nicht der Fall. Alle dargelegten Eingruppierungen seien vom Antragsteller unter umfassender Kenntnis des anzuwendenden Tarifrechts korrekt vorgenommen. Soweit überhaupt eine gewisse Spannbreite in der Eingruppierung möglich ist, sei zu berücksichtigen, dass der Antragsteller zur Sicherstellung der Qualität seiner Leistungserbringung auf qualifiziertes Fachpersonal Wert lege. Der Antragsgegner müsse erklären, wie er zu der Auffassung gelangen kann, dass insbesondere die in §§ 9, 10 WVO gesetzlich ausdrücklich aufgestellten

Qualifikationsanforderungen für das Personal einer Werkstatt für behinderte Menschen abgesenkt werden könnten oder nur im untersten Segment erfüllt werden dürften.

Eine Grenze des Grundsatzes, dass die Wahrung der Tarifbindung der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung nicht entgegensteht, sei erst dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gibt. Ein sachlicher Grund könnte zum Beispiel darin bestehen, der Gefahr der Abwerbung guter Kräfte durch Konkurrenzunternehmen vorzubeugen (BSG, Urteil vom 25. November 2010 - B 3 KR 1/10 R -, BSGE 107, 123-140). Obwohl der Antragsteller sich umfänglich innerhalb der Grenzen der tariflichen Vergütung bewege, sei auch hier zu beachten, dass die vom Bundessozialgericht beschriebene Situation derzeit in allen Bereichen gegeben sei, in denen Fachkräfte für die Erfüllung der vertraglich vereinbarten Leistung erforderlich sind. Der aktuelle Fachkräftemangel führe dazu, dass nur dann das erforderliche Personal vorgehalten werden könne, wenn die Vergütung die jeweiligen Kompetenzen auch voll und ganz anerkenne.

Dem Antragsteller sei die Personalbindung ein besonderes Anliegen, da auch die personelle Kontinuität unmittelbar die Qualität seiner Leistungen bestimme. Dies wiederum wirke sich bei der Stufenzuordnung der Beschäftigten aus, denn langjährig Beschäftigte würden automatisch höheren Entgeltstufen zugeordnet. Dies liege außerhalb des Einflussbereichs des Antragstellers. Gleiches gelte für Beschäftigte, die zwar neu vom Antragsteller eingestellt werden, dies aber in direktem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR erfolge. Bei diesen Beschäftigten sei die Regelvergütung der Stufe zu leisten, die beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber hätte geleistet werden müssen (AVR Anlage 1 III A § 3 „Anschlussdienstverhältnis“ und Anlage 33 § 11 Abs. 2a AVR „Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“). Es sei eine Tatsache, dass angemessen qualifiziertes und geeignetes Personal für die Werkstatt des Antragstellers überwiegend als Anschlussdienstverhältnis zu finden sei und damit die Stufenzuordnungen übernommen werden müssten.

Wenngleich schon die angeblich verbindlichen Vorgaben zur tariflichen Eingruppierung von Gruppenhelfern nicht nachvollzogen werden können und vom Antragsgegner auch leider nicht belegt würden, so müsse hier insbesondere berücksichtigt werden, dass sich in den Werkstätten für eine qualitätsgerechte Versorgung der Beschäftigten längst eine angemessene Qualifikation von Gruppenhelfern durchgesetzt habe, da für die Wahrnehmung der Förderaufgaben bzgl. der Beschäftigten eine unzureichende Qualifikation bei Beachtung einer Mindestqualität der Leistung absoluter Ausschlussgrund sein müsse. Hierzu gehöre insbesondere über die vom Antragsgegner angesprochene handwerkliche Ausbildung hinaus eine sonderpädagogische Qualifikation. Werde diese erworben und in der Tätigkeit angewandt, so hätten die Mitarbeiter in diesem Bereich auch einen arbeitsrechtlich durchsetzbaren Anspruch auf entsprechende Vergütung.

Es sei beachtenswert, dass der Antragsgegner die groben handwerklichen Fehler seiner tariflichen Gegenvorstellung korrigiert habe. Die Anlage 33 AVR mit den dort festgelegten „S“-Eingruppierungen gelte nur für das pädagogische Personal; das nicht pädagogische Personal sei nach Anlage 2 AVR zu bewerten.

Die Antragstellerin beantragt nunmehr,

die Vergütung für auf Grundlage der Leistungsvereinbarung erbrachte Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf

- 47,83 € als Tagessatz in Vollzeit (41,39 € Leistungspauschale und 6,44 € Investitionskosten) sowie zusätzlich zum Tagessatz
- 8,15 € an Beförderungskosten bei der Inanspruchnahme des Fahrdienstes bzw.
- 1,95 € an Beförderungskosten bei der Nutzung des ÖPNV oder als Selbstfahrer pro Berechnungstag

mit Laufzeit ab 01.01.2020 festzusetzen.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Der Antragsgegner trägt vor:

Der Schiedsantrag sei zwar zulässig, aber unbegründet.

Das Schreiben vom 18.04.2019 enthalte zwar nicht ausdrücklich die Begrifflichkeiten des § 126 Abs. 1 SGB IX. Allerdings nehme das Schreiben ausdrücklich Bezug auf den außergerichtlichen Vergleich vom 24.08.2018 wonach vor den Verhandlungen über eine schriftliche Vereinbarung die Wirtschaftlichkeit der Werkstatt zu prüfen war und könne in diesem Kontext nur als Aufforderung zur Verhandlung verstanden werden.

Hinsichtlich der Höhe der Personalkosten verkenne die Antragstellerin, dass die Regelung des § 124 Abs. 1 SGB IX, wonach die Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfen, nicht automatisch eine 1:1-Übertragung der tatsächlichen Personalkosten bedeute und damit verbindlich zu beachten sei. Eine Finanzierung der Vorjahresrealkosten verbunden mit einem Aufschlag für Tarifsteigerungen und Innovationen nach § 11 Abs. 1 LRV würde dem Prinzip der Verhandlung einer prospektiven Vergütung zuwiderlaufen. Die Antragstellerin würde dann auch keinen Anlass sehen, wirtschaftlich und sparsam zu agieren, da sie wüsste, dass spätestens alle drei Jahre die tatsächlichen Personalkosten als Basis der neuen Vergütung herangezogen werden. Daher habe sich das Angebot des Antragsgegners im Hinblick auf die bundesgesetzliche Vorgabe der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auf gemittelte Werte bezogen, zumal regelmäßig auch die Mitarbeiterschaft ein breites Spektrum an Eingruppierungen und Erfahrungsstufen widerspiegele.

Der Antragsgegner habe in seinem Angebot die Tarifbindung anerkannt. Das Angebot erfolgte auf Grundlage des anzuwendenden Tarifwerkes, sowohl auf Grundlage der Eingruppierung als auch unter Berücksichtigung von Erfahrungsstufen. Lediglich die vollumfängliche Abbildung der für 2018 dargelegten und für 2019 hochgerechneten IST-Kosten erfolgte nicht. Einen Automatismus, die vom Antragsteller als Gestehungskosten bezeichneten IST-Kosten als Grundlage für die Vergütungsbildung heranzuziehen, sei aus § 124 Abs. 1 SGB IX gerade nicht



abzuleiten. Der Antragsgegner bilde in seinem Angebot die zu berücksichtigenden Personalkosten unabhängig von den tatsächlich geleisteten Zahlungen ab. Dem Antragsteller obliege es, in seiner Steuerungsverantwortung wirtschaftlich mit diesen Personalkosten das Leistungsangebot abzubilden. Das bloße Durchstellen der sogenannten Gestehungskosten als Grundlage der Vergütung würde den Antragsgegner in seinem Vereinbarungsrahmen vollkommen einschränken.

Weiterhin gingen die Ausführungen der Antragstellerin zur Eingruppierung der Gruppenhelfer fehl. Richtig sei zwar, dass der AVR keine Eingruppierung für diese Mitarbeitergruppe vorsehe. Denn es handele sich bei den Gruppenhelfern um ein rheinland-pfälzisches Spezifikum, das in der Werkstättenverordnung (WVO) nicht vorgesehen sei und aus diesem Grund auch keinen Eingang in tarifvertragliche Werke finde. Die fehlende tarifliche Eingruppierung führe jedoch nicht zu einer neuen Eingruppierungssystematik, die sich allein an der jeweiligen Qualifikation der Mitarbeiter/-innen orientiere. Damit würden die Regelungen des AVR ausgehebelt und die sprachliche Differenzierung nach Gruppenleitern und Gruppenhelfern ad absurdum geführt. Ebenso könne eine Höhergruppierung der Gruppenhelfer in die Entgeltstufen der Gruppenleiter nicht durch die sonderpädagogische Zusatzqualifikation begründet werden. Entsprechend der damaligen und auch noch heute geltenden grundsätzlichen tarifrechtlichen Systematik, habe man 1975 im Wege des Erlasses und Anfang der 1990er Jahre im Rahmen der SGB XII-Vergütungskommission entsprechende Regelungen getroffen. Während die Eingruppierung der Gruppenhelfer in der 70er Jahren noch in BAT IX und VIII erfolgte, habe man Ende 1992 durch die Eingruppierung in BAT VIII bis VIb (abhängig vom Abschluss einer Berufsausbildung) eine Aufwertung vorgenommen. Bereits damals sei es darauf angekommen, ob ein Mitarbeiter eine Gruppenhelfer- oder Gruppenleiterstelle bekleidete. Ein „Aufstieg“ eines Gruppenhelfers über die Zusatzqualifikation in eine Gruppenleiterposition sei auch damals nur dann möglich gewesen, wenn ihm zuvor die Stelle eines Gruppenleiters mit dem entsprechenden Aufgabeninhalt übertragen worden sei. Im Jahr 1992 habe man daher vereinbart, dass die sonderpädagogische Zusatzqualifikation die Zugangsvoraussetzung für die Beschäftigung als Gruppenleiter darstelle und damit nicht als Merkmal für eine Höhergruppierung herangezogen werden könne. Festzuhalten sei, dass sich die Eingruppierung der Gruppenhelfer immer von derjenigen der Gruppenleiter unterscheiden habe. Dies solle auch künftig beibehalten werden. Gruppenleiter trügen die Verantwortung für eine Gruppe von i.d.R. 12 Werkstattbeschäftigten. Sie seien häufig Meister mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation und fungierten als Ansprechpartner u.a. der Gruppenhelfer. Gruppenhelfer sollten, wie schon aus der Bezeichnung entnommen werden könne, untergeordnete Aufgaben wahrnehmen. Sie hätten üblicherweise eine handwerkliche Ausbildung und seien im Bereich der Zuarbeit/Unterstützung tätig, wofür keine sonderpädagogische Zusatzqualifikation erforderlich sei. Träten Konflikte oder Fragen auf, seien die Gruppenleiter sowie die begleitenden Dienste die richtigen Ansprechpartner.

Soweit die Antragstellerin von „bestimmten Einzelfällen“ spreche, in denen eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation der Gruppenhelfer erforderlich sei, könne dies anhand der tatsächlichen Eingruppierung der Gruppenhelfer nicht nachvollzogen werden. 61,3% der Gruppenhelfer würden mit S7 vergütet, 3,2% mit S8 und 35,5% mit S4. Bei einem Anteil von 61,3 % könne nicht mehr von Einzelfällen gesprochen werden. Sollte aufgrund des Behinderungsbildes der Werkstattbeschäftigten eine entsprechende Unterstützung erforderlich sein, werde dies i.d.R. durch die sogenannten Zusatzkräfte abgedeckt. Diese seien im Übrigen nicht von dieser Verhandlung erfasst, sondern würden separat und personenbezogen dem Vergütungssatz zugesetzt. In der anstehenden Verhandlung habe das Land für die Gruppenhelfer S 4

Stufe 3 geboten, da davon ausgegangen werden dürfe, dass die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft diesen Mittelwert abbilde. Die Entgeltgruppe S 4 entspricht beispielsweise im Bereich des TV-L der Eingruppierung E7/E8. Das Land habe damit also anerkannt, dass Gruppenhelfer eine handwerkliche Ausbildung hätten und auch benötigten. Gruppenhelfer seien jedoch nicht zur Vertretung der Gruppenleiter vorgesehen, sie sollten insbesondere auch nicht dieselben Tätigkeiten ausüben wie Gruppenleiter. Anderenfalls könnte bei der Antragstellerin auch nicht mehr von einem Gruppenleiterschlüssel von 1:12 gesprochen werden. Mit der seinerzeitigen Gewährung der Gruppenhelfer sollte dies gerade vermieden werden.

Im Übrigen seien folgende Arbeitgeberbrutto-Personalkosten auf Grundlage der Eingruppierungen in der Erfahrungsstufe 3 aus Sicht des Antragsgegners sachgerecht:

- ✓ Werkstattleitung: S 12 Anlage 33 AVR
- ✓ Betriebsstättenleitung: S 10 Anlage 33 AVR
- ✓ Technische Leitung: S 10 Anlage 33 AVR
- ✓ Gruppenleitung/FAB: S 7 Anlage 33 AVR
- ✓ Gruppenhelfer: S 3 der Anlage 33 AVR
- ✓ Arbeitsvorbereiter/Lagerist: S 2 Anlage 33 AVR
- ✓ Fahrer: S 2 der Anlage 33 AVR
- ✓ Sozialarbeiter/Sozialpädagoge: S 11b Anlage 33 AVR
- ✓ Gesundheitsdienst/Therapiedienst: S 4 Anlage 33 AVR
- ✓ Psychologe: S 17 Anlage 33 AVR
- ✓ Küchenpersonal: S 3 der Anlage 33 AVR
- ✓ Reinigungsdienst S 2 Anlage 33 AVR
- ✓ Hausmeister/Betriebshandwerker S 3 Anlage 33 AVR:
- ✓ Verwaltungsdienst S 4 Anlage 33 AVR
- ✓ Pförtner: S 3 Anlage 33 AVR
- ✓ Qualitätsmanagement S 10 Anlage 33 AVR
- ✓ IT und Digitalisierung S 10 Anlage 33 AVR
- ✓ Geschäftsführung, Abteilungsleitung, etc. S 18 Anlage 33 AVR

Die Antragstellerin werde mit den angebotenen Personalkosten in die Lage versetzt, eine wirtschaftliche und den Qualitätsanforderungen entsprechende Leistung zu erbringen.

Hinsichtlich des weiteren Sachstandes wird auf den Schiedsantrag der Antragstellerin vom 30.10.2019 nebst Anlagen, die Erwiderungen des Antragsgegners vom 05.12.2019, die weiteren schriftsätzlichen Ausführungen der Beteiligten nebst den eingereichten Unterlagen sowie auf die Niederschriften zu den Erörterungsterminen vom 24.01.2020 und 16.03.2020 sowie der mündlichen Verhandlung vom 21.02.2020 verwiesen.

III. Entscheidungsgründe

Der Schiedsantrag ist zulässig und im Wesentlichen auch begründet. Lediglich der Tagessatz war nicht wie beantragt mit 47,83 € festzusetzen, sondern mit 47,50 €.

Zulässigkeit des Schiedsantrags

Der Schiedsantrag ist zulässig. Die Schiedsstelle war nicht aufgrund von Verfahrens- und Formvorschriften des Bundes- oder des Landesrechts, insbesondere der Landesverordnung über die Schiedsstelle nach § 133 SGB IX vom 10.05.2019 (Schiedsstellenverordnung; GVBl. 2019, 88) an einer Entscheidung gehindert.

Die Antragstellerin hat den Schiedsantrag insbesondere nicht unter Verletzung der 3-Monats-Frist des § 126 Abs. 2 SGB IX gestellt. Die Beteiligten gehen zutreffend davon aus, dass das Schreiben des Antragsgegners vom 18.04.2019 (AST2) als Aufforderung zu Verhandlungen zu werten ist. Bedenken ergeben sich, da der Antragsgegner die Antragstellerin zwar auffordert, die für den Abschluss der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung erforderlichen Unterlagen vorzulegen; eine ausdrückliche Aufforderung zu Verhandlungen ist darin jedoch nicht formuliert. Der Hinweis in dem Schreiben auf die Prüfung nach § 11 Abs. 4 LRV und auf den am 24.08.2018 geschlossenen außergerichtlichen Vergleich – s. Ziff. 2 - legt für einen objektiven Betrachter vielmehr nahe, dass das Schreiben allein zur Anforderung der Unterlagen zu werten ist, die zur Einleitung der vereinbarten Prüfung der Wirtschaftlichkeit im Vorfeld der anstehenden Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung nach § 125 SGB IX erforderlich sind. Dies wäre insoweit problematisch, da in der Literatur die Auffassung vertreten wird, dass ein Schiedsstellenantrag, der vor Ablauf der Frist gestellt ist, nicht zulässig wird, wenn der Fristablauf schließlich doch noch eintritt, da dem Antrag das Rechtsschutzbedürfnis fehle (jurisPK zu § 126 SGB IX Rn 30 mit Verweis auf Neumann in Hauck/Noftz, § 77 SGB XII Rn. 11). Allerdings haben die Beteiligten im Schiedsverfahren auf entsprechende Hinweise übereinstimmend erklärt, dass das Schreiben vom 18.04.2019 vom Antragsgegner als Aufforderung zu Verhandlungen über eine schriftliche Vereinbarung nach § 125 SGB IX verfasst und von der Antragstellerin auch so verstanden wurde. Diese Auslegung findet ihre Grundlage sowohl im Schreiben vom 18.04.2019 selbst, das auf den Abschluss von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen gemäß § 125 SGB IX abstellt, als auch in dem in Bezug genommenen außergerichtlichen Vergleich vom 24.08.2018, der ebenfalls von werkstattbezogenen Einzelvereinbarungen nach §§ 125 ff SGB IX spricht. Vor diesem Hintergrund wertet auch die Schiedsstelle das Schreiben als Verhandlungsaufforderung iSd § 126 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

Nachdem die Beteiligten im Erörterungstermin vom 24.01.2020 einer Berichtigung der Bezeichnung des Antragsgegners zugestimmt haben, entspricht die Beteiligtenbezeichnung den rechtlichen Rahmenbedingungen. Nach § 94 Abs. 1 SGB IX bestimmen die Länder die zuständigen Träger der Eingliederungshilfe. Nach § 1 Abs. 2 Landesgesetz zur Ausführung des Bundessteilhabegesetzes (AGBTHG) ist Träger der hier allein in Frage stehenden Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen ab der Vollendung des 18. Lebensjahres das Land. Gemäß § 1 Abs. 5 AGBTHG werden die Aufgaben des Landes als Träger der Eingliederungshilfe vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung wahrgenommen, das wiederum durch den Präsidenten vertreten wird.

Begründetheit des Schiedsantrags

Die Antragstellerin hat nach Maßgabe des Tenors Anspruch auf die allein noch streitbefangene Festsetzung der Vergütung für die Leistungen der Eingliederungshilfe.



Nach § 123 Abs. 1 SGB IX darf ein Träger der Eingliederungshilfe Leistungen grundsätzlich nur bewilligen, wenn eine schriftliche Vereinbarung nach § 124 SGB IX zwischen ihm und dem Träger des zuständigen Leistungserbringers besteht. Die schriftliche Vereinbarung besteht nach § 125 Abs. 1 SGB IX aus einer Leistungsvereinbarung und einer Vergütungsvereinbarung. Die rechtliche Qualifikation dieser Elemente war zunächst zwischen den Beteiligten streitig und der Antragsgegner hatte die bereits konsentierten Leistungsvereinbarung nicht gezeichnet. Auf der Grundlage der amtlichen Gesetzesbegründung in der BT-Drs 18/9522, die auf S. 296 hierzu ausführt *„Die Vereinbarung zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe und dem Leistungserbringer besteht aus zwei Teilvereinbarungen, einer Leistungsvereinbarung (Nummer 1) und einer Vergütungsvereinbarung (Nummer 2), deren Mindestinhalte in den Absätzen 2 und 3 festgelegt sind.“*, ist die Schiedsstelle nach Beratung in der mündlichen Verhandlung vom 21.02.2020 zu dem Ergebnis gelangt, dass die bereits konsentierten Leistungsvereinbarung nunmehr auch zu zeichnen sei. Nachdem die Beteiligten dieser Aufforderung am 05.03.2020 entsprochen haben, bedarf die Frage der rechtlichen Qualifikation der schriftlichen Vereinbarung nach § 125 SGB IX und ihrer beiden Elemente keiner abschließenden Bewertung durch die Schiedsstelle mehr. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass im Gegensatz zum Sozialhilferecht, wo die Leistungsvereinbarung nicht schiedsstellenfähig war, in der Eingliederungshilfe des SGB IX auch die Leistungsvereinbarung schiedsstellenfähig ist.

Von der Zeichnung der Leistungsvereinbarung ist auch die Anlage zu § 9 umfasst. Damit sind sowohl die Berechnungstage, die Zahl der Gesamtstellen in Vollzeitäquivalente (XXX VZÄ) sowie die prospektiven Stellenanteile für die einzelnen Funktionen vereinbart und unstrittig gestellt, was die Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 21.02.2020 und dem Erörterungstermin am 16.03.2020 bzw. im Nachgang hierzu bestätigt haben.

Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten (§ 123 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Dementsprechend ist ein Leistungserbringer ua nur dann geeignet, wenn er die Leistungen der Eingliederungshilfe wirtschaftlich und sparsam erbringen kann, er aber zugleich mit der Vergütung leistungsfähig agieren kann. Außerdem bestimmt § 124 Abs. 1 Satz 6 SGB IX, dass *„die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ... dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden“* kann, *„soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Drittels liegt“*. Diese Bestimmung knüpft an § 124 Abs. 1 Satz 3 SGB IX an, wonach die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung wirtschaftlich angemessen ist, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt.

Dieser rechtliche Rahmen entspricht der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung, die das Bundessozialgericht (BSG) zunächst zur Beurteilung der Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit von Pflegesätzen nach dem SGB XI entwickelt hatte. Das BSG führt in seinen Entscheidungen vom 29. Januar 2009 in den Verfahren B 3 P 8/07 R, B 3 P 9/07 R, B 3 P 7/08 R, B 3 P 6/08 R und B 3 P 9/08 R, aber auch in den Urteilen vom 16. Mai 2013 - B 3 P 2/12 R – und 17.12.2009 – B 3 P 3/08 R - aus, dass Pflegesatzverhandlungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften grundsätzlich nach einem zweigliedrigen Prüfschema durchzuführen sind. Grundlage der Verhandlung über Pflegesätze und Entgelte ist auf einer ersten Stufe die Abschätzung der voraussichtlichen Kosten der in der Einrichtung zu erbringenden Leistungen

sowie die Prüfung der Plausibilität dieser prospektiven Kosten. Daran schließt sich in einem zweiten Schritt die Prüfung der Angemessenheit an. Maßgebend für den zweiten Schritt sind die Kostenansätze vergleichbarer Leistungen in anderen Einrichtungen (externer Vergleich). Pflegesätze und Entgelte sind danach leistungsgerecht, wenn die voraussichtlichen Gesteungskosten der Einrichtung nachvollziehbar und plausibel dargelegt werden und sie in einer angemessenen und nachprüfaren Relation zu den Sätzen anderer vergleichbarer Einrichtungen stehen. Geltend gemachte Pflegesätze und Entgelte sind im Umkehrschluss nicht angemessen, wenn Kostenansätze und erwartete Kostensteigerungen nicht plausibel erklärt werden können oder die begehrten Sätze im Verhältnis zu anderen Pflegeeinrichtungen unangemessen sind (so BSG, Urteil vom 16. Mai 2013 - B 3 P 2/12 R -, juris Rn 14). Dabei ist das Vorliegen einer plausiblen Prognose der voraussichtlichen Kosten der in der Einrichtung erbrachten Leistungen notwendige Bedingung und Voraussetzung für den zweiten Schritt, nämlich die Prüfung der Leistungsgerechtigkeit der so ermittelten Kosten in einem externen Vergleich. Diese Rechtsprechung wurde auch in den Rahmen des SGB XII übernommen und bildet sich nun in den Nachfolgebestimmungen des SGB IX i.d.F. des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen vom 23.12.2016 (BGBl I 2016, 3234) ab.

§ 124 Abs. 1 Satz 6 SGB IX übernimmt die BSG-Rechtsprechung auch insoweit, als die AVR als tariflich vereinbarte Vergütung anzuerkennen ist (dazu BSG vom 25.04.2018 – B 8 SO 26/16 R -, juris Rn 16, 19; vgl. bereits BSGE 120, 51 = SozR 4-3500 § 75 Nr. 9, Rn 18). Damit bestätigt der Gesetzgeber, dass die Zahlung von Gehältern, die auf einer zutreffenden Einstufung der jeweiligen Arbeitnehmer auf Grundlage der AVR beruhen, grundsätzlich nicht als unwirtschaftlich angesehen werden kann (zum Ganzen nur BSGE 120, 51 = SozR 4-3500 § 75 Nr 9, Rn 19 mwN). Die amtliche Begründung des BTHG nimmt ausdrücklich auf die einschlägige Rechtsprechung des BSG Bezug (BT-Drs. 18/9522 S. 295, 296).

Für die Beurteilung der Plausibilität der Gesteungskosten kann vor dem Hintergrund der Herleitung des aktuellen Gesetzestextes in Ergänzung bzw. zur Auslegung der Bestimmungen des SGB IX nebst abgeleiteter Rechtssätze oder Vereinbarungen (zB § 11 LRV nach § 131 SGB IX Rheinland-Pfalz - LRV) insbesondere auf die einschlägige Rechtsprechung zum SGB XI, aber auch des SGB XII bzw. des SGB V zurückgegriffen werden. Dies bedeutet, dass der Antragsgegner keineswegs gehindert ist, die von der Antragstellerin im Verfahren nach § 11 LRV geltend gemachten und dokumentierten prospektiven Gesteungskosten zur Rechtfertigung der Vergütungsforderung bereits im Rahmen der Plausibilitätsprüfung iSd § 123 Abs. 2 Satz 2 SGB IX einer Angemessenheits-, Wirtschaftlichkeits- und Notwendigkeitsprüfung zu unterziehen. Vielmehr ist er hierzu im Interesse der Solidargemeinschaft verpflichtet. Dies umfasst hinsichtlich der hier im Wesentlichen strittigen Personalkosten etwa die Angemessenheit des Personalkörpers, die Personalstruktur und die jeweilige tarifliche Einstufung.

So hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 26. September 2019 einen Schiedsspruch ua mit folgender Begründung aufgehoben (BSG, Urteil vom 26. September 2019 - B 3 P 1/18 R -, juris Rn 29; Hinweis: Hervorhebungen nicht im BSG-Urteil):

*„Der Senat kann schon der Prämisse der beklagten Schiedsstelle nicht folgen, dass die von der Beigeladenen dargelegten **prospektiv kalkulierten Gesteungskosten** ohne den gesondert geforderten Gewinnzuschlag **quasi "gesetzt"** bzw. "unabänderlich" seien und keinen Spielraum für Gewinne ließen, weil die Kostenträger solche Gewinnmöglichkeiten*

*nicht konkret aufgezeigt hätten. Dies verkennt, dass es sich insoweit nicht um eine "Tatsachenfrage" handelt, die ggf zwischen zwei Beteiligten mit gegensätzlichen Interessen quasi "unstreitig" gestellt werden könnte. Zutreffend ist vielmehr, dass es dabei um entscheidende Bewertungen geht, die von der Schiedsstelle als sachkundig und paritätisch besetztes Gremium in eigener Verantwortung und auch mit Blick auf unmittelbar mitbetroffene Dritte vorzunehmen sind. All das ist nicht nur deshalb der Fall, weil es sich um eine Prognose handelt, die regelmäßig Raum für Wertungen lässt. **Die Schiedsstelle muss sich vielmehr auch von der Plausibilität und der Nachvollziehbarkeit der prospektiv dargelegten Kostenkalkulation ein eigenes Bild machen** und mindestens die wesentlichen Eckpunkte der Kostenstruktur der Einrichtung einer wertenden Betrachtung im Hinblick auf Gewinnmöglichkeiten unterziehen. Der Senat hat in dieser Hinsicht bereits in seinem Urteil vom 29.1.2009 - B 3 P 7/08 R (BSGE 102, 227 = SozR 4-3300 § 85 Nr 1, RdNr 25) ausgeführt, dass **aus den dargelegten voraussichtlichen Gestehungskosten die Kostenstruktur des Pflegeheims erkennbar und seine Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit im Einzelfall beurteilbar sein muss**. Das impliziert entsprechende Prüf- und Bewertungspflichten insbesondere in Bezug auf Möglichkeiten, Gewinne zu erzielen. Dass auch plausibel und nachvollziehbar dargelegte Gestehungskosten im Einzelfall bereits unterschiedliche Gewinnmöglichkeiten enthalten können, macht in gleicher Weise auch das Senatsurteil vom 16.5.2013 - B 3 P 2/12 R (BSGE 113, 258 = SozR 4-3300 § 85 Nr 4, RdNr 19) deutlich, nach dem ein externer Vergleich zur Beurteilung der Leistungsgerechtigkeit einer Vergütungsforderung auch in Bezug auf die mit den Gestehungskosten geltend gemachte Zahlung von Tariflöhnen erforderlich ist."*

Insoweit sind die Ausführungen des Antragsgegners, dass aus § 124 SGB IX ein „Automatismus“, die von der Antragstellerin bezeichneten IST-Kosten als Grundlage der Vergütungsbildung heranzuziehen, nicht abzuleiten ist, zutreffend. Das bedeutet aber keinesfalls, dass der Träger der Eingliederungshilfe die unternehmerischen Entscheidungen des Leistungserbringers durch eigene ersetzen darf. Die Plausibilitätsprüfung kann im Rahmen der Nachvollziehbarkeit der Kosten lediglich als eine Art „Rechtskontrolle“ verstanden werden. Dies bedeutet, dass der Träger der Eingliederungshilfe eine von dem Leistungserbringer vorgetragene Größe des Personalkörpers oder die Personalstruktur im Rahmen der Verhandlungen über die Vergütungen nicht ungeprüft hinzunehmen hat. Eine so verstandene Kontrolle entspricht dem Anliegen des Gesetzgebers, durch das BTHG die Steuerungsfunktion des Trägers der Eingliederungshilfe zu stärken und eine effektivere Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung zu ermöglichen. Dem entspricht zB das gesetzliche Prüfrecht aus besonderem Anlass für die Träger der Eingliederungshilfe in § 128 SGB IX (vgl. BT-Drs 18/9522 S. 290). Mit dem Abschluss individueller Vereinbarungen nach § 123 SGB IX und der damit zum Ausdruck kommenden Wettbewerbsorientierung sollen Anreize für eine möglichst kostengünstige Leistungserbringung geschaffen werden (vgl. BT-Drs 18/9522 S. 291).

Die Plausibilitätskontrolle der Gestehungskosten umfasst damit zB die Prüfung, ob die Personalgröße und –struktur etwa den Vorgaben des SGB IX, der WVO oder anderer einschlägiger gesetzlicher oder vertraglicher Rahmenbestimmungen (zB § 7 LRV) entspricht. Insoweit bestehen allerdings zwischen den Beteiligten keine divergierenden Auffassungen, da die in der Anlage zu § 9 der Leistungsvereinbarung niedergelegte Personalgröße und Personalstruktur von ihnen konsentiert wurden.

Das Delta zwischen den von der Antragstellerin geltend gemachten prospektiven Personalkosten und dem Gegenvorschlag des Antragsgegners resultiert vielmehr daraus, dass der An-

tragsgegner eine zur IST-Situation in der Einrichtung unterschiedliche tarif- bzw. arbeitsvertragliche Einstufung der meisten Funktionen vornimmt. Auch dies ist im Prinzip rechtlich nicht zu beanstanden, zB dann, wenn die tarif- oder arbeitsvertraglichen Anforderungen für die vom Leistungserbringer vorgenommene Eingruppierung nicht erfüllt sind, zB weil die berufliche Qualifikation, die Zeit der Betriebszugehörigkeit oder weitere Eingruppierungsmerkmale (bei Leitungsfunktionen etwa die Verantwortung für eine bestimmte Personenzahl) zu Unrecht beachtet wurde. In diesen Fällen wären die geltend gemachten Kosten weder angemessen noch wirtschaftlich und damit nicht plausibel. So sprechen § 7 Abs. 2 LRV vom notwendigen Personal und § 14 Abs. 1 LRV von dem zur Leistungserbringung notwendigen Personalaufwand. Sollten sich erst während der Laufzeit der schriftlichen Vereinbarung insoweit Bedenken ergeben, greift ggfs. das Instrument der Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung nach § 128 SGB IX.

Nach diesen Grundsätzen beanstandet der Antragsgegner zu Recht die tarifliche Einstufung der Gruppenhelfer, soweit diese nicht in die Vergütungsgruppe 4, sondern in die Vergütungsgruppe 7 eingruppiert sind. Zwar ergibt sich dies nicht bereits aus dem Hinweis des Antragsgegners, dass Gruppenhelfer in der WVO nicht vorgesehen seien und daher im Tarifgefüge des AVR nicht ausdrücklich genannt würden, vielmehr eine rheinland-pfälzische „Besonderheit“ seien. Der Antragsgegner hat im Prüfbericht vom 28.08.2019 ua die Werkstattleitung und die Gruppenleitung thematisiert, nicht jedoch die Gruppenhelfer, obwohl in dem im Bericht widergegebenen Personalschlüssel (S. 5) die vereinbarte Soll-VZÄ mit 25,91 und die IST-VZA mit 25,90 vermerkt ist. Außerdem findet sich in § 9 Abs. 2 Leistungsvereinbarung die Regelung, dass *„94,8% der Stellen für Gruppenhelfer mit Gruppenhelfern besetzt bleiben.“* Bezugspunkt ist hier die Ziff. 1.2.2 der Anlage zu § 9 der geeinten und gezeichneten Leistungsvereinbarung. Auch dürfte es der unternehmerischen Freiheit der Antragstellerin unterliegen, Gruppenhelfer, die eine entsprechende sonderpädagogische Zusatzqualifikation erworben haben und damit in der Lage sind, den Gruppenleiter zu vertreten, in die Vergütungsgruppe 7 AVR einzugruppieren. Allerdings sind die hierdurch bedingten Mehrkosten weder wirtschaftlich noch angemessen und damit nicht plausibel und müssen daher nicht vom Kostenträger bei der Berechnung der Vergütung berücksichtigt werden. Die Vertretung der Gruppenleitung allein kann die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S7, die zB für eine (originäre) Gruppenleitung vorgesehen ist, nicht rechtfertigen. Die Vertretung ändert nichts an der originären Funktion der betroffenen Mitarbeiter als Gruppenhelfer. Der Antragsgegner weist zutreffend darauf hin, dass eine auf der Grundlage von persönlichen Voraussetzungen vorgenommene Eingruppierung unabhängig von den tatsächlichen Tätigkeitsmerkmalen dem Tarifrecht widerspricht. Dem steht keinesfalls entgegen, dass der Antragsgegner eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation als Zugangsvoraussetzung für die Beschäftigung als Gruppenleiter anerkennt und erst bei tatsächlicher Übertragung der Gruppenleiterstelle eine Höhergruppierung in S7 als gerechtfertigt ansieht. Der Antragsgegner hat den durch die Höhergruppierung bedingten Anteil der Personalkosten damit zutreffend beanstandet. Die auf Tätigkeitsmerkmalen basierte tarifliche Eingruppierung der Gruppenhelfer hat in S4 zu erfolgen. Dies wird von der Antragstellerin für Gruppenhelfer ohne sonderpädagogische Zusatzausbildung auch praktiziert und letztlich von dem Antragsgegner nicht beanstandet. Dabei verkennt die Schiedsstelle keinesfalls, dass eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation zu der handwerklichen Ausbildung die Qualität der Betreuung nachhaltig erhöhen kann. Dies allein bedingt jedoch noch keine Verpflichtung des Antragsgegners Mehrkosten der von der Antragstellerin vorgenommenen Höhergruppierung bei der Berechnung der Vergütung zu berücksichtigen.

Aufgrund der zutreffenden Beanstandung verringert sich die Summe der prospektiven Lohnkosten in Ziff. 1.2.2, Spalte XIV AST7 von XXX € um XXX € auf XXX €. Das entsprechende Datenmaterial wurde auf Aufforderung der Schiedsstelle von der Antragstellerin bereitgestellt, wobei sie allerdings in ihrer Berechnung vom 27.03.2020 irrig von einer um XXX € erhöhten Ursprungssumme, nämlich XXX €, ausgeht. Der Antragsgegner hat hierzu erklärt, dass er die rechnerische Herleitung nachvollziehen kann. Die Schiedsstelle hat keine Bedenken gegen die Validität der so geminderten Personalkosten und hat diese der eigenen Berechnung der Vergütung zugrunde gelegt.

Rechtlichen Bedenken begegnet es aber, wenn der Antragsgegner zwar die jeweilige tarifliche Eingruppierung eines Mitarbeiters rechtlich nicht beanstandet, seinem Vergütungsvorschlag aber sowohl hinsichtlich der Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe als auch der Vergütungs- bzw. Entwicklungsstufen auf Basis gemittelter Werte eine eigene Vergütungsstruktur entwickelt (sog. Doppeltes Eckmannprinzip). Dies dürfte der Zielsetzung des Gesetzgebers und auch der Rechtsprechung widersprechen, dass die Einhaltung einer Tarifbindung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Ein so weitgehendes Prüf- und Beanstandungsrecht würde den Rahmen einer effektiven Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung verlassen und könnte als ungerechtfertigter Eingriff in das unternehmerische Selbstbestimmungsrecht und in die Berufsausübungsfreiheit qualifiziert werden, die auch nicht mit der Gewährleistung einer wirtschaftlichen Verwendung der durch Steuergelder finanzierten Leistungen der Eingliederungshilfe gerechtfertigt werden könnte. Der Gesetzgeber hat in der amtl. Begründung zu § 128 SGB IX klargestellt, dass im Hinblick auf den damit verbundenen Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen nur dann zulässig sind, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Leistungserbringer seine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten nicht erfüllt (BT-Drs. 18/9522 S. 299). Dieser Rechtsgedanke dürfte auch auf das Prüfrecht des Trägers der Eingliederungshilfe im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Leistungs- und insbesondere einer Vergütungsvereinbarung nach § 125 SGB IX übertragbar sein. Vergütungen, die tarifrechtswidrig sind bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen widersprechen, wären nicht Ausfluss einer Tarifbindung und müssten vom Träger der Eingliederungshilfe folglich auch nicht akzeptiert werden. Es dürfte jedoch dem Willen des Gesetzgebers und auch verfassungsrechtlichen Vorgaben widersprechen, wenn der Träger losgelöst von den tatsächlichen tariflichen Gegebenheiten im Betrieb des Leistungserbringers auf der Grundlage des „Doppelten Eckmann-Prinzips“ eine Art „virtuelle“ Tariflandschaft modelliert und dieses seinem Angebot zu Grunde legt.

Die hier aufgezeigte Systematik entspricht durchaus dem am 24.08.2018 getroffenen außergerichtlichen Vergleich zwischen den Beteiligten, in dem u.a. im Rahmen der Verhandlungen zum Abschluss der Vereinbarungen nach § 125 SGB IX die Prüfung der „Wirtschaftlichkeit“ der Antragstellerin konsentiert wurde und der Prüfbericht vom 28.08.2019 dokumentiert, dass insbesondere die Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes Gegenstand der auf dieser Basis durchgeführten Prüfungstätigkeiten war. Rechtsdogmatisch dürfte es sich um eine Prüfung zur Feststellung der Geeignetheit des Leistungserbringers nach § 124 SGB IX gehandelt haben. Berechtigte Beanstandungen dieser und künftiger Prüfungen (zB nach § 128 SGB IX) kann und sollte der Träger der Eingliederungshilfe in die dann anstehenden Verhandlungen nach § 125 SGB IX einbringen. Im Umkehrschluss dürfte es rechtlich problematisch sein, Vergütungen, die als tarifkonform geprüft und daher unbeanstandet geblieben sind, abzulehnen. Dadurch ist aber keinesfalls ausgeschlossen, dass der Träger der Eingliederungshilfe weitere Elemente, wie zB Effekte eines „personel-turnovers“, in die Verhandlungen einbringen kann.

Die Schiedsstelle hat daher die finanziellen Auswirkungen eines personal-turnovers zuletzt im Erörterungstermin vom 16.03.2020 thematisiert. Die Antragstellerin hat hierzu unter Bezugnahme auf AST14 plausibel erklärt, dass Änderungen im Personalkörper meist planbar seien und idR Mehrkosten verursachten. Der Antragsgegner hat zwar zu Recht darauf hingewiesen, dass zB durch „Überlappungen“ zum Zwecke der Einarbeitung neuer Mitarbeiter bedingte Mehrkosten nicht berücksichtigungsfähig seien. Er hat jedoch nicht vorgetragen, dass Änderungen im Personalkörper Minderkosten bedingten. Auch die Schiedsstelle sieht hierfür nach den plausiblen Erläuterungen der Antragstellerin keine Anhaltspunkte.

Vielmehr bestätigen die auf Aufforderung der Schiedsstelle von der Antragstellerin vorgelegten anonymisierten IST-Personal-Kosten 2019 die prospektiven Personalkosten 2020. Zwar waren den Verhandlungen über den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung entsprechend den Vorgaben des § 11 Abs. 2 LRV die IST-Kosten 2018 zugrunde zu legen und für den Vergütungszeitraum hochzurechnen. Der Schiedsstelle ist es jedoch unbenommen, die Plausibilität der hochgerechneten prospektiven Kosten auf der Grundlage der Ist-Kosten 2019 zu validieren (vgl. BSG, Urteil vom 26. September 2019 - B 3 P 1/18 R -, juris Rn 29, 30). Die Auswertung und vergleichende Heranziehung der IST-Kosten 2019, insbesondere der Lohngesamtsumme, haben allerdings keine Anhaltspunkte ergeben, die gegen eine Plausibilität der den Verhandlungen zugrunde gelegten prospektiven Kosten sprechen.

Nach § 124 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt. Auch in Bezug auf den hier normierten externen Vergleich hat der Gesetzgeber die zuvor zitierte Rechtsprechung zum SGB XI und SGB XII in das BTHG übernommen (vgl. vgl. BT-Drs 18/9522 S. 294f). Dies gilt auch für § 124 Abs. 1 Satz 4 SGB IX (vgl. BSG, Urteil vom 16.05.2013 – B 3 P 2/12 R -, juris Rn 23). Daher können die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zum externen Vergleich auch für das SGB IX übernommen werden.

Der externe Vergleich bietet den notwendigen Rahmen, um einerseits die Interessen und Besonderheiten der Einrichtung bei der Preisgestaltung und der Festlegung einer angemessenen Vergütung zu berücksichtigen. Gleichzeitig ist er ein notwendiges und effektives Instrumentarium, um dem öffentlichen Interesse an einer ausreichenden Versorgung mit Einrichtungen für behinderte Menschen Rechnung zu tragen und zugleich die Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit des Systems unter Berücksichtigung marktwirtschaftlicher Grundsätze zu sichern. In dem Abwägungsprozess müssen stets die Interessen der behinderten Menschen angemessene Berücksichtigung finden (zur gesetzlichen Pflegeversicherung vgl. BSG Urteil vom 16.05.2013 – B 3 P 2/12 R -, juris Rn 13). Die amtliche Begründung zum BTHG führt hierzu aus (vgl. vgl. BT-Drs 18/9522 S. 294f):

„Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Angemessenheit ist im Rahmen des sog. „externen Vergleichs“ die geforderte Vergütung mit den Vergütungen vergleichbarer Leistungserbringer im Einzugsbereich zu vergleichen. Liegt die geforderte Vergütung im unteren Drittel dieses Vergleichs, ist von der wirtschaftlichen Angemessenheit auszugehen. Mit der Heranziehung des externen Vergleichs wird die vom BSG zum SGB XI ergangene Rechtsprechung aufgegriffen. Es sollen diejenigen Leistungserbringer identifiziert werden, die die im Ein-

zelfall erforderlichen Leistungen für die Leistungsberechtigten auch in wirtschaftlicher Sicht am effektivsten erbringen können, ohne dass damit eine Leistungsver schlechterung zu Lasten der Leistungsberechtigten verbunden ist.“

Das maßgebliche Marktsegment zur Bestimmung „vergleichbarer Leistungserbringer“ in § 124 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist unter Berücksichtigung der Interessen der Menschen mit Behinderungen, der Zuständigkeit der Kostenträger sowie des Leistungsspektrums und der Organisationsform der Einrichtungen festzulegen (für den Bereich der Sozialhilfe vgl. BSG vom 25.04.2018 - B 8 SO 26/16 R, Rn 21). Danach fallen zunächst alle Einrichtungen als Vergleichsrahmen aus, die andere Leistungen als die Antragstellerin erbringen und damit der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen wesensfremd sind. Der Vergleich beschränkt sich daher auf andere WfBM. In Bezug auf die Bestimmung des Marktraumes spricht die amtliche Begründung zum BTHG vom „Einzugsbereich“ (vgl. BT-Drs 18/9522 S. 295). Unter Zugrundelegung dieser Prinzipien scheiden zunächst Einrichtungen außerhalb des räumlichen Zuständigkeitsbereichs des Antragsgegners – also Rheinland-Pfalz - aus. Dies erschließt sich auch aus dem Umstand, dass der Antragsgegner keinen verlässlichen Zugriff auf relevante Daten aus anderen Bundesländern hat, was ihre Mitwirkungsverpflichtungen im Schiedsverfahren konterkarieren würden. Ob der „Einzugsbereich“ eine weitere Einschränkung des Vergleichsraums innerhalb von Rheinland-Pfalz gebietet, kann hier offenbleiben. Dafür spräche, dass für Menschen mit Behinderungen, die nicht in einer angegliederten besonderen Wohnform untergebracht sind, nur Werkstätten im für Menschen mit Behinderungen zumutbaren Tagespendelbereich in Betracht kommen, zumal das Leistungsspektrum der Einrichtung auch den Transport umfasst. Die Bestimmung des Marktelements allein aufgrund dieses Kriteriums dürfte aber schwierig sein, da evtl. keine für einen Vergleich notwendige, statistisch relevante Zahl von Werkstätten herangezogen werden könnten. Die ähnlich gelagerte Struktur und Organisationsform dürften es vielmehr erlauben und gebieten, auf das Marktsegment der WfBM in Rheinland-Pfalz abzustellen.

Der Konkretisierung des „Einzugsbereichs“ bedarf es allerdings nicht. Denn keine einzige der insgesamt 36 Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland-Pfalz hat bisher eine wirksame Vergütungsvereinbarung mit dem Antragsgegner abschließen können, die zur Grundlage eines Vergütungsvergleichs gemacht werden könnte. Vielmehr sind bisher alle Verhandlungen ergebnislos geblieben und alle Einrichtungsträger haben daher die Schiedsstelle angerufen. Ein Vergleich mit den vor 2020 geeinten bzw. den unter den Voraussetzungen des § 123 Abs. 5 SGB IX bis zum Abschluss der Vergütungsvereinbarung nach § 125 SGB IX gezahlten Vergütungen ist nicht angezeigt. Das BTHG hat explizit eine Neuausrichtung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen zu einer personenzentrierten Teilhabeleistung mit neuen Vergütungskriterien und Vergütungsstrukturen geschaffen, die einen Vergleich mit bisherigen Vergütungen ausschließen. Eine Bewertung der wirtschaftlichen Angemessenheit im Rahmen des externen Vergleichs nach § 124 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist daher aufgrund des Fehlens des Marktsegments vergleichbarer Leistungsträger derzeit noch nicht durchführbar (vgl. auch 8. Senat des BSG, der für den Bereich der Sozialhilfe in einer bestimmten Fallkonstellation auf den externen Vergleich verzichtet; BSG vom 25.04.2018 - B 8 SO 26/16 R, juris Rn 18). Die Prüfung der wirtschaftlichen Angemessenheit der geforderten Vergütung kann in diesem Stadium der



fehlenden Vertragsabschlüsse allein auf der 1. Prüfungsstufe erfolgen, also der Plausibilität der prospektiven Gestehungskosten. Daher kommt der Überprüfung der Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit im Rahmen des externen Vergleichs nach Abschluss der Vergütungsvereinbarungen in kommenden Verhandlungsrunden eine besondere Bedeutung zu.

Über alle weiteren Faktoren zur Berechnung der Leistungspauschalen wurde zwischen den Beteiligten Einvernehmen erzielt bzw. sie sind nicht streitig (vgl. insbesondere Niederschriften über die mündliche Verhandlung vom 21.02.2020 und den Erörterungstermin vom 16.03.2020 und den Schriftsatz des Antragsgegners vom 27.03.2020). Auch die Schiedsstelle hat keine Anhaltspunkte, die gegen eine Plausibilität sprechen. Dies gilt namentlich für die in AST8 dokumentierten Sachkosten, Investitionskosten, Beförderungskosten, Erlösabzüge, Beförderungskosten, Berechnungstage sowie den Steuerungs- und Innovationsfaktor.

Durch den geminderten Betrag für die Gruppenhelfer iHv nunmehr XXX € vermindern sich die prospektiven Personalkosten gegenüber dem Ansatz der Antragstellerin iHv XXX € auf nunmehr XXX € (vgl. Zeile 54, Spalte J der Anlage *Personalkosten neu*). Die kalendertäglichen Beträge für Investitionskosten und die Beförderungskosten bleiben unverändert. Basierend hierauf und auf die zuvor benannten weiteren Faktoren errechnet sich eine tägliche Leistungspauschale iHv 41,06 € für Vollzeitbeschäftigte. Unter Berücksichtigung der Investitionskosten ergibt sich ein Tagessatz für Vollzeit iHv 47,50 €. Eine Festsetzung für den Tagessatz in Teilzeit wurde nicht beantragt. Dieser errechnet sich jedoch aus den vorgenannten Beträgen bzw. aus der Anlage *Vergütung neu* und beträgt 40,38 €. Die Anlagen *Personalkosten neu* und *Vergütung neu* sind Bestandteil dieser Entscheidung. Die im Tenor außerdem antragsgemäß festgesetzten Tagespauschalen für Beförderungskosten waren zwischen den Beteiligten bereits geeint.

Entsprechend der in § 4 Vergütungsvereinbarung iVm § 11 Abs. 3 LRV vorgesehenen Laufzeit war die Vergütung wie beantragt ab 01.01.2020 festzusetzen. Die Laufzeit bemisst sich nach § 11 Abs. 3 LRV. Dabei hat die Anpassung an die Tarifsteigerungen auch unter Berücksichtigung der Vereinbarung der Gemeinsamen Kommission Rheinland-Pfalz zu erfolgen.

Die Entscheidung über die nach § 11 Schiedsstellenverordnung zu erhebenden Gebühren trifft der Vorsitzende mit gesondertem Bescheid.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Klage zum Sozialgericht Speyer, Schubertstraße 2, 67346 Speyer, schriftlich, nach Maßgabe des § 65a Sozialgerichtsgesetzes durch Einreichung eines elektronischen Dokuments oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des Gerichts erhoben werden.

Die Klage muss den Kläger, den Beklagten sowie den Streitgegenstand bezeichnen und soll einen bestimmten Antrag enthalten. Die zur Begründung dienenden Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben, der angefochtene Beschluss soll in Urschrift oder Abschrift beigelegt werden.

Falls die Klage schriftlich oder zu Protokoll erhoben wird, sollen der Klage nebst Anlagen so viele Abschriften beigefügt werden, dass alle Beteiligten eine Ausfertigung erhalten können.

Bei schriftlicher Klageerhebung ist die Klagefrist (Abs. 1) nur gewahrt, wenn die Klageschrift noch vor Ablauf dieser Frist beim Sozialgericht Speyer eingegangen ist.

Mainz, den 08. April 2020

gez. Ernst Merz