

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
20(14)29(6)
gel VB zur öffent. Anh am
27.04.2022 - Pflegebonus
25.04.2022



Bundesverband e.V.

Stellungnahme

zu den zum Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung
eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und
Pfeelgeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz)

AWO Bundesverband e. V.

Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: Brigitte Döcker
Ansprechpartnerin: Claus Bölicke, Carolin Drößler
E-Mail: claus.boelicke@awo.org

© AWO Bundesverband e. V.

Berlin, 25. April 2022

Allgemeine Bemerkungen und zusammenfassende Bewertung

Die Arbeiterwohlfahrt bedankt sich für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) sowie der Möglichkeit zur Stellungnahme und Einladung zur Anhörung.

Die Arbeiterwohlfahrt begrüßt im Grundsatz das Vorhaben, beruflich Pflegende für deren außerordentlichen Einsatz im Rahmen der Corona-Pandemie mit einem Bonus zu belohnen. Allerdings weisen wir darauf hin, dass mit der Formulierung im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP mit der Formulierung „Dazu werden wir die Steuerfreiheit des Pflegebonus auf 3.000 Euro anheben“ bei Pflegenden eine Erwartungshaltung in Bezug auf die Höhe des Bonus gesetzt wurde, die von der vorgeschlagenen Regelung deutlich abweicht und somit maximales Enttäuschungspotenzial in sich birgt. Dazu kommt die unterschiedliche Ausgestaltung der Bonuszahlungen in der Kranken- und Altenpflege. Die geplanten Bonuszahlungen fallen für die Pflegenden im Krankenhaus deutlich höher aus als für die Beschäftigten in der Langzeitpflege, wenn dies auch nicht für alle Bereiche im Krankenhaus zutrifft. Im Gegensatz zur Langzeitpflege betrifft der geplante Bonus im Krankenhaus zwar nicht alle Pflegenden, dennoch verfestigt sich dadurch in der Wahrnehmung der Beschäftigten in der Langzeitpflege das Gefühl der Ungleichbehandlung gegenüber der Akutpflege. Vor dem Hintergrund der parallelen Bestrebungen die ungleiche Bezahlung von beruflich Pflegenden im Krankenhaus und in der Langzeitpflege aufzuheben, ist dies aus Sicht der AWO ein falsches Signal.

Unbeachtet der beträchtlichen Leistungen der beruflich Pflegenden in der Pandemie, weist die Arbeiterwohlfahrt darüber hinaus darauf hin, dass auch Beschäftigte in anderen Bereichen, wie z. B. der Eingliederungs- sowie Kinder- und Jugendhilfe oder auch der Rehabilitationseinrichtungen, ein über das Normalmaß hinausgehendes Engagement unter Einsatz der Gefährdung der eigenen Gesundheit geleistet haben und leider bei der Gewährung eines Corona-Bonus leider nicht berücksichtigt werden.

Unsere Anmerkungen zu den Regelungen im Einzelnen folgen im nächsten Abschnitt der Stellungnahme.

Ebenso wie das Vorhaben Pflegenden einen Bonus für deren Leistungen in der Pandemie zu zahlen, begrüßt die Arbeiterwohlfahrt das Anliegen, dafür Sorge zu tragen, dass beruflich Pflegende eine tarifliche Entlohnung erhalten und damit regelhaft besser bezahlt werden, statt gelegentliche Sonderzahlungen zu erhalten.

Durch die nun vorgesehene Verpflichtung der an einen Tarifvertrag gebundenen Pflegeeinrichtungen zur Einreichung durchgeschriebener Tarifverträge und die Möglichkeit der nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen, diese auf Wunsch zu erhalten, wird die erforderliche Transparenz zur Anwendung eines regional anwendbaren Tarifvertrages auch ohne Tarifbindung hergestellt. Dagegen ist die Einführung eines weiteren, zudem fehleranfälligen und in der Praxis nicht wirksam zu überprüfenden Weges zur Verwirklichung der Gesetzesziele nicht erforderlich und wird abgelehnt. Die vorgeschlagenen Änderungen führen zu einem weiteren unverhältnismäßigen Bürokratieaufwand für tarifgebundene Pflegeeinrichtungen. Gleichzeitig fehlt es an Nachweispflichten, wie nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen die Entlohnung in Höhe des regional üblichen Entgeltniveaus sicherstellen. Das steht in krassem Gegensatz zur Breite und Tiefe der von den tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen geforderten Angaben. Weiter fehlt es an Instrumenten und Verfahren, welche die Richtig-

keit der Angaben durch die nicht tarifgebundenen Pflegeanbieter wirksam überprüfen und Falschangaben sanktionieren.

Unsere Anmerkungen und konkreten Rückmeldungen zu den Regelungen in den Klarstellungen folgen ebenfalls in den nächsten Abschnitten der Stellungnahme.

Stellungnahme zu den Regelungen im Gesetzentwurf im Einzelnen

Artikel 2: Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

§ 150a Absatz 2 Satz 1

Bewertung

Der Corona-Pflegebonus ist für Vollzeitbeschäftigte, die im Zeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich zum 30. Juni 2022 (Bemessungszeitraum) mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren und bei ihrem Arbeitgeber am 30. Juni 2022 beschäftigt sind, auszuzahlen.

Diese Regelung benachteiligt Personen, die den Bemessungszeitraum erfüllt haben, aber zum Stichtag 30. Juni 2022 nicht mehr bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, weil sie beispielsweise vor dem 30.06.2022 in Rente gegangen oder aber aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden sind. Vor dem Hintergrund des Altersdurchschnitts in der Altenpflege ist dies kein unwahrscheinliches Szenario. Diese Personen haben den vollen Einsatz in der Pandemie erbracht, erhalten aber –aufgrund ihres altersbedingten Ausscheidens – nicht die Anerkennung Ihrer Leistungen in der Pandemie, was für die Arbeiterwohlfahrt nicht nachvollziehbar ist.

Daneben wird auch der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Pflege, bspw. aufgrund von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unverhältnismäßig benachteiligt, diese Gruppe der beruflich Pflegenden in Teilzeit hat ebenfalls die Risiken und Anstrengungen der Pandemie mitgetragen.

Änderungsvorschlag

Der Corona-Pflegebonus ist für Vollzeitbeschäftigte (*anteilig für Teilzeitbeschäftigte*), die im Zeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich zum 30. Juni 2022 (Bemessungszeitraum) mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren und bei ihrem Arbeitgeber am 30. Juni 2022 beschäftigt sind, auszuzahlen. *Für Beschäftigte, die alters- oder krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen aus der Beschäftigung in der Pflege ausgeschieden sind, gilt die Stichtagsregelung 30. Juni 2022 nicht, sofern die weiteren Bedingungen erfüllt sind.*

§ 72 Absatz 3e Satz 2

Bewertung

Die Arbeiterwohlfahrt begrüßt grundsätzlich die Übermittlung von durchgeschriebenen Tarifverträgen, um die Tarifierung insgesamt zu stärken. Hiermit verbunden ist jedoch ein erheblicher Mehraufwand für tarifgebundene Pflegeeinrichtungen. Bei Tarifverträgen liegt nicht immer eine durchgeschriebene Fassung vor, da die Erstellung nicht verpflichtend ist. Für den Mehraufwand ist eine angemessene Kostenerstattung vorzusehen.

§ 72 Absatz 5

Bewertung

Die Arbeiterwohlfahrt begrüßt die hier angestrebte Herstellung von Transparenz grundsätzlich. Bislang geäußerte Bedenken aufgrund einer Intransparenz tarifvertraglicher Regelungen für die nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen wird vorsorglich Rechnung getragen. Das in Satz 3 geregelte Verfahren der Weitergabe durchgeschriebener Tarifverträge ist dahingehend zu konkretisieren, dass die Tarifverträge durch die Pflegekassen zur Verfügung gestellt werden müssen. Jedenfalls muss eine diesbezügliche Verpflichtung der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen ausgeschlossen werden, um diese nicht mit Doppel- oder Mehrbelastungen zu belegen. Die Tarifverträge liegen den Pflegekassen bereits vor, die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen hingegen haben mit der Erstellung und Übermittlung der Tarifverträge bereits einen erheblichen Bürokratieaufwand getragen. Eine Versendung an eine unbekannte Anzahl von Interessenten ist ihnen nicht zumutbar.