

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Information

Lohnzusatzkosten – die Bedeutung des Wettbewerbs zwischen GKV und PKV

Stand: Januar 2016
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Wettbewerb zwischen GKV und PKV für die Lohnzusatzkosten von erheblicher Bedeutung

Die bayerischen und deutschen Unternehmen müssen auch im internationalen Vergleich sehr hohe Kosten schultern. Dies liegt zum einen an dem hohen Lohnniveau, zum anderen auch an den Personalzusatzkosten. Da das deutsche Sozialrecht für die Säulen der Sozialversicherung eine lohnbezogene Finanzierung vorsieht, kommt diesen Säulen eine entscheidende Bedeutung zu.

Die lohnzentrierte Finanzierung hierzulande ist so hoch wie in kaum einem anderen Land, was etwa von der OECD regelmäßig kritisiert wird. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass die Produktivität mit den hohen Lohnzusatzkosten Schritt halten muss. Niedrigere Zusatzkosten sind deshalb wünschenswert, aber angesichts des demografischen Wandels und aufgrund der politischen Entscheidungen der letzten Jahre wenig realistisch.

Einen bislang wenig beachteten Zusammenhang bietet in diesem Kontext der Wettbewerb zwischen Gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) und Privaten Krankenversicherern (PKV). Denn in der Kranken- und Pflegeversicherung fallen je nach Versicherungsstatus der Angestellten unterschiedliche Lohnzusatzkosten an. Demzufolge können Arbeitgeber durch die Koexistenz von GKV und PKV die Lohnzusatzkosten stabilisieren. Die vorliegende Untersuchung quantifiziert diese Effekte und gibt somit wichtige Hinweise in Sachen Lohnzusatzkosten sowie zur Standortdebatte.

Bertram Brossardt
11. Januar 2016

Inhalt

1	Einführung	1
1.1	Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)	2
1.2	Gesetzliche Krankenversicherung (GKV).....	2
1.3	Soziale Pflegeversicherung (SPV)	3
1.4	Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten	3
2	Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung.....	5
2.1	Arbeitgeberbeitrag und Arbeitgeberzuschuss	5
2.2	Ausgangsüberlegungen.....	6
2.2.1	Angestellte in der PKV.....	6
2.2.2	Durchschnitts-Beitragsszenario in der PKV.....	7
2.2.3	Durchschnittsbeitrag in der PPV.....	7
2.2.4	Familienangehörige	8
2.2.5	Zahl der Familienangehörigen.....	9
2.3	Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Krankenversicherung.....	9
2.4	Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Pflegeversicherung.....	11
2.5	Deutschland und Bayern, Länder und Wirtschaftszweige	12
2.5.1	Deutschland.....	13
2.5.2	Bayern und andere Länder.....	14
2.5.3	Wirtschaftszweige und Branchen	17
2.6	Nicht entstanden Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber im Zeitablauf	19
2.7	Beispiele aus der Wirtschaft.....	21
3	Fazit und Zusammenfassung	27
	Ansprechpartner	31
	Impressum	31

1 Einführung

Lohnzusatzkosten steigen auf breiter Front

Die Standortfrage ist zurück: Trotz guter Wirtschafts- und Beschäftigungslage werden die Sozialversicherungsbeiträge, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber als Lohnzusatzkosten zu tragen haben, dauerhaft steigen. Davor warnen in seltener Einmütigkeit unter anderem führende Wirtschaftsforschungsinstitute und Sozialversicherungsexperten. So erklärte der Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Clemens Fuest, dass die Beitragssätze zur Sozialversicherung *nicht mehr stabil bleiben oder sinken, sondern steigen – die Frage ist nur, wie schnell und wie stark.*¹ Ähnlich äußerte sich das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Der Präsident des DIW, Marcel Fratzscher, sprach von einem Wendepunkt. Die Sozialversicherungsbeiträge würden in den nächsten Jahren zusammengenommen deutlich über die häufig von der Politik selbst definierte Grenzmarke von 40 Prozent steigen.

Das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) hat zur zukünftigen Höhe der Sozialversicherungsbeiträge konkrete Zahlen vorgelegt. Demnach werden im Jahr 2020 – unter Berücksichtigung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen – die Beitragssätze zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei zusammengenommen 42,4 Prozent des Bruttoeinkommens liegen. Das entspricht im Vergleich zu 2014 (39,7 Prozent) einem Anstieg von fast sieben Prozent oder 2,7 Beitragssatzpunkten. Davon entfallen 0,8 Beitragssatzpunkte auf die gesetzliche Rentenversicherung, 1,4 Beitragssatzpunkte auf die gesetzliche Krankenversicherung und 0,5 Beitragssatzpunkte auf die Soziale Pflegeversicherung. Lediglich in der Arbeitslosenversicherung sind bis 2020 keine zusätzlichen Beitragsbelastungen zu erwarten. Der Abgabensatz wird voraussichtlich weiterhin bei 3,0 Prozent liegen.

Die Verteuerung der Sozialversicherung hat vielfältige Gründe. Zum einen ist die Umlagefinanzierung der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung 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. Infolge des demografischen Wandels mit immer weniger Erwerbstätigen und immer mehr Rentnern entsteht sukzessive ein Problem. Verschärft wird dieses Demografie-Problem der Sozialversicherungen durch hausgemachte politische Entscheidungen. Beide Erklärungen – Demografie auf der einen, politische Entscheidungsmuster auf der anderen Seite – sollen hier kurz für die

¹ Bild, 20.6.2014, Vorsicht Beitragshammer.

Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und Soziale Pflegeversicherung (SPV) skizziert werden

1.1 Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung im Umlageverfahren ist maßgeblich von den steigenden Rentnerzahlen und der zurückgehenden Zahl an Beitragszahlern betroffen. Während im Jahr 1990 noch vier erwerbsfähige Personen im Alter zwischen 20 und 65 einen Rentner finanziell trugen, wird das Verhältnis schon in naher Zukunft – nämlich im Jahr 2030 – bei zwei zu eins liegen. Und schon in der Gegenwart wird die alleinige Finanzierung der Rentenversicherung über Sozialbeiträge als nicht zumutbar betrachtet. Allein im Bundeshaushalt für das Jahr 2014 betragen die Zuschüsse zur Rentenversicherung 82,5 Milliarden Euro. Diese Zuschüsse werden sich im demografischen Wandel zwangsläufig weiter erhöhen.

Hinzu kommt die politische Verteuerung der Gesetzlichen Rentenversicherung zu Lasten der nachfolgenden Generationen. Mit dem vom Deutschen Bundestag in dritter Lesung am 23.05.2014 beschlossenen Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) ist die sogenannte Mütterrente als auch die abschlagsfreie Rente mit 63 in Kraft getreten. Angesichts dieser umgesetzten Rentenpläne der Großen Koalition mussten schon zum Jahresanfang 2014 die Versicherten auf eine mögliche und eigentlich gesetzlich vorgeschriebene Beitragssenkung in Höhe von 0,6 Prozentpunkten verzichten. Stattdessen werden die Beitragssätze zur GRV bis zum Jahr 2020 (2030) um 0,8 Beitragssatzpunkte (3,1 Beitragssatzpunkte) steigen. Davon sind rund 0,5 Beitragssatzpunkte dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz zuzuordnen.

1.2 Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Der unumkehrbare demografische Wandel betrifft auch die umlagefinanzierte Krankenversicherung. Heute leben rund 4,3 Millionen über 80jährige in Deutschland. Schon in naher Zukunft – nämlich im Jahr 2020 – werden es sechs Millionen sein. Im Jahr 2050 liegt die Zahl der über 80jährigen voraussichtlich bei 10,2 Millionen. Auf diese beschleunigte Alterung der Gesellschaft ist die gesetzliche Krankenversicherung finanziell nicht vorbereitet. Das gilt insbesondere, weil die Bedeutung von typischen altersbedingten Krankheitsbildern erheblich zunimmt. Allein die Demenzerkrankungen verdoppeln sich bis 2050 von heute 1,1 Millionen erkrankten Personen auf dann ca. 2,2 Millionen Fälle. Mit der Zunahme von Demenz und anderen Alterserkrankungen werden die Morbidität und der medizinische und finanzielle Bedarf entsprechend steigen. Beitragssteigerungen sind programmiert.

Schon im Jahr 2014 hat das GKV-System ein Minus von 1,9 Milliarden Euro erwirtschaftet. Im Jahr 2015 werden es voraussichtlich 13,4 Milliarden Euro sein. Diese Defizite lassen sich auch mit politischen Beschlüssen der Großen Koalition zu Lasten der GKV erklären: Die ursprünglich einmal für 2014 aus dem Bundeshaushalt vorgesehe-

nen Bundeszuschüsse zu Gunsten der GKV in Höhe von 14,0 Milliarden Euro sind im Haushaltsbegleitgesetz 2014 um 3,5 Milliarden Euro gekürzt worden. Nicht nur, aber auch deshalb werden die durchschnittlichen Beitragssätze zur GKV von aktuell 15,5 Prozent auf 15,7 im Jahr 2016 und 16,9 Prozent im Jahr 2020 steigen.

1.3 Soziale Pflegeversicherung (SPV)

Pflegebedürftigkeit tritt i.d.R. 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 Erwerbstätigen in Relation zu den Pflegebedürftigen sichtbar: Während in der SPV im Jahr 2009 noch 17 Erwerbstätige einen Pflegebedürftigen finanziell trugen, wird das Verhältnis schon in naher Zukunft – nämlich im Jahr 2030 – bei zehn zu eins liegen. Angesichts der bis 2050 zu erwartenden Verdopplung der Pflegebedürftigen auf rund 4,5 Millionen Menschen ist dieses Missverhältnis nur eine Momentaufnahme. Die Diskrepanz zwischen Erwerbstätigen und Pflegebedürftigen wird sich nach 2030 weiter erheblich verschlechtern. Die SPV wird aus demografischen Gründen erhebliche Beitragssatzsteigerungen nicht vermeiden können.

Die Pflegeversicherung ist von politischen Verteuerungen betroffen. Im Rahmen des Pflegestärkungsgesetzes I sind – unter anderem zu Gunsten zusätzlicher Leistungen – die Beitragssätze zur sozialen Pflegeversicherung 2015 um 0,3 Prozent-Punkte erhöht worden. Ab 2017 ist ein weiterer Beitragssatzanstieg um 0,2 Prozent-Punkte vorgesehen. Für einen kinderlosen Versicherten läge der Beitragssatz – ganz ohne Berücksichtigung der demografischen Einflüsse – dann bei 2,8 Prozent. Bezieht man darüber hinaus den demografischen Wandel explizit mit in die Betrachtungen ein, ist nach einer Prognose von Prof. Greiner, Mitglied des Sachverständigenrats Gesundheit, bis 2060 ein Beitragssatzanstieg auf mindestens 4,6 Prozent zu erwarten.

1.4 Sozialversicherungsbeiträge und Lohnzusatzkosten

Die anteilig vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und Sozialen Pflegeversicherung (SPV) sind ein Bestandteil des Bruttolohns und -gehalts. Im Jahr 2013 lag der Anteil der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber im produzierenden Gewerbe (im Dienstleistungssektor) in Prozent am Bruttolohn bei insgesamt 18,9 Prozent (15,6 Prozent). Angesichts dieses Gewichts der Lohnzusatzkosten haben steigende Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland und in Bayern einen unmittelbaren Einfluss auf die wirtschaftliche Situation der Unternehmen. In einem Umfeld, in dem es den Unternehmen in Deutschland und Bayern mit zunehmender Internationalisierung der Märkte kaum gelingen wird, Kostensteigerungen in der Sozialversicherung auf preissensible Nachfrager weiterzugeben, wirken steigende Beitragssätze, die sich direkt in höheren gesetzlichen Lohnzusatzkosten niederschlagen, wie eine Zusatzsteuer auf Arbeit. Wie bei jeder anderen Steuer auch sind davon direkt die Wettbewerbsfäh-

higkeit der Unternehmen, das Wirtschaftswachstum insgesamt als auch die Beschäftigungszahlen in den Unternehmen betroffen.

Die zentrale Aufgabe lautet daher, die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zu stabilisieren oder alternativ die Finanzierung der Sozialversicherung stärker vom Arbeitsverhältnis zu entkoppeln. Letzteres ist zumindest ansatzweise in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gelungen. Auch um das Beschäftigungsniveau zu fördern, ist im Zuge des GKV-Finanzierungs- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz (GKV-FQWG) der Arbeitgeberbeitrag auf 7,3 Prozent gesetzlich festgeschrieben worden.

2 Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung

Unterschiedliche Finanzierungsmodelle und ihre Folgen

Die Sozialversicherungsbeiträge und damit die Lohnzusatzkosten der Unternehmen steigen unter der Beschlusslage der Großen Koalition und dem vorhersehbaren demografischen Wandel in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der Sozialen Pflegeversicherung (SPV). Aus Sicht der Arbeitgeber ist dabei insbesondere die Entwicklung in der Kranken- und Pflegeversicherung von Interesse. Anders nämlich als in der Rentenversicherung existiert in diesen Sozialversicherungszweigen ein struktureller Sonderweg: Die Koexistenz der GKV und SPV auf der einen und der Privaten Krankenversicherung (PKV) beziehungsweise der Privaten Pflegepflichtversicherung (PPV) auf der anderen Seite.

Mit der Koexistenz von GKV/SPV und PKV/PPV gehen für die Unternehmen je nach Versichertenstatus der Angestellten unterschiedliche Lohnzusatzkosten einher. Für Angestellte in der GKV/SPV muss der Arbeitgeber einen Arbeitgeberbeitrag nach § 249 SGB V entrichten, für Privatversicherte sind Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V zu leisten. Häufig fällt der Arbeitgeberbeitrag für freiwillig in der GKV versicherte Arbeitnehmer höher aus als der Beitragszuschuss für privatversicherte Arbeitnehmer. Im Umkehrschluss heißt das: Für Arbeitgeber ist – mit Blick auf die Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung – die fortlaufende Koexistenz von GKV/SPV und PKV/PPV von Interesse.

Die folgenden Abschnitte bieten einen Überblick, in welcher Höhe bei den Unternehmen in Deutschland, in Bayern und in anderen Ländern Lohnzusatzkosten nur deshalb erst gar nicht entstanden sind, weil es eine Doppelstruktur aus GKV/SPV und PKV/PPV gibt. Dabei wird die Höhe der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten in Abhängigkeit von vermuteten typischen und durchschnittlichen Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung in der PKV quantifiziert.

2.1 Arbeitgeberbeitrag und Arbeitgeberzuschuss

In der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) müssen Arbeitgeber auch nach Inkrafttreten des GKV-Finanzierungs- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz (GKV-FQWG) einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 7,3 Prozent auf das beitragspflichtige Einkommen des abhängig Beschäftigten zahlen. Das entspricht bei einem Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 49.500 Euro) einem Arbeitgeber-Höchstbeitrag von monatlich 301,13 Euro (2015).

Der Beitragszuschuss der Arbeitgeber für Privatversicherte kann den Versicherungsschutz für den Arbeitnehmer plus seine privatversicherten und nicht beschäftigten en-

geren Familienangehörigen umfassen. Die Höhe des Beitragszuschusses der Arbeitgeber nach § 257 Abs. 2 SGB V ergibt sich aus der Anwendung des Beitragssatzes von 7,3 Prozent auf die beitragspflichtigen Einnahmen gemäß § 226 SGB V. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Beitragszuschuss auf die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für den privaten Krankenversicherungsschutz aufzuwenden hat, begrenzt ist. Das heißt, dass sich der Arbeitgeber bei einem Angestellten (gegebenenfalls mit Familienangehörigen) mit 50 Prozent bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag zur GKV (2015: 301,13 Euro) an den tatsächlichen Kosten zur PKV beteiligt.

In der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) müssen Arbeitgeber einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von derzeit 1,175 Prozent auf das beitragspflichtige Einkommen des abhängig Beschäftigten zahlen.² Das entspricht bei einem Einkommen ab der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 49.500 Euro) einem Arbeitgeber-Höchstbeitrag von monatlich 48,47 Euro (2015). Bei einem privatversicherten Arbeitnehmer beteiligt sich der Arbeitgeber – analog zur Krankenversicherung – mit 50 Prozent bis zum Höchstbetrag zur SPV (2015: 48,47 Euro) an den tatsächlichen Kosten zur Privaten Pflegepflichtversicherung (PPV).

2.2 Ausgangsüberlegungen

Eine erste Annäherung an die Fragestellung, welche Bedeutung die Existenz der Privaten Krankenversicherung (PKV) für die Lohnzusatzkosten der deutschen und bayerischen Arbeitgeber hat, bieten folgende Fakten und Ausgangsüberlegungen:

2.2.1 Angestellte in der PKV

In der Privaten Krankenversicherung (PKV) unterhalten rund 1,26 Millionen abhängig Beschäftigte eine substitutive Kranken- und Pflegepflichtversicherung. Dabei ist davon auszugehen, dass fast alle dieser Arbeitnehmer einer nicht selbständigen Beschäftigung in Vollzeit nachgehen. Nur so lässt sich (im Normalfall) ein Arbeitsentgelt oberhalb der maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze (2015: für Neuversicherte 54.900 Euro; für Bestandsversicherte 49.500 Euro) realisieren. Privatversicherte, die in Teilzeit arbeiten und trotz eines Einkommens unterhalb der geltenden Versicherungspflichtgrenze nicht in der GKV versicherungspflichtig werden, sind zu vernachlässigende Einzelfälle.

² Eine Ausnahme ist Sachsen. Dort liegt der Arbeitgeberbeitrag bei derzeit 0,675 %.

2.2.2 Durchschnitts-Beitragsszenario in der PKV

PKV-bedingte geringe Lohnkostenbelastungen der Arbeitgeber hängen vom durchschnittlichen Versicherungsbeitrag der rund 1,26 Millionen angestellten Privatversicherer ab. Durchschnittliche Beiträge für einen annähernd gleichartigen Versicherungsschutz in der PKV sind allerdings für den Krankenversicherungsschutz nur sehr schwer zu berechnen. Systembedingt hängen die Krankenversicherungsbeiträge zu stark vom jeweiligen Niveau der Versicherungstarife, vom individuellen PKV-Eintrittsalter und von der Wechselhistorie einzelner Versicherten innerhalb der Krankenversicherung ab. Viele typische Beitragsfälle aus der Angestellten-Praxis als auch zahlreiche Indizien sprechen allerdings dafür, dass über alle Angestellten-Tarifvarianten hinweg der PKV-Durchschnittsbeitrag zur Krankenversicherung nahe bei 460 Euro liegt:

- Für die Kurz-Studie ist in einem großen relativ hochpreisigen PKV-Unternehmen mit einem relevanten Marktanteil und einer relativ homogenen Tarifwelt (mit Wahlleistung Krankenhaus) über alle Tarife und Eintrittsalter hinweg ein Richtbeitrag von Angestellten ermittelt worden. Ergebnis: Angestellte zahlen ca. 459 Euro Beitrag zur PKV (Krankenversicherung).
- Angesichts von monatlichen Unisex-Neueintrittsbeiträgen für einen 35 jährigen Angestellten in Höhe von z. B. 441 Euro (2014) könnte man zu dem Schluss kommen, dass der oben genannte Richtbeitrag von 459 Euro zu niedrig sei. Dem ist zu entgegen: Überdurchschnittlich viele der privatversicherten Angestellten haben im Alter von 26 bis 28 Jahren einen PKV-Vertrag abgeschlossen. Inzwischen liegt das durchschnittliche GKV-PKV-Wechselalter in Folge wiederkehrender (außerordentlichen) Erhöhungen der Versicherungspflichtgrenze bei 35 Jahre. Im Vergleich zu heutigen Neu-Wechslern profitieren damit die meisten Versicherten i.d.R. von relativ niedrigen Einstiegsbeiträgen und entsprechenden Beitragsverläufen.
- Zudem hat eine sehr große Mehrheit der heute privatversicherten Angestellten vor Ende 2012 und damit schon vor der Zeit des Starts der relativ teuren Unisex-Welt einen privaten Krankenversicherungsvertrag abgeschlossen.
- Eine im Jahr 2014 veröffentlichte Studie zum Krankenversicherungssystem in Deutschland stellt fest, dass der kumulierte Anteil der nicht beihilfeberechtigten Versicherten in der PKV über 50 Jahren mit Monatsbeiträgen über 500 Euro monatlich lediglich bei 16,7 Prozent (7,8 Prozent bei über 600 Euro) liegt. Ohne Altersbeschränkung – also unter Einbezug der unter 50jährigen privatversicherten Arbeitnehmer – läge dieser Anteil noch weit unter den hier zitierten Werten.

2.2.3 Durchschnittsbeitrag in der PPV

In der privaten Pflegepflichtversicherung (PPV) kann man sich den durchschnittlichen Beiträgen je Versicherten über die aggregierten Beitragseinnahmen nähern. Die Beitragseinnahmen der PPV von insgesamt 2,06 Milliarden Euro (2013) lassen sich –

unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beiträge der nur anteilig privatversicherten Beihilfeberechtigten auf 100 Prozent hochgerechnet werden – auf einen Durchschnittsbeitrag zur PPV von 29,10 Euro je Versicherten (2013) monatlich herunter brechen. Für das Jahr 2015 müssen zusätzlich die neuen Pflegeleistungen nach dem Pflegestärkungsgesetz I berücksichtigt werden. Nach vorläufigen Überschlagsrechnungen ist davon auszugehen, dass der Durchschnittsbeitrag für das Jahr 2015 bei rund 32 Euro monatlich liegt.

Der Beitrag zur PPV wird in Abhängigkeit vom Lebensalter bei Versicherungsbeginn berechnet. Um ältere Versicherte bei Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 finanziell nicht zu überfordern, muss niemand mehr als den Grenzbetrag von 96,94 Euro (2015) zahlen. Für die Gruppe der Angestellten spielt dieser Grenzbetrag nur in Einzelfällen eine Rolle. Denn nach der Beitragskalkulation der PPV ergibt sich für alle Versicherten, die bei Beginn ihrer Pflegeversicherung jünger als 66 Jahre alt sind, ein Beitrag unter dem Grenzbetrag. Die Folge: Der tatsächliche Durchschnittsbeitrag zur PPV liegt – bezogen auf die Gruppe Angestellten – unter dem oben angegebenen Wert von 32 Euro monatlich. Einer bereinigten Rechnung zu Folge kann man von einem PPV-Durchschnittsbeitrag der Angestellten in Höhe von 28,00 Euro (2015) monatlich ausgehen.

2.2.4 Familienangehörige

Mit Blick sowohl auf den Durchschnittsbeitrag in der PPV als auch das definierte durchschnittliche Beitragsszenario in der PKV lässt sich folgendes Zwischenfazit ziehen: Weil der durchschnittliche Beitragszuschuss für privatversicherte Arbeitnehmer nach § 257 SGB V beziehungsweise § 58 SGB XI niedriger ausfällt als der durchschnittliche Arbeitgeberbeitrag für freiwillig in der GKV versicherte Arbeitnehmer nach § 249 SGB V beziehungsweise § 61 SGB XI, wird der durchschnittliche Arbeitgeber - im Vergleich zur Versicherungssituation in der SPV und GKV – vor höheren Arbeitgeberbeiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung geschützt. Das ist allerdings nur für die Zahl der rund 1,26 Millionen (privatversicherten) Angestellten der Fall, die ihren (vergleichsweise niedrigen) Arbeitgeberzuschuss nicht durch ebenfalls in der PKV beitragszahlende, nicht arbeitende, aber trotzdem zuschussfähige Familienangehörige (einmalig) bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag (2015 - GKV: 301,13 Euro; SPV: 48,47 Euro) auffüllen können.

In der PKV zahlen Kinder und Ehepartner einen eigenen Beitrag. Der Beitragszuschuss der Arbeitgeber umfasst deshalb nicht nur den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers, sondern auch den der Kinder und nicht arbeitenden Ehepartner. In der PPV stellt sich die Situation ein wenig anders da. Hier sind die Kinder beitragsfrei mitversichert. Nur nicht arbeitende, aber trotzdem zuschussfähige Ehepartner können einen (vergleichsweise niedrigen) Arbeitgeberzuschuss für einen Arbeitnehmer bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag (2015: 48,47 Euro) auffüllen.

2.2.5 Zahl der Familienangehörigen

Der Personenkreis mit Familienangehörigen in der PKV und PPV lässt sich nur ungefähr eingrenzen, wenn man annimmt, dass sowohl in Angestellten- als auch in Selbständigen-Haushalten mehr oder weniger identische Geschlechter- und Kinderstrukturen vorherrschen: In der PKV und PPV sind rund 4,63 Millionen Versicherte ohne Beihilfeanspruch (Angestellte, Selbständige und Familienangehörige) - darunter ca. 1,05 Millionen Frauen (Anteil: 22,7 Prozent) und 0,83 Millionen Kinder. Bei einer nahezu konstanten Geburtenrate in Deutschland von 1,4 Kindern je Frau kann man von den 0,83 Millionen Kindern näherungsweise rund 0,6 Millionen Kinder unterschiedlichen Eltern zuordnen. Das entspricht einem Anteil von 12,9 Prozent an den Versicherten ohne Beihilfe.

Geht man stark vereinfachend und fiktiv von einem „traditionellen“ Gesellschaftsbild aus, in dem alle Kinder und alle Frauen in der PKV als nicht arbeitende Familienangehörige einzuordnen sind, dann wird der Anteil an den 1,26 Millionen Angestellten, die in der PKV bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag zuschussfähige Familienangehörige mitbringen, zwischen 12,9 Prozent und 35,6 Prozent liegen. Die Realität wird sich - weil es in der PKV z. B. viele weibliche Angestellte oder auch Männer im Status eines nicht arbeitenden Familienangehörigen gibt - im Trend eher an der unteren Anteilsgrenze von 12,9 Prozent orientieren. Im Folgenden sei ein Schätzanteil von 20 Prozent anzunehmen. Bei analoger Argumentation kann man in der PPV von einem Richtwert von zehn Prozent ausgehen.

Im Kern gibt es damit, vorsichtig geschätzt, in der PKV 1,01 Millionen und in der PPV 1,13 Millionen privatversicherte Angestellte, die keine in der PKV beitragszahlenden Angehörige mitbringen, auf die sich auch – bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag – ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte. Dabei geht es um eine privatversicherte Angestelltengruppe, die sich unter anderem aus Singles, Kinderlosen, Verheirateten mit einem Ehepartner in der GKV, Verheirateten mit einem arbeitenden Ehepartner in der PKV, Eltern mit in der GKV versicherten Kindern usw. zusammensetzt.

2.3 Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Krankenversicherung

In den nun folgenden Abschnitten werden die bei den Arbeitgebern durch die Existenz der PKV nicht entstandenen Arbeitgeberbelastungen unter Berücksichtigung der unter Abschnitt 2.2 skizzierten methodischen Vorüberlegungen quantifiziert. Dabei soll im ersten Schritt zwischen Krankenversicherung (Abschnitt 2.3) auf der einen und Pflegeversicherung (Abschnitt 2.4) auf der anderen Seite unterschieden werden. Die Betrachtung bezieht sich zunächst auf Deutschland, später auch auf Bayern. In der Krankenversicherung würde ein angestellter Privatversicherter – wäre er in der GKV versichert – den Höchstbetrag von 639,38 Euro (2015) monatlich zahlen. Davon übernimmt der Arbeitgeber 301,13 Euro. Der Arbeitnehmerbeitrag liegt bei 338,25 Euro. In der PKV liegt der Gesamtbeitrag des Versicherten bei 460 Euro monatlich, davon zahlt der Arbeitgeber 230 Euro als Arbeitgeberzuschuss. Im Vergleich kann ein Arbeitgeber damit

mit jedem zusätzlichen privatversicherten Angestellten die Lohnzusatzkosten - definiert als formal ausgewiesener Arbeitgeberbeitrag – um 853,56 Euro jährlich senken (vgl. Tabelle 1, letzte Spalte). Hochgerechnet auf die 1,26 Millionen privatversicherten Angestellten bedeutet das, dass bei den Arbeitgeber Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,08 Milliarden Euro jährlich nur deshalb nicht entstehen, weil Privatversicherte nicht gesetzlich, sondern privat versichert sind.

Tabelle 1

PKV-Durchschnitts-Beitragsszenario: Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Krankenversicherung durch die Koexistenz von GKV und PKV

2015 Angestellte*	GKV-Beitrag in € (monatlicher Höchstbeitrag)			monatlicher PKV-Beitrag in € im Durchschnitts-Beitragsszenario			jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in €
	Gesamt	Arbeitnehmerbeitrag	Arbeitgeberbeitrag	Gesamt	Arbeitnehmerbeitrag	Arbeitgeberzuschuss	
1	639,38	338,25	301,13	460	230	230	853,56
10	6.393,80	3.382,50	3.011,30	4.600	2.300	2.300	8.535,60
100	63.938	33.825	30.113	46.000	23.000	23.000	85.356
1.000	639.380	338.250	301.130	460.000	230.000	230.000	853.560
10.000	6.393.800	3.382.500	3.011.300	4.600.000	2.300.000	2.300.000	8.535.600,00
100.000	63.938.000	33.825.000	30.113.000	46.000.000	23.000.000	23.000.000	85.356.000
1.010.000	645.773.800	341.632.500	304.141.300	464.600.000	232.300.000	232.300.000	862.095.600
1.260.000	805.618.800	426.195.000	379.423.800	579.600.000	289.800.000	289.800.000	1.075.485.600

Quelle: eigene Berechnungen

*Angestellte, die keine in der PKV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch – bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag - ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte.

Lesehilfe: Ein Unternehmen, das 100 privatversicherte Angestellte beschäftigt, zahlt Arbeitgeberzuschüsse von monatlich 23.000 €. Im Vergleich zur freiwilligen Versicherung in der GKV sind beim Arbeitgeber damit aufs Jahr bezogen Lohnzusatzkosten von 85.356 € nicht entstanden.

Berücksichtigt man, dass Angestellte in manchen Fällen auch beitragszahlende, nicht arbeitende Angehörige mitbringen können, die ebenfalls bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag vom Beitragszuschuss des Arbeitgebers profitieren, muss die relevante

Personengruppe der privatversicherten Angestellten von 1,26 Millionen auf 1,01 Millionen nach unten berichtigt werden. Das bedeutet, dass die beim Arbeitgeber nicht entstandenen Lohnzusatzkosten – im Vergleich zu einem einheitlichen Versicherungssystem nach GKV-Logik ohne PKV – mit rund 0,86 Milliarden Euro jährlich zu quantifizieren sind.

2.4 Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Pflegeversicherung

In der Pflegeversicherung würde ein angestellter Privatversicherter – wäre er in der SPV versichert – den Höchstbeitrag von 96,94 Euro monatlich zahlen. Davon übernehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 48,47 Euro. In der PPV liegt der durchschnittliche Gesamtbeitrag eines privatversicherten Angestellten bei 28,00 Euro monatlich, davon zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 14,00 Euro. Im Vergleich kann ein Arbeitgeber damit mit jedem zusätzlichen in der PPV versicherten Angestellten die Lohnzusatzkosten – definiert als formal ausgewiesener Arbeitgeberbeitrag – um 413,64 Euro jährlich senken (vgl. Tabelle 2 letzte Spalte). Hochgerechnet auf die 1,26 Millionen privatversicherten Angestellten bedeutet das, dass bei den Arbeitgebern Lohnzusatzkosten in Höhe von 521 Millionen Euro jährlich nur deshalb nicht entstanden sind, weil es die PPV gibt.

Berücksichtigt man, dass Angestellte in manchen Fällen auch beitragszahlende, nicht arbeitende Angehörige mitbringen können, die ebenfalls bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag vom Beitragszuschuss des Arbeitgebers profitieren, muss die relevante Personengruppe der PPV-versicherten Angestellten von 1,26 Millionen auf 1,134 Millionen nach unten berichtigt werden. Das bedeutet, dass die beim Arbeitgeber nicht entstandenen Lohnzusatzkosten im Vergleich zu einem einheitlichen Versicherungssystem nach SPV-Logik ohne PPV mit rund 469 Millionen Euro jährlich zu quantifizieren sind.

Tabelle 2

Durchschnittlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Pflegeversicherung durch die Koexistenz von SPV und PPV in Euro - Deutschland

Ange- stellte*	2015 SPV-Beitrag in € (monatlicher Höchstbeitrag)			monatlicher PPV- Durchschnittsbeitrag in der Personengruppe der Angestellten ¹			jährlich nicht entstandene Lohnzusatz- kosten der Arbeitgeber in €
	Gesamt	Arbeit- nehmer- beitrag	Arbeit- geber- beitrag	Gesamt	Arbeit- nehmer- beitrag	Arbeit- geber- zuschuss	
1	96,94	48,47	48,47	28	14	14	413,64
10	969,4	484,7	484,7	280	140	140	4.136,40
100	9.694	4.847	4.847	2.800	1.400	1.400	41.364
1.000	96.940	48.470	48.470	28.000	14.000	14.000	413.640
10.000	969.400	484.700	484.700	280.000	140.000	140.000	4.136.400
100.000	9.694.000	4.847.000	4.847.000	2.800.000	1.400.000	1.400.000	41.364.000
1.134.000	109.929.960	54.964.980	54.964.980	31.752.000	15.876.000	15.876.000	469.067.760
1.260.000	122.144.400	61.072.200	61.072.200	35.280.000	17.640.000	17.640.000	521.186.400

Quelle: Eigene Berechnungen

* Angestellte, die keine in der PKV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch - bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag - ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte.

¹ Durchschnittsbeitrag der PPV-Versicherten ohne Beihilfeanspruch im Alter zwischen 22 und 65 (ohne Anwartschaften und Studenten).

Lesehilfe: Ein Unternehmen, das 100 privatversicherte Angestellte beschäftigt, zahlt im Durchschnitt Arbeitgeberzuschüsse zur PPV von monatlich 1.400 Euro. Im Vergleich zur Versicherung in der SPV vermeidet der Arbeitgeber damit aufs Jahr bezogen Lohnzusatzkosten von 41.364 Euro.

2.5 Deutschland und Bayern, Länder und Wirtschaftszweige

Die auf die Existenz der PKV und PPV zurückzuführenden „nicht entstandenen“ Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung lassen sich für Deutschland zusammenfassen und für Bayern und alle anderen Länder regionalisie-

ren. Darüber hinaus sind Aussagen zur Betroffenheit von Wirtschaftszweigen und Branchen möglich.

2.5.1 Deutschland

Ausgangspunkt der Überlegungen ist das PKV-Durchschnittsszenario sowie der durchschnittliche Angestellten-Beitrag in der PPV. Unter diesen realistischen Annahmen kann ein Arbeitgeber mit jedem zusätzlichen privatversicherten Angestellten die Lohnzusatzkosten – definiert als formal ausgewiesener Arbeitgeberbeitrag – um 1.267 Euro jährlich senken (Tabelle 3). Das bedeutet, dass die beim Arbeitgeber nicht entstandenen Lohnzusatzkosten im Vergleich zu einem einheitlichen Versicherungssystem nach GKV/SPV-Logik ohne PKV/PPV mit rund 1,33 Milliarden Euro zu quantifizieren sind. Bezogen auf die Zahl der Unternehmen in Deutschland mit mindestens zehn Angestellten wären das nicht entstandene Lohnzusatzkosten von 4.063 Euro je Unternehmen.

Um die nicht entstandenen Lohnzusatzkosten begreifbarer zu machen, lassen sie sich nicht nur in Euro, sondern auch als Gegenwert in der Größe Arbeitsplätze darstellen. Legt man z. B. ein im Dienstleistungsbereich gültiges Durchschnittseinkommen von 33.162 Euro (2014) zu Grunde, entsprechen 1,33 Milliarden Euro rechnerisch rund 40.106 Arbeitsplätzen. Im übertragenden Sinne formuliert: Das System der PKV/PPV sichert durch die vergleichsweise niedrigeren Lohnzusatzkosten rund 40.000 Arbeitsplätze.

Tabelle 3

Zusammenfassung – Durchschnittlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung durch die Koexistenz von GKV/SPV und PKV/PPV in Euro – Deutschland

2015	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der PKV (in €)**	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der PPV (in €)	Summe aus PKV und PPV
Deutschland insgesamt	0,86 Mrd. €	0,47 Mrd. €	1,33 Mrd. €
je privatversicherten Angestellten*	853,56 €	413,64 €	1.267,20 €
je Unternehmen mit mind. 10 Angestellten ¹	2.627,50 €	1.435,96 €	4.063,46 €
entspricht ...	25.933 Ø-Arbeitsplätzen	14.173 Ø-Arbeitsplätzen	40.106 Ø-Arbeitsplätzen

Quelle: Eigene Berechnungen

*Angestellte, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch - bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag - ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte.

** Durchschnitts-Beitragsszenario.

¹ Laut Unternehmensregister (Stand 31.05.2013) gibt es in Deutschland 327.307 Unternehmen mit mindestens zehn sozialversicherungspflichtigen Angestellten.

2.5.2 Bayern und andere Länder

Bei der Länder-Analyse ist zu berücksichtigen, dass sich nicht nur die Bevölkerungsgröße in den Ländern unterscheidet, sondern auch der Anteil der Privatversicherten an der Bevölkerung und damit die Zahl der privatversicherten Angestellten in den Ländern differiert. Von dieser regionalen Häufigkeit der angestellten Privatversicherten hängt für die Arbeitgeber direkt und unmittelbar das von der PKV und PPV zu verantwortende Ausmaß der jährlich nicht entstandenen Lohnzusatzkosten ab.

Die Häufigkeit von angestellten Privatversicherten in den jeweiligen Ländern kann lediglich in Abhängigkeit vom Status Privatpatient geschätzt werden. Regionale Anteilsunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen der Privatversicherten – nämlich Angestellte, Selbständige und Beamte – können nicht berücksichtigt werden. Das führt dazu, dass die regional nicht entstandenen Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung für Länder mit überdurchschnittlich vielen Angestellten in der Gesamtgruppe der Privatversicherten im Trend unterschätzt, bei unterdurchschnittlichen Angestelltenzahlen überschätzt werden. Dementsprechend sind die Angaben zum Beispiel für Bayern mit einem relativ hohen Einkommensniveau als Mindestgröße zu interpretieren. Für die wirtschaftlich schwächeren Länder wie z. B. Brandenburg oder Sachsen-Anhalt kommt es dagegen zu einer Überschätzung der beim Arbeitgeber nicht entstandenen Lohnzusatzkosten.

Die Grundlage für die regionale Schätzung nicht entstandener Lohnzusatzkosten stellt das Ergebnis der Zusatzerhebung Krankenversicherung des Mikrozensus 2011 der einzelnen Länder dar. Danach bewegt sich der Anteil der Privatversicherten an der Bevölkerung zwischen 14 Prozent in Bayern und 5,5 Prozent in Sachsen-Anhalt. Darauf aufbauend lässt sich – mit Bezug auf die Gesamtzahl der Privatversicherten in Deutschland – das regionale Gewicht der angestellten Privatversicherten nach Ländern ermitteln. Das wiederum ermöglicht eine Schätzung der regional nicht entstandenen Lohnzusatzkosten (Tabelle 4).

Tabelle 4

Nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber – Bayern/Länder

2015	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der PKV*	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der PPV	Summe aus PKV und PPV
Bayern	159 Mio. €	86,7 Mio. €	246 Mio. €
Baden-Württemberg	129 Mio. €	70,6 Mio. €	200 Mio. €
Berlin	37,3 Mio. €	20,4 Mio. €	57,7 Mio. €
Brandenburg	21,9 Mio. €	12,0 Mio. €	33,9 Mio. €
Bremen	3,87 Mio. €	2,12 Mio. €	5,99 Mio. €
Hamburg	20,6 Mio. €	11,3 Mio. €	31,9 Mio. €
Hessen	71,7 Mio. €	39,2 Mio. €	111 Mio. €
Mecklenburg-Vorpommern	9,63 Mio. €	5,26 Mio. €	14,9 Mio. €
Niedersachsen	79,5 Mio. €	43,4 Mio. €	123 Mio. €
Nordrhein-Westfalen	189 Mio. €	103 Mio. €	292 Mio. €
Rheinland-Pfalz	49,9 Mio. €	27,3 Mio. €	77,2 Mio. €
Saarland	10,3 Mio. €	5,64 Mio. €	15,9 Mio. €
Sachsen	22,8 Mio. €	12,5 Mio. €	35,3 Mio. €
Sachsen-Anhalt	11,7 Mio. €	6,39 Mio. €	18,1 Mio. €
Schleswig-Holstein	30,3 Mio. €	16,5 Mio. €	46,8 Mio. €
Thüringen	13,7 Mio. €	7,47 Mio. €	21,2 Mio. €

Quelle: Eigene Berechnungen* Ø-Beitragsszenario

Lesehilfe: In Bayern addieren sich durch die Existenz der PKV/PPV bei den Arbeitgebern die „nicht entstandenen“ Lohnzusatzkosten auf 246 Millionen Euro.

Die Lohnzusatzkosten, die durch die Existenz der PKV/PPV erst gar nicht entstehen, liegen in Deutschland bei 1,33 Milliarden Euro jährlich. Davon entfallen 246 Millionen Euro – also fast ein Fünftel – auf Bayern. Davon entfallen 159 Millionen Euro auf die Kranken- und rund 87 Millionen Euro auf die Pflegeversicherung. Legt man mit Blick auf diese Zahlen zum Beispiel ein im Dienstleistungsbereich gültiges Durchschnittseinkommen von 33.162 Euro (2014) zu Grunde, entsprechen 246 Millionen Euro rechnerisch rund 7.418 Arbeitsplätzen im Freistaat. Angaben zu allen anderen Ländern finden sich in Tabelle 4.

2.5.3 Wirtschaftszweige und Branchen

Die erläuterten Zusammenhänge und Daten zu den durch die Koexistenz von GKV/SPV und PKV/PPV nicht entstandenen Lohnzusatzkosten lassen auch Wirkungsaussagen zur Betroffenheit von Arbeitgebergruppen beziehungsweise Branchen zu. Grundsätzlich lässt sich feststellen: Mit jedem zusätzlichen Privatversicherten in einer Betriebsstätte lassen sich die Lohnzusatzkosten eines Unternehmens senken. Damit ermöglicht die Existenz der PKV/PPV insbesondere dort relativ niedrige Lohnzusatzkosten, wo relativ häufig hochqualifizierte (Vollzeit-)Fachkräfte beschäftigt werden. Nur diese Beschäftigtengruppe ist im Normalfall in der Lage, ein für den Abschluss eines PKV/PPV-Vertrages relevantes Arbeitsentgelt oberhalb der maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze (2015: für Neuversicherte 54.900 Euro; für Bestandsversicherte 49.500 Euro) zu realisieren.

Tabelle 5 stellt auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes die Einkommensnähe der durchschnittlichen Verdienste von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen (2014) zur Versicherungspflichtgrenze für Bestandsversicherte [oberer Rand der Gehaltsklasse zwischen 45.000 und 50.000 Euro (= alte VPG)] beziehungsweise zur Versicherungspflichtgrenze für Neuversicherte [oberer Rand der Gehaltsklasse zwischen 50.000 und 55.000 Euro (= neue VPG)] in der PKV dar. Dabei ist davon auszugehen, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Höhe der durchschnittlichen Branchenverdiensten und der Zahl von Privatversicherten in einer Betriebsstätte gibt. Das heißt: Einen relativ großen Vorteil im Bereich der Lohnzusatzkosten genießen insbesondere die Wirtschaftszweige, in denen die durchschnittlichen Verdienste in der Tabelle 5 rechts von der roten VPG-Linie beziehungsweise blauen VPG-Linie liegen. 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 neuen Versicherungspflichtgrenze (VPG).

Tabelle 5

Durchschnittl. Verdienste von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich nach Wirtschaftsabschnitten (2014)

Gehaltsklassen	< 30.000 €	30000 bis 35.000 €	35000 bis 40.000 €	40000 bis 45.000 €	45000 bis 50.000 €	50000 bis 55.000 €	55000 bis 60.000 €	> 60.000 €
Wirtschaftszweig	Durchschnittliche Verdienste							
Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden						52.676 €		
Verarbeitendes Gewerbe						50.835 €		
Energieversorgung								62.700 €
Wasserversorgung				41.154 €				
Baugewerbe			37.415 €					
Handel				43.046 €				
Verkehr und Lagerei			37.559 €					
Gastgewerbe	26.455 €							
Information / Kommunikation								63.591 €
Finanz- und Versicherungsdienst- leistung								68.104 €
Grundstücks- und Wohnungswesen						51.325 €		
Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen							57.583 €	
Öffent. Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung				43.466 €				
Erziehung und Unterricht						51.004 €		
Gesundheits- und Sozialwesen				44.215 €				
Kunst, Unterhaltung und Erholung				44.148 €				

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Fachserie 16, Reihe 2.3.

2.6 Nicht entstanden Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber im Zeitablauf

Die bisher quantifizierten Lohnzusatzkosten, die dem Arbeitgeber nur deshalb nicht entstehen, weil Angestellte nicht gesetzlich, sondern privat kranken- und pflegepflichtig versichert sind, beziehen sich auf die Rahmenbedingungen der Gegenwart. Betrachtet man aber die nicht entstandenen Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber nicht nur für einen Zeitpunkt am aktuellen Rand, sondern im Zeitablauf, ergeben sich weitere interessante Zahlen, Erkenntnisse und Details.

Eine erste Annäherung an die Fragestellung, wie sich die nicht entstandenen Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber im Zeitablauf entwickelt haben, liefert die Zahl der Angestellten in der PKV. Im Jahr 2015 tragen rund 1,26 Millionen abhängig Beschäftigte in der PKV und PPV bei den Arbeitgebern dazu bei, dass Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,33 Milliarden Euro erst gar nicht entstanden sind. Das Volumen der jährlich bei den Arbeitgebern nicht entstandenen Lohnzusatzkosten ist mit Blick auf die Zahl der privat kranken- und pflegeversicherten Angestellten im Zeitablauf als relativ robust einzuschätzen. Denn die absolute Zahl der privatversicherten Angestellten hat sich seit Start der gesetzlichen und privaten Pflegepflichtversicherung im Jahr 1995 kaum verändert. Bei einem heutigen Bestand von 1,26 Millionen bewegt sich die Zahl der Angestellten in der PKV/PPV immer im Bereich zwischen 1,21 Millionen (1995) und 1,28 Millionen (2005) Versicherten.

Angesichts der relativ stabilen Zahl der privatversicherten Arbeitnehmer lässt sich vereinfacht - d. h. ohne weitere Determinanten zu berücksichtigen - in den letzten 21 Jahren inklusive 2015 das Ausmaß der bei Arbeitgebern nicht entstandener Lohnzusatzkosten nominal (zu den jeweiligen Preisen) auf insgesamt rund 27,9 Milliarden Euro schätzen. Diesen Betrag konnten die deutschen Arbeitgeber seit 1995 nur deshalb für Investitions-, Lohn- und Alternativverwendungen aufbringen, weil ein (relativ kleiner) Anteil von rund 4,3 Prozent der abhängig Beschäftigten nicht gesetzlich, sondern privat versichert ist. Der tatsächliche Wert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten liegt für die Unternehmen aber über 27,9 Milliarden Euro. Berücksichtigt man nämlich für die Alternativverwendung der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten eine periodengerechte unterjährige Verzinsung von z. B. vier Prozent, dann addiert sich der End-Wert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten für die Unternehmen in 21 Jahren auf rund 43,1 Milliarden Euro.

Vieles spricht dafür, dass der für die letzten 21 Jahre ermittelte verzinste Wert von nicht entstandenen Lohnzusatzkosten in Höhe von 43 Milliarden Euro als Mindestgröße zu betrachten sind. Das liegt vor allem daran, dass den einzelnen in die Gesamtsumme einfließenden unterjährig verzinnten Jahreswerten ein in der Gegenwart typisches GKV-PKV-Wechselalter von ca. 35 Jahren zu Grunde liegt. Unberücksichtigt bleibt, dass vor 15 oder 20 Jahren das durchschnittliche GKV-PKV-Wechselalter noch zwischen 26 und 28 Jahren lag. Ein Tatbestand, der unter anderen auch mit der außerordentlichen Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze zum 01.01.2003 zu erklären ist. Die Konsequenz für die beim Arbeitgeber nicht entstandenen Lohnzusatzkosten im Zeitablauf lautet: Mehr als in der jüngsten Vergangenheit profitierten die Arbeitgeber vor 15, 20 Jahren von relativ niedrigen PKV-Einstiegsbeiträgen und entsprechenden

Beitragsverläufen. Das heißt: Sowohl der hier ermittelte Nominalbetrag nicht entstandener Lohnzusatzkosten in Höhe von 27,9 Milliarden Euro als auch der unterjährig verzinsten End-Wert nicht entstandener Lohnzusatzkosten in Höhe von rund 43,1 Milliarden Euro stellen einen nach unten verzerrten Wert, also lediglich eine Mindestgröße dar.

Tabelle 6

Verzinster Mindestwert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten im Zeitablauf – Deutschland

Zeit- spanne	Aggregierter Mindest-Wert nicht entstandener Lohnzusatzkosten im Zeitablauf (in Mrd. €) ...			Mindest-Wert nicht entstandener Lohnzusatzkosten je privatversicherten Angestellten im Zeitablauf (in €) ...		
	... je nach Höhe der unterjährigen Verzinsung			... je nach Höhe der unterjährigen Verzinsung		
	3%	4%	5%	3%	4%	5%
1 Jahr	> 1,33 Mrd. €			> 1.267 €		
10 Jahre	15,4 Mrd. €	16,2 Mrd. €	17,1 Mrd. €	14.763 €	15.544 €	16.370 €
15 Jahre	24,9 Mrd. €	27,0 Mrd. €	29,3 Mrd. €	23.952 €	25.924 €	28.085 €
20 Jahre	36,0 Mrd. €	40,2 Mrd. €	44,8 Mrd. €	34.603 €	38.552 €	43.036 €
21 Jahre	38,5 Mrd. €	43,1 Mrd. €	48,4 Mrd. €	36.929 €	41.389 €	46.489 €

Quelle: eigene Berechnungen

Neben der aggregierten Schätzung der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten im Zeitablauf ist vor allem die versichertenindividuelle Einzelanalyse für den Arbeitgeber von Interesse. Auch hier macht – weil sich die Zukunft nur unzureichend prognostizieren lässt – lediglich eine Vergangenheitsbetrachtung Sinn. Dementsprechend lassen sich in der Individualanalyse Aussagen darüber machen, in welcher Mindesthöhe beim Arbeitgeber Lohnzusatzkosten im Zeitablauf nicht entstanden sind, wenn ein einzelner Privatversicherter als Arbeitnehmer in den vergangenen zehn, 15 oder mehr Jahren im Unternehmen verbracht hat.

In der Gegenwart (2014/2015) kann ein Arbeitgeber mit jedem zusätzlichen privatversicherten Angestellten die Lohnzusatzkosten – definiert als formal ausgewiesener Arbeitgeberbeitrag – um 1.267 Euro jährlich senken. Berücksichtigt man eine periodengerechte unterjährige Verzinsung von zum Beispiel vier Prozent, dann addiert sich für ein

Unternehmen der Wert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten für einen einzelnen privatversicherten Mitarbeiter mit einer 21jährigen Unternehmenszugehörigkeit im Durchschnitt auf rund 41.400 Euro (vgl. Tabelle 6).

2.7 Beispiele aus der Wirtschaft

In Abschnitt 2.7 sollen die auf die Existenz der PKV und PPV zurückzuführenden nicht entstandenen Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung anhand von Beispielen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen betrachtet werden. Dabei geht es nicht um auf dem Papier erdachte Unternehmen. Alle im Folgenden skizzierten Beispiele sind existierende Produktionsstätten in der deutschen Wirtschaft. Das erste Beispiel kommt aus der M+E-Industrie.

Beispiel aus der Metall + Elektro-Industrie (Bayern)

Eine Produktionsstätte der M+E-Industrie in Bayern beschäftigt 6.932 Mitarbeiter. Davon liegen 1.052 Angestellte mit ihrem Jahresgehalt unter 50.000 Euro, 5.582 Angestellte zwischen 50.000 und 100.000 Euro und 298 Angestellte über 100.000 Euro. Das Durchschnittsgehalt je Mitarbeiter beträgt 59.968 Euro.

Eine erste Annäherung an die Fragestellung, wie viele der 6.932 angestellten Mitarbeiter privatversichert sind, bietet der durchschnittliche Normalanteil der Privatversicherten im Angestelltenbereich. Bei 1,26 Millionen angestellten Privatversicherten mit einer substitutiven Kranken- und Pflegepflichtversicherung und 29,17 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt wäre das 4,3 Prozent. Tatsächlich liegt der Anteil von Privatversicherten in der betrachteten Produktionsstätte bei 17,4 Prozent (= 1.206 Mitarbeiter). Dieser hohe Anteil der Privatversicherten lässt sich mit dem in der Produktionsstätte vorherrschenden Durchschnittsgehalt, das weit über die alte und neue Versicherungspflichtgrenze hinausgeht, erklären.

Aus Sicht des Arbeitgebers entstehen vermiedene Lohnzusatzkosten aber nicht für alle der 1.206 privatversicherten Mitarbeiter des Unternehmens, sondern nur für diejenigen, die den i.d.R. vergleichsweise niedrigen Arbeitgeberzuschuss nicht durch ebenfalls in der PKV/PPV beitragzahlende, nicht arbeitende, aber trotzdem zuschussfähige Familienangehörige (einmalig) bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag (2015 - GKV: 301,13 Euro; SPV: 48,47 Euro) auffüllen können. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der privatversicherten Angestellten, die bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag keine zuschussfähigen Familienangehörigen mitbringen, bei 80 Prozent (90 Prozent) liegt. Im hier betrachteten Beispiel liegt die Zahl von privatversicherten Angestellten, die keine in der PKV/PPV beitragzahlenden Angehörigen mitbringen, entsprechend bei 965 (Krankenversicherung) beziehungsweise 1.085 Mitarbeitern (Pflegeversicherung). Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbelegschaft des Unternehmens von 13,9 Prozent (PKV) bzw. 15,7 Prozent (PPV). Für das Beispielsunternehmen ergeben sich folgende nicht entstandene Lohnzusatzkosten (Tabelle 7).

Tabelle 7

Nicht entstandene Lohnzusatzkosten eines Arbeitgebers der M+E Industrie

M+E - Industrie Deutschland, 6.932 Mitarbeiter, Ø-Einkommen: 59.968 €	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten des Arbeitgebers in der PKV (in €) - Ø- Beitragszenario	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten des Arbeitgebers in der PPV (in €)	Summe aus PKV und PPV
je privatversicherten Angestellten*	853,56 €	413,64 €	1.267,20 €
Ø-Privatversicherten-Anteil von 4,3 %	254.426 €	123.296 €	377.722 €
Tatsächlicher Anteil der Privatversicherten ¹	823.685 €	448.799 €	1.272.484 €
Gesteigerter Anteil der Privatversicherten ²	1.183.376 €	630.818 €	1.814.194 €

Quelle: eigene Berechnungen

* Angestellte, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch - bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag – ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte.

¹ Der Anteil der privatversicherten Angestellten im Unternehmen, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch – bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag – ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte, liegt in der PKV bei 13,9 Prozent und in der PPV bei 15,7 Prozent.

² Der fiktiv gesteigerte Ziel-Anteil der privatversicherten Angestellten im Unternehmen, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte, soll in diesem Fiktiv-Szenario bei 20 Prozent (PKV) und 22 Prozent (PPV) liegen.

Bei einem Normalanteil der Privatversicherten im Angestelltenbereich von 4,3 Prozent würden bei dem hier betrachteten Arbeitgeber Lohnzusatzkosten in Höhe von rund 0,38 Millionen Euro jährlich nur deshalb nicht entstehen, weil es eine Koexistenz zwischen GKV und PKV beziehungsweise SPV und PPV gibt. Weil der tatsächliche Anteil der Privatversicherten ohne zuschussfähige Familienangehörige im hier betrachteten Unternehmen aber in der PKV (PPV) bei 13,9 Prozent (15,7 Prozent) liegt, summieren sich die tatsächlich nicht entstandenen Lohnzusatzkosten auf 1,27 Millionen Euro jährlich. Legt man ein im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich gültiges jährliches Durchschnittseinkommen von 36.344 Euro zu Grunde, entsprechen das rechnerisch rund 35 Arbeitsplätzen.

Geht man davon aus, dass im Beispielunternehmen seit 1995 (Start der Pflegepflichtversicherung) eine stabile Zahl von Privatversicherten beschäftigt ist, läge für das Unternehmen der Wert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten – bei einer periodengerechten Berücksichtigung eines Zinses von vier Prozent p.a. – seit 1995 bei rund 41,5 Millionen Euro.

Wenn sich in der Produktionsstätte die Zahl der privatversicherten Angestellten steigern ließe, würden auch die jährlichen Lohnzusatzkosten sinken. Gäbe es z. B. im betrachteten Unternehmen nicht 13,9 Prozent (PKV) bzw. 15,7 Prozent (PPV), sondern 20 Prozent (PKV) beziehungsweise 22 Prozent (PPV) Privatversicherte (ohne zuschussfähige Angehörige), dann würden im Unternehmen allein durch die Existenz der PKV/PPV Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,8 Millionen Euro erst gar nicht entstehen.

Beispiel aus der Versicherungswirtschaft

Ein Versicherungsunternehmen beschäftigt 2.237 Mitarbeiter (mit Azubis). Das Durchschnittsgehalt je Mitarbeiter beträgt 45.107 Euro. Von den 2.237 Mitarbeitern liegen 1.275 Angestellte mit ihrem Jahresgehalt unter dem Durchschnitt, 834 Angestellte zwischen 45.107 und 90.000 Euro und 128 Angestellte über 90.000 Euro.

Eine erste Annäherung an die Fragestellung, wie viele der 2.237 angestellten Mitarbeiter privatversichert sind, bietet der durchschnittliche Normalanteil der Privatversicherten im Angestelltenbereich. Bei 1,26 Millionen angestellten Privatversicherten mit einer substitutiven Kranken- und Pflegepflichtversicherung und 29,17 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt wäre das 4,3 Prozent. Tatsächlich liegt der Anteil von Privatversicherten in dem betrachteten Versicherungsunternehmen bei 7,2 Prozent (= 161 Mitarbeiter).

Aus Sicht des Arbeitgebers entstehen vermiedene Lohnzusatzkosten aber nicht für alle der 161 privatversicherten Mitarbeiter des Unternehmens, sondern nur für diejenigen, die den i.d.R. vergleichsweise niedrigen Arbeitgeberzuschuss nicht durch ebenfalls in der PKV/PPV beitragszahlende, nicht arbeitende, aber trotzdem zuschussfähige Familienangehörige (einmalig) bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag auffüllen können. In der Krankenversicherung (Pflegeversicherung) kann man dabei davon ausgehen, dass der Anteil der Angestellten, die in der PKV (PPV) bis zum Arbeitgeber-Höchstbetrag keine zuschussfähige Familienangehörige mitbringen, bei 80 Prozent (90 Prozent) liegt. Im hier betrachteten Beispiel aus der Versicherungsbranche liegt die Zahl der privatversicherten Angestellten, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, entsprechend bei 129 (Krankenversicherung) beziehungsweise 145 Mitarbeitern (Pflegeversicherung). Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbelegschaft des Versicherungsunternehmens von 5,8 Prozent (PKV) beziehungsweise 6,5 Prozent (PPV).

Damit ergeben sich folgende nicht entstandene Lohnzusatzkosten (Tabelle 8): Bei einem Normalanteil der Privatversicherten im Angestelltenbereich von 4,3 Prozent würden bei dem hier betrachteten Arbeitgeber aus der Versicherungsbranche Lohnzusatzkosten in Höhe von rund 122.000 Euro jährlich nur deshalb nicht entstehen, weil es eine Koexistenz zwischen GKV und PKV beziehungsweise SPV und PPV gibt. Weil der tatsächliche Anteil der Privatversicherten (ohne zuschussfähige Familienangehörige)

im hier betrachteten Versicherungsunternehmen aber bei 5,8 Prozent (PKV) bzw. 6,5 Prozent (PPV) liegt, summieren sich die tatsächlich nicht entstandenen Lohnzusatzkosten auf ca. 170.000 Euro. Legt man ein im Dienstleistungsbereich gültiges jährliches Durchschnittseinkommen von 33.162 Euro zu Grunde, entsprechen das rechnerisch rund fünf Vollzeit-Arbeitsplätzen.

Tabelle 8

Nicht entstandene Lohnzusatzkosten in einem Versicherungsunternehmen

Versicherung, 2.237 Mitarbeiter, Ø-Einkommen: 45.107 €	jährlich nicht entstanden Lohnzusatzkosten des Arbeitgebers in der PKV - Ø- Beitragszenario -	jährlich nicht entstandene Lohnzusatzkosten des Arbeitgebers in der PPV	Summe aus PKV und PPV
je privatversicherten Angestellten*	853,56 €	413,64 €	1.267,20 €
Ø-Privatversicherten-Anteil von 4,3 %	82.105 €	39.788 €	121.893 €
Tatsächlicher Anteil der Privatversicherten ¹	110.109 €	59.978 €	170.087 €
Gesteigerter Anteil der Privatversicherten ²	190.941 €	99.008 €	289.949 €

Quelle: eigene Berechnungen

* Angestellte, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch - bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag – ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte.

¹ Der Anteil der privatversicherten Angestellten im Unternehmen, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch – bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag – ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte, liegt in der PKV bei 5,8 Prozent und in der PPV bei 6,5 Prozent.

² Der fiktiv gesteigerte Ziel-Anteil der privatversicherten Angestellten im Unternehmen, die keine in der PKV/PPV beitragszahlenden Angehörigen mitbringen, auf die sich auch - bis zum Arbeitgeber-Höchstbeitrag - ein Beitragszuschuss der Arbeitgeber beziehen könnte, soll in diesem Fiktiv-Szenario bei zehn Prozent (PKV) und 10,7 Prozent (PPV) liegen.

Geht man davon aus, dass im Beispielunternehmen aus der Versicherungswirtschaft seit 1995 (Start der Pflegepflichtversicherung) eine stabile Zahl von Privatversicherten beschäftigt ist, läge für das Unternehmen der Wert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten – bei einer periodengerechten Berücksichtigung eines Zinses von vier Prozent p.a. – seit 1995 bei rund 5,6 Millionen Euro.

Wenn sich im Versicherungsunternehmen die Zahl der privatversicherten Angestellten steigern ließe, würden auch die Lohnzusatzkosten sinken. Gäbe es z. B. im betrachteten Versicherungsunternehmen nicht 5,8 Prozent (PKV) bzw. 6,5 Prozent (PPV), sondern zehn Prozent/10,7 Prozent Privatversicherte (ohne zuschussfähige Familienangehörige), dann würden im Beispielunternehmen allein durch die Existenz der

PKV/PPV Lohnzusatzkosten in Höhe von rund 290.000 Euro jährlich erst gar nicht entstehen.

3 Fazit und Zusammenfassung

Trotz guter Wirtschafts- und Beschäftigungslage werden die Sozialversicherungsbeiträge in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und in der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) dauerhaft steigen. Führende Wirtschaftsforschungsinstitute prognostizieren, dass schon 2020 die Sozialversicherungsbeiträge mit zusammengenommen 42,4 Prozent deutlich über der häufig von der Politik selbst definierten Grenzmarke von 40 Prozent liegen. Verantwortlich sind das Demografie-Problem der Sozialversicherungen sowie aktuelle hausgemachte politische Entscheidungen.

Anteilig werden Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber getragen. Dementsprechend haben steigende Beitragssätze einen direkten Einfluss auf die Lohnzusatzkosten. Davon sind direkt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Beschäftigungslage in Deutschland betroffen. Kurzum: Mit dem zu erwartenden Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge kehrt die Standortfrage zurück.

Die vorliegende Studie gibt einen Überblick darüber, warum und in welcher Höhe steigende Sozialversicherungsbeiträge zu erwarten sind. Aus Sicht der Arbeitgeber ist dabei insbesondere die Entwicklung in der Kranken- und Pflegeversicherung von Interesse. Anders nämlich als in der Rentenversicherung existiert in diesen Sozialversicherungszweigen ein struktureller Sonderweg: Die Koexistenz der GKV und SPV auf der einen und der PKV beziehungsweise der PPV auf der anderen Seite.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Die Rentenreform der Großen Koalition - das sogenannte RV-Leistungsverbesserungsgesetz – hat in der GRV eine mögliche und ursprünglich einmal gesetzlich vorgeschriebene Beitragssenkung um 0,6 Prozent-Punkte verhindert. Stattdessen werden – so die Prognose des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel (IfW) – die Beitragssätze zur GRV bis 2020 (2030) um 0,8 bzw. 3,1 Beitragssatzpunkte steigen. Davon sind rund 0,5 Beitragssatzpunkte dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz zuzuordnen.
- Die Große Koalition hat für die GKV zahlreiche kostensteigernde Reformen auf den Weg gebracht. Gleichzeitig sind die Steuer- und Bundeszuschüsse zu Gunsten der GKV gekürzt worden. Nicht nur, aber auch deshalb werden – so die Prognose des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel (IfW) – die Beiträge zur GKV von durchschnittlich 15,5 Prozent auf 16,9 Prozent im Jahr 2020 steigen.
- Das Pflegestärkungsgesetz I hat Anfang 2015 in der SPV einen Anstieg der Beitragssätze um 0,3 Prozent-Punkte ausgelöst. Ab 2017 ist eine weitere Beitrags-

satzerhöhung um 0,2 Prozent-Punkte vorgesehen. Für kinderlose Versicherte läge der Beitragssatz – ganz ohne demografische Einflüsse – dann bei 2,8 Prozent. Bezieht man den demografischen Wandel mit ein, ist in der SPV bis 2060 ein Beitragssatzanstieg auf 4,6 % zu erwarten.

- Für die relative Stabilität der Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung ist der Wettbewerb zwischen GKV und PKV von hoher Bedeutung. Denn in der Kranken- und Pflegeversicherung gehen je nach Versichertenstatus der An-gestellten unterschiedliche Lohnzusatzkosten einher. Für Angestellte in der GKV/SPV ist ein Arbeitgeberbeitrag zu entrichten, für Privatversicherte sind Beitragszuschüsse zu leisten. Oft fällt der Arbeitgeberbeitrag für freiwillig Versicherte in der GKV höher aus als der Beitragszuschuss für privatversicherte Arbeitnehmer. Das heißt: Die Arbeitgeber können durch die Koexistenz von GKV/SPV und PKV/PPV die Lohnzusatzkosten stabilisieren.
- Aus Sicht der Arbeitgeber lassen sich jedem privatversicherten Angestellten nicht entstandene Lohnzusatzkosten – definiert als ausgewiesener Arbeitgeberbeitrag - in durchschnittlicher Höhe von jährlich 1.267 Euro zurechnen. Dabei entfallen 853 Euro auf die Existenz der Privaten Krankenversicherung und 414 Euro auf das Gebiet der Privaten Pflegepflichtversicherung (PPV).
- Die angesichts der Koexistenz von GKV und PKV bei den Arbeitgebern nicht entstandenen Lohnzusatzkosten lassen sich für Deutschland in der Summe auf 1,33 Milliarden Euro jährlich quantifizieren. Legt man ein Durchschnittseinkommen zu Grunde, entsprechen das rechnerisch ca. 40.100 Arbeitsplätzen.
- Die nicht entstandenen Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,33 Mrd. € jährlich stehen den Arbeitgebern zusätzlich für Investitions-, Lohn- oder Alternativverwendungen zur Verfügung, weil die Beschäftigten partiell nicht gesetzlich, sondern privat versichert sind. So werden die Arbeitgeber u.a. in die Lage versetzt, zusätzliche Mittel z. B. für den Bereich Forschung & Entwicklung aufzuwenden.
- Der Gesamtwert der aufgrund der Existenz der Dualität aus GKV/SPV und PKV/PPV nicht entstandenen Lohnzusatzkosten addiert sich für die Unternehmen seit 1995 (Start der Pflegepflichtversicherung) auf 43,1 Milliarden Euro. Das entspricht bei dauerhafter Betriebszugehörigkeit je privatversicherten Angestellten ca. 41.400 Euro.
- Die nicht entstandenen Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung lassen sich regionalisieren. Von den in Deutschland durch die Existenz von PKV/PPV nicht entstandenen Lohnzusatzkosten entfallen zum Beispiel jährlich 246 Millionen Euro – also fast ein Fünftel – auf Bayern. Angaben zu weiteren Ländern finden sich in Tabelle 4.
- Der strukturelle Sonderweg aus GKV/SPV und PKV/PPV ermöglicht dort relativ niedrige Lohnzusatzkosten, wo relativ häufig hochqualifizierte Fachkräfte beschäftigt

werden. Dazu gehören die Forschung, die Branche der Energieversorgung, der Finanzdienstleistungen, der Information/Kommunikation sowie alle wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.

- Beispiel aus der bayerischen M+E-Industrie: In einem real existierenden Unternehmen mit 6.932 Beschäftigten sind jährlich Lohnzusatzkosten in Höhe von 1,3 Millionen Euro nur deshalb nicht entstanden, weil die Beschäftigten zum Teil nicht gesetzlich, sondern privat versichert sind. Umgerechnet entspricht das rechnerisch ca. 35 Arbeitsplätzen. Weitet man den Blick auf den Zeitraum seit Start der Pflegepflichtversicherung aus, liegt der Gesamtwert der nicht entstandenen Lohnzusatzkosten seit 1995 nur für das betrachtete Beispiel aus der bayerischen M+E Industrie bei rund 41,5 Millionen Euro.

Der Systemwettbewerb zwischen GKV/SPV und PKV/PPV erfüllt eine kontinuierliche wechselseitige Korrekturfunktion. Davon profitieren sowohl die Versicherten als auch die Arbeitgeber. Unmittelbar sind bei den Arbeitgebern durch die Existenz privatversicherter Arbeitnehmer – wie in der vorliegenden Studie quantifiziert – Lohnzusatzkosten in Höhe von jährlich 1,33 Euro Milliarden erst gar nicht entstanden. Seit 1995 hat sich der Gesamtwert dieser nicht entstandenen Lohnzusatzkosten auf 43,1 Milliarden Euro addiert.

Von großer Bedeutung für den Arbeitgeber ist aber auch die mittelbare Wirkung des Systemwettbewerbs zwischen GKV/SPV und PKV/PPV. Mittelbar und perspektivisch verhindert nämlich die Doppelstruktur aus GKV und PKV im Beitragswettbewerb um freiwillig in der GKV versicherte Arbeitnehmer eine Erhöhung oder Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV/SPV. Diese Richtungsentscheidung hätte für die Arbeitgeber weitreichende Folgen: Allein ein Anstieg der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV/SPV von 49.500 Euro (2015) auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2015: 72.600 Euro) würde die Lohnzusatzkosten der Arbeitgeber in der Kranken- und Pflegeversicherung für lediglich einen einzelnen freiwillig GKV-Versicherten mit einem Einkommen an der neuen Beitragsbemessungsgrenze von einem Tag auf den anderen im Durchschnitt um jährlich 1.686 Euro (+ 47 Prozent) verteuern.

Die fortlaufende Koexistenz von GKV und PKV steht also im ureigenen und herausragenden Interesse der Arbeitgeber. Das gilt insbesondere in Zeiten, in denen aus demografischen und hausgemacht politischen Gründen die massive Verteuerung der umlagefinanzierten Sozialversicherung vor allem in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) droht. Zumindest in der Kranken- und Pflegeversicherung übernimmt der strukturelle Sonderweg aus GKV/SPV und PKV/PPV für die Arbeitgeber die wichtige Funktion einer Rückversicherung zu Gunsten relativ stabiler Lohnzusatzkosten. Ohne diese Rückversicherung müssten die Arbeitgeber jährliche milliardenschwere Zusatzbelastungen befürchten.

Ansprechpartner

Franz Niedermaier

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-224

Telefax 089-551 78 91 224

franz.niedermaier@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

Wir danken dem Verband der Privaten Krankenversicherungen e. V. für die zahlreichen Hinweise, Statistiken und Daten.

© vbw Januar 2016