

Soziale Sicherung | Sozialversicherung

# Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten

vbw

Position  
Stand: März 2023

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

### Steigende Sozialversicherungsbeiträge bedrohen Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts

Durch den demografischen Wandel sehen wir uns künftig mit wachsenden Finanzierungslücken in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung konfrontiert. Besonders deutlich tritt die Problematik derzeit in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung zu Tage. In beiden Bereichen sind zuletzt die Beiträge gestiegen, damit höhere Leistungsausgaben gegenfinanziert werden können.

Schon jetzt ist aber klar, dass diese Anpassungen nicht ausreichen werden. Weitere Beitragssteigerungen oder eine Ausweitung der Steuerfinanzierung werden unausweichlich sein, wenn nicht die nötigen Strukturreformen erfolgen.

Unser Positionspapier setzt sich mit den Konsequenzen einer höheren Beitragsbelastung für den Wirtschaftsstandort Deutschland auseinander. Wir legen dar, welche Belastungen sich innerhalb einzelner Branchen durch ein Anheben der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung West für die Arbeitgeber einstellen.

Über alle Branchen hinweg käme es zu Steigerungen der Lohnzusatzkosten um bis zu 46,4 Prozent. Auch die Arbeitnehmer würden eine solche Anpassung deutlich spüren und über ein geringeres Nettoeinkommen verfügen. In dem ohnehin angespannten konjunkturellen Umfeld mit anhaltend hoher Inflation wäre ein solcher Schritt Gift für die wirtschaftliche Erholung.

Vor diesem Hintergrund setzen wir uns für grundlegende Reformen auf der Einnahmen- und Ausgabenseite ein, mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit der Sozialversicherungssysteme zu stärken und eine generationengerechte Finanzierung sicherzustellen.

Bertram Brossardt  
27.03.2023



# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Einführung</b>	<b>3</b>
<b>2 Beiträge, Steuern und Lohnzusatzkosten im Status-Quo</b>	<b>5</b>
2.1 Gesetzliche Rentenversicherung	5
2.2 Gesetzliche Krankenversicherung	6
2.3 Soziale Pflegeversicherung	7
2.4 Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten	7
<b>3 Anstieg der Lohnzusatzkosten</b>	<b>9</b>
3.1 Politische Diskussionslage	9
3.2 Absolute und prozentuale Belastungsanalyse	10
3.3 Arbeitnehmer-Beispiele nach Qualifikation und Berufsgruppen	11
3.4 Unternehmens-Beispiele aus der Wirtschaft	13
3.4.1 Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik	13
3.4.2 Entwicklungs- und Produktionsstandort in der Metall- und Elektroindustrie	15
3.4.3 Produktionsstätte in der Automotive-Industrie	16
3.4.4 Mittelständisches Software-Unternehmen	17
3.4.5 Versicherungsunternehmen	18
3.4.6 Hersteller von pharmazeutischen Erzeugnissen	19
3.4.7 Unternehmen der Papierindustrie	20
3.4.8 Hersteller von medizinischen Spezialtextilien	21
3.5 Beispiele aus der Wirtschaft im Überblick	23
<b>4 Wirtschaftspolitische Einordnung</b>	<b>24</b>
4.1 Rechnerische und tatsächliche Traglast der Arbeitgeber	24
4.2 Systemwettbewerb als Lohnzusatzkosten-Stabilisator	24
4.3 Arbeitnehmer-Bürgerversicherung	25
<b>5 Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>27</b>



## Position auf einen Blick

### Ausgaben- und Strukturreformen unumgänglich

Die vorliegende Studie gibt einen Überblick darüber, warum und in welcher Höhe in naher Zukunft steigende Lohnzusatzkosten zu erwarten sind. Aus Sicht der Arbeitgeber ist dabei insbesondere die Entwicklung in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung von Interesse. In diesen umlagefinanzierten Sozialversicherungszweigen droht durch den demografischen Wandel eine beträchtliche Beitragsdynamik, die sich in der politischen Diskussionslage über die zukünftige Finanzierung der Sozialversicherung offensiv in Forderungen nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) widerspiegelt. Die Folgen für die Lohnzusatzkosten wären erheblich.

- Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung belastet Arbeitnehmer und Arbeitgeber rechnerisch paritätisch. Bei den Arbeitgebern würden bei allen Einkommen von 59.850 Euro bis 87.600 Euro die von der Kranken- und Pflegeversicherung verursachten Lohnzusatzkosten um bis zu + 46,4 Prozent steigen. Das entspricht einem Plus von jährlich 2.671 Euro je Arbeitnehmer.
- Besonders berührt vom Anstieg der Lohnzusatzkosten wären Wirtschaftszweige, die qualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Bei einem Maschinenelektroniker (Einkommen: 64.712 Euro) würden die Lohnzusatzkosten von 5.760 Euro auf 6.229 Euro (+ 8,1 Prozent) klettern. Der Arbeitgeber einer Controllerin mit 78.130 Euro Jahreseinkommen (des Softwareinformatikers mit 88.638 Euro Jahreseinkommen) müsste einen neuen Arbeitgeberbeitrag von 7.520 Euro bzw. 8.432 Euro aufbringen. Das entspricht einem Lohnzusatzkostenanstieg von + 30,6 Prozent bzw. + 46,4 Prozent.
- Von den von Kranken- und Pflegeversicherung verursachten zusätzlichen Lohnzusatzkosten wären nicht nur Arbeitgeber typischer Industriebetriebe betroffen. Auch Arbeitgeber von Angestellten in Sozialberufen müssten sich auf Kostensteigerungen einstellen, wenn die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung erhöht würden. Zum Beispiel würde eine Stadt als Arbeitgeber einer Leiterin einer Kita mit langjähriger Berufserfahrung (2 Kinder, Einkommen: 68.057 Euro) von einem Anstieg der Lohnzusatzkosten in Höhe von + 13,7 Prozent betroffen sein.
- In einem Unternehmen aus der Papierindustrie mit 449 Angestellten würden – trotz relativ niedriger Durchschnittsgehälter – die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung der Arbeitnehmer um 9,4 Prozent steigen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 228.000 Euro.
- In einem Entwicklungs- und Produktionszentrum der Metall- und Elektroindustrie mit 8.930 Angestellten würden die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung der Arbeitnehmer um 28,8 Prozent steigen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 16,8 Millionen Euro.
- Bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung entstünden

[Position auf einen Blick](#)

paritätisch zu zahlende Mehrbeiträge in Höhe von 14,3 Mrd. Euro. Das hieße, dass auf Seiten der Arbeitgeber zusätzliche Lohnzusatzkosten von über 7,1 Mrd. Euro entstehen würden.

- Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber auf einem durch Fachkräftemangel gekennzeichneten Arbeitsmarkt nicht nur paritätisch die Hälfte der zusätzlichen durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen ausgelösten Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern auch den (zusätzlichen) Arbeitnehmerbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung über Zweit- und Dritt-Runden-Lohn-Effekte wirtschaftlich (zumindest partiell) tragen.
- Bei den Forderungen nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung wird – um eine Abwanderung von freiwillig Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung in die private Krankenversicherung zu verhindern – stets auch eine Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze politisch mitgedacht.
- Diese Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung würde faktisch die „Bürgerversicherung für Arbeitnehmer“ zur Folge haben. Denn während sich heute 10,4 Prozent (= 1,83 Mio.) der angestellt Beschäftigten (praktisch) zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung entscheiden können, läge der Anteil des Wettbewerbsmarktes von gesetzlicher und privater Krankenversicherung nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze nur noch bei 2,7 Prozent (= 474.000).



# 1 Einführung

## Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten

Die Corona-, Ukraine-, Inflationskrise hat die Standortfrage zurück nach Deutschland gebracht. Im Krisen-Modus wächst das Bewusstsein, dass Wohlstand und Soziale Sicherheit derzeit auf einer wirtschaftlichen Basis aufbauen, die auf Rahmenbedingungen angewiesen ist. Im demografischen Wandel sind diese Rahmenbedingungen zunehmend gefährdet. Die Babyboomer gehen in Rente. Immer mehr Ältere stehen immer weniger erwerbstätigen Menschen gegenüber. In der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich fehlen Arbeits- und Fachkräfte. Inzwischen ist für die Menschen der Fachkräftemangel in vielen Bereichen, insbesondere bei Gesundheit und Pflege „erlebbar“ und sichtbar geworden.

Die großen demografischen Linien drohen trotz einer krisenfesten Beschäftigungslage zu dauerhaft steigenden Sozialversicherungsbeiträgen zu führen, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber als Lohnzusatzkosten zu tragen haben. Davor warnen in seltener Einmütigkeit unter anderem führende Wirtschaftsforschungsinstitute und Sachverständige.

So legen der Sozialversicherungsexperte und Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage Prof. Dr. Martin Werding von der Ruhr-Universität Bochum und der Finanzwissenschaftler Prof. Dr. Thiess Büttner von der Universität Erlangen-Nürnberg jährlich konkrete Zahlen zur zukünftigen Höhe der Sozialversicherungsbeiträge vor. Demnach werden im Jahr 2030 die Beitragssätze zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei zusammengenommen 45,2 Prozent des Bruttoeinkommens liegen. Das entspricht im Vergleich zu 2022 einem Anstieg von 13 Prozent oder 5,2 Beitragssatzpunkten. Davon entfallen 1,95 Beitragssatzpunkte auf die gesetzliche Rentenversicherung, 2,24 Beitragssatzpunkte auf die gesetzliche Krankenversicherung, 0,24 Beitragssatzpunkte auf die Soziale Pflegeversicherung und 0,72 Beitragssatzpunkt auf die Arbeitslosenversicherung.

Die Verteuerung der Sozialversicherung hat vielfältige Gründe. Zum einen ist die Umlagefinanzierung der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung – anders als die Arbeitslosenversicherung – besonders von der allgemeinen demografischen Entwicklung betroffen. Denn in der Umlagefinanzierung werden die Beiträge der jüngeren Versicherten sofort für die Ausgaben der Älteren verwendet. Diese Umlage funktioniert nur, solange sich der Altersaufbau der Bevölkerung relativ ausgewogen entwickelt.

Verschärft wird das „Demografie-Problem“ der Sozialversicherungen durch zahlreiche politische Entscheidungen, die vor allem in den letzten zwei Legislaturperioden zu Ausgabensteigerungen geführt haben. Beide Erklärungen – Demografie auf der einen, politische Entscheidungsmuster auf der anderen Seite – sollen als erste Bestandsaufnahme, differenziert nach Gesetzlicher Rentenversicherung (gRV), Gesetzlicher Krankenversicherung (gKV) und

[Einführung](#)

Sozialer Pflegeversicherung (sPV), mit besonderem Blick auf die entstehenden Lohnzusatzkosten betrachtet werden.

## 2 Beiträge, Steuern und Lohnzusatzkosten im Status-Quo

### Bestandsaufnahmen für Rente, Pflege und Gesundheit

Im Folgenden wird skizziert, wie sich die Finanzierungsbedarfe von gesetzlicher Rentenversicherung, sozialer Pflegeversicherung und gesetzlicher Krankenversicherung aktuell darstellen.

#### 2.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren entfallen im Jahr 2022 in Deutschland etwa 37 Personen im Rentenalter. Dieses Verhältnis wird Altenquotient genannt und zeigt, für wie viele Rentenbezieherinnen und -bezieher Menschen im Erwerbsalter unter anderem durch Sozialversicherungsbeiträge finanziell aufkommen müssen. Wenn die Zahl der Seniorinnen und Senioren zunimmt, während die Zahl der Erwerbsfähigen sinkt, nimmt der Altenquotient zu.

Im Jahr 1950 lag der Altenquotient noch bei 16 Personen im Rentenalter auf 100 Personen im Erwerbsalter. Danach ging es im Trend immer – zunächst moderat – aufwärts. Im Jahre 1991 (2006) erreichte der Altenquotient bereits eine Größenordnung von 24 (33). Ausgehend von 2022 wird der Altenquotient nach einer Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes von 37 auf dann 40,6 im Jahr 2025 und 47,0 im Jahre 2030 steigen. In naher Zukunft – im Jahr 2030 – wird damit das Verhältnis der Rentner und Rentnerinnen zu Erwerbstätigen bei fast eins zu zwei liegen.

Die Finanzierung der gRV im Umlageverfahren ist maßgeblich vom steigenden Altenquotient betroffen. Auch deshalb wird heute schon die alleinige Finanzierung der Rentenversicherung über Sozialbeiträge als nicht leistbar betrachtet. Schon heute fließen in erheblichem Umfang Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt in die gRV.

Allein für das Jahr 2022 sind Zuschüsse zur Rentenversicherung in Höhe von 113 Mrd. Euro vorgesehen. Diese werden sich im demografischen Wandel nach Berechnungen von Prof. Dr. Martin Werding und Prof. Dr. Thiess Büttner allein bis 2025 bzw. 2030 auf jährlich 130 Mrd. Euro und 156 Mrd. Euro weiter erhöhen.

Zwangsläufig wird es dann zu Umschichtungen von Haushaltsgeldern kommen müssen. Die öffentlichen Haushalte wären mit einer zunehmenden Budget-, Haushalts- und Investitionskonkurrenz konfrontiert. In anderen Politikbereichen wie Forschung, Bildung, Digitalisierung, Infrastruktur oder Klima müssten dabei erhebliche Einschnitte vorgenommen werden.

Hinzu kommt die politische Verteuerung der Gesetzlichen Rentenversicherung zu Lasten der nachfolgenden Generationen. Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) aus dem Jahr 2014 ist sowohl die sogenannte „Mütterrente“ als auch die abschlagsfreie „Rente mit 63“ für Arbeitnehmer, die bereits 45 Jahre Rentenbeiträge eingezahlt haben, in Kraft getreten. In der Rentenreform 2019 kamen dann im Zuge des RV-Leistungs- und Stabilisierungsgesetzes Verbesserungen bei Erwerbsminderungsrenten, Anrechnung von Kindererziehungszeiten sowie neue Festlegungen von Haltelinien für Beitragssatz und Rentenniveau hinzu. Unter diesen beschriebenen wirtschaftlichen, demografischen und politischen Rahmenbedingungen müssen die Beitragssätze zur Rentenversicherung bereits bis 2030 merklich angehoben werden. Der Beitrag zur gRV wird nach aktuellem Rentenversicherungsbericht bis 2030 von derzeit knapp 18,6 Prozent (2022) auf 20,02 Prozent der beitragspflichtigen Einkommen steigen.

## 2.2 Gesetzliche Krankenversicherung

Der demografische Wandel betrifft auch die umlagefinanzierte Krankenversicherung. Die altersabhängigen Krankheitskosten steigen überproportional vor allem ab dem 65. Geburtstag an. Heute leben rund 18,8 Mio. über 65-jährige in Deutschland. Schon in naher Zukunft – nämlich im Jahr 2030 – werden es nach Prognosen des Statistischen Bundesamts fast 21,6 Mio. Menschen sein. Das entspricht im Vergleich zum Jahr 2000 einem Anstieg in Höhe von 58 Prozent.

Auf diese (beschleunigte) Alterung der Gesellschaft ist die gesetzliche Krankenversicherung finanziell nicht vorbereitet. Das gilt vor allem, weil die Bedeutung von typischen altersbedingten Krankheitsbildern zunimmt. Schon heute gelingt die alleinige Finanzierung der Krankenversicherung über Sozialbeiträge nicht mehr. Bis zum Jahr 2025 und in der Folge bis 2030 gehen die Sozialversicherungsexperten Prof. Dr. Thiess Büttner und Prof. Dr. Martin Werding von jährlichen Bundeszuschüssen zur Krankenversicherung in Höhe von 18,5 Mrd. Euro bzw. 22,5 Mrd. Euro aus.

Analog zur gRV folgt die Konsequenz, dass es zu Umschichtungen von Haushaltsgeldern zu Gunsten der Krankenversicherung kommen muss. Andere Politik-, Investitions- und Infrastrukturprojekte geraten zunehmend zu Gunsten der Sozialversicherung unter Druck.

Hinzu kommt auch in der gKV die politische Verteuerung. Gerade in den letzten zwei Legislaturperioden sind in der Krankenversicherung eine erhebliche Zahl von Leistungsausweitungen beschlossen worden, die alle als Einzelreform nachvollziehbar und erklärbar, aber in der Summe der Beschlüsse, unabhängig von jeglichen Corona-Kosten, jährlich wiederkehrend vor allem teuer und beitragswirksam waren. Auch deshalb müssen die Beitragssätze zur Krankenversicherung bereits bis 2030 merklich angehoben werden. Der Beitrag zur gKV wird nach Prognosen bis 2030 auf über 18,2 Prozent der beitragspflichtigen Einkommen steigen.

## 2.3 Soziale Pflegeversicherung

Pflegebedürftigkeit tritt in der Regel erst im hohen Alter auf. Schon deshalb ist die umlagefinanzierte Pflegepflichtversicherung in besonderem Maße von demografischen Veränderungen betroffen. Das wird unter anderem an der Zahl der hochbetagten Personen ab 85 Jahren sichtbar: Zu den Hochbetagten ab 85 Jahren zählten 1991 knapp 1,2 Millionen Menschen. Im Jahr 2022 sind es schon insgesamt 2,8 Millionen. Damit hat sich die Zahl der Hochbetagten verdoppelt und wuchs relativ betrachtet deutlich stärker als die der älteren Menschen ab 65 Jahren insgesamt (+ 53 Prozent).

In naher Zukunft, im Jahr 2030, werden in Deutschland bereits 3,2 Millionen Menschen über 85 Jahren leben. Die Zahl der Hochbetagten wird sich damit zwischen 1991 und 2030 um den Faktor 2,7 erhöht haben.

Im Ergebnis wird die sPV aus demografischen Gründen erhebliche Beitragssatzsteigerungen nicht vermeiden können. Der Beitrag zur sPV wird nach Prognosen von Prof. Dr. Martin Werding und Prof. Dr. Thiess Büttner allein bis 2030 für Versicherte mit Kindern von derzeit knapp 3,05 Prozent auf 3,3 Prozent der beitragspflichtigen Einkommen steigen. Hinzu kommt der zu erwartende Beitragsdruck, der von der politischen Diskussion vor allem in der SPD und den Grünen ausgeht, die Pflegeversicherung in eine umlagefinanzierte Vollversicherung auszubauen, um die Eigenanteile, die Pflegebedürftige selbst für die Pflege tragen zu haben, zu reduzieren. Dieser sogenannte Sockel-Spitze-Tausch würde sich nur mit zusätzlichen Beitrags- und Steuergeldern finanzieren lassen.

## 2.4 Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten

Die hälftig vom Arbeitgeber gezahlten Sozialversicherungsbeiträge in gRV, gKV und sPV sind ein Bestandteil des Arbeitgeberbruttolohns und -gehalts und werden Arbeitgeberbeitrag, Lohnnebenkosten oder Lohnzusatzkosten der Sozialversicherung genannt.

Tabelle 1 bildet die Arbeitgeberbeiträge für die gRV, gKV und sPV als Beitragssatz von der Beitragsbemessung und als Arbeitgeberbeitrag in Milliarden Euro ab:

**Tabelle 1**

Arbeitgeberbeiträge und Lohnzusatzkosten im Überblick

	<b>Arbeitgeberbeitrag in % von der Beitragsbemessung (2023)<sup>2</sup></b>	<b>Arbeitgeberbeitrag in Milliarden Euro (2021)<sup>3</sup></b>
Gesetzliche Rentenversicherung	9,3 %	117,88 Mrd. €
Gesetzliche Krankenversicherung	8,1 % <sup>1</sup>	90,58 Mrd. €

Soziale Pflegeversicherung	1,525 %	16,99 Mrd. €
----------------------------	---------	--------------

---

<sup>1</sup> inklusive durchschnittlicher Zusatzbeitrag <sup>2</sup> ohne Arbeitgeberbeiträge bei sogenannten Mini- und Midijobs <sup>3</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Sozialbudget 2021, S. 19.

---

Mit Blick auf die Arbeitgeberbeiträge in Prozent galt in den vergangenen Jahren die sogenannte „Sozialgarantie“, das heißt, die Beiträge zur Sozialversicherung haben die Marke von insgesamt 40 Prozent auf das Bruttoeinkommen nicht überschritten. Schon im Jahr 2023 allerdings wird die Grenze der „Sozialgarantie“ deutlich verfehlt.

Die Entwicklung der (steigenden) Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland hat einen unmittelbaren Einfluss auf die wirtschaftliche Situation der Unternehmen. In einem Umfeld anhaltender Inflation wird es den Unternehmen nur schwer gelingen, Kostensteigerungen in der Sozialversicherung auf den (preissensiblen) Nachfrager zu überwälzen. Steigende Beitragssätze in der Sozialversicherung, die sich direkt in höheren gesetzlichen Lohnzusatzkosten niederschlagen, wirken wie eine Zusatzsteuer auf Arbeit. Wie bei jeder anderen (normalen) Unternehmenssteuer auch, sind davon direkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und das deutsche Wirtschaftswachstum betroffen.

Die zentrale Aufgabe lautet daher, die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zu stabilisieren, dabei gleichzeitig aber zu verinnerlichen, dass auch von der vermeintlichen Alternative der Steuerfinanzierung der Sozialversicherung die Wettbewerbsparameter der Unternehmen betroffen sind. Denn auch Arbeitgeber sind direkte oder indirekte Steuerzahler und werden bei einer Bezuschussung der Sozialversicherung aus Steuermitteln zusätzlich belastet.

Hinzu kommen die für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen relevanten Auswirkungen der Budget- und Haushaltskonkurrenz zwischen Ausgaben zur sozialen Sicherung auf der einen und Zukunftsinvestitionen auf der anderen Seite. Denn vor allem weltweit agierende Unternehmen haben ein originäres Interesse an staatlichen Investitionen in die Infrastruktur, in die Forschung, in Lehre und Bildung oder in das Feld der Digitalisierung, die bei zunehmender Finanzierung der Renten- Kranken- und Pflegeversicherung aus Haushaltsmitteln zur Disposition ständen.

## 3 Anstieg der Lohnzusatzkosten

### Auswirkungen einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf die Lohnzusatzkosten

Der demografische Wandel und die politischen Rahmenbedingungen führen in den Zweigen der Sozialversicherungen ohne angemessene Gegenreformen zu Defiziten. Der beim Bundesamt für Soziale Sicherung gebildete GKV-Schätzer-Kreis geht zum Beispiel davon aus, dass die voraussichtlichen Einnahmen im System der gKV im Jahr 2023 rund 275,1 Mrd. Euro betragen wird. Ausgaben der gKV werden in Höhe von 299,9 Mrd. Euro erwartet. Daraus ergibt sich allein für das Jahr 2023 eine Unterdeckung in Höhe von fast 25 Mrd. Euro.

In der Höhe entsprechende jährliche Defizite laufen auch in der sPV auf. Nach Angaben des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherung weist die sPV für das Jahr 2022 ein Defizit von 2,2 Milliarden Euro auf. Mittelfristig sei – so das Fazit der Haushälter im Deutschen Bundestag – das Ausgabenniveau der sPV mit den vorhandenen Finanzmitteln und der derzeitigen Entwicklung der Beitragseinnahmen nicht finanzierbar.

Sowohl die Defizite in der Kranken- als auch in der Pflegeversicherung zeigen bereits in der Gegenwart an, dass in Zukunft eine Stabilisierung der Beitragssätze ohne Strukturreformen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen, die die Entwicklung ihrer Ausgaben spürbar dämpfen, nur schwerlich gelingen kann. Allerdings sind Struktur- und Leistungsreformen in der Sozialversicherung unpopulär und kosten politisch viel Kraft. Es braucht den Mut, zu erklären, dass angesichts der fortschreitenden Demographie schon heute finanzielle Spielräume für Leistungsausweitungen zum Beispiel in der sPV nicht mehr gegeben sind.

#### 3.1 Politische Diskussionslage

Trotz der (finanzpolitischen) Ausgangslage ist die politische Diskussionslage eine andere. Unter anderem Bundesgesundheitsminister Lauterbach schließt Leistungskürzungen in der Krankenversicherung für Versicherte kategorisch aus. In der Pflegeversicherung sind sogar Leistungsausweitungen im Gespräch. Zahlreiche gesetzliche Pflegekassen fordern, dass die in den 90er Jahren als Teilkaskoversicherung etablierte Pflegepflichtversicherung zügig zur umlagefinanzierten Pflegevollversicherung ausgebaut werden muss.

Der politische Ausweg aus dem Dilemma, weder Struktur- und Leistungsreformen in den Sozialversicherungen auf den Weg bringen zu können noch von der breiten Öffentlichkeit wahrnehmbare Beitragssatzerhöhungen in der Sozialversicherung politisch verantworten zu wollen, spiegelt sich in zunehmenden Forderungen vor allem aus den Reihen der SPD und Bündnis 90 / Die Grünen nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung wider. Mit Hilfe einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung von aktuell 59.850 Euro (2023) auf das

### Anstieg der Lohnzusatzkosten

Niveau der Gesetzlichen Rentenversicherung (West) – derzeit 87.600 Euro – sollen neue Finanzierungsspielräume erschlossen werden.

Schon im Herbst 2022 hat die SPD-Fraktion eine konkrete, nicht-öffentliche Prüfbitte zur Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze an das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) formuliert. Dass dabei – um eine Abwanderung von freiwillig Versicherten der gKV in die Private Krankenversicherung (PKV) zu verhindern – eine gleichzeitige Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze als nahezu zwingend mitgedacht wird, zeigt eine ähnliche Prüfbitte – ebenfalls an das BMG gerichtet – von Bündnis 90 / Die Grünen.

Auch öffentlich werden die Forderungen nach erhöhten Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen innerhalb von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen zunehmend offensiv vorgetragen. In der Fraktionsspitze von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen im Deutschen Bundestag wird die Position vertreten, dass die Anhebung der Beitragsbemessungs- und der Versicherungspflichtgrenze „doppelt gerecht“ sei. Die zusätzlichen Belastungen würden fairer verteilt, indem Menschen, die mehr verdienen, auch mehr zur Finanzierung der gKV beitragen. Zugleich solle mit der Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auch in Zukunft gewährleistet bleiben, dass die Beitragslasten in der gKV auf möglichst viele Schultern verteilt würden. Dass es dabei explizit vor allem um möglichst hohe Mehreinnahmen geht und gleichzeitig darum, den Wechsel von Versicherten in die PKV zu verhindern, wird in diesem Zusammenhang offen ausgesprochen. Mit der Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze ließe sich die Einnahmesituation verbessern. Mit der Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze würde vermieden, dass Versicherte dazu neigen, in die PKV zu wechseln.

## 3.2 Absolute und prozentuale Belastungsanalyse

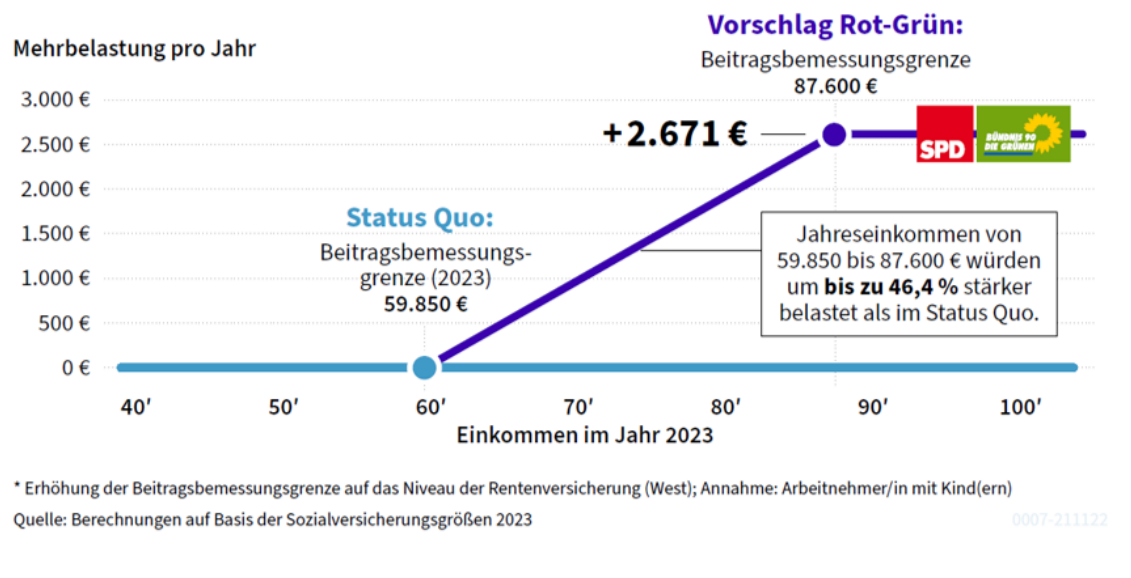
Die Vorschläge und Forderungen zur Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung (West) würden Arbeitnehmer und Arbeitgeber paritätisch belasten. Die jeweiligen Beitragssätze wären auf eine stark erhöhte Beitragsbemessung anzuwenden. Bei den Arbeitgebern würden bei allen Jahreseinkommen von 59.850 Euro bis 87.600 Euro die von der Kranken- und Pflegeversicherung verursachten Lohnzusatzkosten um bis zu + 46,4 Prozent steigen. Das entspricht einem absoluten Plus von jährlich 2.671 Euro je Arbeitnehmer.

Besonders berührt vom Anstieg der Lohnzusatzkosten sind Wirtschaftszweige, die relativ häufig qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Dazu gehören zum Beispiel die Branche der Energieversorgung, der Finanzdienstleistungen, der Information und Kommunikation, des Verarbeitenden Gewerbes sowie alle wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Die Durchschnittsverdienste dieser Branchen liegen allesamt über der alten beziehungsweise (nahe) der neuen Beitragsbemessungsgrenze.



Abbildung 1

Mehrbelastung der Arbeitgeber bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gKV und sPV\*



### 3.3 Arbeitnehmer-Beispiele nach Qualifikation und Berufsgruppen

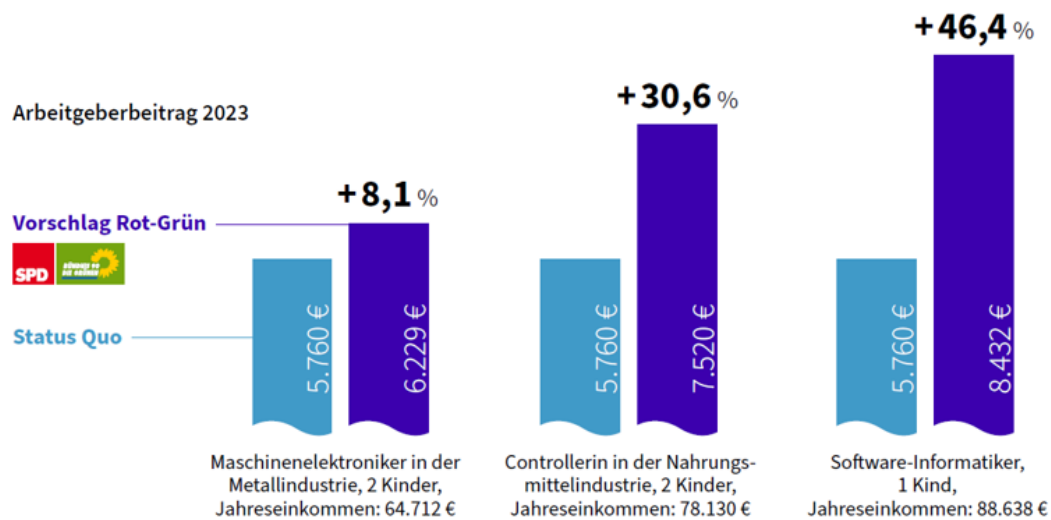
Die durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze entstehenden Zusatzkosten der Arbeitgeber in Höhe von bis zu 46,4 Prozent lassen sich praxisnäher betrachten. Im ersten Schritt werden dem Bericht des Statistischen Bundesamtes zu Einkommen nach Berufen konkrete, typische Arbeitnehmerbeispiele entnommen. Diese Beispiele quantifizieren abhängig von der Berufsqualifikation und damit der Einkommenshöhe der Arbeitnehmer die Auswirkungen der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf die Lohnzusatzkosten der Unternehmen als Arbeitgeber. Berechnungsgrundlagen sind die Sozialversicherungsgrößen des Jahres 2023.

Ein Maschinenelektroniker in der Metallindustrie verfügt über ein Jahreseinkommen in Höhe von 64.712 Euro. Im Status Quo liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei 59.850 Euro. Auf diese Beitragsbemessung wird ein durchschnittlicher Beitragssatz von 16,2 Prozent und 3,05 Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung des Arbeitnehmers (mit Kindern) erhoben. Paritätisch finanziert entstehen als Arbeitgeberbeitrag Lohnzusatzkosten in Höhe von 5.760 Euro jährlich. Steigt – wie von SPD und Grünen vorgeschlagen – die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung (West) in Höhe von 87.600 Euro, klettern für den Arbeitgeber des Maschinenelektronikers die Lohnzusatzkosten von 5.760 Euro auf 6.229 Euro. Das entspricht einer jährlichen Arbeitgeber-Mehrbelastung von + 8,1 Prozent.

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Abbildung 2

Mehrbelastung der Arbeitgeber bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung\* nach ausgewählten Industriebereufen



\* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung (West)

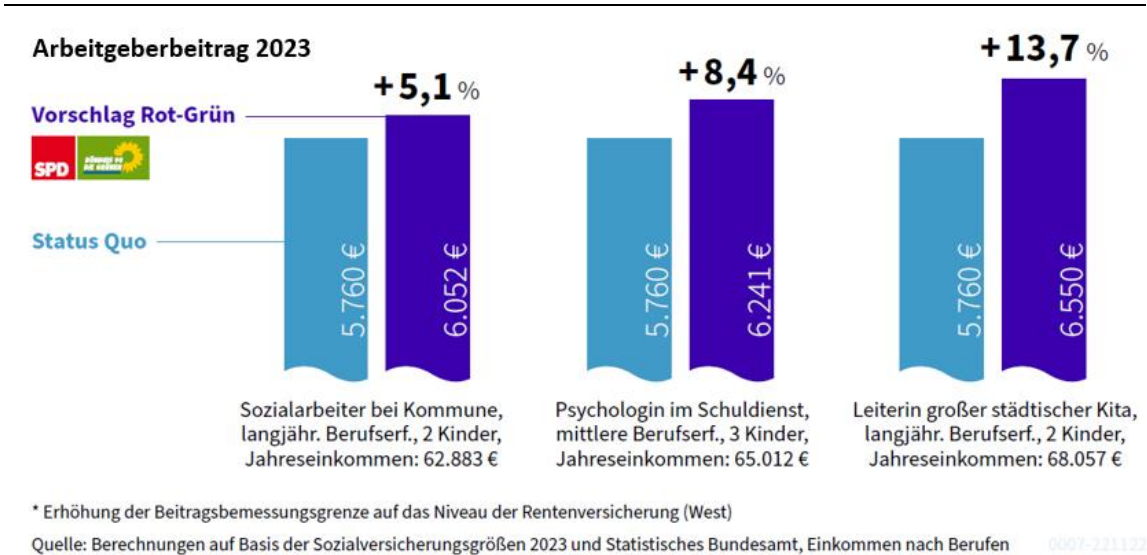
Quelle: Berechnungen auf Basis der Sozialversicherungsgrößen 2023 und Statistisches Bundesamt, Einkommen nach Berufen 0007-221122

Betrachtet man andere Berufe und Branchen wie eine Controllerin aus der Nahrungsmittelindustrie (2 Kinder, Jahreseinkommen: 78.130 Euro) oder einen Softwareinformatiker (1 Kind, Jahreseinkommen: 88.638 Euro) „wächst“ der Anstieg der Lohnzusatzkosten auf + 30,6 Prozent beziehungsweise + 46,4 Prozent. Der Arbeitgeber der Controllerin (des Softwareinformatikers) müsste statt 5.760 Euro einen jährlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 7.520 Euro (8.432 Euro) aufbringen. Damit würden die Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber für die Kranken- und Pflegeversicherung gerade für gut qualifizierte Arbeitsplätze nahezu explodieren.

Von den steigenden Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung wären nicht nur Arbeitgeber typischer Industriebereufe betroffen. Auch Arbeitgeber von Angestellten mit mittlerer und langjähriger Berufserfahrung in typischen Sozialberufen müssten sich auf erhebliche Kostensteigerungen einstellen. Entgelttabellen aus Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TVöD) zeigen zum Beispiel, dass für eine Stadt als Arbeitgeber einer Leiterin einer großen Kita mit langjähriger Berufserfahrung (2 Kinder, Jahreseinkommen: 68.057 Euro) die Lohnzusatzkosten um + 13,7 Prozent ansteigen würden. Weitere Beispiele zur Mehrbelastung von klassischen Sozialberufen, die dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind, lassen sich der Abbildung 3 entnehmen.

Abbildung 3

Mehrbelastung der Arbeitgeber bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung\* nach ausgewählten Sozialberufen



### 3.4 Unternehmens-Beispiele aus der Wirtschaft

Die durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze entstehenden Zusatzkosten der Arbeitgeber in Höhe von bis zu 46,4 Prozent lassen sich nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, Berufsgruppen und Qualifikationen, sondern auch für ganze Unternehmen oder vollständige Produktionsstätten betrachten. Im zweiten Schritt werden deshalb Unternehmensbeispiele in kleiner, mittlerer und großer Größe in den Blick genommen. Die Beispiele aus der Wirtschaft erläutern die Auswirkungen auf die Lohnzusatzkosten der Unternehmen als Ganzes. Berechnungsgrundlagen sind die Sozialversicherungsgrößen des Jahres 2023.

#### 3.4.1 Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik

Von der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung (West) ist der Forschungsstandort Deutschland betroffen. Ein Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik gehört mit einer gut qualifizierten Belegschaft dazu. Entsprechend hoch sind dort die Durchschnittsgehälter. Ein Forschungs- und Entwicklungszentrum eines Medizintechnik-Herstellers mit 47 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kran-

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

ken- und Pflegeversicherung würden um 31,0 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von 93.530 Euro. Im Detail stellt sich das für das Entwicklungszentrum im Bereich der Medizintechnik wie folgt dar:

Tabelle 2

## Forschungs- und Entwicklungszentrum Medizintechnik: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Medizintechnik
Angebot	u.a. Medizintechnik für Wirbelsäulenchirurgie
Zahl der Beschäftigten	47
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	98.346 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	21 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 104.400 €	66 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 104.400 €	13 % der Belegschaft

Tabelle 3

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	3.130.608 €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	301.321 €

Tabelle 4

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	4.102.348 €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	394.851 €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 31,0 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 93.530 €</b>

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

### 3.4.2 Entwicklungs- und Produktionsstandort in der Metall- und Elektroindustrie

Auch die Metall- und Elektroindustrie wäre mit ihrer gut qualifizierten Belegschaft und entsprechend hohen Durchschnittsgehälter betroffen. Ein Produktions- und Entwicklungszentrum der Metall- und Elektroindustrie mit 8.930 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 29,6 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von fast 17 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie wie folgt dar:

**Tabelle 5**

#### Standort der Metall- & Elektroindustrie: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Metall- und Elektroindustrie
Angebot	Produktion, Entwicklung und Forschung
Zahl der Beschäftigten	8.930
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	103.964 € (inklusive Sonderzahlungen)
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	2 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 116.000 €	65 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 116.000 €	33 % der Belegschaft

**Tabelle 6**

#### Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	590,44 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	56,83 Mio. €

**Tabelle 7**

#### Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	765,30 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	73,66 Mio. €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 29,6 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 16,83 Mio. €</b>

### 3.4.3 Produktionsstätte in der Automotive-Industrie

Eine Automotive-Produktionsstätte mit 6.941 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 22,7 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von 10,1 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen der Automotive-Industrie wie folgt dar:

Tabelle 8

#### Produktionsstätte der Automotive-Industrie: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Automotive-Industrie
Angebot	Produktion Automobilzulieferung
Zahl der Beschäftigten	6.941
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	76.867 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	15 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 116.000 €	81 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 116.000 €	4 % der Belegschaft

Tabelle 9

#### Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	460,68 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	44,34 Mio. €

Tabelle 10

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	565,30 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	54,41 Mio. €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 22,7 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 10,07 Mio. €</b>

## 3.4.4 Mittelständisches Software-Unternehmen

Ein mittelständisches Software-Unternehmen mit 35 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 21,3 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von fast 38.000 Euro. Im Detail stellt sich das für das mittelständische Software-Unternehmen wie folgt dar:

Tabelle 11

## Software-Unternehmen: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Software
Angebot	Software-Lösungen Datenverarbeitung
Zahl der Beschäftigten	35
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	94.346 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	29 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 116.000 €	60 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 116.000 €	11 % der Belegschaft

Tabelle 12

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	1,845 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	177.597 €

Tabelle 13

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	2,238 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	215.378 €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 21,3 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 37.781 €</b>

## 3.4.5 Versicherungsunternehmen

Das Versicherungsunternehmen beschäftigt 2.176 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 12,7 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von 1,4 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen aus der Versicherungsbranche wie folgt dar:

Tabelle 14

## Versicherungsunternehmen: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Versicherungswirtschaft
Angebot	u.a. Altersvorsorge, Unfallversicherung, Sachversicherung, Krankenversicherung
Zahl der Beschäftigten	2.176
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	57.818 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 52.000 €	56 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 52.000 € bis 104.000 €	38 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 104.000 €	6 % der Belegschaft



## Anstieg der Lohnzusatzkosten

Tabelle 15

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	113,66 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	10,94 Mio. €

Tabelle 16

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	128,10 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	12,33 Mio. €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 12,7 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 1,39 Mio. €</b>

## 3.4.6 Hersteller von pharmazeutischen Erzeugnissen

Der Pharmazie-Hersteller beschäftigt 1.538 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen erheblichen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 10,2 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von nahe einer Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen aus der Pharma-Branche wie folgt dar:

Tabelle 17

## Pharma-Hersteller: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Pharmazie
Angebot	Pharmazeutische Erzeugnisse
Zahl der Beschäftigten	1.538
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	63.342 €

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	66 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 104.000 €	27 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 104.000 €	7 % der Belegschaft

Tabelle 18

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	86,34 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	8,31 Mio. €

Tabelle 19

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	95,16 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	9,16 Mio. €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 10,2 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 848.925 €</b>

## 3.4.7 Unternehmen der Papierindustrie

Der Hersteller von Papier und Karton beschäftigt 449 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 9,4 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 228.000 Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen der Papierindustrie wie folgt dar:

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

Tabelle 20

## Papier-Hersteller: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Papierindustrie
Angebot	Produktion von Papier & Karton
Zahl der Beschäftigten	449
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	55.963 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 52.200 €	64 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 52.200 € bis 92.800 €	30 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 92.800 €	6 % der Belegschaft

Tabelle 21

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	25,30 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	2.435.112 €

Tabelle 22

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	27,67 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	2.663.413 €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 9,4 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 228.301 €</b>

## 3.4.8 Hersteller von medizinischen Spezialtextilien

Der Hersteller Spezialtextilien beschäftigt 651 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um

## Anstieg der Lohnzusatzkosten

7,7 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 222.000 Euro. Im Detail stellt sich das für den Hersteller von medizinischen Spezialtextilien wie folgt dar:

Tabelle 23

## Hersteller von medizinischen Spezialtextilien: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Textilbranche
Angebot	Medizinische Spezialtextilien
Zahl der Beschäftigten	651
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	47.553 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 52.200 €	78 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 52.200 € bis 92.800 €	16 % der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 92.800 €	6 % der Belegschaft

Tabelle 24

## Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	59.850 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	29,84 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	2.872.234 €

Tabelle 25

## Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

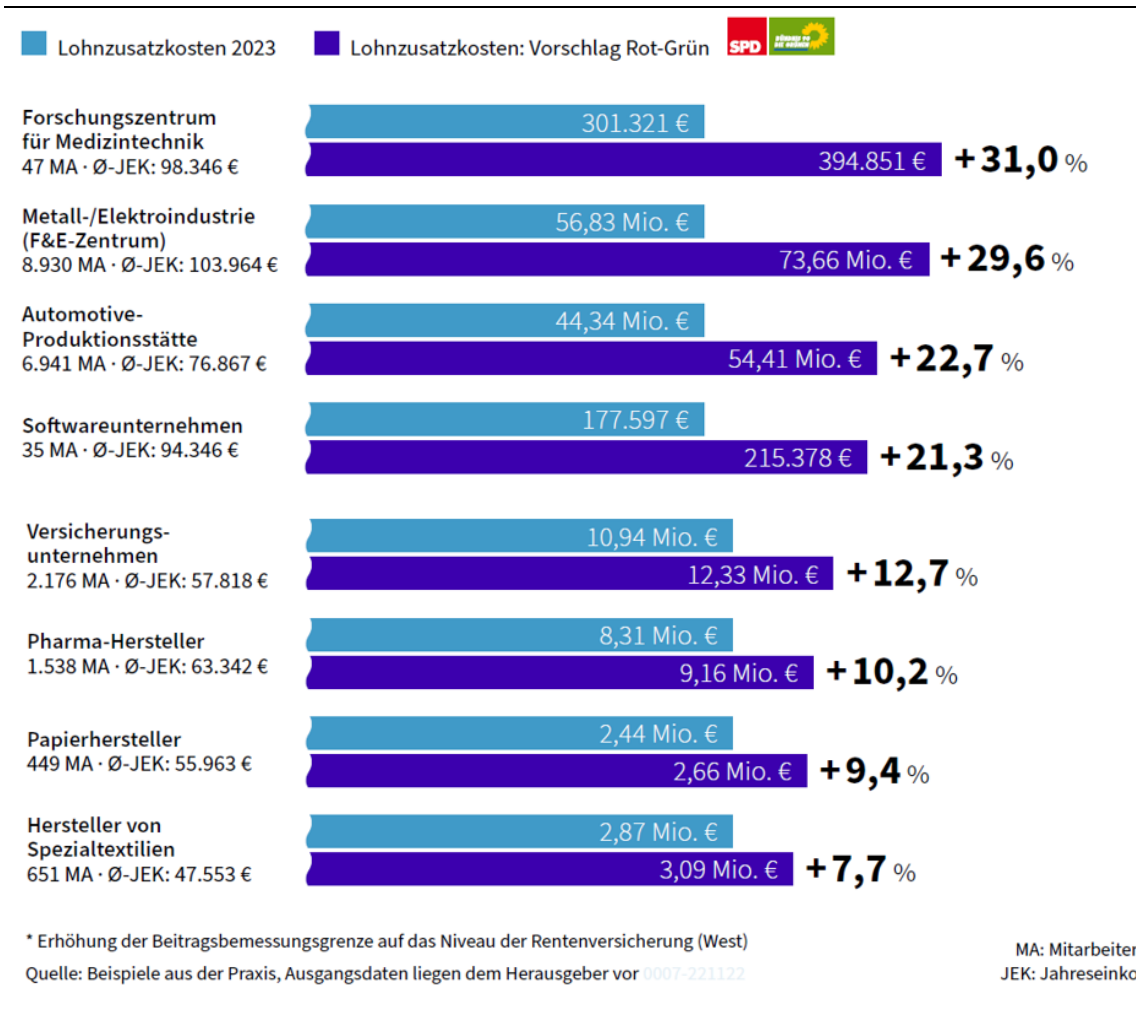
GKV + SPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	9,625 %
GKV- und SPV-Beitragsbemessungsgrenze	87.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter/Löhne im Unternehmen	32,15 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge (Lohnzusatzkosten)	3.094.324 €
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)</b>	<b>+ 7,7 %</b>
<b>Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)</b>	<b>+ 222.090 €</b>

### 3.5 Beispiele aus der Wirtschaft im Überblick

Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung (West) würde die Arbeitgeber branchenübergreifend belasten. Schon Unternehmen, die nur einen einzigen Angestellten mit einem Jahreseinkommen oberhalb von 59.850 Euro beschäftigen, müssten sich auf Lohnzusatzkosten-Mehrbelastungen einstellen. Folgerichtig wäre von der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze die Automotive-Industrie genauso betroffen wie die Versicherungswirtschaft. Alle in Abschnitt 3.4 betrachteten Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Wirtschaftszeigen werden im Gesamtüberblick in Abbildung 4 betrachtet.

Abbildung 4

Mehrbelastung der Arbeitgeber bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung\* nach Produktionsstätten



## 4 Wirtschaftspolitische Einordnung

### Lohnzusatzkosten entscheiden über Wettbewerbsfähigkeit

Im internationalen Standortwettbewerb sind Personalkosten eines der wenigen regional variablen Kostenelemente. Deutschland ist ein Hochlohnstandort. Das führt im weltweiten Wettbewerb zu Nachteilen. Zusammen mit dem ohnehin hohen Lohnniveau bewirken die Lohnzusatzkosten, dass die Unternehmen im Vergleich zu ihren Konkurrenten im Ausland hohe Kosten schultern müssen.

#### 4.1 Rechnerische und tatsächliche Traglast der Arbeitgeber

Die Lohnzusatzkosten, die in der gRV, gKV und sPV entstehen, haben in Deutschland einen (jährlichen) Betrag von über 225 Mrd. Euro (vgl. Tabelle 1) erreicht. Bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) entstünden nach ersten Schätzungen paritätisch zu zahlende Mehrbeiträge zu Gunsten der gKV in Höhe von 12 Mrd. Euro. In der „beitragskleineren“ sPV kämen größenproportional weitere 2,3 Mrd. Euro hinzu. Paritätisch finanziert hieße das, dass auf Seiten der Arbeitgeber zusätzliche, neue Lohnzusatzkosten in Höhe von über 7,1 Mrd. Euro entstehen würden.

Diese zusätzlichen Lohnzusatzkosten in Höhe von über sieben Mrd. Euro sind als Mindestgröße zu betrachten. Denn es ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber nicht nur paritätisch die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern auch den Arbeitnehmerbeitrag zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung über Zweit- und Dritt-Runden-Effekte wirtschaftlich (zumindest partiell) tragen. Auf einem durch Fachkräftemangel gekennzeichneten Arbeitsmarkt gelingt es den Arbeitnehmern zunehmend, die Arbeitnehmerbeiträge über Lohnrunden auf die Arbeitgeber zu überwälzen. Umfang und Ausmaß der Überwälzung hängt nicht unwesentlich von Branche und Wirtschaftszeit ab. Es ist aber davon auszugehen, dass gerade Unternehmen mit relativ qualifizierter Belegschaft eher weniger in der Lage sein würden, die zusätzlichen Lohnzusatzkosten auf den rechnerischen, paritätischen hälftigen Zahlbeitrag der Arbeitgeber zu begrenzen.

#### 4.2 Systemwettbewerb als Lohnzusatzkosten-Stabilisator

Die rechnerische und tatsächliche Traglast der Arbeitgeber in einem Arbeitnehmermarkt zeigen, dass das Lohnzusatzkosten-Steigerungspotential einer erhöhten Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung erheblich ist. In diesem Umfeld sind Stabilisatoren von Bedeutung, die die Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber verstetigen. Als Lohnzusatzkosten-Stabilisator kann der Wettbewerb zwischen gKV und Privater Krankenversicherung (pKV) in doppelter Hinsicht betrachtet werden.

Ohne Systemwettbewerb zwischen gKV und pKV wäre es – erstens – leichter, die Beitragsätze und/oder die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung zu erhöhen. Von diesem (wechselseitigen) Wettbewerb zwischen gKV und pKV auf der Beitragsseite profitieren sowohl die Versicherten als auch die Arbeitgeber. Hinzu kommt – zweitens – die unmittelbare Vermeidung von Lohnzusatzkosten. Arbeitgeber können allein durch privatversicherte Beschäftigte, die nicht gesetzlich, sondern privat versichert sind, Lohnzusatzkosten vermeiden, weil in der Kranken- und Pflegeversicherung je nach Versichertenstatus der Angestellten unterschiedliche Lohnzusatzkosten einhergehen.

Für Angestellte in der gKV / sPV ist ein Arbeitgeberbeitrag zu entrichten, für Privatversicherte sind Beitragszuschüsse zu leisten. Oft fällt der Beitragszuschuss niedriger aus als der Arbeitgeberbeitrag für freiwillig Versicherte in der gKV. Im Ergebnis konnten die Arbeitgeber laut einer Bestandsaufnahme mit Datenbasis 2014 / 2015 durch die Koexistenz von gKV / sPV und pKV / pPV Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,27 Mrd. Euro jährlich vermeiden. Nimmt man nach identischem methodischem Ansatz eine Aktualisierung vor, ergeben sich für Arbeitgeber in der Gegenwart durch die Koexistenz von gKV / sPV sowie pKV / pPV vermiedene Lohnzusatzkosten in Höhe von jährlich 1,68 Mrd. Euro.

#### 4.3 Arbeitnehmer-Bürgerversicherung

Im Wettbewerb zwischen gKV und pKV sind Wanderbewegungen zwischen der gKV und der pKV vor allem zwischen 25 bis 45-jährigen Versicherten gegebenenfalls mit Familienmitgliedern zu beobachten. Eine außerordentliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze der gKV und sPV auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) hätte demnach die Folge, dass im Beitragswettbewerb die Neigung, in die pKV zu wechseln, zunähme. Im Umkehrschluss ließe sich das Anheben der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung zur Verbesserung der Einnahmensituation der gKV und sPV nur wirkungsvoll bewerkstelligen, wenn auch die Versicherungspflichtgrenze angehoben würde. Dass bei der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze – um eine Abwanderung von freiwillig Versicherten der gKV in die pKV zu verhindern – eine gleichzeitige außerordentliche Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze nahezu zwingend politisch mitgedacht wird, zeigen entsprechende Positionierungen vor allem aus den Reihen der SPD und Bündnis 90 / Die Grünen.

Die außerordentliche Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) in Höhe von jährlichen 87.600 Euro würde die pKV für Arbeitnehmer faktisch schließen. Nur die wenigsten Angestellten zwischen 25 und 45 Jahren erreichen eine entsprechende Einkommenshöhe. Für Angestellte gäbe es dann praktisch keine Möglichkeit mehr, sich im System der pKV zu versichern. Wahlfreiheit und Wettbewerb zwischen gKV und pKV um Angestellte würden zu Gunsten einer „Bürgerversicherung für Arbeitnehmer“ beseitigt. Den Schaden hätten nicht nur das Gesundheitssystem und die Qualität der Gesundheitsversorgung, sondern auch die Arbeitgeber. Die Lohnzusatzkosten würden unmittelbar und mittelbar steigen.

Abbildung 5 zeigt auf Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung in einem Marktgrößenvergleich die Entwicklung zur „Arbeitnehmer-Bürgerversicherung“, wenn es zu einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung käme. Während heute 10,4 Prozent (= 1,83 Mio.) der angestellt Beschäftigten im Alter von 18 bis 45 über ein Jahreseinkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze verfügen und sich (praktisch) zwischen gKV und pKV entscheiden können, läge der Anteil des Wettbewerbs-Markts zwischen gKV und pKV nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze nur noch bei 2,7 Prozent (= 474.).

Abbildung 5

### Arbeitnehmer-Bürgerversicherung nach Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze



#### Anteil des Wettbewerbs-Markts

#### zwischen GKV und PKV am Gesamtmarkt HEUTE

**10,4 % (= 1,83 Mio.)** der angestellt Beschäftigten im Alter von 18 bis 45 verdienen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze und können sich (praktisch) zwischen GKV und PKV entscheiden



#### Anteil des Wettbewerbs-Markts zwischen GKV und PKV nach

#### ERHÖHUNG der Beitragsbemessungs-/Versicherungspflichtgrenze\*

**2,7 % (= 474.000)** der angestellt Beschäftigten im Alter von 18 bis 45 würden oberhalb der Versicherungspflichtgrenze verdienen und könnten sich zwischen GKV und PKV entscheiden

\* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze/Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung (West)  
Quelle: Statistikportal der Rentenversicherung, Berichtsjahr 2020.



## 5 Zusammenfassung und Fazit

### Dringend nötige Strukturreformen jetzt angehen.

Die großen demografischen Linien werden trotz „krisenfester“ Beschäftigungslage zu dauerhaft steigenden Sozialversicherungsbeiträgen in gRV, gKV und sPV führen. Prognosen seitens Sozialversicherungsexperten sehen den Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung im Jahr 2030 bei 45,2 Prozent des Bruttoeinkommens.

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber müss(t)en diesen Sozialversicherungs-Gesamtbeitragssatz als Lohnzusatzkosten tragen. Davon sind direkt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Beschäftigungslage in Deutschland betroffen. Mit dem zu erwartenden Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten kehrt die Standortfrage zurück.

Eine besondere Beitragssatzdynamik ist in den kommenden Jahren im Bereich der gKV und sPV zu erwarten. Mit Blick auf die Finanzierungsproblematik in diesen beiden Sozialversicherungszweigen kommt immer wieder die Forderung auf, die Beitragsbemessungsgrenze anzuheben, auf das Niveau der Rentenversicherung (West). Gleichzeitig wird eine entsprechende Anhebung der Versicherungspflichtgrenze gefordert, um den Wechsel von der gKV in die pKV zu unterbinden.

Die Effekte dieser beiden Maßnahmen würden sich negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft auswirken. Durch das Anheben der Beitragsbemessungsgrenze steigt die Beitragsbelastung der Arbeitgeber deutlich.

Gleichzeitig stellt die fortlaufende Koexistenz von gKV und pKV einen Lohnzusatzkosten-Stabilisator dar. In der Kranken- und Pflegeversicherung übernimmt der Systemwettbewerb zwischen gKV / sPV und pKV / pPV für die Arbeitgeber die wichtige Funktion einer Rückversicherung zu Gunsten relativ stabiler Lohnzusatzkosten. Der Beitragszuschuss zur pKV fällt häufig niedriger aus als der Arbeitgeberbeitrag für freiwillig Versicherte in der gKV. Wird der Wechsel aus der gKV in die pKV durch ein Anheben der Versicherungspflichtgrenze erschwert, verliert dieser Effekt an Wirkung und die Belastung der Arbeitgeber steigt.

Die Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten mit Steuer- und Haushaltsmitteln zu stabilisieren, stellt für die Arbeitgeber keine Alternative dar. Unternehmen haben ein originäres Interesse an der Bereitschaft des Staates, Zukunftsinvestitionen in die Bildung, Forschung, Infrastruktur oder in die Digitalisierung zu tätigen. Die dafür notwendigen Mittel müssen den öffentlichen Haushalten entnommen werden. Es entsteht eine Haushalts- und Budgetkonkurrenz zwischen Zukunftsinvestitionen und zunehmender Steuerfinanzierung der Sozialversicherung. Zukunftsinvestitionen geraten dabei unter Druck.

[Zusammenfassung und Fazit](#)

Sowohl eine Begrenzung der Steuer- und Haushaltszuschüsse als auch eine Stabilisierung der Beiträge zur Sozialversicherung kann ohne Strukturreformen, die die Entwicklung der Ausgaben in den einzelnen Sozialversicherungszweigen spürbar dämpfen, nur schwerlich gelingen. Dazu gehört auch, Leistungen zu hinterfragen und die Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Und die Erkenntnis, dass angesichts der fortschreitenden Demographie schon heute finanzielle Spielräume für Leistungsausweitungen zum Beispiel in der Sozialen Pflegeversicherung nicht mehr gegeben sind.

## Ansprechpartner/Impressum

---

### Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

[beate.neubauer@vbw-bayern.de](mailto:beate.neubauer@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

#### Herausgeber

**vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw März 2023

#### Weiterer Beteiligter

Dr. Frank Schulze Ehring  
PKV Verband

[Frank.SchulzeEhring@pkv.de](mailto:Frank.SchulzeEhring@pkv.de)