



SwissLife

*bAV Vertrieb*  
*Swiss Life Deutschland*

01/2022  
12.09.2022  
VFK-SK/Marion Vintz

## **Tarifbezahlung für Pflegepersonal seit 01.09.2022 Vertriebschancen für betriebliche Vorsorgelösungen in Pflegeunternehmen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Inkrafttreten des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) am 01.09.2022 erhalten nur noch diejenigen Pflegeeinrichtungen Kostenerstattungen von den Pflegekassen bzw. Sozialhilfeträgern, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif entlohnen.

Mit dieser Gesetzesänderung wird die Bezahlung der Pflegekräfte in privaten Einrichtungen auf das Niveau der öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen angehoben.

### **Was bedeutet die Neuregelung für bisher nicht tarifgebundene Unternehmen?**

Bisher nicht tarifvertraglich oder an das kirchliche Arbeitsrecht gebundene Pflegeunternehmen müssen ihre Pflegekräfte seit September dieses Jahres nach einem einschlägigen Pflege-Flächentarifvertrag oder einem Pflege-Haus-tarifvertrag einer anderen Einrichtung in ihrer Region vergüten („Tariftreue“). Sie können auch selbst einen Tarifvertrag abschließen.

Die Tariftreue bezieht sich ausschließlich auf die Gehälter und nicht auf die in den tarifvertraglich und an das kirchliche Arbeitsrecht gebundenen Einrichtungen verpflichtende größtenteils arbeitgeberfinanzierte bAV. Die bAV ist also in privaten Einrichtungen weiterhin eine freiwillige Leistung.

### **Wirksame Konzepte zur Personalgewinnung und -bindung dringend gesucht!**

Die Zahl pflegebedürftiger Menschen wird weiter dramatisch zunehmen. Der Barmer Pflegereport 2021 prognostiziert bis 2030 einen Anstieg von rund 4,5 auf ca. 6 Millionen Pflegebedürftige. Diese Entwicklung zöge einen zusätzlichen Personalbedarf von etwa 180.000 Pflegekräften nach sich. Da aber nicht nur in Zukunft, sondern bereits heute Pflegekräfte fehlen, ist es für Pflegeeinrichtungen wichtiger denn je, sich als attraktive Arbeitgebende zu präsentieren. Aus vertrieblicher Sicht sind die Rahmenbedingungen, um die Vergütung durch (zusätzliche) betriebliche Vorsorge aufzuwerten und damit die Marke des arbeitgebenden Unternehmens zu stärken, so günstig wie noch nie. Und dies gilt sowohl für Pflegeeinrichtungen in privater als auch für solche in öffentlicher oder kirchlicher Hand.

**Gehaltsangleichung privater Anbieter an Niveau öffentlicher und kirchliche Einrichtungen**

**Tariftreue gilt nicht für bAV**

**bAV als Personalmagnet erwünscht...**

Allerdings steht die gesamte Pflegebranche unter massivem Kostendruck, so dass die Unternehmen auf wirksame Leistungspakete zu überschaubaren und exakt kalkulierbaren Kosten angewiesen sind.

**... aber zu kontrollierbaren Kosten**

### **Inflation, Energie- und Verbrauchsmittelengpässe und kein Ende in Sicht – und jetzt noch eine bAV für die Mitarbeitenden?**

**Sparkurs bei Personal kontraproduktiv**

Obwohl undifferenzierte Kostenkürzungen im ersten Moment womöglich als probates Mittel erscheinen mögen, schwächen sie gerade im aktuellen Umfeld die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Sie tragen dazu bei, dass sich der massive Fachkräftemangel weiter verschärft. Ein Sparkurs bei Vergütungen verstärkt ökonomische Zukunftsängste bei Mitarbeitenden und wirkt demotivierend; dies kann sowohl „innere“ als auch faktische Kündigungen nach sich ziehen. Das wiederum führt zu Know-how-Verlust im Unternehmen und schadet dem Rekrutierungsimago.

### **Personalgewinnen und binden mit dem Maximalvorsorgeplan**

Das Gros der Arbeitnehmenden in Deutschland steht vor dem Problem, eine ohnehin schon klaffende Versorgungslücke durch Vermögensaufbau schließen zu müssen, um drohender Altersarmut entgegenzuwirken. Aufgrund der derzeitigen Rekordinflation reißt die Versorgungslücke noch weiter auf.

**Trotz steigender Kosten hocheffizient in Personal investieren**

Steigender Vorsorgebedarf für die Zukunft und inflationsbedingt schrumpfendes heutiges Spar- bzw. auf Seite der Arbeitgebenden Investitionspotenzial schließen einander auf den ersten Blick aus. Aber: Nichtstun potenziert das Problem.

Mit einem idealerweise vollständig arbeitgeberfinanzierten bAV-Plan basierend auf einem Altersvorsorgeprodukt mit möglichst starkem Sachwertinvestment und adäquatem Garantieniveau bieten Unternehmen ihrem Personal den sofort erkennbaren Mehrwert eines überdurchschnittlichen Vermögensaufbaus bei überschaubarem Risiko. Ein auf diese Weise optimiertes Vergütungspaket verstärkt die Identifikation mit dem und die Bindung an das Unternehmen, denn bisher können kaum Arbeitgebende in der Pflegebranche mit solchen Konzepten punkten.

**Ziel: Maximalrendite trotz Niedrigzinsumfelds + bAV-Garantien**

### **Das bAV-Budget muss überschaubar und gleichzeitig wirksam sein**

Arbeitgeberfinanzierte bAV ist frei von Lohnnebenkosten und damit günstiger als jede Gehaltserhöhung. Sie wird sogar teils staatlich subventioniert, da für Personen mit Monatsgehalt < 2.575 Euro § 100 EStG greift. Nach dieser Vorschrift kann das Unternehmen 30 % seiner für den o. g. Personenkreis aufgewendeten Prämien sofort von der Lohnsteuer abziehen (bis maximal 960 Euro p. a.). In einem Unternehmen mit einem Drittel so genannter „Geringverdienender“ entspräche dies – bei einheitlicher Prämie für die Gesamtbelegschaft – einer Reduktion des bAV-Budgets um 10 %.

**Steuerförderung hilft bei Budgetoptimierung**

Die bAV unterstützt Mitarbeitende durch Steuerförderung überproportional beim Vermögensaufbau für ihren Ruhestand. Das Gesamtkonzept signalisiert sowohl der Belegschaft als auch Interessierten Wertschätzung und Verantwortungsbewusstsein.

**bAV | durch Steuerförderung und zur Maximalvorsorge**

### **Warum ist der Vertrieb von bAV-Konzepten in Pflegeeinrichtungen kein Selbstläufer?**

Pflegeunternehmen können ihre zusätzlichen durch eine bAV entstehenden Kosten in die so genannten „Pflegesatzverhandlungen“ mit den Kostenträgern,

d. h. den Pflegekassen und Sozialhilfeträgern einbringen. Die Chancen auf Anerkennung dieser Kosten sind hoch. Um zu verstehen, warum die Unternehmen trotzdem extrem kostenbewusst agieren müssen, ist ein Blick hinter die Kulissen erforderlich.

### **Wirtschaftliche Rahmenbedingungen in der Pflegebranchen**

Das geschäftliche Umfeld von Pflegeunternehmen ist nicht von Angebot und Nachfrage, sondern staatlichen Regulierung gekennzeichnet.

Die Pflegeunternehmen müssen den Kostenträgern ihre Wirtschaftlichkeit in so genannten „Pflegesatzverhandlungen“ nachweisen. Das Verfahren, in dessen Rahmen die gesamte Kalkulation des Unternehmens offengelegt werden muss, ist im Sozialgesetzbuch XI definiert.

**Wer zahlt was in der Pflege?**

Nur wenn ihre Kalkulation anerkannt wird, erhalten die Pflegeeinrichtungen von der Pflegeversicherung die gesetzlich festgelegten Zuschüsse, die je nach Pflegegrad der Heimbewohner zwischen monatlich 125 Euro für Pflegegrad 1 und 2005 Euro für Pflegegrad 5 liegen. Zusätzlich gibt es seit 01.01.2022 Leistungszuschüsse zu den Eigenanteilen der Bewohner, deren Höhe von der Dauer ihrer Unterbringung in der Einrichtung abhängt.

Die i. d. R. immense und tendenziell weiter steigende Differenz zu den o. g. Zuschüssen zahlen die Heimbewohner als Eigenanteil. Sind sie oder ihre Kinder nicht in der Lage, die Kosten zu tragen, müssen die Sozialhilfeträger einspringen.

Übersteigen die tatsächlichen Kosten des Pflegeheims – z. B. infolge unvorhergesehener Preissteigerungen – die genehmigten Pflegesätze, geht das Minus zulasten des Unternehmensgewinns.

Im Zusammenhang mit den Pflegesatzverhandlungen ist häufig der etwas irreführende Begriff „Refinanzierung“ zu hören; Refinanzierung bedeutet **nicht**, dass die Pflegekassen / Sozialhilfeträger den Pflegeunternehmen sämtliche Aufwände für die in den Verhandlungen anerkannten Posten erstatten, sondern lediglich, dass die Pflegeeinrichtungen sie ihren Bewohnern in Rechnung stellen dürfen.

**Refinanzierung heißt nicht „Rundum-Sorglos-Flatrate“**

Hohe Refinanzierungszusagen klingen zwar positiv, führen jedoch zu steigenden Preisen für die Heimbewohner und damit zu einem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit, u. U. zu rückläufiger Auslastung und im Extremfall zum Aus für die Unternehmen.

**Mehrkosten führen zu steigenden Preisen**

Die Pflegesätze können nur im Voraus vereinbart werden. Deshalb stellen insbesondere folgende noch vor kurzem kaum vorhersehbare aktuelle Entwicklungen viele Unternehmen vor noch mächtigere Herausforderungen als bisher gekannt:

**Akute zusätzliche Tücken für Pflegeunternehmen**

- massive Verteuerung von Energie, Lebens- und Betriebsmitteln,
- galoppierende Inflation,
- Einführung neuer Vergütungssysteme infolge der Tarifpflicht ohne Refinanzierungszusagen

**Fazit**

Die Pflegeunternehmen benötigen dringend „Personalmagnete“ und sind sehr darin interessiert, ihren Mitarbeitenden neben attraktiven Gehältern ebensolche Zusatzleistungen zu bieten.

In Beratung und Vertrieb ist Fingerspitzengefühl gefragt, um Schritt für Schritt zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit zu gelangen. Bitte sprechen Sie Ihren Betreuer an, um die Erfolgsstrategie gemeinsam zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und unterstützen Sie gern mit Rat und Tat.

Mit freundlichen Grüßen

Swiss Life Deutschland

Borut Boznar

Marion Vintz

**Mit Augenmaß zum Erfolg**