

Die betriebliche Pflegeversicherung (bPV)

Eine neue Säule sozialer Sicherung für den
Pflegefall in einer alternden Gesellschaft
Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Zwei Herausforderungen einer alternden Gesellschaft

Vier von fünf Männern und zwei von drei Frauen werden in ihrem Leben pflegebedürftig.¹ Es gibt viele Umstände, wodurch ein Arbeitnehmer zum Pflegefall oder zum pflegenden Angehörigen werden kann. Alle Pflegefälle eint: Der Pflegebedürftige und seine Familie stehen vor großen Herausforderungen, diese Pflegesituation finanziell und organisatorisch zu bewältigen.

um die Pflegeversorgung nachhaltig und generationengerecht abzusichern. Mit ihr können zudem weitaus mehr Menschen gegen das finanzielle Pflegerisiko abgesichert werden, als dies mit individuellen Zusatzversicherungen allein möglich ist.

Kostenbelastung im Pflegefall

Bei der gesetzlichen Pflegeversicherung handelt es sich um eine Teilleistungsversicherung, da Versicherte im Pflegefall immer einen Teil der Kosten selbst tragen müssen. So liegt der durchschnittliche Eigenanteil bei Unterbringung in einem Pflegeheim aktuell bei durchschnittlich 2.248 Euro pro Monat (sog. „Pflegelücke“). Wenn die Alterseinkünfte die laufenden Pflegekosten nicht decken, muss der Pflegebedürftige auf sein angespartes Vermögen zurückgreifen.

Die betriebliche Pflegeversicherung (bPV) kann dieses finanzielle Risiko der „Pflegelücke“ minimieren. Sie ist ein effektives Instrument,

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

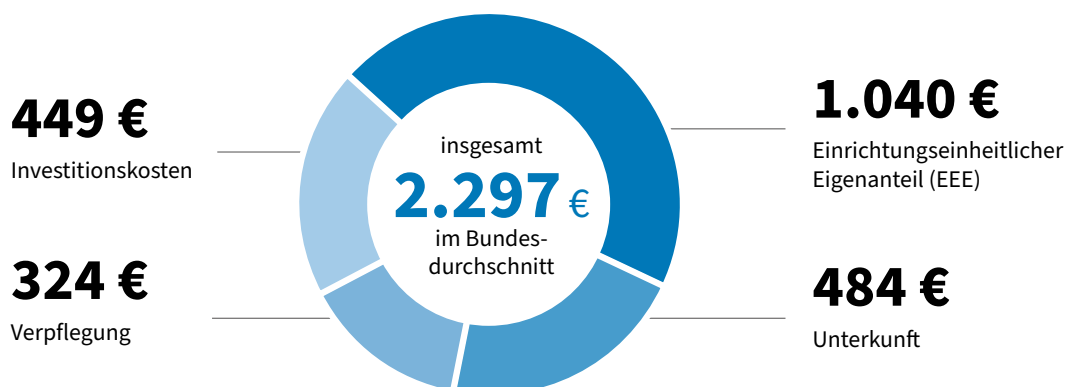
Etwa 4,8 Millionen Menschen pflegen heute ihre Angehörigen. Davon sind 2,5 Millionen Menschen erwerbstätig.² Sie müssen Pflege und Beruf gleichzeitig schultern. Das hat spürbare Konsequenzen für die Berufstätigkeit des pflegenden Mitarbeiters, der nicht selten seine Arbeitszeit verkürzt oder sich ganz aus dem Berufsleben zurückzieht. Der Bruch in der Erwerbsbiografie geht mit einem Verzicht auf Einkommen und entsprechend verminderten Rentenansprüchen einher. Bei vielen pflegenden Angehörigen kommen durch die Belastungen gesundheitliche Probleme dazu.

1) Barmer Pflegereport 2021

2) BMFSFJ, 2020

Was Pflegeheim-Bewohner selbst zahlen

Monatliche Kosten, die die Pflegepflichtversicherung nicht übernimmt*



Quelle: PKV-Verband

*) Werte im Bundesdurchschnitt, ohne Sondereinrichtungen, EEE inklusive Ausbildungsvergütung, Stand: 1.7.2022



Jeder **11.** Beschäftigte hat eine **pflegebedürftige Person** zu betreuen.³



71% der **Frauen** und **40%** der **Männer** arbeiten **Teilzeit**, um ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen. Dazu gehört auch die Betreuung pflegebedürftiger Personen.³



1/3 aller pflegenden Angehörigen haben oft **Schwierigkeiten** bei der **Vereinbarkeit** von Pflege und Beruf.³



Bei **85%** der **pflegenden Angehörigen** bestimmt die **Pflege das tägliche Leben**. Ein Großteil davon wünscht sich Unterstützung bei der Pflege.⁴

3) DGB-Index Gute Arbeit 2017

4) Barmer Pflegereport 2018

Mit betrieblichen Pflegeversicherungen lassen sich ganze Belegschaften für das Risiko eines Pflegefalls in der Familie absichern. Sie leisten finanzielle Unterstützung und bieten ein Care- und Case-Management an. Die Vereinbarkeit beruflicher Pflichten mit familiärer Verantwortung fällt dadurch leichter.

Inzwischen haben sich viele Unternehmen auch im eigenen Interesse auf den Weg gemacht, ihre Mitarbeiter und deren Angehörige für den Pflegefall abzusichern. Die Politik sollte das Instrument der betrieblichen Pflegeversicherung durch eine entsprechende Förderung stärken. Denn damit lassen sich ganze Belegschaften und ihre Angehörigen zu günstigen Konditionen gegen das Pflegerisiko absichern.

Beispiele aus der Praxis

Tarifvereinbarung über betriebliche Pflegevorsorge

Vorreiter für die betriebliche Pflegeversicherung ist die Vereinbarung zwischen dem Bundes-Arbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE). Die Tarifpartner haben die arbeitgeberfinanzierte tarifliche Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie vereinbart, die am 1. Juli 2021 gestartet ist. Durchgeführt wird die Versicherung von einem Konsortium privater Krankenversicherungsunternehmen. CareFlex Chemie sichert ca. 460.000 Tarif-Beschäftigte der Chemieindustrie ohne Gesundheitsprüfung ab. Die rund 145.000 außertariflich Beschäftigten

der Branche können einbezogen werden, wenn ihr Arbeitgeber dies entscheidet.

Die Versicherungsleistung beläuft sich im Pflegefall auf 1.000 Euro pro Monat bei stationärer Pflege (Pflegegrade 2-5) und 300 Euro pro Monat bei ambulanter Pflege (Pflegegrade 2-4). Sie ergänzt damit die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung. Indem sie die bestehende Pflegelücke deutlich verringert, ist sie auch ein bedeutender Beitrag zur Altersvorsorge. Diese Absicherung wird nicht durch den Mitarbeiter selbst finanziert, sondern durch einen einheitlichen Betrag von 33,65 Euro im Monat, die der Arbeitgeber pro Beschäftigten zahlt. Mitarbeiter haben zusätzlich die Möglichkeit, die

vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Pflegevorsorge eigenfinanziert aufzustocken. Zudem können auch nahe Angehörige wie Ehepartner, Kinder oder Eltern abgesichert werden. Ein individuelles Care- und Case-Management hilft dabei, die notwendigen Pflegeleistungen zu bekommen und zu koordinieren.

Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Pflegeversicherung

Unternehmen können ihren Mitarbeitern auch unabhängig von einem Branchentarifvertrag eine betriebliche Pflegezusatzversicherung

anbieten. Dies zeigt die Firma Henkel, die seit Anfang 2019 für ihre 9.000 Beschäftigten und Auszubildenden ein betriebliches Pflegemonatsgeld absichert und die Beiträge zur Pflegevorsorge übernimmt.

Andere Arbeitgeber übernehmen im Rahmen der bPV Beiträge für die Absicherung ihrer Mitarbeiter, die nahe Angehörige pflegen. Diese Mitarbeiter werden dadurch zweifach entlastet: Sie erhalten finanzielle Unterstützung in Form eines frei verfügbaren monatlichen Pflegebudgets und zugleich umfassenden Service in Form von Beratung und Betreuung.

Vorteile für alle Beteiligten

Für Arbeitgeber

- Mitarbeitergewinnung durch Steigerung der Attraktivität bei Bewerbern, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels
- Bindung der Mitarbeiter und Förderung der Unternehmensidentifikation
- bessere Planbarkeit: Ausfall von Fachkräften aufgrund der Pflege von Angehörigen wird reduziert
- Imageaufwertung des Unternehmens
- kalkulierbare Kosten
- Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung
- Einsatz für den Familiengedanken im Unternehmen

Für Arbeitnehmer

- Schließung oder Verringerung der „Pflegelücke“
- vergünstigte Beiträge
- keine Wartezeiten
- keine oder vereinfachte Gesundheitsprüfung
- Aufnahmegarantie
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- individuelle Aufstockung des Versicherungsschutzes möglich
- Option der Familienabsicherung
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: kein Bruch in der Erwerbsbiografie und keine Einkommensverluste durch die Pflege Angehöriger
- spürbare Reduzierung der Doppelbelastung: umfassende Pflege-Assistance mit Beratung, Betreuung und Organisation
- Weiterführung bei Ausscheiden aus dem Betrieb möglich

Politische Rahmenbedingungen verbessern

Bisher gibt es weder für die tarifvertraglich vereinbarten noch für die freiwilligen Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Pflegeversicherung eine eigenständige steuerliche Förderung. Die Zuwendungen des Arbeitgebers sind nur im Rahmen der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialabgabenfrei. Hier konkurrieren sie mit anderen Zuwendungen des Arbeitgebers. Das Potenzial für weitere steuerfreie Sachbezüge im Rahmen der Pflegevorsorge ist damit eingeschränkt, denn eine Überschreitung der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze führt zum vollständigen Wegfall der Steuer- und der Sozialabgabenfreiheit. Die Förderung der betrieblichen Pflegeversicherung bedarf daher eines eigenständigen Durchführungsweges.

Steuerfreiheit der betrieblichen Pflegevorsorge sicherstellen

Um die wichtige Vorsorge für den Pflegefall breiter in der Gesellschaft zu verankern, sollten die Beiträge für eine betriebliche Pflegeversicherung in einem eigenen Förderrahmen steuer- und sozialabgabenfrei gestellt werden.

Als Voraussetzungen für die steuerliche Abzugsfähigkeit könnte die Politik bestimmte Produktmerkmale definieren, insbesondere

- die Einbeziehung mindestens der tarifgebundenen Belegschaft
- den Verzicht auf Risikoprüfungen seitens des privaten Krankenversicherers und
- die Möglichkeit, den Vertrag beim Arbeitgeberwechsel oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses individuell weiter fortführen zu können.

Unabhängig vom Arbeitgeber: Individuelle Vorsorge für den Pflegefall

Die Pflegevorsorge ist ein wesentlicher Baustein der Altersvorsorge. Daher sollte jedem - auch unabhängig vom Engagement eines Arbeitgebers - ein günstiger Zugang zur Pflegevorsorge ermöglicht werden. Ein sinnvoller Hebel hierfür wäre es, die Pflegezusatzversicherung umfassend steuerlich abzugsfähig zu gestalten - so wie das bei Beiträgen für andere Vorsorgeaufwendungen bereits möglich ist.

Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.

Gustav-Heinemann-Ufer 74 c
50968 Köln
Telefon (0221) 99 87 - 0

Heidestraße 40
10557 Berlin
Telefon: (030) 20 45 89 - 20

kontakt@pkv.de
www.pkv.de
