

Praxishinweise:

Vergütungsverhandlungen Schiedsstellenverfahren

Kurbetriebsgesellschaft Bad Zwischenahn mbH

Entscheidung der Schiedsstelle nach § 111b SGB V in Niedersachsen vom 23.01.2023

Kurbetriebsgesellschaft Bad Zwischenahn mbH / vdek

- Maßgebliche Normen (aber kurz!)
- Hintergründe des konkreten Verfahrens
- Ablauf des Verfahrens vor der Schiedsstelle

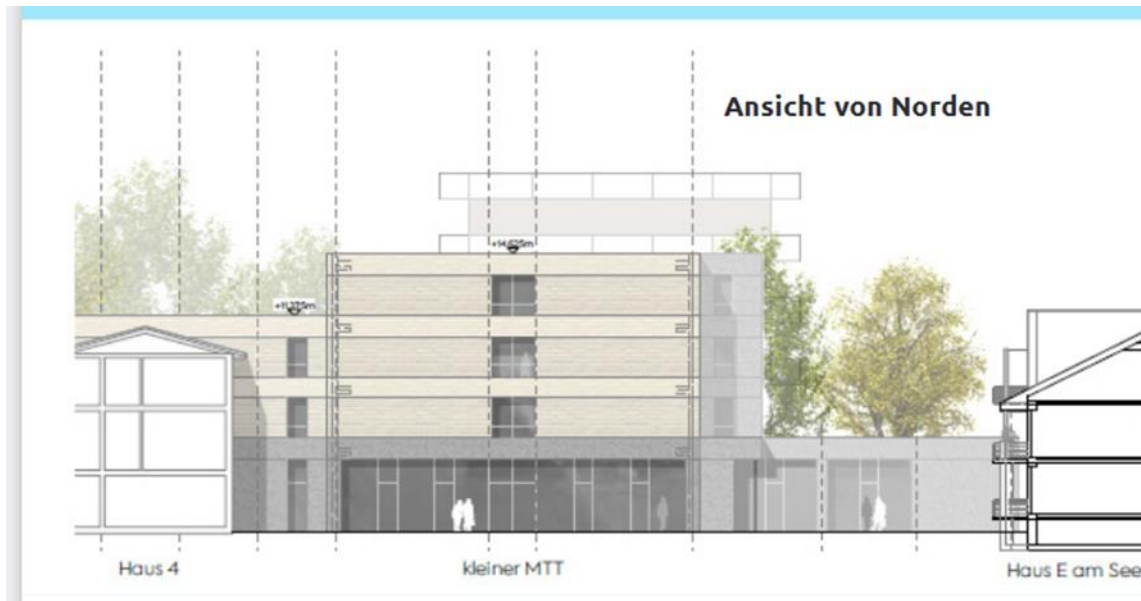
Kurbetriebsgesellschaft Bad Zwischenahn mbH

Trägerin des **Reha-Zentrums am Meer** mit der Klinik für Orthopädische und Rheumatologische Rehabilitation und der Klinik für Onkologische Rehabilitation sowie angeschlossenen Ambulanten Reha-Zentrum, Gesundheitszentrum und Wellness am Meer ist die 1956 gegründete **Kurbetriebsgesellschaft Bad Zwischenahn mbH**

- **Klinik für Orthopädische & Rheumatologische Rehabilitation**
mit 340 Betten
- **Klinik für Onkologische Rehabilitation**
mit 166 Betten
- **Ambulantes Reha-Zentrum am Meer**
mit dem Schwerpunkt Orthopädie

Etablierung einer dritten Indikation Neubau Neurologie

„Innovation bringt uns voran!“



Empfohlene Herangehensweise an Vergütungsverhandlungen

- **Sorgfältige Vorbereitung**
Detaillierter Überblick über alle mit der Vergütungsforderung im Zusammenhang stehenden Kosten.
Differenzierung zwischen Personal- und Sachkosten wichtig!
- **Unterstützung durch externe Berater**
(insbesondere Wirtschaftsprüfer) wichtig!
Falls ein Schiedsverfahren nötig wird, misst Schiedsstelle Bestätigung der vorgetragenen Zahlen durch Wirtschaftsprüfer höhere Bedeutung zu als reinem Parteivortrag.
- Rechtliche Behauptungen der Kassenvertreter sind kritisch zu hinterfragen bzw. zu widerlegen.
- Jederzeit wachsam sein und sofort widersprechen!!!

Empfohlene Herangehensweise an Vergütungsverhandlungen

- Berücksichtigung der Interessenlage der Krankenkassenvertreter
 - Interesse der Krankenkassen ist darauf gerichtet, die Verhandlungen zu verzögern und geforderte Erhöhung als unplausibel anzusehen.
 - Sobald Kasse zugesteht, dass Plausibilität gegeben ist, befänden sich Verhandlungen auf der zweiten Stufe des zweistufigen Modells und es müssten Vergleiche mit Vergütungs- und Kostenansätzen anderen Einrichtungen erfolgen.
 - Kassen versuchen dies nach Möglichkeit zu vermeiden und bieten stattdessen - unter Verweis auf angebliche Unplausibilität - pauschale Erhöhung an, die unter der real aufgetretenen Kostensteigerung liegt.

Empfohlene Herangehensweise an Vergütungsverhandlungen

- Verhinderung zu großer zeitlicher Verzögerungen
 - Sobald bestehende Vergütungsvereinbarung ausläuft, also Kündigung wirksam wird (Beginn des Greifens der Fortgeltungsklausel) müssen Verhandlungen entweder erfolgreich abgeschlossen sein oder der Schiedsantrag bei der Schiedsstelle gestellt sein.
 - Antrag darf erst zwei Monate, nachdem eine Vertragspartei schriftlich zur Aufnahme von Verhandlungen aufgefordert hat, gestellt werden, wenn bis dahin Vereinbarung nicht zustande gekommen ist (§ 111 Abs. 5 S. 6 SGB V)
 - Schiedsantrag muss die in § 6 der SCHVO-SGB V geforderten Angaben enthalten (Vertragsparteien, Gegenstände, über die bisher eine Einigung nicht erzielt werden konnte, Sachstand nach vorangegangenen Verhandlungen, Namen und Adressen der von der antragstellenden Vertragspartei als nicht ständige Mitglieder bestellten Vertreter)

Maßgebliche Normen

§111 Abs. 5 S. 1 - 4 SGB V

„¹Die Vergütung für die in Abs. 1 genannten Leistungen werden zwischen den Krankenkassen und den Trägern der zugelassenen Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen vereinbart. ²Für Vereinbarungen nach Satz 1 gilt § 71 nicht. ³**Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglicher Vergütung sowie entsprechender Vergütung nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelung kann nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.** ⁴Auf Verlangen der Krankenkasse ist die Zahlung dieser Vergütung nachzuweisen. [...]

Maßgebliche Normen

§111 Abs. 5 S. 6 und 7 SGB V

⁶Kommt eine Vereinbarung innerhalb von zwei Monaten, nachdem eine Vertragspartei nach Satz 1 schriftlich zur Aufnahme von Verhandlungen aufgefordert hat, nicht oder teilweise nicht zustande, wird ihr Inhalt auf Antrag einer Vertragspartei durch die Landesschiedsstelle nach §111b festgesetzt. ⁷Die Landesschiedsstelle ist dabei an die für die Vertragsparteien geltenden Rechtsvorschriften gebunden.“

§ 111b Abs. 1 S. 1 und 2 SGB V

„¹Die Landesverbände der Krankenkassen und Ersatzkassen gemeinsam und die für die Wahrnehmung der Interessen der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen auf Landesebene maßgeblichen Verbände bilden miteinander für jedes Land eine Schiedsstelle. ²Diese entscheidet in den Angelegenheiten, die ihnen nach diesem Buch zugewiesen sind.“

Maßgebliche Normen

Weitere Detailregelungen in der Verordnung über die Schiedsstelle nach § 111b SGB V für das Land Niedersachsen (SchVO-SGB V) sowie in Geschäftsordnung der jeweiligen Schiedsstelle

Faktische Relevanz

- Schiedsverfahren im Anwendungsbereich von §111 Abs. 5 SGB V
Raritäten im Leistungserbringerrecht?
- Niedersächsische Schiedsstelle war bei Einleitung des
Verfahrens nicht einmal ordnungsgemäß besetzt, da
Wiederbestellung der Mitglieder versäumt worden war
- Auch in anderen Ländern nur wenige Verfahren bekannt
- Warum ist das so?!?

Faktische Relevanz

- Im GKV-IPREG wurden Ergänzungen vorgenommen, die im Interesse der Leistungserbringer sind
- Verhalten von Krankenkassenvertretern erweckt immer wieder den Eindruck, dass es nicht um Ermittlung leistungsgerechter Vergütungssätze, sondern allein um Verhinderung der Entstehung höherer Kosten geht – Verhinderungstaktik!!!
- Mit Verstärkung/Fortsetzung dieses Verhaltens ist zu rechnen
 - Aus Sicht Niedersachsen: insbesondere bei bundesweit agierenden Kassen

Hintergründe des Verfahrens

- Einrichtung hatte nach jahrelangen Tarifaueinandersetzungen neuen Haus-Tarifvertrag (seit 1964 tarifgebunden) abgeschlossen:
 - Gestaffelte Tarifsteigerungen
 - neue Eingruppierungen von Teilen des Personals



Erhebliche Personalkostensteigerungen

Sehr starker Anstieg der sonstigen Kosten wegen Inflation und Energiepreisentwicklung



Deutliche Sachkostensteigerungen

Die Schiedsstelle

- Berücksichtigung des Rollenverständnisses der Schiedsstelle
- Weisungsfreies mit fachkundigen Vertretern besetztes Gremium, das zeitnah entscheidet.
- Gesetzgeber hält Mitglieder der Schiedsstelle für mit der zu regelnden Materie vertraute und zu einer vermittelnden Zusammenführung von u.U. gegenläufigen Interessen der Beteiligten berufene Personen.
- Diese sollen eine sach- und interessengerechte Lösung finden und im Idealfall dafür sorgen, dass die Durchführung eines mit einem beträchtlichen Zeit- und Kostenaufwand verbundenen Gerichtsverfahrens nicht mehr erforderlich ist.

Die Schiedsstelle

- Schiedsstelle soll auf Einigung hinwirken und wird entsprechenden Druck auf Parteien ausüben, damit kein Schiedsspruch erforderlich wird.
- Aus diesem Grund ist es eher unwahrscheinlich, dass sich in einem Schiedsverfahren eine Partei zu 100% durchsetzt.
- Dieses Rollenverständnis der Schiedsstelle ist bereits vor Einleitung des Schiedsverfahrens bei Beantwortung der Frage, welcher Antrag gestellt wird, zu berücksichtigen.

Ablauf des konkreten Verfahrens

- Fristgerechte Kündigung der Vergütungsvereinbarung mit Wirkung zum 30.6.2022
- Aufforderung zu Verhandlungen
- Im Rahmen der Verhandlungen aufgestellte Forderung: Erhöhung der Vergütung im Umfang der Kostensteigerungen
- Keine Bereitschaft der Krankenkassen zur ernsthaften Auseinandersetzung mit erbrachten Nachweisen hinsichtlich der Kostensteigerungen
- Bereits beantwortete Fragen wurden immer wieder gestellt „Ein Schritt vor, zwei zurück...“
- Es wurde immer wieder behauptet, dass Erhöhung nicht plausibel dargelegt worden sei
- Verzögerung der Verhandlungen
Nach Monaten: Angebot pauschaler Erhöhung im Umfang von 3% durch die Krankenkassen

Ablauf des konkreten Verfahrens

- Einleitung Schiedsverfahren durch die Einrichtung bei administrativer Schiedsstelle
- Abgabe an verfahrensbezogene Schiedsstelle
- Begründung Schiedsantrag und Benennung der nicht ständigen Mitglieder durch die Einrichtung
- Vorlage einer Wirtschaftsprüferbestätigung im Hinblick auf die Richtigkeit der Herleitung der Erhöhungsforderung – um das Schiedsstellenverfahren möglichst professionell vorzubereiten
- Ablehnungsantrag der Krankenkassen im Hinblick auf benannte Mitglieder (HGF Thomas Bublitz, BDPK und Geschäftsführer Bastian Liebsch, Dr. Becker Kliniken) als angeblich befangen
- Stellung eines in den maßgeblichen Normen nicht vorgesehenen Fristverlängerungsantrages durch die Krankenkassen!
- Vorlage einer Antragserwiderung

Ablauf des konkreten Verfahrens Der Supergau für den vdek?!?

- Antragsriderung der Kassen wurde versehentlich als Anlage eine E-Mail beigefügt, die Verhandlungsführer am 17.5.2022 während der Verhandlungen vor Einleitung des Schiedsverfahrens an Vertreter der Ersatzkassen gesandt hatte und in der es hieß:

„M. E. wird es jetzt (leider) immer schwieriger, die Steigerung noch zu verringern oder pauschal zu vereinbaren. Das ist halt der Nachteil, je mehr angefordert wird.

Je mehr erklärt und nachgewiesen wird, je schlechter ist unsere Verhandlungsposition. Mir fallen jetzt immer weniger (bis gar keine) Argumente ein, ihm seine Personalkostenforderung noch abzulehnen. Hinzu kommen die Sachkosten. Auch hier hat er mit unterschiedlichen Belegen und Kostengegenüberstellungen die Entwicklung der Sachkosten dargestellt. Hier mag es vielleicht noch gelingen, zu verhandeln.“

E-Mail bestätigt Herangehensweise der Kostenträger

- Im Rahmen der Verhandlungen wird nicht Berechtigung/ Legitimität der Forderung der Rehabilitationseinrichtung überprüft
- Kostenträger führen das Verfahren vielmehr mit dem Ziel Mehrkosten abzuwehren!

Wie haben Kostenträger nach Bekanntwerden der E-Mail reagiert?

Ablauf des konkreten Verfahrens

- Mündliche Verhandlung am 23.01.2023

Dauer: etwa 8 Stunden (einschließlich mehrerer intensiver Zwischenberatungen der Schiedsstelle)

„Bad Guy/ Good Guy“

Laute und intensive Diskussionen

Unwahre Behauptungen der Krankenkassen – ohne rot zu werden...

Am Schluss der Sitzung mündliche Verkündung Entscheidung:

Erhöhung der bis zum 30.6.2022 vereinbarten Vergütungssätze mit Wirkung ab dem 1.7.2022 um 6,95%.

- Zustellung der schriftlichen Entscheidung am 20.02.2023

Ablauf des konkreten Verfahrens

Beispiele für Behauptungen der Krankenkassen in Vergütungsverhandlungen:

„Wir haben im Reha-Bereich die Vorjahresbindung.“

„Das viel zitierte IPReG bezieht sich auf den Personalkostenbereich, nicht aber auf die Sachkosten. Daher kann man hier schon noch von einer Grundlohnsummenbindung ausgehen“

„Die Energiepreisbremsen gleichen alle Steigerungen aus, eine Berücksichtigung muss bei den Sachkosten nicht mehr erfolgen...“

Behauptungen sind nicht richtig! Sofort und laut widersprechen!

Grundzüge Entscheidung

- Rehabilitationseinrichtungen haben Anspruch auf leistungsgerechte und angemessene Vergütung
- Festsetzung der Vergütung richtet sich nach den in der Rechtsprechung zu anderen Leistungserbringerbereichen entwickelten Grundsätzen
- Zur Anwendung gelangt das sogenannte zweistufige Verfahren

Vdek hat im März Klage gegen Schiedsstelle eingereicht

- Anders als bei Klagen gegen Schiedssprüche anderer Leistungserbringer keine erstinstanzliche Zuständigkeit des Landessozialgerichts
- Bislang keine eindeutige gesetzliche Regelung, dass Klage keine aufschiebende Wirkung entfaltet - daher Frage streitig und Antrag auf Anordnung der sofortigen Vollziehung erforderlich, falls Klage eingereicht wird (Relevant für Frage, wann zugesprochene Vergütung von Kassen gezahlt werden muss) – Webfehler im § 111b SGB V?!?
- Gegner im Klageverfahren ist nicht die andere Vertragspartei, sondern die Schiedsstelle (vgl. bspw. Engelmann, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB V, Stand: 21.02.2022, §111b SGB V, Rn. 26)

Viele bestehende Unsicherheiten

- Noch viele offene rechtliche Fragen zu denen sich Schiedsstelle bzw. Rechtsprechung positionieren muss
 - 2. Stufe nach IPREG vollkommen unklar!
Pflegesatzvergleich unzulässig!
- Für den Fall negativer Positionierung dauert es oft mehrere Jahre diese wieder rückgängig zu machen
- Schiedsspruch vom 23.1.2023 ist erster Schritt zu leistungserbringerfreundlichen Spruchpraxis
- Die nächsten Verfahren, die bei der Schiedsstelle anhängig gemacht werden, sollten ebenfalls gut vorbereitet und fachkundig geführt werden.

Das Wichtigste zum Schluss

- Verhandeln Sie engagiert, hartnäckig und professionell
- Benennung der nichtständigen Mitglieder der Schiedsstelle wichtig!!! Diese müssen fachkompetent, empathisch und meinungsstark sein. Pool an Persönlichkeiten die das können?!?
- Rechtsanwalt mit sehr guter Schiedsstellenerfahrung!
- Stellen Sie den Schiedsstellenantrag rechtzeitig
- Arbeiten wir gemeinsam an der leistungsgerechten und angemessenen Vergütung für Reha!



Vielen
Dank!