

Aktuelles zur Entgelterhöhung im Wohn- und Betreuungsvertrag

Markus Düncher und Daniela Schweigler¹

Seit 1.9.2022 müssen Leistungserbringer gesetzliche Vorgaben zur Tariftreue erfüllen, um zur Versorgung im Rahmen der Sozialen Pflegeversicherung nach dem SGB XI zugelassen zu werden. Zu den damit einhergehenden Steigerungen bei den Personalkosten kamen – ebenfalls seit 2022 – erhebliche Kostensteigerungen auch in anderen Bereichen, insbesondere für Energie, hinzu, ausgelöst durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine. Leistungserbringer müssen diese Kostensteigerungen in den Pflegevergütungen abbilden. Der Beitrag nimmt diese Entwicklung zum Anlass, anhand aktueller Rechtsprechung seit 2022 Fragen der Wirksamkeit von Entgelterhöhungen gegenüber den Verbraucher:innen zu beleuchten.

A. Einführung

I. Kostensteigerungen durch Tariftreueregelungen und Inflation

Die infolge des russischen Überfalls auf die Ukraine eingetretenen Kostensteigerungen insbesondere im Energiebereich, aber auch mit Blick auf viele andere Güter und Dienstleistungen, betreffen auch die Träger von Pflegeeinrichtungen. Hinzu kam im gleichen Zeitraum das Inkrafttreten der „Tariftreueregelungen“ in der Pflege.² Durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung vom 11.7.2021³ wurden zusätzliche Voraussetzungen für die Zulassung von Leistungserbringern zur Versorgung im Rahmen der Sozialen Pflegeversicherung geschaffen.⁴ Gemäß § 72 Abs. 3a SGB XI dürfen die Pflegekassen seit 1.9.2022 nur solche Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zulassen, die ihren in der Pflege oder Betreuung eingesetzten Arbeitnehmer:innen Gehälter zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.⁵ Soweit eine Bindung an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht besteht, darf nach § 72 Abs. 3b SGB XI die Entlohnung gemäß entsprechender Regelwerke nicht unterschritten werden bzw. müssen die Gehälter dem regional üblichen Niveau entsprechen.⁶ Die Landesverbände der Pflegekassen sind gemäß § 82c Abs. 5 SGB XI verpflichtet, ggf. mit Unterstützung der Geschäftsstelle beim Spitzenverband Bund der Pflegekassen (§ 82c Abs. 6 SGB XI) die erforderlichen Informationen zu entsprechenden Tarif- bzw. Regelwerken und zu den regional üblichen Entlohnungsniveaus zu ermitteln und jeweils aktualisiert bereitzustellen.⁷ Im Zusammenhang mit der Einführung dieser Tariftreueregelungen als Zulassungsvoraussetzung wurden auch im Achten Kapitel des SGB XI Änderungen vorgenommen, um die Refinanzierung der tariflichen bzw. regional üblichen Entlohnung im Rahmen der Pflegevergütung zu gewährleisten. Die Pflegekassen dürfen gemäß § 82c SGB XI die entsprechenden Personalkosten nicht als unwirtschaftlich ablehnen; diese werden somit zur Berechnungsgrundlage der Pflegevergütung.

¹ Markus Düncher ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Mietrecht und Wohnungseigentumsrecht bei Iffland Wischnewski, Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, Darmstadt. Daniela Schweigler ist Professorin für Sozialrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Duisburg-Essen.

² Vgl. dazu: Kaminski, GuP 2022, 56; Richter, NZS 2023, 481; zu unions- und verfassungsrechtlichen Aspekten: Hartmann, RdA 2023, 90-103; Franzen, ZFA 2024, 156; zu den Auswirkungen auf die Tarifbindung: Gruß, SozSich 2023, 390.

³ Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG v. 11.7.2021, BGBl. I, 2754.

⁴ Die Regelungen wurden erst im Verfahren im Ausschuss für Gesundheit in den Gesetzentwurf aufgenommen, vgl. BT-Drs. 19/30550 (Beschlussempfehlung) und BT-Drs. 19/30560 (Bericht).

⁵ Der Wortlaut von § 72 Abs. 3a SGB XI wurde mWz 30.6.2022 durch das Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) nochmals geändert, wodurch er die aktuelle, grammatikalisch falsche Fassung erhielt.

⁶ § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI, der auf das regional übliche Entlohnungsniveau verweist, wurde ebenfalls durch das Pflegebonusgesetz (Fn. 5) eingefügt, zum politischen Hintergrund: Düwell, ZTR 2023, 142.

⁷ Vgl. zur Umsetzung: Bauckhage-Hoffer, ZAT 2024, 62.

Da es sich bei den Leistungen der Pflegeversicherung um gedeckelte Sachleistungsbeträge handelt (§§ 36, 43 SGB XI), sind Leistungserbringer zur Refinanzierung darauf angewiesen, Kostensteigerungen an die Pflegebedürftigen weiterzugeben, also auch im zivilrechtlichen Verhältnis die Entgelte entsprechend anzupassen. Für den stationären Bereich gilt insoweit das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (W BVG), das für Verträge mit sozial pflegeversicherten Verbraucher:innen einen Gleichlauf der zivilrechtlichen Vereinbarungen mit den Leistungserbringungsvereinbarungen nach dem Siebten und Achten Kapitel des SGB XI anordnet (§ 15 Abs. 1 W BVG). Allerdings gilt auch hier die Relativität der Schuldverhältnisse: Der Gleichlauf vollzieht sich nicht automatisch; Einrichtungsträger müssen vielmehr im zivilrechtlichen Verhältnis zu den Bewohner:innen jeweils eine Anpassung der vereinbarten Entgelte herbeiführen, wobei sie an § 9 W BVG gebunden sind (dazu sogleich unter II.).

Zwar wurden mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz⁸ mWz 1.1.2022 Leistungszuschläge zur Begrenzung der Eigenanteile für die Pflegeheimkosten eingeführt (§ 43c SGB XI).⁹ Damit sollte nach der Zwecksetzung des Gesetzgebers „die Gesamtbelastung der Pflegebedürftigen mit Eigenanteilen über den Pflegeverlauf deutlich reduziert“ werden.¹⁰ Gleichwohl deutet die wachsende Anzahl gerichtlicher Verfahren in diesem Bereich darauf hin, dass Verbraucher:innen ihre Zustimmung zu Entgelterhöhungsverlangen häufiger verweigern.¹¹

II. Gesetzlicher Ausgangspunkt: § 9 W BVG

Gemäß § 9 Abs. 1 W BVG kann der Unternehmer bei einer Veränderung der Berechnungsgrundlage grundsätzlich eine Erhöhung des Entgelts verlangen, wobei neben dem erhöhten Entgelt auch die Erhöhung selbst angemessen sein muss. Das Verfahren der Entgelterhöhung regelt § 9 Abs. 2 W BVG näher und verpflichtet den Unternehmer

- zur schriftlichen Mitteilung und Begründung der beabsichtigten Entgelterhöhung gegenüber dem Verbraucher (§ 9 Abs. 2 Satz 1 W BVG)
- unter Nennung des Zeitpunkts, zu dem die Entgelterhöhung verlangt wird (§ 9 Abs. 2 Satz 2 W BVG),
- zur Angabe des Umlagemaßstabs und Benennung der Positionen, für die sich durch die veränderte Berechnungsgrundlage Kostensteigerungen ergeben,
- sowie zur Gegenüberstellung der bisherigen mit den vorgesehenen neuen Entgeltbestandteilen (§ 9 Abs. 2 Satz 3 W BVG),
- zur Ermöglichung der Einsichtnahme des Verbrauchers in die Kalkulationsunterlagen (§ 9 Abs. 2 Satz 5 W BVG),
- zur Einhaltung einer Frist von mindestens vier Wochen ab Zugang des hinreichend begründeten Erhöhungsverlangens; früher wird die Entgelterhöhung nicht wirksam (§ 9 Abs. 2 Satz 4 W BVG).

Die Vorgaben werfen zahlreiche Fragen im Detail auf, von denen nachfolgend einige anhand jüngerer gerichtlicher Entscheidungen seit 2022 beleuchtet werden (zur formalen Dimension, unten, B.; zur materiellen Angemessenheit, unten, C.).¹² Auch Details zur Zustimmung durch den Verbraucher waren Gegenstand jüngerer Rechtsprechung (dazu D.), ebenso die Frage der Rückabwicklung unwirksamer Entgelterhöhungen (dazu E.).

⁸ S. Fn. 3.

⁹ Durch das Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz — PUEG) v. 19.6.2023, BGBl. I Nr. 155, wurden diese Leistungszuschläge mWz 1.1.2024 nochmals erhöht.

¹⁰ BT-Drs. 19/30560, S. 62; skeptisch dazu: Drescher, SozSich 2023, 303.

¹¹ Die Datenbank Juris listet für § 9 W BVG 20 Entscheidungen der ordentlichen Gerichte (Stand: 27.5.2024), von denen 8 seit 2022 ergangen sind, während 12 auf den Zeitraum von 2012 bis 2021 entfallen.

¹² Zu früheren Entscheidungen vgl. auch Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5, sowie dies., GuP 2019, 70.

B. Formale Anforderungen an das Erhöhungsverlangen

I. Einheitlicher Bezugspunkt des Erhöhungsverlangens

Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben an ein Erhöhungsverlangen prüfen zu können, stellt sich zunächst die Frage nach dem Bezugspunkt der Erhöhung: In Bezug auf welches Entgelt ist eine beabsichtigte Erhöhung zu verlangen und nach Maßgabe von § 9 Abs. 2 WBGV zu begründen?

Denkbar sind im Grundsatz zwei Ansätze: Im Sinne einer einrichtungsbezogenen Betrachtung wären die aktuellen Entgelte „der Einrichtung“ heranzuziehen, unabhängig davon, ob diese von allen Bewohner:innen akzeptiert wurden oder gegebenenfalls in einzelnen Rechtsverhältnissen noch über die Zustimmung zu früheren Entgelterhöhungen gestritten wird. Geht man hingegen von einer individuellen Betrachtung aus, wäre der Vergleichsmaßstab jeweils die letzte wirksame Entgeltvereinbarung im jeweiligen Vertragsverhältnis. So argumentierte die Bewohnerin in einem vom OLG Dresden mit Urteil vom 2.8.2022 entschiedenen Fall.¹³

Das OLG Dresden folgte dieser Auffassung nicht. Das Gericht ging vielmehr von einer getrennten Prüfung der jeweils aktuellen Entgelterhöhung aus, sodass eine Aufstellung streitiger Erhöhungsbeträge aus früheren Erhöhungsverlangen nicht erforderlich sei. Das OLG verwies auf den Zweck des § 9 WBGV, es „dem Heimträger zu ermöglichen, die Kostensteigerungen für alle Bewohner einer Einrichtung einheitlich darzustellen und nicht auf jeden einzelnen Vertrag abzustellen.“ Die Vorschrift erleichtere „dem Heimträger die Darstellung aber auch insofern, als nicht jede seit Abschluss des Heimvertrags eingetretene Änderung, sondern allein die durch die konkrete Kostensteigerung ausgelöste Veränderung der Berechnungsgrundlage in den jeweiligen Einzelpositionen dargestellt werden“ müsse.¹⁴

Dies gilt nach der Auffassung des OLG Dresden sogar dann, wenn die Unwirksamkeit eines früheren Erhöhungsverlangens gerichtlich festgestellt wurde, die Verbraucherin also nicht verpflichtet war, diesem zuzustimmen.¹⁵ Andernfalls, so das OLG, könnten „formelle Fehler eines Erhöhungsverlangens niemals geheilt werden“, sodass Einrichtungsträger dauerhaft ihre Leistungen nicht kostendeckend abrechnen, den Wohn- und Betreuungsvertrag aber gleichwohl nicht kündigen könnten. Diese Konsequenz würde aber gegen Treu und Glauben verstoßen.¹⁶ Dieser Argumentation hat sich das OLG Köln angeschlossen.¹⁷

Die Auffassung, unwirksame frühere Erhöhungsverlangen könnten bei Anlegung einer individuellen Betrachtung „niemals geheilt werden“¹⁸ überzeugt nicht recht. Eine korrekte Begründung nach den Maßgaben des § 9 Abs. 2 WBGV könnte durchaus nachgeholt werden. Für einen einrichtungseinheitlichen Bezugspunkt anstelle einer individuell auf den jeweiligen Vertrag bezogenen Betrachtung könnte aber § 7 Abs. 3 Satz 1 WBGV sprechen, der vorgibt, das Entgelt und die Entgeltbestandteile für die Verbraucher:innen nach einheitlichen Grundsätzen zu bemessen. Das Gesetz geht hier erkennbar von einheitlichen Entgelten aus; es erscheint vertretbar, dies auch auf das Erhöhungsverfahren nach § 9 WBGV zu erstrecken und hinsichtlich der Veränderung der Berechnungsgrundlage von einem einheitlichen Bezugspunkt auszugehen.¹⁹

II. Benennung der Positionen mit Kostensteigerungen

Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 3 WBGV hat der Unternehmer die Positionen zu benennen, für die sich durch die veränderte Berechnungsgrundlage Kostensteigerungen ergeben. Üblicherweise werden dazu neben den einzelnen veränderten Kostenpositionen auch die bisherigen und künftigen Gesamtpersonal- und -sachkosten aufgeführt. Das OLG Köln hielt in einem Urteil vom 28.2.2024 die Angabe der

¹³ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 – 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 13 ff.

¹⁴ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 – 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 17.

¹⁵ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 – 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 15.

¹⁶ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 – 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 16.

¹⁷ OLG Köln, Ur. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 16.

¹⁸ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 – 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 16; etwas zurückhaltender das OLG Köln, Ur. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 16: „kaum jemals“.

¹⁹ Vgl. BT-Drs. 16/12409, S. 24.

Gesamtpersonal- und -sachkosten allerdings nicht für erforderlich. Es war der Auffassung, dass die Anforderungen an eine Erhöhung nicht zu hoch angesetzt werden dürften, wenn die Entgelte vom Einrichtungsträger mit öffentlichen Kostenträgern im Rahmen von Vergütungsverhandlungen ausgehandelt wurden. Gegenüber einem Wohnraummietter bei Mieterhöhungen im privaten Mietrecht weise der Heimbewohner bei Entgelterhöhungen ein geringeres Schutzbedürfnis auf. Die Angemessenheit mit öffentlichen Kostenträgern ausgehandelter Entgelte werde von Gesetzes wegen (§ 7 Abs. 2 WBVG) vermutet. Die Kostenträger fungierten in den Verhandlungen zugleich als Sachwalter der Bewohner:innen, was diese vor willkürlichen Erhöhungen schütze.²⁰

Tatsächlich normiert § 7 Abs. 2 Satz 2 WBVG, dass in Verträgen mit Verbraucher:innen, die Leistungen der Sozialen Pflegeversicherung in Anspruch nehmen, die mit den öffentlichen Kostenträgern vereinbarte Höhe des Entgelts auch im zivilrechtlichen Verhältnis „als vereinbart und angemessen“ gilt. Vor der Schaffung des WBVG war in § 4c Abs. 3 Satz 2 HeimG in der bis zum 31.12.2001 geltenden Fassung normiert, dass es zur Begründung einer Entgelterhöhung genügte, wenn der Heimträger auf die vom Sozialhilfeträger übernommenen Entgelte verwies.²¹

Der hinter § 7 Abs. 2 Satz 2 WBVG stehende Rechtsgedanke der „Sachwalter-“ oder „Treuhandfunktion“ der Kostenträger für die Interessen der Verbraucher:innen²² ist für die Pflegekassen angesichts der gedeckelten Sachleistungsbeträge der Pflegeversicherung nicht rundweg überzeugend; durch die Beteiligung der Pflegekassen an den Eigenanteilen (§ 43c SGB XI, dazu oben, A. I.) hat er aber an Plausibilität gewonnen. Zudem haben die Träger der Sozialhilfe (§ 85 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI) ein vitales Interesse an angemessenen Entgelten, insbesondere auch hinsichtlich der Kosten für Unterkunft und Verpflegung, für die die Pflegekassen nicht aufkommen.²³ Ungeachtet dessen sind die Verfahrens- und Begründungserfordernisse in § 9 WBVG auch bei materiell angemessenen Entgelterhöhungen zu beachten; andernfalls besteht kein Zustimmungsanspruch. Insofern ist § 9 Abs. 2 WBVG weniger großzügig als § 4c Abs. 3 Satz 2 HeimG.

Der Wortlaut von § 9 Abs. 2 Satz 3 WBVG verlangt aber ausdrücklich, lediglich die *Positionen* aufzuführen, hinsichtlich derer Veränderungen geltend gemacht werden, sodass schon deshalb die Angabe der Gesamtpersonal- und -sachkosten nicht zwingend erforderlich ist (zur Ausweisung des Gesamtentgelts s. auch unten, III.; zu den Begründungsanforderungen unten, IV.).

Hinsichtlich der Art und Weise, wie die veränderten Entgeltbestandteile im Erhöhungsverlangen darzustellen sind, scheint das OLG Dresden es für ausreichend zu halten, wenn der Einrichtungsträger die Kostenpositionen, bei denen sich Steigerungen ergeben haben, lediglich schlagwortartig benennt. Einer detaillierten Ausdifferenzierung der einzelnen Positionen oder einer Aufstellung sämtlicher in den einzelnen Positionen anfallender Kosten bedürfe es nicht. Auch eine Darstellung, die dem Bewohner eine Plausibilitätskontrolle oder gar eine inhaltliche Überprüfung ermögliche, sei nicht geschuldet.²⁴

Auch diese Auffassung überzeugt. Ähnlich wie im Betriebskostenrecht²⁵ sollte es zulässig sein, dass der Einrichtungsträger Kostengruppen bildet und bspw. die Positionen Wasser, Energie und Brennstoffe zusammenfasst. Vielfach sind solche Kostengruppen bereits durch die Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI vorgegeben; auch die zwischen den Verbänden der Einrichtungsträger und den öffentlichen Kostenträgern abgestimmten Kalkulationsschemata für die Pflegesatzverhandlungen arbeiten mit entsprechend zusammengefassten Positionen. Insofern ist es plausibel, darauf auch im Erhöhungsverlangen nach § 9 WBVG zurückzugreifen. Möchten Bewohner:innen die Kalkulation detaillierter nachvollziehen, steht ihnen das Recht zu, die Kalkulationsunterlagen einzusehen (§ 9 Abs. 3 Satz 5 WBVG).

²⁰ Vgl. OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024, 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

²¹ Vgl. § 4c HeimG idF des Ersten Gesetzes zur Änderung des Heimgesetzes v. 23.4.1990, BGBl. I, 758.

²² Vgl. Gesamtkommentar Sozialrechtsberatung/Beetz/Frings, 3. Aufl. 2023, WBVG § 7 Rn. 5; jurisPK-SGB XI/O´Sullivan, 3. Aufl., § 85 SGB XI (Stand: 1.10.2021) Rn. 4; Dickmann, HeimR/Kempchen, 11. Aufl. 2014, WBVG § 7 Rn. 8.

²³ Vgl. jurisPK-SGB XI/O´Sullivan, 3. Aufl., § 87 SGB XI (Stand: 1.10.2021) Rn. 3.

²⁴ OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022, 4 U 143/22, SRa 2022, 290 (292); folgend LG Frankenthal, Urt. v. 6.7.2023 - 3 O 293/22, BeckRS 2023, 49853 Rn. 13.

²⁵ Vgl. BGH, Urt. v. 15.7.2009, VIII ZR 340/08, BeckRS 2009, 22379 Rn. 19.

III. Keine Anwendbarkeit der Preisangabenverordnung im Rahmen von § 9 WBVG

Um die Frage, ob neben veränderten Entgeltbestandteilen auch die veränderten Gesamtentgelte gegenüberzustellen sind, ging es auch in einem vom LG Kassel entschiedenen Fall. Ein Ehepaar verweigerte jeweils die Zustimmung zur Erhöhung u. a. mit dem Einwand, dass im Erhöhungsschreiben nicht das Gesamtentgelt ausgewiesen worden sei, was einen Verstoß gegen § 3 der Preisangabenverordnung (PAngV)²⁶ darstelle. Danach hat, wer als Unternehmer Verbrauchern Waren oder Leistungen anbietet oder als Anbieter von Waren oder Leistungen gegenüber Verbrauchern unter Angabe von Preisen wirbt, die Gesamtpreise anzugeben (§ 3 Abs. 1 PAngV). Das LG Kassel wies den Einwand zurück, da sich der Gesamtpreis bereits aus den ursprünglichen Heimverträgen der klagenden Eheleute ergebe.²⁷

Die Zurückweisung der Rüge durch das LG Kassel überzeugt zwar im Ergebnis, nicht aber in der Begründung. Streitig war gerade der Umstand, ob im Erhöhungsverlangen selbst – nicht nur in Verbindung mit dem Wohn- und Betreuungsvertrag – eine Gegenüberstellung der (Gesamt-)Entgelte erforderlich ist. Wie dargestellt verlangt § 9 Abs. 2 Satz 3 WBVG lediglich die Gegenüberstellung der Entgeltbestandteile, hinsichtlich derer eine Veränderung geltend gemacht wird. Fraglich ist daher, ob daneben auch die PAngV anzuwenden ist. Dies ist im Anwendungsbereich des § 9 WBVG zu verneinen. Die PAngV wurde auf Grund von § 6c GewO erlassen, der wiederum gemäß § 6 Abs. 1a GewO auf Dienstleistungserbringer iSv Art. 4 Nr. 2 der Dienstleistungs-RL 2006/123/EG Anwendung findet, deren Dienstleistungen unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Die Richtlinie nimmt aber Gesundheits- ebenso wie soziale Dienstleistungen von ihrem Anwendungsbereich aus.²⁸ Auch die weiteren Verordnungsermächtigungen in § 6 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZertG) sowie in § 1 Preisangabenverordnung (PAngG) sprechen gegen die Anwendbarkeit auf Entgelterhöhungen bei Wohn- und Betreuungsverträgen. Die Verordnungsermächtigung in § 1 PAngG bezieht sich ausschließlich auf das „Anbieten“ von und die „Werbung“ für Waren oder Leistungen. Selbst wenn man Wohn- und Betreuungsdienstleistungen hier nicht von vornherein mit Blick auf die Spezialregelungen im WBVG vom Anwendungsbereich der PAngV ausschließt, zielt dies auf den erstmaligen Vertragsabschluss. In diesem Sinne war auch das OLG München bereits 2001 der Auffassung, dass die PAngV mit Blick auf Heimverträge allenfalls bei Neuabschlüssen Anwendung finden kann; hingegen ist für Entgelterhöhungen § 9 WBVG – bzw. seinerzeit § 4c HeimG – vorrangig.²⁹

Schließlich sind auch die Rechtsfolgen unterschiedlich: Während ein Erhöhungsverlangen, das den Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 WBVG nicht genügt, keinen Anspruch auf Zustimmung auslöst, stellt ein Verstoß gegen § 3 Abs. 1 PAngV eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 20 Nr. 1 PAngV); die Wirksamkeit eines entsprechenden Vertragsschlusses wird davon grundsätzlich nicht berührt.

IV. Begründung zur Veränderung der Berechnungsgrundlage

Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 3 WBVG ist im Erhöhungsverlangen anzugeben, weshalb sich die Berechnungsgrundlage des Einrichtungsträgers verändert. Zu diesem Themenkreis scheint die neuere Rechtsprechung zu einer vergleichsweise unternehmerfreundlichen Auslegung zu tendieren. Das OLG Köln lässt zur Begründung der Veränderung der Berechnungsgrundlage allgemeine Hinweise auf die Erhöhung der Personalkosten durch Tarifsteigerungen oder der Sachkosten aufgrund der allgemeinen Inflationsentwicklung ausreichen.³⁰ Ähnlich großzügig entschied bezüglich der Darstellung der Veränderung der Personalkosten auch das LG Kassel. Ein Hinweis auf die Steigerung der Personalkosten durch die zum 1.9.2022 eingeführten Tariftreueregelungen für Pflegeeinrichtungen reiche aus.³¹ Wird durch Gesetz eine neue Umlage von Ausbildungskosten eingeführt, reicht nach Auffassung des OLG Dresden ein entsprechender Hinweis aus (dazu auch unten, V.).³² Hinsichtlich einer Erhöhung der Investitionskosten iSv § 82 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI sei ein „in allgemeiner Form“

²⁶ BGBl. 2021 I, 4921.

²⁷ LG Kassel, Beschl. v. 27.9.2023 - 4 O 741/23, BeckRS 2023, 42382 Rn. 26.

²⁸ Vgl. Art. 2 Abs. 2 lit. f und j der RL 2006/123/EG.

²⁹ Vgl. OLG München, Urt. v. 25.4.2001, 3 U 2744/98, BeckRS 2001, 30176878.

³⁰ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

³¹ LG Kassel, Beschl. v. 27.9.2023 – 4 O 741/23, BeckRS 2023, 42382 Rn. 25.

³² OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 18.

gehaltener Verweis auf den Anstieg von Erbpachtzahlungen, Miet- oder Pachtzinsen oder Fremdkapitalaufwand erforderlich, aber auch ausreichend.³³ Das LG Frankenthal ließ in diesem Zusammenhang ausreichen, dass der Einrichtungsträger die Gründe für die Kostenerhöhung, hier eine Pachterhöhung und höhere Instandhaltungskosten für Haus und Technik, benennt. Die Angabe konkreter Veränderungsbeträge in den benannten Kostenpositionen sei hingegen nicht erforderlich.³⁴

Hier deutet sich eine moderate Lockerung der Begründungsanforderungen für Veränderungen der Berechnungsgrundlage an. Dies ist im Grundsatz nachvollziehbar, soweit es sich um die Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen handelt, wie bspw. bei der Erhöhung der Personalkosten infolge der gesetzlichen Regelungen zur Tariftreue (dazu oben A. I.). Gleichwohl muss der Zweck des Begründungserfordernisses gewahrt bleiben, den Verbraucher:innen die wesentlichen Veränderungen und deren Hintergründe so transparent zu machen, dass diese die materielle Angemessenheit der Erhöhung (dazu unten C.) zumindest in groben Zügen nachvollziehen können. Unter diesem Blickwinkel wird man angesichts der Angemessenheitsvermutung des § 7 Abs. 2 Satz 2 WBGV auch insoweit keine überhöhten Begründungsanforderungen zu stellen haben, als es um Entgeltbestandteile geht, deren Höhe mit den öffentlichen Kostenträgern verhandelt und vereinbart wurde (zu diesem „Sachwalter“-Argument s. auch oben, II.).³⁵

V. Angaben zum Umlagemaßstab

Ebenfalls aus § 9 Abs. 2 Satz 3 WBGV folgt die Pflicht des Einrichtungsträgers, im Erhöhungsschreiben den Umlagemaßstab anzugeben. Auch diesbezüglich zeigt sich die neuere Rechtsprechung recht großzügig. Im Falle einer linearen Umlage reicht nach Auffassung des OLG Köln die Angabe aus, dass die Kosten auf alle Bewohner:innen gleichmäßig verteilt werden.³⁶ Im Zuge einer Erhöhung der gesondert berechenbaren Investitionsaufwendungen genügt es nach dem LG Frankenthal, die Verteilung auf „alle Bewohner“, die Zahl der rechnerisch pro Jahr anfallenden Pflegetage und deren Aufteilung auf Einzel- und Doppelzimmerplätze anzugeben. Daraus werde hinreichend klar, dass eine Umlage nach anderen Kriterien wie etwa Fläche nicht beabsichtigt sei.³⁷

Soweit Kostenpositionen beim Leistungserbringer seinerseits in Form einer Umlage anfallen, deren nähere Ausgestaltung er nicht selbst festlegt, verlangt § 9 Abs. 2 Satz 3 WBGV insoweit keine detaillierten Angaben. Ein solches Umlageverfahren wird im Bereich der Ausbildungskosten praktiziert; Grundlage dafür ist § 26 Abs. 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) in Verbindung mit dem jeweiligen Landesrecht. Bezogen auf ein solches landesweites Umlageverfahren hält das OLG Dresden keine näheren Angaben im Rahmen des Entgelterhöhungsverfahrens für erforderlich, da die Pflegeeinrichtung den Umlagemaßstab nicht selbst ermittle; vielmehr sei für die Festlegung der Umlagebeiträge der Sächsische Ausbildungsfonds Pflegeberufe zuständig.³⁸ Es genüge daher, wenn im Erhöhungsschreiben hinreichend zum Ausdruck komme, dass es sich um eine auf gesetzlicher Grundlage beruhende Umlage für die Ausbildungskosten aller Pflegeeinrichtungen handele, „zumal“, so das OLG Dresden, „die Umlage auf einer Vereinbarung mit den Pflegekassen beruht und damit als angemessen iSd § 7 [Abs. 2 Satz 2] gilt“.³⁹

Dies ist im Ergebnis nachvollziehbar. In der Begründung ist es plausibler, die Verpflichtung des Einrichtungsträgers aus § 9 Abs. 2 Satz 3 WBGV, Angaben zum Umlagemaßstab zu machen, konsequent nur auf die *interne* Verteilung von Kostenpositionen auf die Bewohner:innen der Einrichtung zu beziehen, wie es das LG Kassel in einem Beschluss vom 27.9.2023 gehalten hat.⁴⁰ Nachvollziehbar

³³ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 17.

³⁴ LG Frankenthal, Urt. v. 6.7.2023 - 3 O 293/22, BeckRS 2023, 49853 Rn. 13.

³⁵ Vgl. auch OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

³⁶ Vgl. OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

³⁷ LG Frankenthal, Urt. v. 6.7.2023 - 3 O 293/22, BeckRS 2023, 49853 Rn. 13.

³⁸ OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 18; siehe dazu im Einzelnen § 26 PflBG.

³⁹ OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 18.

⁴⁰ LG Kassel, Beschl. v. 27.9.2023 – 4 O 741/23, BeckRS 2023, 42382 Rn. 33.

ist der Verweis auf § 7 Abs. 2 Satz 2 WBVG: Zwar sind die Grundlagen der Ausbildungsumlage wie gesehen außerhalb des SGB XI geregelt. Allerdings stellt § 28 Abs. 2 Hs. 2 PflBG klar, dass die auf die Pflegeeinrichtungen entfallenden Umlagebeträge im Rahmen der Pflegevergütung (§ 84 Abs. 1, § 89 SGB XI) berücksichtigungsfähig sind⁴¹; sie werden damit zum rechtmäßigen Bestandteil des Entgelts, das aufgrund des Siebten und Achten Kapitels des SGB XI festgelegt wird. Die Angemessenheitsvermutung des § 7 Abs. 2 Satz 2 WBVG erstreckt sich somit auch auf diese Entgeltbestandteile. Systematisch erscheint es passender, Darlegungen zur Festsetzung der Umlage auf die Einrichtungen im Rahmen der Begründung der Veränderung der Berechnungsgrundlage (dazu oben IV.) zu verorten.

VI. Angaben zum Zeitpunkt der Erhöhung

Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 WBVG muss aus der Mitteilung der Zeitpunkt hervorgehen, zu dem der Unternehmer die Erhöhung des Entgelts verlangt. Dies führt in der Praxis zu Herausforderungen bei der Harmonisierung der zivilrechtlichen mit der sozialrechtlich-leistungserbringungsrechtlichen Ebene: Das WBVG normiert für das Vertragsverhältnis zwischen Einrichtungsträger und Bewohner:in eine Frist von vier Wochen, die zwischen dem hinreichend begründeten Erhöhungsverlangen und dem Inkrafttreten der Entgelterhöhung mindestens liegen muss (§ 9 Abs. 2 Satz 4 WBVG). Zwar gilt auch im Leistungserbringungsrecht des SGB XI, XII und IX das Prospektivitätsprinzip, d.h. die Einrichtungsträger dürfen mit den Sozialleistungsträgern nur zukunftsbezogenen Vergütungserhöhungen verhandeln und vereinbaren (§ 85 Abs. 3 Satz 1, Abs. 6 SGB XI, § 75 Abs. 1 Satz 5, § 77 Abs. 3 SGB XII; § 123 Abs. 2 Satz 3, § 126 Abs. 3 SGB IX). In der Praxis folgt allerdings auf ein langwieriges Verhandlungsverfahren nicht selten ein kurzfristiges Inkrafttreten. Bevor die Verhandlungen abgeschlossen sind, ist es dem Einrichtungsträger in der Regel nicht möglich, den Zeitpunkt des Inkrafttretens sowie die Einzelheiten zu den Kalkulationsposten detailliert zu benennen.

Besonders virulent ist das Problem, wenn die Verhandlungspartner sich nicht einigen können und es zu einem Verfahren vor der Schiedsstelle, gegebenenfalls mit anschließendem Gerichtsverfahren, kommt. In dieser Konstellation wirkt die Festsetzung der Vergütung in der Regel auf den Zeitpunkt des Schiedsantrags zurück. Dies beruht auf der Rechtsprechung des BSG für den Bereich der Pflege.⁴² Für die Sozialhilfe und die Eingliederungshilfe sind diese Grundsätze seit 2018 ausdrücklich normiert (§ 77 Abs. 3 Satz 3 SGB XII, § 126 Abs. 3 Satz 3 SGB IX).⁴³

Die Praxis behilft sich hier damit, zur Einhaltung der Vier-Wochen-Frist des § 9 Abs. 2 Satz 4 WBVG bereits vor Abschluss der Verhandlungen eine Entgelterhöhung unter Angabe eines voraussichtlichen Termins des Inkrafttretens zu verlangen und zu begründen, wobei von den angestrebten Kalkulationspositionen ausgegangen und die Erhöhung unter den Vorbehalt eines entsprechenden Abschlusses gestellt wird. Dieses Vorgehen hat das OLG Köln mit Urteil vom 28.2.2024 ausdrücklich gebilligt, da andernfalls die Vier-Wochen-Frist des § 9 Abs. 2 Satz 4 WBVG „vom Einrichtungsträger unverschuldet nicht eingehalten werden“ könne. Erforderlich sei dann nach Abschluss der Vereinbarung im leistungserbringungsrechtlichen Verhältnis eine ergänzende Mitteilung an die Bewohner:innen bezüglich der endgültigen Erhöhungsbeträge mit Angaben zu etwaigen Abweichungen von der angekündigten voraussichtlichen Erhöhung.⁴⁴

Das OLG Köln bestätigt hier die bereits zum Heimgesetz (HeimG) ergangene Rechtsprechung.⁴⁵ Dies ist in der Sache nachvollziehbar. Die Vier-Wochen-Frist soll den Bewohner:innen Gelegenheit geben, zu prüfen, ob die Vorgaben des § 9 WBVG eingehalten sind, sowie für den Fall, dass sie eine diesen Anforderungen genügende Erhöhung nicht tragen möchten, das ihnen zustehende Sonderkündigungsrecht (§ 11 Abs. 1 Satz 2 WBVG) auszuüben. Ihrem Informationsbedürfnis wird

⁴¹ Zum Verhältnis zu § 82a SGB XI vgl. NK-GesundhR/P. Baumeister/J. Baumeister, 2. Aufl. 2018, SGB XI § 82a Rn. 14.

⁴² BSG, Urt. v. 14.12.2000 – B 3 P 19/00 R, BeckRS 2001, 40654; näher dazu LPK-SGB XI/Brünner, 6. Aufl. 2024, SGB XI § 85 Rn. 9.

⁴³ Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) v. 23.12.2016, BGBl. I, 3234.

⁴⁴ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

⁴⁵ BVerwG, Urt. v. 29.7.2009 – 8 C 8/09, BeckRS 2009, 39754 Rn. 28.

dadurch genügt, dass sie darüber unterrichtet werden, welcher – noch unter dem Vorbehalt der Einigung mit den Sozialleistungsträgern stehende – Erhöhungsbetrag maximal auf sie zukommen kann.

VII. Angaben zur Angemessenheit der Erhöhung?

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 WBVG muss neben dem erhöhten Entgelt auch die Erhöhung selbst angemessen sein. § 9 Abs. 2 WBVG, der die formale Dimension des Erhöhungsverfahrens regelt, erwähnt die Frage der Angemessenheit jedoch nicht. Fraglich ist, ob der Unternehmer im Erhöhungsverlangen auch Angaben zur Begründung der Angemessenheit machen muss. Darauf könnte eine Entscheidung des LG Lübeck vom 16.10.2023 hindeuten. In den Entscheidungsgründen bezieht sich das Gericht im Zusammenhang mit den „formalen Voraussetzungen eines wirksamen Erhöhungsverlangens“ gemäß § 9 Abs. 2 WBVG auch darauf, dass der Einrichtungsträger „zur Begründung der Angemessenheit sowohl der Erhöhung als auch des erhöhten Gesamtentgelts die Entgelte anderer Einrichtungen den eigenen Entgelten gegenübergestellt“ habe.⁴⁶ Es wird aus den Entscheidungsgründen nicht ganz deutlich, ob das LG dies für erforderlich hielt. Jedenfalls wäre diese Auffassung angesichts des Gesetzeswortlauts und der Gesetzessystematik abzulehnen. Die formalen Anforderungen an ein Erhöhungsschreiben sind in § 9 Abs. 2 WBVG abschließend geregelt. § 9 Abs. 1 WBVG regelt hingegen ausschließlich die materiellen Voraussetzungen der Erhöhung (dazu unten, C.).

Die Unterscheidung zwischen den materiellen und den formellen Voraussetzungen ist nicht nur akademischer Natur. Sie spielt eine Rolle für den Beginn der Frist gemäß § 9 Abs. 2 Satz 4 WBVG, wonach der Verbraucher – auch bei materiell angemessenen Entgelterhöhungen – das erhöhte Entgelt frühestens vier Wochen nach Zugang des *hinreichend begründeten* Erhöhungsverlangens schuldet.

C. Materielle Angemessenheit des erhöhten Entgelts sowie der Erhöhung selbst

Während § 9 Abs. 2 WBVG das Nähere zum Verfahren, insbesondere zum unternehmerseitigen Verlangen der Entgelterhöhung, regelt, normiert § 9 Abs. 1 WBVG die materiellen Voraussetzungen des Anspruchs auf Zustimmung zur Entgelterhöhung. Diesbezüglich verlangt § 9 Abs. 1 Satz 1 WBVG eine Änderung der Berechnungsgrundlage. § 9 Abs. 1 Satz 2 WBVG normiert ein doppeltes Angemessenheitserfordernis – erstens bezogen auf das erhöhte Entgelt, zweitens bezogen auf die Erhöhung selbst. Werden die Entgelte mit den öffentlichen Kostenträgern ausgehandelt, wird deren Angemessenheit unwiderleglich gesetzlich vermutet.⁴⁷ Diese Angemessenheitsvermutung betrifft nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 2 WBVG zwar nur das Entgelt, nicht die Erhöhung; letztere wird dann aber denkllogisch ebenfalls als angemessen anzusehen sein,⁴⁸ zumal Meinungsverschiedenheiten in einzelnen Rechtsverhältnissen bezüglich früherer Entgelterhöhungen in diese Betrachtung nicht einzubeziehen sind (oben, B. I.).

Differenziert ein Einrichtungsträger hinsichtlich der gesondert berechenbaren Investitionsaufwendungen zwischen Bewohner:innen, die diesen Entgeltbestandteil selbst zahlen, und solchen, die Sozialhilfe empfangen (§ 7 Abs. 3 Satz 3 WBVG), greift hinsichtlich der diesbezüglichen Selbstzahlerpreise die gesetzliche Angemessenheitsfiktion nicht. Sie findet auch dann keine Anwendung, wenn ein durch Versorgungsvertrag zugelassener Einrichtungsträger auf den Abschluss einer Pflegesatzvereinbarung mit den öffentlichen Kostenträgern verzichtet (sogenanntes Residenzmodell, vgl. § 91 SGB XI). Außerhalb des Anwendungsbereichs von § 7 Abs. 2 WBVG kann der Nachweis der Angemessenheit über einen Marktvergleich geführt werden.⁴⁹ Dabei sind die Preise vergleichbarer Einrichtungen zu benennen.⁵⁰ Als Kriterien dafür, welche Anbieter in einen solchen

⁴⁶ LG Lübeck, Urt. v. 16.10.2023 - 6 O 54/23, SRa 2024, 42 (42 f.)

⁴⁷ OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 17; OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 - 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 15.

⁴⁸ Vgl. HK-WBVG/Wrackmeyer-Schoene 1. Aufl. 2024, § 9 Rn. 23 und jurisPK-BGB/Bregger, 10. Aufl., § 9 WBVG (Stand: 9.8.2023) Rn. 12.

⁴⁹ AG Ratzeburg, Urt. v. 14.7.2022 - 17 C 433/21, SRa 2023, 292 (294); LG Lübeck, Urt. v. 16.10.2023 - 6 O 54/23, SRa 2024, 42 (43).

⁵⁰ AG Ratzeburg, Urt. v. 14.7.2022 - 17 C 433/21, SRa 2023, 292 (294).

Vergleich einzubeziehen sind, benannte das LG Lübeck „Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage“ sowie die „Leistungen hinsichtlich Wohnraum, Pflege oder Betreuung [und] Verpflegung“.⁵¹

Näheres dazu, wie sich die verlangte Erhöhung und das angestrebte erhöhte Entgelt zu den Entgelten der Vergleichsanbieter verhalten dürfen, um iSv § 9 Abs. 1 Satz 2 WBVG als angemessen gelten zu können, enthalten die Entscheidungsgründe nicht. Man wird jedenfalls aus § 7 Abs. 2 WBVG den Umkehrschluss ziehen können, dass eine Überschreitung der Entgelte vereinbarungsgebundener Einrichtungen nicht per se unangemessen ist. Denkbar ist insoweit eine gestufte prozessuale Darlegungslast, die umso strengere Anforderungen an die Angemessenheitsprüfung stellt, je stärker das avisierte Entgelt von den Entgelten vergleichbarer Anbieter oder den mit den öffentlichen Kostenträgern vereinbarten Entgelten nach oben abweicht. Das OLG München urteilte bereits im Jahr 2001 zur Vorgängervorschrift § 4c HeimG, dass eine Überschreitung des mit dem Sozialhilfeträger vereinbarten Pflegesatzes eine besondere Darlegung zur Angemessenheit erforderlich mache.⁵²

D. Zustimmung des Verbrauchers zur Entgelterhöhung

Auch eine formal hinreichend begründete, fristgerecht verlangte und materiell angemessene Entgelterhöhung wird nur mit Zustimmung des Verbrauchers wirksam. Auch in diesem Zusammenhang stellen sich in der Praxis immer wieder Detailfragen, insbesondere dazu, ob im Einzelfall eine Erhöhung konkludent vereinbart wurde (dazu I.), aber auch dazu, ob eine teilweise Zustimmung möglich ist (dazu II.). Auch Verjährungsfragen können sich mit Blick auf den Zustimmungsanspruch des Unternehmers stellen (dazu III.).

I. Keine konkludente Zustimmung bei Aufforderung zu ausdrücklicher Erklärung sowie bei bloßem Schweigen des Verbrauchers

Der Verbraucher muss seine Zustimmung zur Entgelterhöhung nicht ausdrücklich erklären, sie kann grundsätzlich auch durch schlüssiges Verhalten erfolgen.⁵³ Fraglich kann insoweit zunächst sein, ob eine konkludente Zustimmung in der jeweiligen Konstellation möglich oder aufgrund der Umstände des Einzelfalls ausgeschlossen ist.

Eine konkludente Zustimmung ist nach Auffassung des OLG Dresden dann ausgeschlossen, wenn der Einrichtungsträger um eine ausdrückliche, insbesondere schriftliche Zustimmung gebeten hat.⁵⁴ Eine solche Aufforderung zur expliziten Zustimmung liegt nach einem Urteil des LG Köln vom 30.5.2022 jedenfalls dann nahe, wenn dem Erhöhungsverlangen ein Formular beigelegt wird, mit dem die Verbraucherin ihre Zustimmung erteilen soll; es sei dann davon auszugehen, dass der Einrichtungsträger eine konkludente Zustimmung nicht annehmen wolle.⁵⁵

Ist eine Zustimmung durch schlüssiges Verhalten nicht bereits aufgrund der Ausgestaltung des Erhöhungsverlangens ausgeschlossen, stellt sich im nächsten Schritt die Frage, ob das Verhalten der Verbraucherin als konkludente Zustimmung ausgelegt werden kann.

Für das bloße Dulden eines Lastschrifteinzugs verneinte das OLG Köln eine solche Auslegung.⁵⁶ Ebenso genügt nach Auffassung des OLG Dresden das bloße Verstreichenlassen der nach § 11 Abs. 1 Satz 2 WBVG bestehenden Frist zur Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Falle einer Entgelterhöhung nicht, um eine konkludente Zustimmung anzunehmen; eine Zustimmungs- oder Wirksamkeitsfiktion sei für die Entgelterhöhung gesetzlich nicht vorgesehen.⁵⁷ Damit verabschiedet sich

⁵¹ LG Lübeck, Ur. v. 16.10.2023 - 6 O 54/23, Sra 2042, 42 (43).

⁵² OLG München, Ur. v. 25.4.2001 – 3 U 2744/98, BeckRS 2001, 30176878.

⁵³ Ausführlich hierzu Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5-9.

⁵⁴ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 5; vgl. auch Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5 (8) mwN.

⁵⁵ LG Köln, Ur. v. 30.5.2022 - 15 O 350/21, SRa 2022, 295 (296).

⁵⁶ OLG Köln, Ur. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 19.

⁵⁷ OLG Dresden, Ur. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 6; ebenso Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5 (6).

die neuere Rechtsprechung erwartungsgemäß von der vom OLG Hamm⁵⁸ und dem BGH⁵⁹ jeweils en passant getätigten Aussage, eine konkludente Zustimmung könne auch durch „Zahlung des erhöhten Entgelts oder Verstreichenlassen der Kündigungsfrist“ erfolgen.⁶⁰

II. Keine teilweise Zustimmung

Im Wohnraummietrecht erkennt das Gesetz ausdrücklich die Möglichkeit an, dass der Mieter einer Mieterhöhung auch nur teilweise zustimmen kann (§ 558b BGB). Für den Wohn- und Betreuungsvertrag ist diese Möglichkeit ausdrücklich nur im Bereich der Vertragsanpassung bei Änderung des Pflege- oder Betreuungsbedarfs vorgesehen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 WBVG). Daraus hat das OLG Dresden zutreffend den Umkehrschluss gezogen, dass im Bereich der Entgelterhöhung wegen Änderung der Berechnungsgrundlage nach § 9 WBVG eine teilweise Annahme des Erhöhungsverlangens ausgeschlossen ist. Es gelte daher § 150 Abs. 2 BGB, wonach eine Annahme unter Einschränkungen eine Ablehnung verbunden mit einem neuen Antrag darstellt.⁶¹ Das OLG Dresden liegt insoweit auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung⁶² sowie der Fachliteratur.⁶³

III. Verjährung des Zustimmungsanspruchs

Soweit ersichtlich zum ersten Mal wurde durch das OLG Köln die Frage diskutiert, ob der Anspruch des Einrichtungsträgers gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 WBVG auf Zustimmung zur Entgelterhöhung der Verjährung unterliegt. Mangels spezialgesetzlicher Vorgaben ging das OLG Köln diesbezüglich von der dreijährigen Regelverjährungsfrist gemäß § 195 BGB aus.⁶⁴

Die Frage der Verjährung hat trotz der oben dargelegten Auffassung zum einheitlichen Bezugspunkt des Erhöhungsverlangens Bedeutung: Bestehen zwischen den Vertragsparteien Meinungsverschiedenheiten über mehrere Erhöhungsverlangen, bleiben zwar bei der Prüfung des jeweils aktuellen Erhöhungsverlangens frühere Ablehnungen der Verbraucherin außer Betracht, sodass insoweit eine „Heilung“ möglich ist (siehe oben, B. I.). Für die Frage, *ab wann* die jeweilige Erhöhung in Kraft tritt, ist aber jede Entgelterhöhung einzeln zu betrachten. Entscheidet sich der Unternehmer erst nach geraumer Zeit dazu, die Zustimmung zu mehreren Erhöhungen en bloc gerichtlich geltend zu machen, kann die Verbraucherin unter Umständen bezüglich früherer Erhöhungsverlangen die Einrede der Verjährung erheben.⁶⁵

E. Rückabwicklung unwirksamer Erhöhungen

Schließlich kann sich die Frage stellen, ob Bewohner:innen, die auf unwirksame Entgelterhöhungen hin Zahlungen geleistet haben, vom Unternehmer insoweit Rückzahlung verlangen können. Dies kommt nach den obigen Ausführungen (D. I.) insbesondere in Betracht, wenn das erhöhte Entgelt mittels Lastschrift eingezogen wurde, aber auch, wenn bei Ausschluss der konkludenten Zustimmung wegen einer verlangten ausdrücklichen Zustimmung eine „aktive“ Zahlungsleistung – etwa durch Änderung eines Dauerauftrags⁶⁶ – erfolgt ist.

⁵⁸ OLG Hamm, Urt. v. 22.8.2014 – 12 U 127/13, BeckRS 2014, 19281 Rn. 105.

⁵⁹ BGH, Urt. v. 12.5.2016 - III ZR 279/15, NJW-RR 2016, 944 Rn. 31.

⁶⁰ Näher Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5 (6 ff.).

⁶¹ OLG Dresden, Urt. v. 2.8.2022 - 4 U 143/22, NJW-RR 2022, 1643 Rn. 7.

⁶² BGH, Urt. v. 12.5.2016 – III ZR 279/15, BeckRS 2016, 10115 Rn. 24; OLG Düsseldorf, Urt. v. 13.8.2015 - 6 U 182/14, BeckRS 2015, 15495 Rn. 50.

⁶³ HK-WBVG/Wrackmeyer-Schoene 1. Aufl. 2024, § 9 Rn. 36; jurisPK-BGB/Bregger, 10. Aufl., § 9 WBVG (Stand: 9.8.2023) Rn. 28.

⁶⁴ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 10.

⁶⁵ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 9 ff.

⁶⁶ Vgl. dazu Düncher/Schweigler, GuP 2017, 5 (8) mwN.

I. Kein Verstoß gegen Treu und Glauben durch Verbleib in der Einrichtung; Dolo-agit-Einwand

In diesem Zusammenhang wies das OLG Köln den Einwand eines beklagten Einrichtungsträgers zurück, die Rückforderung verstoße gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), da die Bewohnerin in der Einrichtung verblieb, obwohl sie die Zustimmung zur Erhöhung verweigert hatte. Es obliege nach der Systematik des WBVG nicht der Bewohnerin, die gerichtliche Klärung der verlangten Entgelterhöhung zu betreiben, sondern dem Unternehmer.⁶⁷

Allerdings steht der Rückabwicklung der Dolo-agit-Einwand als Ausprägung von Treu und Glauben (§ 242 BGB)⁶⁸ entgegen, wenn bzw. soweit der Unternehmer gegen die Verbraucherin einen entsprechenden Zustimmungsanspruch gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 WBVG mit daraus resultierenden gegenläufigen Zahlungsverpflichtungen hat.⁶⁹

Das Gericht bekräftigt damit überzeugend die Konzeption des § 9 WBVG als Zustimmungsanspruch des Unternehmers gegen den Verbraucher, der im Streitfall gerichtlich geltend gemacht werden muss. Den bloßen Verbleib in der Einrichtung unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben als Hindernis der Rückabwicklung unwirksamer Entgelterhöhungen anzusehen, widerspräche dieser Konzeption. Im Ergebnis würde dies letztlich einer konkludenten Erhöhung durch bloß passive Hinnahme gleichkommen.

II. Keine Saldierung mit dem Wert der erhaltenen Leistungen

Ist die Rückabwicklung nicht bereits aufgrund eines Zustimmungsanspruchs gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 WBVG ausgeschlossen, stellt sich die Frage, ob dem Rückzahlungsanspruch der Bewohnerin im Wege der Anwendung der sog. Saldotheorie der (Mehr-)Wert der erhaltenen Wohn- und Betreuungsleistungen gegenüberzustellen ist.⁷⁰

Für die Konstellation, dass ein wirksamer Wohn- und Betreuungsvertrag gar nicht zustande gekommen ist, hatte das OLG Köln bereits mit Urteil vom 24.7.2019 einen Bereicherungsanspruch des Einrichtungsträgers bejaht und für die Berechnung des nach § 818 Abs. 2 BGB geschuldeten Wertersatzes § 7 Abs. 2 Satz 2 WBVG „als Schätzgrundlage“ herangezogen mit der Folge, dass die mit den öffentlichen Leistungsträgern vereinbarten Entgelte im Grundsatz als Wert der erlangten Wohn- und Betreuungsleistungen anzusetzen sind.⁷¹ Würde man diese Überlegung auch auf unwirksame Entgelterhöhungen übertragen, wäre der Einrichtungsträger in der Regel nach der Saldierung der erhaltenen Erhöhungsbeträge mit dem entsprechend zu beziffernden (Mehr-)Wert der erbrachten Wohn- und Betreuungsleistungen nicht mehr bereichert.

Dieser Argumentation folgte das OLG Köln mit Urteil vom 28.2.2024 allerdings nicht: Anders als in Situationen, in denen es nicht zu einem wirksamen Vertrag gekommen sei, finde in Fällen fehlgeschlagener Entgelterhöhungen die Saldotheorie keine Anwendung. Andernfalls würde der mit § 9 WBVG bezweckte Schutz der Bewohner:innen und die Stärkung ihrer Privatautonomie unterlaufen.⁷² Das OLG Köln liegt in diesem Bereich auf der Linie der älteren Rechtsprechung zum HeimG.⁷³ Soweit das OLG Hamm hingegen hinsichtlich einer Rückforderung wegen einer unwirksamen Vertragsänderung nach § 8 WBVG (aufgrund einer Erhöhung des Pflegebedarfs) gezahlter Entgelte die Saldotheorie für anwendbar erklärt hatte,⁷⁴ übersieht es den Schutzzweck der §§ 8 und 9 WBVG, Einrichtungsträgern im Falle unwirksamer Vertragsanpassungen bzw. Entgelterhöhungen gerade keinen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.

⁶⁷ OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 23.

⁶⁸ Vgl. dazu MüKoBGB/Schubert, 9. Aufl. 2022, BGB § 242 Rn. 560.

⁶⁹ Vgl. OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 24.

⁷⁰ Ausführlich zur sog. Saldotheorie vgl. MüKoBGB/Schwab, 9. Aufl. 2024, BGB § 818 Rn. 243 ff.

⁷¹ Vgl. OLG Köln, Urt. v. 24.7.2019 – 5 U 15/19, BeckRS 2019, 56458 Rn. 38; vgl. auch OLG Hamm, Urt. v. 3.3.2017 – 12 U 80/16, BeckRS 2017, 116573 Rn. 49.

⁷² OLG Köln, Urt. v. 28.2.2024 – 5 U 60/23, BeckRS 2024, 4804 Rn. 27 mwN.

⁷³ Vgl. OLG München, Urt. v. 9.10.1996 – 3 U 2190/96, BeckRS 1996, 31369741.

⁷⁴ OLG Hamm, Urt. v. 3.3.2017 – 12 U 80/16, BeckRS 2017, 116573.

F. Fazit und Ausblick

In den letzten Jahren haben mehrere Faktoren dazu geführt, dass Pflegeheimträger nahezu flächendeckend die Vergütung ihrer Leistungen neu kalkulieren und verhandeln mussten. Der damit einhergehende hohe Aufwand setzt sich bei der Umsetzung wirksamer Entgelterhöhungen gegenüber den Bewohner:innen fort. Die Neigung der Verbraucher:innen, Entgelterhöhungen abzulehnen, scheint trotz der Einführung von Zuschüssen zu den Eigenanteilen bei vollstationärer Pflege zu wachsen. Die Rechtsprechung hatte dadurch zuletzt häufiger Gelegenheit, sich zu Detailfragen der Entgelterhöhung nach § 9 WBVG einzulassen.

Dabei ergibt sich insgesamt ein ausgewogenes Bild: Einerseits tragen die Gerichte der beträchtlichen bürokratischen Belastung der Einrichtungsträger in ihren Entscheidungen durchaus Rechnung, etwa durch einen einheitlichen Bezugspunkt des Erhöhungsverlangens, durch moderate Darlegungs- und Begründungsanforderungen hinsichtlich der Einzelheiten der Kostenentwicklung und durch die Zulassung prognostischer Erhöhungsverlangen. Zugleich unterstreicht die jüngere Rechtsprechung den verbraucherschützenden Charakter des WBVG insbesondere im Kontext der konkludenten Zustimmung zur Entgelterhöhung und der Rückabwicklung unwirksamer Erhöhungen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Frühjahr des vergangenen Jahres ein „Diskussionspapier zu einer möglichen Weiterentwicklung des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes“ vorgelegt.⁷⁵ Darin wird eine Reihe von Änderungsvorschlägen skizziert. Die angedachte „klarstellende“ Regelung, „dass das Zustimmungserfordernis auch bei Verbrauchern mit Sozialleistungsbezug [...] gilt“⁷⁶, wäre rechtlich unerheblich, wie die hier besprochenen Entscheidungen zeigen. Hingegen würde die Erstreckung des Anwendungsbereichs von § 9 WBVG auch auf ambulante Leistungen⁷⁷ den Verwaltungsaufwand für Leistungserbringer in diesem Bereich erheblich erhöhen. Ob dem ein vergleichbarer Schutzbedarf von Personen gegenübersteht, die ambulante Pflege- bzw. Betreuungsleistungen erhalten, wird sorgfältig abzuwägen sein.

⁷⁵ BMFSFJ, Referat 305, Diskussionspapier zu einer möglichen Weiterentwicklung des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes (nicht leitungs- oder ressortabgestimmt), Stand: 30.3.2023, abrufbar unter www.der-paritaetische.de (27.5.2024).

⁷⁶ Vgl. BMFSFJ (Fn. 75), S. 3.

⁷⁷ Vgl. BMFSFJ (Fn. 75), S. 10 ff.