



**Aktenzeichen: Pet 2-20-15-2124-014651**

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 06.06.2024 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,  
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

### **Begründung**

Der Petent fordert mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Akut- und Langzeitpflege, die Attraktivität des Pflegeberufs durch eine Verbeamtung von Pflegekräften und die entsprechende Besoldung zu steigern.

Er erklärt zur Begründung seines Anliegens u.a., es gebe zu wenige Fachkräfte zur Absicherung von Notaufnahmen. Für verhältnismäßig wenig Geld werde viel körperliche Arbeit verlangt.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Eingabe verwiesen, die auf der Internetseite des Deutschen Bundestages veröffentlicht wurde, dort 101 Unterstützer fand und in 50 Beiträgen diskutiert wurde.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung stellt sich unter Berücksichtigung einer zu der Eingabe erbetenen Stellungnahme des Bundesministeriums für Gesundheit wie folgt dar:

Die privatwirtschaftliche Führung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gehört neben öffentlicher und freigemeinnütziger Trägerschaft zu den gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten einer pluralistisch orientierten Organisation der Gesundheitswirtschaft. Durch die Trägervielfalt des deutschen Gesundheits- und Pflegewesens werden Anreize zur Bereitstellung qualitativ guter Leistungen gefördert. So sind Angebote, die der Versorgungsqualität eine hohe Priorität beimessen, gegenüber anderen Trägern wettbewerbsfähiger. Im Bereich der Langzeitpflege tragen die freigemeinnützigen und privatgewerblichen, d.h. nichtöffentlichen Träger seit Einführung der sozialen Pflegeversicherung dazu bei, dass das Angebot an Pflegeeinrichtungen den steigenden



Bedarfen für pflegerische Leistungen entsprechen kann und die pflegerische Versorgung der Bevölkerung sichergestellt wird.

Die Pflegeversicherung ist gesetzlich verpflichtet, die Vielfalt der Träger von Pflegeeinrichtungen zu wahren sowie deren Selbständigkeit, Selbstverständnis und Unabhängigkeit zu achten. Dabei haben alle zugelassenen Pflegeeinrichtungen, unabhängig von ihrer Trägerschaft, sämtlichen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Vorgaben und Nachweispflichten – insbesondere zur Personalausstattung und -entlohnung (siehe unten) sowie zur Qualitätssicherung – einzuhalten. In Bezug auf nichtöffentliche Träger ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass Investitionen in den Pflegesektor auch die Möglichkeit der Gewinnerzielung in diesem Bereich erfordern. Eine unangemessen hohe Profitorientierung im Gesundheitswesen ist hingegen grundsätzlich als problematisch anzusehen.

Darüber hinaus ist im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode verankert, die Entlohnung von Pflegekräften insbesondere in der Langzeitpflege weiter zu verbessern und die Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege zu schließen.

Pflegeeinrichtungen können seit dem 1. September 2022 nur dann als solche nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zugelassen werden, wenn sie hinsichtlich ihrer Beschäftigten, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen, besondere Anforderungen an die Entlohnung erfüllen. Tarifgebundene oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (z.B. der Caritas oder der Diakonie) gebundene Pflegeeinrichtungen müssen ihren in der Pflege oder Betreuung tätigen Beschäftigten denjenigen Arbeitslohn zahlen, der in dem entsprechenden Tarifvertrag oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vereinbart ist. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber haben die Wahl, die bei ihnen beschäftigten Pflege- und Betreuungskräfte entweder mindestens in Höhe eines in der Region anwendbaren Pflege-Tarifvertrags bzw. kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen zu entlohen oder eine Entlohnung zu zahlen, die nach den definierten Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt mindestens der Höhe des jeweiligen regional üblichen Entlohnungsniveaus entspricht.

Dass tatsächlich eine Entlohnung mindestens in Tarifhöhe oder in Höhe des genannten Durchschnitts an die Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung gezahlt wird, muss gegenüber den Pflegekassen jederzeit nachweisbar sein. Durch die Verpflichtung zur



Entlohnung mindestens in Tarifhöhe werden in der Branche deutlich höhere Löhne erwartet. Aktuelle Zahlen des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit zeigen schon jetzt: Bereits zum Ende des Jahres 2022 sind die Löhne in der Altenpflege nochmals deutlich (stärker als im Branchendurchschnitt) gestiegen.

Durch die gesetzlichen Regelungen, die mit dem Pflegebonusgesetz 2022 nochmals geschärft wurden, wird aus Sicht des Petitionsausschusses sichergestellt, dass sich die Entlohnung von Pflegekräften in der Langzeitpflege auf einem tariflichen oder regional üblichen Niveau bewegt. Tarifverträge wie zum Beispiel der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ebenso wie kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sehen üblicherweise eine Entlohnung nach verschiedenen Entgeltgruppen bzw. Stufen vor, in Abhängigkeit von Qualifikation, Tätigkeit und Berufserfahrung. Dies gilt auch für die Langzeitpflege. Eine nach Berufsjahren differenzierte Entlohnung findet sich in diesen kollektivrechtlichen Regelungen also schon heute wieder.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Alten- und Langzeitpflege wünschen sich beruflich Pflegende vor allem mehr Mitarbeiter. Im Wege der Gesetzgebung wurden in den letzten Jahren umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um die Situation der professionell Pflegenden in Krankenhäusern zu verbessern, z.B. im Rahmen des Pflegepersonalstärkungsgesetzes (PpSG), das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Das Gesetz verfolgt mit einer Vielzahl von Maßnahmen das Ziel, durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege für eine spürbare Entlastung im Alltag der professionell Pflegenden zu sorgen. Mit dem Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (KHPfLEG), das am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, werden die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte in den Krankenhäusern weiter verbessert, indem die Einführung der Pflegepersonalregelung 2.0 (PPR 2.0) als Instrument zur Personalbemessung verankert wurde. Die PPR 2.0 wurde gemeinsam von der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), dem Deutschen Pflegerat (DPR) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) erarbeitet. Ziel ist es, die Situation der Pflege in den Krankenhäusern mittelfristig zu verbessern, indem Idealbesetzungen für die Stationen errechnet und durchgesetzt werden. Die Vorgaben zur Ermittlung des Personalbedarfes und zur Festlegung der Personalbesetzung sollen künftig in einer Rechtsverordnung verankert werden. Vollstationäre Pflegeeinrichtungen der



Langzeitpflege können seit dem 1. Juli 2023 auf Basis bundeseinheitlicher Personalaufwandswerte bereits eine deutlich höhere Personalausstattung mit Pflege- und Betreuungskräften als bisher vereinbaren.

Eine Verbeamtung von Pflegekräften wäre damit nach Ansicht des Petitionsausschusses nicht zielführend. Eine Verbeamtung von Pflegekräften außerhalb bestimmter Bereiche (z.B. bei der medizinisch-pflegerischen Versorgung im Strafvollzug oder in Krankenhäusern der Bundeswehr) ist verfassungsrechtlich nicht vorgesehen, da Pflegekräfte, z.B. in regulären Krankenhäusern oder in der Langzeitpflege, in aller Regel keine hoheitlichen Tätigkeiten ausüben.

Mit Blick auf die obigen Darstellungen sieht der Petitionsausschuss keinen parlamentarischen Handlungsbedarf im Sinne der Eingabe und empfiehlt, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.