Deutscher Führungskräfteverband

Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands ULA e.V.

zum

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz)

Um die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) zu stabilisieren, sind kurzfristige Maßnahmen gefordert. Auch deshalb wurde die FinanzKommission Gesundheit angewiesen, frühzeitig ihren mittlerweile vorliegenden ersten Bericht vorzulegen, in dem sie Maßnahmen für eine kurzfristige Abfederung des Finanzierungsdefizits in der GKV vorschlägt. Nimmt die Bundesregierung keine Reformen vor, ist eine deutliche Steigerung des Zusatzbeitragssatzes bereits im kommenden Jahr absehbar. Daher sind kurzfristige Maßnahmen notwendig. Ende des Jahres 2026 soll zudem ein zweiter Bericht folgen, in dem strukturelle Reformen für eine langfristige Stabilisierung der GKV vorgeschlagen werden sollen.

Nun hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatz-stabilisierungsgesetz) vorgelegt, in dem unter anderem eine außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze um 3.600 Euro jährlich und das Ende der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern, die nicht für die Erziehung unter 7 Jahre alter Kinder oder die Pflege Angehöriger nicht erwerbstätig sind und nicht das Renteneintrittsalter erreicht haben. Der Deutsche Führungs-kräfteverband ULA bezieht sich in seiner Stellungnahme insbesondere auf diese Forderungen.

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA lehnt die im Referentenentwurf vorgesehene Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze ab und kritisiert das Fehlen einer Übergangsfrist für die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnerinnen bzw. -partnern.

Insbesondere bedauert der Verband, dass die Ergebnisse des Ersten Berichts der FinanzKommission Gesundheit, in dem die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze explizit nicht empfohlen wird, im Referentenentwurf nicht berücksichtigt wurden. Vor dem Hintergrund, dass die Experten-kommission 66 alternative Maßnahmen vorgeschlagen hat, die verantwortungsvolle Einsparungen und Einnahmen ermöglichen würden, erscheint dieses Vorgehen umso weniger nachvollziehbar und ein Schritt in die vollkommen falsche Richtung.

2. Begründung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA kritisiert die im Referentenentwurf vorgesehene Mehrbelastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze um 300 Euro monatlich. Die Anhebung folgt auf deutliche Anhebungen der Beitragsbemessungsgrenze überproportional zur Lohnentwicklung für die höheren Lohngruppen, die bereits in den vergangenen Jahren vorgenommen wurden.

Viele Fach- und Führungskräfte wären von dieser Neuregelung betroffen, da ihre Löhne und Gehälter sich häufig in der Nähe der Beitragsbemessungsgrenze bewegen. Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) gehen von 6,3 Millionen Beschäftigten aus, die von den Plänen der Bundesregierung betroffen sein würden. Für sie ist diese Regelung ein fatales Signal: Wer Verantwortung übernimmt, Leistung bringt und bereits einen überproportionalen Beitrag zur Finanzierung unseres Sozialstaats leistet, der ist auch in Krisenzeiten nicht davor gefeit, immer wieder als Finanzierungsquelle herangezogen zu werden.

Dies wirkt sich besonders negativ aus in einer Zeit, in der aufgrund wirtschaftlicher Herausforderungen eine Steigerung der Arbeitsbeteiligung notwendig ist. Ein wichtiger Anreiz für Mehrarbeit ist eine Steigerung der Nettolöhne im Vergleich zu den Bruttolöhnen, insbesondere durch eine Senkung der Lohnnebenkosten. Nur wenn sich mehr Arbeit auch finanziell lohnt, entsteht ein echter Anreiz, mehr zu arbeiten, mehr zu leisten und im Unternehmen mehr Verantwortung zu übernehmen. Wenn aber die Nettogehälter aufgrund stetig steigender Lohnnebenkosten immer weiter schrumpfen, wird es stattdessen attraktiver, weniger zu arbeiten, weniger zu leisten und weniger Verantwortung in Unternehmen zu übernehmen.

2.1 Dauerhafte Mehrbelastung von Arbeitnehmenden und Unternehmen

Die einmalige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze ist de facto eine dauerhafte Erhöhung, auf deren Basis auch in Zukunft die regulären Anpassungen an die Lohnentwicklung vorgenommen werden. Das BMG legt damit auch für die Zukunft eine deutliche Mehrbelastung für viele Fach- und Führungskräfte fest, ohne zuvor die Reformvorschläge für eine langfristige Stabilisierung der GKV durch die FinanzKommission Gesundheit abgewartet zu haben. Berechnungen des IW Köln zeigen zudem, dass die Mehrbelastung von Arbeitnehmenden und Unternehmen deutlich höher ausfallen könnte, als vom BMG angenommen, nämlich 4,5 Mrd. Euro anstatt der im Referentenentwurf veranschlagten 2,4 Mrd. Euro[1].

[1] Institut der Deutschen Wirtschaft, Newsletter vom 17. April 2026

2.2 BMG stellt sich gegen Empfehlungen der eigenen Kommission

Die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze ist keine Empfehlung der FinanzKommission Gesundheit. In ihrem ersten Bericht stellt die Kommission verschiedene Szenarien einer Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze dar, die u.a. eine mögliche Abwanderung in die Private Krankenversicherung (PKV) inkl. Mitversicherter Familienmitglieder und negative Effekte einer Lohnüberwälzung sowohl auf die Sozialversicherungen als auch auf die Steuereinnahmen berücksichtigt. Unter Betrachtung dieser Faktoren spricht die Kommission keine Empfehlung für eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze aus und empfiehlt stattdessen andere Maßnahmen für die Stabilisierung der GKV.

Diese Maßnahmen mit umfangreichen Potenzialen für Einsparungen und Einnahmen klassifiziert sie größtenteils als „Einsparungen oder Einnahmen mit positiven Auswirkungen auf die Qualität der Versorgung beziehungsweise Förderung der Eigenverantwortung bei mindestens gleichbleibendem Zugang und mindestens gleichbleibender Verteilungsgerechtigkeit“ oder „Einsparungen oder Einnahmen ohne erwartbare Auswirkungen auf die Qualität der Versorgung beziehungsweise Steuerungseffekte, Zugang oder Verteilungsgerechtigkeit“. Dass das BMG sich nun gegen die Empfehlungen seiner Kommission stellt, ist vor dem Hintergrund der Ankündigung der Bundesregierung, Erwerbstätige und Unternehmen entlasten zu wollen, nicht nachvollziehbar.

2.3 Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnerinnen und -partnern

Des Weiteren sieht der Referentenentwurf die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnerinnen und -partnern vor. Während diese Anpassung im Sinne einer Steigerung der Erwerbsbeteiligung grundsätzlich zeitgemäß erscheint, wäre eine Neuregelung ohne längere Übergangsfristen jedoch gesellschaftlich problematisch und in der vorliegenden Form abzulehnen.

Viele Familien leben bereits seit vielen Jahren in einem Familienmodell, das sie in dem Vertrauen auf die beitragsfreie Mitversicherung aufgebaut haben. In der Regel sind es Frauen, die für die Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen oft jahrelang keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Je nachdem, wie lange sie dem Arbeitsmarkt bereits fern sind, kann eine kurzfristige Arbeitsaufnahme, auch die eines Midi-Jobs, eine große Herausforderung sein. Das gilt insbesondere in den aktuell wirtschaftlich angespannten Zeiten, die sich auch auf die Arbeitskräftenachfrage negativ auswirken. Die Bundesagentur für Arbeit berichtete zuletzt im März 2026 von einer Stabilisierung der Arbeitskräftenachfrage auf niedrigem Niveau[2]. Die Neuregelung bestraft daher vor allem Familien, ohne ihnen dabei eine geeignete, begleitende Unterstützung oder echte Anreize anzubieten.

[2] Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt im März 2026

3. Kernforderungen

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA sieht in der vorgeschlagenen außerordentlichen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze ein falsches Zeichen zur falschen Zeit. Insbesondere in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten sollten gerade Fach- und Führungskräfte nicht immer weiter belastet werden, um strukturelle Reformversäumnisse auszugleichen. Die FinanzKommission Gesundheit hat zudem die vielfältigen Risiken dieser Maßnahme deutlich in ihrem ersten Bericht dargelegt und diese explizit nicht empfohlen.

Stattdessen fordert der Deutsche Führungskräfteverband,

- **dass das BMG den Empfehlungen der FinanzKommission Gesundheit folgt,** indem es von der Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze absieht und stattdessen die im Bericht der Kommission aufgeführten umfangreichen Einnahmen- und Einsparpotenziale für einen kurzfristigen Ausgleich des Finanzierungsdefizit in der GKV prüft und umsetzt.
- **dass das BMG jetzt keine dauerhaften Mehrbelastungen – wie die außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze – schaffen sollte**, ohne die langfristigen Reformvorschläge der FinanzKommission Gesundheit abgewartet zu haben.
- **dass bei der Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnerinnen und -partnern eine großzügige Übergangsfrist eingeräumt werden sollte**, die es den betroffenen Familien bzw. mitversicherten Personen ermöglicht, auch nach langer Auszeit den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden und frühzeitig ihrer Lebensplanung entsprechend auszurichten.

Zum Deutschen Führungskräfteverband ULA

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Die ULA vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit 14 Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Gründungsmitglied in der CEC - European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

Deutscher Führungskräfteverband ULA e.V.
Anton-Wilhelm-Amo-Str. 33
10117 Berlin
Telefon 030 / 30 69 63-0
info@ula.de
www.ula.de

Ansprechpartner:
Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer, michael.schweizer@ula.de
Insa Wiese, Referentin Arbeit und Soziales, insa.wiese@ula.de