

Berlin, 25.04.2022

## **Stellungnahme des Deutschen Roten Kreuzes e.V. zum Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz)**

**Hier: Regelungen zu § 72 SGB XI und § 82 c) SGB XI**

### **Vorbemerkung**

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ist als Nationale Rotkreuz-Gesellschaft Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Es ist die größte Hilfsorganisation Deutschlands und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Die Arbeit des DRK wird von den Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität getragen.

Als Wohlfahrtsverband ist das DRK mit seinen Einrichtungen, Angeboten und Diensten in allen Feldern der Wohlfahrts- und Sozialarbeit sowohl mit ehrenamtlich als auch hauptamtlich Tätigen aktiv. Wie keine andere soziale oder humanitäre Bewegung in Deutschland kann das DRK durch seine einzigartige Stellung eine Vielzahl vernetzter Hilfen, Beratungen und Leistungen anbieten – lokal, regional, national und international. Das Deutsche Rote Kreuz nimmt in seiner anwaltschaftlichen Funktion die Interessenvertretung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen wahr.

In der Altenhilfe ist das Deutsche Rote Kreuz als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ein Anbieter vielfältiger Dienst- und Hilfeleistungen. In den über 500 stationären Pflegeeinrichtungen des DRK werden aktuell über 40.000 Pflegebedürftige versorgt, mehr als 500 ambulante Pflegedienste kümmern sich zudem um über 51.000 Pflegebedürftige in der Häuslichkeit.

### **Präambel**

Die Frage der pflegerischen Versorgung ist ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema und eine gute und faire Entlohnung der in der Pflege beschäftigten Menschen ist wesentlich. Das DRK hatte die Zielsetzung des diesbezüglichen Gesetzgebungsprozesses 2021 im Rahmen des GVWG, bessere Löhne in der Altenpflege erreichen zu wollen, befürwortet. Die Intention des Gesetzgebers eine verlässliche und dauerhaft angemessene Entlohnung für die in der Pflege beschäftigten Menschen erzielen zu wollen, war und ist richtig und anerkennungswürdig.

Gleichwohl hatten wir bereits 2021 ausdrücklich auf mögliche Implementierungsdefizite hingewiesen und die Umsetzbarkeit für Pflegeeinrichtungen – insbesondere für die, die nicht an Tarifverträge gebunden sind –, für wenig praktikabel, bürokratisch und insgesamt

streitanfällig eingeschätzt. Das jetzt anvisierte und anscheinend, aufgrund von wesentlichen Problemstellungen, notwendig gewordene Gesetzgebungsverfahren im Sinne einer Klarstellung und Konkretisierung bestätigt die bereits geäußerte Kritik des Deutschen Roten Kreuzes.

### **Grundsätzliche Anmerkungen**

Hinsichtlich der derzeit laufenden Umsetzung ist zu bemängeln, dass für Pflegeeinrichtungen, insbesondere für die, die nicht an Tarifverträge gebunden sind, ein erheblicher administrativer und organisationaler Mehraufwand entstanden ist und auch absehbar ist, dass die ausstehenden Kostenverhandlungen mit den Pflegekassen noch komplizierter werden.

Einrichtungen und Dienste müssen für die von ihnen zu zahlende Entlohnung an einen von ihnen als maßgebend benannten Tarifvertrag anpassen oder prüfen, ob ihre Entlohnung mindestens dem von den Landesverbänden der Pflegekassen veröffentlichtem, regional üblichen Entgeltniveau nach § 82c Absatz 2 SGB XI entspricht und ferner klären, ob die Entlohnung mit der Einhaltung der Mindestlohnvorgaben einhergeht. Zudem sind die Berechnung und das Zustandekommen des regional üblichen Entgeltniveaus intransparent.

Es wird nachdrücklich kritisiert, dass allein der Spitzenverband Bund der Pflegekassen die Richtlinien ausgearbeitet und mit den Bundesministerien BMG und BMAS ausgehandelt hat. Für die in der Richtlinie eröffnete Möglichkeit für Einrichtungen sich auch an dem von den Landesverbänden der Pflegekassen veröffentlichtem, regional üblichen Entgeltniveau nach § 82c Absatz 2 SGB XI zu orientieren, gibt es keine gesetzliche Grundlage. Dies wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf nicht korrigiert, so dass eine rechtliche Unsicherheit besteht – insbesondere vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Meldungen.

In diesem Zusammenhang ist aus Sicht des DRK auch zu bemängeln, dass für die Umsetzung der Richtlinienvorgaben sowie der konkreten Regulierungsinhalte nicht ausreichend Zeit besteht - insbesondere für die nicht an einen Tarif gebundenen Einrichtungen und Dienste. Auch weil die in § 72 SGB XI geforderte Vorlage der Zulassungs-Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen bis zum Ablauf des 30. September 2021 überzogen wurde und der GKV-Spitzenverband diese erst am 28. Januar 2022, nach der Freigabe der Bundesministerien BMG und BMAS, veröffentlicht hat, plädieren wir für die Verschiebung des 1. Septembers 2022 als gesetzlichen Stichtag. Zudem sollten die aufgrund der am 08.02.2022 veröffentlichten Empfehlungen der fünften Pflegekommission noch umzusetzende Anpassung des Pflegemindestlohns zum 1. September 2022 berücksichtigt werden. **Grundsätzlich regen wir an die verschiedenen gesetzlichen Maßnahmen (Pflegekommission, § 72 SGB XI) besser miteinander abzustimmen und zu harmonisieren.**

Wir halten den Termin für die Umsetzung, auch nach den diversen Änderungen und Zugang weiterer neuer Informationen für zeitlich sehr ambitioniert. Wir verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass sowohl die Seite der Kostenträger als auch der Leistungserbringer bereits im Anhörungsverfahren zum GVWG auf den viel zu knapp gesetzten zeitlichen Rahmen hingewiesen hat.

Das DRK fordert vor dem Hintergrund der dargestellten Problemlage sowie der insgesamt verzögerten Umsetzung eine angemessene Fristverlängerung über den 1. September 2022 hinaus.

Der 1. September 2022 kann einerseits vor dem Hintergrund der Tragweite der Entscheidungen und den erforderlichen Zwischenschritten nicht eigenhalten werden. Andererseits – und das blieb bislang noch völlig unberücksichtigt – benötigen insbesondere die Einrichtungen, die einem Tarifvertrag beitreten möchten, eine ausreichende Übergangszeit (Verhandlung, ggf. Abschluss Überleitungstarifvertrag etc.). Da das Gesetz auch ausdrücklich eine Erhöhung von Tarifbindung in der Pflege zum Ziel hatte, ist es unerlässlich, den Einrichtungen diese erforderlichen Zeiten jetzt zuzugestehen. Im Übrigen fehlt es hier auch an einer Regelung, wie diese Einrichtungen in der Zwischenzeit zu betrachten sind.

Darüber hinaus weist das DRK darauf hin, dass hinsichtlich der Rolle der Pflegekassen und der Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe bzgl. der Zulassung zur Erbringung von Versorgungsleistungen und hinsichtlich der Position bei Pflegesatzverhandlungen durch die Regelungen eine Asymmetrie zugunsten der Kostenträger und zu Lasten der Leistungserbringer etabliert wurde.

Dies ist vor dem Hintergrund der bei Gehaltsanpassungen vorzunehmenden Verhandlungen besonders kritisch. In dem vorliegenden Gesetzesentwurf findet sich an keiner Stelle ein Satz zum Thema Refinanzierung oder Übergangsregelungen, der die Kassen verpflichten würde, die aufgrund ggf. steigender Gehälter entstehenden Mehrkosten zu erstatten. Hier ist zu befürchten, dass Leistungsanbieter massiv unter Druck geraten können, insbesondere wenn sie gezwungen wären, schon vollzogene Gehaltserhöhungen in Verhandlungen mit den Kassen nachverhandeln zu müssen.

Neben dem zeitlichen Aufwand der Realisierung von notwendigen Verhandlungen müssen von den Einrichtungen zahlreiche Prozesse (wie interne Vertragsanpassungen, Meldungen an die Pflegebedürftigen wegen Erhöhung der Pflegesätze etc.) vollzogen werden. Eine massive Belastung für die durch die anhaltende Pandemie ohnehin schon über Maß geforderten Einrichtungen.

Der hier entstehende Mehraufwand aller Partner der Pflegeselbstverwaltung (organisatorisch, personalwirtschaftlich und finanziell) ist insgesamt unverhältnismäßig. Das DRK erachtet deshalb die fortlaufende Anpassung des Pflegemindestlohns weiterhin als besseren Weg für eine wirksame, kontrollierbare und unbürokratische Lösung hin zu fairen Löhnen in der Pflege.

## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Zu § 72 Abs. 3 c) SGB XI**

Die Rechtsfolgen der Nichteinhaltung einer gesetzlichen Mitteilungspflicht auf eine Richtlinie, die durch den GKV-Spitzenverband zu erlassen ist, zu delegieren, erscheint aufgrund der ggf. drohenden Konsequenzen wenig nachvollziehbar, zumal der Gesetzgeber demokratisch legitimiert ist, der GKV-Spitzenverband hingegen nicht. Sanktionsmöglichkeiten in die Hand des GKV-Spitzenverbandes zu geben, erscheint rechtstaatlich schwierig. Daher sollte diese Regelung gestrichen werden. Statt einer Statuierung möglicher Sanktionierungen bedarf es einer bekannten Konzeption, klar definierter Kriterien, veröffentlichten Richtlinien, eine technische Weiterentwicklung des Portals und auch Beratungs- und Unterstützungsangebote der Pflegeeinrichtungen.

### **Zu § 72 Abs. 3 e)**

Die jährlichen Meldepflichten zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus stehen aufgrund des immensen Verwaltungsaufwands für ohnehin über die Maßen belastete Einrichtungen nicht im Verhältnis zum Nutzen der Daten.

Ansprechpersonen:

Sebastian Hofer, DRK, [S.Hofer@drk.de](mailto:S.Hofer@drk.de), 030/85404-148

Gabriele Müller-Stutzer, VdS vom DRK, [G.Mueller-Stutzer@drk.de](mailto:G.Mueller-Stutzer@drk.de), 030/85404-917

Karolina Molter, DRK, [K.Molter@drk.de](mailto:K.Molter@drk.de), 030/85404-356