

Zweite Corona-Prämie:

Handlungshilfe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen in Krankenhäusern

Stand 23. April 2021

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Inhalt des Gesetzes.....	3
3. Rechte der Interessenvertretungen	4
4. Empfehlungen zu Handlungsoptionen der Interessenvertretungen	5
a. Nicht von der Prämie erfasste Krankenhäuser	5
b. Krankenhäuser, in denen die Prämie ausgezahlt wird	5
5. Information und Einbeziehung der Beschäftigten.....	6
6. Kontakt und weitere Informationen	6

1. Einleitung

ver.di hatte bereits seit März 2020 eine Prämie für die Beschäftigten im Gesundheitswesen und damit auch in den Krankenhäusern gefordert. Im September 2020, über ein halbes Jahr nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland, hat der Bundestag dann das erste Mal eine Corona-Prämie für Pflegepersonal in den Krankenhäusern beschlossen. Die Ausgestaltung der Prämie geht auf einen Vorschlag der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) und des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV-S) zurück.

Am 29. März ist nun in dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemischen Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen eine zweite Prämie beschlossen worden, durch die Einführung des § 26d im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG). Doch auch die zweite Prämie ist in ihrer jetzigen Form aus Sicht der Beschäftigten eine Enttäuschung.

Wie schon die erste Corona Prämie kommt auch die zweite Corona-Prämie nicht bei allen Beschäftigten in den Krankenhäusern an. Laut dem Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) werden dieses Mal fast 1000 Kliniken berücksichtigt. Im September waren es 433 Kliniken. Auch jetzt ist nur rund die Hälfte der Kliniken anspruchsberechtigt.

Außerdem werden Interessenvertretungen weiterhin in die Zwickmühle gebracht: Sie sollen sich an der Entscheidung über die Aufteilung unzureichender Mittel unter einer kleinen Gruppe von Beschäftigten beteiligen, weil sonst eventuell gar kein Geld ausgezahlt wird bzw. durch die Krankenhäuser zurückzuzahlen ist.

Die grundsätzliche Kritik an der Regelung, die viele Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen [in einem offenen Brief](#) an Bundesgesundheitsminister Spahn im Zusammenhang mit der ersten Prämie geäußert haben, bleibt bestehen: „Alle Beschäftigten sind für die Krankenversorgung wichtig. Alle haben besondere Leistungen erbracht, sich vorbereitet und qualifiziert. Alle waren bereit, Verantwortung zu übernehmen, überall war die Anspannung zu spüren“, betonen die Interessenvertretungen. Dennoch nur einem kleinen Teil von ihnen finanzielle Anerkennung zu zollen, werde der Situation nicht gerecht und schaffe Unfrieden in den Belegschaften. „Dafür übernehmen wir keine Verantwortung.“

Unsere Handlungsempfehlung

ver.di teilt die kritische Haltung: Diese Form der Prämie ist eine vertane Chance auf Anerkennung der Leistung *aller* Beschäftigten in den Krankenhäusern. Wir plädieren dafür, dass die Interessenvertretungen sich nicht an der Verteilung von zu wenig Geld an eine Minderheit der Beschäftigten in einem Bruchteil der Krankenhäuser beteiligen. Die Arbeitgeber werden von den Interessenvertretungen aufgefordert, für die Zahlung einer Prämie an alle Beschäftigten zu sorgen. Wenn Arbeitgeber das vorhandene Geld selektiv an Einzelne verteilen wollen, sollten die Interessenvertretungen allerdings nicht verhindern, dass wenigstens diese Kolleg*innen eine gewisse Anerkennung bekommen.

Im Übrigen gilt es, in den laufenden und bevorstehenden Tarifrunden deutlich zu machen, dass eine Aufwertung der „systemrelevanten“ Berufe und Tätigkeitsfelder längst an der Zeit ist – nicht nur als Einmal-Prämie, sondern mit dauerhaft besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen.

Die vorliegende Handlungshilfe gibt Hintergrundinformationen, Empfehlungen und Formulierungshilfen, wie die Position der Interessenvertretungen hinsichtlich der gesetzlich geregelten Prämie umgesetzt und in die Belegschaften vermittelt werden kann.

2. Inhalt des Gesetzes.

Der Wortlaut des Gesetzestextes findet sich auszugsweise in Anlage 1 und im Bundesgesetzblatt hier:

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/E/EpiLageG_bgbl_V_30.03.21.pdf

Im neu eingefügten § 26 d Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) wird die Auszahlung einer Prämie unter folgenden Bedingungen geregelt:

- Nur Krankenhäuser, die eine bestimmte Anzahl von Covid-19-Patient*innen behandelt haben, bekommen einen Anteil an der Prämiensumme ausgezahlt. Der Grenzwert liegt für Krankenhäuser mit weniger als 500 Betten bei mindestens 20, für Krankenhäuser ab 500 Betten bei mindestens 50 mit SARS-CoV-2 infizierten voll- und teilstationären Patient*innen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2020. (§ 26 d (1) KHG).

Krankenhäuser, die bereits nach § 26 a KHG anspruchsberechtigt waren, sind erneut prämienberechtigt, wenn sie im Zeitraum vom 1. Juni bis 31. Dezember 2020 die oben genannten Bedingungen erfüllt haben.

Insgesamt sind laut InEK rund 1000 Krankenhäuser prämienberechtigt.

- **Welche Beschäftigten in diesen Krankenhäusern konkret die Prämie in welcher Höhe erhalten, legen die „Krankenhausträger im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung“ fest (§ 26 d (2), Satz 1).** Das bedeutet – wenn es kein „Einvernehmen“ gibt, kann die Prämie nicht ausgezahlt werden bzw. muss der Krankenhausträger das Geld wieder zurückzahlen. Die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen werden also für die Verteilung der Mittel mit verantwortlich gemacht.
- **Allerdings gibt es Vorgaben:** Ausgezahlt werden soll die Prämie an Pflegepersonal in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen mit einer besonderen Arbeitsbelastung durch die Versorgung von Infizierten. Neben diesen Beschäftigten können auch andere Beschäftigte mit einer besonderen Belastung für die Zahlung einer Prämie ausgewählt werden. In der Beschlussempfehlung zum Gesetz wird wesentlich stärker auch auf „sonstiges Personal“ orientiert (siehe auch Anlage 1):
- Darin wird der Krankenhausträger ausdrücklich aufgefordert, die Prämie auch an sonstiges Personal auszuzahlen, welches von der SARS-CoV-2-Pandemie besonders betroffen war. Wer alles zu „sonstigem Personal“ zählt, ist Auslegungssache und nicht abschließend definiert. Genannt werden in der Gesetzesbegründung z.B. Beschäftigte in der Notaufnahme oder Reinigungskräfte. Ärztinnen und Ärzte sind allerdings explizit ausgeschlossen. In der Begründung zum Gesetz heißt es weiter:
- „Sollten der Krankenhausträger und die Interessenvertretung der Beschäftigten einvernehmlich der Überzeugung sein, dass die Prämien­summe unter allen Beschäftigten zu gleichen Teilen aufzuteilen ist, weil sich die Belastung gleichermaßen auf alle Beschäftigten verteilt hat, so wäre auch dies nach der Vorschrift nicht ausgeschlossen.“
- Auch die Gesetzesbegründung der ersten Prämie gibt Hinweise, wann weitere Beschäftigte die Prämie erhalten können: Es geht um die durch die COVID-19-Pandemie erschwerten Arbeitsbedingungen. „Hierzu zählen neben einer erheblichen Mehrarbeit die Einhaltung besonderer Vorschriften und Hygienemaßnahmen, das Tragen von Schutzkleidung sowie die potentielle Gefährdung der eigenen

Gesundheit. [...] Pflegekräfte im Krankenhaus waren bei ihrer täglichen Arbeit insbesondere zu Beginn der Pandemie somit einem überwiegend nur schwer zu kalkulierenden eigenen gesundheitlichen – physischem wie psychischem – situativen Risiko ausgesetzt.“ Ergeben die Rückschau auf die Arbeitsbedingungen und eine Prognose bis zum Jahresende, dass bestimmte Beschäftigungsgruppen den genannten Belastungen, Gefährdungen oder Risiken ausgesetzt waren, ist die Prämie gerechtfertigt. Ggf. kann auch erfolgte (vorausschauende) Gefährdungsbeurteilungen zurückgegriffen werden. Dies gilt z.B. auch für Servicekräfte, die Bettenaufbereitung soweit sie jeweils potentiell mit Patient*innen und/oder kontaminierten Gegenständen in Berührung kamen. Ebenso in Betracht kommt der Empfangsdienst bzw. die Pforte, soweit diese Besuchende abweisen oder ambulante Patient*innen auf eine erste Corona-Infektion überprüfen mussten.

- Insgesamt stehen für die Prämie 450 Mio. Euro zur Verfügung.
- Laut Corona-Steuerhilfegesetz können bis zu 1.500 Euro steuer- und abgabenfrei gewährt werden.
- Die Prämie soll bis zum 30. Juni 2021 komplett ausgezahlt sein. Die Krankenhäuser erhalten die ihnen zustehende Summe, vom Spitzenverband der Krankenkassen, und zahlen diese an die Beschäftigten aus. Über die zweckentsprechende Verwendung der Mittel muss eine Bestätigung des Jahresabschlussprüfers vorgelegt werden.

3. Rechte der Interessenvertretungen

Laut Gesetz sind die Prämien „im Einvernehmen“ mit den Arbeitnehmervertretungen auszuzahlen. Dazu zählen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen derjenigen Krankenhäuser, die einen Anteil der Prämiegelder erhalten. Die Liste der Krankenhäuser und die Höhe der auf jedes Krankenhaus entfallenden Zahlung wurde vom INEK (Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus) nach Inkrafttreten des Gesetzes auf seiner Internetseite veröffentlicht:

https://www.g-drg.de/Datenlieferungen_gem._24_KHG/Sonderleistung_gem._26d_KHG

Wie ist „Einvernehmen“ herzustellen?

„Einvernehmen“ ist ein Begriff, der im Arbeitsrecht nur an wenigen Stellen gebraucht wird. Im Verwaltungsrecht bedeutet er, dass vor einem Rechtsakt das Einverständnis einer anderen Stelle, in diesem Fall also der Arbeitnehmervertretung, vorliegen muss. Eine bestimmte Form, z.B. als Betriebs- oder Dienstvereinbarung, ist nicht vorgeschrieben. Welche Formen des Einverständnisses sind denkbar?

Jede Interessenvertretung kann natürlich von sich aus oder als Antwort auf einen Vorschlag des Arbeitgebers ihr Einvernehmen mit der Verteilung der Mittel erklären.

In den **Personalvertretungsgesetzen** der Länder gelten mitbestimmungspflichtige Maßnahme in sozialen Angelegenheiten auch i.d.R. nach Ablauf einer Frist ohne gegenteilige Äußerung des Personalrats als gebilligt (siehe z.B. § 69 Abs. 2 HPVG oder Art. 70 Abs. 2 BayPVG). D.h., auch wenn der Personalrat sich nicht äußert, gilt das Einvernehmen als hergestellt („**Zustimmungsfiktion**“).

Ähnliches gilt im **kirchlichen Mitbestimmungsrecht**. Eine zustimmungspflichtige Maßnahme oder Entscheidung des Arbeitgebers gilt als gebilligt, wenn die MAV nicht innerhalb der geltenden Frist (katholisch: 1 Woche, evangelisch: 2 Wochen) Einwendungen erhebt, Ablehnung äußert oder Erörterung beantragt vgl. §§ 33 (2) MAVO, 38 (3) MVG.EKD.

Im **Betriebsverfassungsgesetz** gibt es **keine** Zustimmungsfiktion für die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten. Nach § 87 BetrVG ist die Beteiligung des Betriebsrats als gleichberechtigtes paritätisches Mitbestimmungsrecht ausgestaltet. Notwendig ist also eine Beschlussfassung und positive Zustimmung des Betriebsrats zur Auszahlung der Prämien (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG). Stimmt der Betriebsrat nicht zu, muss der Arbeitgeber den Konfliktlösungsweg aus § 87 Absatz 2 BetrVG beschreiten, also die Einigungsstelle einschalten. § 87 Absatz 2 BetrVG ist zwingend (BAG 9. Juli 2013 – 1 ABR 19/12). Der Gang in die Einigungsstelle nach BetrVG ist in der Kürze der Zeit und mit sehr ungewissem Ausgang keine tragende Lösungsoption. Können die Betriebsparteien sich dort nicht einigen, kann das Einigungsstellenverfahren im Fall der Corona-Prämie nicht mit einem Spruch die Einigung ersetzen. Ein Spruch der Einigungsstelle wäre gerade kein „Einvernehmen“. In diesem Fall wäre nicht sicher, dass die Prämie an die Beschäftigten ausgezahlt wird. Jedenfalls wäre die Prämie nicht einklagbar.

In allen drei Fällen geraten die Interessenvertretungen in die Zwickmühle, über die Verteilung einer selektiv angelegten Prämie mitentscheiden zu sollen, obwohl es ihr Auftrag ist, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten. Auch die Zustimmungsfiktion hilft hier nur bedingt weiter: Äußert sich der Personalrat/die MAV nicht, wird der Arbeitgeber dies – formal zurecht – als Zustimmung werten und auch kommunizieren, die Arbeitnehmervertretung habe die Entscheidung mitgetragen.

4. Empfehlungen zu Handlungsoptionen der Interessenvertretungen

a. Nicht von der Prämie erfasste Krankenhäuser

In nicht von der Prämie erfassten Krankenhäusern sind die Arbeitgeber in der Verantwortung. Die Interessenvertretung kann diese auffordern, entweder selbst eine Anerkennung für die enormen Anpassungsleistungen aufgrund verschärfter Hygienebestimmungen, physische und psychische Belastung durch das Fehlen bzw. das vermehrte Tragen von Schutzkleidung, die Umorganisation des Krankenhausbetriebes durch die Vorbereitung auf die Pandemie u.v.m. zu leisten oder/und, soweit das Land bislang keine Regelung trifft hat, die Landesregierung dazu aufzufordern.

Wichtig ist die Kommunikation an die Belegschaften: **Bundesregierung, DKG und GKV tragen die Verantwortung für das selektive Vorgehen zur Krankenhausprämie.** Positive Beispiele für Aufstockungen und Ausweitung seitens der Länder gibt es aus 2020: das unbürokratische Vorgehen der bayerischen Landesregierung sehr früh in der Pandemie (trotz Kritik am Auszahlungsmodus der Prämie dort), die Ausweitung der Altenpflege-Prämie auf die Krankenhäuser der schleswig-holsteinischen Landesregierung und die schnelle Reaktion der Landesregierung Rheinland-Pfalz mit der Aufstockung der bundesgesetzlich geregelten Prämie (Auszahlung einer Prämie an alle Beschäftigten, inkl. Tochtergesellschaften, in allen Krankenhäusern).

b. Krankenhäuser, in denen die Prämie ausgezahlt wird

Das Volumen der Prämie für das jeweilige Krankenhaus wird ebenfalls vom InEK veröffentlicht. Arbeitgeber werden die Interessenvertretung in die Diskussion um die Verteilung dieses feststehenden Volumens einbeziehen. Damit droht ein unwürdiges Tauziehen darum, wer ein Stück von dem eh schon zu kleinen „Kuchen“ abbekommt.

Auch wenn die Interessenvertretung im Zuge einer solchen Diskussion einzelne Ungerechtigkeiten verhindern könnte, so entstehen dadurch vermutlich neue. An der Diskussion, welche von unseren Kolleg*innen in der Pandemie wichtiger und wertvoller

waren als die anderen, sollten sich die Interessenvertretungen nicht beteiligen. Dagegen ist ein Verfahren mit zwei Optionen sinnvoll:

Option eins: Arbeitgeber soll Prämie für alle Beschäftigten ausweiten.

Die Krankenhausträger haben ausdrücklich die Möglichkeit, die Prämie auszuweiten und aufzustocken. Die Arbeitnehmervvertretung formuliert die Erwartung, dass der Arbeitgeber die Prämie ergänzt. Alle Beschäftigten (inkl. der ausgegliederten „Servicekräfte“) sollen von der aufgrund der Corona-Krise bis 30. Juni 2021 möglichen bis 1.500 Euro steuerfreien Sonderzahlungen profitieren. Dies kann im Rahmen einer Betriebs-/Dienstvereinbarung ausgestaltet werden. Unter diesen Bedingungen kann ein volles Einvernehmen erklärt werden. Siehe Briefvorlage Anlage 2.

Option zwei: Rückgabe der Verantwortung für das „Wie“ an den Arbeitgeber

Sind Arbeitgeber und Land nicht bereit, die Prämie zu ergänzen oder auszuweiten, fordert die Interessenvertretung den Arbeitgeber auf, einen Vorschlag über die Verteilung vorzulegen. Dem stimmt die Interessenvertretung zu. Sie erklärt im Übrigen ausdrücklich, dass sie keine Veränderungen zum Vorschlag des Arbeitgebers eingebracht hat und das Einvernehmen ausschließlich erklärt wird, um eine Auszahlung nicht zu gefährden. Dem Arbeitgeber wird so die Verantwortung für die Verteilung übertragen. Siehe Briefvorlage Anlage 2.

5. Information und Einbeziehung der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben die nachvollziehbare Erwartung, dass ihr besonders Engagement und ihre Leistungen während der Pandemie gewürdigt werden.

Interessenvertretungen sollten klar kommunizieren, wie und in welcher Form die Prämie jetzt kommt und welche Haltung sie dazu einnehmen. Bausteine dafür finden sich im Anhang. Entscheidend ist, deutlich zu machen, dass ver.di, zehntausende Beschäftigte und die Interessenvertretungen seit Beginn der Pandemie eine Prämie für alle gefordert haben (z.B. der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke [bereits am 27. März 2020](#)).

Interessenvertretungen können auch die Beschäftigten in die Entscheidungsfindung über ihr Vorgehen mit einbeziehen, bspw. über eine (Online-)Befragung oder eine Abstimmung bei einer Betriebs-/Dienstversammlung. Dabei solltet ihr darauf achten, klare, deutlich auswertbare Fragen zu stellen.

6. Kontakt und weitere Informationen

Bei Fragen zur vorliegenden Handreichung, wendet euch bitte an gesundheit-soziales@verdi.de.

Weitere Informationen: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/coronavirus/++co++ce88af28-0def-11eb-be95-001a4a160100>

Auf dem Laufenden bleiben: Newsletter abonnieren https://vod.verdi.de/newsletter_reg/30