

Änderungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kordula Schulz-Asche, Anja Hajduk, Markus Kurth, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven-Christian Kindler, Lisa Paus, Stefan Schmidt, Dr. Janosch Dahmen, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 19/26822, 19/27214, 19/30550 –**

**Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung
(Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG)**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. In Artikel 2 wird nach Nummer 3 folgende Nummer 4 angefügt:

„4. § 72 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 3 wird Satz 1 Nummer 2 wie folgt gefasst:

„2. die Gewähr für eine leistungsfähige und wirtschaftliche pflegerische Versorgung bieten,“.

2. Nach Absatz 3 werden folgende Absätze 3a und 3b eingefügt:

„(3a) Ab dem 1. Juli 2022 dürfen Versorgungsverträge nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen sein, die ihren als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich eine Entlohnung zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, an die die Pflegeeinrichtungen gebunden sind, vereinbart ist. Mit Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge abgeschlossen werden, wenn sie ihren Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich eine Entlohnung zahlen, die die Höhe der Entlohnung eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrags nicht unterschreitet. Besteht kein Tarifvertrag, dessen fachlichen Geltungsbereich die Pflegeeinrichtung unterfällt, darf ein Versorgungsvertrag mit ihr nur abgeschlossen werden,

wenn sie bei der Entlohnung einen Tarifvertrag anwendet, dessen fachlicher Geltungsbereich zumindest einen Teil der Pflegebranche im Sinne des § 10 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes umfasst, und dessen räumlicher, zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist. Eine höhere als die in dem angewendeten Tarifvertrag vorgesehene Entlohnung ist zulässig. Für kirchliche Pflegeeinrichtungen ist im Falle von Satz 2 auch die Zahlung einer Entlohnung, die die Höhe anwendbarer kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen nicht unterschreitet, zulässig.“

(3b) Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen legt in Richtlinien bis zum 1. Oktober 2021 das Nähere insbesondere zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen für die Einhaltung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3a fest. Die Richtlinien werden erst wirksam, wenn das Bundesministerium für Gesundheit sie genehmigt. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn die Richtlinien nicht innerhalb von zwei Monaten, nachdem sie dem Bundesministerium für Gesundheit vorgelegt worden sind, beanstandet werden. Beanstandungen des Bundesministeriums für Gesundheit sind innerhalb der von ihm gesetzten Frist zu beheben. Das Bundesministerium für Gesundheit wird verpflichtet, die Wirkungen der Regelungen nach Absatz 3a bis zum 31. Dezember 2025 zu evaluieren.“

II. In Artikel 16 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 3a eingefügt:

‚(3a) Artikel 2 Nummer 4 tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.‘

Berlin, den 8. Juni 2021

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Zu I.

Eine nachhaltige Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen ist nur auf der Grundlage von Flächentarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen möglich. Deshalb soll ab 1. Juli 2022 die Entlohnung nach Tarifvertrag bzw. nach Arbeitsvertragsrichtlinien des kirchlichen Bereichs Zulassungsvoraussetzung für Versorgungsverträge sein. In Fällen, in denen Pflegeeinrichtungen nicht selbst einem Tarifvertrag oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung unterliegen, gelten die diesbezüglichen Zulassungsvoraussetzungen auch dann als erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtungen ihren Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich mindestens eine Entlohnung in der Höhe eines für die Pflegebranche einschlägigen Flächentarifvertrags zahlen. Mit der Orientierung an einschlägigen Flächentarifverträgen anstatt an beliebigen Haustarifverträgen wird sichergestellt, dass tarifliche Standards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen nicht dadurch unterlaufen werden können, dass sich Pflegeeinrichtungen, die nicht selbst einem Tarifvertrag oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung unterliegen, an einem Haus- oder Unternehmenstarifvertrag mit dem jeweils geringsten Standard orientieren.

Zu II.

Die Inkrafttretensregelung wird entsprechend angepasst.

