

Stellungnahme der Diakonie Deutschland zum
Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN und FDP: Entwurf eines Gesetzes zur
Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Kranken-
häusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz)
(BT-Drs. 20/1331) anlässlich der Öffentlichen Anhörung
des Gesundheitsausschusses des Deutschen
Bundestages am 27.04.2022

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1632
F +49 30 65211-3632
maria.loheide@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, 25.04.2022

Die Diakonie Deutschland bedankt sich für die Einladung zur Öffentlichen Anhörung des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages am 27.04.2022 zum Thema „Pflegebonus“. Zu den übersandten Dokumenten nehmen wir wie folgt Stellung:

Die Stellungnahme der Diakonie Deutschland ist untergliedert in

- Teil 1: Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
- Teil 2: Klarstellung bei den Regelungen der §§ 72 und 82c SGB XI zur Zahlung einer Entlohnung mindestens in Tariffhöhe durch zugelassene Pflegeeinrichtungen

Zu Teil 1: Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Der Entwurf zum Pflegebonusgesetz sieht eine einmalige Auszahlung von Prämien an eine bestimmte Gruppe von Pflegenden in den Krankenhäusern und Langzeitpflegeeinrichtungen vor. Aus dem Bundeshaushalt werden insgesamt eine Milliarde Euro für Prämienzahlungen zur Verfügung. Dabei werden 500 Millionen Euro für Prämienzahlungen im Krankenhausbereich verwendet und weitere 500 Millionen Euro werden für Prämienzahlungen im Bereich der Langzeitpflege eingesetzt.

Die Diakonie Deutschland begrüßt grundsätzlich Maßnahmen, die zur Aufwertung und Wertschätzung der Mitarbeitenden in der Pflege führen. Dazu gehören auch Bonuszahlungen für besondere Leistungen oder Anstrengungen. Die Covid-19-Pandemie gehörte zu den größten Anstrengungen, die das deutsche Gesundheits- und Pflegesystem je stemmen musste. Die Pflegekräfte waren zwei Jahre im Dauereinsatz, viele von ihnen haben sich durch ihre Arbeit selbst mit dem Virus infiziert, sind von Langzeitfolgen betroffen oder haben Familien und Freunde angesteckt. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen sozialen Berufen, wie beispielsweise in der Eingliederungshilfe, der Obdachlosenhilfe oder der Jugendhilfe, waren diesen Belastungen ausgesetzt. Für sie und auch für weitere Berufsgruppen wären ebenfalls Prämienzahlungen in einer gesonderten gesetzlichen Regelung angebracht. Vor diesem Hintergrund sind die im Antrag der CDU/CSU Fraktion geforderten Bonuszahlung für Leistungen der Medizinischen Fachangestellten, Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie Beschäftigter im Rettungswesen in der Corona-Pandemie positiv zu bewerten.

Die Diakonie Deutschland begrüßt die Bonuszahlungen an die Pflegenden. Die Diakonie Deutschland macht dazu deutlich, dass sie weder die Summe der Bonuszahlungen noch die Art und Weise der Verteilung als ausreichend und fair bewertet. Folgende Punkte kritisiert die Diakonie Deutschland besonders:

- In den Krankenhäusern wird der Bonus nur an Pflegefachkräfte ausgezahlt, alle anderen Berufsgruppen, die ebenfalls einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, wie beispielsweise Therapeutinnen und Therapeuten oder auch Reinigungskräfte, gehen leer aus. Das ist nicht nachvollziehbar und im höchsten Maß ungerecht.
- In den Pflegeeinrichtungen werden zwar alle Mitarbeitenden bei den Bonuszahlungen berücksichtigt, dafür sind die auszahlenden Summen teilweise beschämend klein. Die Schere zwischen Mitarbeitenden im Krankenhaus und in der Langzeitpflege wird damit verstärkt. Während die eine Pflegefachkraft 2.500 € erhält, bekommt die andere maximal 550 €.
- Der bürokratische Aufwand, der von den Verwaltungen der Einrichtungen unentgeltlich übernommen werden muss, steht in keinem Verhältnis zum Nutzen der Bonuszahlungen. Keine Pflegekraft wird aufgrund dieser Einmalzahlungen in ihrem Beruf bleiben.
- Im Pflegebonus für die Langzeitpflege wird die Möglichkeit der Aufstockung für Arbeitgeber eröffnet. Die im Vierten Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Viertes Corona-Steuerhilfegesetz) enthaltene Steuerbefreiung (in Höhe von 3.000 €) sieht eine Steuerbefreiung für diese aufstockenden Leistungen durch die Arbeitgeber aktuell noch nicht vor.

Teil 2: Klarstellung bei den Regelungen der §§ 72 und 82c SGB XI zur Zahlung einer Entlohnung mindestens in Tariffhöhe durch zugelassene Pflegeeinrichtungen

Ziel der Konzertierten Aktion Pflege und des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) vom 11. Juli 2021 waren eine Stärkung der tariflichen Entlohnung in der Langzeitpflege. Mit den Änderungen des GVWG in § 72 SGB XI wurden zugelassene Pflegeeinrichtungen verpflichtet ab dem 1. September 2022, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung, eine Entlohnung zu zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist. Das damit verfolgte Ziel einer Stärkung tarifvertraglicher oder im Rahmen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ausgehandelter Entgeltbedingungen in den Pflegeeinrichtungen wird von der Diakonie Deutschland weiterhin begrüßt und mit Nachdruck unterstützt.

Die Diakonie Deutschland begrüßt es deshalb außerordentlich, dass die mit der Formulierungshilfe des Bundesministeriums für Gesundheit geplante Gleichsetzung des regional üblichen Entgeltniveaus mit der Anwendung oder Anlehnung an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in dem vorliegenden Gesetzentwurf wieder zurückgenommen wurde. Denn die geplante Gleichsetzung widerspricht der Zielsetzung einer Stärkung der tariflichen Entlohnung. Außerdem bildet das regional übliche Entgeltniveau nicht - wie in der Begründung zur Formulierungshilfe des BMG ausgeführt - die durchschnittliche tarif- bzw. kirchenarbeitsrechtliche Entlohnung in einer Region ab, da wesentliche Bestandteile einer tariflichen Entlohnung nicht erhoben wurden und auch zukünftig nicht in die regionale Durchschnittsbildung einfließen sollen. So wurden bei dem im Herbst 2021 durchgeführten Meldeverfahren nach den Kriterien der Richtlinie nach § 72 Absatz 3c SGB XI nicht alle Entgeltbestandteile von Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erhoben. So fehlten beispielweise Kinderzulagen/Familienzuschläge oder auch die betriebliche Altersversorgung. Hinzu kam, dass die variablen pflegetypischen Zuschläge, die weitere wesentliche Bestandteile von Gehältern in der Pflege sind, nur prozentual erhoben wurden und nicht in die von

den Pflegekassen ermittelten Stundensätze des regionalen üblichen Entgeltlevels in Euro gemäß § 4 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82c Absatz 4 SGB XI einfließen. Die unter dem Link „[Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI.pdf \(transparenzberichte-pflege.de\)](#)“ auf der Website der DCS veröffentlichten Stundensätze liegen deshalb deutlich unter den Entlohnungen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind und von den an diese gebundenen Pflegeeinrichtungen an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu zahlen sind und bezahlt werden. Auch vor diesem Hintergrund ist eine mögliche erneute Aufnahme des regional üblichen Entgeltlevels in § 72 Absatz 3b SGB XI abzulehnen.

Des Weiteren ist die Einhaltung einer Entlohnung in Höhe des regional üblichen Entgeltlevels schwer kontrollierbar und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pflege nicht transparent.

Wir hoffen deshalb sehr, dass nicht über den Weg eines Änderungsantrags die geplante Änderung in § 72 Abs. 3b aus der Formulierungshilfe des BMG wieder aufgenommen wird.

Gegenwärtig wird in der Öffentlichkeit auch diskutiert, die Umsetzung der tariflichen Regelung aus dem GVVG nicht wie in § 72 Abs.3b Satz gefordert mit Wirkung des 01.09.2022 umsetzen, sondern ins Jahr 2023 zu verschieben. Die Diakonie Deutschland lehnt diese Verschiebung ab, da das seit langem verfolgte Ziel, die Arbeitsbedingungen von professionell Pflegenden durch eine Entlohnung nach Tarifvertrag oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu verbessern, damit verschoben werden würde. Dies wäre ein fatales politisches Signal an die Pflegekräfte in der Langzeitpflege, die unter schwierigen Arbeitsbedingungen seit zwei Jahren im Dauereinsatz in der Pandemie sind.

Die Regelung, dass jeweils zum 30. September eines Jahres eine durchgeschriebene Fassung des angewendeten Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu übermitteln ist kombiniert mit der Pflicht der Pflegekassen die übermittelten Tarifwerke den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wird unterstützt, da sie auch dem Ziel einer Stärkung der tariflichen Entlohnung in der Langzeitpflege dient.

Nicht hinnehmbar ist, dass die Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI zum gegenwärtigen Zeitpunkt Sanktionsmechanismen zu den Folgen der Nichterfüllung der Mitteilungspflichten statuieren sollen. Anstatt dessen bedarf es einer bekannten Konzeption, klar definierter Kriterien, veröffentlichter Richtlinien, einer technischen Weiterentwicklung des Portals und auch Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Pflegeeinrichtungen.

Zu den Regelungen im Detail

Zu Nr. 2 Buchstabe aa) § 72 Absatz 3c Satz 2 und 3 SGB XI neu

Nach dem Gesetzentwurf können die Richtlinien Regelungen zu den Folgen der Nichteinhaltung der Mitteilungspflichten gemäß § 72 Absatz 3d Satz 2 und Absatz 3e SGB XI treffen, dabei sollen die Regelungen verhältnismäßig gestaltet und angewendet werden.

Es ist nicht hinnehmbar, dass die Richtlinien Sanktionsmechanismen zu den Folgen der Nichteinhaltung der Mitteilungspflichten umfassen sollen. Wir weisen auch die in der Gesetzesbegründung dazu ausgeführte Kritik, die an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen hätten entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht oder nicht alle angeforderten maßgeblichen Informationen gemeldet, deutlich zurück. In Herbst 2021 stellten sich während der

Dateneingabe einerseits zahlreiche inhaltliche Fragen und Unsicherheiten, welche Informationen konkret gefordert waren und welche Daten einzugeben waren. Die abgefragten Kriterien rekurrten auf die damals nicht vorliegende und erst am 28. Januar 2022 veröffentlichte Richtlinie nach § 72 Absatz 3c SGB XI. So dass sich für Einrichtungen auch die Logik der Kriterien und die dahinterliegende Konzeption nicht immer erschloss. Hinzu kam, dass es für die Einrichtung nur bedingt verständlich war, warum wesentliche Bestandteile einer tariflichen Entlohnung wie die betriebliche Alterssicherung oder die Kinderzulagen nicht angegeben werden konnten. Ein weiteres Problem bei Meldung war auch die nicht verständliche Konzeption der variablen pflegetypischen Zulagen. Zu den inhaltlichen Fragen und Unsicherheiten kamen andererseits technische Schwierigkeiten mit der Registrierung bei der DCS und der Bedienung des Portals hinzu. Die Einrichtungen haben nach bestem Wissen und Gewissen und somit nicht schuldhaft gehandelt. Auch vor diesem Hintergrund lehnen wir Sanktionen ab.

Anstatt von Sanktionen bedarf es einer bekannten Konzeption, klar definierter Kriterien, veröffentlichte Richtlinien, einer technischen Weiterentwicklung des Portals bei der DCS mit einer Erhöhung der Nutzerfreundlichkeit und auch Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Pflegekassen.

Änderungsbedarf:

In § 72 Absatz 3c SGB XI werden die Sätze 2 und 3 gestrichen.

Zu Nr. 2 b) § 72 Absatz 3e SGB XI und zu 3 c) § 82c Absatz 5 SGB XI

Die Regelung, dass jeweils zum 30. September eines Jahres eine durchgeschriebene Fassung des angewendeten Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu übermitteln ist, wird unterstützt. Wichtig ist, dass sie verschränkt wird mit der Pflicht der Pflegekassen die übermittelten Tarifwerke den Pflegeeinrichtungen nach § 82c Absatz 5 SGB XI auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, um das Ziel einer Stärkung der tariflichen Entlohnung in der Langzeitpflege mit Nachdruck zu verfolgen.

Bei der Form der Übermittlung sollte ein pragmatisches Verfahren gefunden werden. Wir geben zu bedenken, dass durchgeschriebene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen durchaus 200 oder 300 Seiten haben können. Es sollte nicht dazu führen, dass jede Einrichtung (auch mehrere eines Trägers) jeweils das gleiche Tarifwerk hochladen oder per Post versenden müssen.

Im bisherigen § 72 Absatz 3e SGB XI haben die Pflegeeinrichtungen die maßgeblichen Informationen zu übermitteln. Nach dem Gesetzentwurf sind nun die fachlich erforderlichen Informationen weiterzugeben. Der Begründung ist zu entnehmen, dass die maßgeblichen bzw. fachlich erforderlichen Informationen zu übermitteln sind. Uns erschließt sich der Begriffsverwirrung nicht wirklich. Hier ist eine Klarstellung vorzunehmen.

Ansprechpartnerin:

Heike Prestin
Referatsleiterin Altenhilfe und Pflege
Zentrum Gesundheit, Rehabilitation und Pflege
Diakonie Deutschland
T.: 030-65211 1078
heike.prestin@diakonie.de