

**Stellungnahme des Deutschen Pflegerates e.V. (DPR) zum
Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
und FDP**

**Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für
Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen**

(Pflegebonusgesetz)

BT-Drucksache 20/1331

Stand 05.04.2022

Der Deutsche Pflegerat (DPR) vertritt als Dachverband der bedeutendsten Berufsverbände des deutschen Pflege- und Hebammenwesens die Positionen der Pflegeorganisationen und ist primärer Ansprechpartner für die Politik. Im Nachfolgenden nimmt der DPR Stellung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz).

Die Stellungnahme gliedert sich in 2 Teile:

Teil 1: Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Artikel 1 zur Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sowie in Artikel 2 zur Änderung des Elften Sozialgesetzbuches die Neufassung des § 150a)

Teil 2: Klarstellende Änderungen der §§ 72 und 82c SGB XI zur Zahlung einer Entlohnung mindestens in Tariffhöhe durch zugelassene Pflegeeinrichtungen

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

Der DPR begrüßt grundsätzlich die Absicht einer über die Bonuszahlung zum Ausdruck gebrachten Wertschätzung der Bundesregierung für den enormen Einsatz der Pflegenden in den Krankenhäusern, in der ambulanten Pflege und den stationären Pflegeeinrichtungen während der Pandemie.

Die von vornherein festgelegte 1 Milliarde Euro als Gesamthöhe der zur Verfügung gestellten Mittel führt aber dazu, dass der Einzelbetrag für die Bonusempfänger*innen gegenüber Bonusempfänger*innen anderer Branchen mit sicherlich nicht höheren Belastungen vergleichsweise gering ausfällt. Und es fehlt eine klare Aussage dazu, dass der Bonus steuer- und sozialabgabenfrei ausgezahlt wird.

Unabhängig davon ist die Bonuszahlung in der aktuellen, pandemiebedingten Situation und den bereits vor der Pandemie schon bekannten mangelhaften Arbeitsbedingungen nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Vielmehr bedarf es verlässlicher Vorgaben hin zu nachhaltigen Maßnahmen, um den Pflegeberuf in allen Arbeitsbereichen dauerhaft attraktiver zu machen. Dazu gehören regelhaft höhere Löhne, etwa orientiert an einem Einstiegsgehalt von 4.000

Euro gemäß dem Comparable Worth Index¹, ein wesentlich höherer finanzieller Ausgleich für unattraktive Arbeitszeiten, die zeitnahe Einführung der Pflegepersonalregelung 2.0 (PPR 2.0) in den Krankenhäusern und eine zügigere vollumfassende Umsetzung des im August 2020 vorgelegten wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM), um mittelfristig zu einer Pflegepersonalausstattung zu kommen, die eine angemessene pflegefachliche Versorgung der Bevölkerung ermöglicht.

Zu Artikel 1: Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes -§ 26e

Zu Absatz 1: Zugelassenen Krankenhäuser

Hier wird definiert, dass zugelassene Krankenhäuser durch die vollstationäre Behandlung von Patient*innen, die mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert gewesen sind, dann als besonders belastet gelten, wenn sie im Jahr 2021 mehr als 10 Patient*innen, die mehr als 48 Stunden beatmet werden mussten, behandelt haben.

Diese Eingrenzung ist für den DPR völlig unverständlich und durch nichts gerechtfertigt. Von pandemiebedingten zusätzlichen Belastungen waren und sind die Pflegenden aller Krankenhäuser betroffen – auf den bettenführenden Intensiv- und Normalstationen, in den Notaufnahmen und in den OP-Bereichen. Sie alle haben einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung des pflegebezogenen Alltags unter Coronabedingungen geleistet, u. a. durch:

- an und oft über die Grenzen der eigenen Kraft gehende Pflege von Covid-19-erkrankten Patient*innen, nicht nur auf den Intensivstationen,
- ein hohes Maß an Flexibilität bei sich ständig verändernden Anforderungen, sowohl hinsichtlich des erschwerten Arbeitens mit den erforderlichen Schutzausrüstungen und besonderen Hygienemaßnahmen als auch mit allen nicht planbaren Auswirkungen auf die Arbeitszeit und fehlenden Erholungszeiten,
- enormen Mehraufwand auf Normalstationen aufgrund des dortigen Abziehens personeller Ressourcen zur entsprechenden Umverteilung des Personals, etwa auf andere durch Corona bedingt pflegeintensive Arbeitsbereiche,
- den Wegfall entscheidender Therapieangebote für Patient*innen mit psychiatrischen Erkrankungen, der von Pflegenden kompensiert werden musste,
- Mehrbelastungen in der Versorgung von Kindern und Jugendlichen durch Pandemie-Folge-Erkrankungen sowie die Kompensation von Besuchsverboten und fehlende Angehörigen-Unterstützung,
- großes Engagement bei der Ermöglichung anderer Formen der Angehörigenkontakte sowie kompensierende über das Maß hinausgehende persönliche Zuwendung
- Gefährdung der eigenen Gesundheit bis hin zum Erkranken an Covid-19, zum Teil mit Langzeitfolgen, und das Anstecken von Familienangehörigen und Freunden.

Alle diese Pflegenden bleiben von einer Bonuszahlung ausgeschlossen, wenn das Krankenhaus, in dem sie arbeiten, im Lauf des Jahres 2021 nicht mehr als 10 Patient*innen mehr als 48 Stunden beatmet hat.

Schon die Regelungen zum ersten Pflegebonus in 2020 haben seinerzeit zu erheblichem Unmut geführt. Die unterschiedliche Höhe des Bonus, die Auswahl des Kreises der

¹ Quelle: Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier S. (2018) "COMPARABLE WORTH" Hans Böckler Stiftung https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf

Bonusempfänger*innen und die Art der Auszahlung wurden von vielen Pflegenden als ungerecht empfunden.

Bei all diesen Pflegenden, die jetzt den Bonus aufgrund des in Absatz 1 definierten Kriteriums nicht bekommen, ihn aber sehr wohl verdient haben, wird es dazu führen, dass sie sich nicht nur als ungerecht behandelt empfinden, sondern sich und ihre Arbeit missachtet fühlen.

Zu Absatz 2: Bonusberechtigte Pflegekräfte in den eingeschlossenen Krankenhäusern

In dem Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz – PflBG) vom 10. März 2022 werden Leiharbeitnehmer*innen von Prämienzahlungen ausgenommen. Dies trifft auch auf die gestellten Mitglieder der DRK-/BRK-Schwesternschaften und ggf. anderer Schwesternschaften zu, die formalrechtlich zur Gruppe der Leiharbeitnehmer*innen gehören. Ihr Arbeitseinsatz in den betroffenen Kliniken und Pflegeeinrichtungen unterscheidet sich in nichts von dem anderer Pflegefachkräfte während der Corona-Pandemie.

Der DPR schlägt daher vor, „gestelltes Pflegepersonal“ in den § 26e KHG aufzunehmen, ggf. über eine Formulierung analog §150a SGBXI Absatz 1 Satz 2 „*Gleiches gilt für Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Einrichtungen nach Satz 1 im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden.*“

Im Text z. B. § 26e Absatz 2 wäre die Formulierung „*mit direktem Beschäftigungsverhältnis mit dem Krankenhaus (...)*“ zu ersetzen durch „*in dem oder für das Krankenhaus tätig waren*“ (siehe Regelungen § 150a SGB XI Absatz 2)

Zu Absatz 5: Prämienhöhe

Der DPR geht davon aus, dass die vom Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus ermittelte Prämienhöhe für die berechtigten Bonusempfänger*innen sich nicht von Krankenhaus zu Krankenhaus unterscheidet.

Kritisch sehen wir aber eine aus dem Gesetzestext ableitbare 1,5-fache Prämienhöhe für Intensivpflegefachkräfte mit einer Fachweiterbildung.

Selbst wenn für die Pflegenden auf Intensivstationen ein etwas höherer Bonus vorgesehen sein sollte, dann darf er innerhalb der Intensivpflege-Teams nicht auf die Pflegefachkräfte mit einer abgeschlossenen Fachweiterbildung beschränkt sein. Innerhalb der Intensiv-Teams waren die Pflegenden ausnahmslos den gleichen Belastungen ausgesetzt und gerade durch die zusätzlichen Anforderungen während der Pandemie mussten begonnene Fachweiterbildungen ausgesetzt und geplante konnten nicht begonnen werden. Eine Differenzierung führt hier unweigerlich zur Störung des Betriebsfriedens.

Zu Artikel 2: Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch - § 150a Pflegebonus

Der DPR begrüßt, dass in den SGB-XI-Einrichtungen von der Bonuszahlung alle Beschäftigten eingeschlossen sind, die in der Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind.

Wie eingangs schon begründet, hält der DPR die Festsetzung in Höhe von insgesamt 500 Millionen Euro für die Bonuszahlungen in diesen Einrichtungen und Diensten aber für völlig unzureichend, da sich für die Einzelnen zu geringe Beträge ergeben, wie z.B. 550 Euro für Beschäftigte in der direkten Pflege und Betreuung.

Der Einsatz und das Engagement der in der Langzeitpflege Tätigen in den inzwischen mehr als zwei Jahren der Pandemie-Sondersituationen beinhaltet viele Punkte, die bezüglich der Pflegenden in den Krankenhäusern schon beschrieben sind.

Hinzu kommt, dass sie zum einen in den Langzeitpflegeeinrichtungen die gefährdeten Personengruppen, soweit es unter den jeweiligen Gegebenheiten möglich war, mit großem zusätzlichem Aufwand besonders geschützt und dazu beigetragen haben, auch im Ausbruchsgeschehen in einer Einrichtung die erforderliche komplexe Pflege in der vertrauten Umgebung zu gewährleisten.

Zum anderen galt und gilt es immer wieder, Demenzkranken in den für sie über den sonstigen Alltag hinausgehenden und nicht zu verstehenden Gegebenheiten (Bewegungseinschränkungen, Abstand, Masken, Krankheitssymptome) mit einem größeren Aufwand an Zeit und fachlicher Expertise zusätzliche Sicherheit zu geben.

Der Bonusbetrag für die Pflegenden in der Langzeitpflege darf sich deshalb nicht erheblich von den in den Krankenhäusern für diese Berufsgruppe gezahlten Beträgen unterscheiden.

Teil 2: Klarstellende Änderungen der §§ 72 und 82c SGB XI

Der DPR begrüßt, dass die in 2021 durch das GVWG in § 72 Absatz 3b getroffene Regelung, dass der Abschluss von Versorgungsverträgen für Pflegeeinrichtungen ab 01. September 2022 weiterhin uneingeschränkt daran gebunden ist, dass sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist oder sie in Anlehnung an dieselben entlohnen.

Insbesondere begrüßen wir, dass es nicht zu einer Verschiebung der Frist vom 01.09.2022 nach hinten gekommen ist, wie in der Anhörung am 18. März 2022 zur diesbezüglichen „Formulierungshilfe“ von einigen Seiten gefordert.

Es ist ein wichtiges Signal an die Pflegenden im Bereich der Langzeitpflege, dass verabschiedete gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des Arbeitens verlässlich sind und nicht im Nachhinein abgeschwächt oder hinausgezögert werden.

Diese ist eine der Grundvoraussetzungen dafür, die Berufsausstiege Pflegenden zu verhindern und geeignete Menschen für eine Berufsausbildung und Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen.

Berlin, 25.04.2022

Deutscher Pflegerat e.V. – DPR
Alt- Moabit 91
10559 Berlin
Tel.: + 49 30 / 398 77 303
Fax: + 49 30 / 398 77 304
E-Mail: info@deutscher-pflegerat.de
www.deutscher-pflegerat.de