

Landessozialgericht Baden-Württemberg

Urteil (nicht rechtskräftig)

Sozialgericht Stuttgart S 12 P 1833/03

Landessozialgericht Baden-Württemberg L 4 P 2359/04

Bundessozialgericht B 3 P 14/07 R

Auf die Berufung der Beklagten zu 7) wird das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 09. März 2004 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen, mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 6).

Die Revision wird zugelassen.

Der Streitwert wird für beide Rechtszüge auf EUR 12.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist zwischen den Beteiligten, ob die Klägerin verpflichtet ist, in der von ihr betriebenen zugelassenen stationären Pflegeeinrichtung J.-stift P. (im Folgenden: Stift) die Stelle der ständig verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft mit einer anderen Person als der des Heimleiters (Hausdirektors) zu besetzen.

Die Klägerin (früher, vor der formwechselnden Umwandlung nach §§ 190 ff. des Umwandlungsgesetzes Evangelische Heimstiftung e.V.) betreibt in Baden-Württemberg auf der Grundlage eines seit 01. Januar 2003 umzusetzenden Regionalisierungskonzepts (Stand 04. April 2002) neben zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen (Pflegedienste) zugelassene stationäre Pflegeeinrichtungen (Pflegeheime), darunter als Trägerin das Stift, das durch Versorgungsvertrag und Ergänzungsvereinbarung (1999/2001) mit den Beklagten nach § 72 des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB XI) zugelassen ist (vgl. Blatt 21 bis 28 der SG-Akte). § 3 des Versorgungsvertrags bestimmt:

(1) Das Pflegeheim stellt die pflegerische Versorgung der Pflegebedürftigen unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft im Sinne des § 71 Abs. 2 und 3 SGB XI auf Dauer sicher. Bei einem zeitlich begrenzten Ausfall der verantwortlichen Pflegefachkraft (z.B. durch Krankheit oder Urlaub) ist Vertretung durch eine andere ausgebildete Pflegefachkraft zu gewährleisten. (2) Ein Wechsel in der Person der leitenden Pflegefachkraft ist den Vertragsparteien unverzüglich anzuzeigen.

Nach § 4 (Versorgungsauftrag) Abs. 3 des Versorgungsvertrags in der Fassung der Ergänzungsvereinbarung vom September/Oktober 2001 stellt das Pflegeheim derzeit ganzjährig 103 (zuvor 105) Plätze mit vollstationärer Pflege sowie zwei Plätze für die Kurzzeitpflege als eingestreute Plätze, insgesamt also 105 (zuvor 107) Plätze, zur Verfügung. Änderungen sind den Vertragsparteien unverzüglich mitzuteilen. Derzeit verfügt das Stift über insgesamt 131 Plätze, darunter 91 vollstationäre Plätze einschließlich zwei Plätzen eingestreuter Kurzzeitpflege, zwölf Plätze Tagespflege, 14 Plätze für Demenzkranke und 14 Plätze für Multiple Sklerose-Patienten. Zu der Regionaldirektion, der das Stift nach dem Regionalisierungskonzept zugeordnet ist (bis 31. März 2003 Regionaldirektor R. O., ab 01. April 2003 Regionaldirektorin K. S.), gehören nach dem Vorbringen der Beklagten zu 7) insgesamt sieben Pflegeheime mit 855 Plätzen (806 vollstationäre Plätze, 42 Tagespflegeplätze, sieben Plätze Nachtpflege) und noch zwei ambulante Pflegedienste, nach dem Vorbringen der Klägerin nur sechs Pflegeheime mit 633 Plätzen (611 vollstationäre Plätze, 15 Tagespflegeplätze, sieben Plätze Nachtpflege). Die Aufgaben der Regionaldirektionen/Regionaldirektoren ergeben sich aus der von der Klägerin vorgelegten "Geschäftsordnung für Regionaldirektionen und Hausdirektoren der Evangelischen Heimstiftung" (Geschäftsordnung, Bl. 84 ff. der LSG-Akte). Im Stift sind insgesamt sechs Wohnbereichsleitungen beschäftigt, davon fünf in den Pflegewohnbereichen und eine für die Tagespflege. Die Aufgaben der Wohnbereichsleitungen ergeben sich seit 01. Januar 2003 im Rahmen des Regionalisierungskonzepts allgemein aus der von der Klägerin erstellten und vorgelegten Handreichung für heiminterne Regelung: Aufgaben, Kompetenzen und Ziele von Wohnbereichsleitungen (WBL) in regionalisierten Einrichtungen, Haus am Beispielsplatz (Bl. 99 ff. der LSG-Akte), für das Stift speziell aus der Unterlage "Bereichsleitung Pflege, J.-stift P." (Bl. 110 ff. der LSG-Akte). Die Zahl der Vollbeschäftigten im Stift betrug im März 2004 im Verwaltungsbereich drei Vollstellen, in der Hauswirtschaft, wobei der Küchenbereich und die Reinigung an Fremdfirmen vergeben waren, 3,41 Vollstellen, in der Haustechnik eine Vollstelle (sowie zwei Zivildienstleistende) sowie in der Pflege und Betreuung 44,48 Vollstellen (zuzüglich vier Altenpflegeschülern). Nach dem Stand Mai 2005 waren es 64,08 Vollbeschäftigte, ohne die Zivildienstleistenden und die Altenpflegeschülerinnen, nämlich drei Vollbeschäftigte in der Verwaltung, 2,99 Vollbeschäftigte in der Hauswirtschaft, ein Vollbeschäftigter (sowie zwei Zivildienstleistende) in der Haustechnik sowie 57,09 Vollbeschäftigte in der Pflege und Betreuung zuzüglich elf Altenpflegeschülerinnen und eines Zivildienstleistenden; von den in der Pflege und Betreuung tätigen Personen waren 32,58 Vollbeschäftigte Fachkräfte. Im Dezember 2006 waren es dann 64,13 Vollbeschäftigte, davon in der Pflege und Betreuung 54,14 Vollbeschäftigte, wovon 30,81 Vollbeschäftigte Fachkräfte waren. Im Bereich Pflege und Betreuung sind es seit 01. Januar 2007 55,89 Vollbeschäftigte, davon 30,56 Fachkräfte. Als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft war für das Stift seit 01. September 2000 der am 16. September 1964 geborene M. S. (M.S.) benannt. Bis zum 31. Dezember 2002 war I. B. dort Heimleiterin. M.S. war seit 1990 Krankenpfleger und hatte 1997 bei der Kirchlichen Ausbildungsstätte

K. in L. den Studiengang "Diakonie und Pflegemanagement" mit der Qualifikation zur Heim- und Pflegedienstleistung mit insgesamt 2.540 Stunden absolviert. Insoweit war er seit 01. September 2000 als Pflegedienstleiter im Stift tätig. Am 14. Februar 2002 schlossen die Klägerin und M.S. einen neuen Arbeitsvertrag über dessen Tätigkeit als "Hausdirektor" ab 01. Januar 2003 (Blatt 82/83 der LSG-Akte). Im Rahmen des Regionalisierungskonzept ergeben sich die Aufgaben des "Hausdirektors" aus der genannten Geschäftsordnung. Aufgrund einer Umgruppierung in der Vergütungsgruppe ergab sich ein Gehaltssprung von EUR 250,00 pro Monat.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2002 teilte die Klägerin dem Beklagten zu 7) mit, M.S. werde ab 01. Januar 2003 zusätzlich die Gesamtleitung des Stifts übernehmen; er bleibe gegenüber den Pflegekassen weiterhin als verantwortliche Pflegefachkraft benannt. Mit Schreiben vom 19. November 2002 teilten die Beklagten (Beklagte zu 5) damals Bundesknappschaft, Beklagter zu 6) damals Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern) der Klägerin mit, die Leistungsträgerverbände in Baden-Württemberg könnten die Personalunion zwischen verantwortlicher Pflegekraft und der Funktion des bisherigen Heimleiters nicht akzeptieren. Nach § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI und den Gemeinsamen Grundsätzen und Maßstäben zur Qualität und Qualitätssicherung nach § 80 SGB XI seien Pflegebedürftige in stationären Pflegeeinrichtungen unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft zu pflegen. Die Landesträgerverbände in Baden-Württemberg verstünden darunter grundsätzlich die Vollzeitbeschäftigung mit mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit des gültigen BAT in dieser Funktion. Eine Personalunion zwischen verantwortlicher Pflegefachkraft und Heimleitung könne nur bei einer Einrichtungsgröße von bis zu 30 Plätzen akzeptiert werden. Bei Einrichtungen mit über 30 Plätzen nehme der Aufgabenumfang der Heimleitung ein Volumen ein, das mit der geforderten Vollzeitbeschäftigung in der Funktion der verantwortlichen Pflegefachkraft nicht mehr vereinbar sei. Das Stift verfüge jedoch über 105 Plätze. Eine Personalunion könne deshalb nicht akzeptiert werden. Die Klägerin wurde aufgefordert, bis zum 30. Juni 2003 nachzuweisen, dass eine verantwortliche Pflegefachkraft, die die gesetzlichen und vertraglichen Voraussetzungen erfülle, für diese Funktion mit dem erforderlichen Vollzeit-Beschäftigungsumfang zur Verfügung stehe. Die gegebenenfalls erforderlichen Unterlagen seien gemäß dem Rahmenvertrag nach § 75 Abs. 1 SGB XI einzureichen. Erfolge der Nachweis nicht, seien die Voraussetzungen für die Weitergeltung des Versorgungsvertrags nicht mehr gegeben; vertragsrechtliche Konsequenzen könnten die Folge sein. Demgegenüber machte die Klägerin geltend, die Wahrnehmung der Aufgaben einer verantwortlichen Pflegefachkraft sowie der Heimleitung durch M.S. verstoße nicht gegen die maßgeblichen rechtlichen Vorschriften. Die ständige Verantwortung der Pflegefachkraft müsse sich lediglich auf den Pflegebereich erstrecken. Das Erfordernis der ständigen Verantwortung bedeute nicht, dass die professionelle Pflege in jedem Einzelfall von einer Pflegefachkraft tatsächlich erbracht werden müsse. Alle für die Einrichtung zu erbringenden pflegerischen Leistungen müssten lediglich von einer Fachkraft organisatorisch und inhaltlich verantwortet werden.

Zur Verantwortung zählten vor allem die fachliche Überprüfung des Pflegebedarfs, die Planung des Pflegeprozesses, die fachgerechte Führung der Pflegedokumentation, die Anleitung nicht ausgebildeter Pflegekräfte und die Möglichkeit der Kontrolle. Insoweit werde es für sinnvoll angesehen, dass der verantwortlichen Pflegefachkraft eine Weisungsbefugnis zustehe. M.S. erfülle alle diese Voraussetzungen. Der Pflegebereich stehe unter seiner ständigen Verantwortung. Der Bejahung der ständigen Verantwortung für den Pflegebereich widerspreche es nicht, dass M.S. gleichzeitig noch die Funktion des Heimleiters wahrnehme. § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI stehe einer Personalunion von verantwortlicher Pflegefachkraft und Heimleitung nicht entgegen. Es werde auch der Ansicht widersprochen, dass bei Einrichtungen mit über 30 Plätzen der Aufgabenumfang der Heimleitung ein Volumen einnehmen, welches mit dem geforderten Arbeitsumfang der verantwortlichen Pflegefachkraft nicht mehr zu vereinbaren sei. M.S. erfülle auch die Voraussetzungen der Gemeinsamen Grundsätzen und Maßstäbe zu Qualität und Qualitätssicherung, soweit es um die ständige Verantwortung einer ausgebildeten Fachkraft gehe, nämlich nach Nr. 3.1.1.2 (Verantwortlichkeit der Pflegefachkraft) und 3.1.2.3 (hauptberufliche Beschäftigung) der genannten Grundsätze. Im Übrigen gelte auch im stationären Bereich nicht, dass die Pflegedienstleistung mindestens 38,5 Stunden pro Woche tätig sein müsse. Die Beklagten verblieben mit Schreiben vom 03. März 2003 bei ihrer bisher geäußerten Rechtsauffassung.

Am 31. März 2003 erhob die Klägerin deswegen Feststellungsklage beim Sozialgericht (SG) Stuttgart. Die negative Feststellungsklage sei hier zulässig. Es gehe hier um einen konkreten Meinungsstreit zwischen den Beteiligten. Die Beklagten rühmten sich des Rechts, dass sie von ihr verlangen könnten, es zu unterlassen, die Stelle des Heimleiters und die der verantwortlichen Pflegefachkraft in Personalunion mit M.S. zu besetzen. Ihr berechtigtes Feststellungsinteresse bestehe in der konkreten Gefährdung der Zulassung des Stifts durch Versorgungsvertrag. Die Aufgabenwahrnehmung der Heimleitung und der verantwortlichen Pflegefachkraft durch eine Person verstoße nicht gegen das formelle Gesetzesrecht. Das Heimrecht lasse ausdrücklich zu, dass das Heim von mehreren Personen geleitet werde. Auch widerspreche es § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI nicht, wenn der verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft gleichzeitig die Funktion des Heimleiters zukomme. Ständige Verantwortung bedeute nicht, dass die Pflegefachkraft die Pflege tatsächlich selbst erbringen müsse. Die ständige Verantwortung sei auch vom Begriff der ständigen pflegerischen Leitung zu unterscheiden. Durch den Begriff unter ständiger Verantwortung werde die notwendige Präsenz der Fachkraft bei der Leistungserbringung deutlich relativiert. Es müssten die pflegerischen Leistungen lediglich von der Fachkraft organisatorisch und inhaltlich verantwortet werden. Die Verantwortung könne auch nicht mit ständiger Anwesenheit gleichgesetzt werden. Zur Verantwortung zählten die fachliche Überprüfung des Pflegebedarfs, die Planung des Pflegeprozesses, die fachgerechte Führung der Pflegedokumentation, die Anleitung nicht ausgebildeter Pflegekräfte und zumindest die Möglichkeit der jederzeitigen Kontrolle. Der gesetzlichen Bestimmung könne auch nicht entnommen werden, dass bei einem Pflegeheim mit mehr als 30 Plätzen das Merkmal der ständigen Verantwortung durch eine ausgebildete Pflegefachkraft die Vollbeschäftigung mit mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit des gültigen BAT in dieser Funktion erfordere. M.S. verantwortete die im Stift zu erbringenden pflegerischen Leistungen organisatorisch und

inhaltlich durch seine tatsächliche Überwachung. Es liege auch kein Verstoß gegen das Recht der Selbstverwaltung, insbesondere gegen den Versorgungsvertrag, den Rahmenvertrag bzw. den Vertrag nach § 80 SGB XI vor. Falls die Vorschriften der Selbstverwaltung eine Personalunion von Heimleitung und verantwortlicher Pflegefachkraft verböten, wäre dies unbeachtlich, da insoweit durch § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI keine weitergehende Rechtssetzungsbefugnis begründet sei. Der Gesetzgeber habe den Verbänden keine Ermächtigung zur normativen Ergänzung der Anforderungen an die ständige Verantwortung durch einen ausgebildeten Pflegefachkraft zugestanden. Aus dem Gesetz ergebe sich nicht, dass die ständige Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit des gültigen BAT verlange. Es sei auch zweifelhaft, dass das Gesetz das Erfordernis einer einzigen ausgebildeten Pflegefachkraft zur Wahrnehmung der ständigen Verantwortung verlange. Die Klägerin machte auch Angaben zum Personalschlüssel des Stifts sowie zu seiner Belegungsquote im Jahre 2003 und äußerte sich ferner im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 09. März 2004. Ferner reichte die Klägerin folgende Unterlagen ein: Versorgungsvertrag und Ergänzungsvertrag, Baden-Württembergischer Rahmenvertrag über vollstationäre Pflege nach § 75 SGB XI, Evangelische Heimstiftung: Konzept Regionalisierung (07.04.2002), Bekanntmachung der Gemeinsamen Grundsätze und Maßstäbe zur Qualität und Qualitätssicherung einschließlich des Verfahrens zur Durchführung von Qualitätsprüfungen nach § 80 SGB XI in vollstationären Pflegeeinrichtungen.

Die Beklagten traten der Klage entgegen. Die federführende Beklagte zu 7) trug vor, der Feststellungsantrag sei nicht begründet. Die Rechtsauffassung der Beklagten bezüglich der Unzulässigkeit einer Personalunion des Heimleiters und der verantwortlichen Pflegefachkraft sei im vorliegenden Fall gesetzeskonform. Die ständige Verantwortung der Pflegefachkraft erfordere, dass es sich grundsätzlich um eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit des gültigen BAT handeln müsse. Dies ergebe sich einerseits aus Erfahrungswerten, andererseits aus der entsprechenden Lebenserfahrung, dass bei größeren Pflegeeinrichtungen der Aufgabenumfang der verantwortlichen Pflegefachkraft nicht mit dem zusätzlichen Aufgabenbereich einer Heimleitung vereinbar sei. Auch die Literatur gehe von einer notwendigen Trennung der Tätigkeit als leitende Pflegefachkraft und der als Heimleiter aus. Der Gesetzeswortlaut des § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI spreche auch von einer ständig verantwortlichen Pflegefachkraft. Somit sei es ausgeschlossen, dass die ständige Verantwortung von mehreren Personen gleichzeitig ausgeübt werden könne. Die Zusammenschau der Vorschriften des SGB XI mache deutlich, dass es nicht um Verantwortung als Floskel, sondern um Leitung mit der Intention der Sicherung von Struktur und Prozessqualität gehe. Im Übrigen verstehe auch das Bundessozialgericht (BSG) in dem Urteil vom 24. September 2002 (B 3 P 14/01-R) unter der ständigen Verantwortung einer Pflegefachkraft die Leitung durch diese. Ferner verweise sie hinsichtlich der Notwendigkeit einer Vollzeitbeschäftigung auf den Beschluss des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg vom 14. November 2000 (L 4 P 4155/98) sowie auf das Urteil des SG Ulm vom 14. September 1998 (S 2 P 2948/96). Sie, die Beklagten, stellten an die Qualifikation der Pflegefachkraft keine höheren Anforderungen als das Gesetz dies tue, sondern legten lediglich den gesetzlich gebrauchten unbestimmten Rechtsbegriff aus. Das von der Klägerin entwickelte Regionalisierungskonzept sei mit der ständigen Verantwortung einer Pflegefachkraft nicht vereinbar. Dieses Verfahren stelle ein Musterverfahren zur Auslegung des § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI dar. Die Beklagten machten auch Ausführungen im Termin zur mündlichen Verhandlung.

Das SG zog den Beschluss des LSG Baden-Württemberg vom 14. November 2000 (L 4 P 4155/98) bei und vernahm im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 09. März 2004 M.S. als Zeugen. Auf die Niederschrift wird Bezug genommen. Mit Urteil vom 09. März 2004 stellte das SG fest, dass die Klägerin nicht verpflichtet sei, im Rahmen des ihr zukommenden Versorgungsauftrags für die Pflegeeinrichtung J.-stift die Stelle der ständig verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI durch eine andere Person als die des Heimleiters zu besetzen. Es entschied ferner, dass die Beklagten die Kosten des Verfahrens zu tragen haben. Den Streitwert setzte das SG mit Beschluss vom 19. Mai 2004 auf EUR 4.000,00 fest. Das SG führte aus, die negative Feststellungsklage sei zulässig, denn der Klägerin sei nicht zuzumuten, die von den Beklagten angedrohten vertragsrechtlichen Konsequenzen abzuwarten. Die negative Feststellungsklage sei auch begründet. Die von den Beklagten vertretene Auffassung finde keine gesetzliche Stütze. Die Kammer sei der Ansicht, dass die streitige Frage nicht abstrakt für alle Pflegeheime, auch nicht durch eine Differenzierung nach der Anzahl der Betten, beantwortet werden könne; es komme vielmehr auf den einzelnen Sachverhalt an. Nach den Angaben der Klägerin im Schriftsatz vom 03. März 2004 würden in dem Stift weit mehr Fachkräfte im Pflegebereich vorgehalten, als in den rahmenvertraglichen Regelungen verlangt. Die Fachkraftquote liege mit 33,35 Stellen bei 44,48 Vollstellen weit über der in § 17 Abs. 5 des Baden-Württembergischen Rahmenvertrags geregelten Mindestfachkraftquote von 50 vom Hundert (v.H.). Je höher die Fachkraftquote in einem Pflegeheim sei, desto mehr könne von der Pflegefachkraft delegiert werden. Mängel in der Pflege bzw. in deren Beaufsichtigung könnten im Prüfverfahren nach dem entsprechenden Rahmenvertrag geprüft werden; das Ergebnis einer solchen Prüfung könne gegebenenfalls in ein Kündigungsverfahren einfließen. Die Beklagten hätten jedoch in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, dass derzeit im Stift keine Qualitätsmängel bekannt seien. Dies beruhe nach Ansicht der Kammer gerade darauf, dass M.S. auch nach seiner Übernahme der Tätigkeit der Heimleitung die ständige Verantwortung über die Pflege ordnungsgemäß ausübe. Nach dessen Angaben trage er die Verantwortung für die Erstellung des Pflegekonzepts und die Einhaltung der Pflegequalität. Außerdem nehme er an den Pflegevisiten teil und erhalte eine monatliche Aufstellung über die pflegerelevanten Geschehnisse im Haus, so dass er ständig über die im Haus erbrachte Pflege informiert sei und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen könne. Schließlich kontrolliere er die Pflegeeinstufung und die Dienstpläne. Im Hinblick auf § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI, mit dem der Gesetzgeber habe sicherstellen wollen, dass die Einrichtung geeignet sei, die im Einzelfall erforderliche Pflege in der vom Gesetz gebotenen Qualität zu erbringen, sei es verfehlt, den abstrakten Rechtssatz aufzustellen, dass in allen Pflegeheimen über 30 Plätzen eine Pflegefachkraft die in § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI geforderte ständige Verantwortung im Rahmen einer allein auf diese Tätigkeit sich beziehenden Vollzeitbeschäftigten durchführen

müsse. Es sei im Übrigen nicht nur die Qualität der in den Pflegeheimen tätigen Kräfte, sondern auch die Größe der Pflegeheime entscheidend, in welcher Qualität die pflegerische Verantwortung ausgeübt werden müsse. Nichts anderes ergebe sich aus den von den Beklagten angeführten Entscheidungen des SG Ulm sowie des LSG Baden-Württemberg. Die Sicht der Beklagten werde auch nicht durch die Regelungen in den Gemeinsamen Grundsätzen und Maßstäben zur Qualität und Qualitätssicherung gestützt. Das Urteil wurde der Beklagten zu 6) am 18. Mai 2004 und der Beklagten zu 7) am 21. Mai 2004 jeweils gegen Empfangsbekanntnis zugestellt.

Gegen das Urteil hat der Beklagte zu 6) am 17. Juni 2004 und die Beklagte zu 7) am 21. Juni 2004 schriftlich Berufung beim LSG eingelegt. Der Beklagte zu 6) nahm die von ihm eingelegte Berufung am 24. September 2004 zurück. Die Beklagte zu 7) trägt vor, zu Unrecht sei das SG im Falle des Stifts davon ausgegangen, dass eine Personalunion zwischen verantwortlicher Pflegefachkraft und Heimleitung möglich sei. Dies sei jedoch grundsätzlich ausgeschlossen. Die speziellen Anforderungen des § 71 SGB XI bezögen sich nur auf eine Person. Auch ergebe sich aus den Grundsätzen und Maßstäben die Qualität und Qualitätssicherung, dass es sich bei der verantwortlichen Pflegefachkraft um eine hauptberufliche Beschäftigung handeln müsse. Insoweit sei von einer Vollzeitbeschäftigung auszugehen, und zwar vor dem Hintergrund, dass die Bewohner in Pflegeheimen 24 Stunden am Tag gepflegt sowie versorgt werden müssten und das Personal in der Regel im Drei-Schicht-Betrieb eingesetzt werde. Es müsse gewährleistet sein, dass die verantwortliche Pflegefachkraft über Teile beider Tagschichten anwesend sei. Dass für die Fülle an Tätigkeiten, je nach Größe und Einrichtung, ein unterschiedlicher zeitlicher Aufwand notwendig sei, sei nachvollziehbar. Dies gelte ebenfalls dafür, dass der zeitliche Umfang mit der Größe der Einrichtung zunehme. Mithin sei davon auszugehen, dass bei Einrichtungen mit bis zu 30 Plätzen die Funktion der Heimleitung parallel zu den Inhalten der Tätigkeit als verantwortliche Pflegefachkraft durchgeführt werden könne; bei Einrichtungen mit über 30 Plätzen nehme der Aufgabenumfang der Heimleitung ein Volumen an, das mit der geforderten Vollzeitbeschäftigung in der Funktion der verantwortlichen Pflegefachkraft nicht mehr vereinbar sei. Nach dem Regionalisierungskonzept der Klägerin gingen von der bisherigen verantwortlichen Pflegefachkraft auf die neue Funktion des Hausdirektors zwei Aufgaben über, nämlich die Beantragung freiheitsentziehender Maßnahmen und die Struktur der Dienstorganisation. Von der bisherigen Heimleitung gingen auf die neue Funktion des Hausdirektors 13 Aufgaben über. Insoweit liege der Schwerpunkt der Tätigkeit des Hausdirektors in den bisherigen Heimleitungsaufgaben. Dagegen würden zehn Aufgaben der bisherigen ständig verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft auf mehrere Wohnbereichsleitungen verteilt und damit dem Hausdirektor, der weiterhin als verantwortliche Pflegefachkraft benannt sein solle, entzogen. Somit werde die Gesamtverantwortung von mehreren Personen übernommen. Dies stehe mit dem SGB XI, das eine verantwortliche Pflegefachkraft vorsehe, nicht im Einklang. Auch die Ansicht des SG, dass die vorliegende Frage nicht abstrakt für alle Pflegeheime, auch nicht durch eine Differenzierung nach der Anzahl der Betten, beantwortet werden könne, sei unzutreffend. Im Hinblick auf das von der Klägerin für alle Einrichtungen entwickelte Regionalisierungskonzept müsse die Frage in diesem Musterverfahren abstrakt beantwortet werden. Es gehe nicht an, mit der Festlegung von strukturellen Merkmalen zu warten, bis es bereits zu Mängeln in der Pflege und der Versorgung der Bewohner gekommen sei. Das Fehlen von Qualitätsmängeln sei kein Beweis, dass ein Mangel an struktureller Qualität geheilt sei. Die pflegerische Versorgung aller Bewohner könne nicht ausschließlich von einer einzigen Person durchgeführt werden. Die Verantwortung für die Pflege insgesamt könne jedoch nur eine Person haben. Das SG habe die von ihr in Bezug genommenen Entscheidungen des SG Ulm sowie des LSG Baden-Württemberg zu wenig gewürdigt. Wenn die Beschäftigung einer verantwortlichen Pflegefachkraft mit 60 v.H. Beschäftigungsumfang bei einer Einrichtung mit vier Bewohnern schon nicht als ausreichend betrachtet werde, stelle sich die Frage, wie dann ein Beschäftigungsumfang von 50 v.H. bei einer Einrichtung von mehr als 100 Plätzen ausreichend sein könne, zumal die Klägerin vortrage, der Hausdirektor übe zu 50 v.H. Heimleitertätigkeiten aus. Die Aufgaben des Hausdirektors seien nach dem Regionalisierungskonzept vielfältigster Art. Aufgrund der Fülle der Aufgaben bestünden Zweifel, dass der Hausdirektor jederzeit in der Lage sei, die pflegerischen Tätigkeiten zu kontrollieren. Auch das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg als oberste Heimaufsichtsbehörde habe die Personalunion zwischen Heimleitung und Pflegedienstleitung unter bestimmte Voraussetzungen gestellt; unter den "kleinen Heimen", bei denen eine Personalunion grundsätzlich möglich sei, würden Einrichtungen mit bis zu 30 Plätzen verstanden. Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg erachte den vorgelegten Kriterienkatalog des Ministeriums als "Ausdruck zentral ermittelten Sachverstands". Im Übrigen habe das Ministerium im vorgelegten Erlass vom 28. September 2005 (Durchführung der Heimpersonalverordnung, Kriterien zum Umfang mit Heimleitermodellen in Teilzeit bzw. in Personalunion mit PDL (Regionalisierungskonzepte/Hausleitermodelle)) festgestellt, dass nach den bislang vorliegenden Erfahrungen der Heimaufsichtsbehörden das Funktionieren einer Personalunion Heimleitung/Pflegedienstleistung im Rahmen eines diese Person entlastenden Leitungsmodells bis zu einer Größe von etwa 50 Plätzen eher unproblematisch sei; die kritische Grenze werde bei etwa 100 Plätzen gesehen. Diese kritische Grenze sei beim Stift mit jetzt insgesamt 131 Plätzen um 30 v.H. überschritten. Darüber hinaus fordere der Erlass, dass, sofern Aufgaben auf die Wohnbereichsleitungen übertragen würden, diese besonders qualifiziert sein müssten. Dies sei jedoch nach der eigenen Aussage der Klägerin nicht der Fall. Im Hinblick auf die Aufgaben des Wohnbereichsleiters sei lediglich bei der Aufstellung der Dienstpläne eine Genehmigung durch den Hausdirektor vorgesehen. Die individuelle Pflegeplanung solle durch Stichproben durch den Hausdirektor kontrolliert werden. Gerade die Aufgabe der Kontrolle der Arbeitsabläufe und Qualität der Ausführung durch eine gesamtverantwortliche Person sei zentrales Element der Aufgabe einer verantwortlichen Pflegefachkraft. Für die Delegation von Aufgaben sei, vor allem dann, wenn die Einrichtung Qualitätsmanagement betreiben wolle, die Prüfung der Ergebnisse elementar wichtig. Nach der vorgelegten Handreichung "Aufgaben, Kompetenzen und Ziele von Wohnbereichsleitungen" solle die Wohnbereichsleitung 60 v.H. ihrer Arbeitszeit in der praktischen Pflege tätig sein. D.h. 40 v.H. der Wochenarbeitszeit habe sie zur Verfügung, um sowohl ihre Aufgaben als Wohnbereichsleitung als auch die ihr vom Hausdirektor übertragenen Aufgaben der verantwortlichen Pflegefachkraft durchzuführen. Aufgrund der Aufgabenfülle und der zeitlich zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Aufgaben der verantwortlichen Pflegefachkraft - sowohl bei der Wohnbereichsleitung als auch bei der

Funktion des Hausdirektors - sei sie nach wie vor der Auffassung, dass die Anforderungen des SGB XI mit dem Regionalisierungskonzept nicht umgesetzt werden könnten. Die Beklagte zu 7) hat folgende Unterlagen vorgelegt: Evangelische Heimstiftung Konzept Regionalisierung (Stand 07.04.2002), Auszug des Kriterienkatalogs Heimaufsichtsbehörden in Baden-Württemberg (Stand 19.03.2003), Beschluss des VGH Baden-Württemberg vom 11. Mai 2004 (6 S 9/04), Urteil des SG Ulm vom 17. September 1998 (S 2 P 2948/96), beispielhafte Auflistung von in der Regel durch die verantwortliche Pflegefachkraft wahrzunehmenden Aufgaben, Erlass des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg vom 28. September 2005, Aufstellung aller Einrichtungen der Klägerin in Baden-Württemberg, sortiert nach Regionaldirektion. Die Beklagten zu 1), 2), 4), 5) und 6) schließen sich dem Vorbringen der Beklagten zu 7) an.

Die Beklagten zu 1), 2) und 7) beantragen,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 09. März 2004 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zu 7) zurückzuweisen.

Sie hält das angegriffene Urteil für zutreffend. Sie wiederholt im Übrigen ihr bisheriges Vorbringen. M.S. werde in seiner Funktion als Heimleiter und auch in seiner Funktion als verantwortliche Pflegefachkraft wesentlich von Aufgaben durch qualifizierte Mitarbeiter entlastet. Einzelne Aufgaben im Bereich der Heimleitung seien an den zuständigen Regionaldirektor übertragen worden. Einzelne Aufgaben in pflegerischer Hinsicht seien unter Wahrung der bestehenden Gesamtverantwortung des M.S. in diesem Bereich an andere ausgebildete Pflegefachkräfte delegiert worden. Der neue Kriterienkatalog des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg vom 28. September 2005 sehe auch vor, dass bei Heimen, die keine kleinen Heime seien, eine Personalunion zwischen Heimleitung und Pflegedienstleitung heimrechtlich möglich sei, wenn die die Führungsverantwortung innehabende Person von bestimmten Aufgaben entlastet werde. Die Klägerin hat verschiedene Unterlagen vorgelegt: Arbeitsvertrag des M.S. vom 14. Februar 2002, Geschäftsordnung für Regionaldirektionen und Hausdirektionen der Evangelischen Heimstiftung (Stand: 01. Januar 2005), Evangelische Heimstiftung Aufgaben, Kompetenzen und Ziele für Wohnbereichsleitungen (WBL) in regionalisierten Einrichtungen (Handreichungen für heiminterne Regelung Haus am Beispielsplatz (Stand: 15.03.02)), Evangelische Heimstiftung Bereichsleitung Pflege J.-stift P ...

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die von den Beklagten vorgelegte Verwaltungsakte sowie auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die gemäß § 151 Abs. 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten zu 7) ist statthaft und zulässig. Der Zulässigkeit der Berufung der Beklagten zu 7) steht es nicht entgegen, dass die Beklagte zu 6) die am 17. Juni 2004 eingelegte Berufung am 24. September 2004 zurückgenommen hat. Die Beklagten sind (notwendige) Streitgenossen, weil im Hinblick auf den Versorgungsvertrag/Ergänzungsvertrag die begehrte Feststellung allen Beklagten gegenüber nur einheitlich ergehen kann (vgl. § 74 SGG i.V.m. § 62 der Zivilprozessordnung [ZPO]). Auch bei notwendiger Streitgenossenschaft kann jeder Streitgenosse, wie hier geschehen, die Berufung nur für sich zurücknehmen (vgl. Meyer-Ladewig in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 8. Aufl. § 156 Rdnr. 3c). Der Streitgenosse, der sein Rechtsmittel zurückgenommen hat, bleibt jedoch weiterhin am Verfahren beteiligt, weshalb das Berufungsurteil dann auch für bzw. gegen diesen Rechtsmittelführer wirkt. Die Berufungsrücknahme gereichte der Beklagten zu 7) nicht zum Nachteil (§ 61 ZPO). Mithin war das SG-Urteil mit der Berufungsrücknahme vom 24. September 2004 nicht rechtskräftig geworden.

II.

Die Berufung der Beklagten zu 7) ist auch begründet, denn das SG hat zu Unrecht die negative Feststellung ausgesprochen, dass die Klägerin nicht verpflichtet sei, im Rahmen des ihr zukommenden Versorgungsauftrags für das Stift die Stelle der ständig verantwortlichen Pflegefachkraft durch eine andere Person als die des Heimleiters, hier M.S., zu besetzen. Diese Feststellung steht mit der Bestimmung des § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI nicht im Einklang.

1. Der Senat bejaht, wie auch das SG, die Zulässigkeit der Feststellungsklage, d.h. ein aktuell bestehendes Feststellungsinteresse der Klägerin hinsichtlich des Klageantrags. Auch wenn die Beklagten die mit Schreiben vom 19. November 2002, bestätigt mit Schreiben vom 03. März 2003, angekündigten vertragsrechtlichen Konsequenzen weder im Hinblick auf das Stift noch gegenüber anderen von der Klägerin betriebenen zugelassenen Pflegeheimen ergriffen haben, ist es der Klägerin, auch im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Situation gegenüber dem als Hausdirektor beschäftigten M.S., nicht zuzumuten, zunächst derartige vertragsrechtliche Konsequenzen, beispielsweise eine Kündigung des Versorgungsvertrags, abzuwarten, zumal die Beteiligten ersichtlich dieses Verfahren als Musterverfahren betrieben sehen wollen.

2. Die so genannte Personalunion bei M.S. im Stift seit 01. Januar 2003 hinsichtlich der Aufgabe der ständig

verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft und der des Heimleiters in der Gestalt des "Hausdirektors", wie sie von der Klägerin aufgrund des von ihr betriebenen Regionalisierungskonzept umgesetzt worden ist, genügt nicht den Anforderungen, die das Gesetz an die ständige Verantwortung der Pflegefachkraft stellt.

Der Senat geht davon aus, dass das Stift aktuell über 131 (zugelassene) Pflegeplätze verfügt. M.S. erfüllt auch, was die Beklagten bereits für die Zeit vor dem 01. Januar 2003 nicht bestritten haben, die für die Anerkennung als ausgebildete Fachkraft nach § 71 Abs. 3 Satz 1 SGB XI geforderten Voraussetzungen. Dies sind neben dem Abschluss einer Ausbildung als Krankenschwester oder Krankenpfleger, als Kinderrankenschwester oder Kinderkrankenpfleger nach dem Krankenpflegegesetz oder als Altenpflegerin oder Altenpfleger nach Landesrecht eine praktische Berufserfahrung in dem erlernten Pflegebedarf von zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre.

Nach § 3 Abs. 2 Satz 1 des hier maßgebenden Versorgungsvertrags stellt das Stift die pflegerische Versorgung der Pflegebedürftigen unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft im Sinne des § 71 Abs. 2 und 3 SGB XI auf Dauer sicher. Nach Satz 2 gilt, dass bei einem zeitlich begrenzten Ausfall der verantwortlichen Pflegefachkraft (z.B. durch Krankheit oder Urlaub) die Vertretung durch eine andere ausgebildete Pflegefachkraft zu gewährleisten ist. Die Person der ständig verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft (verantwortliche Pflegefachkraft) ist den Vertragsparteien jeweils anzuzeigen, wie sich auch aus § 3 Abs. 2 des Versorgungsvertrags ergibt, wonach ein Wechsel in der Person der Leitenden Pflegefachkraft den Vertragsparteien unverzüglich anzuzeigen ist, wobei insoweit als Leitende Pflegefachkraft die ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft anzusehen ist. § 3 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrags (ebenso wie auch Nr. 3.1.1.2 Abs. 1 der Gemeinsamen Grundsätze und Maßstäbe zur Qualität und Qualitätssicherung einschließlich des Verfahrens zur Durchführung von Qualitätsprüfungen nach § 80 SGB XI in vollstationären Pflegeeinrichtungen vom 07. März 1996 (Gemeinsame Grundsätze) übernimmt die Anforderungen des § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI, wonach Pflegeheime im Sinne des SGB XI selbstständig wirtschaftende Einrichtungen sind, in denen Pflegebedürftige unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft gepflegt werden. Diese ständige Verantwortung verlangt die Übernahme der pflegerischen Gesamtverantwortung in einem Pflegeheim (BSGE 82, 252, 256; auch BT-Drucks. 12/5262 S. 135: "pflegerische Verantwortung"). Das Erfordernis des § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI gilt nur für den Pflegebereich, nicht jedoch auch für die Leitung eines Pflegeheims. Beim Leiter oder Geschäftsführer eines Pflegeheims steht es hingegen dem Träger frei, unabhängig auch von einer Ausbildung oder Berufserfahrung jegliche Person seines Vertrauens mit der Leitung eines Heims zu beauftragen; dabei sind jedoch die Mindestanforderungen an die Eignung des Heimleiters aufgrund des Heimgesetzes zu beachten (BT-Drucks. 12/5262 S. 135). Insoweit gelten lediglich die Vorschriften des Heimgesetzes bzw. der Verordnung über personelle Anforderungen für Heime (HeimPersV), dort insbesondere §§ 2 und 3. Schon daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber des Pflegeversicherungsgesetzes eine deutliche Trennung zwischen dem Bereich der Pflege im Pflegeheim sowie der Heimleitung vorgenommen hat, was schon dagegen sprechen könnte, der ständig verantwortlichen ausgebildeten Pflegefachkraft auch gleichzeitig die Aufgaben der Heimleitung zu übertragen. Das Erfordernis der Pflege im Pflegeheim unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft rechtfertigt sich aus folgenden Gründen: Das SGB XI bezweckt nicht allein eine Absicherung gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit in dem Sinne, dass die durch den Eintritt der Pflegebedürftigkeit entstehenden zusätzlichen Kosten (zumindest teilweise) durch die Solidargemeinschaft der Versicherten getragen wird. Das Gesetz erteilt den Pflegekassen vielmehr, wie sich aus § 69 SGB XI ergibt, zusätzlich den Auftrag, eine bedarfsgerechte und gleichmäßige, dem allgemein anerkannten Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse entsprechende pflegerische Versorgung der Versicherten zu gewährleisten. Zur Erreichung dieses Ziels stellt das SGB XI qualitative Anforderungen an die Pflegeeinrichtungen auf. Hierzu zählt die im Gesetz selbst enthaltene Voraussetzung, dass die Pflegeeinrichtung unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft stehen muss. Weitere Maßstäbe der Qualitätssicherung sind von den Spitzenverbänden der Pflegekassen den Spitzenorganisationen der Sozialhilfeträger und den Vereinigungen der Einrichtungen auf Bundesebene zu vereinbaren (§ 80 Abs. 1 SGB XI). Die zugelassenen Pflegeeinrichtungen haben sich darüber hinaus fortlaufend an Maßnahmen der Qualitätssicherung zu beteiligen (§ 80 Abs. 2 SGB XI). Hieraus wird das Anliegen des Gesetzgebers deutlich, bei der Pflege einen Mindeststandard zu garantieren, der den Vorgaben des § 2 Abs. 1 SGB XI entspricht. Dieses Ziel rechtfertigt eine präventive Kontrolle der pflegebetreibenden Einrichtungen hinsichtlich der Sicherstellung eines pflegerischen Mindeststandards und damit auch das Abhängigmachen der Zulassung derartiger Einrichtungen zur Versorgung von Pflegebedürftigen vom Vorhandensein von entsprechend fachlich qualifiziertem Personal. Neben der Sicherstellung eines pflegerischen Mindeststandards ist ferner das Interesse der an der Pflegeversicherung zwangsweise zusammengeschlossenen Beitragszahler daran zu berücksichtigen, dass die Beitragsmittel nur für pflegerische Leistungen verwendet werden, die einem qualitativen Mindeststandard entsprechen. Um dies zu gewährleisten kann der Gesetzgeber typisierend die Absolvierung eines staatlich geregelten Ausbildungsgangs vorschreiben (vgl. BSGE 82, 252, 257/258). Vor dem Hintergrund dieser auch qualitätssichernden Zweckbestimmung entnimmt der Senat dem Erfordernis einer qualifizierten pflegerischen Gesamtverantwortung, dass diese - anders als die Heimleitung, die nach § 2 Abs. 3 HeimPersV durch mehrere Personen erfolgen kann - in der Hand einer Person liegen muss. Diese eine Person muss den Trägern (Vertragspartnern) benannt werden, schon um ihre fachliche Qualifikation überprüfen zu können; diese Person, die die pflegerische Gesamtverantwortung trägt, bleibt auch Ansprechpartner der Pflegekassen, soweit es um den Bereich der Pflege geht. Insoweit hat auch die Klägerin für das Stift ab 01. Januar 2003 nur eine Person als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft für das Stift benannt. Diese verantwortliche Pflegefachkraft muss der Natur der Sache nach, unabhängig von der Zahl der Plätze des Pflegeheims, d.h. seiner Größe, zwar die professionelle Pflege im Einzelfall nicht etwa tatsächlich selbst erbringen. Ebenso sind nicht lediglich Pflegefachkräfte bei der Pflege einzusetzen, wie sich auch aus § 17 Abs. 5 des Baden-württembergischen Rahmenvertrags ergibt. Alle von dem Pflegeheim zu erbringenden pflegerischen Leistungen müssen jedoch rund um die Uhr von dieser Fachkraft organisatorisch und inhaltlich verantwortet werden. Zur Verantwortung, die nicht mit ständiger Anwesenheit

gleichzusetzen ist, zählen vor allem die fachliche Überprüfung des Pflegebedarfs, die Planung des Pflegeprozesses, die fachgerechte Prüfung der Pflegedokumentation, die Anleitung nicht ausgebildeter Pflegekräfte und jedenfalls die Möglichkeit der jederzeitigen Kontrolle (vgl. Leitherer in Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, Band 2, § 71 SGB XI Rdnrn. 21, 12 f.). Insoweit verlangt auch Nr. 3.1.1.2 Abs. 2 der Gemeinsamen Grundsätze, dass die verantwortliche Pflegefachkraft u.a. verantwortlich sein muss für die Anwendung der unter Nr. 1.1 beschriebenen Qualitätsmaßstäbe im Pflegebereich, die fachliche Planung des Pflegeprozesses, die fachgerechte Führung der Pflegedokumentation, die an dem Pflegebedarf orientierte Dienstplanung der Pflegekräfte und die regelmäßige Durchführung der Dienstbesprechungen innerhalb des Pflegebereichs. Nicht unberücksichtigt bleiben kann auch die Verantwortung für die Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung (vgl. dazu Nr. 4 der Gemeinsamen Grundsätze). Aus alledem ergibt sich für den Senat, dass die Wahrnehmung der pflegerischen Gesamtverantwortung nur dann gewährleistet ist, wenn die als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft benannte Person ihren Aufgabenbereich im Wesentlichen in dieser verantwortlichen Tätigkeit im Pflegebereich hat, ohne dass es insoweit auf die Größe des Pflegeheims bzw. die Zahl der Pflegesätze an sich ankommt. Die Wertung nach dem Gesichtspunkt der Wesentlichkeit bzw. des Schwerpunkts des Aufgabenbereichs hat sich dabei sowohl an quantitativen als auch an qualitativen Gesichtspunkten zu orientieren.

Im Hinblick auf dieses Erfordernis der Wesentlichkeit bzw. des Schwerpunkts der Tätigkeit erachtet es der Senat im Falle des Stifts nicht als gewährleistet, dass M.S. zur Wahrnehmung seiner Gesamtverantwortung im Wesentlichen im Bereich der Pflege tätig ist und dort der Schwerpunkt seiner Aufgaben liegt. Er ist mithin seit 01. Januar 2003 nicht mehr als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft anzusehen. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass M.S. bis zum 31. Dezember 2003 beim Stift als leitende Pflegefachkraft vollschichtig beschäftigt war, nicht jedoch als Heimleiter. Insoweit war bis 31. Dezember 2002 eine vollschichtig beschäftigte Heimleiterin für das Stift zuständig. Der Arbeitsvertrag des M.S. für die Zeit seit 01. Januar 2003 bezeichnet die Aufgabe des Zeugen als die eines "Hausdirektors". Nach der von der Klägerin vorgelegten Geschäftsordnung für Regionaldirektionen und Hausdirektionen ist der Hausdirektor, dem im Übrigen auch die Vertretung des Regionaldirektors obliegt, Heimleitung im Sinne des Heimgesetzes (Nr. 3.2.1). Gleichzeitig ist der Hausdirektor nach Nr. 3.2.4 "für die Leistungserbringung in der Einrichtung entsprechend der gültigen Gesetze und Mindeststandards für die gesamte Evangelische Heimstiftung verantwortlich. (Er) kann eigenverantwortlich interne Leistungsbeschreibungen (Standards) erstellen. (Der Hausdirektor) ist verantwortlich für die Durchführung von Bewohnerbefragungen. (Der Hausdirektor) stellt sicher, dass die an die Pflegekassen gemeldete verantwortliche Pflegefachkraft bei Abwesenheit durch eine Pflegefachkraft vertreten wird". Insoweit sieht die neue Regionalisierungsstruktur, bei der die Pflegedienstleitung entfällt, vor, dass die bisherige Pflegedienstleitung "in die Funktion \202Hausdirektion\222 aufsteigt". Die Hausdirektion wird als "Einrichtungsleitung" eingesetzt. Die Aufgaben der Pflegedienstleitung werden teilweise auf die Hausdirektoren, teilweise aber auf die Wohnbereichsleitungen übertragen. Daraus ergibt sich, dass M.S. im regionalisierten Stift Aufgaben der Heimleitung und auch solche im Pflegebereich wahrzunehmen hat und wahrnimmt. Die Klägerin hat insoweit selbst vorgetragen, dass die Tätigkeit des M.S. seit 01. Januar 2003 hinsichtlich des Personalschlüssels zu 50 v.H. dem Bereich Verwaltung (Heimleitung) zugerechnet werde und zum gleichen Anteil auch dem Bereich der Pflege. Auch M.S. hat als Zeuge seine Tätigkeit ab 01. Januar 2003 dahin definiert, dass er ungefähr die Hälfte seiner Arbeitszeit für die Pflegedienstleitung und die andere Hälfte für die Hausdirektion verwende, er nun dieselbe Tätigkeit verrichte, die zwei Personen vorher ausgeübt hätten. Damit ergibt sich, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit des M.S. nicht im Bereich der Pflege und der Gesamtverantwortung dafür liegt. Vielmehr sind die Tätigkeiten als Heimleiter bzw. Hausdirektor mit den in der Geschäftsordnung insoweit aufgeführten verwaltenden Tätigkeiten gleichgewichtig. Darauf, ob bei kleineren Heimen als dem Stift der Aufgabenbereich des Heimleiters wesentlich geringer als im Stift sein mag, weshalb es ausnahmsweise gerechtfertigt sein könnte, eine Personalunion zwischen Heimleiter und ständig verantwortlicher ausgebildeter Pflegefachkraft zuzulassen, weil die Tätigkeit im Bereich der Pflege den Schwerpunkt bildet, kommt es hier nicht an, weil im Falle des Stifts jedenfalls die hälftige der vollschichtigen Arbeitszeit des M.S. nicht dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Pflege zuzuordnen ist.

Abgesehen davon ergibt sich aus dem Erlass des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg vom 28. September 2005, dass dann, sofern eine Gesamtplatzzahl von 100 überschritten sei, für die Heimleitung eine Vollzeitstelle zur Verfügung stehen solle. Darauf, ob M.S. ab 01. Januar 2003 aufgrund des von der Klägerin im Stift umgesetzten Regionalisierungskonzepts nach den von der Klägerin vorgelegten Unterlagen zu den Aufgaben und Kompetenzen der Wohnbereichsleitungen tatsächlich einen Teil der von ihm wahrzunehmenden pflegerischen Gesamtverantwortung auf die Wohnbereichsleitungen übertragen hat, kommt es ebenfalls nicht an, mag auch jeweils in der Wohnbereichsleitung eine Pflegefachkraft tätig sein. Denn es erscheint nach dem Konzept des Gesetzes nicht als zulässig, diese wesentliche Gesamtverantwortung für die Pflege lediglich in Form einer Delegation wahrzunehmen. Eine solche Delegation von Aufgaben im Rahmen der wahrzunehmenden Gesamtverantwortung ändert nichts daran, dass der wesentliche Schwerpunkt der Tätigkeit des M.S. nicht im Bereich der Pflege liegt. Umgekehrt ist es daher auch nicht entscheidend, ob durch das Regionalisierungskonzept Aufgaben des bisherigen Heimleiters jedenfalls teilweise auf den Regionaldirektor derjenigen Region, dem das Stift zugeordnet worden ist, übertragen worden sein mögen, weshalb es die Klägerin ab 01. Januar 2003 nicht mehr für erforderlich gehalten hat, die Stelle des Heimleiters mit einer Vollzeitstelle zu besetzen. Der Umstand, dass im Stift die Fachkraftquote des § 17 Abs. 5 des Baden-württembergischen Rahmenvertrags überschritten ist, rechtfertigt es ebenfalls nicht, dass M.S. weiterhin auch unter Wahrnehmung der Aufgaben als Heimleiter als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft anzuerkennen ist. Auch ist es entgegen der Ansicht des SG nicht gerechtfertigt, aus dem Umstand, dass im Stift seit 01. Januar 2003 Pflegemängel nicht aufgetreten sein mögen, hier im Einzelfall zu folgern, dass M.S. im Rahmen des Regionalisierungskonzepts der Klägerin eine erforderliche pflegerische Gesamtverantwortung in vollem und ausreichendem Umfang wahrgenommen hätte. Die Anerkennung

als ständig verantwortliche ausgebildete Pflegefachkraft durch die Vertragspartner kann nicht im Einzelfall davon abhängig gemacht werden, ob es seit ihrer Benennung zu von ihr zu verantwortenden Pflegemängeln gekommen ist, zumal derartige Feststellungen regelmäßig überhaupt erst nach längerem Zeitablauf zu treffen sind. Insoweit erscheint die vom SG vorgenommene Beurteilung des Einzelfalls danach, dass die hier streitige Personalunion über eine längere Zeit funktioniert haben mag, für die Vertragspartner als nicht praktikabel. Es ist nicht angängig, dass die Vertragspartner jeweils erst zuwarten und in einem Prüfverfahren feststellen müssten, ob es tatsächlich zu Pflegemängeln aufgrund einer nur unzureichenden Wahrnehmung der pflegerischen Gesamtverantwortung in einem Pflegeheim gekommen ist.

Des Weiteren ist auch darauf hinzuweisen, dass in dem von der Beklagten zu 7) vorgelegten Erlass des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg vom 28. September 2005 hervorgehoben wird, dass zwar nach den bislang vorliegenden Erfahrungen der Heimaufsichtsbehörden das Funktionieren einer Personalunion Heimleitung/Pflegedienstleitung im Rahmen eines diese Person entlastenden Leitungsmodells bis zu einer Größe von etwa 50 Plätzen "eher unproblematisch" sei. Die kritische Grenze wird danach jedoch bei etwa 100 Plätzen gesehen. Insoweit liegt die Zahl der Pflegeplätze im Stift derzeit weit über 100 Plätzen.

Danach war das Urteil des Sozialgerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197 Abs. 1 Satz 1 SGG i.V.m. § 154 Abs. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO), wobei sich aus § 155 Abs. 2 VwGO ergibt, dass die Klägerin die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 6), die ihre Berufung zurückgenommen hat, nicht zu tragen hat.

Die Revision wird nach § 160 Abs. 2 Satz 1 SGG zugelassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.

Der Senat setzt den Streitwert für beide Rechtszüge mit EUR 12.000,00 fest. Da der Sach- und Streitstand für die Bestimmung des Streitwerts keine genügenden Anhaltspunkte bietet, geht der Senat bei der Festsetzung des Streitwerts vom Auffangwert des § 13 Abs. 1 Satz 2 des Gerichtskostengesetzes (GKG), das hier auch für das Berufungsverfahren noch in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden ist, da die Berufung vor dem 01. Juli 2004 eingelegt worden ist (vgl. § 72 Nr. 1 GKG). Da die von der Klägerin erhobene negative Feststellungsklage vertragsrechtlichen Konsequenzen wie beispielsweise einer Kündigung des Versorgungsvertrages vorbeugen soll, hält es der Senat für angemessen, den Aufwandwert mit dem in Zulassungssachen üblichen Faktor drei (vgl. z.B. BSG, Beschluss vom 10. November 2005, B 3 KR 36/05 B) zu vervielfältigen.