

STELLUNGNAHME
BKK DACHVERBAND E.V.

vom 17.03.2022

**Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines
Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern
und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusge-
setz – PfIBG)**

Inhalt

I. VORBEMERKUNG	3
II. DETAILKOMMENTIERUNG	4
Artikel 1 Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes	4
Erneute Sonderleistung an Pflegefachkräfte aufgrund von besonderen Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie (§ 26e)	4
Artikel 2 Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch (XI) Soziale Pflegeversicherung	4
Nr. 2 Sonderleistung eines Pflegebonus zur Anerkennung der besonderen Leistungen in der SARS-CoV-2-Pandemie (§ 150a)	4
Nr. 2c Konkretisierung der Anspruchsvoraussetzung (§ 150a Absatz 2 Satz 1)	6
Nr. 2g Abbildung etwaiger Aufstockungen des Corona-Bonus als Personalaufwendungen in den prospektiven Pflegesatz- bzw. Pflegevergütungsvereinbarungen & Angemessene Fristsetzung & Effizientes Nachweisverfahren (§ 150a Absatz 7 SGB XI)	7
Nr. 2g Erforderliche Refinanzierung (§ 150a Absatz 7 Satz 5 SGB XI)	8
Nr. 2i Aufstockung der Corona-Pflegeboni durch die Länder und Pflegeeinrichtungen (§ 150a Absatz 9 Satz 1)	9

I. VORBEMERKUNG

Der BKK Dachverband befürwortet die bereits im Koalitionsvertrag von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP genannte zusätzliche Prämienauszahlung als Anerkennung für die andauernden und außerordentlichen Belastungen beim Pflegepersonal in den Krankenhäusern sowie in der Langzeitpflege. Hinsichtlich der geplanten Umsetzung der Bonuszahlungen haben wir folgende Anmerkungen bzw. Vorschläge zur Verbesserung und damit Beschleunigung des Prozesses. Ziel muss sein, dass die Boni auch tatsächlich und spürbar bei den Berechtigten ankommen.

Die **Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes** sind insgesamt zu begrüßen. Hierbei werden gesetzlich klar vorgegebene Kriterien zum anspruchsberechtigten Personenkreis vorgegeben. Gleichzeitig wird die bereits bewährte Auszahlungssystematik beibehalten, die bereits in der Auszahlungsphase für das Pandemie-Jahr 2020 reibungslos verlief.

Anders verhielt es sich hingegen beim Auszahlungsprozedere in der Langzeitpflege. Daher kritisieren wir, dass die **Kostenerstattungssystematik über die Pflegekassen** wieder analog erfolgen soll. Das nun wieder vorgesehene Kostenerstattungsprozedere ist hochgradig komplex, intransparent und ressourcenbindend für Pflegekassen, Krankenkassen sowie für die anspruchsberechtigten pflegerelevanten Betriebe. Der BKK Dachverband plädiert daher dafür, ein weniger komplexes Verfahren zur finanziellen Anerkennung der Leistungen in der Langzeit bzw. Altenpflege auf den Weg zu bringen: Die Bonusauszahlung erfolgt über eine befristete Freistellung von der Lohnsteuer und ist damit explizit nicht als Erstattungs- bzw. Auszahlungsmodell, sondern in Form einer Steuerentlastung umzusetzen. Die befristete Freistellung beläuft sich dann in Höhe der zu erreichenden Bonussumme.

Sollte dennoch an der systemischen Umsetzung der Pflegeboni im Rahmen des § 150a SGB XI festgehalten werden, plädiert der BKK Dachverband dafür, auf weitere Aufstockungen des Corona-Bonus als Personalaufwendungen in den prospektiven Pflegesatz- bzw. Pflegevergütungsvereinbarungen sowie durch die Länder und Pflegeeinrichtungen zu verzichten. Finanzielle Belastungen der Pflegebedürftigen und erheblicher Aufwand in den Erstattungsverfahren können so konkret ausgeschlossen werden. Zudem sind die tatsächlichen Ausgaben der Pflegekassen im Zusammenhang mit dem Corona-Pflegebonus vollständig durch den Bund zu refinanzieren, anstatt einen festen Betrag in den Ausgleichsfonds der sozialen Pflegeversicherung zu erstatten. So können Mehrbelastungen der Pflegekassen vermieden werden. Zudem sollte eine angemessene Fristsetzung inkl. eine Verlängerung erfolgen. Des Weiteren fehlt eine konkrete gesetzliche Regelung, welche Konsequenzen bei Verletzung der Mitteilungspflicht folgen. Nach Ansicht des BKK Dachverbandes ist eine Regelung vorzusehen, dass in einem solchen Fall der gesamte Vorauszahlungsbetrag zurückzuerstatten werden muss.

Eine **Evaluierung zur Überprüfung tatsächlich ausgezahlter Prämien** im Krankenhaus- und Langzeitpflegebereich ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings gestaltete sich bereits im Rahmen der erstmaligen Bonuszahlungen im Jahr 2020/21 die Überprüfung über die zuständigen Pflegekassen als höchstkomplex und aufwendig angesichts erheblicher nachgelagerter Korrektur- und damit Rückerstattungsbedarfe.

II. DETAILKOMMENTIERUNG

Artikel 1 Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes

Erneute Sonderleistung an Pflegefachkräfte aufgrund von besonderen Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie (§ 26e)

Der BKK Dachverband begrüßt die erneute Auszahlung einer Sonderleistung an voll- und teilzeitbeschäftigte Pflegefachkräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen und Intensivstationen. Es ist richtig, dass das Institut für das Entgeltsystem (InEK) die anspruchsberechtigten Krankenhäuser ermittelt und veröffentlicht. Das gesetzlich klar vorgegebene Kriterium, dass ein Krankenhaus zehn mit dem Coronavirus infizierte Patient:innen mit mehr als 48 Stunden Beatmungszeit behandelt haben muss, um anspruchsberechtigt zu sein, sorgt dafür, dass jene Pflegefachkräfte in den Krankenhäusern einen finanziellen Bonus erhalten, die tatsächlich überaus belastet waren und sind.

Ebenso begrüßt wird, dass das InEK die Ermittlung der Höhe der Prämiensumme je Krankenhaus übernimmt, dem Bundesamt für Soziale Sicherung, dem GKV-Spitzenverband und dem Bundesministerium für Gesundheit übermittelt als auch barrierefrei auf seiner Internetseite veröffentlicht. Dies schafft in Verbindung mit der Verpflichtung der Krankenhäuser, die zweckentsprechende Verwendung der Mittel durch Bestätigung der Jahresabschlussprüfer nachzuweisen, Transparenz und Nachvollziehbarkeit über die geflossenen Prämienauszahlungen. Die bisherige Auszahlungssystematik wird beibehalten, was nachvollziehbar ist, denn diese verlief in der vorherigen Auszahlungsphase für das Pandemie-Jahr 2020 reibungslos.

Artikel 2 Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch (XI) Soziale Pflegeversicherung

Nr. 2 Sonderleistung eines Pflegebonus zur Anerkennung der besonderen Leistungen in der SARS-CoV-2-Pandemie (§ 150a)

Vorangestellt ist aus Sicht des BKK Dachverbandes festzustellen, dass alle Pflegekräfte bzw. Beschäftigte in der Alten- und Langzeitpflege außerordentlichen Belastungen ausgesetzt waren, welche es zu würdigen gilt. Dies sollte nicht nur mit einem weiteren (finanziellen) Bonus, sondern auch mit strukturellen Verbesserungen und attraktiven Berufsperspektiven einher gehen.

Mit den Anpassung des § 150a SGB XI sollen die neuerlichen Bonuszahlungen durch eine Reaktivierung der Regelungen des *Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite* vom 19. Mai 2020 und damit anhand der gleichen Kostenerstattungssystematik über die Pflegekassen erfolgen.

Die Erfahrungen hieraus zeigen, dass dies nicht sinnvoll ist: So ist festzustellen, dass das Kostenerstattungs-procedere auf der Grundlage von § 150a SGB XI (a.F.) hochgradig komplex, intransparent und ressourcenbindend für Pflegekassen, Krankenkassen sowie für die anspruchsberechtigten pflegerelevanten Betriebe war. Folgende Aspekte seien hierzu beispielhaft genannt:

- Die parallelen Verfahren für zugelassene Pflegeeinrichtungen n. § 72 SGB XI und Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zugelassenen Pflegeeinrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden (Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI) sind problematisch. Zu letzteren verfügen die Pflegekassen bzw. auch die Landesverbände der Pflegekassen keine originären vertraglichen Beziehungen. Auch die Verortung der Beschäftigten bzw. deren Einsatzorte entsprechen nicht den originären Aufgaben der Pflegekassen bzw. Landesverbände der Pflegekassen in den Ländern, zumal der Einsatz des Personals nicht selten bundeslandübergreifend erfolgt. Dies macht die Boni-Auszahlungen und deren Überprüfung für die zuständigen Pflegekassen höchst intransparent.
- Die Möglichkeit n. § 150a Absatz 9 SGB XI, dass die Länder individuell und nach eigenen inhaltlichen Ausrichtungen den Pflegebonus erhöhen können, führte zu einem deutlichen Mehraufwand für die zuständigen Pflegekassen aufgrund der verschiedensten verfahrenstechnischen Abgrenzungsnotwendigkeiten.
- Außerdem führt die ebenfalls in § 150a Absatz 9 SGB XI definierte Möglichkeit der zugelassenen Pflegeeinrichtungen bzw. Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI, den Pflegebonus erhöhen zu können, zu erheblichem Mehraufwand in den Erstattungsverfahren - zumal mit der jetzigen Regelung auch die Höhe der Zusatzboni nicht mehr klar definiert ist.
- Das Erstattungsverfahren auf der Grundlage der vom GKV-Spitzenverband mit § 150a Absatz 7 SGB XI zu erlassenden Prämien-Festlegungen Teil 1 und Teil 2 sind ebenfalls kritisch. Allein die dort notwendigerweise implementierte Systematik des Erstattungsprocedures führte zu massiven Umsetzungsaufwänden. Hierzu zählt ein Melde- und Auszahlungsverfahren und nachgelagert ein Nachweisverfahren zu den korrekten Auszahlungen an die Beschäftigten (inkl. gesonderter Auszahlungsmeldung der Pflegeeinrichtungen bzw. Arbeitgeber). Auf deren Grundlage hatten die zuständigen Pflegekassen die Plausibilität zur ursprünglichen Meldung bzw. Beantragung zu prüfen und ggf. etwaige Rückerstattungen zu veranlassen. Allein dies gestaltete sich im Rahmen der erstmaligen Bonuszahlungen im Jahr 2020/21 als höchstkomplex und aufwendig angesichts erheblicher nachgelagerter Korrektur- und damit Rückerstattungsbedarfe. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI.

Der BKK Dachverband plädiert daher dafür – auch um die Akzeptanz des Pflegebonus nicht zu unterminieren – ein weniger komplexes Verfahren zur finanziellen Anerkennung der Leistungen der Pflegekräfte und Beschäftigten in der Langzeit bzw. Altenpflege auf den Weg zu bringen.

Der BKK Dachverband schlägt folgende Option vor:

Bonusauszahlung über eine befristete Freistellung von der Lohnsteuer und damit explizit nicht gestaltet als Erstattungs- bzw. Auszahlungsmodell, sondern in Form einer Steuerentlastung. Die befristete Freistellung beläuft sich dann entweder angelehnt an die zu erreichende Bonussumme, die der Pflegebonus umfassen soll bzw. wird neu definiert als prozentuale steuerliche Entlastung. Die Bonusauszahlung erfolgt über die monatliche Lohnabrechnung. Anspruchsberechtigte Unternehmen müssen hierbei eine Freistellung von der zu zahlenden Lohnsteuer durch die jeweiligen Finanzbehörden erhalten. So ist die Überprüfung zur Auszahlung des Bonus bspw. über die Betriebsprüfungen durchführbar. Der Ansatz der Lohnsteuerentlastung bzw. -befreiung wurde auch vom Deutschen Pfliegerat präferiert und fördert zudem ein unkompliziertes Verwaltungsprozedere (da z.B. Nachweisverfahren bzgl. der Auszahlung schlicht obsolet wären).

Nr. 2c Konkretisierung der Anspruchsvoraussetzung (§ 150a Absatz 2 Satz 1)

Die neuerliche Auszahlung des Corona-Pflegebonus soll – sofern an der Systematik n. § 150a SGB XI festgehalten wird – u.a. unter der Voraussetzung erfolgen, dass die anspruchsberechtigten Vollzeitbeschäftigten zum Zeitpunkt des 30. Juni 2022 bei „ihrem Arbeitgeber“ beschäftigt sein müssen. Hierzu bedarf es aber nach Ansicht des BKK Dachverbandes einer Konkretisierung, was mit dieser Formulierung geregelt werden soll. So kann hier interpretiert werden, dass die betroffenen Beschäftigten im ebenfalls dort definierten dreimonatigen Tätigkeitszeitraum nur bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein durften, um den Anspruch auf die Sonderleistung zu erhalten. Im Umkehrschluss würde damit allerdings ein Arbeitgeberwechsel in dem betreffenden Zeitraum zum Verlust des Anspruchs führen.

Stattdessen sollte in diesem Fall geregelt werden, dass zum Zeitpunkt 30. Juni 2022 eine Beschäftigung in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung oder bei einem Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI bestehen muss. Ergänzend wäre zu regeln, welcher Arbeitgeber bei einem Arbeitgeberwechsel im bestimmten Zeitraum die Auszahlung des Corona-Pflegebonus zu übernehmen hat und mithin den entsprechenden Anspruch auf die Vorauszahlung gegenüber der Pflegeversicherung erhält. Ferner sollte gesetzlich geregelt werden, ob Beschäftigte, welche zum 30. Juni 2022 etwaige Lohnersatzleistungen beziehen und die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (bspw. Beschäftigte in Elternzeit oder Beschäftigte mit Bezug von Krankengeld) gleichwohl einen Anspruch auf Auszahlung des Corona-Pflegebonus erhalten sollen oder nicht. Ergänzend sollte eine Klarstellung erfolgen, nach welchen Kriterien sich die Höhe des Corona-Pflegebonus bemessen soll, wenn etwaige Beschäftigte während des Bemessungszeitraums ihren Tätigkeitsbereich oder ihren Beschäftigungsumfang verändert haben.

ÄNDERUNGSVORSCHLAG

Artikel 2 Nr. 2c aa wird im Sinne der vorausgehenden Ausführungen angepasst.

Nr. 2g Abbildung etwaiger Aufstockungen des Corona-Bonus als Personalaufwendungen in den prospektiven Pflegesatz- bzw. Pflegevergütungsvereinbarungen & Angemessene Fristsetzung & Effizientes Nachweisverfahren (§ 150a Absatz 7 SGB XI)

Durch die inhaltlich neu ausgerichteten Regelungen in § 150a Absatz 7 Satz 3 bis 5 SGB XI wird es den zugelassenen Pflegeeinrichtungen mit Blick auf die Regelungen in Absatz 9 ermöglicht, ihren Beschäftigten weitere – dem Corona-Pflegebonus vergleichbare – Sonderzahlungen ergänzend auszuschütten. Diese Zahlungen bzw. die Kosten hierfür sollen aber in den originären Vergütungsverhandlungen zu berücksichtigen sein. Damit werden diese Zahlungen, welche im Übrigen in der Höhe nicht wie bislang in § 150 Absatz 9 SGB XI (a.F.) klar definiert sind, zu einer zusätzlichen Belastung des Finanzvolumens der SPV führen. Schließlich sind diese Zahlungen nicht im Refinanzierungsvolumen des Bundes in Höhe von 500 Mio. Euro n. § 150a Absatz 7 Satz 6 SGB XI (n.F.) enthalten. Da ferner in der Neuformulierung nicht mehr der Anspruch enthalten ist, dass diese Sonderleistungen nicht zu finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen führen dürfen, werden solche Mehrbelastungen in diesen Konstellationen jetzt zusätzlich provoziert. Dies in einer Gemengelage, in welcher die neuen tariflichen Regelungen n. § 72 Absätze 3a bis 3e SGB XI ohnehin zu Vergütungssteigerungen und damit zu zusätzlichen Belastungen der Pflegebedürftigen führen werden. Außerdem muss beachtet werden, dass die Vergütungsverhandlungen im SGB XI-Bereich nicht dem "Selbstkostendeckungsprinzip" folgen, sondern ausdrücklich prospektiv angelegt sind. Im angedachten zeitlichen Rahmen, welcher die Zahlung der Boni bis zum 30. Juni 2022 versieht und damit weitere Sonderzahlungen gleichwohl in diesem Zeitrahmen angelegt sein müssen, dürfte eine prospektive Berücksichtigung in den Pflegevergütungen kaum zu bewerkstelligen sein. Außerdem wird in diesem Verfahren auch gegenüber den Landesverbänden der Pflegekassen aufwendig nachzuweisen sein, welche Beschäftigten in welcher Höhe einen Bonus erhalten haben. Damit werden wiederum vermeidbare Verwaltungsaufwände provoziert.

Sollte insofern an der systemischen Umsetzung der Pflegeboni im Rahmen des § 150a SGB XI festgehalten werden plädiert der BKK Dachverband dafür, auf die Abbildung weiterer Sonderzahlungen in den originären Pflegevergütungen zu verzichten und finanzielle Belastungen der Pflegebedürftigen konkret auszuschließen.

Ferner haben die Pflegekassen mit der vorgesehenen Neuregelung sicherzustellen, dass alle zugelassenen Pflegeeinrichtungen und Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI auf der Grundlage der der gemeldeten Beträge, den sie für die Auszahlung der Corona-Pflegeboni benötigen, eine Vorauszahlung für die Auszahlung dieser Boni bis spätestens 1. Oktober 2022 erhalten. Damit bleiben für die Antragsstellung, Antragsbearbeitung und Auszahlung nur drei Monate. Dies ist angesichts der vorliegenden Erfahrungen des vergangenen Verfahrens – und der oben beschriebenen Komplexität – zu kurz bemessen. Hierfür sollten mindestens vier Monate, und damit ein Zeitrahmen bis zum 31. Oktober 2022, vorgesehen werden.

Die zugelassenen Pflegeeinrichtungen und die Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI haben im Rahmen der beabsichtigten Neuregelung den zuständigen Pflegekassen die tatsächliche Auszahlung des angezeigten Corona-Pflegebonus bis zum 15. Februar 2023 mitzuteilen. In diesem Kontext fehlt jedoch eine konkrete gesetzliche Regelung, welche Konsequenzen bei Verletzung dieser Mitteilungspflicht folgen. Nach

Ansicht des BKK Dachverbandes wäre es sachgerecht, eine Regelung vorzusehen, dass in einem solchen Fall der gesamte Vorauszahlungsbetrag zurückzuerstatten werden muss.

ÄNDERUNGSVORSCHLAG

Artikel 2 Nr. 2g wird wie folgt gefasst:

"Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

Die zugelassenen Pflegeeinrichtungen erhalten im Wege der Vorauszahlung von der sozialen Pflegeversicherung den Betrag, den sie für die Auszahlung der in den Absätzen 2 bis 4 und 6 genannten Corona-Pflegeboni benötigen, erstattet. Gleiches gilt für Arbeitgeber nach Absatz 1 Satz 2. Die in den Absätzen 2 bis 4 und 6 genannten Corona-Pflegeboni können nicht nach § 150 Absatz 2 erstattet werden. Gleiches gilt für weitere von den zugelassenen Pflegeeinrichtungen an ihre Beschäftigten gezahlte, vergleichbare Sonderleistungen. Diese dürfen auch nicht zu finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen führen. Diese sind bei der Bemessung der Pflegevergütung der zugelassenen Pflegeeinrichtungen berücksichtigungsfähig. Die Pflegekassen stellen sicher, dass alle Pflegeeinrichtungen und alle Arbeitgeber im Sinne von Absatz 1 Satz 2 den Betrag, den sie für die Auszahlung der in den Absätzen 2 bis 4 und 6 genannten Corona-Pflegeboni benötigen und den sie an die Pflegekassen gemeldet haben, von der sozialen Pflegeversicherung bis spätestens 31. Oktober 2022 ~~1. Oktober 2022~~ für die Beschäftigten und Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 2, die bis zum 30. Juni 2022 die Voraussetzungen erfüllt haben, erhalten. ~~Der Bund zahlt zur Refinanzierung dieser Zahlungen bis zum 1. September 2022 einen Betrag von 500 Millionen Euro an den Ausgleichsfonds der sozialen Pflegeversicherung.~~ Die Pflegeeinrichtungen und die Arbeitgeber im Sinne von Absatz 1 Satz 2 haben den Pflegekassen bis spätestens 15. Februar 2023 die tatsächliche Auszahlungssumme der Corona-Pflegeboni sowie die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger anzuzeigen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, hat die Pflegeeinrichtungen oder der betreffende Arbeitgeber im Sinne von Absatz 1 Satz 2 den Pflegekassen den vollen Erstattungsbetrag n. Satz 1 und 2 unverzüglich zurückzuzahlen. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen legt im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen und geeigneten Verbänden der Arbeitgeber nach Absatz 1 Satz 2 auf Bundesebene unverzüglich das Nähere für das Verfahren einschließlich der Information der Beschäftigten und Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 2 über ihren Anspruch fest. Die Verfahrensregelungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit."

Nr. 2g Erforderliche Refinanzierung (§ 150a Absatz 7 Satz 5 SGB XI)

Nähere Erläuterung zu der bereits oben erfolgten Streichung im §150a Absatz 7 Satz 5 SGB XI.

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass der Bund dem Ausgleichsfonds der sozialen Pflegeversicherung zur Refinanzierung Corona-Pflegebonuszahlungen bis zum 1. September 2022 einen Betrag von 500 Millionen Euro erstattet. Sachgerecht wäre es nach Ansicht des BKK Dachverbände aber, gesetzlich festzuschreiben,

dass der sozialen Pflegeversicherung stattdessen die tatsächlichen Ausgaben der Pflegekassen im Zusammenhang mit dem Corona-Pflegebonus vollständig durch den Bund refinanziert werden.

ÄNDERUNGSVORSCHLAG

Im Artikel 2 Nr. 2g sollte § 150a Absatz 7 Satz 5 SGB XI (n.F.) gestrichen werden und hierfür eine Regelung zur vollständigen Finanzierung der Corona-Pflegeboni inklusive eines entsprechenden Verfahrens implementiert werden.

Nr. 2i Aufstockung der Corona-Pflegeboni durch die Länder und Pflegeeinrichtungen (§ 150a Absatz 9 Satz 1)

Mit der betreffenden Änderung wird die bereits in § 150a Absatz 9 SGB XI (a.F.) enthaltene Möglichkeit der Aufstockung der Corona-Pflegeboni durch die Länder und Pflegeeinrichtungen weitestgehend flexibilisiert und individualisiert. Angesichts der Ausführungen zu Artikel 2 Nr. 2g bleibt festzuhalten, dass die angedachte Flexibilisierung zwar nachvollziehbar ist, da sie den Beschäftigten in der Pflege weitere Bonuszahlungen ermöglichen soll, dabei aber zu weiterem Aufwand in den Erstattungsverfahren und ggf. zu einer Mehrbelastung der Pflegbedürftigen führen wird, falls die Regelungen in § 150a Absatz 7 Satz 3 bis 5 SGB XI, wie in der Formulierungshilfe vorgesehen, bestehen bleiben.

ÄNDERUNGSVORSCHLAG

Artikel 2 Nr. 2i sollte im Sinne einer Verfahrensvereinfachung entweder gänzlich gestrichen werden (ggf. auch die bislang gültigen Regelungen zur Länder- und Einrichtungsaufstockung n. § 150a Absatz 9 SGB XI (a.F.)) und dafür die vom BKK Dachverband vorgeschlagene steuerliche Entlastung (zum Zweck der Anerkennung der Leistungen) längerfristig angelegt sein. Oder aber die bislang gültigen Regelungen des § 150a Absatz 9 SGB XI (a.F.) werden – angepasst an die neuen Boni-Höhen und -Verteilung – mit den derzeit bestehenden Limitierungen und Definitionen reaktiviert.