

Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands - ULA e. V.

zum

Referentenentwurf einer Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2027 (Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2027)

Mit der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2027 plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die gesetzlich vorgesehene turnusmäßige Fortschreibung der Berechnungsgrundlage für die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) an die Lohnentwicklung. Zwar folgt der Entwurf damit der üblichen Systematik, führt jedoch im Zusammenspiel mit der vorangegangenen außerordentlichen Anhebung der BBG von Juli 2026 um 300 Euro monatlich zu einer massiven Anhebung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen. Die tatsächliche Belastung für höhere Einkommen steigt dadurch mehr als doppelt so stark an wie unter regulären Bedingungen üblich.

1. Zusammenfassende Bewertung

Dass die Beitragsbemessungsgrenze 2027 in der gesetzlichen Krankenversicherung mit 9,7 % nun mehr als doppelt so stark ansteigt wie die maßgebliche Lohnzuwachsrate von 4,38 %, verdeutlicht den Abgabendruck insbesondere für Fach- und Führungskräfte. Der Deutsche Führungskräfteverband - ULA fordert ein Ende dieser schleichenden Entwertung von Leistung sowie nachhaltige Strukturreformen und strikte Ausgabendisziplin statt immer höherer Beitrags- und Abgabenlasten. Sozialversicherung braucht Solidarität – aber ebenso Verlässlichkeit, Reformbereitschaft und ein ausgewogenes Verhältnis von Leistung und Belastung.

Die Führungskräfteverbände halten jedwede außerplanmäßige BBG-Erhöhung für einen Irrweg. Gleichwohl rufen sie die Bundesregierung auf, den auch durch die vorgesehene außerplanmäßige Belastung der Fach- und Führungskräfte gewonnen Spielraum für einen künftigen Belastungsstopp bei den Sozialabgaben zu nutzen. Die ULA fordert angesichts der deutlich angestiegenen Mehrbelastungen ein Aussetzen der regulären Anhebung der BBG für das Jahr 2028 über die Inflationsrate des Vorjahres hinaus. Damit wird vermieden, dass der Faktor Arbeit weiter unverhältnismäßig belastet und der Wirtschaftsstandort weiter geschwächt wird.

Durch die Fortschreibung der Rechengrößen auf Basis der Lohnzuwachsrate 2025 von 4,38 % im Zusammenspiel mit der gesetzlich verankerten Anhebung der BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung steigt die jährliche BBG von 69.750 Euro (2026) auf 76.500 Euro (2027). **Dies entspricht einer Erhöhung der BBG in der Krankenversicherung um knapp 9,7 %** im Vergleich zum Vorjahr und führt für Einkommen an oder oberhalb der BBG zu einer entsprechenden spürbaren Mehrbelastung. Die BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt von 101.400 Euro (2026) auf 106.200 Euro (2027) jährlich, was einer Anhebung von über 4,7 % entspricht. Unter Berücksichtigung des aktuellen Entwurfs zum Pflegegeldgesetz (PNOG) steigt die BBG in der Pflegeversicherung voraussichtlich sogar um 20,6 % im kommenden Jahr. Diese besorgniserregende Entwicklung muss aus Sicht der ULA gestoppt werden.

2. Begründung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA kritisiert die im Referentenentwurf vorgesehene Mehrbelastung von Beschäftigten durch die jährliche Anhebung der BBG. Für Höherverdienende, zu denen viele Fach- und Führungskräfte zählen, bedeutet dies eine massive Brutto-Mehrbelastung von über 1.220 Euro pro Jahr für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit eine zusätzliche Gesamtmehrbelastung von 2.440 Euro pro Jahr für den Arbeitgeber. Die 2.440 Euro bilden die Mehrbelastung ab, die sich 2027 aus der Anhebung der Sozialversicherungs-Rechengrößen bei Annahme eines Versicherten mit einem Kind und der damit verbundenen paritätischen Beitragsverteilung in der SPV ergibt. Mögliche zusätzliche Belastungen aus dem derzeitigen PNOG-Entwurf sind darin nicht berücksichtigt.

Die Anhebung folgt auf deutliche Steigerungen der BBG überproportional zur Lohnentwicklung für die höheren Lohngruppen, die bereits in den vergangenen Jahren vorgenommen wurden, u.a. durch die außerordentliche Anhebung im Rahmen des GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetzes im Juli 2026 um 300 Euro monatlich bzw. 3.600 Euro pro Jahr.

Viele Fach- und Führungskräfte wären von dieser Anhebung betroffen, da ihre Gehälter sich häufig in der Nähe der BBG bewegen. 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.

Wir appellieren daher nachdrücklich an die Bundesregierung, die Belastungsgrenzen von Fach- und Führungskräften zu respektieren und den starren jährlichen Automatismus bei der Anhebung der Rechengrößen für 2028 über die Inflationsrate des Vorjahres hinaus auszusetzen.

2.1 Dauerhafte Mehrbelastung von Beschäftigten und Unternehmen – Aussetzung der Anhebung der Sozialversicherungsrechengrößen 2028

Der vorliegende Referentenentwurf zur Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2027 beschleunigt die besorgniserregende Dynamik steigender Lohnnebenkosten und Abgabenbelastungen für die Leistungsträgerinnen und Leistungsträger der deutschen Wirtschaft. Als Dachverband der Fach- und Führungskräfte mahnt der Deutsche Führungskräfteverband ULA eine dringende Rückkehr zu verlässlichen, ordnungspolitischen Grundsätzen an. Weder die wettbewerbsfähige Absicherung von Fachkräften noch die Stabilität der Sozialversicherungen lassen sich durch kontinuierliche Einnahmeerhöhungen gewährleisten.

Schon die einmalige Erhöhung der BBG stellt de facto eine dauerhafte Erhöhung dar, auf deren Basis auch in Zukunft die regulären Anpassungen an die Lohnentwicklung vorgenommen werden. Die BBG-Anhebungen treffen nicht nur die Nettoeinkommen der Beschäftigten, sondern verteuern über den paritätisch mitfinanzierten Arbeitgeberanteil auch die Arbeitskosten für die Unternehmen massiv. Dies schwächt die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen in einem ohnehin angespannten konjunkturellen Umfeld doppelt. Solche Entwicklungen reihen sich ein in eine Abfolge von

Maßnahmen, die Beschäftigte systematisch stärker belasten, während der individuelle Gegenwert im System zu schrumpfen scheint.

2.2 Einschränkung der Wahlfreiheit durch Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze

Die Festsetzung der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) von 77.400 Euro (2026) auf 84.150 Euro (2027) jährlich (bzw. 7.012,50 Euro monatlich) setzt die Zugangshürden zur Privaten Krankenversicherung (PKV) überproportional hoch an. Beschäftigte, die sich eigenverantwortlich für ein substitutives Absicherungssystem entscheiden wollen, werden dadurch länger im gesetzlichen System gebunden. Außerdem besteht ein Rückfallrisiko für Angestellte mit moderaten Einkommenszuwächsen, ungewollt aus der Versicherungsfreiheit zurück in die GKV-Pflichtversicherung verwiesen zu werden.

2.3 Projektion der Steigerung der Sozialversicherungsbeiträge bis 2040 auf fast 50 %

Die Anhebungen der Rechengrößen finden vor dem Hintergrund einer besorgniserregenden Gesamtdynamik statt. Wissenschaftliche Simulationen zur langfristigen Beitragssatzentwicklung der Sozialversicherungen durch den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Werding et al. 2026), verdeutlichen das Ausmaß der Belastungen. Ausgehend von der Summe der Beitragssätze von GRV, GKV, SPV und Arbeitslosenversicherung von zuletzt 41 % (2024), projizieren Experten bis zum Jahr 2040 einen Anstieg auf 49,7¹%, vor allem getrieben durch die demografische Entwicklung.

Ohne tiefgreifende Ausgaben- und Strukturreformen steuern die Sozialversicherungsbeiträge auf eine Belastung von fast 50 % der beitragspflichtigen Einnahmen zu. Vor diesem Hintergrund verschärft jede reine Einnahmenerhöhung über die Beitragsbemessungsgrenzen die Schieflage, anstatt das System nachhaltig zu stabilisieren.

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.

ULA e.V.

Deutscher Führungskräfteverband

Anton-Wilhelm-Amo-Str. 33, 10117 Berlin

Telefon 030 / 30 69 63-0, info@ula.de, www.ula.de

Kontakt:

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer, michael.schweizer@ula.de

Dr. Jennifer Kuebart, Referentin Arbeit und Soziales, jennifer.kuebart@ula.de

¹ Angaben für GKV und SPV inkl. durchschnittlicher Zusatzbeiträge bzw. Beitragszuschläge und -abschläge nach Kinderzahl. Quelle: SVR-Arbeitspapier 01/2026.