

Die betriebliche Pflegeversicherung

Eine neue Säule sozialer Sicherung für den Pflegefall

Verband der Privaten
Krankenversicherung e.V.

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

kontakt@pkv.de
www.pkv.de



Jeder zweite Mann und drei von vier Frauen werden in ihrem Leben pflegebedürftig. Alle Pflegefälle eint: Der Pflegebedürftige¹ und seine Familie stehen vor großen Herausforderungen, diese Pflegesituation finanziell und organisatorisch zu bewältigen. Die betriebliche Pflegeversicherung (bPV) kann hier eine große Hilfe sein.

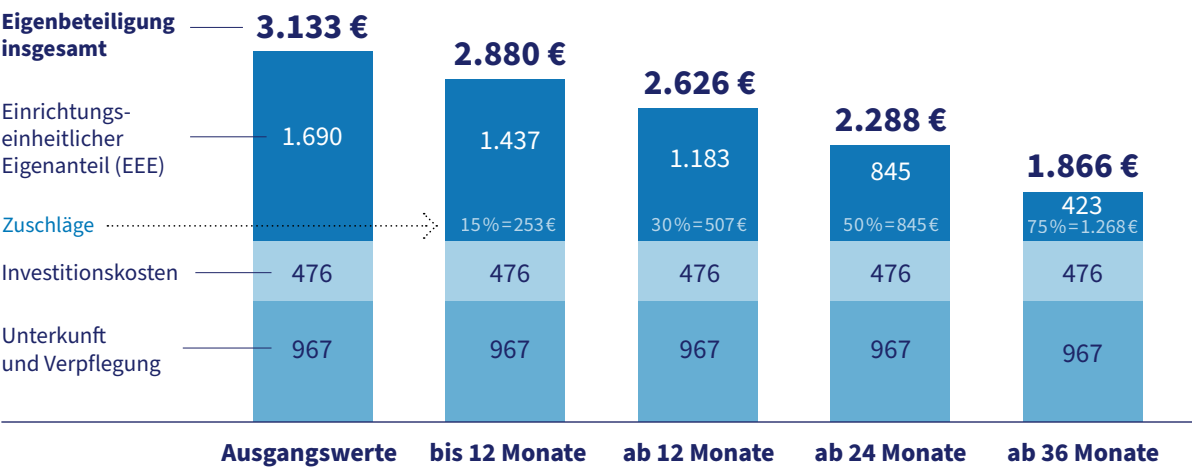
Kostenbelastung im Pflegefall

Bei der gesetzlichen Pflegeversicherung handelt es sich um eine Teilleistungsversicherung, da Versicherte im Pflegefall immer einen Teil der Kosten selbst tragen müssen. Besonders hoch sind die Eigenanteile bei Unterbringung in einem Pflegeheim: Der durchschnittliche Eigenanteil für stationäre Pflege liegt aktuell bei durchschnittlich 3.133 Euro pro Monat (sog. „Pflegelücke“), weil hier auch die Kosten für Verpflegung, Unterbringung und weitere Aufwendungen der Einrichtung in Rechnung gestellt werden. 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“ nicht nur effizient zu günstigen Prämien, sondern auch nachhaltig und generationengerecht absichern, da sie für das Versichertenkollektiv finanzielle Rückstellungen bildet.

Teurer Aufenthalt im Pflegeheim

Finanzielle Belastung in der stationären Pflege in € je Monat nach Aufenthaltsdauer*



* Abweichungen in den Summen durch Rundungen. Werte im Bundesdurchschnitt, ohne Sondereinrichtungen, EEE inkl. Ausbildungsumlage, Reduzierung des EEE durch einen aufenthaltsabhängigen Leistungszuschlag (§ 43c SGB XI); Quelle: PKV-Verband, Stand: 1.10.2024

Was ist eine betriebliche Pflegeversicherung?

Bei der betrieblichen Pflegeversicherung handelt es sich bislang um eine Sozialleistung, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Gehalt anbieten oder die sie im Rahmen eines Tarifvertrages vereinbaren. In diesen Anwendungsfällen werden alle Mitarbeiter eines Unternehmens über einen Gruppenversicherungsvertrag gegen das Pflegerisiko versichert.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

Durch den Verzicht auf die sonst übliche Gesundheitsprüfung profitieren z. B. auch Mitarbeiter mit Vorerkrankungen oder Behinderungen sowie ältere Beschäftigte von einer bPV.

Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, beispielsweise durch Renteneintritt oder Kündigung, können Mitarbeiter den Versicherungsschutz ohne Gesundheitsprüfung und auf eigene Kosten fortführen.

Was leistet eine betriebliche Pflegeversicherung?

In den meisten Fällen vereinbart das Unternehmen, das eine bPV anbietet, für die gesamte Belegschaft eine ergänzende Geldzahlung für den ambulanten und stationären Pflegefall. Der Betroffene erhält also neben den Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung auch Geld aus der betrieblichen Zusatzversicherung. Zusätzlich können im Rahmen einer bPV auch Kinder, Lebenspartner oder Eltern abgesichert werden.

Eine bPV kann neben den finanziellen Leistungen auch ein Care- und Case-Management enthalten. Auch dieses muss nicht auf den Pflegefall des Betriebsangehörigen beschränkt bleiben, sondern kann sich ebenso auf seine Angehörigen erstrecken. In diesem Fall entlastet die bPV Mitarbeiter, die einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen. Die Vereinbarkeit beruflicher Pflichten mit familiärer Verantwortung fällt dadurch leichter.

Vorteile für alle Beteiligten

Für Arbeitgeber

- Mitarbeitergewinnung durch Steigerung der Attraktivität bei Bewerbern, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels²
- Bindung der Mitarbeiter und Förderung der Unternehmensidentifikation
- Mitarbeiterplanung: Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen verhindert Ausfall von Fachkräften
- Imageaufwertung des Unternehmens
- kalkulierbare Kosten
- Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Für Arbeitnehmer

- Schließung oder Verringerung der sog. „Pflege-lücke“ – weniger finanzielle Sorgen in der Zukunft
- vergünstigte oder keine Beiträge
- keine Wartezeiten
- keine oder vereinfachte Gesundheitsprüfung
- Aufnahmegarantie
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- individuelle Aufstockung des Versicherungsschutzes möglich
- Option der Familienabsicherung
- Weiterführung bei Ausscheiden aus dem Betrieb möglich

2 Laut einer aktuellen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey bewerten 75 Prozent der Arbeitnehmer eine bPV als wertvolle Zuwendung des Arbeitgebers. Und 35 Prozent halten diese Form der Absicherung sogar für wichtiger als eine Gehaltserhöhung.

Beispiele aus der Praxis

Das enorme Potenzial der bPV für unsere alternde Gesellschaft zeigt die Vereinbarung zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die Tarifpartner haben 2021 die arbeitgeberfinanzierte tarifliche Pflegezusatzversicherung „CareFlex Chemie“ gestartet. Mit einem einzigen Vertrag wurde so fast eine halbe Million Beschäftigte mit einem zusätzlichen Pflegemonatsgeld von 1000 Euro so gut gegen das Pflegerisiko abgesichert, dass für sie das Problem der „Pflegelücke“ gelöst sein dürfte.

Unternehmen können ihren Mitarbeitern auch unabhängig von einem Branchentarifvertrag eine betriebliche Pflegezusatzversicherung anbieten. Dies zeigt die Firma Henkel, die seit Anfang 2019 für ihre Beschäftigten und Auszubildenden ein betriebliches Pflegemonatsgeld absichert und die Beiträge zur Pflegevorsorge übernimmt.

Verbesserung der Rahmenbedingungen ist dringend erforderlich

Mit einer bPV können weitaus mehr Menschen gegen das Pflegerisiko abgesichert werden, als dies mit individuellen Zusatzversicherungen allein möglich ist – dennoch ist diese Form der Pflegevorsorge bislang noch nicht weit verbreitet, weil die Zuwendungen des Arbeitgebers nur im Rahmen der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialabgabenfrei sind. In diesem engen Rahmen konkurrieren sie aber mit allen anderen Zuwendungen des Arbeitgebers. Eine Überschreitung der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze führt zum vollständigen Wegfall der Steuerfreiheit.

Es wäre konsequent, Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung als Durchführungsweg für die bPV zu ermöglichen, so wie sie sich in der betrieblichen Altersvorsorge bewährt hat.

Pflegevorsorge ist ein unabdingbarer Bestandteil der persönlichen Altersvorsorge. Um die wichtige Vorsorge für den Pflegefall breiter in der Gesellschaft zu verankern, sollten daher Aufwendungen zur Absicherung der Pflegelücke im Steuerrecht als eigenständiger Fördertatbestand Berücksichtigung finden:

- › im Rahmen von tarifvertraglichen betrieblichen Pflegeversicherungen, wie z. B. in der Chemieindustrie,
- › im Rahmen von freiwilligen Beitragszahlungen des Arbeitgebers für ein betriebliches Pflegemonatsgeld,
- › als individuelle Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (dann auch im bestehenden Rechtsrahmen nicht nur steuer-, sondern auch sozialabgabenfrei).
- › Zudem sollten Pflegezusatzversicherungen generell im Rahmen der Einkommensteuererklärung – wie die Beiträge zur Krankenversicherung und zur gesetzlichen Pflegeversicherung auch – steuerlich abzugsfähig sein, um so auch Menschen ohne betriebliche Anbindung (z. B. Selbständige) die existenziell notwendige Pflegevorsorge zu erleichtern.

Als Voraussetzungen für die steuerliche Abzugsfähigkeit von Arbeitgeberzuwendungen bzw. Tarifvereinbarungen zur Pflegevorsorge könnten bestimmte Produktmerkmale definiert werden, wie beispielsweise die Einbeziehung mindestens der tarifgebundenen Belegschaft, der Verzicht auf Risikoprüfungen seitens des privaten Krankenversicherers und die Möglichkeit, den Vertrag beim Arbeitgeberwechsel oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses individuell fortführen zu können.