

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (PUEG) 08.05.2023

sowie

Antrag der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE „Gute Pflege stabil finanzieren“

Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf beinhaltet nur in Teilen die im Koalitionsvertrag festgelegten Maßnahmen zur finanziellen Entlastung Pflegebedürftiger sowie ihrer An- und Zugehörigen und wenige Leistungsausweitungen zur Unterstützung in der ambulanten Pflege. Vor dem Hintergrund der sich stetig verschlechternden finanziellen Bedingungen durch die anhaltend hohe Inflation in Höhe von 7,2 Prozent sowie massiv gestiegenen Energie- und Lebenshaltungskosten sind die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Maßnahmen zur Stabilisierung der finanziellen Situation in der Pflege als völlig unzureichend einzuschätzen.

Obwohl mit der letzten Pflegereform erst zu Beginn des vergangenen Jahres finanzielle Entlastungen zur Finanzierung der stationären Pflege in Kraft traten, wurde mit der im Februar veröffentlichten ‚DAK-Studie zum Reformbedarf in der Pflege‘ aufgezeigt, dass die damit verbundenen Effekte bereits wieder durch die Preisentwicklung verpufft sind. Trotz deutlich gesteigener Alterseinkünfte wird demnach der Anteil der Pflegeheimbewohnerinnen und -bewohner, die Sozialhilfe in Anspruch nehmen müssen, im Laufe dieses Jahres wieder auf ein Drittel anwachsen.¹

Erneute Leistungszuschläge zum Eigenanteil stationär Pflegebedürftiger sollen deshalb zum 1.1.2024 um 5-10 Prozent (je nach Dauer der Pflegebedürftigkeit) angehoben werden. Dieser Betrag ist aus Sicht des DGB viel zu gering und wird von der zu erwartenden Lohnentwicklung in der Pflege sowie den steigenden Lebenshaltungskosten umgehend egalisiert. Notwendig ist eine strukturelle Reform mit einer Deckelung der Eigenanteile in einem ersten Schritt und danach die Etablierung einer Pflegebürgerversicherung, die alle pflegerischen Leistungen zuverlässig übernimmt.

Der DGB erachtet es als zwingend notwendig, die Situation Pflegebedürftiger und Pfleger rasch zu verbessern und die solidarischen Finanzierungsgrundlagen langfristig durch eine nachhaltige Strukturreform zu stärken. Diese ist jedoch allein mit einer Beitragssatz-Erhö-

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Sozialpolitik

Keithstr. 1
D – 10787 Berlin
www.dgb.de

¹ <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-studie-zeigt-reformbedarf-in-der-pflege-2609246.html#/>



in Höhe von 0,35 Prozentpunkten sowie zusätzlich für Kinderlose um 0,25 Prozentpunkte nicht zu stemmen. Obwohl im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, die Rentenbeiträge für pflegende Angehörige sowie die pandemiebedingten Zusatzkosten der Pflegeversicherung aus Steuermitteln zu finanzieren, fehlen diese Regelungen im Gesetzentwurf komplett. Um die Pflegeversicherung nicht noch weiter ins Defizit laufen zu lassen – für 2023 wird erneut ein Defizit, diesmal in Höhe von 3 Mrd. Euro erwartet – fordert der DGB den Gesetzgeber auf, die vereinbarten Bundesmittel zur langfristigen Sicherstellung der pflegerischen Versorgung jetzt zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus sollen das Pflegegeld sowie ambulante Sachleistungen ab 1.1.2024 um 5 Prozent angehoben werden. Aus Sicht des DGB ist das viel zu spät und die Anhebung viel zu gering. Die letzte Anpassung erfolgte 2017. Es bedarf einer zeitnahen Anhebung des Pflegegeldes sowie der ambulanten Sachleistungen zum 1. Juli 2023 in dem Umfang, dass die Inflation in den vergangenen fünf Jahren nachvollzogen wird. 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.

Der Gesetz-Entwurf enthält ferner eine Regelung, wonach die Regierung den Beitrag künftig per Verordnung anpassen kann, wenn die Pflegekassen in finanzielle Schieflage geraten. Der DGB lehnt diesen Vorschlag ab. Stattdessen ist die soziale Pflegeversicherung zu einer Pflegebürgervollversicherung weiterzuentwickeln, die künftig alle Pflegekosten trägt und in die alle Bürger*innen solidarisch entsprechend ihres Einkommens einzahlen (nur für neu ernannte Beamt*innen ab einem definierten Stichtag in der Zukunft). Das Konzept beinhaltet eine Anhebung der Beitragssatzgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung West sowie die Verbeitragung anderer Einkommen wie Kapitaleinkünfte unter Anwendung von Freibeträgen. Der DGB fordert den Gesetzgeber zudem auf, die zugesagte Expert*innenkommission einzusetzen, 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.

Desweiteren fordert der DGB den Gesetzgeber auf, den sächsischen Sonderweg zur Finanzierung der Sozialen Pflegeversicherung zu alleinigen Lasten der dortigen Arbeitnehmer*innen zu beenden, indem der Feiertag zum Buß- und Betttag zukünftig komplett paritätisch zu finanzieren ist.

Zum 1.1.2025 sowie zum 1.1.2028 sollen die Geld- und Sachleistungen regelhaft in Anlehnung an die Preisentwicklung automatisch dynamisiert werden. Aus Sicht des DGB greift diese Regelung – trotz Erhöhung der ambulanten Geld- und Sachleistungsbeträge zum 1.1.2024 – zu spät und lässt die Pflegebedürftigen mit den Auswirkungen der massiv gestiegenen Inflations- und Lebenshaltungskosten allein. Der DGB spricht sich deshalb für die Beibehaltung der regelhaften Dynamisierung auf Basis der kumulierten Inflationsrate der letzten drei Jahre schon ab 2024 und dann wieder 2027 aus.

Leistungen der Kurzzeit- und Verhinderungspflege sollten noch laut Referentenentwurf ab 1.1.2024 flexibel in einem Gesamtleistungsbetrag genutzt werden können. Diese Regelung



stand schon im letzten Koalitionsvertrag und ist längst überfällig, um die pflegenden Angehörigen zu entlasten und die informelle Pflege zu entbürokratisieren. Umso enttäuschender ist es für Millionen pflegende Angehörige, dass die avisierte Verfahrensvereinfachung, mit der die vorgesehene Wirkung – eine Vereinfachung und Entlastung der pflegenden Angehörigen – erzielt werden sollte, nun doch nicht im Gesetzentwurf enthalten ist.

Das Pflegeunterstützungsgeld soll künftig für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr pro Pflegebedürftigen in Anspruch genommen werden können. Diese Regelung ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein erster richtiger Schritt, um die häusliche Pflege zu vereinfachen und somit zu stärken. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende An- und Zugehörige findet im vorliegenden Gesetzentwurf leider keinerlei Erwähnung.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Beitragssatzanhebung, Kinderlosen-Beiträge, fehlende Steuermittel, Leistungszuschläge

Zur Sicherung der finanziellen Stabilität der sozialen Pflegeversicherung im Sinne einer Absicherung bestehender Leistungsansprüche und im Rahmen dieser Reform vorgesehener Leistungsanpassungen soll der Beitragssatz zum 1. Juli 2023 moderat um 0,35 Prozentpunkte angehoben werden. Ferner wird der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung umgesetzt. Hierfür wird der Kinderlosenzuschlag um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,6 Beitragssatzpunkte angehoben. Mitglieder mit mehreren Kindern werden ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind in Höhe von 0,15 Beitragssatzpunkten je Kind entlastet, allerdings nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des jeweiligen Kindes. Ab dem 1. Januar 2024 sollen Leistungszuschläge zur Reduzierung der von den Pflegebedürftigen zu tragenden Eigenanteile in der vollstationären pflegerischen Versorgung um 5 bis 10 Prozentpunkte erhöht werden.

Laut dem Verband der Ersatzkassen (vdek) sind die Eigenanteile für einen Platz in einer stationären Pflegeeinrichtung 2022 um durchschnittlich 13 Prozent, in einzelnen Bundesländern sogar um 27 Prozent gestiegen.² Hinzu kommen die ebenfalls stark gestiegenen Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Investitionen sowie die Kosten für die Ausbildungsumlage. All dies lässt sich mit der geplanten Beitragssatzanhebung und den Leistungszuschlägen nicht auffangen, von einer Umsetzung der lange angekündigten und dringend benötigten Strukturreform zur Weiterentwicklung der sozialen Pflegeversicherung, einmal völlig abgesehen. Das Armutsrisiko Pflegebedürftigkeit steigt damit weiter an. Der DGB fordert den Gesetzgeber deshalb auf, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, die Ausbildungskostenumlage aus den Eigenanteilen herauszunehmen und versicherungsfremde Leistungen wie die Rentenbeiträge

² <https://www.vdek.com/LVen/BAY/Presse/Pressemitteilungen/2023/starker-anstieg-eigenbeteiligung-pflegeheime.html>



für pflegende Angehörige sowie die pandemiebedingten Zusatzkosten aus Steuermitteln zu finanzieren. Die Investitionskosten sind dauerhaft durch die Länder zu tragen.

Kurzfristig müssen die Einrichtungseinheitlichen Eigenanteile für pflegebedürftige Menschen, die in stationären Einrichtungen leben, begrenzt werden. Der sog. Sockel-Spitze-Tausch ist hierfür das Mittel der Wahl. In einem zweiten Schritt muss das Pflegerisiko als gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit Einführung einer Pflegebürgerversicherung solidarisch abgesichert werden.

Die finanzielle Ent- und Belastung von Menschen mit und ohne Kinder folgt dem höchstgerichtlichen Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes. Der DGB 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, was aus Sicht des DGB zweifelhaft erscheint.

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, auch Millionen von Senior*innen, deren Kinder erwachsen sind, werden nichts von den Entlastungsbeiträgen spüren. Zudem wird massiv weiter Bürokratie aufgebaut. Die beitragsführenden Stellen dürfen mit der Umsetzung nicht überlastet werden. Die gesetzlichen Regelungen sind so auszugestalten, dass sie ohne einen hohen organisatorischen, personellen und finanziellen Aufwand umgesetzt werden können.

Erhöhung von Pflegegeld und ambulanten Sachleistungen um 5 Prozent

Um die häusliche Pflege weiter zu stärken, soll das Pflegegeld zum 1. Januar 2024 um 5 Prozent erhöht werden. Angesichts lohnbedingt steigender Pflegevergütungen ambulanter Pflegeeinrichtungen sollen die ambulanten Sachleistungsbeträge zum 1. Januar 2024 ebenfalls um 5 Prozent angehoben werden.

Der DGB setzt sich schon lange auch für bessere Bedingungen in der häuslichen Pflege ein. Um die pflegenden Angehörigen bei ihrer schweren Aufgabe angemessen zu unterstützen, muss sichergestellt sein, dass die Sachleistungsbeträge nicht an Wert verlieren und dadurch faktisch ambulante Leistungen nicht mehr abgerufen und erbracht werden können. Dies ist in den letzten Jahren jedoch durch die massiv ansteigende Inflation mehr und mehr der Fall gewesen – allein in den letzten acht Monaten sind die ambulanten Pflegekosten um bis zu 20 Prozent gestiegen. Dies musste von den Angehörigen zusätzlich ‚aufgefangen‘ werden. Auch die bislang fehlende Anpassung des Pflegegeldes an die Inflationsrate hat dazu geführt, dass die entstandenen Aufwände im Pflege- und Betreuungskontext nicht bzw. nur unzureichend abgegolten werden konnten. Die Anhebung des Pflegegeldes erstmals seit 2017 ist damit mehr als überfällig.



Der DGB fordert eine zeitnahe Anhebung des Pflegegeldes sowie der ambulanten Sachleistungen zum 1. Juli 2023 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.

Regelmäßige Dynamisierung von Geld- und Sachleistungen

Zum 1. Januar 2025 und zum 1. Januar 2028 sollen die Geld- und Sachleistungen regelmäßig in Anlehnung an die Preisentwicklung automatisch dynamisiert werden.

Aus Sicht des DGB greift diese Regelung – trotz Erhöhung der ambulanten Geld- und Sachleistungsbeträge zum 1.1.2024 – zu spät und lässt die Pflegebedürftigen mit den Auswirkungen der massiv gestiegenen Inflations- und Lebenshaltungskosten allein. Der DGB spricht sich deshalb für die Beibehaltung der regelmäßigen Dynamisierung auf Basis der kumulierten Inflationsrate der letzten drei Jahre schon ab 2024 und dann wieder 2027 aus. Positiv ist anzumerken, dass die Dynamisierung der Leistungen fortan regelmäßig, d.h. ohne vorherige Prüfung, stattfinden wird. Damit kommt der Gesetzgeber einer wichtigen Forderung nach, die DGB und Gewerkschaften seit langem erhoben haben.

Regelungen zur Umsetzung Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege

- 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 Pflegestu-



dium) berufsbegleitend durchläuft. Ebenfalls soll Pflegehilfskraftpersonal vorgehalten werden können, welches berufsbegleitend einen Anpassungslehrgang nach § 40 Absatz 3 oder § 41 Absatz 2, Absatz 3, Absatz 4, Absatz 6 oder Absatz 7 des Pflegeberufgesetzes 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 Pflegeberufgesetz 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, welches 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 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, um 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 deshalb 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 entlohnen (§ 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 - Tür und Tor geöffnet.

Diese Regelung lehnt der DGB 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 Personal- ausbaustufen 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 vereinbarende personelle Ausstattung nach Absatz 5 prüfen. Darüber hinaus sollen alle zwei Jahre, erstmals bis zum 31. Dezember 2023, Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarende 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 der DGB 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. Weiter fordert der DGB, den Pflegevorsorgefonds aufzulösen, um somit die nötigen Mittel für die Finanzierung des dringenden 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 Personalanhaltswerte als Höchstwerte definiert, die nur 40 Prozent des notwendigen Personalaufwuchses darstellen und die nur in begründeten Fällen überschritten werden können. Die Personalanhaltswerte in § 113c sind als Richtwerte zu sehen und deshalb fordert der DGB 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. Der DGB empfiehlt bei den weiteren Ausbaustufen die bisherigen Personalanhaltswerte jeweils als neue Werte für die mindestens vorzuhaltende 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.

Ausweitung des Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld

Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld soll ausgeweitet werden. Wenn die Voraussetzungen für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes vorliegen, soll das Pflegeunterstützungsgeld künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden können.

Der DGB begrüßt die Flexibilisierung und Ausweitung der Regelung zu Gunsten der Angehörigenpflege und verweist auf die massive Zunahme der Pflegebedürftigen über die nächsten Jahre, wenn die sog. geburtenstarken Jahrgänge die Pflegebedürftigkeit erreichen. Die Regelung ist Anreiz und Wertschätzung zugleich, um die Angehörigenpflege attraktiver zu gestalten und einen längeren Verbleib der pflegebedürftigen 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.

Ausweitung des Förderprogrammes zur Digitalisierung in der Langzeitpflege

Mit der Einrichtung eines ‚Kompetenzzentrum Digitalisierung und Pflege‘ sollen die Potentiale zur Verbesserung und Stärkung der pflegerischen Versorgung sowohl für die Betroffenen als auch die Pflegenden identifiziert und gehoben werden. Dazu soll das bereits bestehende Förderprogramm nach § 8 Absatz 8 SGB XI für digitale und technische Anschaffungen in Pflegeeinrichtungen zur Entlastung des Pflegepersonals um weitere Förderatbestände erweitert und bis 2030 verlängert werden.

Der DGB begrüßt und unterstützt eine stärkere Förderung der Anbindung der Pflege an die TI zur Unterstützung des Pflegepersonals in stationären Einrichtungen wie auch bei der ambulanten Pflege vor Ort. Mit der Einrichtung des Kompetenzzentrums zur Digitalisierung in der Langzeitpflege sollen Potentiale erkannt und Effizienzreserven gehoben werden, die standardisiert, aber individuell, d.h. bedarfsgerecht zum Einsatz gebracht werden können. Die bisher weitgehend freiwillige Anbindung der ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen an die Telematikinfrastruktur wird durch einen verpflichtenden Anschluss der Pflegeeinrichtungen ersetzt. Pflegeeinrichtungen, die das Förderprogramm bisher nicht genutzt haben, wird mit der Entfristung auf Dauer ermöglicht, die Potenziale der Digitalisierung mithilfe der Anteilsfinanzierung in ihrer Einrichtung wirksam werden zu lassen. Damit soll u.a. jede stationäre Pflegeeinrichtung in die Lage versetzt werden, ihren Dokumentationsverpflichtungen komplett digital nachzukommen und dringend benötigte Zeitpotentiale für die Pflege am Menschen zu nutzen. Eine Kompensation im Sinne einer höheren Effizienz von digitalen Anwendungen gegenüber vorzuhaltendem Personal ist in jedem Falle auszuschließen.

Zudem wird die Zielrichtung des Förderprogramms erweitert. Die Anschaffungen können nun neben der Entlastung der Pflegekräfte auch zur Verbesserung der pflegerischen Versorgung der Pflegebedürftigen sowie zur Stärkung ihrer Teilhabe dienen, z.B. um mittels WLAN digital zu kommunizieren und sich zu informieren.

Ausbau guter Arbeitsbedingungen, insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf

Die Förderung von guten Arbeitsbedingungen in der Pflege, insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf, soll ausgebaut und das Förderprogramm von 100 Millionen Euro pro Jahr nach § 8 Absatz 7 SGB XI – entgegen der ursprünglichen Ankündigung im Referentenentwurf nun doch nicht bis zum Ende des Jahrzehnts verlängert werden.



Der DGB kritisiert dies scharf, sollten doch mit dem ursprünglich angedachten Ansatz die Arbeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Pflege verbessert werden, um somit zur Fachkräftegewinnung bzw. zur Behebung des Fachkräftemangels aktiv beizutragen. Mit der Regelung, die nun 2024 ausläuft, werden Maßnahmen die Pflegeeinrichtungen gefördert, die das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für ihre in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, und somit eine höhere Arbeitszufriedenheit und -planbarkeit zu ermöglichen. Dies kann zum Beispiel die Entwicklung von Konzepten und betriebliche Umsetzung von mitarbeiterorientierten und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen sein, die auf die Vermeidung geteilter Dienste oder die partnerbezogene Abstimmung von Kinderbetreuungszeiten abzielen. Auch unmittelbar wirkende Maßnahmen wie das Vorhalten von einrichtungseigenen Angeboten zur Kinderbetreuung sind förderfähig.

Der DGB appelliert an die Arbeitgeber, die betriebliche Mitbestimmung auszubauen, bzw. zuzulassen, um die Potentiale innerhalb der Belegschaften für eine höhere Arbeitszufriedenheit im Sinne eines Wettbewerbsvorteils zum Gewinnen von Pflegepersonal nutzen zu können und die gesetzliche Regelung und die mit ihr verbundenen Fördermöglichkeiten voll zur Geltung kommen zu lassen.

Mit einer gesteigerten Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf gewinnt das Berufsbild der Pflege an Attraktivität und es werden beispielsweise Möglichkeiten eröffnet, durch Kinderbetreuung bedingte Berufspausen zu reduzieren. Dies kommt der pflegerischen Versorgung zugute.

Weiterer Handlungsbedarf

Der DGB 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:

Der DGB begrüßt die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbreiterung der Einnahmeseite der Sozialen Pflegeversicherung, um die notwendigen Ausgaben durch gestiegene Inflationsskosten 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 Pflegesituationen 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 der DGB die Forderungen der Fraktion DIE LINKE nach einer realistischen Anhebung zum Ausgleich der Inflation des Pflegegeldes sowie der ambulanten Sachleistungen zum 1. Juli 2023. Vorgeschlagen wird ein Ausgleich 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.

Der DGB begrüßt die Forderung nach einer regelhaften Dynamisierung von Geld- und Sachleistungen in der Pflegeversicherung. Der DGB 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.