

# ***Schlechterstellung von Zeitarbeitskräften beim Pflegebonus verhindern, Tarifpflicht in der Pflege verfassungsrechtlich fragwürdig und praktisch kaum umsetzbar***

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) (BT-Drs. 20/1331) und zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU zur Bonuszahlung für Leistung der Medizinischen Fachangestellten, Zahn- medizinischen Fachangestellten sowie Beschäftigter im Rettungswesen in der Corona-Pandemie (BT-Drs. 20/1014)**

25. April 2022

## ***Zusammenfassung***

Die Pflegefachpersonen in Krankenhäusern und in der Langzeitpflege waren während der Corona-Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt. Es ist zu begrüßen, dass der Bund bei dieser weiteren Pflegeprämie den Bundeshaushalt zur Finanzierung pandemiebedingter Mehrkosten heranzieht und nicht einseitig die gesetzliche Krankenversicherung belastet. Dies muss auch für die soziale Pflegeversicherung sichergestellt werden. Es ist auch richtig, dass der Verteilungsmechanismus so ausgerichtet wird, dass zielgerichtet die von der Pandemie besonders belasteten Pflegefachpersonen berücksichtigt werden. Aus Gleichbehandlungsgrundsätzen ist sicherzustellen, dass bei der Auszahlung der Corona-Prämie für die Krankenpflege auch Zeitarbeitskräfte berücksichtigt werden. Mit dem Verfahren gemäß § 150a Absatz 7 SGB XI liegt dafür die Blaupause für ein praktikables Verfahren vor. Sollten weitere Berufsgruppen in die Bonuszahlungen einbezogen werden, wie im Antrag der CDU/CSU Fraktion gefordert, muss der Bund analog weitere finanzielle Mittel bereitstellen.

Die Ausführungen des Gesetzentwurfs zu Klarstellungen zum Verfahren zur Entlohnung nach Tarif in der Langzeitpflege vermögen die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen den Tarifzwang in der Pflege nicht auszuräumen. Den Abschluss von Versorgungsverträgen an die Zahlung einer tariflichen Entlohnung zu koppeln, ist ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die Koalitionsfreiheit und in die Berufsausübungsfreiheit. Dieser Eingriff ist bereits nicht erforderlich: Fachkräfte in Alten- und Pflegeheimen verdienen im Durchschnitt mehr als Fachkräfte in der Gesamtwirtschaft und die Entgeltsituation für Pflegekräfte hat sich in den vergangenen Jahren bereits deutlich verbessert und konnte hohe Lohnsteigerungen verzeichnen.



## **Im Einzelnen**

### **I. Entwurf eines Pflegebonusgesetzes**

Es ist zu begrüßen, dass der Bund bei dieser weiteren Pflegeprämie den Bundeshaushalt zur Finanzierung pandemiebedingter Mehrkosten heranzieht und nicht einseitig die gesetzliche Krankenversicherung belastet. Dies ist auch im Bereich der sozialen Pflegeversicherung sicherzustellen. Dazu ist gesetzlich zu verankern, dass statt der Zahlung einer Pauschale an den Ausgleichsfonds der sozialen Pflegeversicherung in Höhe von 500 Mio. € die tatsächlichen Ausgaben der Pflegekassen im Zusammenhang mit dem Pflegebonus vollständig durch den Bund refinanziert werden. Es ist auch richtig, dass der Verteilungsmechanismus so ausgerichtet wird, dass zielgerichtet die von der Pandemie besonders belasteten Pflegefachpersonen berücksichtigt werden. Wichtig und begrüßenswert ist, dass auch über den Pflegebonus hinausgehende, vergleichbare Sonderleistungen der Pflegeeinrichtungen an ihre Beschäftigten bei der Bemessung der Pflegevergütung der zugelassenen Pflegeeinrichtungen berücksichtigungsfähig sind. Sollten weitere Berufsgruppen in die Bonuszahlungen einbezogen werden, wie im Antrag der CDU/CSU Fraktion gefordert, sind auch diese analog aus dem Bundeshaushalt zu finanzieren und nicht einseitig der gesetzlichen Krankenversicherung aufzubürden.

### **Zeitarbeitkräften in allen Einrichtungen Pflegebonus zahlen**

Aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es erforderlich, dass auch Zeitarbeitskräfte in Krankenhäusern, die die Voraussetzungen erfüllen, Anspruch auf die erneute Pflegeprämie in der Krankenpflege haben. Der nun erfolgte, explizite Ausschluss von Beschäftigten bei Personaldienstleistern, die in Krankenhäusern eingesetzt werden, wird weder dem Grundgedanken der Anerkennung fachlicher Leistungen gerecht, noch ist die Ungleichbehandlung gegenüber Pflegeeinrichtungen nachvollziehbar. Mit einem Verfahren, nach dem der Arbeitgeber (im Falle der Zeitarbeitskräfte der Personaldienstleister) eine Vorauszahlung an die berechtigten Beschäftigten zahlt und dann eine Erstattung über eine zentrale Stelle erhält, lässt sich die Zahlung eines Pflegebonus auch an Zeitarbeitskräfte praktisch umsetzen und Gleichbehandlung herstellen. Als Blaupause kann die bewährte Regelung nach § 150a Absatz 7 SGB XI dienen.

### **Klare Regelungen bei der Auszahlung des Bonus erforderlich**

Die im Entwurf vorgesehene Möglichkeit der Aufstockung des Bonus durch Arbeitgeber und Bundesländer kann im Bereich der Langzeitpflege zu Unsicherheiten und Entscheidungen nach Kassenlage durch die Bundesländer führen. Die Anwendung der gleichen Regelung aus 2020, nach der Pflegekassen zwei Drittel des Pflege-Bonus und die Länder ein Drittel übernehmen, könnte diese ausräumen. Erfolgt eine Aufstockung des Pflegebonus allein durch den Arbeitgeber, fallen auf den aufgestockten Betrag Steuern und Sozialabgaben an. Die Länder können das verhindern, indem sie einheitliche Regelungen zur Aufstockung definieren. Denn wenn es entsprechende Verordnungen der Länder gibt, ist der Aufstockungsbetrag bis zu einer Höhe von insgesamt 3.000 € steuer- und sozialabgabenfrei.



## **II. Änderung des SGB XI - Verfahren zur Entlohnung nach Tarif in der Langzeitpflege**

### **Gesetzliche Regelung zur regional üblichen Entlohnung fehlt**

Die im Referentenentwurf noch enthaltenen Regelungen zu § 72 Abs. 3b SGB XI, wonach Pflegeeinrichtungen die Anforderungen zur Entlohnung auch dann erfüllen, wenn sie mindestens das regional übliche Entgelt im Sinne des § 82c Abs. 2 SGB XI gewährleisten, ist unverständlicherweise gestrichen worden. Diese Regelung hätte folgerichtig die bereits in den mit dem Bundesarbeitsministerium und dem Gesundheitsministerium abgestimmten und genehmigten Zulassungsrichtlinien des GKV-Spitzenverbands in § 3 Abs. 3 enthaltenen Bestimmungen in § 72 Abs. 3b überführt. Danach ist die Vorgabe der Tarifentlohnung nach § 72 Abs. 3a und b SGB XI auch dann erfüllt, wenn die Entlohnung mindestens dem regional üblichen Entgeltniveau in den drei genannten Qualifikationsgruppen entspricht. Die Streichung im vorliegenden Gesetzentwurf dürfte nun zu massiven Unsicherheiten und Unklarheiten bei den Pflegeunternehmen und Pflegekassen führen, da auf dieser Grundlage bereits gesetzliche Meldungen, Pflegesatzverhandlungen, Betriebs- und Personalentscheidungen sowie arbeitsvertragliche Anpassungen erfolgt sind. Transparente und nachvollziehbare Bestimmungen zur praxisnahen Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Entlohnung sichern eine angemessene Vergütung in der Pflege und die entsprechende Refinanzierung von Pflegeleistungen. Eine gesetzliche Regelung zur regional üblichen Entlohnung sollte daher wieder in den Gesetzesentwurf aufgenommen werden.

### **Neue Rechtsfolgenregelung schafft keine Rechtsklarheit - § 72 Abs. 3c**

Im verfügbaren Teil des Entwurfs wie in dessen Begründung heißt es, dass die vorgesehenen Folgen und ihre Anwendung im Einzelfall verhältnismäßig sein müssen. Weitergehende Konkretisierungen sind nicht vorgesehen. Im Hinblick auf Rechtsklarheit und Rechtssicherheit müssen Reichweite und Inhalt der Folgen der Nichteinhaltung gesetzlicher Pflichten aus dem Gesetz selbst hervorgehen und dürfen nicht als eine Ermächtigungsgrundlage derart unkonkret belassen werden.

Als Grund für die Regelung werden Versäumnisse bei der erstmaligen Meldung im vergangenen Jahr angeführt. Hier gilt es zu beachten, dass das gesamte Verfahren erst im vergangenen Jahr eingeführt wurde und über den Ablauf und die praktische Durchführung große Unklarheiten bestanden. Bevor zusätzliche neue Pflichten und (unklare) Sanktionen geregelt werden, sollte daher abgewartet werden, ob sich anfängliche Schwierigkeiten nicht von selbst erledigen und Meldungen in diesem Jahr ordnungsgemäß erfolgen.

### **Übermittlungspflicht für Tarifverträge überflüssig - § 72 Abs. 3e**

Die Pflegekassen sind richtigerweise auf eine Plausibilitätskontrolle der nach § 72 Abs. 3e SGB XI gemeldeten Daten beschränkt. Es ist nicht erforderlich – und mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden – ganze Tarifvertragswerke vorzulegen. Das Tarifregister beim BMAS und Landestarifregister bieten außerdem bereits öffentlich zugängliche Möglichkeiten, um Tarifverträge einzusehen. Doppelstrukturen, die allein zusätzlich bürokratischen Aufwand verursachen, gilt es zu vermeiden.

Die Herausgabe von Tarifverträgen an Dritte berührt außerdem grundlegende Interessen und Grundrechtspositionen der Tarifvertragsparteien und ist auch schon deshalb abzulehnen. Die Tarifvertragsparteien, die Tarifverhandlungen sowie der Abschluss von Tarifverträgen genießen



besonderen Schutz nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG). Aus diesem Schutz resultiert ein Anspruch darauf, dass die Tarifverträge nicht ohne weiteres weiterverwendet oder an Dritte herausgegeben werden. Im Bundestarifregister des BMAS ist aus diesem Grund zwar eine Einsichtnahme gestattet, aber auch dort werden nicht die Volltexte herausgegeben. Für den Bereich der Pflege sollte nicht über diese bewährte Praxis hinausgegangen werden. Tarifverträge, insb. Haustarifverträge, können Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder personenbezogene Daten enthalten und sind auch deshalb nicht für die Weitergabe an Dritte bestimmt. Die Ausnahme von der Übermittlungspflicht beim Entgegenstehen zwingender betrieblicher Gründe wird weder im verfügbaren noch begründenden Teil des Entwurfs konkretisiert und bietet damit für die Praxis eher zusätzliches Konfliktpotential.

### ***Grundrechte der Tarifvertragsparteien bei Information über Tarifverträge wahren - § 82a Abs. 5***

Die obigen Ausführungen gelten ebenso für die in § 82c Abs. 5 vorgesehene Pflicht für alle Landesverbände zur Information der Pflegeeinrichtungen jährlich für das jeweilige Land eine Übersicht über Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu veröffentlichen und sicherzustellen, dass den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch Tarifverträge zur Verfügung gestellt werden, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Tarifverträge fallen als Verhandlungsergebnis aus Tarifverhandlungen und Vereinbarung zwischen den abschließenden Parteien unter den Schutz aus Art. 9 Abs. 3 GG.

Ansprechpartner:

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

**Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände**

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

[soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:soziale.sicherung@arbeitgeber.de)

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.