

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
20(14)105(15)
gel. VB zur öffent. Anh. am
10.05.2023 - PUEG
09.05.2023



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in
der Pflege (Pflegeunterstützungs- und –entlastungsgesetz –
PUEG)**

**Antrag der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE –
Gute Pflege stabil finanzieren**

zur Anhörung im Ausschuss für Gesundheit am 10. Mai 2023

Berlin, 08. Mai 2023
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Bereich Gesundheitswesen/Gesundheitspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorbemerkung

Eine zukunftsfähige, bedarfsgerechte pflegerische Versorgung bedarf einer entsprechenden pflegerischen Infrastruktur, einer soliden Finanzierung und gut ausgebildeten Personals mit guten Arbeitsbedingungen. Um dies zu erreichen, braucht es Mut für grundlegende Reformen und für eine Übergangsphase auch die Bereitschaft, entsprechende Steuermittel zur Verfügung zu stellen. Denn die Situation in der Langzeitpflege ist so dramatisch wie noch nie.

Nachdem die Vorgängerregierung trotz einer Vielzahl finanzwirksamer Reformen eine erforderliche Stabilisierung der Pflegeversicherung versäumt hat, wurden durch die Ampelkoalition grundlegende Reformen angekündigt.

Der vorliegende Gesetzentwurf wirkt angesichts eines drohenden Pflegekollapses mutlos und ist geprägt vom offensichtlichen Desinteresse an einer gut funktionierenden pflegerischen Versorgung, die ohne nachhaltige Finanzierung nicht möglich ist. Anders lässt sich die fehlende Bereitschaft nicht erklären, Steuermittel gezielt dafür einzusetzen, die soziale Pflegeversicherung (SPV) zu stabilisieren und damit im Koalitionsvertrag vereinbarte Maßnahmen zur Entlastung der SPV und der pflegebedürftigen Menschen zu ermöglichen. Stattdessen werden die Kosten für eine bessere Personalausstattung oder dringend nötige Leistungsverbesserungen wie die Erhöhung des seit 2017 nicht mehr angepassten Pflegegeldes in Form von Beitragssatzerhöhungen auf die Versicherten abgewälzt und der noch im Referentenentwurf vorgesehene Gemeinsame Jahresbetrag für die Kurzzeit- und Verhinderungspflege wieder zurückgenommen wurde.

Während Beitragssatzerhöhungen zeitnah erfolgen sollen, werden dringend benötigte Leistungsverbesserungen ins nächste Jahr verschoben. Die Tatsache, dass die Regierung eine Ermächtigung für weitere Beitragserhöhungen plant statt grundlegende Reformen - vor allen Dingen eine Verbreiterung der Einnahmebasis der Pflegeversicherung, die Finanzierung versicherungsfreier Leistungen aus Steuermitteln sowie die verpflichtende Finanzierung der Investitionskosten durch die Länder in allen Ländern - anzugehen, hat zur Folge, dass die Belastungen für Pflegebedürftige sowie pflegende An- und Zugehörige weiter steigen werden, wo doch dringend Entlastung notwendig wäre.

Auch bei den Beschäftigten ist die Stimmung nach drei Jahren Pandemie auf einem neuen Tiefpunkt – immer mehr Pflegefachpersonen drohen den Beruf zu verlassen, flüchten in Teilzeit- oder in Leiharbeit, die Arbeitsunfähigkeitsraten in der Langzeitpflege steigen weiterhin überproportional an, wie zuletzt in der Sonderauswertung des TK-Gesundheitsreports dargelegt. Die Personaldecke in Pflegeeinrichtungen ist mittlerweile so dünn, dass krankheitsbedingte Ausfälle die Versorgung von pflegebedürftigen Menschen ernsthaft gefährden. Ambulante

Dienste nehmen aufgrund von Personalmangel oft keine Klient*innen mehr an, schränken Leistungen ein oder kündigen Verträge. Um diese Entwicklung zu stoppen fordert ver.di grundlegende Nachbesserungen und Ergänzungen am vorliegenden Gesetzentwurf:

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

- zur Herausnahme § 8 Absatz 7

ver.di kritisiert scharf, dass die noch im Referentenentwurf vorgesehene kostenneutrale Verlängerung des Förderprogramms für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für in der Pflege tätige Mitarbeiter*innen bis 2030 gestrichen wurde. Gerade vor dem Hintergrund des akuten Personalmangels und der Tatsache, dass viele Pflegekräfte dem Beruf aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen den Rücken kehren, ist es in keiner Weise nachvollziehbar, dass ein Förderprogramm, das jährlich bis zu 100 Millionen Euro bereitstellt, die von Pflegeeinrichtungen bspw. für Konzepte und betriebliche Umsetzung lebensphasengerechter Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote oder Rückgewinnungsmaßnahmen eingesetzt werden können, nun 2024 auslaufen soll.

ver.di fordert den Gesetzgeber auf, die Fördermöglichkeiten über das Jahr 2024 hinaus zu verlängern.

- zu Nummer 13 – Leistungen bei Pflegegrad 1

Zwar sind im Gesetzentwurf redaktionelle Änderungen im § 28a SGB XI vorgesehen, doch sind keine Leistungsverbesserungen für Menschen mit Pflegegrad 1 geplant.

ver.di kritisiert, dass pflegebedürftige des Pflegegrads 1 leer ausgehen, da auch der Entlastungsbetrag nach § 45b SGB XI nicht erhöht wird. Das ist nicht akzeptabel und bedarf einer dringenden Nachbesserung.

Um die häusliche Pflege zu stärken, empfiehlt ver.di auch die Verhinderungspflege und das Entlastungsbudget als Leistung für den Pflegegrad 1 festzuschreiben.

- zu Nummer 14 – Dynamisierung von Leistungen

Nach geltendem Recht ist eine Anpassung der Leistungen an die Inflation für 2024 vorgesehen. Im vorliegenden Referentenentwurf soll diese nun erst ein Jahr später, zum 1. Januar 2025, und dann lediglich in Höhe von fünf Prozent erfolgen. 2028 sollen die Leistungen entsprechend des kumulierten Anstiegs der Kerninflationsrate der letzten drei Kalenderjahre steigen. Diese lag im Januar 2023 bereits bei 5,6 Prozent, ohne dabei den Preisanstieg bei Energiekosten und Nahrungsmitteln zu berücksichtigen.

ver.di fordert, die Anpassung der Leistungen wie bislang im Gesetz vorgesehen zum 1. Januar 2024 beizubehalten und dafür die kumulierte Preisentwicklung der letzten drei Kalenderjahre zugrunde zu legen. Ab 2025 soll die Leistungsdynamisierung dann regelhaft und analog der kumulierten Preisentwicklung erfolgen. Die Kerninflationsrate als Referenz ist nicht geeignet, da hierin die Kostentreiber Energie und Nahrungsmittel nicht enthalten sind. Positiv ist anzumerken, dass die Dynamisierung der Leistungen fortan regelhaft, d.h. ohne vorherige Prüfung, stattfinden wird. Damit kommt der Gesetzgeber einer wichtigen Forderung nach, die ver.di und der DGB seit langem erhoben haben.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass das Problem einer dauerhaften Unterfinanzierung durch Dynamisierung alleine nicht gelöst werden kann.

- zu Nummer 20

Beitragssatz, Beitragsbemessungsgrenze, Verordnungsermächtigung

- zu 20 b)

Statt die Finanzierungslücken in der SPV kurzfristig mittels Steuerzuschüssen zu schließen, sieht der Gesetzgeber eine Erhöhung des Beitragssatzes um 0,35 Prozentpunkte auf 3,4 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens der Versicherten vor. Darüber hinaus soll die Bundesregierung ermächtigt werden, den Beitragssatz per Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates anzupassen.

Während die Beitragssatzerhöhung der Ankündigung einer moderaten Anhebung des Beitragssatzes im Koalitionsvertrag entspricht, ist nicht nachvollziehbar, dass im vorliegenden Gesetzentwurf keiner der im Koalitionsvertrag vereinbarten und dringend notwendigen Schritte zur Entlastung der Pflegeversicherung vorgesehen ist. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf. Als Sofortmaßnahmen zur Stabilisierung der SPV fordert ver.di versicherungsfremde Leistungen wie Rentenversicherungsbeiträge für pflegende An- und Zugehörige als gesamtgesellschaftliche Aufgabe solidarisch aus Steuergeldern zu finanzieren (rund 3,00 Mrd. Euro pro Jahr). Gleches gilt für die noch ausstehende Erstattung der pandemiebedingten Kosten der SPV in Höhe von 5,5 Mrd. Euro. Sie hat aus Bundesmitteln zu

erfolgen. Hierfür kann die bis Ende 2023 geltende Ermächtigungsgrundlage für weitere Bundeszuschüsse nach § 153 SGB XI genutzt werden. Des Weiteren ist die Behandlungspflege in der stationären Versorgung – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – der gesetzlichen Krankenversicherung zu übertragen und pauschal durch Steuermittel auszugleichen. ver.di lehnt die im Referentenentwurf vorgesehene Ermächtigung der Bundesregierung, in Zukunft per Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den Beitragssatz erhöhen zu können, ab. Stattdessen fordert ver.di die SPV zu einer Solidarischen Pflegegarantie weiterzuentwickeln, in die alle Bürger*innen solidarisch entsprechend ihres Einkommens einzahlen und die das Pflegerisiko vollständig absichert, in dem alle pflegebedingten Kosten – stationär, teilstationär oder ambulant – garantiert übernommen werden. Das Konzept beinhaltet eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau Rentenversicherung West sowie die Verbeitragung anderer Einkommen wie Kapitaleinkünfte.

Des Weiteren fordert ver.di die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Vereinbarung zeitnah einzulösen, dass eine Expert*innenkommission eingesetzt wird, um Vorschläge zu erarbeiten wie die soziale Pflegeversicherung um eine freiwillige, paritätisch finanzierte Vollversicherung ergänzt werden kann. Laut Koalitionsvertrag soll diese Kommission 2023 konkrete Vorschläge vorlegen.

- zu 20 c)

Ferner soll der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung umgesetzt werden. Hierfür soll der Kinderlosenzuschlag um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,6 Beitragssatzpunkte angehoben werden. Mitglieder mit mehreren Kindern sollen ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind in Höhe von 0,15 Beitragssatzpunkten je Kind entlastet werden (ab dem fünften Kind gleichbleibende Entlastung in Höhe eines Abschlags von 0,6 Beitragssatzpunkten), allerdings nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des jeweiligen Kindes.

Die finanzielle Ent- und Belastung von Menschen mit und ohne Kinder folgt dem höchstrichterlichen Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes. ver.di merkt dazu an, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Bevölkerung aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist Kinder zu bekommen, obwohl der Wunsch besteht. Diese Menschen drohen nun zusätzlich in finanzielle Haftung genommen zu werden.

Mit der Einschränkung zur Umsetzung des Urteils, wonach der Beitragssatz für Versicherte mit Kindern nur bis zu deren 25. Lebensjahr abgesenkt wird, werden nicht nur Familien schlechter gestellt als zuvor angekündigt, sondern auch massiv weiter Bürokratie aufgebaut. Die

beitragsführenden Stellen dürfen mit der Umsetzung nicht überlastet werden. Die gesetzlichen Regelungen sind so auszustalten, dass sie ohne einen hohen organisatorischen, personellen und finanziellen Aufwand umgesetzt werden können.

zu Nummer 30 – Regulierung Leiharbeit

Die Zunahme von Leiharbeit in der Langzeitpflege stellt vor allen Dingen eine weitere Belastung für die Stammbelegschaften dar: Sie müssen regelmäßig Leiharbeitskräfte einarbeiten sowie Nacht- und Wochenenddienste übernehmen – und werden meist schlechter bezahlt. Gerade in der Altenpflege, wo es auf Beziehungsarbeit und Vertrauen ankommt, wirft die wachsende Zahl an Leiharbeitnehmer*innen zusätzliche Probleme in der Interaktion mit den anvertrauten Menschen auf.

Gleichwohl ist zu konstatieren, dass Beschäftigte in der Altenpflege hauptsächlich aufgrund von belastenden Arbeitsbedingungen in die Leiharbeit „fliehen“ um zu geregelten Arbeitszeiten zu gelangen und die individuelle Belastung zu reduzieren. Leiharbeit in der Pflege muss also als Symptom schlechter Arbeitsbedingungen und einer ungenügenden Personalausstattung verstanden werden und stellt keine Lösung des Pflegekräftemangels dar.

Daher ist es aus Sicht von ver.di von zentraler Bedeutung, die Personalausstattung als Dreh- und Angelpunkt für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege zügig zu verbessern. ver.di begrüßt, dass notwendige Ausfallkonzepte incl. Springerpools im Rahmen der Vergütungsvereinbarungen verhandelt und refinanziert werden. Diese Ausfallkonzepte müssen mit einer angemessenen Personalmenge unterfüttert sein.

Es ist zu konstatieren, dass Leiharbeitsunternehmen von den beschriebenen Zuständen profitieren und selbst keinen Beitrag leisten um dem Mangel an Pflegekräften entgegenzuwirken. Statt selbst auszubilden, werben sie aktiv erfahrene Pflegekräfte ab und beteiligen sich auch nicht an der Ausbildungsumlage. Daher fordert ver.di den Gesetzgeber auf die Regelung im Pflegeberufegesetz dahingehend anzupassen, dass Leiharbeitsunternehmen fortan verpflichtet werden monatliche Umlagebeiträge in den Ausbildungsfonds einzuzahlen.

Zu Nummer 40 - Personalbemessung

- zu Nummer 40 a) – Personalpool

Die Einrichtung von Personalpools (auch bekannt als „Springerpools“) oder vergleichbarer Ausfallkonzepte ist ein erprobtes Instrument um im Falle von Personalengpässen kurzfristig auf Pflegepersonal aus den eigenen Strukturen zurückgreifen zu können, statt kostenintensive

Leiharbeitnehmer*innen einsetzen zu müssen. Somit leistet diese Regelung einen wichtigen Beitrag zur Entlastung des Pflegepersonals und auch zur Eindämmung von Leiharbeit. ver.di begrüßt daher ausdrücklich, dass die Einrichtungen nun entsprechende vertragliche Vereinbarungen in den Pflegesatzvereinbarungen treffen können. Diese Maßnahme sollte allerdings auch trägerweit ermöglicht werden sowie auch für Einrichtungen gelten, die unterhalb der personellen Höchstausstattung liegen. Da von Beschäftigten, die im Rahmen von Ausfallkonzepten oder in „Springerpools“ eingesetzt werden, in der Regel eine erhöhte Flexibilität gefordert wird, muss sich dies auch angemessen in der Vergütung niederschlagen und ist daher in den Pflegesätzen entsprechend zu berücksichtigen. Hier bittet ver.di den Gesetzgeber dies im Gesetzestext entsprechend zu ergänzen.

- zu Nummer 40 b)

Die Anforderungen an die pflegerische Versorgung steigen. Pflegebedürftige Menschen erwarten zu Recht eine qualitativ hochwertige Versorgung, die sich an ihren individuellen Bedürfnissen ausrichtet. Gleichzeitig setzen die komplexen Anforderungen und die große Verantwortung in der Pflege eine hohe Fachlichkeit der Pflegepersonen voraus. Dafür braucht es genügend und vor allem auch gut qualifiziertes Personal. Nach wie vor sind jedoch schlechte Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen hohen Belastungen in der Langzeitpflege aufgrund ungenügender Personalausstattung die Hauptursache für Teilzeitarbeit, überdurchschnittlich hohe Arbeitsunfähigkeitszeiten sowie das Verlassen des Berufs. Eine Beschleunigung der Umsetzung der Personalbemessung in der vollstationären Pflege ist daher dringend geboten. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die Personalvorgaben am pflegerischen Bedarf orientieren. Um diese Zielsetzung zu unterstützen, sieht der vorliegende Gesetzentwurf angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage erweiterte Maßnahmen vor, die es Pflegeeinrichtungen ermöglichen sollen, für die entsprechenden Stellenanteile Pflegehilfskraftpersonal vorzuhalten, das berufsbegleitend eine Ausbildung nach landesrechtlicher Regelung, die die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ erfüllt, oder eine Ausbildung zur Fachkraft nach Pflegeberufegesetz (dabei werden alle Abschlüsse nach Pflegeberufegesetz berücksichtigt, der Abschluss Pflegefachfrau/-mann, die gesonderten Abschlüsse in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege sowie das Pflegestudium) berufsbegleitend durchläuft. Ebenfalls soll Pflegehilfskraftpersonal vorgehalten werden können, das berufsbegleitend einen Anpassungslehrgang nach § 40 Absatz 3 oder § 41 Absatz 2, Absatz 3, Absatz 4, Absatz 6 oder Absatz 7 des Pflegeberufegesetzes durchläuft. Gleiches soll für Personal gelten, das nach landesrechtlichen Regelungen zur berufsqualifizierenden Prüfung in der Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege zugelassen wurde, weil es berufspraktische

Erfahrungen oder andere Qualifizierungsmaßnahmen in einem bestimmten Umfang nachweisen konnte und es die Prüfung bestanden hat. Hier soll sich laut Begründung der Umfang der erforderlichen berufspraktischen Erfahrung sowie Art und Umfang der berücksichtigungsfähigen Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich anrechenbarer Zeiten einer Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz ausschließlich nach den landesrechtlichen Vorgaben richten, die insofern Gewähr für eine hinreichend qualifizierte Leistungserbringung im Rahmen des SGB XI bieten.

In der Begründung wird ausgeführt, dass damit Anreize geschaffen werden sollen, Pflegehilfskraftpersonal ohne eine solche nach Landesrecht geregelte Ausbildung auszubilden. Sofern die Länder Regelungen treffen, nach denen Pflegehilfskraftpersonal ohne Berufsabschluss aber mit langjähriger Berufserfahrung in der Pflege als Pflegehilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege anerkannt werden kann, soll dies auch berücksichtigt werden können.

Die Maßnahmen tangieren die vorzuhaltende Mindestausstattung nicht.

Der Ansatz, ungelernte oder angelernte Pflegehilfskräfte weiterzuqualifizieren, damit sie eine Ausbildung nach Landesrecht abschließen, ist grundsätzlich folgerichtig. Ebenfalls wird die Berücksichtigung einer vorliegenden langjährigen berufspraktischen Erfahrung in der Pflege begrüßt, auch wenn an der Stelle der Verweis auf mögliche unterschiedliche landesrechtliche Regelungen die Frage der Vergleichbarkeit und der Qualität aufwirft. Allerdings dürfte dieser Ansatz der Weiterqualifizierung grundsätzlich verfolgt werden und nicht an die Anrechnung auf die Personalanhaltswerte gekoppelt werden. Qualifikationsstandards in der Altenpflege dürfen – sei es auch nur temporär – nicht noch weiter abgesenkt werden. Doch diesen Weg wählt der vorliegende Gesetzentwurf, indem auch Pflegehilfskraftpersonal vorgehalten und auf die Personalanhaltswerte angerechnet werden kann, das sich gerade in einer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung befindet und diese noch nicht abgeschlossen hat, oder für Hilfskräfte aus dem Ausland, die sich in einem Anpassungslehrgang befinden. Auch ist der Zeitraum, in dem die Pflegeeinrichtung nachweisen muss, dass die Ausbildung begonnen wird, bis 2028 zu lang gewählt und ermöglicht es den Einrichtungen die Standards bis dahin zu unterlaufen.

Um den Teufelskreis aus Personalnot, schlechten Arbeitsbedingungen, geringer Bezahlung in der Altenpflege und zu wenig Zeit für gute Pflege zu durchbrechen, sind spürbare und wirkungsvolle Maßnahmen notwendig. Es sind alle Anstrengungen zu unternehmen, qualifizierte Pflegefachpersonen auszubilden und vorhandene Pflegehilfskräfte darin zu unterstützen, eine berufsbegleitende Ausbildung zur Pflegefachperson anzustreben. Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel dafür die Fachkräfte zu gewinnen und im Beruf zu halten. Wichtig ist zudem im Absatz 3 Satz 2 die verpflichtende Vorgabe, die Differenz zwischen dem Gehalt der Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung zu finanzieren, eine „kann“- Regelung ist unzureichend.

- zu Nummer 40 c), bb)

Der zweite angefügte Satz sieht einen weiteren Eingriff in die ohnehin missbrauchsanfälligen Regelungen zur sogenannten Bezahlung nach Tarif zu Lasten der Beschäftigten vor: In den Einrichtungen, die einen Tarifvertrag oder kirchliche AVR in Anwendung bringen oder ihre Beschäftigten nach dem jeweiligen durchschnittlichen Entgeltniveau entlohenen (§ 72 Absatz 3b Nummer 1 bis 4), soll die Zuordnung zu einer Qualifikationsgruppe jeweils durch den konkreten Einsatz bestimmt werden und somit Beschäftigte nicht nach Qualifikation, sondern entsprechend der ausgeübten Tätigkeit entlohnt werden. Damit kann eine examinierte Pflegefachkraft als Assistenzkraft angestellt und entlohnt werden, unabhängig davon, welche Tätigkeiten sie dann letztlich im Berufsalltag zu verrichten hat. Hier wird Missbrauch durch Arbeitgeber*innen – insbesondere bei migrantischen Fachkräften, oder wenn der Anteil an Fachkräften in der Einrichtung vorher höher war - Tür und Tor geöffnet.

Diese Regelung lehnt ver.di entschieden ab und fordert die ersatzlose Streichung des folgenden Teilsatzes: „die erforderlichen Qualifikationen für das vorzuhaltende Personal nach Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 werden auch eingehalten, wenn hierfür das Personal mit einer jeweils höheren Qualifikation vorgehalten wird; im Fall des § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1 bis 3 wird die Eingruppierung und im Fall des § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 die Zuordnung zu einer Qualifikationsgruppe jeweils durch den konkreten Einsatz bestimmt“.

- zu Nummer 40 d)

Das Verfahren zur weiteren Umsetzung der einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in vollstationären Einrichtungen nach § 113c soll konkretisiert werden. Um weitere Personalausbaustufen in der stationären Langzeitpflege unabhängig vom Vorliegen von Ergebnissen aus den Modellprojekten prüfen zu können, soll das Bundesministerium für Gesundheit beginnend im Jahr 2025 alle zwei Jahre eine Anpassung der in § 113c Absatz 1 geregelten Personalanhaltswerte sowie die Grundlagen für die mindestens zu vereinbarenden personelle Ausstattung nach Absatz 5 prüfen. Darüber hinaus sollen alle zwei Jahre, erstmals bis zum 31. Dezember 2023, Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarenden personelle Ausstattung festgelegt werden.

Dieses Vorgehen enthält weitere Schritte um eine bedarfsgerechte Personalbemessung zu erreichen, zumal bislang nur 40 Prozent des von Prof. Rothgang für gute Pflege errechneten Stellenaufwuchses gesetzlich abgebildet ist. Aus Sicht von ver.di sind jedoch weitergehende Maßnahmen erforderlich, um schnellstmöglich eine bedarfsgerechte Personalausstattung in den

Pflegeeinrichtungen zu erlangen und sicherzustellen, dass die daraus resultierenden Mehrkosten nicht von den Pflegebedürftigen zu tragen sind. Hierzu sind im Gesetz konkrete Zielvorgaben zu definieren.

So schlägt ver.di vor, Vergütungszuschläge zur Finanzierung für zusätzliche Fachkräfte nach § 8 Absatz 6 und zusätzliche Pflegehilfskräfte nach § 84 Absatz 9 in Verbindung mit § 85 Absatz 9 bis 11 dauerhaft aus Mitteln des Ausgleichsfonds zu finanzieren und § 113c Absatz 6 ersatzlos zu streichen. Demzufolge fordert ver.di, den Pflegevorsorgefonds aufzulösen, um somit die nötigen Mittel für die Finanzierung des dringen benötigten Personals in der Pflege zur Verfügung zu stellen, die Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege zu verbessern und die pflegerische Versorgung in der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege sicherzustellen.

Die bisherigen Regelungen zur Umsetzung einer neuen Personalbemessung in § 113c setzen kaum Anreize für Einrichtungen eine bessere personelle Ausstattung anzustreben. Statt Mindeststandards für eine bedarfsgerechte pflegerische Versorgung festzulegen, werden Personalaufwuchs als Höchstwerte definiert, die nur 40 Prozent des notwendigen Personalaufwuchses darstellen und die nur in begründeten Fällen überschritten werden können. Die Personalaufwuchs in § 113c sind als Richtwerte zu sehen und deshalb fordert ver.di in § 113c SGB XI Satz 1 das Wort „höchstens“ zu streichen. Eine gute personelle Ausstattung, die eine hohe Fachkraftquote beinhaltet, darf eine Einrichtung in der Frage der Refinanzierung nicht benachteiligen. Damit würde auch für Träger bereits jetzt eine vollständige Umsetzung der PeBem ermöglicht. Überdies sind im Gesetz weitere konkrete Personalausbaustufen zu definieren um in absehbarer Zeit 100 Prozent der im Rahmen des PeBem-Projektes berechneten Personalausstattung in allen Einrichtungen zu erreichen. ver.di empfiehlt bei den weiteren Ausbaustufen die bisherigen Personalaufwuchs jeweils als neue Werte für die mindestens vorzuhalrende personelle Ausstattung zu übernehmen.

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber weiterhin auf eine bundesweit einheitliche Mindestausstattung abzielt. Dazu sieht der neu eingefügte Absatz 8 vor, dass erstmals bis Ende 2023 auf Bundesebene bundeseinheitliche Festlegungen für die Zielwerte für eine mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung getroffen werden.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

- zu Nummer 4 - Anhebung der Pflegesachleistung

Ambulante Sachleistungen sollen nur einmalig zum 1. Januar 2024 um fünf Prozent steigen statt wie bisher vorgesehen um je sechs Prozent zum 1. Juli 2023 und 1. Januar 2024.

Aus Sicht von ver.di erfolgt die im Gesetzentwurf vor dem Hintergrund der seit 2022 massiv steigenden Kosten vorgesehene Erhöhung zu spät und in zu geringer Höhe. Sie kann die Kostenanstiege nicht kompensieren. Damit droht eine weitere Zunahme der Unterversorgung, weil pflegebedürftige Menschen aus Kostengründen auf notwendige Pflege- und Betreuungsleistungen verzichten.

Auch hier fordert ver.di entsprechende Nachbesserungen im Gesetzentwurf und mahnt vor allen Dingen eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung an, um durch eine verbreiterte Einnahmebasis die Finanzbasis der Pflegeversicherung zu stabilisieren.

- zu Punkt 5 Anhebung des Pflegegelds

Das Pflegegeld für die häusliche Pflege soll statt zum 1. Juli 2023 und zum 1. Januar 2024 um jeweils fünf Prozent nun nur einmalig zum 1. Januar 2024 um fünf Prozent angehoben werden.

Pflegende An- und Zugehörige leisten einen sehr großen Beitrag für unsere Gesellschaft und bilden letztlich das Rückgrat für die Versorgung pflegebedürftiger Menschen und damit auch für den Zusammenhalt in unserer Gemeinschaft. Die nur sehr zurückhaltende Anpassung des Pflegegeldes, das seit 2017 nicht mehr an die Inflation angepasst wurde, ist aus Sicht von ver.di völlig unzureichend und zeugt von mangelndem Respekt des Gesetzgebers gegenüber der Leistung pflegender An- und Zugehöriger. ver.di fordert das Pflegegeld sowie die ambulanten Sachleistungen zum 1. Juli 2023 in dem Umfang anzuheben, der die Inflation der vergangenen fünf Jahren nachvollzieht. Da davon auszugehen ist, dass im Jahr 2023 die Inflation auf einem relativ hohen Niveau verharrt, ist eine weitere Anpassung zum 1. Juli 2024 erforderlich.

- zu Punkt 7

Versorgung Pflegebedürftiger bei Inanspruchnahme von Vorsorge- oder Rehabilitationsleistungen durch die Pflegepersonen

ver.di begrüßt ausdrücklich das geplante Anheben der zeitlichen Höchstdauer der Verhinderungspflege auf acht Wochen im Kalenderjahr, die damit der zeitlichen Höchstdauer der Kurzzeitpflege angeglichen werden soll.

Gleiches gilt für den Zeitraum der hälftigen Fortzahlung eines bisher bezogenen (anteiligen) Pflegegeldes sowohl während der Verhinderungspflege als auch während der Kurzzeitpflege. Die bisher erforderliche Vorpflegezeit von mindestens sechs Monaten bei der Verhinderungspflege soll aufgehoben werden. Diese Regelungen sollen ab dem Zeitpunkt der Feststellung von Pflegegrad II eine flexible Handhabung ermöglichen und den Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen wie Krankheit, Unfällen etc. für pflegende An- und Zugehörige erleichtern.

- zur Herausnahme des § 42a – Gesamtleistungsbetrag für Kurzzeit- und Verhinderungspflege

ver.di spricht sich nachdrücklich für die Beibehaltung der im Referentenentwurf vorgesehenen Zusammenführung der bisher getrennt voneinander existierenden Leistungsbeträge für Kurzzeit- und Verhinderungspflege ab dem 1. Januar 2024 zu einem gemeinsamen Jahresbetrag für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege in Höhe von 3.386 Euro je Kalenderjahr aus. Mit der Streichung entfällt für die Anspruchsberechtigten die Möglichkeit, diesen flexibel für beide Leistungsarten einsetzen zu können. In diesem Kontext entfällt auch die im Referentenentwurf noch vorgesehene Streichung der sechsmonatigen Wartefrist für die Inanspruchnahme der Verhinderungspflege sowie die entsprechende Folgeregelung einer Fortgewährung des hälftigen Pflegegeldes während der Verhinderungspflege. Damit wird das Gesetz dem Anspruch für Entlastung von Pflegepersonen zu sorgen, nicht mehr gerecht. Vielmehr ist es ein Schlag ins Gesicht für pflegende An- und Zugehörige, die auch schon in der vergangenen Legislaturperiode keinerlei Verbesserungen erfahren haben. Auch vor dem Hintergrund zunehmender Leistungseinschränkungen aufgrund von Personalmangel und hoher Krankenstände in der professionellen Langzeitpflege, ist eine Entlastung pflegender An- und Zugehöriger dringendst geboten.

ver.di fordert daher den Gesetzgeber nachdrücklich auf, mindestens die im Referentenentwurf unter § 42a vorgesehenen Regelungen in den Gesetzentwurf zu übernehmen.

- Zu Punkt 12 - Anhebung Leistungszuschläge

Die zum 1. Januar 2022 eingeführten Leistungszuschläge zur Reduzierung der von Pflegebedürftigen zu tragenden Eigenanteile in der vollstationären pflegerischen Versorgung sollen zum 1. Januar 2024 um weitere 5 Prozent steigen, für diejenigen, die bis zu 12 Monate in einer Einrichtung leben, sogar um 10 Prozent. Damit soll dem Trend der weiterhin massiv steigenden Eigenanteile entgegengewirkt und Bewohner*innen von Pflegeeinrichtungen entlastet werden. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Herausnahme der Ausbildungskostenumlage aus den von den Pflegebedürftigen zu tragenden einrichtungseinheitlichen Eigenanteilen und entsprechende Finanzierung aus Steuermitteln ist im Referentenentwurf hingegen genauso wenig vorgesehen wie die Finanzierung der medizinischen Behandlungspflege aus dem SGB V. Beides würde den von den Heimbewohner*innen zu entrichtenden Eigenanteil deutlich reduzieren.

Die weitere Erhöhung der Leistungszuschläge wird zwar kurzfristig einen weiteren Anstieg der von den Heimbewohner*innen aufzubringenden Eigenanteile verhindern, gerade auch bei denjenigen, die erst seit mehr als zwölf Monaten Leistungen nach § 43 beziehen. Allerdings wird es damit nicht gelingen die zu erwartenden Kostensteigerungen für Personal und inflationsbedingte Preissteigerungen auszugleichen. Auch beseitigt die vorliegende Regelung nicht die grundsätzlich vorhandenen Systemfehler. ver.di fordert daher kurzfristig eine Entlastung der Heimbewohner*innen herbeizuführen, indem die Eigenanteile gedeckelt werden, die Ausbildungsumlage aus den Eigenanteilen herausgelöst und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln finanziert wird und die Investitionskosten von den Ländern getragen werden. Die Kosten für die medizinische Behandlungspflege sind aus dem SGB V zu finanzieren. Mittelfristig ist eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung anzustreben, in dem sie zu einer Solidarischen Pflegegarantie weiterentwickelt wird, die garantiert alle pflegebedingten Kosten abdeckt und in die alle solidarisch entsprechend ihres Einkommens einzahlen.

- zu Punkt 13 - Ausweitung des Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld

Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld soll ausgeweitet werden. Liegen die Voraussetzungen für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz vor, soll das Pflegeunterstützungsgeld künftig für bis zu 10 Arbeitstage je pflegebedürftiger Person im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden können.

ver.di begrüßt die Ausweitung der Regelung – sie trägt dazu bei, die Pflege von Menschen durch An- und Zugehörige finanziert zu machen und damit auch einen längeren Verbleib pflegebedürftiger Menschen in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen. Gleichwohl kann dies nur ein erster kleiner Schritt sein, um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erlangen. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende An- und Zugehörige findet im vorliegenden Gesetzentwurf leider keinerlei Erwähnung.

Zu Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

- zu Nummer 2

Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sollen bis 1. Juli 2024 alle Voraussetzungen erfüllen, um den Zugriff auf die elektronische Patientenakte und den Anschluss an die Telematikinfrastruktur umzusetzen. Die bisher weitgehend freiwillige Anbindung an die Telematikinfrastruktur wird durch einen verpflichtenden Anschluss aller Pflegeeinrichtungen ersetzt.

Das Ziel, alle Pflegeeinrichtungen schnellstmöglich an die Telematikinfrastruktur anzubinden, unterstützt ver.di ausdrücklich. Gleichwohl erscheint der Zeitplan zu ambitioniert, da die notwendigen technischen Voraussetzungen in weiten Teilen noch nicht gegeben sind. Hinzu kommt, dass sicherzustellen ist, dass für die Mitarbeiter*innen in den Pflegeeinrichtungen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden müssen. Dafür ist die notwendige Zeit einzuplanen, um zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten auszuschließen bzw. zu minimieren.

Weiterer Handlungsbedarf

ver.di fordert vom Gesetzgeber eine eindeutige Klarstellung, dass im Rahmen von Tarifverträgen vereinbarte Inflationsausgleichprämien als wirtschaftlich anerkannt werden müssen und entsprechend regelhaft zu finanzieren sind. Sollte es hier keine Klarstellung geben, besteht das hohe Risiko einer Benachteiligung des Personals in der Altenpflege gegenüber Beschäftigten in anderen Branchen.

**Antrag
der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE**

Gute Pflege stabil finanzieren

Einschätzung:

ver.di begrüßt die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbreiterung der Einnahmeseite der Sozialen Pflegeversicherung, um die notwendigen Ausgaben durch gestiegene Inflationskosten und Teuerungen sowie Lohnerhöhungen des Pflegepersonals im Sinne der Versicherten auszugleichen. Die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie die Verbeitragung von Kapitaleinkünften könnten einen wesentlichen Beitrag leisten, um zu einer langfristigen Stabilisierung der Pflegeversicherung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung beizutragen.

Der DGB begrüßt den Vorschlag, einen finanziellen Ausgleich zwischen Sozialer Pflegeversicherung und Privater Pflegeversicherung infolge der Absicherung unterschiedlicher Pflegerisiken vorzunehmen. Dies würde zu mehr Gerechtigkeit unter allen Versicherten beitragen, da die Private Pflegeversicherung die mit einer Gesundheitsprüfung verbundenen günstigeren Risiken wesentlich kostengünstiger absichern kann als die Soziale Pflegeversicherung.

Des Weiteren begrüßt ver.di die Forderungen der Fraktion DIE LINKE nach einer realistischeren Anhebung zum Ausgleich der Inflation des Pflegegeldes sowie der ambulanten Sachleistungen zum 1. Juli 2023. Vorgeschlagen wird ein Ausgleich im in dem Umfang, der die Inflation in den vergangenen fünf Jahren nachvollzieht. Da davon auszugehen ist, dass auch im Jahr 2023 die Inflation auf einem relativ hohen Niveau verharrt, ist eine weitere Anpassung zum 1. Juli 2024 nötig, um einen adäquaten Ausgleich zu den aktuellen Lebenshaltungskosten herzustellen.

ver.di begrüßt die Forderung nach einer regelhaften Dynamisierung von Geld- und Sachleistungen in der Pflegeversicherung und spricht sich für die Beibehaltung der regelhaften Dynamisierung auf Basis der kumulierten Inflationsrate der letzten drei Jahre schon ab 2024 und dann wieder 2027 aus.

Des Weiteren verweist ver.di auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), die wir unterstützen.