



# Auskunftsrechte: Was dürfen die Kostenträger?

Wie Sie die Wirtschaftlichkeit Ihrer Pflegeeinrichtung durch Pflegesatzverhandlungen sicherstellen, stellt Ihnen diese siebenteilige Serie vor. Im vierten Teil geht es um die Auskunftspflichten gegenüber den Kostenträgern und, wo dabei die Grenzen liegen.

## DAS PROBLEM

Es gibt Staatsgeheimnisse und es gibt Firmengeheimnisse. Beide werden streng gehütet. Bei den Firmen gehört neben Rezepturen oder Patenten vielfach auch die Kostenstruktur zu den unerbittlich geschützten Informationen. Es ist nur schwer vorstellbar, dass ein Unternehmen gegenüber seinem Kunden, der für die Leistungen bezahlen soll, zunächst seine Kostenstruktur offenlegt. In der stationären Pflege ist es genau andersherum: Vor Abschluss einer neuen Vergütungsvereinbarung über den nächsten Vergütungszeitraum ist zunächst die voraussichtliche Kostenstruktur zu begründen. Dies ist der besonderen Situation des Pflegebedürftigen im Heim geschuldet. Aber es stellt sich natürlich die Frage, wie weit die Auskunftsansprüche der Verhandlungspartner in die Kostenstruktur der Einrichtung reichen.

**Lösung:** Manchmal gibt es Unterschiede zwischen der juristischen Welt und der praktischen Wirklichkeit. Dies gilt leider manchmal auch für die Pflegesatzverhandlung. Nicht immer wird streng in dem von Gesetz und Rechtsprechung definierten Rahmen verhandelt. Zwar haben sich die Möglichkeiten zur Durchführung von Schiedsverfahren verbessert, um offene Fragen klären zu lassen. Es können sich in der Praxis jedoch Situationen ergeben, in denen die Anrufung der Schiedsstelle zum Beispiel aus zeitlichen oder „atmosphärischen“ Gründen nachteilig erscheint. Unter Druck können so ungünstige Ergebnisse entstehen. Die Auflage der Kostenträger von Darstellungs- und Nachweispflichten ist dabei vielfach ein besonders sensibler Punkt und ein beliebtes Druckmittel der Kostenträger, um die Verhandlung in die eine oder andere Richtung zu lenken.

Grundsätzlich unterscheidet der Auskunftsanspruch zwischen der Darlegung

und dem Nachweis. Vereinfacht gesagt muss die Einrichtung vor Abschluss der Vergütungsvereinbarung ihren Antrag und ihre zu erwartenden Kosten darlegen und nach deren Abschluss die entsprechende Umsetzung nachweisen.

## Mögliche zukünftige Kostenstruktur steht im Fokus

Der Gedanke der Darlegung ergibt sich aus dem prospektiven Charakter der Verhandlung: Für den kommenden Vergütungszeitraum müssen die Verhandlungspartner überzeugt werden, dass mit den kalkulierten Pflegesätzen wirtschaftlich gearbeitet werden kann, siehe § 85 Abs. 2 S. 4 SGB XI. Hervorzuheben ist dabei, dass es in dieser Phase der Verhandlungen allein darum geht, eine mögliche, in der Zukunft liegende Kostenstruktur nachvollziehbar zu machen. Zumeist kein Gegenstand der Verhandlung ist insofern die Leistungsfähigkeit der Einrichtung oder das Verhältnis zwischen Pflegesatz und tat-

## DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Prüfen Sie eventuelle Differenzen zwischen der laufenden Vergütungsvereinbarung und der tatsächlichen Gehaltsstruktur im Haus.
- Bei größeren Abweichungen erscheint eine Aufstellung über die Gründe zu den einzelnen Mitarbeitern empfehlenswert.
- Fordern Sie in der Verhandlung nach Möglichkeit detaillierte Begründungen für die Ablehnungen oder die Forderungen der Kostenträger. Möglicherweise ergeben sich daraus Ansatzpunkte, die Positionen der Kostenträger zu widerlegen.
- Es erscheint schwierig, aber eine vollständige Blockadehaltung auch gegenüber unbegründeten Auskunftsforderungen der Kostenträger ist taktisch nachteilig. Möglicherweise helfen Präsenztermine über Hürden hinweg.

sächlicher Kostenstruktur in der vergangenen Vergütungsperiode. Für die Parteien gilt, dass die Offenlegung auch nur einzelner Positionen der Kostenstruktur einen erheblichen Eingriff in die Rechtssphäre einer Pflegeeinrichtung darstellt und insofern nur dann gerechtfertigt ist, wenn die Kalkulation der Sätze zuzüglich der Argumentation der Einrichtung nicht überzeugt, siehe Bundessozialgericht vom 20. Januar 2009 (B 3 P 7/08 R, Rn. 27). Je höher die zu erwartenden beziehungsweise geplanten Kostensteigerungen sind, desto höhere Anforderungen sind auch an die entsprechende Darlegung der Kosten zu stellen. Insofern erscheint es nur konsequent, wenn sich die Darlegungspflichten bei einer Fortschreibung der bestehenden Sätze um die allgemeine Kostenentwicklung beispielsweise anhand der Veränderung der Grundlohnsumme in einer schlüssigen Darstellung der Antragskalkulation erschöpfen. Demgegenüber ist ebenfalls nachvollziehbar, dass bei einer tariforientierten Umgestaltung der Gehaltsstruktur mit einhergehenden erheblichen Gehaltssteigerungen eine vertiefte Darstellung der Planungen zum Beispiel über Testate bereits während der Pflegesatzverhandlung gefordert werden kann. Jedoch ist immer zu beachten, dass das Gesetz dieses weitergehende Auskunftsrecht ausdrücklich „für den Einzelfall“ vorsieht, siehe § 85 Abs. 3 S. 3 SGB XI.

### Gehälternachweis kann umfangreich sein

Unabhängig von der Pflegesatzverhandlung ist im Fall der Vereinbarung ei-

ner tariforientierten Lohnstruktur der Nachweis zu erbringen, dass die entsprechende Gehaltshöhe tatsächlich geleistet wird, siehe § 84 Abs. VII S. 1 und S. 2 SGB XI. Diese Regelung stellt die Kehrseite der vereinfachten Anerkennung von tariforientierten Gehältern dar. Wenn höhere Gehälter gesetzlich als wirtschaftlich anerkannt und entsprechend höhere Pflegesätze berücksichtigt werden, muss durch die Einrichtung nachgewiesen werden, dass diese Gehälter gezahlt werden. Damit sind diese Nachweispflichten in die Vergangenheit gerichtet und können umfangreich und detailliert sein. Rechtfertigung für diesen sehr weit reichenden Auskunftsanspruch ist die Verhinderung von Missbrauch. Es soll vermieden werden, dass auf der einen Seite höhere Pflegesätze vereinbart werden, aber auf der anderen Seite dies nicht bei den Mitarbeitern ankommt.

Der Anspruch beschränkt sich auf Einrichtungen, die eine Tarifstruktur eingeführt haben und entsprechend verbessert vergütet werden. Häuser, die ihre Gehälter wie eh und je fortzuschreiben oder außerhalb einer Tarifanbahnung entwickeln, unterfallen dieser Nachweispflicht nicht. Die detaillierten Anforderungen an die Einrichtungen im Fall des Nachweises der gezahlten Gehälter richten sich wie auch der vielfach einhergehende Personalabgleich nach den Landesrahmenvereinbarungen. Abweichungen zwischen verhandelten Budgets und den Summen ausweislich der Buchhaltung sind dabei oftmals begründbar. Es kann nicht davon

ausgegangen werden, dass im Rahmen eines Nachweises die Erwartungen der vorjährigen Pflegesatzverhandlung im Detail eintreten. Dazu bestehen zu viele unbekannte Faktoren beispielsweise die Einstufung der Mitarbeiter innerhalb eines Tarifvertrages oder der Umfang der arbeitsvertraglich festgelegten Zuschläge.

Maximales Risiko ist ein Kürzungsverfahren nach § 115 Abs. 3 und 3a SGB XI. Details dazu ergeben sich nunmehr aus der am 28. März 2018 veröffentlichten und durch den Qualitätsausschuss abgeschlossenen Vereinbarung zum Verfahren nach § 115 Abs. 3b SGB XI. Dazu lesen Sie im kommenden Serienteil in der Juli-Ausgabe der Zeitschrift Altenheim.

### MEHR ZUM THEMA

Kontakt zum Autoren:  
h.christophers@steinmeyer-law.de



**Hinrich Christophers**  
ist Rechtsanwalt und  
Partner der Kanzlei  
Steinmeyer&Partner in  
Hamburg.