

Das Verfahren bei Entgelterhöhungen nach dem WBVG

Wann muss der Unternehmer die
Bewohner über die Erhöhung der Entgelte
informieren?

BIVA

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit schließt die männliche Form die weibliche Form im folgenden Text mit ein.

Impressum

Herausgeberin:
Bundesinteressenvertretung für alte und
pflegebetroffene Menschen (**BIVA**) e.V.
Siebenmorgenweg 6-8
53229 Bonn

Tel.: 0228 - 909048-0
Fax: 0228 - 909048-22

E-Mail: info@biva.de
Internet: www.biva.de

Verantwortlich i.S.d.P.:
Der Vorstand der BIVA e.V.
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden
Dr. Manfred Stegger

Text: Ulrike Kempchen
Layout: Christin Voß

Erstveröffentlichung 2006
2., vollständige überarbeitete Auflage
November 2014

Alle Angaben für diese Broschüre wurden sorgfältig recherchiert. Dennoch kann keine Garantie für ihre Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden. Alle Rechte dieses Werkes sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung oder Verbreitung – auch auszugsweise – darf nicht ohne schriftliche Genehmigung der Herausgeberin erfolgen.

Inhalt

Vorwort

Einführung	3
Wie sieht das Zusammenspiel zwischen Leistungsträgern und Kostenträgern aus?	3
Was schreibt das Gesetz zum Entgelterhöhungsverfahren vor?	6
1. Die bisherige Berechnungsgrundlage muss sich geändert haben	6
2. Die Erhöhung und das erhöhte Entgelt müssen angemessen sein	7
3. Der Unternehmer muss sein Erhöhungsbegehren schriftlich begründen	8
4. Zustimmung des Verbrauchers zur Entgelterhöhung	10
5. Der Unternehmer muss eine Vier-Wochen-Frist einhalten	12
6. Sonderfall Investitionskosten	14
7. Die Entscheidung des Schleswig-Holsteinischen Obergerichtsvom Oktober 2005	15
Zusammenfassung / Fazit	16
Anhang	18
Gesetz (in Auszügen)	18
§ 7 Leistungspflichten	18
§ 9 Entgelterhöhung bei Änderung der Berechnungsgrundlage	19
§ 11 Kündigung durch den Verbraucher	19
§ 12 Kündigung durch den Unternehmer	20
Urteil (in Auszügen)	21

Vorwort

Im Jahr 2006 fand eine Föderalismusreform statt, die auch auf das Heimrecht nachhaltige Auswirkungen gehabt und für die Bewohner von stationären Einrichtungen erhebliche Veränderungen mit sich gebracht hat. War bis dahin allein der Bund für die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Heimrechts zuständig, wurde diese Kompetenz nun aufgespalten. Die Länder sind seitdem für die Schaffung ordnungsrechtlicher Regelungen zuständig, der Bund für das Vertragsrecht.

Im Oktober 2009 erließ der Bundesgesetzgeber das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (W BVG), das seitdem die vertragsrechtlichen Beziehungen zwischen den Bewohnern und dem Träger der stationären Einrichtung bundesweit einheitlich regelt. Das W BVG wurde als modernes Verbraucherschutzgesetz geschaffen, was sich auch in der Bezeichnung der Vertragsparteien widerspiegelt. Sprach man bisher von „Bewohnerinnen und Bewohnern“, werden sie im W BVG nunmehr als „Verbraucherinnen und Verbraucher“ bezeichnet. Die Betreiber bzw. Heimträger sind zu „Unternehmern“ geworden. Die Heime werden nun „Wohn- und Betreuungseinrichtungen“ und der Heimvertrag wird „Wohn- und Betreuungsvertrag“ genannt.

Mit der Schaffung des W BVG wurden die Anforderungen an den Inhalt von Verträgen und das Vorgehen bei Abänderung der vertraglich vereinbarten Regelungen konkretisiert und präzisiert. Dazu gehören u.a. auch zwingende Vorgaben für den Fall von Entgelterhöhungen. § 9 W BVG legt zum Schutz der Verbraucher die Anforderungen an ein Entgelterhöhungsbegehren durch den Unternehmer genau fest, sowohl was den Inhalt als auch was die Form dieses Begehrens angeht.

Kompliziert für den Laien ist das Verfahren bei Entgelterhöhungen dadurch, dass hierbei nicht nur der Unternehmer und die Verbraucher beteiligt sind, sondern neben diesen beiden Vertragsparteien auch noch die Pflegekassen und der Sozialhilfeträger (sog. **Kostenträger**) „mitspielen“. Denn die Entgelte für Unterkunft, Verpflegung und Betreuung werden nicht von den Unternehmern (sog. **Leistungsträger**) einseitig festgesetzt, sondern zwischen den Leistungs- und den Kostenträgern in den sog. **Pflegesatzvereinbarungen** ausgehandelt. Dies macht das Verfahren für Außenstehende unübersichtlich.

Wir wollen mit dieser Kurzbroschüre das Erhöhungsverfahren durchschaubarer und verständlicher machen. Hierzu werden wir die einzelnen Schritte beschreiben, die der Unternehmer gegenüber den Verbrauchern bei einem Entgelterhöhungsbegehren zu beachten hat.

Einführung

Wie sieht das Zusammenspiel zwischen Leistungsträgern und Kostenträgern aus?

Für das Leben in einer stationären Einrichtung fallen in der Regel Kosten in drei Bereichen an:

- Kosten für Unterkunft
- Kosten für Verpflegung
- Kosten für Betreuung / Pflege

Häufig wird zusätzlich noch eine Ausbildungsumlage abgerechnet sowie gesondert berechenbare Investitionskosten. Diesen Kostenarten wurde eine gesonderte Broschüre gewidmet.

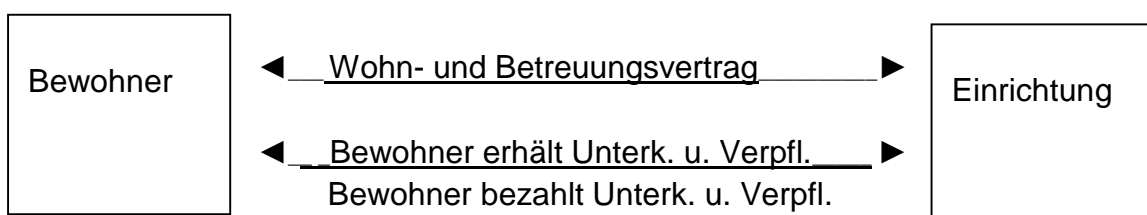
Die **Kosten für Unterkunft und Verpflegung** werden auch als sog. „Hotelkosten“ bezeichnet. Diese sind ebenso wie die Investitionskosten von den Verbrauchern (= Bewohnern) grundsätzlich aus eigenen Mitteln zu bezahlen. Die Pflegekasse zahlt hierfür nichts.

Wenn das eigene Einkommen (z.B. Rente / Pension) oder Vermögen nicht ausreicht, können unter bestimmten im 12. Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) näher geregelten Voraussetzungen Sozialhilfeleistungen in Anspruch genommen werden. Dann wird die Rente / Pension auf den Sozialhilfeträger übergeleitet und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung insgesamt an die Einrichtung gezahlt. Dem Verbraucher verbleibt von seiner Rente / Pension nur der Barbetrag zur freien Verfügung (sog. „Taschengeld“).

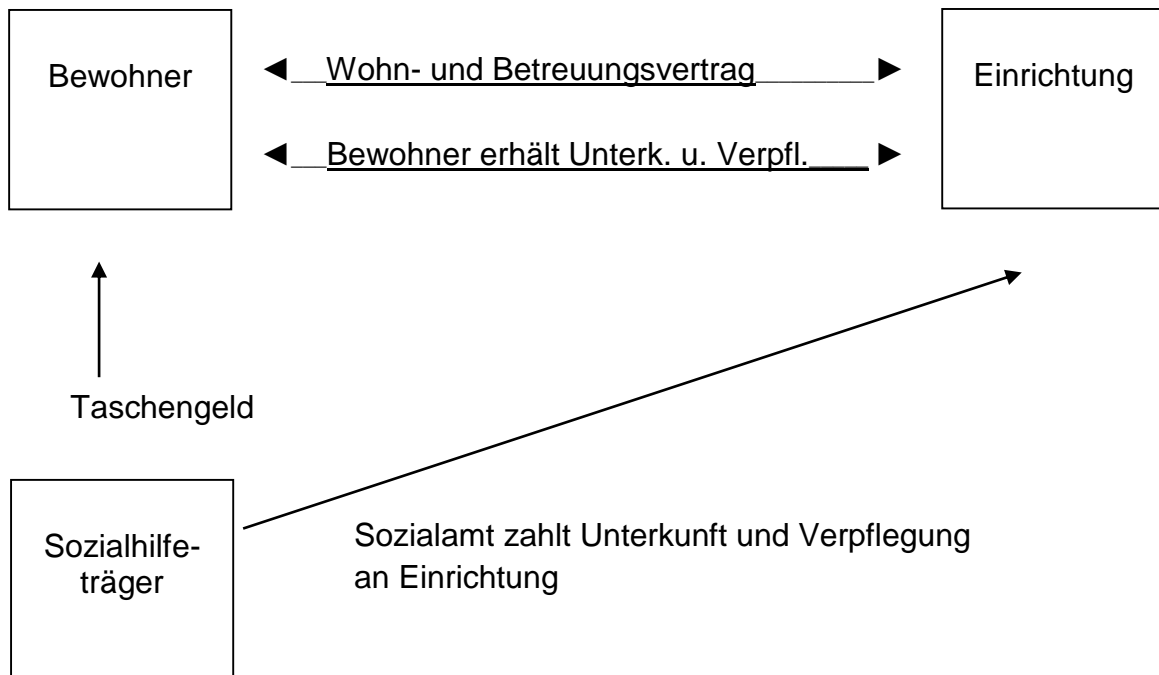
Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind für alle Verbraucher gleich, unabhängig vom Grad der Pflegebedürftigkeit und ob die Kosten aus eigenen Mitteln bezahlt oder vom Sozialhilfeträger übernommen werden.

In einem Schaubild lässt sich das wie folgt darstellen:

- a) Bewohner hat ausreichendes Einkommen und / oder Vermögen



b) Bewohner hat kein ausreichendes Einkommen oder Vermögen



Die **Kosten für Betreuung und Pflege** werden (teilweise) von der Pflegekasse des Verbrauchers bezahlt. Sie sind gestaffelt nach dem Hilfebedarf (sogen. Pflegestufe).

Die Pflegekasse übernimmt die Kosten aber nur bis zu einem **Höchstbetrag je Pflegestufe**. Man spricht daher auch von einer „Teilkaskoversicherung“.

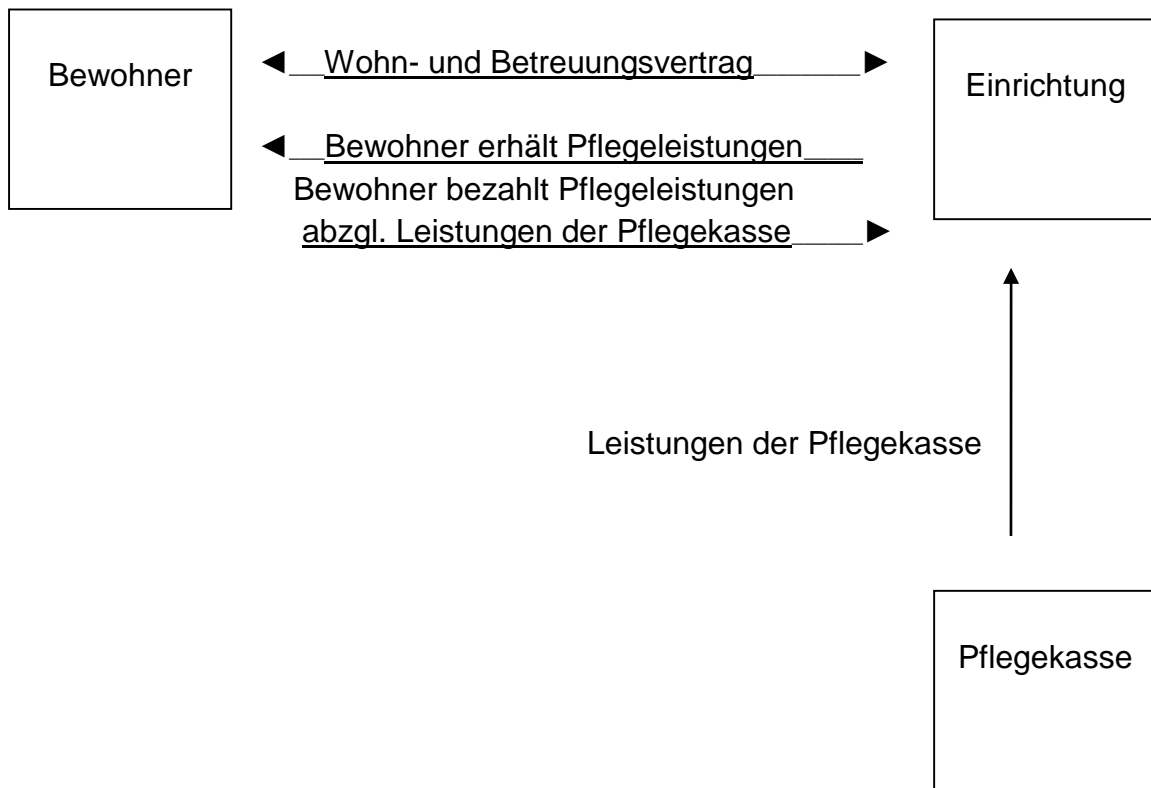
Derzeit sind dies

➤ für die stationäre Pflege	in Pflegestufe I	1.023,00 €
	in Pflegestufe II	1.279,00 €
	in Pflegestufe III	1.550,00 €
	in Härtefällen	1.918,00 €
➤ für die ambulante Pflege	in Pflegestufe I	450,00 €
	in Pflegestufe II	1.100,00 €
	in Pflegestufe III	1.550,00 €
	in Härtefällen	1.918,00 €

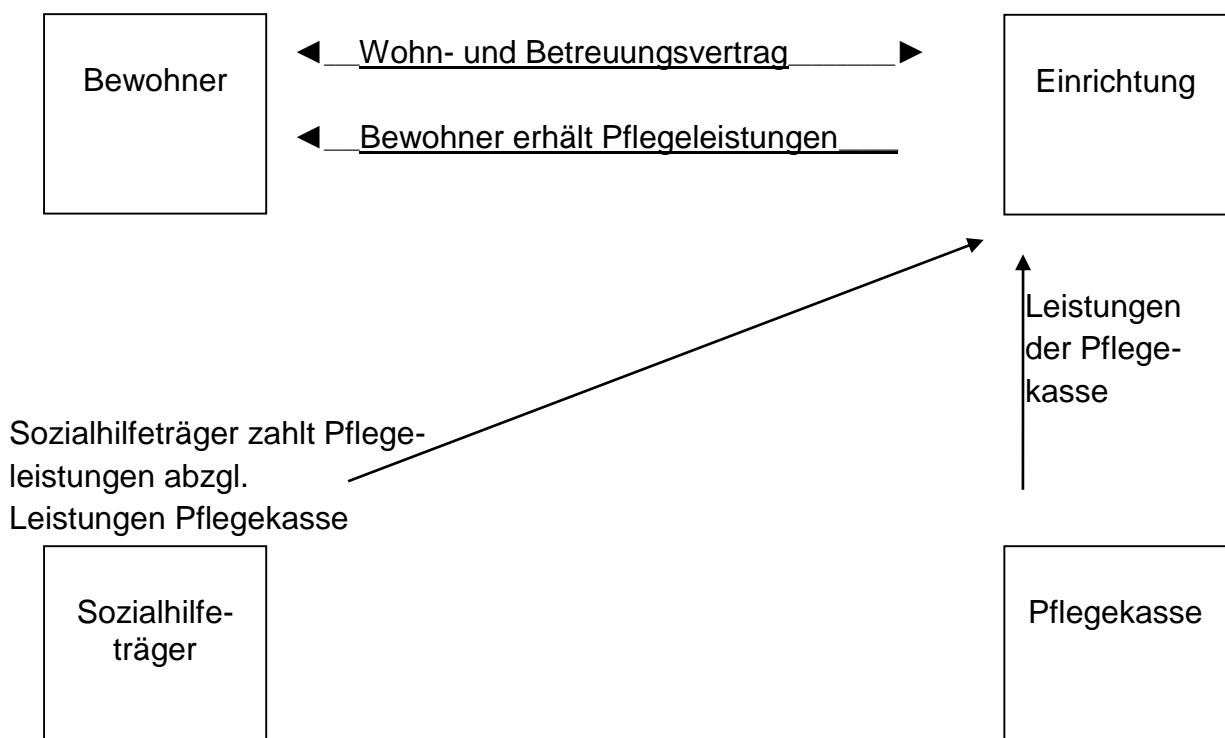
Die darüber hinausgehenden Kosten für Pflege und Betreuung muss der Verbraucher aus eigenen Mitteln (Rente / Pension / Vermögen) aufbringen bzw. für die Kostenübernahme Sozialhilfe beantragen (siehe oben).

In einem Schaubild lässt sich das wie folgt darstellen:

a) Bewohner hat ausreichend Einkommen und / oder Vermögen



Bewohner hat kein ausreichendes Einkommen und / oder Vermögen



Was schreibt das Gesetz zum Entgelterhöhungsverfahren vor?

1. Die bisherige Berechnungsgrundlage muss sich geändert haben

Eine Entgelterhöhung ist nur zulässig, wenn sich die **bisherige Berechnungsgrundlage** für die Preisgestaltung **verändert** hat (§ 9 Abs.1 WBVG).

Unter Berechnungsgrundlage versteht man die kaufmännisch ermittelten Kosten einer Einrichtung, die für die Preisbildung des Unternehmers (= Träger) ausschlaggebend gewesen waren, d.h. die Kosten, die im Zusammenhang mit dem Betrieb der Einrichtung entstehen.

Bei der Ermittlung dieser Kosten werden mit Blick auf zukünftige Entwicklungen kalkulatorische Soll-Zahlen erhoben. In der Regel erstreckt sich dieser Blick in die Zukunft auf etwa ein Jahr. Der Unternehmer kalkuliert also die Kosten, die in seinem Betrieb im nächsten Jahr anfallen werden und legt diese seiner Preisgestaltung zugrunde.

Diese Betriebskosten sind im Wesentlichen:

- Personalkosten
- Sachkosten, Wareneinkauf
- Energiekosten
- Kapitalkosten
- Steuern und Abgaben
- Versicherungskosten
- Rücklagen, Abschreibungen
- Renditeerwartung (Gewinn)

Sie bilden die Berechnungsgrundlage für die Preisgestaltung.

Da eine Entgelterhöhung nur zulässig ist, wenn sich die bisherige Berechnungsgrundlage verändert hat, müssen bei den zuvor genannten Kostenpositionen Kostenveränderungen eingetreten sein. Entscheidend ist also, ob und in welcher Höhe Kostenveränderungen bei den **bisherigen Kostenstellen** eingetreten sind. Nur dann kann man von einer Veränderung der Berechnungsgrundlage sprechen.

Neue Kostenfaktoren gelten nicht als Veränderung der Berechnungsgrundlage und dürfen grundsätzlich **nicht** zur Begründung von Entgelterhöhungen herangezogen werden. Sie können allenfalls im Wege einer **Vertragsänderung** durchgesetzt werden.

Die Veränderungen in den Kostenpositionen müssen nicht bereits eingetreten sein, sondern es reicht, wenn absehbar ist, dass sie für den Zeitraum der Wirksamkeit der Erhöhung, d.h. in naher Zukunft, eintreten werden. Beispielsweise wenn mit höheren Energiekosten zu rechnen ist oder wenn wegen angekündigter Tarifverhandlungen höhere Personalkosten anfallen werden.

2. Die Erhöhung und das erhöhte Entgelt müssen angemessen sein

Nicht nur die Erhöhung selbst, sondern auch das erhöhte Entgelt muss angemessen sein (sog. **doppelte Angemessenheit**). Dies gilt sowohl für das Entgelt insgesamt als auch für die einzelnen Entgeltbestandteile, die für Unterkunft, Verpflegung und Betreuung sowie die Zusatzleistungen zu zahlen sind.

Die Prüfung, ob das erhöhte Entgelt und damit das **Preis-Leistungs-Verhältnis** angemessen sind, lässt sich im Wesentlichen auf zwei Arten vornehmen:

1. Vergleich der Preise für vergleichbare Leistung bei vergleichbaren Einrichtungen (sog. durchschnittliche Marktpreise, vgl. auch Pflegeheimvergleich nach § 92a SGB XI).
Dabei ist zu beachten, dass nur die Einrichtungen zum Vergleich herangezogen werden, für die vergleichbare Wettbewerbsbedingungen gelten.

Beispiel: Kein Vergleich von kommunalen Einrichtungen mit frei gewerblichen Trägern, da bei Ersteren möglicherweise Verwaltungsaufgaben ausgegliedert sind; kein Vergleich von gewerblichen Einrichtungen mit freigemeinnützigen Trägern, da Letztere steuerbegünstigt sind.

In der Praxis sind solche Vergleiche schwierig, weil es bisher keine einheitlichen Maßstäbe zur Messung der Leistungen gibt. Dies gilt vor allem bei dem Vergleich der Qualität der unterschiedlichen Angebote.

2. Hinweis auf das Ergebnis der Kostenverhandlungen mit Pflegekassen und Sozialhilfeträgern (Pflegesatzverhandlungen).
Dabei ist zu beachten, dass bei diesen Verhandlungen lediglich kalkulatorische Kosten zur Debatte stehen und nicht über Ist-Zahlen verhandelt wird.

Die Unternehmer bringen nur die künftig erwartete Kostenentwicklung in ihrer Einrichtung in die Pflegesatzverhandlungen ein, die sie aufgrund einer vorausschauenden Betrachtungsweise errechnet haben. In vielen Fällen wird lediglich generell über prozentuale Steigerungen diskutiert, ohne das Kostengefüge einer Einrichtung individuell im Einzelnen zu durchleuchten.

Nach § 7 Abs. 2 und 3 WBVG gelten die im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen mit den Pflegekassen und / oder dem Sozialträger nach dem SGB XI und XII ausgehandelten Pflegesätze automatisch als angemessen.

3. Der Unternehmer muss sein Erhöhungsbegehren schriftlich begründen

Die **Begründungspflicht** bezieht sich sowohl auf

- die **Veränderung der Berechnungsgrundlage** als auch auf
- die **Angemessenheit der Entgelterhöhung**.

Dabei muss der Unternehmer zunächst das zugrunde legen, was im individuellen Wohn- und Betreuungsvertrag für die verschiedenen Leistungsblöcke an Leistungen vereinbart und welches Entgelt hierfür festgesetzt ist.

Innerhalb der Leistungsblöcke hat er die Kostenpositionen, für die sich Änderungen ergeben, anzugeben, und die bisherigen Kosten den künftig erwarteten (kalkulierten) Kosten gegenüberzustellen. Der Unternehmer muss dabei **alle Positionen benennen, die sich verändern und die bisherigen Entgeltbestandteile den geänderten zukünftigen Entgeltbestandteilen in direkten Vergleich setzen**.

Beispiel: Gegenüberstellung bisherige und erwartete künftige Kosten

<u>Leistungsart</u>	<u>Bisherige Kosten</u>	<u>Künftige Kosten</u>	<u>Begründung</u>
Personalkosten	0.000.000,00€	0.000.000,00 €	Tariferhöhungen 2%, Neueinstellungen von 3 Mitarbeitern
Lebensmittel	000.000,00 €	000.000,00 €	Kosteneinsparungen wegen Sammeleinkauf
Versicherungen, Steuern, Abgaben	00.000,00 €	00.000,00 €	Versicherungssteuer von 19% auf 17% gefallen
Energiekosten	00.000,00 €	00.000,00 €	Steigerung der Marktpreise um 1,5%
Wäscherei (Fremddienstleistungen)	00.000,00 €	00.000,00 €	Auslaufen des bisherigen Vertrages, Neuabschluss unter geänderten Vertragsbedingungen

Ferner hat der Unternehmer den **Umlegungsmaßstab** für die Positionen zu nennen, für die sich Kostensteigerungen ergeben.

Beispiel: Umlegungsmaßstab

<u>Leistungsart</u>	<u>Allgemeiner Umlageschlüssel</u>	<u>Anteil am individuellen Heimentgelt</u>	<u>Aufteilung auf Unterkunft (U), Verpflegung (V), Betreuung / Pflege (B).</u>
Personalkosten	nach Köpfen / pro Person	00,00 €	U: x% V: y% B: z%
Lebensmittel	nach Köpfen / pro Person	00,00 €	V: 100%
Versicherungen	nach Köpfen / pro Person	00,00 €	U: x% V: y% B.: z%
Energiekosten	nach Wohnfläche	00,00 €	U.: x% V.: y% B.: z%
Wäscherei	nach Köpfen / pro Person	00,00 €	U.: x% V.: y% B.: z%

Außerdem muss der Unternehmer die **bisherigen Entgeltbestandteile** den vorgesehenen **neuen Entgeltbestandteilen** gegenüberstellen.

Beispiel: Gegenüberstellung der Entgelte (Beispiel für Tagessatz)

<u>Pflegestufe</u>	<u>Alt</u>	<u>Neu</u>	<u>Änderungen in €</u>	<u>Änderungen in %</u>
O	52,52	54,74	2,22	4,23
I	62,02	64,81	2,79	4,50
II	74,70	78,25	3,55	4,75
III	87,38	91,69	4,31	4,93
davon fallen auf Unterkunft	9,56	10,15	0,59	6,17
davon fallen auf Verpflegung	5,20	5,50	0,30	5,77

Schließlich muss der Unternehmer die **Angemessenheit der Erhöhung begründen**.

Beispiel: „Die erhöhten Entgelte bewegen sich im Vergleich zu anderen Pflegeheimen in der Region in einem vergleichbaren Rahmen. Durch die Entgelterhöhungen werden im Wesentlichen die Tarifierhöhungen im Personalbereich und die Steigerungen der Lebenshaltungskosten aufgefangen. Die Angemessenheit der Erhöhung ergibt sich auch daraus, dass die Kostenträger (Pflegekassen und Sozialhilfeträger) die Erhöhungen ebenfalls als notwendig erachtet und mit uns entsprechende Pflegesätze vereinbart haben.“

4. Zustimmung des Verbrauchers zur Entgelterhöhung

Auch auf dem Gebiet des Rechts der stationären Einrichtungen gilt der Grundsatz, dass vertragliche Vereinbarungen nur mit Zustimmung des Vertragspartners geändert werden können.

Das früher geltende Heimgesetz räumte in Abweichung von diesem Grundsatz die Möglichkeit ein, im Heimvertrag zu vereinbaren, dass auf dieses Zustimmungsrecht verzichtet wird und dem Heimträger das Recht eingeräumt wird, durch einseitige Erklärung das Entgelt zu erhöhen. Von diesem Recht haben – soweit bekannt – alle Heimträger Gebrauch gemacht.

Diese Regelung wurde durch das WBVG **nicht** übernommen. Der Gesetzgeber hat sich bei § 9 – wie in der Gesetzesbegründung ausdrücklich betont – vielmehr am Mietrecht orientiert. Dort ist eine Mieterhöhung nur mit Zustimmung des Mieters möglich. Das bedeutet, dass zum Wirksamwerden einer Entgelterhöhung **die Zustimmung des Verbrauchers** erforderlich ist. Diese Zustimmung sollte korrekterweise schriftlich in Form eines gegenseitig zu unterzeichnenden Nachtrags zum Wohn- und Betreuungsvertrag erfolgen. In der Praxis wird jedoch in der Regel nicht so vorgegangen, sondern das Erhöhungsverlangen stillschweigend akzeptiert.

Dieser Grundsatz wird allerdings dadurch eingeschränkt, dass bei Pflegeeinrichtungen, die nach § 72 SGB XI mit den Pflegekassen für deren Versicherte einen Versorgungsvertrag über allgemeine Pflegeleistungen“, „Unterkunft“ und „Verpflegung“ abgeschlossen haben, die hierfür vereinbarten Preise automatisch als angemessen gelten (§ 7 Abs. W Satz 2 WBVG). Die Ergebnisse der Verhandlungen zwischen den Einrichtungen und den Kostenträgern gelten als vereinbart und sind insofern verbindlich. Eine ausdrückliche Zustimmung der Verbraucher wird damit überflüssig. Dies rechtfertigt sich aus Sicht des Gesetzgebers dadurch, dass die Pflegekassen als Sachverwalter für die Verbraucher, d.h. in deren Interesse, handeln.

Die Verbraucher und der Bewohnerbeirat haben gemäß § 9 Abs. 2 WBVG das Recht, die Angaben des Unternehmers zu den Kostenerhöhungen durch Einsichtnahme in die Kalkulationsunterlagen zu überprüfen. Mit diesem Einsichtsrecht soll die vom Gesetz gewollte Transparenz der Preissteigerungen hergestellt werden. Der Grundsatz der gleichberechtigten Partnerschaft in einem Vertragsverhältnis gebietet es, den Verbrauchern das Recht einzuräumen, die Angaben des Unternehmers durch eigene Überprüfung nachzuvollziehen.

Den Verbrauchern steht hier – neben dem Bewohnerbeirat – ein eigenständiges Überprüfungsrecht zu, d.h. auch wenn der Beirat als Mitwirkungsorgan der Bewohnerschaft in die Kostenverhandlungen eingebunden ist und in diesem Zusammenhang Einblick in die Kalkulationsunterlagen erhalten hat, steht daneben jedem einzelnen Verbraucher ein persönliches Einsichtsrecht zu.

Die Verbraucher haben das Recht, dieses Überprüfungsrecht auf Stellvertreter (z.B. Angehörige oder sachkundige Dritte) zu übertragen, d.h. sie müssen es nicht höchstpersönlich wahrnehmen. Dies bietet sich zum Beispiel an, wenn sie sich körperlich oder geistig überfordert fühlen, weil die Angaben des Unternehmers zu verwirrend erscheinen und Diskussionen mit dem Trägervertreter zu erwarten sind.

5. Der Unternehmer muss eine Vier-Wochen-Frist einhalten

Die Erhöhungserklärung muss den Verbrauchern **spätestens vier Wochen vor der Wirksamkeit der Erhöhung** zugehen. Die Frist wird in Gang gesetzt, sobald der Verbraucher das Erhöhungsverlangen erhält, das den Vorgaben des WBVG entspricht.

Nach § 9 Abs. 2 WBVG schuldet der Verbraucher **das erhöhte Entgelt also frühestens vier Wochen nach Zugang** des hinreichend begründeten Erhöhungsverlangens. Diese Frist muss eingehalten werden, um dem Verbraucher die Möglichkeit zu geben, die Begründung des Unternehmers nachzuvollziehen, die Angaben durch Einsichtnahme in die Kalkulationsunterlagen zu überprüfen und sich auf die Erhöhung einzustellen.

Beispiel: Das Erhöhungsschreiben wird dem Verbraucher am 5. Juli ausgehändigt. Darin wird die Erhöhung zum 1. September gefordert. Die Vier-Wochen-Frist ist eingehalten.

Das Erhöhungsschreiben wird dem Verbraucher am 5. Juli ausgehändigt. Darin wird die Erhöhung zum 1. August gefordert. Die Vier-Wochen-Frist ist nicht eingehalten.

In der Regel wird die Erhöhung nicht erst gefordert, wenn die neuen Pflegesätze mit den Pflegekassen vereinbart sind, sondern bereits vorher, um rechtzeitig mit dem Anfall der (zunächst kalkulierten) höheren Kosten diese auch über die Entgelte refinanziert zu bekommen. Daher ist es nach dem Gesetz ausreichend, wenn der Unternehmer in dem Erhöhungsschreiben zunächst die vorläufigen Zahlen angibt, mit denen er in die Pflegesatzverhandlungen mit den Kostenträgern (Pflegekassen und Sozialhilfeträger) geht. Der Unternehmer kann also die von ihm in den Pflegesatzverhandlungen angestrebte Entgelterhöhung bereits vorab ankündigen, damit er nicht warten muss, bis er den ausgehandelten Pflegesatz fordern kann.

Wenn der Unternehmer erkennt, dass die bisherigen Preise nicht mehr kostendeckend sind und deshalb Entgelterhöhungen gefordert werden müssen, kündigt er die bisherigen Pflegesätze gegenüber den Kostenträgern und fordert diese zu Pflegesatzverhandlungen auf. Zu diesem Zeitpunkt sind die veränderten Kostenstrukturen also bereits erkennbar und somit darstellbar.

Nach den Regelungen im Pflegeversicherungsgesetz haben die Unternehmer das Recht, Pflegesätze zu verlangen, die kostendeckend sind. Sie können allein darüber entscheiden, wann sie zu Kostenverhandlungen auffordern. Sie haben aber keinen Einfluss darauf, zu welchem Zeitpunkt diese Kostenverhandlungen schließlich aufgenommen werden, wie lange sie dauern und welches Ergebnis schließlich vorliegt (grundsätzlich 6 Wochen, § 85 Abs. 5 SGB XI). Wenn sie sich mit den

Kostenträgern nicht einigen können und die Schiedsstelle angerufen werden muss, ist es auch unbestimmt, wann deren Entscheidung fällt. Zwischen Verhandlungsbeginn und endgültiger Entscheidung können daher viele Wochen, ja Monate liegen.

Das Risiko, dass bei der Pflegesatzverhandlungen im Ergebnis etwas anderes herauskommt als vom Unternehmer gefordert und erwartet, hat der Unternehmer zu tragen. In der Erwartung auf ein bestimmtes Verhandlungsergebnis vorab geforderte Entgelte müssen – wenn die Pflegesätze geringer ausfallen - dann gegebenenfalls an die Verbraucher zurückgezahlt werden.

Beispiel: Der Unternehmer hat einen um 4,5 % erhöhten Pflegesatz von täglich 75 € gefordert. Tatsächlich wurde ihm aber nur eine Erhöhung um 4 % = 66,67 € bewilligt. Die Differenz von täglich 8,33 € muss er an die Verbraucher zurückzahlen.

Darüber hinaus hat der Verbraucher im Fall einer Entgelterhöhung ein Sonderkündigungsrecht, von dem er jederzeit zu dem Zeitpunkt, zu dem der Unternehmer die Erhöhung verlangt, Gebrauch machen kann (§ 11 Abs. 2 Satz 2 WBVG). **Die Vier-Wochen-Frist zwischen dem Eingang der Erhöhungsmitteilung und dem Wirksamwerden der Erhöhung muss vom Unternehmer also auf jeden Fall eingehalten werden.**

Verkürzte Übersicht über den zeitlichen Ablauf von Vergütungsverhandlungen

- Der Unternehmer stellt fest, dass das bisherige Entgelt nicht mehr kostendeckend ist, weil sich die bisherige Berechnungsgrundlage verändert hat.
- Der Unternehmer informiert den Bewohnerbeirat über die Veränderungen in den entsprechenden Kostenstellen und deren Auswirkungen auf die Preise und hört ihn hierzu an.
- Der Unternehmer kündigt die bisherigen Pflegesätze gegenüber den Kostenträgern und fordert sie zur Aufnahme von Pflegesatzverhandlungen auf.
- Der Unternehmer und die Kostenträger treten in Pflegesatzverhandlungen, ggf. unter Beteiligung des Bewohnerbeirats.
- Der Unternehmer und die Kostenträger verständigen sich auf neue Pflegesätze oder
- Der Unternehmer und die Kostenträger kommen zu keiner Einigung und rufen die Schiedsstelle an, die dann die neuen Pflegesätze festlegt.
- In der Vereinbarung bzw. im Spruch der Schiedsstelle wird auch der Zeitpunkt der Erhöhung festgelegt.

Damit die Unternehmer durch den zeitlichen Ablauf der von ihm nicht beeinflussbaren Pflegesatzverhandlungen nicht in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, sieht § 85 Abs.6 Satz 1 SGB XI vor, dass für pflegeversicherte Bewohnerinnen und Bewohner (dies sind in der Regel fast alle Personen, die in Einrichtungen leben) Pflegesatzvereinbarungen sowie Schiedsstellenentscheidungen zu dem darin bestimmten Zeitpunkt in Kraft treten und für das Heim und für die im Heim versorgten Pflegebedürftigen und deren Kostenträger unmittelbar verbindlich sind. Dieser Zeitpunkt liegt immer nach der Kündigung der bisherigen Pflegesätze und der Aufforderung an die Kostenträger, in neue Pflegesatzverhandlungen zu treten. Ein rückwirkendes Inkrafttreten von Pflegesätzen ist somit nicht zulässig.

6. Sonderfall Investitionskosten

Nicht nur die vorgenannten Entgeltbestandteile können eine Erhöhung erfahren, sondern auch die Investitionskosten, die der Verbraucher anteilig zu tragen hat. Diese sind häufig nicht unerheblich im Verhältnis zum Gesamtentgelt. Eine Erhöhung des Investitionskostenanteils sollte daher genau überprüft werden, zumal diese gesondert berechenbaren Investitionskosten nicht zwischen den Pflegekassen und dem Unternehmer verhandelt werden. Es findet im Vorfeld keine Prüfung durch ein neutrales Gremium dahingehend statt, ob eine Erhöhung gerechtfertigt ist. Lediglich, wenn Einrichtungen einen Versorgungsvertrag mit den Sozialhilfeträgern geschlossen haben, ist eine Erhöhung der Investitionskosten von der zuständigen Landesbehörde zu genehmigen. Genehmigt diese den vollen geforderten Betrag nicht, kann dies dazu führen, dass von den Beziehern von Sozialhilfe andere (niedrigere) Beträge gefordert werden können als von den übrigen Bewohnern. Diese Differenzierung lässt das WBVG ausdrücklich zu.

Eine Erhöhung der Investitionskosten ist nach § 9 Abs.1 Satz 4 WBVG nur zulässig, soweit sie

- nach Art des Betriebs notwendig,
- angemessen und
- nicht durch eine öffentliche Förderung gedeckt ist.

Betriebsnotwendig sind Investitionskosten, die dazu gedacht sind, den Betrieb der Einrichtung aufrecht zu erhalten oder zu verbessern. Das können z.B. auch behördliche Auflagen sein oder Renovierungen, um ein Gebäude barrierefrei zu gestalten. „Luxussanierungen“ dagegen können nicht als Kosten an die Bewohner weitergegeben werden, da sie nach Art des Betriebs nicht notwendig sind.

Hinsichtlich der **Angemessenheit** gelten die gleichen Voraussetzungen wie unter 2. dargestellt. Auch hier ist eine doppelte Angemessenheit zu überprüfen.

Nur Investitionskosten, die **nicht** bereits durch eine **öffentliche Förderung** gedeckt werden, dürfen an die Bewohner weitergegeben und auf diese umgelegt werden. Werden dagegen Investitionen öffentlich gefördert, darf der Verbraucher nicht noch einmal in Anspruch genommen werden. Allerdings muss man beachten, dass gerade in stationären Einrichtungen Investitionen oftmals nur für bestimmte Gebäudekomplexe oder Wohneinheiten getätigt werden, die möglicherweise unterschiedliche Förderungen erhalten oder deren Förderung zu unterschiedlichen Zeiten ausläuft. Aus diesem Grund können von Bewohnern derselben Einrichtung, die in unterschiedlichen Wohnbereichen leben, durchaus unterschiedlich hohe Investitionskosten gefordert werden.

Hinsichtlich der Vorgehensweise bei einer Erhöhung der Investitionskosten wird auf die oben besprochenen Punkte 3.–5. verwiesen.

7. Die Entscheidung des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts vom Oktober 2005

Das **Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht** hat mit seiner **Entscheidung vom 13.10.2005** klargestellt, dass für eine fristgemäße und wirksame Ankündigung einer Entgelterhöhung gemäß § 7 Abs.3 HeimG die vom Unternehmer (damals Heimträger) schriftlich mitgeteilten **beabsichtigten Entgelte** ausreichend sind und **rückwirkende Entgeltfestsetzungen** durch die Schiedsstelle dem Heimträger zugutekommen. Diese Rechtsprechung wurde bei Abfassung des WBVG übernommen und spiegelt sich in § 9 wider.

Strittig war damals zwischen Heimträger und Heimaufsicht, wann die Vier-Wochen-Frist des § 7 Abs.3 HeimG in Gang gesetzt wird. Der beklagte Landkreis (Heimaufsicht) vertrat die Auffassung, dass die Vier-Wochen-Frist erst zu laufen beginne, wenn das Ergebnis der Vergütungsverhandlungen zwischen Heimträger und Kostenträger – das Schiedsstellenverfahren eingeschlossen – feststehe.

Das Gericht schloss sich der Meinung des Einrichtungsträgers an und erklärte, dass es für das Ingangsetzen der vierwöchigen Ankündigungsfrist ausreichend ist, den betroffenen Bewohnern anzukündigen, mit welchen Vorstellungen der Heimträger in die Entgeltverhandlungen mit den Kostenträgern eintritt. Das Gericht war der Meinung, dass dieses Vorgehen die Interessen der Bewohner nicht belaste, da letztlich nur der Erhöhungsbetrag gefordert werden könne, der mit den Kostenträgern, die treuhänderisch für die Bewohner handelten, ausgehandelt wurde.

Das Gericht stützte seine Entscheidung auf die Formulierung im Gesetz (§ 7 Abs.3 Satz 1 u. 2 HeimG), wonach die Erhöhung des Entgelts nur wirksam wird, wenn sie den Bewohnern gegenüber „spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, an dem sie **wirksam werden soll**, schriftlich geltend gemacht wurde“ und wenn die Begründung „die **vorgesehenen** Änderungen [...] darstellt“. Diese Formulierungen wurden bei Abfassung des § 9 WBGV inhaltlich übernommen.

Zusammenfassung / Fazit

Seit der Entscheidung des Schleswig-Holsteinischen Obergerichtes handhaben es die meisten Unternehmer so, dass sie ihre Erhöhungsmittelungen so früh wie möglich verschicken, d. h. sobald sie die Daten aufbereitet haben und die Begründungen den Verbrauchern vorlegen können. Nur so haben sie die Möglichkeit, so früh wie möglich das erhöhte Entgelt fordern zu können.

Die Verbraucher sollten diese frühe Mitteilung nutzen, sich mit den Angaben des Unternehmers zum Grund der Erhöhung ausgiebig auseinanderzusetzen, d.h. die Gründe zu hinterfragen und – z.B. mit Unterstützung eines Stellvertreters, des Bewohnerbeirates oder der **BIVA** – die Begründung sowie die Angemessenheit des Erhöhungsbegehrens zu überprüfen.

Wirksam wird eine Erhöhung nur bei Einhaltung der zwingenden Vorgaben in § 9 WBGV:

- schriftliche Mitteilung
- Nennung des Termins, von dem an das erhöhte Entgelt gefordert wird
- Einhaltung der Vier-Wochen-Frist
- Begründung der Änderungen in der Berechnungsgrundlage (s.o. Ziff. 1.–3.)
 - Auflistung der geänderten Positionen anhand der Leistungsbeschreibung im Wohn- und Betreuungsvertrag
 - Erläuterung der wirtschaftlichen Notwendigkeit der Entgelterhöhung
- Begründung der Angemessenheit (s.o. Ziff. 1.–3.)
 - der Kostensteigerungen und
 - des geforderten Preises durch Nennung von
 - Vergleichseinrichtungen oder
 - durch Bezugnahme auf das Ergebnis der Pflegesatzverhandlungen

- Gegenüberstellung der alten Entgeltbestandteile und der neuen Entgeltbestandteile
- Nennung des Umlagemaßstabs

Fehlt eine dieser Voraussetzungen, ist das Erhöhungsbegehren unwirksam. Diese gesetzlichen Mindestanforderungen gelten sowohl für Selbstzahler als auch für den Personenkreis, der Leistungen der Pflegekasse und / oder des Sozialhilfeträgers erhält.

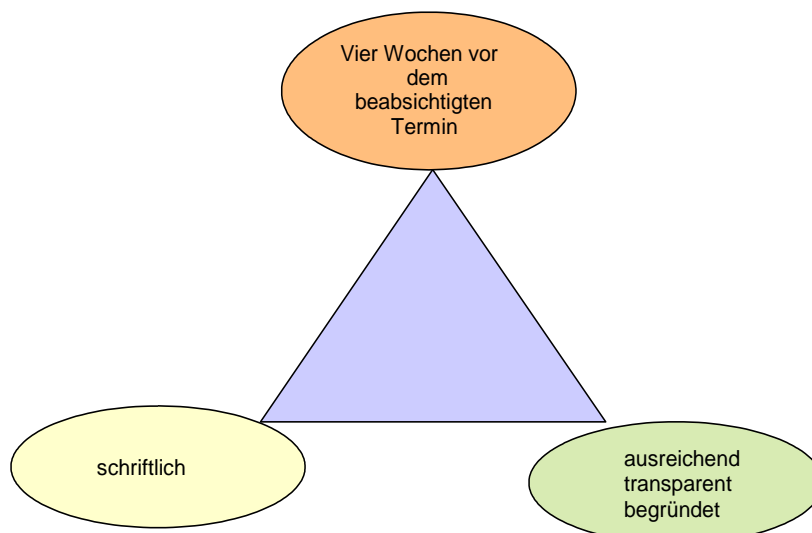
Wer die erhöhten Entgelte nicht tragen will oder tragen kann, dem steht ein Sonderkündigungsrecht nach § 11 Abs.1 Satz 2 WBVG zu:

„Bei einer Erhöhung des Entgeltes ist eine Kündigung jederzeit zu dem Zeitpunkt möglich, zu dem der Unternehmer die Erhöhung des Entgelts verlangt.“

Andererseits darf der Unternehmer nicht mit einer Kündigung drohen, wenn die Verbraucher der Preiserhöhung Widerstand entgegensetzt (§ 12 Abs.1 WBVG):

„Eine Kündigung des Vertrages zum Zwecke der Erhöhung des Entgelts ist ausgeschlossen.“

Entgelterhöhungsmitteilung



Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG)
--

§ 7 Leistungspflichten

(1) Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Verbraucher den Wohnraum in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu überlassen und während der vereinbarten Vertragsdauer in diesem Zustand zu erhalten sowie die vertraglich vereinbarten Pflege- oder Betreuungsleistungen nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen.

(2) Der Verbraucher hat das vereinbarte Entgelt zu zahlen, soweit dieses insgesamt und nach seinen Bestandteilen im Verhältnis zu den Leistungen angemessen ist. In Verträgen mit Verbrauchern, die Leistungen nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch in Anspruch nehmen, gilt die aufgrund der Bestimmungen des Siebten und Achten Kapitels des Elften Buches Sozialgesetzbuch festgelegte Höhe des Entgelts als vereinbart und angemessen. In Verträgen mit Verbrauchern, denen Hilfe in Einrichtungen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch gewährt wird, gilt die aufgrund des Zehnten Kapitels des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch festgelegte Höhe des Entgelts als vereinbart und angemessen.

(3) Der Unternehmer hat das Entgelt sowie die Entgeltbestandteile für die Verbraucher nach einheitlichen Grundsätzen zu bemessen. Eine Differenzierung ist zulässig, soweit eine öffentliche Förderung von betriebsnotwendigen Investitionsaufwendungen nur für einen Teil der Einrichtung erfolgt ist. Sie ist auch insofern zulässig, als Vergütungsvereinbarungen nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch über Investitionsbeträge oder gesondert berechenbare Investitionskosten getroffen worden sind.

(4) Werden Leistungen unmittelbar zu Lasten eines Sozialleistungsträgers erbracht, ist der Unternehmer verpflichtet, den Verbraucher unverzüglich schriftlich unter Mitteilung des Kostenanteils hierauf hinzuweisen.

(5) Soweit der Verbraucher länger als drei Tage abwesend ist, muss sich der Unternehmer den Wert der dadurch ersparten Aufwendungen auf seinen Entgeltanspruch anrechnen lassen. Im Vertrag kann eine Pauschalierung des Anrechnungsbetrags vereinbart werden. In Verträgen mit Verbrauchern, die Leistungen nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch in Anspruch nehmen, ergibt sich die Höhe des Anrechnungsbetrags aus den in § 87a Absatz 1 Satz 7 des Elften Buches Sozialgesetzbuch genannten Vereinbarungen.

§ 9 Entgelterhöhung bei Änderung der Berechnungsgrundlage

(1) Der Unternehmer kann eine Erhöhung des Entgelts verlangen, wenn sich die bisherige **Berechnungsgrundlage verändert**. Neben dem erhöhten Entgelt muss auch die Erhöhung selbst **angemessen** sein. Satz 2 gilt nicht für die in § 7 Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Fälle. Entgelterhöhungen aufgrund von Investitionsaufwendungen sind nur zulässig, soweit sie nach der Art des Betriebs notwendig sind und nicht durch öffentliche Förderung gedeckt werden.

(2) Der Unternehmer hat dem Verbraucher die beabsichtigte Erhöhung des Entgelts **schriftlich mitzuteilen und zu begründen**. Aus der Mitteilung muss der **Zeitpunkt** hervorgehen, zu dem der Unternehmer die Erhöhung des Entgelts verlangt. In der **Begründung** muss er unter Angabe des Umlagemaßstabs die Positionen benennen, für die sich durch die veränderte Berechnungsgrundlage Kostensteigerungen ergeben, und die bisherigen Entgeltbestandteile den vorgesehenen neuen Entgeltbestandteilen **gegenüberstellen**. Der Verbraucher schuldet das erhöhte Entgelt frühestens **vier Wochen nach Zugang** des hinreichend begründeten Erhöhungsverlangens. Der Verbraucher muss rechtzeitig Gelegenheit erhalten, die Angaben des Unternehmers durch **Einsichtnahme in die Kalkulationsunterlagen** zu überprüfen.

§ 11 Kündigung durch den Verbraucher

(1) Der Verbraucher kann den Vertrag spätestens am dritten Werktag eines Kalendermonats zum Ablauf desselben Monats schriftlich kündigen. **Bei einer Erhöhung des Entgelts ist eine Kündigung jederzeit zu dem Zeitpunkt möglich, zu dem der Unternehmer die Erhöhung des Entgelts verlangt. In den Fällen des § 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 kann der Verbraucher nur alle Verträge einheitlich kündigen. Bei Verträgen im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 hat der Verbraucher die Kündigung dann gegenüber allen Unternehmern zu erklären.**

(2) Innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Vertragsverhältnisses kann der Verbraucher jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Wird dem Verbraucher erst nach Beginn des Vertragsverhältnisses eine Ausfertigung des Vertrags ausgehändigt, kann der Verbraucher auch noch bis zum Ablauf von zwei Wochen nach der Aushändigung kündigen.

(3) Der Verbraucher kann den Vertrag aus wichtigem Grund jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn ihm die Fortsetzung des Vertrags bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist.

(4) Die Absätze 2 und 3 sind in den Fällen des § 1 Absatz 2 auf jeden der Verträge gesondert anzuwenden. Kann der Verbraucher hiernach einen Vertrag kündigen, ist er auch zur Kündigung der anderen Verträge berechtigt. Er hat dann die Kündigung einheitlich für alle Verträge und zu demselben Zeitpunkt zu erklären. Bei Verträgen im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 hat der Verbraucher die Kündigung gegenüber allen Unternehmern zu erklären.

(5) Kündigt der Unternehmer in den Fällen des § 1 Absatz 2 einen Vertrag, kann der Verbraucher zu demselben Zeitpunkt alle anderen Verträge kündigen. Die Kündigung muss unverzüglich nach Zugang der Kündigungserklärung des Unternehmers erfolgen. Absatz 4 Satz 3 und 4 ist entsprechend anzuwenden.

§ 12 Kündigung durch den Unternehmer

(1) Der Unternehmer kann den Vertrag nur aus wichtigem Grund kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform und ist zu begründen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der Unternehmer den Betrieb einstellt, wesentlich einschränkt oder in seiner Art verändert und die Fortsetzung des Vertrags für den Unternehmer eine unzumutbare Härte bedeuten würde,
2. der Unternehmer eine fachgerechte Pflege- oder Betreuungsleistung nicht erbringen kann, weil
 - a) der Verbraucher eine vom Unternehmer angebotene Anpassung der Leistungen nach § 8 Absatz 1 nicht annimmt oder
 - b) der Unternehmer eine Anpassung der Leistungen aufgrund eines Ausschlusses nach § 8 Absatz 4 nicht anbietet und dem Unternehmer deshalb ein Festhalten an dem Vertrag nicht zumutbar ist,
3. der Verbraucher seine vertraglichen Pflichten schuldhaft so gröblich verletzt, dass dem Unternehmer die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zugemutet werden kann, oder
4. der Verbraucher
 - a) für zwei aufeinander folgende Termine mit der Entrichtung des Entgelts oder eines Teils des Entgelts, der das Entgelt für einen Monat übersteigt, im Verzug ist oder
 - b) in einem Zeitraum, der sich über mehr als zwei Termine erstreckt, mit der Entrichtung des Entgelts in Höhe eines Betrags in Verzug gekommen ist, der das Entgelt für zwei Monate erreicht.

Eine Kündigung des Vertrags zum Zwecke der Erhöhung des Entgelts ist ausgeschlossen.

(2) Der Unternehmer kann aus dem Grund des Absatzes 1 Satz 3 Nummer 2 Buchstabe a nur kündigen, wenn er zuvor dem Verbraucher gegenüber sein Angebot nach § 8 Absatz 1 Satz 1 unter Bestimmung einer angemessenen Annahmefrist und unter Hinweis auf die beabsichtigte Kündigung erneuert hat und der Kündigungsgrund durch eine Annahme des Verbrauchers im Sinne des § 8 Absatz 1 Satz 2 nicht entfallen ist.

(3) Der Unternehmer kann aus dem Grund des Absatzes 1 Satz 3 Nummer 4 nur kündigen, wenn er zuvor dem Verbraucher unter Hinweis auf die beabsichtigte Kündigung erfolglos eine angemessene Zahlungsfrist gesetzt hat. Ist der Verbraucher in den Fällen des Absatzes 1 Satz 3 Nummer 4 mit der Entrichtung des Entgelts für die Überlassung von Wohnraum in Rückstand geraten, ist die Kündigung ausgeschlossen, wenn der Unternehmer vorher befriedigt wird. Die Kündigung wird unwirksam, wenn der Unternehmer bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Eintritt der Rechtshängigkeit des Räumungsanspruchs hinsichtlich des fälligen Entgelts befriedigt wird oder eine öffentliche Stelle sich zur Befriedigung verpflichtet.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 3 Nummer 2 bis 4 kann der Unternehmer den Vertrag ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Im Übrigen ist eine Kündigung bis zum dritten Werktag eines Kalendermonats zum Ablauf des nächsten Monats zulässig.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind in den Fällen des § 1 Absatz 2 auf jeden der Verträge gesondert anzuwenden. Der Unternehmer kann in den Fällen des § 1 Absatz 2 einen Vertrag auch dann kündigen, wenn ein anderer Vertrag gekündigt wird und ihm deshalb ein Festhalten an dem Vertrag unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Verbrauchers nicht zumutbar ist. Er kann sein Kündigungsrecht nur unverzüglich nach Kenntnis von der Kündigung des anderen Vertrags ausüben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Kündigung des anderen Vertrags durch ihn, einen anderen Unternehmer oder durch den Verbraucher erfolgt ist.

Urteil (in Auszügen)

Schleswig-Holsteinisches Obergerverwaltungsgericht vom 13.10.2005, Az.: 2 LB 37/05 (Auszug)
--

„ (...) Der Wortlaut des § 7 Abs. 3 HeimG ist eindeutig. Danach wird die Erhöhung des Heimentgeltes nur wirksam, wenn sie vom Träger den Bewohnern gegenüber spätestens 4 Wochen vor dem Zeitpunkt, an dem sie wirksam werden soll, schriftlich geltend gemacht und die vorgesehenen Änderungen - den Anforderungen der Vorschrift genügend - begründet wurden. Die Auffassung des Beklagten, dass der Heimträger erst nach Abschluss der Pflegesatzvereinbarung gemäß §§ 85, 87 SGB XI oder einer Schiedsstellenentscheidung [sic] nach § 76 SGB XI die Erhöhung des Heimentgeltes gemäß § 7 Abs. 3 HeimG unter Einhaltung der 4-Wochen-Frist geltend machen könne, findet im Wortlaut der Vorschrift keine Stütze.

Die Vorschrift bedarf auch keiner Auslegung entgegen dem Wortlaut. Die Heimbewohner sollen - wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat - vor willkürlichen und ungerechtfertigten Entgelterhöhungen geschützt werden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, als gleichberechtigte Partner durch Nachprüfung der Kalkulationsunterlagen des Heimträgers die Berechtigung des Erhöhungsverlangens zu prüfen. Weiterhin soll ihnen ermöglicht werden, ihr Kündigungsrecht nach § 8 Abs. 2 Satz 2 HeimG zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Entgelterhöhung zu realisieren.

Das eigenständige Prüfungsrecht der Heimbewohner läuft leer, wenn die Bewohner erst nach Abschluss der Pflegesatzvereinbarung oder nach Ergehen der Schiedsstellenentscheidung, die gemäß § 85 Abs. 6 SGB XI für die in dem Heim

versorgten Pflegebedürftigen und deren Kostenträger unmittelbar verbindlich sind und gemäß § 84 Abs. 3 SGB XI für alle Heimbewohner gelten, von den Gründen der Entgelterhöhung unterrichtet werden.

Der Senat stimmt daher mit dem Verwaltungsgericht darin überein, dass es weder dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 HeimG noch dessen Stellung und Funktion innerhalb des gesamten, durch § 7 HeimG vorgegebenen Verfahrens entspricht, vom Heimträger eine (erneute) Geltendmachung der Entgelterhöhung nach Abschluss der Pflegesatzvereinbarung oder einer Schiedsstellenentscheidung zu verlangen (ebenso Richter in: LPK-HeimG, § 7 Rdnr. 20 a).

Der Senat vermag auch der Entscheidung des VGH Baden-Württemberg vom 02. September 2004 (- 6 S 468/04 -) Gegenteiliges nicht zu entnehmen. Das Gericht hatte sich mit einem Fall auseinanderzusetzen, in dem die 4-Wochen-Frist des § 7 Abs. 3 Satz 1 HeimG bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Entgelterhöhung nicht eingehalten war. Dem Ankündigungsschreiben waren aber Mitteilungen vorausgegangen, in denen die Heimbewohner auf die bevorstehenden Pflegesatzverhandlungen hingewiesen wurden. Diese Mitteilungen genügten nicht den Anforderungen des § 7 Abs. 3 Satz 1 HeimG, weil sich ihnen nicht entnehmen ließ, ob und in welcher Höhe Kostensteigerungen zu erwarten waren.

In diesem Zusammenhang hat das Gericht ausgeführt, die Beschwerde zeige nicht auf, warum der Umstand, dass die beabsichtigte Entgelterhöhung frühestens nach getroffener Vergütungsvereinbarung beziffert, mithin erst dann geltend gemacht werden könne, den Heimträger von der Einhaltung der nach § 7 Abs. 4 Sätze 1 ("außerdem") und § 8 HeimG auch bei der Geltendmachung von Entgelterhöhungen gegenüber Leistungsempfängern der Pflegeversicherung vorgeschriebenen Ankündigungsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 HeimG freistellen bzw. der zuvor gegebene Hinweis auf bevorstehende Pflegesatzverhandlungen ausreichen solle. Im Gegenteil spreche alles dafür, dass für eine eigenverantwortliche Wahrnehmung des dem einzelnen Bewohner nach § 8 Abs. 2 Satz 2 HeimG zustehenden Kündigungsrechts, welches durch die Einhaltung der Ankündigungsfrist letztlich ermöglicht werden solle, die zuverlässige Kenntnis von Art und Höhe der Kostensteigerung unverzichtbar sei und dass dies auch für Leistungsempfänger der Pflegeversicherung ungeachtet dessen gelte, dass deren Interessen bei der Festlegung der Pflegesätze von der Pflegekasse treuhänderisch wahrgenommen würden.

Dem ist mit der Ergänzung zuzustimmen, dass die zuverlässige Kenntnis der Bewohner von Art und Höhe der beabsichtigten Entgelterhöhung unverzichtbar ist. Die zum Zeitpunkt der Ankündigung gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 HeimG beabsichtigte Entgelterhöhung kann erst nach getroffener Vergütungsvereinbarung in der dann vereinbarten oder ggf. durch Schiedsentscheidung festgestellten Höhe exakt beziffert und geltend gemacht werden. Daraus lässt sich aber nicht herleiten, dass der Heimträger gegenüber Leistungsempfängern der Pflegeversicherung von der vorgesehenen Ankündigungsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 HeimG freigestellt ist oder der Hinweis auf bevorstehende Pflegesatzvereinbarungen ausreicht.

Die Verpflichtung des Heimträgers nach § 7 Abs. 4 Satz 3 HeimG, auch den Heimbeirat oder Heimfürsprecher unter Vorlage nachvollziehbarer Unterlagen die wirtschaftliche Notwendigkeit und Angemessenheit der geplanten Erhöhung zu erläutern, vermag ebenfalls die Ankündigung der beabsichtigten Erhöhung des Entgeltes und die Begründung gegenüber den Heimbewohnern nicht zu ersetzen.

Vielmehr ist es für die Ausübung des eigenständigen Prüfungsrechts und des frühzeitigen Kündigungsrechts unverzichtbar, dass der Heimbewohner Kenntnis von Art und Höhe der (voraussichtlichen) Entgelterhöhung hat.

Wenn das Ergebnis der Pflegesatzvereinbarung oder die Festsetzung durch die Schiedsstelle hinter dem angekündigten Erhöhungsbetrag zurückbleibt oder die Entgelterhöhung zu einem späteren Zeitpunkt als angekündigt wirksam wird, belastet dies den Bewohner nicht. Jedenfalls ist hiervon weder der Sinn noch der Zweck des § 7 Abs. 3 HeimG noch der Wortlaut, der von den "vorgesehenen" und nicht von den "vereinbarten" Veränderungen spricht, betroffen (vgl. Richter in: LPK-HeimR, a.a.O.).

Die Entscheidung, ob der Heimbewohner von der Kündigungsmöglichkeit Gebrauch macht oder zunächst abwartet, in welcher Höhe eine Entgelterhöhung tatsächlich wirksam werden wird, ist ihm überlassen. Risiken und Konsequenzen dieser Entscheidung kann er nach Kenntnis dessen, was der Heimträger maximal verlangen wird und nach Prüfung der Berechtigung der angekündigten Entgelterhöhung anhand der Kalkulationsunterlagen abwägen. Für den Fall, dass er in Folge der Erhöhung hilfebedürftig wird, kann er die Sozialhilfebehörde hiervon rechtzeitig vor Eintritt des Hilfefalls in Kenntnis setzen. (...)

Weitere Broschüren können bei der **BIVA** telefonisch oder über das Internet bestellt werden. Eine Publikationsliste finden Sie unter www.biva.de/was-wir-tun/publikationen/.