



Niedersächsische Schiedsstelle
für die Pflegeversicherung
c/o Niedersächsisches Landesamt
für Soziales, Jugend und Familie
Am Domhof 1
31134 Hildesheim

09.01.2025

Az.: 3SH1.3.14-475-20-320

In dem Schiedsverfahren

der

Bevollmächtigte:

- Antragstellerin-

und

den Pflegekassen im Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek e.V.), Berlin,
vertreten durch den Vorstand der Landesvertretung Niedersachsen,
Schillerstr. 32, 30519 Hannover,

- Antragsgegner-

wegen Neufestsetzung der Vergütung

hat die Schiedsstelle unter der Mitwirkung des Vorsitzenden Peter Taubert, der unparteiischen
Schiedsstellenmitglieder [REDACTED], sowie der Schiedsstellenmitglieder

auf die mündliche Verhandlung vom **09.01.2025** beschlossen:

Für die Zeit vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 werden die Vergütungen wie folgt festgesetzt:

Pflegegrad 1:	62,57 €
Pflegegrad 2:	80,22 €
Pflegegrad 3:	96,39 €
Pflegegrad 4:	113,25 €
Pflegegrad 5:	120,81 €
EEG neu (PG 2-5):	54,90 €
Unterkunft + Verpflegung:	23,11 €
Lebensmittel:	6,48 €
§ 43b SGB XI:	7,32 €

Im Übrigen werden die Anträge zurückgewiesen.

Die Kosten des Schiedsverfahrens werden auf 7.000,00 € festgesetzt.

Die Antragstellerin trägt 80% der Kosten, die Antragsgegner tragen 20%.

Streitig ist die Festsetzung neuer Pflegesätze für die Zeit vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2025.

Die Antragstellerin betreibt in [REDACTED] einen Komplex aus einem Wohnstift mit [REDACTED] partments, einer vollstationären geriatrischen Einrichtung mit [REDACTED] Plätzen und einer vollstationären somatischen Einrichtung mit [REDACTED] Plätzen. Die Apartments und die vollstationären Einrichtungen werden über gemeinsame zentrale Dienste vor Ort (z. B. Küche, Reinigung) und über zentrale Dienste von übergeordneten Einheiten der Gesamtorganisation [REDACTED] (z. B. Verwaltungsbedarf, Wirtschaftsbedarf) versorgt.

Die Versorgung mit Energie und Wasser erfolgt für den Gebäudekomplex gemeinsam. Gesonderte Zähler für die stationären Einrichtungen gibt es nicht.

Für die vollstationären Einrichtungen existieren ein Versorgungsvertrag und bis zum 30.06.2024 geschlossene gesonderte Vergütungsvereinbarungen. Mit Schreiben vom 19.03.2024 forderte die Antragstellerin die Antragsgegner zum Abschluss von neuen Pflegesatzvereinbarungen für die Zeit ab dem 01.07.2024 auf. Im Laufe der Verhandlungen vereinbarten die Beteiligten, abweichend von der bisherigen Praxis, die beiden vollstationären Einrichtungen als eine gemeinsame Einrichtung zu betrachten und eine einheitliche Vergütungsvereinbarung zu treffen. Da sich die Beteiligten jedoch nicht auf eine neue Vergütungsvereinbarung verständigen konnten, beantragte die Antragstellerin mit Schriftsatz vom am 25.06.2024 die Durchführung des Schiedsverfahrens.

Am 21.11.2024, 12.12.2024 und 09.01.2025 fanden mündliche Verhandlungen vor der Schiedsstelle statt. Im Laufe der Verhandlungen näherten sich die Positionen der Beteiligten so weit an, dass die Personalkosten weitestgehend nicht mehr streitig waren. Der einzig verbliebene Dissens bestand weiterhin hinsichtlich der gezahlten Vergütung der Pflegehilfskräfte. Die Antragstellerin meinte weiterhin, die gezahlte Vergütung führe nicht zu einer Überschreitung der Grenze des Regional üblichen Entgelts (RüE) plus 10%, wenn man berücksichtige, dass die Laufzeit in

das Jahr 2025 hineinreiche. Die Antragsgegner hielten an ihrer Auffassung fest, diese Grenze werde auch unter Berücksichtigung der Gesamtlaufzeit um 1,4% überschritten und sei deswegen unwirtschaftlich.

Die Zahlung des Inflationsausgleichs war schließlich nicht mehr streitig.

Keine Einigung erzielt werden konnte hinsichtlich der Kosten, die der vollstationären Einrichtung nicht direkt zugeordnet werden können, sowie bei den Lebensmittelkosten.

Hinsichtlich dieser Kosten begehrt die Antragstellerin eine Berücksichtigung weitgehend nach Umsatz bzw. Fläche (vgl. Anlage 3 zum Protokoll vom 09.01.2025), während die Antragsgegner eine Kostenverteilung nach Belegungstagen für richtig halten.

Bei den indirekten Personalkosten für Anwerbekosten, Abfindungen, Freistellungen, Leiharbeit hält es die Antragstellerin für sachgerecht, anteilig Durchschnittswerte der  insgesamt zu berücksichtigen. Die Antragsgegner hingegen sind lediglich bereit, die Kosten zu berücksichtigen, die bislang in der vollstationären Einrichtung selbst angefallen sind und diese fortzuschreiben. Das gilt in gleicher Weise für die Fortbildungskosten (vgl. die Gegenüberstellung auf Bl. 456, 457 der Schiedsakte).

Die Antragstellerin fordert schließlich einen Wagnis- und Gewinnzuschlag von 4%, während die Antragsgegner lediglich bereit sind, einen Zuschlag von 2% der Personalkosten einschließlich PDL zu zahlen.

In der mündlichen Verhandlung am 09.01.2025 hat die Antragstellerin beantragt, folgende Vergütung festzusetzen:

Pflegegrad 1:	68,82 €
Pflegegrad 2:	87,98 €
Pflegegrad 3:	104,15 €
Pflegegrad 4:	121,01 €
Pflegegrad 5:	128,57 €
Unterkunft + Verpflegung:	24,05 €
Lebensmittel:	8,09 €
EEG neu:	62,67 €
§ 43b SGB XI:	8,13 €

Die Antragsgegner haben in der mündlichen Verhandlung am 09.01.2025 beantragt, die Vergütung wie folgt festzusetzen:

Pflegegrad 1:	61,77 €
Pflegegrad 2:	79,16 €
Pflegegrad 3:	95,33 €
Pflegegrad 4:	112,20 €
Pflegegrad 5:	119,76 €
Unterkunft + Verpflegung:	23,11 €
Lebensmittel:	6,48 €
EEE neu:	53,85 €
§ 43b SGB XI:	6,77 €

In den mündlichen Verhandlungen hat die Schiedsstelle nach internen Beratungen darauf hingewiesen, dass sie bei einer Entscheidung hinsichtlich der o. g. indirekten Personalkosten voraussichtlich der Auffassung der Antragsgegner folgen werde, hinsichtlich der übrigen nicht direkt zuzuordnenden Kosten hingegen voraussichtlich der Auffassung der Antragstellerin.

Wegen der übrigen Einzelheiten des Sachverhaltes, der vorgelegten Unterlagen und des sonstigen Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Akte des Schiedsverfahrens sowie die Protokolle der Sitzungen vom 21.11.2024, 12.12.2024 und 09.01.2025 Bezug genommen.

II.

Der Antrag der Antragstellerin auf Durchführung des Schiedsverfahrens war zu dem Zeitpunkt, an dem er gestellt wurde - Eingang am 28.06.2024 - zulässig. Einzige Voraussetzung für die Anrufung der Schiedsstelle ist nach § 85 Abs. 1 S. 1 SGB XI, dass eine Pflegesatzvereinbarung nicht innerhalb von sechs Wochen zustande kommt, nachdem eine Vertragspartei schriftlich zu Pflegesatzverhandlungen aufgefordert hat. Diese Frist ist hier gewahrt. Die Antragstellerin hat daher Anspruch darauf, dass die Vergütung ab dem 01.07.2024 neu festgesetzt wird.

Der Antrag ist jedoch nur in dem im Tenor ausgewiesenen Umfang begründet.

Der Schiedsstelle kommt bei den erforderlichen Festsetzungen im Einzelfall nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. BSG, Urte. v. 29.01.2009, B 3 P 7/08, Nr. 41) unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Ausgestaltung durch die Rechtsprechung ein Beurteilungsspielraum zu. Diesen kann die Schiedsstelle auch nutzen, um einen Kompromiss zwischen den widerstreitenden Interessen der Leistungserbringer und der Kostenträger zu finden. Das hat zur Folge, dass es nicht nur eine einzige mögliche Entscheidung der Schiedsstelle gibt (vgl. BSG, Urte. v. 25.1.2017, B 3 /15 R, Nr. 29). Eine Entscheidung der Schiedsstelle ist daher nicht bereits dann rechtswidrig, wenn auch andere Entscheidungen möglich gewesen wären, sondern nur dann, wenn die Entscheidung zwingend hätte anders ausfallen müssen. In den Urteilen vom 19.04.2023 (B 3 P 2/22 R, B 3 P 6/22 R, B 3 P 7/22 R) hat das BSG den Entscheidungsspielraum der Schiedsstelle noch einmal ausdrücklich bekräftigt (vgl. BSG - B 3 P 2/22 R, Rdnr. 17 ff.). Das BSG hat zudem entschieden, dass die Schiedsstelle von weiteren Ermittlungen absehen kann, wenn sie am Vorbringen der Beteiligten (dort bezog sich das BSG auf die

Pflegeeinrichtung) weder selbst Zweifel hat noch auf solche Zweifel substantiiert hingewiesen wird (BSG a.a.O. Rdnr. 22). Andererseits ist es gerichtlich ebenfalls nicht zu beanstanden, wenn eine

Schiedsstelle von einer Einrichtung weitergehende Nachweise gestützt auf Gründe fordert, die nicht als Ermessens Fehlgebrauch anzusehen sind (vgl. BSG a. a. O.).

Bei der Entscheidungsfindung ist weiter zu beachten, dass die prospektive Vergütung es einem Leistungserbringer bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen muss, seinen Versorgungsauftrag zu erfüllen (§ 84 Abs. 2 Satz 4 SGB XI). Zugleich muss die Vergütung leistungsgerecht sein (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB XI). Das ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts der Fall, wenn sie nachvollziehbar und plausibel dargelegt worden ist und diese in einer angemessenen nachprüfbaren Relation zur Vergütung anderer Einrichtungen für vergleichbare Leistungen stehen (vgl. BSG, Urt. v. 29.1.2009, B 3 P 7/08 R Nr. 22). Dies gilt auch hinsichtlich der Bemessung einer angemessenen Gewinnchance (vgl. BSG, B 3 P 6/22 R, Rdnr. 22 ff.).

Daher erfordert die vorzunehmende Prüfung zwei aufeinander bezogene, aber unabhängige Prüfungsschritte. Allein aus der Plausibilität einer Forderung kann nicht auf deren Angemessenheit geschlossen werden. Die Kriterien und Anforderungen an die Plausibilitätsprüfung sind andere als die für die Angemessenheitsprüfung. Zu beachten ist bei der Prüfung, dass nach § 84 Abs. 7 S. 1 i.V. m. § 82c Abs. 1, 2 SGB XI die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen arbeitsvertraglichen Regelungen bzw. nach dem regional üblichen Entgelt nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann. Nach § 82c Abs. 3 SGB XI bedarf es für eine darüber hinaus gehende Bezahlung (beim regional üblichen Entgelt bei einer Überschreitung um mehr als 10 %) eines sachlichen Grundes.

Bei der Prüfung der Forderung und der Festsetzung der Vergütung ist die Schiedsstelle auch unter Berücksichtigung des Amtsermittlungsgrundsatzes auf die Mitarbeit der Beteiligten angewiesen. So sind nur die jeweiligen Antragsteller in der Lage, die Zahlen, Fakten und Nachweise zu liefern, die die geltend gemachte Erhöhung der Vergütung plausibilisieren und belegen können und die die Schiedsstelle in die Lage versetzen, eine qualifizierte und differenzierte Entscheidung zu treffen.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat die Schiedsstelle zu den noch streitigen Positionen folgende Entscheidungen getroffen:

Bei den Personalkosten folgt die Schiedsstelle der Berechnung der Antragsgegner, mit der Folge, dass bei den Pflegehilfskräften die Grenze des RüE zuzüglich 10% leicht überschritten wird. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass es sich hier letztlich nicht um ein rein mathematisches Problem handelt. Vielmehr hängt das Ergebnis auch davon ab, welche Annahmen der Berechnung zugrunde gelegt werden. Auch für die Sichtweise der Antragstellerin lassen sich Argumente finden. Die Absicht, sich aus der Entscheidung der Schiedsstelle in diesem Punkt etwa ergebende Härten zumindest teilweise zu kompensieren, ist einer der Gründe dafür, den Wagnis- und Gewinnzuschlag (siehe unten) höher festzusetzen als von den Antragsgegnern angeboten.

Hinsichtlich der der vollstationären Einrichtung nicht unmittelbar zuzurechnenden Kosten hält die Schiedsstelle die von der Antragstellerin angewandten Abgrenzungskriterien bzw. Verteilungsschlüssel wie sie in der Anlage 3 zum Protokoll dargestellt werden, grundsätzlich für anwendbar und die aufgeführten Kostenpositionen für plausibilisiert. Sie hat ihrer Entscheidung den sich daraus ergebenden Vergütungsbedarf zugrunde gelegt, soweit er nicht den an andere vergleichbare Einrichtungen gezahlten Höchstsatz überschreitet. Dessen Überschreitung erachtet die Schiedsstelle als unwirtschaftlich und hat den Vergütungsanspruch daher insoweit begrenzt.

Bezüglich der indirekten Personalkosten (Anwerbekosten, Abfindungen, Freistellungen, Leiharbeit, Fortbildung) hält die Schiedsstelle hingegen die Auffassung der Antragsgegner für zutreffend und schließt sich ihr an. Wie auch unten bei der Berechnung der Lebensmittelkosten ausgeführt, ist die vollstationäre Einrichtung sozialrechtlich als eine eigenständige Einheit zu betrachten. Für die Kalkulation der prospektiven Kosten dieser Einrichtung können daher nicht Kostenpositionen oder Kalkulationen herangezogen werden, die andere Unternehmensteile der  und deren Einrichtungen betreffen.

Hinsichtlich der Vergütung für den Bereich der Lebensmittel hat die Schiedsstelle eine Vergütung von 6,48 € für angemessen gehalten, was dem Höchstsatz der an andere Einrichtungen im Landkreis gezahlten Vergütung entspricht. Denn die Kriterien für die Versorgung der gesetzlich Versicherten im gesamten Gesundheitswesen, so auch in der Pflege, sind Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit, nicht das Optimale oder Wünschenswerte. Die Antragstellerin konnte daher mit ihrer weitergehenden Forderung keinen Erfolg haben. Diese ist zwar durch die überreichten Unterlagen plausibilisiert. Die Forderung ist jedoch unwirtschaftlich, weil sie den vergleichbaren Einrichtungen gezahlten Höchstsatz deutlich übersteigt. Angemessen und wirtschaftlich ist aus Sicht der Schiedsstelle aber lediglich ein Betrag von 6,48 €.

Soweit die Antragstellerin geltend macht, in anderen Landkreisen bzw. Regionen Niedersachsens würden Lebensmittelkosten in der von ihr geltend gemachten Höhe anerkannt, ist das für die Entscheidung nicht relevant. Vergleichsmaßstab sind lediglich die Einrichtungen anderer Leistungserbringer, die unmittelbar mit der Einrichtung der Antragstellerin konkurrieren. Das sind grundsätzlich diejenigen, die sich in derselben Stadt bzw. in demselben Landkreis befinden.

Auch mit dem Argument, die Bewohner der Apartments sollten weiterhin das gleiche (hochwertigere/teurere) Essen bekommen, wenn sie infolge (erhöhter) Pflegebedürftigkeit in den vollstationären Bereich wechseln, kann die Antragstellerin nicht durchdringen. Der Wunsch ist zwar aus Sicht der Betroffenen und des Unternehmens  nachvollziehbar. Das Argument lässt jedoch außer Acht, dass die vollstationäre Einrichtung in Bezug auf die gesetzliche Pflegeversicherung rechtlich eine eigenständige Einheit darstellt, die vollständig den Gesetzen und untergesetzlichen Bestimmungen der gesetzlichen Pflegeversicherung unterliegt. Mit den Bewohnern der Apartments *außerhalb* des Rechts der gesetzlichen Pflegeversicherung privatwirtschaftlich vereinbarte Leistungen und deren Preise können daher keinen Einfluss auf die Vergütung *innerhalb* des Systems der gesetzlichen Pflegeversicherung haben.

Bezüglich des von der Schiedsstelle festgesetzten Wagnis- und Gewinnzuschlags ist zunächst darauf hinzuweisen, dass sich aus den oben genannten Urteilen des BSG vom 19.04.2023 kein Anspruch eines Leistungserbringers auf einen garantierten Gewinn herleiten lässt. Vielmehr eröffnet die Rechtsprechung des BSG dem Leistungserbringer durch die Festsetzung eines Wagnis- und Gewinnzuschlags lediglich die *Möglichkeit, bei wirtschaftlicher Betriebsführung* einen

Gewinn zu erzielen. Mit anderen Worten: Die Festsetzung eines Wagnis- und Gewinnzuschlags entlastet den Leistungserbringer weder von der Pflicht zur wirtschaftlichen Betriebsführung, noch schützt er ihn davor, unter Umständen Verluste zu erleiden.

Auch hat das BSG für die Bestimmung des Wagnis- und Gewinnzuschlags die Anknüpfung an die IEGUS-Studie unter Berücksichtigung der Belegung zwar grundsätzlich für zulässig erachtet. Aus den Urteilen ergibt sich jedoch nicht, dass das BSG die IEGUS-Studie als den allein möglichen Ausgangspunkt für die Berechnung eines Wagnis- und Gewinnzuschlags angesehen hat. Im Gegenteil hat das BSG die alleinige Orientierung an der IEGUS-Studie nicht als ausreichend angesehen. Zu berücksichtigen ist vielmehr zusätzlich, inwieweit Wagnisse schon in die Kalkulation von Einzelpositionen eingeflossen und welche Wagnis- und Gewinnzuschläge für vergleichbare Einrichtungen festgesetzt worden sind. Die Werte der vergleichbaren Einrichtungen bilden somit, wie die Werte der IEGUS-Studie, eine zu berücksichtigende Datenbasis.

Anknüpfungspunkte für die Bemessung des Wagnis- und Gewinnzuschlags können nach Auffassung der Schiedsstelle demnach sowohl die Werte der IEGUS-Studie als auch die für vergleichbare Einrichtungen festgesetzten Werte sein, jeweils unter Berücksichtigung der genannten Korrekturfaktoren.

Die Schiedsstelle ist sich bewusst, dass beide Anknüpfungspunkte Schwächen haben. So können z. B. die Daten der IEGUS-Studie die aktuelle Situation der Einrichtungen eines bestimmten Landkreises (der den Bereich darstellt, in dem sich vergleichbaren Einrichtungen befinden) nicht abbilden. Setzt man stattdessen bei den Werten der vergleichbaren Einrichtungen an, kann man zwar die mit diesen vereinbarten Wagnis- und Gewinnzuschläge feststellen. In welchem Umfang bei diesen Einrichtungen Wagnisse bereits in die Kalkulation der Einzelpositionen eingeflossen sind, lässt sich hingegen nicht erkennen.

Bei der Bemessung des Wagnis- und Gewinnzuschlags sind, wie im gesamten Verfahren zur Vereinbarung der Pflegesätze, auch die Interessen der Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtungen zu berücksichtigen. Diese werden umso stärker belastet, je höher der Wagnis- und Gewinnzuschlag ist. Dessen Festsetzung beinhaltet somit zumindest in Teilen auch einen Interessenausgleich zwischen dem Bedürfnis der Leistungserbringer nach möglichst großer wirtschaftlicher Sicherheit und den Interessen der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Kostenträger nach einer nicht unangemessen hohen finanziellen Belastung.

Weiter ist der Schiedsstelle aus anderen Verfahren in den letzten Monaten, in denen die Schiedsverfahren jeweils einvernehmlich ohne Beschluss beendet wurden, bekannt, dass im Ergebnis Wagnis- und Gewinnzuschläge vereinbart wurden, die sich zwischen 2,00% und 2,50% bewegen. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass - bei angemessener Berücksichtigung der Kostenseite - ein Wagnis- und Gewinnzuschlag jedenfalls in dieser Größenordnung grundsätzlich ausreichend sein kann, um eine Einrichtung wirtschaftlich zu betreiben.

Die Schiedsstelle hat sich im vorliegenden Fall entschieden, weder dem Antrag der Antragstellerin noch dem der Antragsgegner zu folgen, sondern den Wagnis- und Gewinnzuschlag auf 2% der Gesamtvergütung festzusetzen.

Wie oben ausgeführt, verlangt die Rechtsprechung einerseits eine gewisse Orientierung an den Vereinbarungen vergleichbarer Einrichtungen, andererseits eine gewisse Individualisierung

unter Berücksichtigung eventuell schon in einzelnen Kostenpositionen enthaltenen Wagniszuschlägen. Diese Abwägung gestaltet sich im vorliegenden Fall besonders schwierig, und zwar aus folgenden Gründen:

Eine Orientierung an den Vereinbarungen aus der Vergangenheit ist praktisch nicht möglich, weil die beiden bislang getrennt betrachteten vollstationären Einrichtungen nun als eine einheitliche Einrichtung betrachtet werden, für die eine neue Vergütungsgrundlage gefunden werden muss. Im Vergleich zu den typischerweise von der Schiedsstelle zu beurteilenden Fällen finden sich hier zudem eine außergewöhnlich hohe Anzahl von Kostenpositionen, die der Einrichtung nicht unmittelbar, sondern nur durch die hilfswise Anwendung von Abgrenzungskriterien bzw. Verteilungsmaßstäben mittelbar zugeordnet werden können. Das macht es zwangsläufig schwieriger zu beurteilen, ob und inwieweit die einzelnen Kostenpositionen noch Gewinnmöglichkeiten enthalten.

Die Schiedsstelle hat keine Zweifel daran, dass das von der Antragstellerin in den Verhandlungen dargestellte komplexe ~~XXXX~~-interne Verrechnungssystem zwischen den einzelnen Einheiten und Betriebsteilen betriebswirtschaftlich sinnvoll und für das Gesamtunternehmen ~~XXXX~~nützlich ist. Ob dies die für die Kostenträger der in der vollstationären Einrichtung untergebrachten Personen die wirtschaftlichste oder finanziell günstigste Methode ist, lässt sich allerdings sehr viel schwerer beurteilen. Die sich daraus ergebenden Unschärfen gehen zu Lasten der Antragstellerin, sodass es aus Sicht der Schiedsstelle bereits deswegen nicht möglich ist, der Antragstellerin den von ihr begehrten Wagnis- und Gewinnzuschlag vollständig zuzusprechen.

Auf der anderen Seite vermag die Schiedsstelle auch nicht dem Antrag der Antragsgegner zu folgen, den Wagnis- und Gewinnzuschlag lediglich in Höhe von 2% der Personalkosten einschließlich PDL festzusetzen. Daraus ergäbe sich bezogen auf die Gesamtvergütung lediglich ein Zuschlag von etwas über 1%. Zwar haben die Antragsgegner in der Vergangenheit solche Vereinbarungen geschlossen. Die Erfahrungen der Schiedsstelle legen allerdings die Vermutung nahe, dass es in jenen Fällen in der einen oder anderen Kostenposition Reserven gegeben haben dürfte, die im Ergebnis letztlich zu einem Wagnis- und Gewinnzuschlag jedenfalls in der Größenordnung von etwa 2% der Gesamtvergütung geführt haben dürften. Wie bereits oben dargestellt, hat die Schiedsstelle bei der Bemessung des Wagnis- und Gewinnzuschlags zugunsten der Antragstellerin zudem die Probleme bei der Berechnung der Personalkosten berücksichtigt. Unter Berücksichtigung aller Umstände hält die Schiedsstelle den festgesetzten Wagnis- und Gewinnzuschlag für einen angemessenen Interessenausgleich.

Aus diesen Abwägungen errechnen sich die im Tenor ausgewiesenen Vergütungen. Die Anträge der Antragstellerin auf Festsetzung einer höheren Vergütung waren daher ebenso abzulehnen, wie die Anträge der Antragsgegner auf Festsetzung niedrigerer Pflegesätze.

III.

Die Kosten des Verfahrens werden auf 7.000,00 € festgesetzt. Da die Beteiligten mit ihren Anträgen jeweils nur zum Teil Erfolg hatten, hält es die Schiedsstelle unter Berücksichtigung des jeweiligen Obsiegens und Unterliegens für angemessen, ihnen die Kosten in dem tenorierten Umfang aufzuerlegen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Klage gegeben. Die Klage kann binnen eines Monats nach Zustellung beim Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Georg-Wilhelm-Straße 1, 29223 Celle, schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle erhoben werden. Die Klage ist gegen die Schiedsstelle zu richten.

Ausgefertigt:



Taubert
-Vorsitzender-

Henk