

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit

## Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (PUEG) 06.03.2023

### Zusammenfassung

Der Referentenentwurf beinhaltet in Teilen die im Koalitionsvertrag festgelegten Maßnahmen zur finanziellen Entlastung Pflegebedürftiger sowie ihrer An und Zugehörigen und Leistungsausweitungen zur Unterstützung in der ambulanten Pflege. Vor dem Hintergrund der sich stetig verschlechternden finanziellen Bedingungen durch die anhaltend hohe Inflation in Höhe von 8,6 Prozent sowie massiv gestiegenen Energie- und Lebenshaltungskosten sind die im Referentenentwurf 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 aktuell 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.

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 Pflegebürgervollversicherung, die alle pflegerischen Leistungen zuverlässig übernimmt.

Der DGB erachtet es als zwingend notwendig, die Situation Pflegebedürftiger und Pflegenden rasch zu verbessern und die solidarischen Finanzierungsgrundlagen langfristig durch eine nachhaltige Strukturreform zu stärken. Diese ist jedoch allein mit einer Beitragssatz-Erhöhung 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 Referentenentwurf 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 – fordern wir den Gesetzgeber auf, die vereinbarten Bundesmittel zur langfristigen Sicherstellung der pflegerischen Versorgung jetzt zur Verfügung zu stellen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Sozialpolitik

Henriette-Herz-Platz 2  
D – 10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



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 zeitnahe 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 Referenten-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 aller pflegerischen Kosten 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.

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 sollen 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. Der DGB begrüßt diese Verfahrensvereinfachung, mit der die vorgesehene Wirkung – der Entlastung der pflegenden Angehörigen – noch zielführender umgesetzt wird.

Das Pflegeunterstützungsgeld soll künftig für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr pro Pflegebedürftigen in Anspruch genommen werden können. Auch 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 Referentenentwurf 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 (ab dem fünften Kind gleichbleibende Entlastung in Höhe eines Abschlags von 0,6 Beitragssatzpunkten). 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. 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 Armutrisiko 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 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 Pflegebürgervollversicherung solidarisch abgesichert werden.

Die finanzielle Ent- und Belastung von Menschen mit und ohne Kinder folgt dem höchstrichterlichen 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.

### 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 forderte einer 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 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 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 regelhaft, 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

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 ausreichend 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. Daher ist eine Beschleunigung der Umsetzung der Personalbemessung in der vollstationären Pflege dringend geboten. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die Personalvorgaben am pflegerischen Bedarf orientieren. Um diese Zielsetzung zu unterstützen, sieht der vorliegende Referentenentwurf angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage Maßnahmen vor, die es Pflegeeinrichtungen ermöglichen sollen, Pflegehilfskraftpersonal vorzuhalten, das berufsbegleitend eine Ausbildung nach landesrechtlicher Regelung oder eine Ausbildung zur Fachkraft nach Pflegeberufegesetz berufsbegleitend durchläuft (ebenfalls auch für diejenigen, die einen Anpassungslehrgang durchlaufen). Auch sollen berufspraktische Erfahrungen in der Pflege berücksichtigt werden. In der Begründung wird ausgeführt, dass damit Anreize geschaffen werden sollen, Pflegehilfskraftpersonal ohne eine solche nach Landesrecht geregelter Ausbildung auszubilden. Die Maßnahmen tangieren die vorzuhaltende Mindestausstattung nicht.

Der Ansatz, ungelernte oder angelernte Pflegehilfskräfte weiterzuqualifizieren, damit sie eine Ausbildung nach Landesrecht abschließen, ist grundsätzlich folgerichtig. Allerdings dürfen Qualifikationsstandards in der Altenpflege – sei es auch nur temporär – nicht noch weiter abgesenkt werden. Doch diesen Weg wählt der vorliegende Referentenentwurf, indem auch Pflegehilfskraftpersonal vorgehalten und auf die Personalanhaltswerte angerechnet werden kann, dass sich gerade in einer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung befindet und diese noch nicht abgeschlossen hat. Auch ist der Zeitraum, in dem die Pflegeeinrichtung nachweisen muss, dass die Ausbildung begonnen wird, bis 2028 zu lang und ermöglicht es den Einrichtungen bis dahin, die Standards zu unterlaufen.

Um den Teufelskreis aus Personalnot, schlechten Arbeitsbedingungen, geringer Bezahlung in der Altenpflege und zu wenig Zeit für eine 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 dafür die Fachkräfte zu gewinnen und im Beruf zu halten.

#### **- zu Punkt 35 b), 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 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 Tür und Tor geöffnet. Diese Regelung lehnt der DGB ab und fordert die ersatzlose Streichung des zweiten Satzes.

#### **- zu Punkt 35 c)**

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 be- ginnend im Jahr 2025 alle zwei Jahre eine Anpassung der in § 113c Absatz 1 geregelten Personalanhaltswerte sowie die Grundlagen für die mindestens zu vereinbarende perso- nelle Ausstattung nach Absatz 5 prüfen. Darüber hinaus sollen alle zwei Jahre, erstmals bis zum 31. Dezember 2023, Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinba- rende 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 des DGB sind jedoch weiterge- hende Maßnahmen erforderlich, um schnellstmöglich eine bedarfsgerechte Personalaus- stattung 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. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die da- raus resultierenden Mehrkosten nicht von den Pflegebedürftigen zu tragen sind.

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 zu streichen. Darüber hinaus fordert der DGB, den Pflegevorsorgefonds aufzulö- sen, 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 ver- bessern und die pflegerische Versorgung in der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege sicherzustellen.

Die bisherigen Regelungen zur Umsetzung einer neuen Personalbemessung in § 113c set- zen 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 Perso- nalaufwuchses darstellen und die nur in begründeten Fällen überschritten werden können. Die Personalanhaltswerte in § 113c sind als Richtwerte zu sehen und deshalb schlägt der DGB vor in § 113c SGB XI Satz 1 das Wort „höchstens“ zu streichen. Eine gute personelle Ausstattung, die eine hohe Fachkraftquote beinhaltet, darf einer Einrichtung niemals zum Nachteil hinsichtlich in der Frage der Refinanzierung gereichen. Überdies sind im Gesetz weitere konkrete Personalausbaustufen zu definieren um in absehbarer Zeit 100 Prozent der berechneten Personalausstattung zu erreichen. Der DGB empfiehlt bei den weiteren



Ausbaustufen die bisherigen Personalanhaltswerte jeweils als neue Werte für die mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung zu übernehmen.

#### Gesamtleistungsbetrag für Kurzzeit- und Verhinderungspflege

Die bisher separat in § 39 und § 42 SGB XI vorgesehenen Leistungsbeträge für Leistungen der Verhinderungspflege und für Leistungen der Kurzzeitpflege sollen mit Wirkung zum 1. Januar 2024 in dem neuen gemeinsamen Jahresbetrag für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege zusammengeführt werden. Damit stünde für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege künftig ein Gesamtleistungsbetrag zur Verfügung, den die Anspruchsberechtigten nach ihrer Wahl flexibel für beide Leistungsarten einsetzen können.

Der DGB begrüßt die Regelung, die allerdings schon im letzten Koalitionsvertrag vereinbart wurde, nun jedoch endlich zu Gunsten von Pflegebedürftigen und ihren pflegenden Angehörigen umgesetzt werden soll. Obwohl die jeweiligen Tatbestandsvoraussetzungen, unter denen Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege in Anspruch genommen werden können, weiterhin separat geregelt werden, kommt es zu einer Angleichung der geltenden Voraussetzungen im Sinne einer niedrigschwelligen Inanspruchnahme zur Entlastung der Pflegepersonen. Zu begrüßen ist ebenfalls, dass die zeitliche Höchstdauer der Verhinderungspflege auf acht Wochen im Kalenderjahr angehoben und damit der zeitlichen Höchstdauer der Kurzzeitpflege angeglichen wird. Gleiches gilt für den Zeitraum der hälftigen Fortzahlung eines bisher bezogenen (anteiligen) Pflegegeldes sowohl während der Verhinderungspflege als auch während der Kurzzeitpflege. Bei der Verhinderungspflege wird darüber hinaus die bisher erforderliche Vorpflegezeit von mindestens sechs Monaten aufgehoben. Damit wird eine flexible Handhabung ab dem ersten Tag der Pflegebedürftigkeit im Pflegegrad II ermöglicht und erheblicher Druck von Angehörigen und sonstigen Pflegepersonen genommen, die im Falle eines unvorhergesehenen Ereignisses, wie z.B. Krankheit, Unfällen o.Ä. eine erhebliche Absicherung in Anspruch nehmen können.

#### 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.



#### 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 entfristet werden.

Der DGB begrüßt und unterstützt eine stärkere Förderung der Anbindung der Pflege an die TI zur Unterstützung des Pflegepersonals ins 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. 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 W-LAN digital zu kommunizieren und sich zu informieren.

In der Regelung ist außerdem vorgesehen, dass neue Möglichkeiten geschaffen werden sollen, um über ein elektronisches Informationsportal nach freien Plätzen und Angeboten wohnortnaher ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen sowie flankierender Unterstützungs- und Beratungsangebote zu finden. Der DGB begrüßt die damit geschaffenen Möglichkeiten, zeitnah und möglichst tagesaktuell Informationen nutzen zu können, um den Herausforderungen zumeist plötzlich eintretender Pflegebedürftigkeit im Sinne einer adäquaten pflegerischen Versorgung nach persönlichen Bedarfen gerecht zu werden. Gleichwohl ist anzuraten hier eine bundeweit einheitliche Struktur zu schaffen, statt auf landesindividuelle Lösungen zu setzen.

Wichtig ist aus gewerkschaftlicher Sicht, dass die Versicherten nach wie vor die Möglichkeit haben, neben dem Einsatz von z.B. digitalen Beratungs- und Unterstützungsleistungen auch jederzeit eine Beratung im persönlichen Gespräch zu erhalten. Eine Kompensation im Sinne einer höheren Effizienz von digitalen Anwendungen gegenüber vorzuhaltendem Personal ist in jedem Falle auszuschließen.

#### 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 bis zum Ende des Jahrzehnts verlängert werden.

Der DGB begrüßt den Ansatz und die Bereitstellung der Mittel um die Arbeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Pflege zu verbessern und somit zur Fachkräftegewinnung bzw. zur Behebung des Fachkräftemangels aktiv beizutragen. Mit der Regelung 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.