

Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zur Formulierungshilfe des Bundesministeriums für Gesundheit zum Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz – PflBG) mit Stand vom 10. März 2022

Vorbemerkung

Der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) begrüßt die vom BMG vorgelegten Eckpunkte zum neuen Pflegebonus. Da der AGVP Unternehmen aus der Altenpflege vertritt, bezieht sich die eingereichte Stellungnahme auf ebendiesen Regelungsbereich des vorgelegten Gesetzentwurfs.

Das Verfahren für die Altenpflege soll überwiegend nach der Einteilung der Beschäftigtengruppen aus dem Jahr 2020 durchgeführt werden. Das ist aus unserer Sicht sinnvoll, weil damit alle Beschäftigten in der Altenpflege umfasst werden und auch die Formulare zur Beantragung bekannt sind.

Als Bemessungszeitraum soll der 1.11.2020 bis 30.06.2022 gelten. Demnach erhalten die in der Übersicht definierten Beschäftigten einen Bonus, wenn sie für mindestens drei Monate innerhalb des Bemessungszeitraums tätig waren und am 30.06.2022 noch beschäftigt sind. Zu Unmut bei der Belegschaft wird die Vorgabe führen, dass die Beschäftigten Ende Juni 2022 beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein müssen, um bonusberechtigt zu sein.

Der Gesetzgeber ermöglicht im vorgelegten Pflegebonusgesetz, den Bonus aufzustocken. Damit wird erneut die gleiche Diskussion wie bereits im Jahr 2020 entfacht, weil zu befürchten ist, dass die Bundesländer nach Kassenlage entscheiden, ob sie aufstocken. Sinnvoller wäre es, dieselbe Regelung aus dem Jahr 2020 anzuwenden: **Pflegekassen übernehmen zwei Drittel des Pflege-Bonus und die Länder ein Drittel.**

Für die einseitige, freiwillige Aufstockung des gesetzlich im neuen § 150a SGB XI festgelegten Pflegebonus durch den Arbeitgeber fallen nämlich Steuern und Sozialabgaben an. Dies regelt das Vierte Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise, welches am 16.02.2022 vom Kabinett beschlossen wurde. Hiermit findet eine Ungleichbehandlung der Pflegeunternehmen statt, die ihre Mitarbeitenden für die besonderen Leistungen in der noch immer andauernden Corona-Pandemie zusätzlich würdigen wollen. Die politische Aussage, bis zu 3.000 Euro als Bonuszahlung steuer- und sozialabgabenfrei zu stellen, wird für die Altenpflege damit unmöglich.

Einzig die Aufstockung durch die Länder mittels entsprechender Verordnungen auf Länderebene können die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit sichern. **Daher fordert der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) die Länder auf, ihrer besonderen Verantwortung zur Sicherung der Versorgungsstrukturen nachzukommen und die Aufstockung des gesetzlichen Pflegebonus zu vereinbaren.** Wenn Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe definiert wird, müssen auch die Länder ihren Teil als Anerkennung für die besonderen Leistungen der Beschäftigten in der Altenpflege einbringen.

Als nächsten Schritt gilt es, nicht nur die Auszahlung des Pflege-Bonus, sondern auch die steuerfreien Zuschläge für die Beschäftigten in der Pflege schnellstmöglich umzusetzen. Damit werden nicht nur die besonderen Leistungen in der Corona-Pandemie anerkannt, sondern die steuerfreien Zuschläge sorgen sofort und langfristig für mehr Geld im Portemonnaie der Pflegekräfte.

Stand: 17.03.2022

Zu dem obig genannten Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz – PflBG) mit Stand vom 10. März 2022 nimmt der Arbeitgeberverband Pflege e.V. wie folgt Stellung:

Artikel 2 Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Zu den Änderungen des § 150a SGB XI Sonderleistungen eines Pflegebonus zur Anerkennung der besonderen Leistungen in der SARS-CoV-2-Pandemie

Spätestens zur Verkündung des Koalitionsvertrags Ende November 2021 war klar: Es wird einen erneuten Pflegebonus geben. Am 23. Februar 2022 wurden die Eckpunkte für die gesetzliche Umsetzung des Pflegebonus in Krankenhäusern und in der Langzeitpflege veröffentlicht. Den nun vorgelegten Gesetzentwurf eines Pflegebonusgesetzes begrüßt der AGVP ausdrücklich.

Die Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege sollen einen Pflegebonus als Anerkennung für die besonderen Leistungen in der Corona-Pandemie erhalten. Die Voraussetzungen, wer in welcher Höhe bonusberechtigt sein wird, sind höchst unterschiedlich definiert. Können in der Krankenpflege die Arbeitgeber größtenteils selbst entscheiden, welche Mitarbeitenden in welcher Höhe einen Pflegebonus erhalten, so sind die Regelungen für die Altenpflege angelehnt an das Verfahren aus dem Jahr 2020. Positiv ist, dass alle Beschäftigten in der Altenpflege den Pflegebonus erhalten werden und nur die Höhe des Bonus nach einzelnen Beschäftigtengruppen differenziert wird. Allerdings ist zu befürchten, dass es für die Altenpflege wieder zu einem Hin und Her der Zuständigkeiten führen wird, wie in 2020. Warum?

Bereits unter „**E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**“ ist im Gesetzentwurf je Pflegeeinrichtung ein Zeitaufwand von insgesamt vier Stunden in der Verwaltung (insbesondere der Lohnbuchhaltung) veranschlagt. Aus den Erfahrungen der Bonusberechnung im Jahr 2020 ist diese Vorgabe unrealistisch niedrig. Neben der unternehmensinternen Berechnung und Durchführung der Auszahlung sind die anspruchsberechtigten Beschäftigten zu ermitteln, zu informieren, Rückfragen zu beantworten, Gelder zu beantragen und mit den Pflegekassen abzurechnen. **Für die Mitarbeitenden in der Verwaltung entsteht nach Erfahrungswerten ein Zeitaufwand von mindestens 12 Stunden.** Dies ist entsprechend im Gesetzentwurf zusammen mit der Berechnung für alle Pflegeunternehmen anzupassen.

Wer im Zeitraum vom 01.11.2020 bis 30.06.2022 für mindestens drei Monate in der Altenpflege tätig war und bis zum Ende Juni 2022 immer noch beschäftigt ist, erhält den Pflegebonus. Allerdings wird die Vorgabe zu Diskussionen führen, dass die Beschäftigten zum Ende Juni 2022 noch immer beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein müssen, um bonusberechtigt zu sein.

Des Weiteren ist wichtig zu regeln, **ob die dreimonatige Beschäftigung innerhalb des Bemessungszeitraums in § 150a Abs. 2 Satz 1 SGB XI bei einem Arbeitgeber am Stück nachgewiesen werden muss oder ob eine Aufrechnung der Gesamtarbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern ebenfalls dazuzählt.** Das ist vor allem für Leiharbeitspersonal und Personal wichtig, dass nicht dauerhaft angestellt ist. Müssen vorherige Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern in der Pflege in der Berechnung berücksichtigt werden, entstehen aus Erfahrung nicht nur zusätzliche Aufwände, sondern auch die Abstimmung mit dem vorherigen Arbeitgeber muss ggf. erfolgen. Der AGVP schlägt daher eine entsprechende Präzisierung in

den Richtlinien vor, die vom GKV-SV zur Umsetzung zu erlassen sind. Eine gute Orientierungsgrundlage für den zweiten Pflegebonus bilden die beiden Richtlinien über die Finanzierung von Sonderleistungen während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a SGB XI aus dem Jahr 2020.

In **§ 150a Abs. 7 SGB XI** ist vorgegeben, dass die Pflegeunternehmen bis spätestens 1. Oktober 2022 die Beträge zur Auszahlung des Pflegebonus von den Pflegekassen erhalten sollen. Unklar ist, ob die Pflegeeinrichtungen dann unmittelbar an die Auszahlung durch die Pflegekassen den Bonus an die berechtigten Mitarbeitenden auszuzahlen haben. Der AGVP gibt zu bedenken, dass in dem Zeitraum nicht nur die Umsetzung der tariflichen Bezahlung nach den §§ 72 und 82c SGB XI, sondern auch die Umsetzung der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung fällt. Somit sind die Mitarbeitenden in der Verwaltung bereits enorm belastet. Der AGVP schlägt daher vor, eine praxisnahe Regelung in den Richtlinien zu treffen, sodass der Pflegebonus spätestens zum Ende 2022 an die berechtigten Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber ausgezahlt sein muss.

Als besonders komplex haben sich in der vergangenen Bonusberechnung die Berücksichtigung von tatsächlich geleisteter Arbeitszeit, und die Berücksichtigung von Krankheitstagen dargestellt. Daher schlägt der AGVP vor, einen Hinweis in der Begründung zum Abs. 7 aufzunehmen, dass die zu erlassenen Richtlinien des GKV-SV praxisnah zu gestalten sind.

Positiv ist, dass der Gesetzgeber den Arbeitgebern und Bundesländern mit dem **§ 150a Abs. 9 Satz 1 SGB XI die Möglichkeit gibt, den Bonus aufzustocken**, so wie in 2020. Klingt erstmal gut, ist jedoch im Gesetzentwurf noch nicht richtig durchdacht. Schon bei der ersten Bonusregelung für die Altenpflege ging es Hin und Her, ob und in welcher Höhe die Länder den von den Pflegekassen gezahlten Bonus aufstocken. Damals hatten sich die Länder, auch aufgrund der Empfehlungen der Pflegekommission und des Protests der Pflege- und Arbeitgeberverbände, darauf geeinigt, den Aufstockungsbetrag aus Haushaltsmitteln zu zahlen, um die Beschäftigten in der Altenpflege alle gleich zu behandeln und die Aufstockung nicht von der Haushaltslage einzelner Bundesländer abhängig zu machen. Sinnvoller wäre es, auch für den in 2022 zu zahlenden Pflegebonus die gleiche Regelung aus 2020 anzuwenden: **Pflegekassen übernehmen zwei Drittel des Pflege-Bonus und die Länder ein Drittel.** Wenn Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe definiert wird, müssen auch die Länder ihren Teil als Anerkennung für die besonderen Leistungen des Pflegepersonals einbringen.

Ein weiterer noch offener Punkt ist die **Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bei Aufstockung**. Wenn der Pflegebonus verabschiedet wird, dann muss dieser bis zur zugesagten Höhe von 3.000 Euro für alle Beschäftigten der Pflegebereiche komplett steuer- und sozialabgabenfrei gestellt werden – unabhängig davon, wer wie an der Zahlung beteiligt ist. Warum ist das im Moment nicht gesichert? Erfolgt eine Aufstockung allein durch den Arbeitgeber, fallen auf den freiwillig und einseitig vorgenommenen, aufgestockten Betrag Steuern und Sozialabgaben an. Dies regelt das Vierte Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise, welches am 16.02.2022 vom Kabinett beschlossen wurde. Die Länder können das verhindern, indem sie einheitliche Regelungen zur Aufstockung definieren, z.B. die bekannte Drittel-Regelung aus dem Jahr 2020. Denn wenn es entsprechende Verordnungen der Länder gibt, ist der Aufstockungsbetrag bis zu einer Höhe von insgesamt 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei, so sieht es der Gesetzgeber vor.

Die Arbeitgeber führen entsprechend Sozialversicherungsbeiträge auf die Gehälter an die Pflegeversicherung ab, sind also darüber bereits an der Finanzierung des Pflegebonus beteiligt. **Entscheiden Arbeitgeber in der Altenpflege, zusätzlich zur Bundes- und**

Länderregelung den Pflegebonus freiwillig auf bis zu 3.000 Euro aufzustocken, muss auch das steuer- und sozialabgabenfrei geregelt werden, damit der gesamte Betrag in voller Höhe den Beschäftigten in der Altenpflege zugutekommt. Hier gilt es, das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz zu überarbeiten und eine entsprechende Ergänzung in den Absatz 9 des § 150a SGB XI im Gesetzentwurf zum Pflegebonus aufzunehmen. Positiv zu beurteilen ist, dass die freiwillige Aufstockung in den Vergütungsverhandlungen geltend gemacht werden kann.

Die Beantragung und Auszahlung des Pflegebonus sollte schnell und unbürokratisch erfolgen. Hierfür könnten die dann anzupassenden Formulare zur Beantragung aus dem Jahr 2020 genutzt werden. Durch Aufstockungsregelungen darf es nicht wieder dazu kommen, dass Arbeitgeber in Vorleistungen gehen und dann in langwierigen Antragsverfahren mit den Bundesländern dafür sorgen müssen, den entsprechenden Landesanteil erstattet zu bekommen. **Deshalb ist es wichtig, wenn die Länder aufstocken, den Aufstockungsbetrag der Länder gemeinsam mit dem Prämienanteil der Pflegeversicherung in einem Betrag auszuzahlen.**

Der zweite Pflegebonus soll erneut als Zeichen der Wertschätzung für die besonderen Belastungen durch die Corona-Pandemie, die Herausforderungen in der Arbeit mit der Hochrisikogruppe der Pflegebedürftigen und die Bemühungen um einen umfassenden Infektionsschutz gezahlt werden. Um nicht nur die besonderen Leistungen in der Corona-Pandemie durch Einmalzahlungen anzuerkennen, setzt sich der AGVP dafür ein, dass die im Koalitionsvertrag zugesagten, steuerfreien Zuschläge für die Beschäftigten in der Pflege schnellstmöglich umgesetzt werden. Das sorgt sofort und langfristig für mehr Geld im Portemonnaie der Pflegekräfte.