

Fachinformation zu Vergütungsregelungen und Lohngestaltung in der Eingliederungshilfe

§ 124 Absatz 1 Satz 6 ASGB IX lautet wie folgt:

Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Drittels liegt.

Daraus folgt:

1. Es ist nicht zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Leistungserbringern zu unterscheiden, weil die Vergütung dem Wortlaut nach „nur“ vereinbart worden sein muss zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in und ein Tarifwerk Anwendung finden muss.
2. Leistungserbringer, die eine tarifliche Bezahlung vereinbart haben, sind auch nicht auf ein bestimmtes Tarifwerk beschränkt. Vielmehr kann jedes einschlägige Tarifwerk als Grundlage für die Vergütung dienen. Umfasst sein können auch Sonderzahlungen, Verpflichtungen zur betrieblichen Alters- und Zusatzversorgung sowie sonstige Leistungen in Geld oder Geldeswert, soweit landesrahmenvertraglich nicht etwas anderes vereinbart wurde.
3. Ein Kostenträger kann den Abschluss einer LVV nicht unter Verweis auf § 124 Abs. 3 SGB IX mit der Begründung verweigern, dass ein günstigerer Leistungserbringer vorhanden sei als der Leistungserbringer, der eine tarifliche Bezahlung vereinbart hat. Dies liegt darin begründet, dass die Regelung des § 124 Absatz 3 SGB IX der Regelung des § 124 Absatz 1 Satz 6 SGB IX widerspricht, mithin als Versehen des Bundesgesetzgebers angesehen wird und dementsprechend hier keine eigene Bedeutung entfaltet¹.

¹ Zur Auflösung der Normenkollision siehe Klein/Lentes, SGB 2025, 655-664

4. Die tarifliche Entlohnung kann nicht Gegenstand einer Prüfung nach § 128 SGB IX sein, weil es sich nicht um eine vertragliche oder gesetzliche Pflicht handelt, sondern um eine gesetzliche Option für den Leistungserbringer, tarifliche Bezahlung zu vereinbaren und refinanziert zu erhalten.

Zusammenfassend hat bei tariflicher Bezahlung unabhängig von Tarifgebundenheit und unabhängig davon, welches Tarifwerk angewendet wird, eine Refinanzierung der Personalkosten zu erfolgen, ohne dass vom Kostenträger unter Verweis auf § 124 Abs. 3 SGB IX eine LVV abgelehnt werden darf und ohne dass die tarifliche Bezahlung Gegenstand einer Prüfung sein kann.

Im Einzelnen:

Leistungserbringer und Kostenträger haben gem. §§ 123, 125 SGB IX öffentlich-rechtliche Verträge in Form von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen (LVV) schriftlich zu schließen, damit eine Bewilligung über Eingliederungshilfeleistungen erfolgen kann. Durch Abschluss der LVV erfüllt der Kostenträger für die Eingliederungshilfe (Eingliederungshilfeträger) seinen gesetzlichen Sicherstellungsauftrag aus § 95 SGB IX. Die wesentlichen Inhalte für die LVV finden sich in § 125 SGB IX sowie im Landesrahmenvertrag gem. § 131 SGB IX.

Wenn die in § 124 SGB IX geregelten Voraussetzungen erfüllt sind, besteht grundsätzlich ein Rechtsanspruch des Leistungserbringers auf Abschluss der LVV².

1. Voraussetzungen aus § 124 SGB IX

Gemäß § 124 Abs. 2 Satz 1 SGB IX müssen die Leistungserbringer eine dem Leistungsangebot entsprechende Anzahl an Fach- und anderem Betreuungspersonal beschäftigen. Dies wird im Landesrahmenvertrag (§ 131 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB IX) sowie in der Leistungsvereinbarung (§ 125 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX) konkretisiert. Hierbei ist zu beachten, dass die unternehmerischen Entscheidungen hinsichtlich der Anzahl der eingesetzten Mitarbeitenden sowie deren Qualifikation zwar vorgezeichnet werden, die Entscheidung aber beim Leistungserbringer verbleibt. Beides, also in der LVV vereinbarte Anzahl und Qualifikation des Personals haben

² Klein/Lentes, SGB 2025, 655-664, mwN

Auswirkungen auf das Lohnniveau und somit auf die Vergütungskalkulationen des Leistungserbringers³.

2. Keine Deckelung des Lohnniveaus bei tariflicher Bezahlung

Welches Lohnniveau höchstens zu refinanzieren ist, beantwortet das Gesetz nicht. Vielmehr hat sich der Bundesgesetzgeber dafür entschieden, eine Regelung aus der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zu übernehmen und zur Verhinderung eines „sich gegenseitigen Unterbietens“ eine Regelung geschaffen, die den Leistungserbringern die Möglichkeit bietet, jegliche tarifliche Bezahlung refinanziert zu erhalten.

Kiel, 30.10.2025

Marcus Rietz

Fachanwalt für Sozialrecht

Referent Recht Eingliederungshilfe & Pflege

Verbandliche Rechtsberatung

Telefon: +49 (0)431/56 02-19

Mail: rietz@paritaet-sh.org

³ Klein/Lentes aaO