

## Fachinformation zur Möglichkeit der Vergütungsanpassung während des vereinbarten Vergütungszeitraumes

### Rechtsgrundlage:

§ 127 Absatz 3 SGB IX

*Bei unvorhergesehenen wesentlichen Änderungen der Annahmen, die der Vergütungsvereinbarung oder der Entscheidung der Schiedsstelle über die Vergütung zugrunde lagen, ist die Vergütung auf Verlangen einer Vertragspartei für den laufenden Vereinbarungszeitraum neu zu verhandeln. Für eine Neuverhandlung gelten die Vorschriften zum Verfahren und Inkrafttreten (§ 126) entsprechend.*

### Grundsatz:

Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX werden prospektiv für einen bestimmten Zeitraum geschlossen, eine Rückwirkung über den Zeitpunkt des Schiedsstellenantrages hinaus ist grundsätzlich nicht zulässig (vgl. § 126 Abs. 3 Satz 4 und 5 SGB IX)

### Ausnahme:

§ 127 Absatz 3 SGB IX regelt einen Anspruch auf Neuverhandlung während des laufenden, also in dem in der Vergütungsvereinbarung seinerzeit vereinbarten Zeitraumes, wenn unvorhergesehene wesentliche Änderungen eingetreten sind zu den Annahmen, die bei Abschluss der Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegt wurden. Der Bundesgesetzgeber hält in der vorgenannten Fallkonstellation einen nachträglichen Ausgleich ausnahmsweise für möglich<sup>1</sup>.

### Rechtsanspruch auf Neuverhandlung:

Es besteht bei Vorliegen der in § 127 Abs. 3 SGB IX aufgeführten Voraussetzungen sowohl für den Leistungserbringer als auch für den Träger der Eingliederungshilfe ein Anspruch auf Neuverhandlung der Vergütung mit dem Ziel der Vergütungsanpassung, ein Ermessen ist nicht vorgesehen.

---

<sup>1</sup> vgl. BT-Drucks. 18/9522, S. 298

## **Unvorhersehbarkeit und Wesentlichkeit der Änderungen der Annahmen:**

Eine Änderung ist dann *unvorhersehbar*, wenn sie im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung oder der Schiedsstellenentscheidung nicht erkennbar war und auch bei sorgfältiger Prüfung nicht hätte erkannt werden können. Eine sorgfältige Prüfung umfasst sowohl Unterlagen als auch Gesetzesstand und geplante Gesetzesänderungen sowie ggf. weitere Erkenntnisquellen. Durch die Änderung muss sich nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ein Risiko verwirklichen, das von keiner der Vertragsparteien allein zu tragen wäre<sup>2</sup>.

*Wesentlich* ist eine Änderung, bei der davon auszugehen ist, dass die Vergütung in der Vereinbarung oder Schiedsstellenfestsetzung anders oder gar nicht vereinbart bzw. festgesetzt worden wäre, wenn die neuen Umstände bekannt gewesen wären<sup>3</sup>. Verwirklichte Risiken oder Irrtümer sind hierfür nach der Rechtsprechung nicht ausreichend, die Vertragspartner dürfen auch nicht mit der Veränderung gerechnet haben<sup>4</sup>.

*Annahmen* im Sinne des § 127 Abs. 3 SGB IX bezieht sich auf die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse während des Vereinbarungszeitraums, zum Beispiel die zu erwartenden Ausgaben für Miete, Energie, Lebensmittel und die Bedarfe der Klientinnen und Klienten<sup>5</sup>.

## **Beispiele:**

- Kriege, Naturkatastrophen oder Pandemien und dadurch verursachte Preissteigerungen bei bspw. Kraftstoffen, Strom, Wasser oder Nahrungsmitteln können eine Unvorhersehbarkeit und Wesentlichkeit im Sinne des § 127 Abs. 3 SGB IX begründen.
- Eine unvorhersehbare wesentliche Änderung im Sinne des § 127 Abs. 3 SGB IX kann auch vorliegen, wenn vom Leistungserbringer für Personen, bei denen Teilhabeleistungen nur mit einem wesentlich höheren Aufwand Leistungen erbracht werden können als derjenige, der Kalkulationsgrundlage der

---

<sup>2</sup> vgl. BSG, Urteil v. 7. 10. 2015, B 8 SO 1/14 R

<sup>3</sup> BSG v. 07.10.2015 - B 8 SO 1/14 R

<sup>4</sup> Busse in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl., § 127 SGB IX (Stand: 01.10.2023), Rn. 40; Bettina Süßkind in: Hauck/Noftz, Sozialgesetzbuch (SGB) IX Kommentar - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Oktober 2022, § 127 SGB 9 2018, Rn. 29

<sup>5</sup> BeckOGK/Winkler, 1.2.2026, SGB IX § 127 Rn. 8, beck-online

Vergütungsvereinbarung gewesen war, so bspw. bei der Aufnahme von Personen mit wesentlich höherem Betreuungsbedarf<sup>6</sup>.

- Auch eine während des Vereinbarungszeitraumes unumgängliche Umstellung von teil- auf vollstationäre Betreuung kann eine wesentliche Änderung im Sinne von § 127 Abs. 3 SGB IX begründen (vgl. BT-Drs. 13/2440, 29)<sup>7</sup>.
- Tarifierhöhungen erfüllen diese Voraussetzungen nach ganz überwiegender Auffassung in der Regel dagegen nicht.

### **Auf Verlangen einer Vertragspartei**

Die Vertragsanpassung erfolgt nicht automatisch, sondern muss von einer Vertragspartei verlangt werden. Es besteht hierbei auch kein Rechtsanspruch auf Vertragsanpassung, aber ein Rechtsanspruch auf Neuverhandlung im laufenden Vereinbarungszeitraum.

### **Rechtsfolge:**

Die Rechtsfolge ist die Neuverhandlung der Vergütung ausschließlich für die Zukunft. Ob auch die Leistungsvereinbarung (LV) Gegenstand des § 127 Abs. 3 SGB IX sein kann, also ob auch für diese ein Rechtsanspruch auf Neuverhandlung besteht, ist umstritten. Der Wortlaut des § 127 Abs. 3 SGB IX spricht dagegen, insoweit könnte aber ein Rechtsanspruch auf Anpassung, hilfsweise auf Kündigung der LV nach § 59 SGB X bestehen.

Zum Teil wird aufgrund des synallagmatischen Zusammenhangs zwischen Vergütung und Leistung vertreten, dass auch die Leistungsvereinbarung – dann analog § 127 Abs. 3 SGB IX – angepasst werden kann<sup>8</sup>.

Letztere Auffassung erscheint überzeugend, da anderenfalls Konstellationen denkbar sind, in denen für die Vergütungsvereinbarung dann ein Anspruch auf Neuverhandlung mit dem Ziel der Anpassung, für die Leistungsvereinbarung dagegen

---

<sup>6</sup> Grube/Wahrendorf/Flint/Streichsbier, 8. Aufl. 2024, SGB IX § 127 Rn. 7, beck-online mit weiteren Nachweisen; BeckOGK/Winkler, 1.2.2026, SGB IX § 127 Rn. 8, beck-online

<sup>7</sup> Grube/Wahrendorf/Flint/Streichsbier, 8. Aufl. 2024, SGB IX § 127 Rn. 7, beck-online

<sup>8</sup> Kossens/von der Heide/Maaß/Lange, 5. Aufl. 2023, SGB IX § 127 Rn. 12, beck-online; Grube/Wahrendorf/Flint/Streichsbier, 8. Aufl. 2024, SGB IX § 127 Rn. 5, beck-online

ein unmittelbarer Anspruch auf Vertragsanpassung bzw. Kündigung bestehen würde. Schließlich dürfte nicht von der Hand zu weisen sein, dass auch die Leistungsvereinbarung vergütungsrechtliche Aspekte innehat, die sich auch konkret auf die Vergütung auswirken.

**Fehlende Einigung über die Vergütungsanpassung:**

Wenn eine Einigung zur Vertragsanpassung bei der Neuverhandlung nicht erzielt wird, kann die Schiedsstelle angerufen werden, vgl. § 127 Abs. 3 Satz 2 SGB IX. Die Voraussetzungen und Fristen des § 126 SGB IX gelten entsprechend.

Kiel, 31.03.2026

**Marcus Rietz**

Fachanwalt für Sozialrecht

Referent Recht Eingliederungshilfe & Pflege

Verbandliche Rechtsberatung

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

Mail: rietz@paritaet-sh.org