

Soziale Sicherung | Sozialversicherung

Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten

vbw

Studie
Stand: Januar 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Sozialversicherungsbeiträge bedrohen Wettbewerbsfähigkeit

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 dramatisch gestiegen, damit höhere Leistungsausgaben gegenfinanziert werden können.

Schon jetzt ist aber klar, dass auch diese Beitragssatzanpassungen nicht ausreichen und weitere Steigerungen unausweichlich sind. Gleichzeitig werden die Grenzen der Steuerfinanzierung vor dem Hintergrund der angespannten Finanzlage im Bundeshaushalt immer deutlicher. Zuletzt war sogar der Trend zu beobachten, dass die Haushaltskonsolidierung teilweise auf Kosten der Beitragszahler erfolgt ist. Daraus folgt: Ein „Weiter so“ ist ausgeschlossen. Die nötigen Strukturreformen sind überfällig, um die Kosten auf ein erträgliches Maß zu deckeln.

Unsere Studie sowie unser Online-Arbeitgeber-Belastungsrechner setzen sich mit den Konsequenzen einer höheren Beitragsbelastung für den Wirtschaftsstandort Deutschland auseinander. Wir legen dar, welche Belastungen für Arbeitgeber innerhalb der einzelnen Branchen entstehen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung angehoben wird.

Unter www.arbeitgeber-belastungs-rechner.de können Sie sich ein Bild von den drohenden Zusatzbelastungen in Ihrem Unternehmen oder für einzelne Arbeitsplätze an Ihrem Produktionsstandort machen. Je nach Größe der Unternehmen und je nach Belegschaft unterscheiden sich die Belastungszahlen. Fest steht allerdings, über alle Branchen hinweg käme es zu Steigerungen der Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung um bis zu 46 Prozent. Auch die Arbeitnehmer würden eine solche Anpassung deutlich zu spüren bekommen und über ein geringeres Nettoeinkommen verfügen. In dem ohnehin angespannten konjunkturellen Umfeld wäre ein solcher Schritt Gift für die wirtschaftliche Erholung.

Vor diesem Hintergrund setzen wir uns für grundlegende Strukturreformen in der Sozialversicherung ein. Auch die Ausgabenseite muss in den Blick genommen werden, mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit der Sozialversicherungssysteme zu stärken und eine generationengerechte Finanzierung sicherzustellen.

Inhalt

1	Einführung	1
1.1	Prognose zur Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	1
1.2	Auswirkungen eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei Gesundheit und Pflege	2
2	Beiträge, Steuern und Lohnzusatzkosten im Status Quo	5
2.1	Gesetzliche Rentenversicherung	5
2.2	Gesetzliche Krankenversicherung	6
2.3	Soziale Pflegeversicherung	7
2.4	Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten	7
3	Anstieg der Lohnzusatzkosten	10
3.1	Auswirkungen steigender Beitragssätze	10
3.2	Auswirkungen von steigenden Beitragsbemessungsgrenzen	11
3.3	Absolute und prozentuale Belastungsanalyse	13
3.4	Arbeitnehmer-Beispiele nach Qualifikation und Berufsgruppen	14
3.5	Praxisbeispiele aus der Wirtschaft	17
3.5.1	Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik	18
3.5.2	Entwicklungs- und Produktionsstandort in der Metall- und Elektroindustrie	19
3.5.3	Produktionsstätte in der Automotive-Industrie	20
3.5.4	Mittelständisches Software-Unternehmen	22
3.5.5	Hersteller von pharmazeutischen Erzeugnissen	23
3.5.6	Unternehmen der Papierindustrie	24
3.5.7	Hersteller von medizinischen Spezialtextilien	25
3.5.8	Krankenhaus	27
3.6	Praxisbeispiele aus dem Umfeld der Start-ups	28
3.6.1	Start-Up im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI)	28
3.6.2	Start-Up im Bereich von Health Tech	30
3.7	Praxisbeispiele aus der Wirtschaft im Überblick	31
4	Wirtschaftspolitische Einordnung	34

4.1	Rechnerische und tatsächliche Traglast der Arbeitgeber	34
4.2	Systemwettbewerb als Lohnzusatzkosten-Stabilisator	35
4.3	Arbeitnehmer-Bürgerversicherung	35
5	Schlussfolgerung und Fazit	38
	Ansprechpartner/Impressum	40

1 Einführung

Wirtschaftswachstum, Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten

1.1 Prognose zur Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Ukraine-, Energie- und die Inflationskrise hat die Standortfrage zurück nach Deutschland gebracht. Die Krisen treffen auf ein schwaches Wirtschaftsumfeld, das von zu viel Bürokratie, hoher Steuer- und Abgabenlastlast, sinkenden Innovationsbereitschaft und hohen Energiekosten geprägt ist. Im Krisen-Modus wächst in der Öffentlichkeit und Politik das Bewusstsein, dass Wohlstand und Soziale Sicherheit auf einer wirtschaftlichen Basis aufbauen, die als Rahmenbedingung auf wettbewerbsfähige Lohnzusatzkosten angewiesen ist. Vor allem wenn wirtschaftliche Stagnation auf den schnell voranschreitenden demographischen Wandel trifft, ist diese wirtschaftliche Basis 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 fast allen Bereichen, insbesondere bei Gesundheits- und Pflegefürsorge „erlebbar“ und sichtbar geworden.

Der wirtschaftliche Krisen- und Stagnationsmodus in Deutschland setzt die Sozialversicherungen in Deutschland unter großen finanziellen Druck. Wirtschaftsschwäche und die großen demographischen Linien drohen 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, und der Finanzwissenschaftler Prof. Dr. Thies Büttner, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen, regelmäßig konkrete Zahlen zur zukünftigen Höhe der Sozialversicherungsbeiträge vor. Demnach werden im Jahr 2030 die Beitragssätze zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei zusammengenommen 45,2 Prozent des Bruttoeinkommens liegen. Das entspricht im Vergleich zu 2025 mit einem unter anderem vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) offiziell verkündeten Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 41,9 Prozent einem weiteren Anstieg von 3,3 Beitragssatzpunkten in nur 5 Jahren.

Wie es mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nach 2030 weitergeht, dass prognostizieren die Wirtschaftswissenschaftler Prof. Stefan Fetzer und Prof. Christian Hagist im Auftrag des Verbandes der Familienunternehmen. Das Ergebnis: Bei Fortschreibung der heutigen Leistungsansprüche in der Sozialversicherung wird der Gesamtbeitragssatz aus Gesetzlicher Rentenversicherung (gRV), Gesetzlicher Krankenversicherung (gKV), Sozialer Pflegeversicherung (sPV) und Arbeitslosenversicherung bis zum Jahr 2050 auf über 50

Einführung

Prozent ansteigen. Schon vorher würde die Sozialversicherung auf einen „Kipppunkt“ zu laufen. Dieser „Kipppunkt“ würde im Jahr 2030 erreicht sein. Ab diesem Zeitpunkt sei der Sozialstaat im heutigen Umfang weder finanzierbar noch reformierbar.

Auch mit Blick auf diese stetig steigenden Sozialversicherungsbeiträge gerät Deutschlands internationale Wettbewerbsfähigkeit zunehmend in Gefahr. Die Arbeitskosten sind in Deutschland laut Berichterstattung des Statistischen Bundesamtes mit 41,30 Euro (2023) je geleistete Arbeitsstunde rund 30 Prozent höher als im EU-Durchschnitt. Auch deshalb liegt Deutschland schon heute bei der Belastung der Arbeitseinkommen mit Steuern und Sozialabgaben unter den Industrieländern der OECD auf Platz zwei. Das ifo-Institut in München unterstreicht in diesem Zusammenhang, dass die Herausforderungen für den Industrie- und Wirtschaftsstandort groß sind und die Gefahr einer Deindustrialisierung in Deutschland durchaus ernst zu nehmen ist.

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 bei stabiler Beitragsentwicklung in einem guten wirtschaftlich gesunden Umfeld relativ ausgewogen entwickelt.

Verschärft wird das „Demografie-Problem“ der Sozialversicherungen durch zahlreiche politische Entscheidungen, die in der aktuellen und in den letzten zwei Legislaturperioden zu Ausgabensteigerungen geführt haben, beziehungsweise führen werden. Beide Erklärungen – Demografie auf der einen, politische Entscheidungsmuster auf der anderen Seite – sollen als erste Bestandsaufnahme, differenziert nach gRV, gKV und sPV, mit besonderem Blick auf die entstehenden Lohnzusatzkosten betrachtet werden.

1.2 Auswirkungen eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei Gesundheit und Pflege

In den umlagefinanzierten Sozialversicherungszweigen droht im demographischen Wandel ohne Struktur- und Ausgabenreformen eine beträchtliche Beitragsdynamik, die sich in der politischen Diskussionslage über die zukünftige Finanzierung der Sozialversicherung offensiv auch in Forderungen nach höheren Beitragssätzen oder nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung widerspiegelt. Die Folgen für die Lohnzusatzkosten wären erheblich.

- Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung belastet Arbeitnehmer und Arbeitgeber rechnerisch paritätisch. Bei den Arbeitgebern würden bei allen Einkommen von 66.150 Euro bis 96.600 Euro die von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten um bis zu + 46,0 Prozent steigen. Das entspricht einem Plus von jährlich 3.152 Euro je Arbeitnehmer.

Einführung

- Besonders berührt vom Anstieg der Lohnzusatzkosten wären Wirtschaftszweige, die qualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Bei einem Maschinenelektroniker (Einkommen: 71.537 Euro) würden die Lohnzusatzkosten von 6.847 Euro auf 7.404 Euro (+ 8,1 Prozent) klettern. Der Arbeitgeber einer Controllerin mit 86.370 Euro Jahreseinkommen (des Softwareinformatikers mit 96.721 Euro Jahreseinkommen) müsste einen neuen Arbeitgeberbeitrag von 8.939 Euro beziehungsweise 9.998 Euro aufbringen. Das entspricht einem Lohnzusatzkostenanstieg von + 30,6 beziehungsweise + 46 Prozent.
- Von den von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden zusätzlichen Lohnzusatzkosten wären nicht nur Arbeitgeber typischer Industrieberufe betroffen. Auch Arbeitgeber von Angestellten in Sozialberufen müssten sich auf Kostensteigerungen einstellen, wenn die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung erhöht würden. Zum Beispiel würde eine Stadt als Arbeitgeber einer Leiterin einer Kita mit langjähriger Berufserfahrung von einem Anstieg der Lohnzusatzkosten in Höhe von + 13,6 Prozent betroffen sein.
- Auch Krankenhäuser als Arbeitgeber sind betroffen. Steigt – wie von SPD und Grünen gefordert – die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung, klettern für das kommunale Krankenhaus als Arbeitgeber am Beispiel einer Fachärztin im 9. Jahr die von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten von 6.847 Euro auf 9.998 Euro. Das entspricht für das Krankenhaus einer Arbeitgeber-Mehrbelastung von + 46,0 Prozent.
- Steigende Sozialversicherungsbeiträge betreffen den Forschungsstandort Deutschland. Nach den Plänen von SPD und Grünen würden in einem kleinen, hoch innovativen Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnologie mit 45 Beschäftigten die Lohnzusatzkosten im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung um 31,1 Prozent steigen.
- „Hidden champions“ aus Deutschland kommen häufig aus der Metall- und Elektroindustrie. Nach den Plänen von SPD und Grünen würden in einem Entwicklungs- und Produktionsstandort der Metall- und Elektroindustrie mit 8.895 Beschäftigten die Lohnzusatzkosten im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung um 25,2 % steigen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von 10,1 Mio. Euro.
- Start-ups sind in der Regel hoch innovative Unternehmen, die darauf abzielen, neue Produkte oder Geschäftsmodelle zu entwickeln und erfolgreich auf dem Markt zu etablieren. Nach den rot-grünen Plänen würden in einem start-up aus dem Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) mit 20 Beschäftigten die von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten um 23,8 Prozent steigen.
- Die deutsche Papierindustrie ist die Nr. 1 in Europa und die Nr. 4 weltweit. Nach den Plänen von SPD und Grünen würden in einem Unternehmen der Papierindustrie mit 430 Beschäftigten die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung – trotz relativ niedriger Durchschnittsgehälter – um 9,2 % steigen. Das entspräche einer jährlichen und damit wiederkehrenden Zusatzbelastung von rund 250.000 Euro.
- Bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung entstünden

Einführung

paritätisch zu zahlende Mehrbeiträge in einer Gesamthöhe von 22,9 Mrd. Euro. Das hieße, dass auf Seiten der Arbeitgeber im zusätzliche Lohnzusatzkosten von insgesamt 11.45 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 9,3 Prozent (= 1,12 Mio.) der angestellt Beschäftigten praktisch zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung entscheiden können, läge der Anteil des Wettbewerbsmarktes von gesetzliche rund privater Krankenversicherung nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze nur noch bei 2,9 Prozent (= 355.000).
- Die ausgewiesenen Mehrbelastungen bei den Lohnzusatzkosten wirken für die Unternehmen wie eine Zusatz- oder Sondersteuer auf qualifizierte Arbeit. Davon sind direkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Forschungsstandort Deutschland, die Rahmenbedingungen für start-ups und das deutsche Wirtschaftswachstum betroffen.

2 Beiträge, Steuern und Lohnzusatzkosten im Status Quo

Bestandsaufnahmen für Rente, Pflege und Gesundheit

2.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Im Jahr 2025 entfallen in Deutschland auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren etwa 39 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 2025 wird der Altenquotient nach einer Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes von 39 auf 44 im Jahre 2030 steigen. In naher Zukunft – im Jahr 2030 – wird damit das Verhältnis der Rentner- und Rentnerinnen zu Erwerbstätigen nahe bei 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 im erheblichen Umfang Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt in die gRV. Allein im Jahr 2023 sind Zuschüsse zur Rentenversicherung in Höhe von 112,4 Mrd. Euro aus dem Bundeshaushalt an die Rentenversicherung überwiesen worden. Diese werden sich im demografischen Wandel nach Berechnungen der Sachverständigen Prof. Dr. Martin Werding und Prof. Dr. Thie Büttner allein bis 2030 auf jährlich 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 zum Beispiel 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 Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) aus dem Jahr 2014 ist 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. Schon 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 der Bundesregierung bis 2030 von derzeit knapp 18,6 Prozent (2024) auf 20,2 Prozent der beitragspflichtigen Einkommen steigen.

Verteuernd würden sich auch die Rentenpläne der Ex-Ampelregierung auswirken. In der Vorvereinbarung der ehemaligen Ampel zum sogenannten Rentenpaket II wird festgehalten, dass es keine Rentenkürzungen und keine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters geben wird. Die amtierende Regierung will das Rentenniveau auf 48 Prozent eines Durchschnittlohns „festhalten“. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sollen auch deshalb erheblich steigen. Bis 2035 ist ein Anstieg auf 22,3 Prozent vorgesehen. Würden diese Pläne auch in der nächsten Legislaturperiode verfolgt, würde die für die Rentenversicherung notwendige Reaktion auf den demografischen Wandel erneut über die Stellenschraube der Beitragshöhe erfolgen. Damit werden die Rentner*innen und die rentennahen Jahrgänge begünstigt, die nächsten Generationen und die Unternehmen belastet.

2.2 Gesetzliche Krankenversicherung

Der demographische 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 Millionen 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 und der medizinisch-technische Fortschritt rasant voranschreitet. Das Institut WIG2 aus Leipzig veranschlagt für die gKV allein für das Jahr 2024 (2025) einem zusätzlichen Finanzbedarf in Höhe von 11,25 Mrd. EUR (15,22 Mrd. €). Schon heute gelingt die alleinige Finanzierung der Krankenversicherung über Sozialbeiträge nicht mehr. Steuer- und Bundeszuschüsse sind zur Gewohnheit geworden.

Analog zur gRV folgt die Konsequenz, dass es zu Umschichtungen von Haushaltsgeldern zu Gunsten der gesetzlichen Krankenversicherung kommen müsste. 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 gesetzlichen 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. Ähnliches gilt für die laufende und folgende Legislaturperiode. Mit der Krankenhausreform sollen Struktur reformen auf den Weg gebracht werden, die zunächst einmal beitragswirksam zusätzliche Ausgaben verursachen werden. Ein Krankenhaus-Transformationsfonds mit einem Volumen von 50 Mrd. € ist im Bundestag und Bundesrat beschlossen worden. Auch ohne die

Beitragswirkungen der Krankenhausreform sind die Beitragssätze zur gKV zum 1.1.2025 - offiziell im Bundesanzeiger auf Basis des GKV-Schätzerkreises vom Bundesgesundheitsministerium verkündet – um 0,8 Prozentpunkte gestiegen. Tatsächlich haben die gesetzlichen Kassen ihren Beitrag um über 1,2 Prozentpunkte angehoben. Der Trend wird anhalten. Nach Prognosen des Sozialversicherungsexperten Prof. Dr. Martin Werding, Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage, wird der Beitrag zur gKV bis 2030 bei über 18,2 Prozent der beitragspflichtigen Einkommen liegen. Dabei sind die finanziellen Folgen zum Beispiel im Bereich Krankenhaus nicht mit einbezogen.

2.3 Soziale Pflegeversicherung

Pflegebedürftigkeit tritt in der Regel erst im hohen Alter auf. Schon deshalb ist die umlagefinanzierte Pflegepflichtversicherung in besonderem Maße von demographischen 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 2024 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. Bereits Mitte 2023 ist der Beitragssatz zur sPV für Versicherte ohne Kinder von bisher 3,4 auf 4,0 Prozent sprunghaft angestiegen. Versicherte mit Kindern waren zeitgleich von einem Anstieg der Beiträge von 3,05 Prozent auf 3,4 Prozent betroffen. Der nächste Beitragssatzschritt ist zum 1. Januar 2025 mit einem Plus von weiteren 0,2 %-Punkten in Kraft getreten. 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, erheblich zu reduzieren oder vollständig abzuschaffen. 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 unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze als Arbeitgeberbeitrag in Milliarden Euro ab.

Tabelle 1

Arbeitgeberbeiträge und Lohnzusatzkosten im Überblick

	Arbeitgeber-Beitrag in Prozent von der Beitragsbemessung (2025)²	Beitragsbemessungsgrenze (2025)	Arbeitgeber-Beitrag in Milliarden Euro (2024)³
Gesetzliche Rentenversicherung	9,3 Prozent	96.600 €	129,79 Mrd. €
Gesetzliche Krankenversicherung	8,55 Prozent ¹	66.150 €	100,72 Mrd. €
Soziale Pflegeversicherung	1,8 Prozent	66.150 €	19,77 Mrd. €

¹ inklusive durchschnittlicher Zusatzbeitrag

² ohne Arbeitgeberbeiträge bei sogenannten Mini- und Midijobs

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Sozialbudget 2023, S. 19, Stand: Juli 2024.

Mit Blick auf die Arbeitgeberbeiträge in Prozent galt lange die sogenannte „Sozialgarantie“, das heißt, die Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Sozialversicherung haben die Marke von insgesamt 40 Prozent auf das Bruttoeinkommen nicht überschritten. Schon im Jahr 2023 allerdings ist die Grenze der „Sozialgarantie“ erstmals mit 40,45 Prozent deutlich verfehlt worden. Aktuell – im Jahr 2025 – beträgt der offizielle unter anderem vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) verkündeten Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 41,9 Prozent.

Die Entwicklung der (steigenden) Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland hat einen unmittelbaren Einfluss auf die wirtschaftliche Situation der Unternehmen. In einem Umfeld mit Inflation wird es den Unternehmen nur schwer gelingen, Kostensteigerungen in der Sozialversicherung auf den (preissensiblen) Nachfrager zu überwälzen. Steigende Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, die sich direkt in höheren gesetzlichen Lohnzusatzkosten niederschlagen, wirken wie eine Zusatz- oder Sondersteuer 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 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, Mittelständler und „hidden champions“ 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 gesetzlichen Renten-, Kranken-, und Pflegeversicherung aus Haushaltsmitteln zur Disposition ständen.

3 Anstieg der Lohnzusatzkosten

Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen

Der demographische Wandel und die politischen Rahmenbedingungen führen in den Zweigen der Sozialversicherungen ohne angemessene Gegenreformen zu Defiziten. Der beim Bundesamt für Soziale Sicherung gebildete gKV-Schätzerkreis geht zum Beispiel davon aus, dass die voraussichtlichen Einnahmen im System der gKV im Jahr 2025 rund 294,7 Mrd. Euro betragen wird. Ausgaben der gKV werden in Höhe von 341,4 Mrd. Euro erwartet. Daraus ergibt sich allein für das Jahr 2025 eine Unterdeckung in Höhe von 46,7 Mrd. Euro.

In der Höhe entsprechende jährliche Defizite laufen auch in der sPV auf. Schon heute ist – 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 gesetzlichen Kranken- als auch in der Pflegeversicherung zeigen bereits in der Gegenwart an, dass in Zukunft eine Stabilisierung der Beiträge 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 Auswirkungen steigender Beitragssätze

Der Anstieg der Lohnzusatzkosten hängt unmittelbar von den Beitragssätzen und den Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen ab. Dass Beitragssätze in der Sozialversicherung nicht stabil sind, ist „gelernte“ Historie. Im Jahr 2025 liegt der unter anderem vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) offiziell verkündete Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit 41,9 Prozent deutlich über der sogenannten „Sozialgarantie“ von 40 Prozent. Ein weiterer Anstieg der Beitragssätze in der Kranken- oder Pflegeversicherung um einen Prozentpunkt entspräche dabei einer zusätzlichen Beitragsbelastung in Höhe von 19 Mrd. €. Davon hätten die Arbeitgeber als Lohnzusatzkosten 9,5 Mrd. Euro zu finanzieren.

Entscheidet sich die Politik gegen Struktur- und Ausgabenreformen in der gKV und sPV und bildet mit Blick auf die Prognosen des beim Bundesamt für Soziale Sicherung gebildeten gKV-Schätzerkreises die unter anderem demographisch bedingte Ausgabendynamik in der Sozialversicherung über weiter steigende Beitragssätze ab, dann sind in der Kranken- und Pflegeversicherung als Ganzes ein bis zwei zusätzliche Beitragssatzpunkte unausweichlich. Tabelle 2 fasst die Auswirkungen steigender Beitragssätze in dieser Größenordnung auf die Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe tabellarisch zusammen:

Tabelle 2

Mehrbelastung bei Erhöhung des Beitragssatzes in der Kranken- und Pflegeversicherung* nach ausgewählter Einkommenshöhe (2025)

	Erhöhung des Beitragssatzes um <u>1 %-Punkt</u>	Erhöhung des Beitragssatzes um <u>2 %-Punkte</u>
Gesamt-Mehrbelastung	+19,0 Mrd. €	+38,0 Mrd. €
<i>davon Arbeitgeber</i>	<i>+9,5 Mrd. €</i>	<i>+19,0 Mrd. €</i>
Median-Jahreseinkommen von 43.752 € ¹	+ 438 €	+ 875 €
<i>davon Arbeitgeber</i>	<i>+ 219 €</i>	<i>+ 438 €</i>
Durchschnittliches Jahres-Einkommen von 51.876 € ²	+ 519 €	+ 1.038 €
<i>davon Arbeitgeber</i>	<i>+ 259 €</i>	<i>+ 519 €</i>
Jahres-Einkommen von 66.150 € (Beitragsbemessungsgrenze gKV)	+ 662 €	+ 1.323 €
<i>davon Arbeitgeber</i>	<i>+ 331 €</i>	<i>+ 662 €</i>

*Erhöhung des Beitragssatzes bezieht sich auf die Kranken- und Pflegeversicherung als Ganzes.

¹Das Median-Jahreseinkommen lag 2024 in Deutschland bei 3.646 € brutto, Jobportal Stepstone.

²Das Durchschnittsgehalt von Vollzeitbeschäftigten lag im April 2023 in Deutschland bei 4.323 € brutto, Statistisches Bundesamt.

3.2 Auswirkungen von steigenden Beitragsbemessungsgrenzen

Stabile Beitragssätze rund um ein Gesamtsozialversicherungsbeitrag um 40 Prozent sind Ziel der sogenannten „Sozialgarantie“. Die „Sozialgarantie“ wird dabei häufig als Belastungsgrenze der Arbeitgeber im Bereich der Lohnzusatzkosten interpretiert. Stabile Beitragssätze in der Sozialversicherung gehen allerdings nicht mit stabilen Beiträgen einher, wenn gleichzeitig Beitragsbemessungsgrenzen steigen. Am Ende kommt es für die Unternehmen als Arbeitgeber und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in der Welt nicht auf stabile Beitragssätze in Prozent, sondern auf stabile Lohnzusatzkosten in Euro an.

Mit der häufig von den Arbeitgebern eingeforderten „Sozialgarantie“ – ausgedrückt in Beitragssätzen in Prozent – geht die politische Versuchung einher, dass Versprechen der „Sozialgarantie“ mittels eines „politischen Kniffs“ durch die ebenfalls beitragssteigernd wirkende Anhebung von Beitragsbemessungsgrenzen einzulösen. Das kann, wie gesetzlich im Status Quo verankert, durch eine an die Lohnentwicklung orientierte Jahresdynamik der Beitragsbemessungsgrenzen oder durch einmalige, außerordentliche Erhöhungen der

Beitragsbemessungsgrenzen vor allem in der Kranken- und Pflegeversicherung erfolgen. Letzteres ist, weil die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung unterhalb der Bemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegen, zunehmend Gegenstand der politischen Diskussionslage. Vor allem die SPD und Bündnis 90 / Die Grünen fordern bis spätestens nach der nächsten Bundestagswahl eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung ein.

Politische Diskussionslage

Trotz der finanzpolitischen Ausgangslage in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung schließt Bundesgesundheitsminister Lauterbach Leistungskürzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung für Versicherte kategorisch aus. In der Pflegeversicherung sind sogar Leistungsausweitungen im Gespräch. Viele gesetzliche Pflegekassen, Verbände und Organisationen 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 Forderungen nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung wider. Mit Hilfe einer außerordentlichen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung von aktuell 66.150 Euro (2025) auf das Niveau der Gesetzlichen Rentenversicherung – derzeit 96.600 Euro (2025) – sollen neue Finanzierungsspielräume erschlossen werden.

Schon im Herbst 2022 hat die SPD-Fraktion eine konkrete, nicht öffentliche Prüfbittte 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 Prüfbittte – 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 und prominent von Bundespolitikern und Parteivorsitzenden vorgetragen. Bundesgesundheitsminister Lauterbach spricht öffentlich aus, dass er damit „kein Problem hätte, die Beitragsbemessungsgrenze und die Versicherungspflichtgrenze anzuheben“. SPD-Vorsitzende Saskia Esken ergänzt, dass die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze ein vernünftiger Weg sei, um die Kostensteigerungen im Gesundheitswesen zu bewältigen. Und auch die ehemalige Grünen-Vorsitzende Ricarda Lang hat sich für die Grünen positioniert. Pauschale Beitragssatzerhöhungen seien in der Kranken- und Pflegeversicherung langfristig keine Lösungen. Um mittlere und niedrigere Einkommen nicht noch stärker zu belasten, sei die Beitragsbemessungsgrenze anzuheben.

In der Fraktionsspitze von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen im Deutschen Bundestag wird die Position vertreten, dass die Anhebung der Beitragsmessungs- 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.

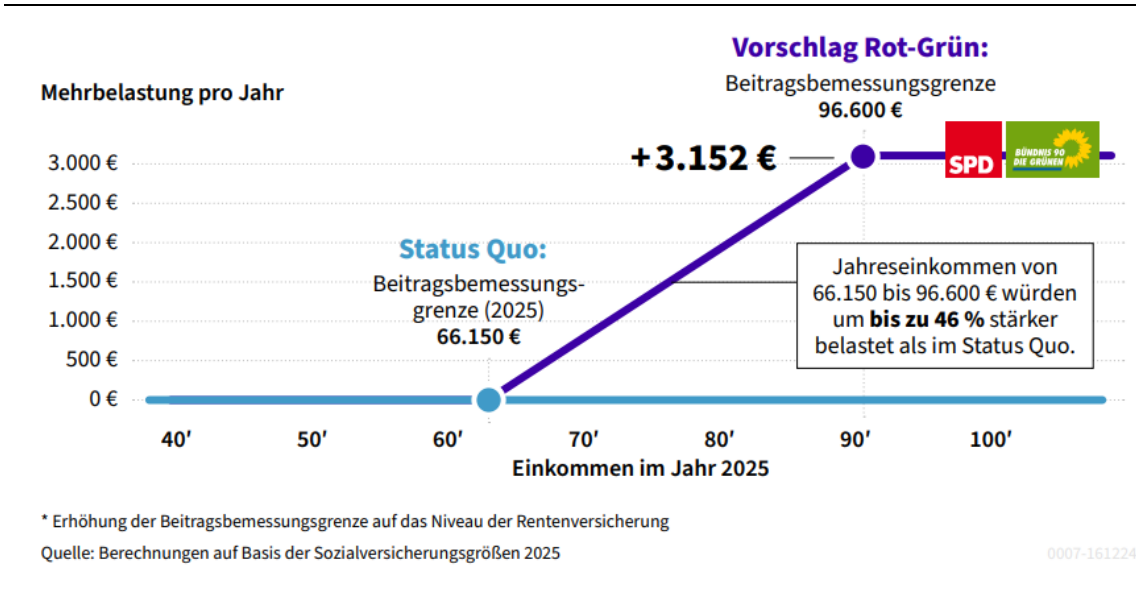
3.3 Absolute und prozentuale Belastungsanalyse

Die Vorschläge und Forderungen zur Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung würden Arbeitnehmer und Arbeitgeber formal paritätisch belasten. Die jeweiligen Beitragssätze wären auf eine stark erhöhte Beitragsbemessung anzuwenden. Bei den Arbeitgebern würden bei einem Jahreseinkommen von 66.150 Euro bis 96.600 Euro die von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten um bis zu + 46,0 Prozent steigen. Das entspricht einem absoluten Lohnzusatzkosten-Plus von jährlich bis zu 3.152 Euro je angestellten Arbeitnehmer.

Besonders berührt vom Anstieg der Lohnzusatzkosten sind Wirtschaftszweige, die 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*



3.4 Arbeitnehmer-Beispiele nach Qualifikation und Berufsgruppen

Die durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze entstehenden Zusatzkosten der Arbeitgeber für gesetzlich versicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe von bis zu 46 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Auswirkungen der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung auf die Lohnzusatzkosten der Unternehmen als Arbeitgeber. Berechnungsgrundlagen sind die Sozialversicherungsgrößen des Jahres 2025.

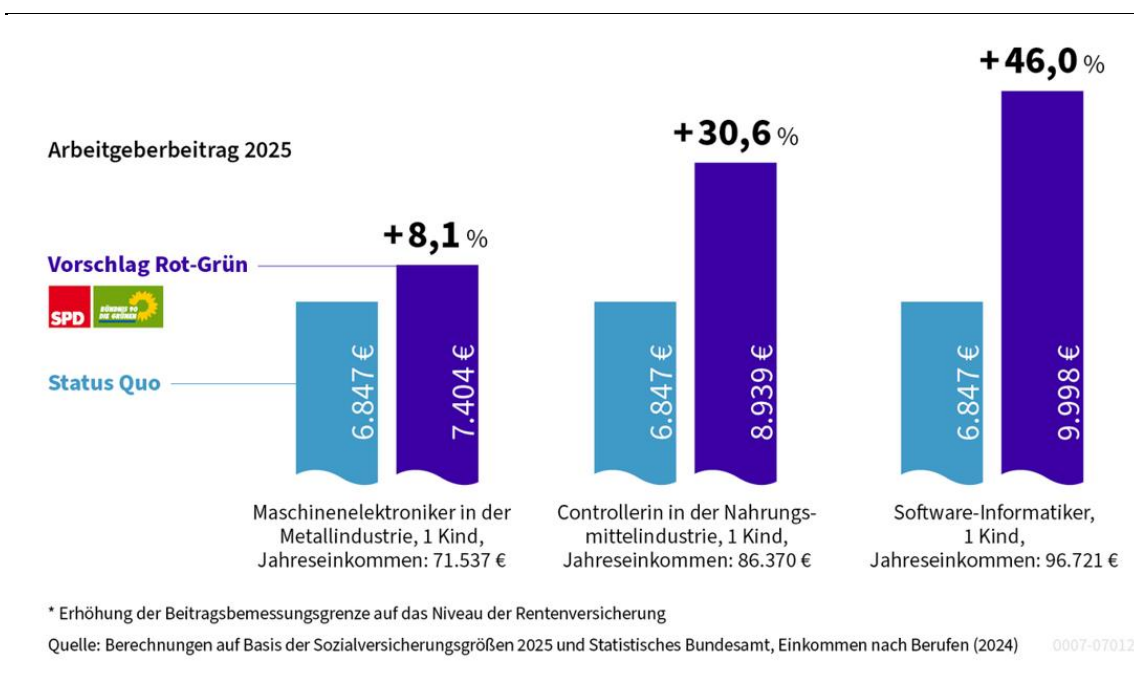
Ein Maschinenelektroniker in der Metallindustrie mit einem Kind verfügt über ein Jahreseinkommen in Höhe von 71.537 Euro. Im Status Quo liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei 66.150 Euro. Auf diese Beitragsbemessung wird ein durchschnittlicher Beitragssatz von 17,1 Prozent und 3,6 Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung des Arbeitnehmers erhoben. Paritätisch finanziert entstehen als Arbeitgeberbeitrag Lohnzusatzkosten in Höhe von 6.847 Euro jährlich. Steigt – wie von SPD und Grünen vorgeschlagen – die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung außerordentlich auf das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 96.600 Euro, klettern für den Arbeitgeber des gesetzlich versicherten Maschinenelektronikers die Lohnzusatzkosten von 6.847 Euro auf 7.404 Euro. Das entspricht einer Arbeitgeber-Mehrbelastung von + 8,1 Prozent.

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Betrachtet man andere Berufe und Branchen wie eine in der gKV und sPV versicherte Controllerin aus der Nahrungsmittelindustrie (1 Kind, Jahreseinkommen: 86.370 Euro) oder einen Softwareinformatiker (1 Kind, Jahreseinkommen: 96.721 Euro) „wächst“ der Anstieg der von gKV und sPV ausgehenden Lohnzusatzkosten auf + 30,6 Prozent beziehungsweise + 46,0 Prozent. Der Arbeitgeber der Controllerin (des Softwareinformatikers) müsste statt 6.847 Euro einen jährlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 8.939 Euro (9.998 Euro) aufbringen. Damit würden die Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung gerade für gut qualifizierte Arbeitsplätze sprunghaft ansteigen.

Abbildung 2

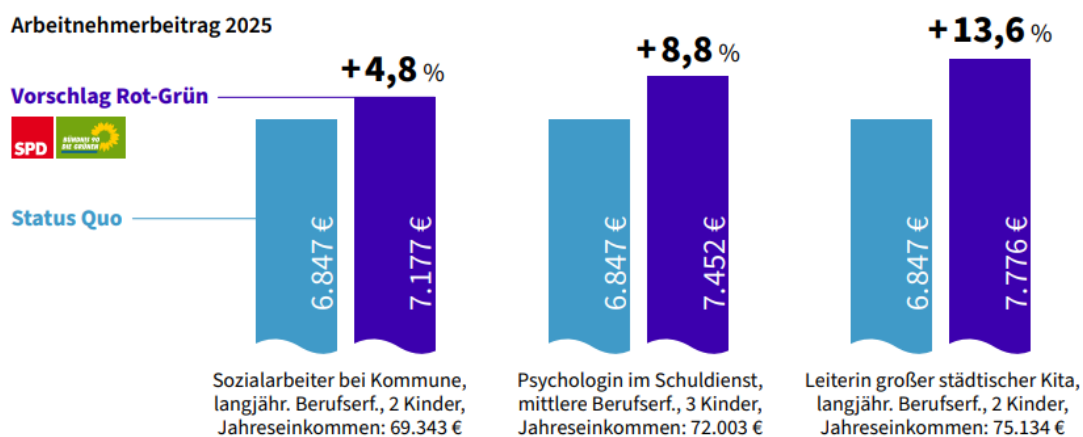
Mehrbelastung der Arbeitgeber bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung* nach ausgewählten Industrieberufen



Von den steigenden Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung wären nicht nur Arbeitgeber typischer Industrieberufe 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 gesetzlich versicherten Leiterin einer großen Kita mit langjähriger Berufserfahrung (zwei Kinder, Jahreseinkommen: 75.134 Euro) die von der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten um + 13,6 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



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

Quelle: Berechnungen auf Basis der Sozialversicherungsgrößen 2025 und Statistisches Bundesamt, Einkommen nach Berufen (2024)

0007-161224

Schließlich sei noch ein Blick auf ärztliche Berufe in Krankenhäusern als Arbeitgeber geworfen. In Deutschland gibt es rund 1.890 Krankenhäuser, davon sind 540 in öffentlicher Hand und rund 750 in privater Trägerschaft. Insgesamt arbeiten in den Krankenhäusern über 170.000 Ärztinnen und Ärzte. Viele Krankenhäuser, vor allem kleinere kommunale Krankenhäuser (auf dem Land) stehen vor großen finanziellen Herausforderungen. Kostensteigerungen, Personalmangel und Investitionsdefizite führen zu einer Gesamtlage, in der viele Krankenhäuser nicht mehr kostendeckend betrieben werden können.

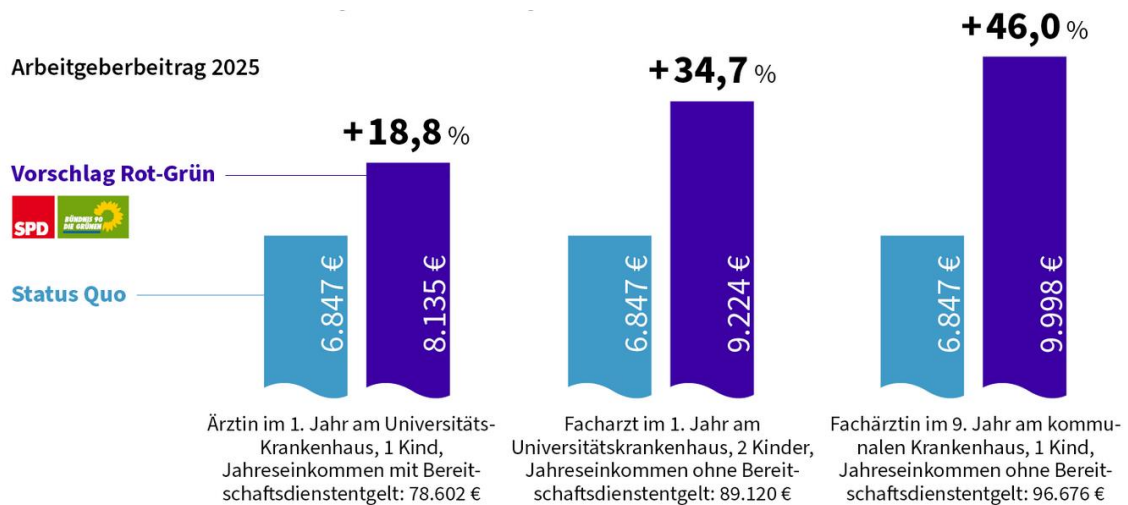
Steigende Personal- und Lohnzusatzkosten sind schon in der Gegenwart Teil dieser finanziellen Problemlage der Krankenhäuser. Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in gKV und sPV würde sich die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser als Arbeitgeber in Deutschland noch einmal verschärfen. Und auch hier gilt: Je mehr qualifiziert ärztliches und nicht ärztliches Personal im Krankenhaus arbeitet, desto höher fällt der Anstieg der Lohnzusatzkosten im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung aus.

Eine Fachärztin im 9. Jahr an einem kommunalen Krankenhaus in Bayern verfügt über ein Jahreseinkommen ohne Bereitschaftsdienstentgelt in Höhe von 96.676 €. Im Status Quo liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei 66.150 Euro. Auf diese Beitragsbemessung wird ein durchschnittlicher Beitragssatz von 17,1 Prozent und 3,6 Prozent für die gesetzliche Kranken- und soziale Pflegeversicherung des Arbeitnehmers erhoben. Paritätisch finanziert entstehen als Arbeitgeberbeitrag Lohnzusatzkosten in Höhe von 6.847 Euro jährlich. Steigt die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung in Höhe von 96.600 Euro, klettern für das

Krankenhaus als Arbeitgeber der Fachärztin die von gKV und pKV ausgehenden Lohnzusatzkosten von 6.847 Euro auf 9.998 Euro. Das entspricht einer Mehrbelastung von + 46,0 Prozent oder + 3.151 €. Weitere Beispiele lassen sich Abbildung 4 entnehmen.

Abbildung 4

Mehrbelastung der Krankenhäuser bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung* im ärztlichen Berufsfeld



* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung

Quelle: Berechnungen auf Basis der Sozialversicherungsgrößen 2025 und Marburger Bund, Entgelttabellen (2024/2025)

0007-070125

3.5 Praxisbeispiele aus der Wirtschaft

Die durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung entstehenden Zusatzkosten der Arbeitgeber in Höhe von bis zu 46 Prozent lassen sich nicht nur für einzelne gKV-versicherte Arbeitnehmer, Berufsgruppen und Qualifikationen, sondern auch für ganze Unternehmen oder 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 einer steigenden Beitragsbemessungsgrenze auf die von gesetzlicher Kranken- und sozialer Pflegeversicherung ausgehenden Lohnzusatzkosten der Unternehmen als Ganzes. Dabei sind einige Beispiele auf das Gesamtunternehmen bezogen, andere Beispiele beschränken sich auf einzelne Produktionsstätten von Unternehmen, die über mehrere örtlich auseinanderliegenden Standorte verfügen.

Die Praxisbeispiele aus der Wirtschaft stellen nicht repräsentativ ausgewählte, aber typische Unternehmen, Betriebe und Einrichtungen dar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen sind mehrheitlich gesetzlich versichert. Der Anteil der privatversicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variiert je nach Branche und

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Einkommensstruktur der Belegschaft. Dabei sind privatversicherte Angestellte i.d.R. – wenn überhaupt – nur indirekt von einer Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in gKV und sPV betroffen. Dementsprechend sind in den Unternehmens- und Betriebsbeispielen, die mit den Einkommens- und Belegschaftszahlen aus dem Jahre 2024 stammen und mit zum Teil unternehmensindividuellen und zum Teil durchschnittlichen Lohnentwicklungen ins Jahr 2025 fortgeschrieben worden sind, entsprechende Bereinigungen vorgenommen worden. Berechnungsgrundlagen sind die Sozialversicherungsgrößen des Jahres 2025.

3.5.1 Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik

Von der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung ist der Forschungsstandort betroffen. Ein Forschungs- und Entwicklungszentrum für Medizintechnik gehört mit einer sehr gut qualifizierten Belegschaft dazu. Entsprechend hoch sind dort die Durchschnittsgehälter. Ein Forschungs- und Entwicklungszentrum eines Medizintechnik-Herstellers mit 45 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der von gKV und sPV ausgehenden Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung würden um 31,1 % wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von 89.553 Euro. Im Detail stellt sich das für das Entwicklungszentrum im Bereich der Medizintechnik wie folgt dar:

Tabelle 3a

Forschungs- und Entwicklungszentrum Medizintechnik: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Medizintechnik
Angebot	u.a. Medizintechnik für Wirbelsäulenchirurgie
Zahl der Beschäftigten	45
Durchschnittseinkommen im Forschungszentrum	101.241 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	22 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 112.000 €	65 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 112.000 €	13 Prozent der Belegschaft

Tabelle 3b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	2.780.438 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	287.775 €

Tabelle 3c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	3.645.677 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	377.328 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 31,1 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 89.553 €

3.5.2 Entwicklungs- und Produktionsstandort in der Metall- und Elektroindustrie

Auch die Metall- & Elektroindustrie wäre mit ihrer gut qualifizierten Belegschaft und entsprechend hohen Durchschnittsgehälter betroffen. Ein forschendes Produktions- und Entwicklungszentrum der Metall- und Elektroindustrie mit 8.895 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 25,2 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von fast 15,1 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie wie folgt dar:

Tabelle 4a

Standort der Metall- & Elektroindustrie: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Metall- und Elektroindustrie
Angebot	Produktion, Entwicklung und Forschung
Zahl der Beschäftigten	8.895
Durchschnittseinkommen	105.331 € (zum Teil mit Sonderzahlungen)
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	2 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 120.000 €	69 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 120.000 €	29 Prozent der Belegschaft

Tabelle 4b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	580,3 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	60,06 Mio. €

Tabelle 4c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	726,39 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	75,18 Mio. €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 25,2 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 15,12 Mio. €

3.5.3 Produktionsstätte in der Automotive-Industrie

Eine Automotive-Produktionsstätte mit 6.741 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden

Anstieg der Lohnzusatzkosten

um 23,2 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 5a

Produktionsstätte der Automotive-Industrie: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Automotive-Industrie
Angebot	Produktion Automobilzulieferung
Zahl der Beschäftigten	6.741
Durchschnittseinkommen in der Produktionsstätte	82.681 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	12 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 120.000 €	83 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 120.000 €	5 Prozent der Belegschaft

Tabelle 5b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	420,93 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	43,57 Mio. €

Tabelle 5c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	518,58 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	53,67 Mio. €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 23,2 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 10,1 Mio. €

3.5.4 Mittelständisches Software-Unternehmen

Ein mittelständisches Software-Unternehmen mit 33 Beschäftigten müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen einen sprunghaften Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 20,7 Prozent wachsen. Das entspräche einer Zusatzbelastung von über 44.500 Euro. Im Detail stellt sich das für das mittelständische Software-Unternehmen wie folgt dar:

Tabelle 6a

Software-Unternehmen: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Software
Angebot	Software-Lösungen Datenverarbeitung
Zahl der Beschäftigten	33
Durchschnittseinkommen	94.123 € (mit Sonderzahlungen)
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	30 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 120.000 €	58 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 120.000 €	12 Prozent der Belegschaft

Tabelle 6b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	2,08 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	215.280 €

Tabelle 6c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	2,51 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	259.785 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 20,7 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 44.505 €

3.5.5 Hersteller von pharmazeutischen Erzeugnissen

Der Pharmazie-Hersteller beschäftigt 1.561 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen auf das Niveau der Rentenversicherung einen erheblichen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 11,6 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 1,1 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen aus der Pharma-Branche wie folgt dar:

Tabelle 7a

Pharma-Hersteller: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Pharmazie
Angebot	Pharmazeutische Erzeugnisse
Zahl der Beschäftigten	1.561
Durchschnittseinkommen	69.330 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	65 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 110.000 €	28 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 110.000 €	7 Prozent der Belegschaft

Tabelle 7b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	93,07 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	9,63 Mio. €

Tabelle 7c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	103,82 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	10,75 Mio. €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 11,6 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 1,12 Mio. €

3.5.6 Unternehmen der Papierindustrie

Der Hersteller von Papier und Karton beschäftigt 430 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen auf das Niveau der Rentenversicherung einen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 9,2 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 252.000 Euro. Im Detail stellt sich das für das Unternehmen der Papierindustrie wie folgt dar:

Tabelle 8a

Papier-Hersteller: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Papierindustrie
Angebot	Produktion von Papier & Karton
Zahl der Beschäftigten	430
Durchschnittseinkommen	61.584 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	65 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 100.000 €	29 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 100.000 €	6 Prozent der Belegschaft

Tabelle 8b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	26,48 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	2.740.556 €

Tabelle 8c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	28,92 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	2.992.889 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 9,2 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 252.333 €

3.5.7 Hersteller von medizinischen Spezialtextilien

Der Hersteller Spezialtextilien beschäftigt 640 Menschen. Das Unternehmen müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen auf das Niveau der Rentenversicherung einen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung würden um 7,1 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von über 202.000 Euro. Im Detail stellt sich das für den Hersteller von medizinischen Spezialtextilien wie folgt dar:

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Tabelle 9a

Medizinische Spezialtextilien-Hersteller: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Textilindustrie
Angebot	Medizinische Spezialtextilien
Zahl der Beschäftigten	640
Durchschnittseinkommen	52.471 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	78 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 98.000 €	16 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 98.000 €	6 Prozent der Belegschaft

Tabelle 9b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	27,62 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	2.858.196 €

Tabelle 9c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	29,58 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	3.061.018 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 7,1 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 202.822 €

3.5.8 Krankenhaus

In Deutschland gibt es rund 1.890 Krankenhäuser, davon sind 540 in öffentlicher Hand und rund 750 in privater Trägerschaft. Insgesamt arbeiten in den Krankenhäusern über 170.000 Ärztinnen und Ärzte. Viele Krankenhäuser, vor allem kleinere kommunale Krankenhäuser (auf dem Land) stehen vor großen finanziellen Herausforderungen. Kostensteigerungen, Personalmangel und Investitionsdefizite führen zu einer Gesamtlage, in der viele Krankenhäuser nicht mehr kostendeckend betrieben werden können.

Das hier betrachtete Krankenhaus in der Maximalversorgung beschäftigt in einer Stichtagsbetrachtung 2.881 Menschen. Im Verlauf eines Jahres waren es inklusive Mitarbeiteraustritten, Eintritten und zeitlichen Unterbrechungen rund 3.500 Beschäftigte. Das Krankenhaus müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gKV und sPV einen erheblichen Anstieg der Lohnzusatzkosten hinnehmen. Die von der gKV und sPV ausgehenden Lohnzusatzkosten würden um 10,0 Prozent wachsen. Das entspräche einer jährlichen Zusatzbelastung von fast 1,2 Mio. Euro. Im Detail stellt sich das für das Krankenhaus wie folgt dar:

Tabelle 10a

Krankenhaus: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Gesundheitswirtschaft
Angebot	Krankenhaus-Leistungen
Zahl der Beschäftigten	2.881
Durchschnittseinkommen	43.285 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 58.000 €	75 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 58.000 € bis 98.000 €	18 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 98.000 €	7 Prozent der Belegschaft

Tabelle 10b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	113,86 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	11.784.717 €

Tabelle 10c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	125,27 Mio. €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	12.965.517 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 10,0 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 1.180.800 €

3.6 Praxisbeispiele aus dem Umfeld der Start-ups

Start-ups sind in der Regel junge, hoch innovative Unternehmen, die darauf abzielen, neue Produkte, Dienstleistungen oder Geschäftsmodelle zu entwickeln und erfolgreich auf dem Markt zu etablieren. Zentrale Merkmale von Start-ups sind Wachstumsorientierung, Risikobereitschaft, Flexibilität und kreative Unternehmenskultur. Häufig basieren Start-Ups auf technologischen Innovationen. Die Integration dieser neuen Technologien spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung von Produkten oder Dienstleistungen. Gewinne werden i.d.R. noch nicht erzielt.

Die ökonomische und politische Wahrnehmung von Start-Ups ist positiv. Start-Ups sind häufig treibende Kraft im technologischen Fortschritt. Es sind ökonomische und politische Rahmenbedingungen zu schaffen, die innovative Ideen und Technologien fördern, um im globalen Wettbewerb wettbewerbsfähig zu bleiben. Eben diese internationale Wettbewerbsfähigkeit wird auch von steigenden Beitragssätzen oder Beitragsbemessungsgrenzen in den Zweigen der Sozialversicherung berührt. Beispielhaft sei das an zwei Start-Ups dargestellt.

3.6.1 Start-Up im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI)

Das Start-Up mit 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt Software für eine auf künstliche Intelligenz (KI) basierte Vollauswertung von Medizindaten. Das Start-Up müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung einen Anstieg der Lohnzusatzkosten um 23,8 Prozent hinnehmen. Das entspräche für ein sehr junges Unternehmen, das in der Regel noch keine Gewinne generiert, einer jährlichen Zusatzbelastung von fast 30.000 Euro. Im Detail stellt sich das für das Start-Up wie folgt dar:

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Tabelle 11a

Start-up für KI-Software: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	KI-Software
Angebot	Entwicklung von KI-basierter Vollausswertung von Medizindaten
Zahl der Beschäftigten	20
Durchschnittseinkommen im start-up	68.806 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	25 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 98.000 €	75 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 98.000 €	0 Prozent der Belegschaft

Tabelle 11b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	1.210.657 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	125.303 €

Tabelle 11c

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	1.498.478 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	155.093 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 23,8 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 29.790 €

3.6.2 Start-Up im Bereich von Health Tech

Das Start-Up mit 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt neuartige Technologien für das Gesundheitswesen. Der Einsatz von Health Tech kann dazu beitragen, Diagnosen zu verbessern, Behandlungen zu personalisieren und den Zugang zu medizinischer Versorgung zu erweitern. Das Start-Up müsste bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung einen Anstieg der Lohnzusatzkosten um 16,0 Prozent hinnehmen. Das entspräche für ein junges Unternehmen, das in der Regel noch keine Gewinne generiert, einer jährlichen Zusatzbelastung von über 57.000 Euro. Im Detail stellt sich das für das Start-Up wie folgt dar:

Tabelle 12a

Start-up im Bereich Health Tech: Allgemeine Angaben

Sitz des Unternehmens	Deutschland
Branche	Health Tech
Angebot	Entwicklung von Health-Tech-Technologien
Zahl der Beschäftigten	77
Durchschnittseinkommen im start-up	58.342 €
Mitarbeiter mit Einkommen < 64.000 €	68 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen 64.000 € bis 94.000 €	16 Prozent der Belegschaft
Mitarbeiter mit Einkommen > 94.000 €	16 Prozent der Belegschaft

Tabelle 12b

Lohnzusatzkosten für die Kranken- und Pflegeversicherung im Status Quo

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	66.150 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	3.470.967 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	359.245 €

Tabelle 12c

Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

gKV + sPV-Beitragssatz der Arbeitgeber	10,35 Prozent
gKV- und sPV-Beitragsbemessungsgrenze	96.600 €
Summe beitragspflichtige Gehälter von Versicherten in gKV + sPV	4.026.619 €
Summe Arbeitgeberbeiträge für gKV + sPV (Lohnzusatzkosten)	416.755 €
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Prozent)	+ 16,0 Prozent
Veränderung im Vergleich zum Status Quo (in Euro)	+ 57.510 €

3.7 Praxisbeispiele aus der Wirtschaft im Überblick

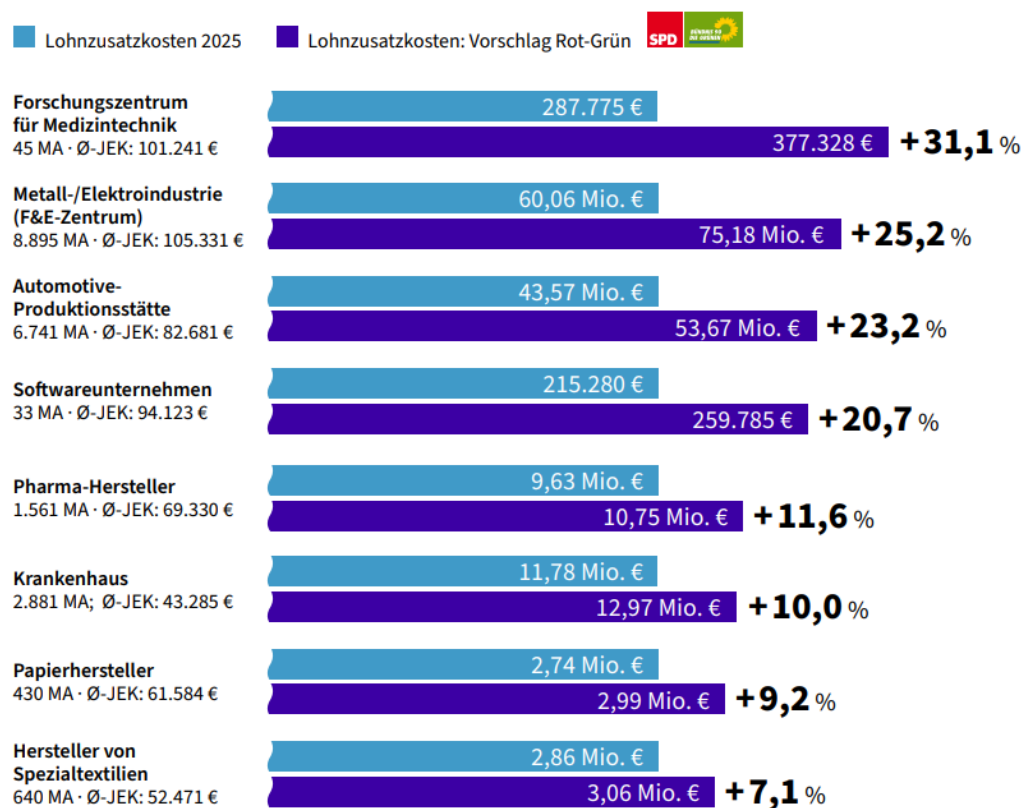
Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung würde die Arbeitgeber branchenübergreifend belasten. Das gilt sowohl für die klassische Industrie und Dienstleister als auch für junge, innovative Unternehmen aus der Start-Up-Szene, die i.d.R. keine Gewinne erzielen. Schon Unternehmen, die nur einen einzigen Angestellten mit einem Jahreseinkommen oberhalb von 66.150 Euro beschäftigen, müssten sich auf Lohnzusatzkosten-Mehrbelastungen einstellen. Folgerichtig wäre von der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze die Automotive-Industrie genauso betroffen wie die Papier-Industrie.

Alle in Abschnitt 3.5 betrachteten Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Wirtschaftszweigen werden im Gesamtüberblick in Abbildung 5 dargestellt. Abbildung 6 beschreibt die Belastungssituation, für die in Abschnitt 3.6 skizzierten Jung-Unternehmen aus der Start-Up-Szene.

Anstieg der Lohnzusatzkosten

Abbildung 5

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



* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung

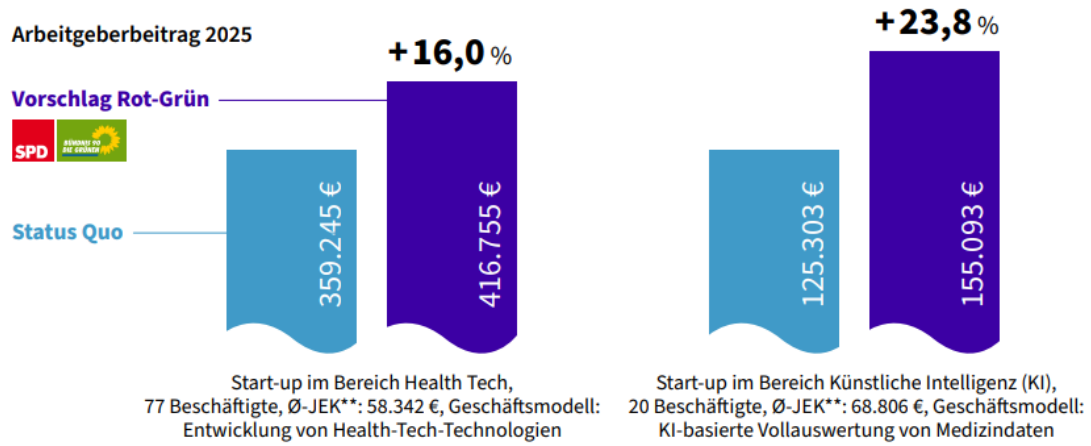
Quelle: Beispiele aus der Praxis, Ausgangsdaten liegen dem Herausgeber vor
Anmerkung: Es ergeben sich Rundungsfehler.

0007-191224

MA: Mitarbeiter/innen
JEK: Jahreseinkommen

Abbildung 6

Mehrbelastung von Start-Ups bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung* – ausgewählte Beispiele



* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung ** Durchschnittliches Jahreseinkommen

Quelle: Beispiele aus der Praxis, Ausgangsdaten liegen dem Herausgeber vor

0007-190424

4 Wirtschaftspolitische Einordnung

Lohnzusatzkosten entscheiden über Wettbewerbsfähigkeit

Im internationalem Standortwettbewerb sind die Arbeits- und 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. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Schwächephasen und hohem Investitionsbedarf durch den Klimawandel und die zunehmende Digitalisierung ist eine Beschleunigung beim Anstieg der Lohnkosten zu befürchten.

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 250 Mrd. Euro (vgl. Tabelle 1) erreicht. Bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung entstünden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhebliche Mehrbelastungen, die sich nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Dezember 2024 allein für die gKV 18,8 Mrd. € jährlich bewegen. Für die sPV kämen weitere 4,1 Mrd. € hinzu. Paritätisch finanziert hieße das, dass auf Seiten der Arbeitgeber zusätzliche, neue Lohnzusatzkosten in Höhe von fast 11,5 Mrd. Euro jährlich entstehen würden.

Tabelle 13

Schätzungen der Mehrbelastungen bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung* in Mrd. €

	Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2024)¹	davon: Arbeitgeber-Beitrag in Milliarden Euro (2024)
Gesetzliche Kranken- versicherung	18,8 Mrd. €	9,4 Mrd. €
Soziale Pflege- versicherung	4,1 Mrd. € ²	2,05 Mrd. €

¹ Beznoska/Pimpertz/Stockhausen, Regionale Belastungseffekte einer Variation der Beitragsbemessungsgrenze, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Stand: Dezember 2024²

Die zusätzlichen Lohnzusatzkosten in Höhe von fast 11,5 Mrd. € 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 wesentlich 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 durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze entstehenden 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 vermindern. 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 Beitragssätze 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 1,49 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 Beitragsbemessungs-

grenze der gKV und sPV auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung 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 Positionierungen und Beschlüsse 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 in Höhe von jährlichen 96.600 Euro würde die pKV für Arbeitnehmer faktisch schließen. Nur die wenigsten Angestellten zwischen 25 und 40 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.

Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf Basis fortgeschriebener Haushaltsbefragungsdaten des Sozio-Ökonomischen Panels zeigen den Markteffekt bei einer Entwicklung zur „Arbeitnehmer-Bürgerversicherung“. In einem Marktgrößenvergleich ist nachzuvollziehen, wenn es zu einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf das Niveau der Rentenversicherung käme. Während in der Gegenwart – Rechengrundlage ist das Beobachtungsjahr 2023 – 11,2 Prozent (= 1,66 Mio. Angestellte) der angestellten GKV-Versicherten im Alter von 18 bis 45 Jahren über ein Jahreseinkommen oberhalb der gültigen Versicherungspflichtgrenze verfügen und sich theoretisch zwischen gKV und pKV entscheiden können, läge der Anteil des Wettbewerbsmarkts zwischen gKV und pKV nach einer Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung nur noch bei 4,1 Prozent (= 606.000 Angestellte).

Abbildung 7

Arbeitnehmer-Bürgerversicherung nach Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenze



* Erhöhung der Beitragsbemessungs-/Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung
Quelle: Beznoska; Pimpertz; Stockhausen (2024), Regionale Belastungseffekte einer Variation der Beitragsbemessungsgrenze, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Beobachtungsjahr 2023

In der Praxis wird im Angestelltenverhältnis eine Entscheidung zwischen gKV und pKV in der Regel bis zum 40. Lebensjahr getroffen. Das ist auf die Art der Beitragskalkulation der pKV mit sogenannten Alterungsrückstellungen zurückzuführen. Legt man deshalb – wie in Abbildung 7 dargestellt – eine Altersspanne von 18 bis 40 Jahren zu Grunde, würde der Anteil des Wettbewerbsmarktes im Bereich der Angestellten, die zwischen gKV und pKV praktisch frei wählen könnten, von heute 9,3 Prozent (= 1,12 Mio.) auf nur noch 2,9 Prozent (= 355.000) schrumpfen.

5 Schlussfolgerung und Fazit

Dringend nötige Strukturreformen jetzt angehen

Die großen demografischen Linien werden zu dauerhaft steigenden Sozialversicherungsbeiträgen in gRV, gKV und sPV führen. Kurzfrist-Prognosen seitens Sozialversicherungsexperten sehen den Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung im Jahr 2030 bei weit über 45 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 der Forschungsstandort Deutschland betroffen. Deutschland liegt schon heute bei der Belastung der Arbeitseinkommen mit Steuern und Sozialabgaben unter den Industrieländern der OECD auf Platz zwei. Mit dem zu erwartenden Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten ist die Standortfrage zurückgekehrt.

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 auf das Niveau der Rentenversicherung anzuheben. 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 im Bereich der gKV und sPV steigt die Beitragsbelastung der Arbeitgeber im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung um bis zu 46 Prozent nahezu explosionsartig. 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. Digitalisierung-, Bildungs-, Klima- und andere Zukunftsinvestitionen geraten dabei unter Druck.

[Schlussfolgerung 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 und der teuren Sozialgesetzgebung der vergangenen Jahre finanzielle Spielräume für weitere 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

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

© vbw Januar 2025

Weiterer Beteiligter

Dr. Frank Schulze Ehring
PKV-Verband

Frank.SchulzeEhring@pkv.de