

Reha-Vergütungssatzverhandlungen in der GKV

BDPK-Bundeskongress am 08.05.2023

SEUFERT RECHTSANWÄLTE

RAin Dr. Laura Mayer

Übersichtsgliederung

- I. Gesetzliche Neuregelungen durch das IPReG**
- II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen**
- III. Erkenntnisse aus den Reha-Schiedsstellen**
- IV. Chancen**

I. Gesetzliche Neuregelungen durch das IPReG

I. Gesetzliche Neuregelungen durch das IPReG

- Mit Wirkung zum 29.10.2020: **Inkrafttreten des Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetzes (IPReG)** mit maßgeblichen Änderungen für den Rehassektor in § 111 Abs. 5 und § 111c Abs. 3 SGB V, jeweils Sätze 2 und 3:

„Für Vereinbarungen nach Satz 1 gilt § 71 SGB V nicht. Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglicher Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“

- **Wegfall der Bindung an die Veränderungsrate** für die Vereinbarung von Vergütungssätzen in der stationären und ambulanten Rehabilitation

I. Gesetzliche Neuregelungen durch das IPReG

- **Aber:** Gesetzesbegründung schränkt weiten Wortlaut von § 111 Abs. 5 Sätze 2 und 3 und § 111c Abs. 3 Sätze 2 und 3 SGB V ein; siehe hierzu BT-Drs. 19/19368, S. 35 wörtlich:

*„Durch die Regelung wird bestimmt, dass der Grundsatz der Beitragssatzstabilität nach § 71 nicht für die Vereinbarung von Vergütungen für stationäre Leistungen zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach Absatz 5 Satz 1 gelten soll. Dies bedeutet, dass die vereinbarte Veränderung der jeweiligen Vergütung **im Einzelfall** die jährliche Grundlohnsummensteigerung nach § 71 Absatz 3 überschreiten kann. Durch höhere Vergütungen können Einrichtungen in die Lage versetzt werden, Mehrausgaben zu finanzieren, **die etwa durch Tarifierhöhungen bei den Gehältern der Mitarbeiter entstehen.**“ (Hervorhebung durch uns)*

- **Gegenargument:** Gesetzesbegründung nennt diese Folge des Wegfalls der Bindung an die Veränderungsrate lediglich beispielhaft („*etwa*“); Gesetzesbegründung ist lediglich eine nachrangige Auslegungshilfe, Gesetzeswortlaut insofern eindeutig

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

➤ Regelmäßige Position der Kostenträger:

- ❖ Veränderungsrate auch weiterhin als „Orientierungswert“ zu berücksichtigen
- ❖ Vergütungssatzsteigerung über die Veränderungsrate hinaus ausweislich der Gesetzesbegründung lediglich in den Fällen, in denen **Tariferhöhungen** dies notwendig machen
 - Aber: nach Auffassung der Krankenkassen hat auf dieser Grundlage wohl keine nachträgliche Finanzierung der Tarifsteigerungen der vergangenen Jahre zu erfolgen, sondern kommen insofern lediglich zukünftige Tarifsteigerungen in Betracht
 - Wird nach unseren Erfahrungen auch für **nicht tarifgebundene Einrichtungen** akzeptiert, sofern diese geltend machen können, dass sie mit dem Tarifvertrag vergleichbare Vergütung zahlen

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

- ❖ Rechtsauffassung insbesondere des vdek: im Bereich der **Sachkosten** auch weiterhin Bindung an die Veränderungsrate

Aber:

Schreiben des Bundesministeriums für Gesundheit an den Landesverband der Privatkliniken in Hessen vom 18.01.2023 (auf dessen Anfrage hin):

Mit Blick auf Ihre Schilderung, dass die Kassenseite von einer Bindung an die Grundlohnrate ausgehe, möchte ich auf § 111 Absatz 5 Satz 2 SGB V hinweisen, der ebenso mit dem GKV-IPReG eingefügt wurde. Dieser sieht vor, dass für Vereinbarungen nach § 111 Absatz 5 Satz 1 SGB V der Grundsatz der Beitragsstabilität gemäß § 71 SGB V nicht greift. Dies gilt insbesondere – aber nicht ausschließlich – für die Bezahlung von Gehältern; § 111 Absatz 5 Satz 3 SGB V. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Durch höhere Vergütungen können Einrichtungen in die Lage versetzt werden, Mehrausgaben zu finanzieren, die etwa durch Tariferhöhungen bei den Gehältern der Mitarbeiter entstehen.“

Es bleibt den Vertragsparteien schließlich unbenommen, nach § 111 Absatz 5 Satz 6 SGB V die Landesschiedsstelle zu beteiligen, die bei Vorliegen der Voraussetzungen den Inhalt der Vergütungsvereinbarung festsetzt.

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

➤ Darüber hinaus: „altbekannte“ Problemkreise:

- ❖ **Prinzip der Vorjahresanknüpfung**: Bezugnahme der Kostenträger auf das von der Schiedsstellenpraxis aus dem Vertragsarztrecht übernommene **Prinzip der Vorjahresanknüpfung**, wonach die im Vorjahr vereinbarte Vergütung in der Regel als leistungsgerecht und wirtschaftlich zu betrachten ist

Aber: Ausnahme vom Prinzip der Vorjahresanknüpfung bei signifikanter **Änderung der Sach- oder Rechtslage** (siehe KHG-SST Mecklenburg-Vorpommern vom 21.03.2016, Reg.-Nr. 01/2016)

hier: signifikante Änderung der Rechtslage in Form des Wegfalls der Bindung an die Veränderungsrate durch das IPReG

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

➤ Darüber hinaus: „altbekannte“ Problemkreise:

- ❖ **Einrichtungvergleich**: zur Bestimmung einer angemessenen Reha-Vergütung wird in der Regel die Rechtsprechung des BSG zu Pflegeeinrichtungen herangezogen (krit. SST Bayern, Verf. 2013/8); danach 2-stufiges Prüfungsverfahren:
 - **1. Stufe: Plausible Kalkulation der Gestehungskosten der Einrichtung**: Personal-, Sach- und Investitionskosten inkl. Kapitalkosten (Abschreibung der Anlagegüter, Zinsen für Fremd- und Eigenkapital, Anpassungen zu Rückstellungen, Mieten und Pachten) **und**
 - **2. Stufe: Externer (Einrichtung-) Vergleich**: wie fügt sich der geforderte Vergütungssatz in die sonst mit anderen Einrichtungen vereinbarten Vergütungssätze ein? **Problem**:
 - Vergleichbarkeit der Vergütungssätze allgemein (Leistungsspektrum, Divisorkalkulation)
 - Vergütungssätze jahrelang auf Veränderungsrate gedeckelt; jedenfalls nach Inkrafttreten des IPReG kein sachgerechter Vergleich möglich
 - Die Einrichtung, die deutlich höheren Vergütungssatz vor der Schiedsstelle geltend macht, befindet sich meistens am oberen Rand der sonst vereinbarten Vergütung; Vergleich wird damit zum „Totschlagargument“
 - Nachvollziehbarkeit: die entsprechenden Daten haben nur die Krankenkassen

II. Realität in den Vergütungssatzverhandlungen

➤ Fazit

- ❖ Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern in der Regel auch weiterhin schleppend
- ❖ Maßgebliche Vergütungssatzsteigerungen werden nach unseren Erkenntnissen lediglich im Hinblick auf **Personalkostensteigerungen** und dort auch nur unter Vorlage sehr detaillierter Nachweise akzeptiert (sehr hoher Aufwand, maximale Transparenz)
- ❖ Oftmals streitig, wie mit **zu erwartenden künftigen Kostensteigerungen** (Beispiel Tarifsteigerungen) umzugehen ist:
 - Kostenträger akzeptieren Vergütungssatzsteigerungen in der Regel lediglich aufgrund einer **retrospektiven Betrachtung** der im Vergleich zum vorherigen Vergütungssatzzeitraum entstandenen Kostensteigerungen
 - Dies hat zur Folge, dass die Einrichtungen im Hinblick auf im Zeitpunkt der Verhandlungen zukünftig zu erwartenden bzw. bereits sogar feststehenden Kostensteigerungen zunächst in Vorleistung gehen müssen, ohne dass eine Refinanzierung der Kostensteigerungen gesichert ist

III. Erkenntnisse aus den Reha- Schiedsstellen

III. Erkenntnisse aus den Reha-Schiedsstellen

- **Rechtsauffassung Reha-Schiedsstelle Baden-Württemberg** (Verhandlung im Juli 2021; Erledigung des Verfahrens durch Einigung der Beteiligten im Verhandlungstermin)
 - ❖ Steigerung des Vergütungssatzes über die Veränderungsrate hinaus nur **in besonderen Einzelfällen** möglich (Bezugnahme auf die Gesetzesbegründung zum IPReG und das Prinzip der Vorjahresanknüpfung)
 - ❖ **Darlegungslast und Nachweispflicht** für solche Einzelfälle liegen bei der Rehabilitationseinrichtung
 - ❖ **Mögliche Einzelfälle:** Bezug eines Neubaus, Mehrkosten durch rechtliche Neuregelungen wie beispielsweise zum Entlassmanagement

III. Erkenntnisse aus den Reha-Schiedsstellen

- **Rechtsauffassung der Reha-Schiedsstelle NRW im Beschluss vom 21.11.2022 (Verf.-Nr. 02/2021)**
 - ❖ Selbstkosten der Einrichtung stellen **nicht die Untergrenze der Vergütung** dar
 - ❖ Notwendigkeit eines Einrichtungsvergleichs ist durch die Neuregelungen des IPReG **nicht obsolet** geworden
 - ❖ Im von der SST zu entscheidenden Fall lag kalkulierte Vergütung weit oberhalb der sonst für 2021 vereinbarten Vergütung

Problem: sind die für 2021 vereinbarten Vergütungssätze mit Blick auf die Neuregelungen durch das IPReG ein tauglicher Vergleichsmaßstab?

III. Erkenntnisse aus den Reha-Schiedsstellen

- **Beschluss der Reha-Schiedsstelle Niedersachsen vom 23.01.2023 (Verf. 2022_1)**
 - ❖ Maßgebliche Steigerung der Vergütungssätze mit Blick auf die von der Einrichtung mittels WP-Vermerk dargelegten Personal- und Sachkostensteigerungen

- **Verfahren vor der Reha-Schiedsstelle Brandenburg im März 2023**
 - ❖ Verfahren endete mit vergleichsweiser Einigung der Beteiligten, daher kein Beschluss
 - ❖ Schiedsstelle hat jedoch erkennen lassen, dass sie aufgrund des IPReG weder Bindung an die Veränderungsrate noch Geltung des Prinzips der Vorjahresanknüpfung sehe
 - ❖ In dem konkreten Fall wurde die Vergütung bis einschließlich 2021 fortgeschrieben und für 2022 neu verhandelt

IV. Chancen

IV. Chancen

- **Maßgebliche Vergütungssatzsteigerungen** möglich, wenn Personalkostenentwicklung transparent und nachvollziehbar dargestellt wird
- **Rechtliche Konsequenzen aus den Neuregelungen durch das IPReG grundsätzlich noch vollkommen offen**; nur vereinzelte Schiedsstellenentscheidungen, soweit ersichtlich noch keine gerichtliche Klärung
 - ❖ Es kann sich daher lohnen, insbesondere im Hinblick auf das Thema Sachkosten die Schiedsstelle anzurufen!
 - ❖ **Beachte: i. d. R. keine rückwirkende Festsetzung** des neuen Vergütungssatzes durch die Schiedsstelle (bei den meisten Schiedsstellen erst ab Zeitpunkt der Einreichung des Antrags); daraus folgt die Notwendigkeit
 - ❖ frühzeitig und zügig zu verhandeln
 - ❖ bestenfalls bereits parallel zu den Verhandlungen den Schiedsstellenantrag vorzubereiten

Kontakt:

Dr. Laura Mayer

T: +49 89 29033-143

E: mayer@seufert-law.de

SEUFERT RECHTSANWÄLTE

Residenzstraße 12 | 80333 München

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!