

# Keine Angst vor Schiedsverfahren

EINIGE PFLEGEDIENSTE VERHANDELN IHRE PFLEGEVERGÜTUNG BEREITS INDIVIDUELL UND ERZIELEN DAMIT GUTE ERFOLGE. EIN SCHIEDSVERFAHREN FÜHRT JEDOCH KAUM EIN TRÄGER, OBWOHL DIES OFT NOCH BESSERE ERGEBNISSE BRINGT.



Von Henning Sauer

Individuelle Vergütungsverhandlungen im ambulanten Bereich sind nach wie vor eher die Ausnahme. Meist werden kollektiv ausgehandelte Ergebnisse akzeptiert. Mit einer plausiblen Kalkulation rufen aber immer mehr Pflegedienste zu Einzelverhandlungen auf. Kann dann auch auf diesem Weg nicht das gewünschte oder benötigte Ergebnis erzielt werden, ist kein Pflegedienst gezwungen, ein eventuell unwirtschaftliches „letztes Angebot“ der Kostenträger zu akzeptieren. Ist in der Verhandlung keine Einigung zu erzielen, kann ein Schiedsverfahren geführt werden. Aus Unkenntnis über die Abläufe scheuen aber viele Träger den Gang zur Schiedsstelle und vergeben so die Chance, die Wirtschaftlichkeit entscheidend zu verbessern. Gerade tarifgebundene Einrichtungen können im Schiedsverfahren bessere Ergebnisse erzielen.

## ZULÄSSIGKEIT EINES SCHIEDSVERFAHRENS

In jedem Bundesland besteht eine Schiedsstelle für die im SGB XI zugewiesenen Aufgaben der Pflegeversicherung. Diese setzt auf Antrag einer Vertragspartei die Pflegesätze unverzüglich fest, wenn innerhalb von sechs Wochen, nachdem eine Vertragspartei schriftlich zu Pflegesatzverhandlungen aufgerufen hat, keine Pflegesatzvereinbarung zustande gekommen ist (§ 85 Abs. 5 Satz 1 SGB XI).

Diese Regelung aus dem stationären Pflegesatzverfahren gilt nach § 89 Abs. 3 Satz 4 SGB XI auch für die ambulante Vergütungsverhandlung. Weitere Zulässigkeitsvoraussetzungen für ein Schiedsverfahren existieren nicht.

Ein Schiedsantrag darf daher nicht deshalb als unzulässig zurückgewiesen werden, weil z. B. noch kein persönlicher Verhandlungstermin stattgefunden hat. Allerdings ist zu beachten, was zu einer schriftlichen Verhandlungsaufforderung gehört. Diese ist nur dann vollständig, wenn sie

zumindest eine Kalkulation und die notwendigen Nachweisunterlagen enthält. Was hierbei zu beachten ist, können Sie in Heft 1/2014 nachlesen. Rahmenvereinbarungen auf Landesebene können daneben weitere Anforderungen an die Vollständigkeit der Verhandlungsunterlagen definieren (§ 86 Abs. 3 SGB XI).

## VORBEREITUNG DES SCHIEDSANTRAGS

Oft zeichnet sich schon in der Vergütungsverhandlung ab, dass es keine Einigung geben wird. Daher müssen bereits in der Verhandlung die möglichen Auswirkungen abgegebener Erklärungen beachtet werden. Die Schiedsstelle hat bei ihrer Entscheidung die letzten Positionen der Kostenträger und des Einrichtungsträgers zu beachten. Sie setzt die Vergütung zwischen der letzten Forderung der Einrichtung und dem letzten Angebot der Kostenträger fest. Dem im Anschluss an die Vergütungsverhandlung geschriebenen Verhandlungsprotokoll kommt daher eine überragende Bedeutung zu.

Es sollte neben den Formalien (Datum, Teilnehmer der Verhandlung, vorgelegte Unterlagen) die geeinigten Positionen benennen, hinsichtlich der im Streit befindlichen Positionen die beidseitig zuletzt vertretenen Standpunkte darstellen und bestenfalls auch Aussagen über die Plausibilität enthalten. Es ist sachlich zu halten, jede Polemik oder Wiedergabe von Argumenten wäre hier fehl am Platz.

## BEGRÜNDUNG DES SCHIEDSANTRAGS

Am Schiedsverfahren sind außer dem Träger des Pflegedienstes nur die Kostenträger beteiligt, auf die im Jahr vor Beginn der Vergütungsverhandlung jeweils mehr als fünf Prozent der vom Pflegedienst betreuten Pflegebedürftigen entfallen. Ein Schiedsantrag sollte also erst dann gestellt werden, wenn der Ablauf der Sechs-Wochen-Frist nach

## PRAXIS-TIPP

- Akzeptieren Sie keine unwirtschaftliche Vergütung, Schiedsverfahren bringen regelmäßig bessere Ergebnisse.
- Haben Sie in der Vergütungsverhandlung bereits mögliche Schiedsverfahren im Blick und machen Sie von der Möglichkeit Gebrauch, Erklärungen „außerhalb des Protokolls“ abzugeben.
- Legen Sie höchsten Wert auf ein sorgfältig formuliertes Verhandlungsprotokoll.
- Bereiten Sie sich im Termin auf kritische Fragen vor.

vollständiger und gegenüber allen beteiligten Kostenträgern erklärter Verhandlungsaufforderung belegbar ist.

Der gestellte Schiedsantrag ist schriftlich zu begründen. Dabei sollte man sich an der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil v. 17.12.2009, B 3 P 3/08 R) orientieren, aber vor allem eine eventuell bereits existierende Spruchpraxis der Schiedsstelle im jeweiligen Bundesland beachten. Da es aber kaum Vergleichswerte gibt, kommen der eigenen Kalkulation und den Nachweisunterlagen besondere Bedeutung zu. Erscheint die Forderung unschlüssig oder wird mit unbelegten oder beliebig erscheinenden Zahlen (Rundungen) gearbeitet, setzt die Schiedsstelle nicht die beantragte Vergütung fest, sondern sie wird sich an der anderer Träger orientieren. Bei den Mitgliedern der Schiedsstelle handelt es sich überwiegend um Nichtjuristen. Sie wollen nicht mit formal-juristischer Argumentation genervt, sondern mit guten Sachargumenten, Vergleichen und Ableitungen von der Angemessenheit der beantragten Vergütung überzeugt werden.

### DAUER DES SCHIEDSVERFAHRENS

Nach dem Wortlaut des Gesetzes (vgl. § 85 Abs. 5 Satz 1 SGB XI) setzt die Schiedsstelle die Pflegesätze „unverzüglich“ fest. Man sollte jedoch nicht davon ausgehen, dass eine Entscheidung innerhalb weniger Wochen ergehen wird. In der Praxis muss man mit einer Dauer des Schiedsverfahrens von drei bis sechs Monaten rechnen. In manchen Bundesländern dauert es aber mitunter ein Jahr, bevor überhaupt ein Verhandlungstermin angesetzt wird.

### VERHANDLUNG IM SCHIEDSVERFAHREN

Der Entscheidung der Schiedsstelle geht eine mündliche Verhandlung voraus. In dieser hat der Träger noch einmal Gelegenheit, besondere

Akzente zu setzen. Als Einrichtungsvertreter müssen Sie die Diskussion auf die Themen lenken, die für die Bemessung der Vergütung von Bedeutung sind (z. B. Tarifbindung, Risikozuschlag usw.). Die Kostenträger werden versuchen, durch zum Teil polemische Fragen abzulenken und ihre Themen (z. B. externer Vergleich, zu hohe Fachkraftquote usw.) auszuspielen. Hierauf sollten Sie vorbereitet sein und diese sicher, aber auch so kurz wie möglich beantworten können.

**i** Lesen Sie auch den Beitrag „Die Alternative: SGB XI-Vergütung selbst verhandeln“ in *Häusliche Pflege* 12/2013



**HENNING SAUER**

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland Wischnewski Rechtsanwälte, Darmstadt  
E-Mail: info@iffland-wischnewski.de