

**Stellungnahme der Geschäftsstelle des
Deutschen Vereins zum Entwurf eines
Gesetzes zur Verbesserung der Gesund-
heitsversorgung und Pflege**

Stellungnahme (DV 22/20) vom 18. August 2020.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

1. Grundsätzliche Anmerkungen	3
2. Zu ausgewählten vorgeschlagenen Regelungen im Einzelnen:	
Artikel 3 Änderungen des Elften Buches Sozialgesetzbuch und	
Artikel 4 Änderung des Pflegezeitgesetzes	4
2.1 Änderung § 8 SGB XI: Zukunftsorientierte Personalausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen	4
2.2 Änderung § 18 Abs 6a SGB XI: Verfahrensvereinfachung hinsichtlich Hilfsmittlempfehlungen bei der Pflegebegutachtung	5
2.3 Änderung § 150 SGB XI und § 9a Pflegezeitgesetz: Regelungen im Hinblick auf pandemiebedingte Sonderregelungen	5

Das Bundesgesundheitsministerium hat am 6. August 2020 einen Gesetzentwurf zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege vorgelegt, mit dem bis zum Jahresende 2020 Rechtsänderungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung auf den Weg gebracht werden sollen. Die nachstehende Stellungnahme zum Entwurf wurde von der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins erarbeitet. Eine Beschlussfassung durch das Präsidium des Deutschen Vereins war aufgrund der kurzen Frist zur Stellungnahme nicht möglich. Wir behalten uns vor, ergänzende bzw. weitere Anmerkungen im laufenden Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins nimmt nachfolgend zu den Regelungen des Referentenentwurfs Stellung, die die soziale Pflegeversicherung und das Pflegezeitgesetz betreffen.

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Für eine gute pflegerische Versorgung ist die Sicherung von ausreichendem und qualifiziertem Pflegepersonal eine unverzichtbare Voraussetzung. Der Deutsche Verein begrüßt daher alle Schritte, die in diese Richtung unternommen werden.

Der Mangel an Pflegepersonal hat sich in den vergangenen Jahren verschärft. Die Gründe dafür liegen in den Besonderheiten der Arbeitsbedingungen in der Pflege wie hohe psychische und physische Belastungen der Arbeit u.a. durch Zeitdruck, Arbeitsverdichtung sowie Schicht- und Wochenenddienste und die verbreitete Einschätzung, dass Einkommen nicht leistungsgerecht sind.

Politische Reaktionen waren in dieser Legislaturperiode das „Sofortprogramm Pflege“, das mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) umgesetzt wurde, sowie die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege. Im Hinblick auf die 13.000 zusätzlichen und vollständig von der Krankenversicherung finanzierten Stellen, die mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz für eine bessere Personalsituation in der Altenpflege sorgen sollten, ist kritisch anzumerken, dass die Bewilligung der Anträge durch die Kassen sehr langsam anließ. So waren bis Mitte Juli 2019 bundesweit ca. 2.800 Anträge auf Förderung von zusätzlichem Pflegepersonal gestellt worden, von denen zu diesem Zeitpunkt ca. 300 Anträge bewilligt waren. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins fordert den Gesetzgeber auf, dafür Sorge zu tragen, dass die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Stellen für Pflegehilfskräfte schneller besetzt werden können. Darüber hinaus bekräftigt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins die in der Gesetzesbegründung gemachte Aussage, dass es sich bei dem vorliegenden Entwurf um den ersten Schritt zur Umsetzung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen handelt. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, die weiteren Schritte zeitnah anzugehen. Es wird außerdem daraufhin gewiesen, dass im zweiten Zwischenbericht neben der stufenweisen Umsetzung des Instruments zur Personalbemessung auch eine modellhafte Einführung in teilnahmebereiten Einrichtungen empfohlen wird, die mit einem Personal- und Organisationsentwicklungsprozess begleitet werden soll. Weiter wird dort die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des Personalbemessungsinstruments selber empfohlen, damit sich verändernde Strukturen angemessen abgebildet werden können.

Ihre Ansprechpartnerin
im Deutschen Verein:
Dr. Anna Sarah Richter.

2. Zu ausgewählten vorgeschlagenen Regelungen im Einzelnen: Artikel 3 Änderungen des Elften Buches Sozialgesetzbuch und Artikel 4 Änderung des Pflegezeitgesetzes

2.1 Änderung § 8 SGB XI: Zukunftsorientierte Personalausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen

Im neuen Absatz 6a wird ein Vergütungszuschlag zur Finanzierung zusätzlicher Stellen für Pflegehilfskräfte in der Altenpflege als erster Schritt zur Umsetzung des neu entwickelten Personalbemessungsverfahrens geregelt. Insgesamt soll damit ein Aufwuchs von 20.000 Stellen für Pflegehilfskräfte in der Altenpflege erreicht werden. Ziel ist die Verbesserung der Personalsituation in allen zugelassenen Einrichtungen der vollstationären Pflege einschließlich der Kurzzeitpflege, ohne die versorgten Pflegebedürftigen finanziell zu belasten. Die zusätzlichen Pflegehilfskraftstellen werden vollständig aus einem Vergütungszuschlag der Pflegekassen finanziert. Die Einrichtungen können Vergütungszuschläge für 0,016 bis 0,035 Vollzeitäquivalente je pflegebedürftiger Person und gestaffelt nach Pflegegraden beantragen. Damit orientiert sich die Finanzierung des zusätzlichen Personals an der Bewohnerstruktur der einzelnen Einrichtungen. Es muss sich um zusätzliche Stellen für Pflegehilfskräfte handeln, die durch Neueinstellungen, Neubesetzung oder Stellenaufstockung geschaffen werden können. Es können Pflegehilfskräfte mit Qualifikationsniveau 1 bis 3 eingestellt werden, wobei die Einrichtungen zur Weiterqualifizierung von Hilfskräften mit QN 1 zum nächst höheren Niveau innerhalb von zwei Jahren verpflichtet sind. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen wird beauftragt, im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger stationärer Pflegeeinrichtungen das Antragsverfahren in den einzelnen Bundesländern einheitlich und praktikabel zu regeln.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelungen als ersten Schritt zur Umsetzung des Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in stationären Pflegeeinrichtungen und als weiteren Schritt zur Verbesserung der Personalausstattung. Insbesondere wird begrüßt, dass die damit intendierte Verbesserung der Personalsituation nicht mit einer finanziellen Belastung der Pflegebedürftigen verbunden ist. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins weist aber darauf hin, dass das Projekt zur Ermittlung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c SGB XI auch einen Mehrbedarf an Pflegefachkräften ermittelt hat. Auch wenn dieser nicht so hoch ist wie der Mehrbedarf an Pflegehilfskräften, so ist in einem weiteren Schritt dafür Sorge zu tragen, auch zusätzliche Stellen für Pflegefachkräfte zu finanzieren. Ebenfalls offen ist die Frage, wie eine Angleichung der in hohem Maße unterschiedlichen Personal- und Stellenschlüssel in den einzelnen Bundesländern erfolgen kann. Dabei muss dringend berücksichtigt werden, dass die weitere Umsetzung des einheitlichen Personalbemessungsverfahrens nicht zu einer Absenkung der Personalausstattung führen darf. Für die weiteren Schritte zur Umsetzung des einheitlichen Personalbemessungsverfahrens wird außerdem darauf hingewiesen, dass Personalmengensteigerungen zwar eine Voraussetzung für eine gute pflegerische Versorgung darstellen, sie diese allein aber nicht sicherstellen können. Notwendig dafür ist insbesondere die

Förderung von Organisations- und Personalentwicklung in den einzelnen Einrichtungen. Hierzu hat der Deutsche Verein in der Vergangenheit schon Empfehlungen vorgelegt.¹

Abschließend ist anzumerken, dass die Frage offenbleibt, wie die Pflegekassen die zusätzlichen Kosten angesichts der durch die COVID-19- Pandemie angespannten Kassenlage finanzieren werden. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins sieht es als dringend geboten, weitere Schritte zur nachhaltigen und tragfähigen Finanzierung der Pflegeversicherung zu unternehmen.

2.2 Änderung § 18 Abs. 6a SGB XI: Verfahrensvereinfachung hinsichtlich Hilfsmittlempfehlungen bei der Pflegebegutachtung

Die im Gutachten zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit ausgesprochenen Empfehlungen zum Hilfsmittelbedarf gelten für bestimmte Hilfsmittel als Antrag auf Leistungen, wenn die versicherte Person zustimmt. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Verstetigung der Verfahrensvereinfachung hinsichtlich der Hilfsmittlempfehlungen.

2.3 Änderung § 150 SGB XI und § 9a Pflegezeitgesetz: Regelungen im Hinblick auf pandemiebedingte Sonderregelungen

Zur Aufrechterhaltung der pflegerischen Versorgung während der Covid-19-Pandemie wurden im Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite im § 150 SGB XI und im § 9 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Sonderregelungen zum Entlastungsbetrag, zum Pflegeunterstützungsgeld und zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung getroffen. Diese sehen eine Verlängerung der Frist für die Übertragbarkeit nicht verbrauchter Leistungsbeträge des Entlastungsbetrags nach § 45b SGB XI, befristet einen vereinfachten Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI und eine verlängerte Bezugsdauer von 20 Tagen vor, wenn die Pflege von Angehörigen aufgrund von SARS-CoV-2 übernommen oder organisiert werden muss. In § 9 Pflegezeitgesetz ist geregelt, dass Beschäftigte befristet einen Anspruch darauf haben, bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn eine akute Pflegesituation aufgrund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

Im vorliegenden Entwurf wird für nicht verbrauchte Leistungsbeträge des Entlastungsbetrags nach § 45b SGB XI eine weitere Fristverlängerung bis 31. Dezember 2020 geregelt. In Bezug auf das Pflegeunterstützungsgeld nach § 150 Abs. 5d SGB XI und die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 9 Pflegezeitgesetz wird geregelt, dass die im Geltungszeitraum der Sonderregelungen in Anspruch genommenen Arbeitstage nicht den regulären Anspruch nach § 44a Abs. 3 und 6 SGB XI sowie nach § 2 Abs. 1 PflegeZG verkürzen.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelungen, mit denen insbesondere die Belange der pflegenden An- und Zugehörigen in den Blick genommen werden, die durch die Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung besonders belastet waren. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins regt

¹ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Fachkräftegewinnung in der Altenpflege, NDV 2012, 272–282.

an zu prüfen, inwiefern weitere im Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite beschlossene, befristete Regelungen zur Unterstützung und Entlastung von pflegenden An- und Zugehörigen verstetigt werden können. Aus Sicht der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins gehören dazu die vereinfachten Zugänge zum Pflegeunterstützungsgeld und zu den Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz, die Verkürzung der Ankündigungsfristen sowie die Flexibilisierung der Mindestarbeitszeit während der Familienpflegezeit (durchschnittlich 15 Std./Woche statt mindestens 15 Std./Woche).

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de