Schwan & Partner
Beratung und Services im Sozialbereich

BAYERNLETTER®

BAYERNLETTER Oktober 2025 Ausgabe 221

Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

I. Regional übliche Entlohnungsniveaus (RüE) (Erhebung 09/2025)

Am 31.10.2025 wurden die neuen Übersichten der Tarifvertragswerke und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 7 Abs. 1 der Richtlinie nach § 82c Abs. 4 SGB XI und der Durchschnittsvergütungen veröffentlicht. Nachfolgend finden Sie das regional übliche Entgelt für Bayern, welches Sie der Homepage der AOK entnehmen können https://www.aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif/tarifuebersicht/bundesweite-uebersicht-der-regional-ueblichen-entlohnungsniveaus?gad_source=1&gad_campaignid=23008396073

	bisher	**neu**	Erhöhung €	Erhöhung %
RüE Durchschnitt (neue Gewichtung)	22,30 €	**23,38 €**	1,08 €	4,84%
Hilfskräfte Pflege und Betreuung	19,04 €	**20,01 €**	0,97 €	5,09%
Pflegefachhelfer	21,35 €	**22,25 €**	0,90 €	4,22%
Fachkräfte	25,76 €	**26,83 €**	1,07 €	4,15%

	bisher	**neu**
Nachtzuschläge für eine Tätigkeit in der Nacht, mindestens im Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr	21 %	**21 %**
Sonntagszuschläge für eine Tätigkeit an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr	26 %	**26 %**
Feiertagszuschläge für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr (mit Freizeitausgleich)	35 %	**35 %**
Feiertagszuschläge für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr (**ohne** Freizeitausgleich)	135 %	**135 %**

Die Durchschnittslöhne der einzelnen Beschäftigungsgruppen steigen um 4,15 % bis 5,09 %. Durchschnittlich steigt das regional übliche Entgelt um 4,84 %. Die Zeitzuschläge sind auch wie schon im Vorjahr unverändert.

II. Pflegegradverteilung und Auslastung der Pflegeheime in Bayern

Die Leistungserbringerverbände haben mit Stichtag 22.09.2025 wieder eine bayernweite Erhebung über die Auslastung und die bayernweite Pflegegradverteilung vorgenommen.

Die Teilnahmen waren wieder sehr gut, sodass ca. 98.000 Heimplätze von insgesamt ca. 113.000 Plätzen ausgewertet werden konnten.

Pflegegradverteilung

10. Evaluation 2025	PG 2	PG 3	PG 4	PG 5
Verteilung 22.09.2055	**22,62%**	**39,32%**	**26,82%**	**11,24%**
Verteilung 19.09.2024	**22,86%**	**38,41%**	**27,09%**	**11,64%**
Verteilung 18.09.2023	**25,06%**	**37,39%**	**25,83%**	**11,73%**
Verteilung 19.09.2022	**24,11%**	**36,25%**	**26,75%**	**12,89%**
Verteilung 20.09.2021	**24,22%**	**35,01%**	**27,08%**	**13,69%**
Verteilung 14.09.2020	**22,47%**	**34,26%**	**28,22%**	**15,05%**
Verteilung 20.09.2019	**24,20%**	**33,84%**	**27,27%**	**14,69%**
Verteilung 21.09.2018	**24,89%**	**32,54%**	**27,36%**	**15,21%**
Verteilung 30.11.2017	**24,42%**	**31,07%**	**27,92%**	**16,60%**
Verteilung 30.06.2017	**25,58%**	**30,16%**	**27,05%**	**17,22%**
Verteilung Überleitung 2017	**21,75%**	**30,77%**	**28,51%**	**18,97%**
Veränderung % 2024-2025	**-1,01%**	**2,36%**	**-1,00%**	**-3,45%**

Wie in den Vorjahren zeichnet sich immer stärker eine Verschiebung hin zu niedrigeren Pflegegraden ab, was auch an der Einstufungspraxis des MD festzumachen ist. Im Pflegegrad 5 sind nur noch 11 % der Bewohner. Bei Einführung der Pflegegrade im Jahr 2017 waren dies noch 19 %!

Auslastung leicht gestiegen

- Die aktuelle Belegung in Bayern ergab bei einer Gesamtauswertung über alle Verbände eine bayernweite Auslastungsquote von 92,66 %.
- Ein Pflegeplatz ist somit nur an 337 Tagen im Jahr belegt
- Erfreulicherweise hat sich die Auslastung im Vergleich zum Vorjahr (90,42 %) verbessert.

Die Pflegesätze sind seit 01.01.2024 mit 351 Tagen berechnet. Hierdurch können im Durschnitt 4,0 % der Fixkosten im Sach- und Personalkostenbereich nicht refinanziert werden.

III. Neue Ausbildungsumlage ab 01.01.2026

Wie auch im letzten Jahr wird für 2026 die Ausbildungsumlage für Bayern einheitlich von der Pflegeausbildungsfonds Bayern GmbH festgelegt. In diesem Jahr wird es allerdings eine Unterscheidung zwischen voll- und teilstationär geben.

Am 31.10.2025 hat die Pflegeausbildungsfonds Bayern GmbH die neuen Beträge auf seiner Homepage veröffentlicht:

https://www.paf-bayern.de/finanzierung/berechnung-der-monatlichen-umlagebetraege-einzahlungen/

Folgende neuen Umlagen wurden festgelegt:

	bis 31.12.2025	**ab 01.01.2026**	Veränderung
vollstationär	3,89 €	**3,45 €**	- 0,44 €
teilstationär	3,89 €	**1,14 €**	- 2,75 €
ambulant	6,22%	**4,48%**	-1,74%

Eine separate Vereinbarung zur Abrechnung wird Seitens der Kostenträger nicht geschlossen. Hierfür erfolgte bereits im letzten Jahr ein Zusatz in der regulären Vergütungsvereinbarung nach § 85 SGB XI, dass der von der Pflegeausbildungsfonds Bayern GmbH festgelegte Zuschlag für das jeweilige Kalenderjahr Bestandteil der Vereinbarung ist.

Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Herrn Hubert Braun per E-Mail unter hubert.braun@schwan-partner.de oder rufen Sie an unter 089 665191-0

IV. Neue Regelung für Überweisungen an die bayerischen Finanzbehörden

Bezugnehmend auf die neue Regelung möchten wir Sie darüber informieren,
dass **ab sofort bei Überweisungen an die bayerische Finanzbehörde als Empfängername „Freistaat Bayern“ anzugeben ist.**

Hintergrund ist eine neue EU-Vorgabe, die seit dem **9. Oktober 2025** einen automatischen Abgleich von Empfängername und IBAN im Online-Banking vorsieht (sogenannter *IBAN-Namensabgleich* bzw. *Verification of Payee*).
Diese Maßnahme soll Überweisungsfehler und Betrugsversuche verhindern.

Damit Ihre Zahlungen weiterhin problemlos zugeordnet werden können, ist neben der korrekten IBAN künftig auch der **einheitliche Empfängername „Freistaat Bayern“** wichtig.

Unabhängig von den Bankenhinweisen im „IBAN-Namensabgleich“ bleibt weiterhin die Angabe der korrekten IBAN für den erfolgreichen Überweisungsvorgang entscheidend. Der Empfänger wird zwar fehlerhaft angezeigt; die Überweisung wird aber trotzdem ausgeführt.

Die aktuellen **Bankverbindungsdaten** der jeweiligen Finanzämter finden Sie auf deren Internetseiten unter Kontakt -> Bankverbindung.

Für detailliertere Informationen und Rückfragen, sprechen Sie uns gerne direkt per E-Mail unter nilguen.buerger@stb-schwan-partner.de an.

V. Warum Controlling in der Pflege heute unverzichtbar ist

Die Pflegebranche befindet sich im Umbruch: Tarifanpassungen, neue Personalbemessungsverfahren und stetig wachsende Anforderungen an Qualität und Wirtschaftlichkeit bringen viele Einrichtungen an ihre Belastungsgrenzen. Allein in Bayern mussten seit 2020 über 100 Pflegeeinrichtungen schließen – wie wir bereits im Bayernletter vom Juni 2025 berichteten. In einem derart anspruchsvollen Umfeld ist professionelles Controlling längst kein „Kann“ mehr, sondern ein unverzichtbares „Muss“, um Stabilität und Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Controlling als Fundament wirtschaftlicher Stabilität

Die Einführung der Tarifpflicht (§ 72 Abs. 3 SGB XI) und die Personalbemessung nach § 113c SGB XI haben die Kostenstruktur in stationären Einrichtungen erheblich verändert. Personalkosten stiegen nicht selten um mehr als 15 %. Ohne ein funktionierendes Controlling ist es kaum möglich, diese Effekte zuverlässig zu kalkulieren, in die Pflegesatzverhandlungen einzubringen und finanzielle Risiken im Vorfeld zu erkennen und frühzeitig abzufedern.

Gerade in Zeiten, in denen vermehrt Individualverhandlungen mit den Pflegekassen notwendig sind, werden valide, differenzierte Daten zur wirtschaftlichen Grundlage – und damit zur Überlebensfrage. Nur mit präzise aufbereiteten Zahlen kann gegenüber den Kostenträgern eine angemessene Refinanzierung erzielt werden.

Controlling als strategisches Instrument mit Hebelwirkung

Die Aufgaben des Controllings gehen weit über die reine Kostenüberwachung hinaus. Es bildet die Grundlage für eine zielgerichtete und nachhaltige Unternehmenssteuerung – insbesondere durch:

- Strategische Personalplanung und -entwicklung
- Gezielte Steuerung von Ressourcen und Sachkosten
- Optimierte Belegungssteuerung mit Blick auf Pflegegradstrukturen und Wirtschaftlichkeit
- Transparente Erfassung und Abbildung zentraler Verwaltungsfunktionen sowie eingekaufter Leistungen

Gerade in der Pflege ist heute mehr denn je ein professionelles Steuerungssystem gefragt – eines, das Daten nicht nur sammelt, sondern sie zu einem echten Instrument für fundierte Entscheidungen macht. So lässt sich wirtschaftliche Stabilität im laufenden Betrieb fest verankern und zugleich eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit sichern. Nur auf dieser Basis können Einrichtungen verlässlich, planvoll und qualitätsorientiert handeln – im Sinne ihrer Mitarbeitenden und der Menschen, die sie betreuen.

Brauchen Sie Unterstützung im Bereich Controlling? Sprechen Sie uns gerne direkt per E-Mail unter melanie.schwaiger@schwan-partner.de oder telefonisch unter 089 665191-0 an.

VI. Webinar-Praxiseinblick: Effizient und sicher durch den digitalen Rechnungsworkflow

Die Digitalisierung im Rechnungswesen ist längst kein Zukunftsthema mehr – sie ist Pflicht und Chance zugleich. Der digitale Rechnungseingang steigert nicht nur die Effizienz, sondern hilft Unternehmen auch dabei, die neuen gesetzlichen Anforderungen wie die E-Rechnungspflicht mühelos zu erfüllen.

In unserem 45-minütigen Online-Praxiseinblick zeigen wir Ihnen gemeinsam mit unserem Digitalisierungspartner cisbox, wie Sie Ihre Freigabe- und Rechnungsprozesse einfacher, schneller und transparenter gestalten können. Erfahren Sie, wie digitale Workflows vom Einkauf bis zur Bezahlung den Alltag spürbar erleichtern, die Kontrolle über Ihre Liquidität sichern und für mehr Transparenz im gesamten Unternehmen sorgen.

Termin: Dienstag, 2. Dezember 2025
Uhrzeit: 10:00 – 10:45 Uhr
Format: Live-Demo mit unserem Digitalisierungspartner cisbox

Nutzen Sie diese Gelegenheit, um praxisnah zu erleben, wie digitale Rechnungsprozesse echten Mehrwert schaffen – von der Prozessoptimierung bis zur Compliance.

Jetzt hier kostenlos anmelden.

VII. Gastbeitrag EHPP GmbH Personalvermittlung:

Ausländische Pflegekräfte können eine Alternative zu Zeitarbeit sein

Die alternde Bevölkerung erhöht den Pflegebedarf, während Fachkräfte fehlen. Zeitarbeit führt oft zu hohen Kosten und hoher Fluktuation. Festangestellte ausländische Pflegekräfte können eine nachhaltige Lösung bieten.

Vorteile gegenüber Zeitarbeit

- Stabilität und Kontinuität: Weniger Personalwechsel, stärkeres Teamgefühl, bessere Pflegequalität.

- Kostenstruktur: Geringere Zusatzkosten (Einarbeitung, Fehlzeiten) als bei Zeitarbeit.
- Pflegequalität: Mitarbeitende kennen Bewohner und Abläufe, was Sicherheit und Vertrauen stärkt.
- Sprach- & Fachentwicklung: Langfristige Beschäftigung erlaubt gezielte Sprach- und Fachförderung.
- Recht & Compliance: Festanstellung erleichtert Verträge und mindert Rechtsrisiken.
- Integration & Motivation: Langfristige Bindung unterstützt Eingliederung, Weiterentwicklung und Image.

Eine hybride Strategie ist möglich (starke Kernbelegschaft plus begrenzter Zeitarbeit in Spitzenlasten), sollte aber gut gemanagt werden, um Kostenfallen und Qualitätsabstriche zu vermeiden.

Eine nachhaltige Gewinnung und Beschäftigung von Pflegekräften aus EU-Mitgliedstaaten wie Rumänien ist oft einfacher und risikoärmer im Vergleich zu Drittstaaten, vor allem rechtlich, organisatorisch und sprachlich. Wesentliche Gründe:

- Arbeitnehmerfreizügigkeit und klare EU-Regeln
- Anerkennung von Qualifikationen unkomplizierter
- Keine Visumspflicht
- Bessere Koordination von Sprache und Integration

  Weniger Zusatzkosten und rechtliche Hürden im Vergleich zu Drittstaaten

Erfolgsfaktoren für Integration sind:

- Assessment: Sprachstand, Qualifikationen, Erwartungen prüfen
- Sprachförderung: Pflegefachsprache, einfache Kommunikation im Alltag
- Mentoring & Einarbeitung: Strukturen, Checklisten, feste Ansprechpartner
- Kultur & Werte: Offene Kommunikation, Familienorientierung, Loyalität und Lernbereitschaft fördern
- Netzwerke & Förderung: Zusammenarbeit mit Integrationsdiensten, Sprachschulen, Kammern und Nutzung regionaler Programme

Ausländische Pflegekräfte – insbesondere aus EU-Ländern – bieten eine nachhaltige Alternative zur Zeitarbeit. Entscheidend sind rechtssichere Rekrutierung, gezielte Sprachförderung, Integration ins Team und regionale Unterstützungsangebote.

Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Frau Edith Pfingstgräf per E-Mail unter ep@ehpp.de oder rufen Sie an unter 0151 1105 4859.