

# Sozialpolitische Informationen

Daten / Fakten / Hintergründe  
1. Halbjahr 2004

The logo for ver.di, consisting of the text 'ver.di' in white lowercase letters on a red square background.

Sozialpolitik/  
Gesundheitspolitik

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

**Herausgeber:**

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Bundesverwaltung

Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Christian Zahn

Mitglied des Bundesvorstandes

**Verantwortlich:**

Judith Kerschbaumer

Kontakt: [judith.kerschbaumer@verdi.de](mailto:judith.kerschbaumer@verdi.de)

**unter Mitarbeit von:**

Wilma Henneberg

Dr. Horst Riesenberg-Mordeja

Dirk Schuchardt

Dr. Karin Schulze Buschoff

Ralf Stegmann

Ulrike Teske

Dieses Info ist im Intranet unter:

*Politikfelder/Sozialpolitik/Aktuelles-Infos-Zahlen* abrufbar

**Verteiler der gedruckten Fassung:**

Gewerkschaftsrat – Präsidium, Auslage zu den GR-Sitzungen

BV-Mitglieder

Bereichsleitungen der Grundsatzbereiche, Fachbereiche und

Personengruppen

Landesbezirke

Bezirke

**Hinweis:**

Wer regelmäßig über alle Veröffentlichungen aus der Sozialpolitik informiert und in den e-mail-Verteiler aufgenommen werden möchte, meldet sich bitte bei: [sopo@verdi.de](mailto:sopo@verdi.de)

Stand: Januar 2004

**Gestaltung und Produktion**

ver.di druckzentrum nord

Johannes-Brahms-Platz 1, 20355 Hamburg

# Sozialpolitische Informationen

## 1. Halbjahr 2004

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie immer zum Jahreswechsel sind im Bereich der Sozialversicherung verschiedene Änderungen zu beachten. Diese rechtlichen Änderungen, aber auch Überlegungen und Positionen zu den aktuellen Reformen bilden einen Schwerpunkt dieser Ausgabe.

Die Delegierten des 1. ver.di Bundeskongresses haben ihre Auffassung hinsichtlich einer sozial gerechten Politik in zahlreichen Anträgen verabschiedet. Die für die sozialpolitische Arbeit grundsätzlichen Beschlüsse haben wir in dieser Ausgabe abgedruckt. Eine detaillierte Ausgabe aller sozialpolitischen Anträge werden wir im 1. Halbjahr 2004 veröffentlichen.

Das Jahresende 2003 hat uns sozialpolitisch einen schwer durchschaubaren Strauß von bereits verabschiedeten und ins Gesetzgebungsverfahren eingespeisten Reformvorhaben beschert. Die Hartz-Gesetze sind im wesentlichen in Kraft, die mittlerweile fünf Reformgesetze zur Alterssicherung sind eben erst ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht worden. Hier steht eine wichtige und weitreichende politische Diskussion darüber an, welche Funktion und welcher Stellenwert den einzelnen Säulen der Alterssicherung künftig zukommen soll.

In der Öffentlichkeit zwar weitgehend unbemerkt, aber für die Selbstverwaltung von entscheidender Bedeutung ist die im 1. Halbjahr 2005 stattfindende Sozialwahl, die nun insbesondere durch die KandidatInnenfindung in eine entscheidende Phase tritt.

Mit dieser, nunmehr 5. Ausgabe der Sozialpolitischen Informationen hoffen wir über aktuelle sozialpolitische Aktivitäten kompetent zu informieren, aber auch sozialpolitische Diskussionen und Auseinandersetzungen anzustoßen und zu begleiten.

Christian Zahn  
Mitglied des Bundesvorstandes

## Inhalt

### A. Allgemeine Sozialpolitik

1. Wissenswertes zu Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen	5
2. Rund um die Zahlen in der Sozialversicherung	7
a. Bezugsgröße / b. Durchschnittliches Bruttoentgelt / c. Aktueller Rentenwert / d. Rentenanpassung / e. Rentenrechtliche Auswirkungen des Umzuges des Arbeitsplatzes von West nach Ost	
3. Beitragssätze in der Sozialversicherung	10
4. Geringfügige Beschäftigung (400 €-Minijobs)	13
5. Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft	18

<b>B. Alterssicherung</b>	
I. Aktuelle Reformmaßnahmen	22
1. Neuregelungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung für Rentnerinnen und Rentner	22
2. Alterseinkünftegesetz	23
3. Nachhaltigkeitsgesetz	30
4. Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung	31
II. Gesetzliche Rentenversicherung (1.Säule)	38
1. Wann in Rente?	38
2. Wie hoch ist meine Rente?	41
3. Geplante rentenrechtliche Änderungen bei Altersteilzeit und Vorruhestand	43
4. Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher	47
III. Betriebliche Altersvorsorge (2. Säule)	48
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Betriebsrenten – Neureglung zum 01.01.2004	48
<b>C. Pflege</b>	50
<b>D. Arbeitsmarkt</b> – Neuregelungen zum 01.01.2004	
1. Arbeitslosengeld II	52
2. Zumutbarkeit	52
3. Freibetrag bei der Altersvorsorge, Unterhaltsrückgriff	53
4. Freibetrag bei Erwerbseinkommen	53
5. Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern	54
6. Struktur der BA	54
7. Selbstverwaltung	54
8. Ausgleich für ostdeutsche Bundesländer	54
9. Kündigungsschutz	55
<b>E. Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik</b>	
1. Büro- und Bildschirmarbeitsplätze	56
2. Gesundheitsförderungsmaßnahmen zur Vermeidung von Erwerbsminderung und vorzeitiger Verrentung oder zum Erhalt des Arbeits- und Lebensvermögens	56
<b>F. Arbeitsschutz und Unfallverhütung</b>	
1. Betriebssicherheit	59
2. Arbeitsstätten	59
3. Gefahrstoffe	60
4. Biologische Arbeitsstoffe	61
5. Gesetzliche Unfallversicherung	61
6. Berufsgenossenschaften	62
7. Deregulierung/Entbürokratisierung	62
<b>G. Soziale Selbstverwaltung / Sozialwahlen</b>	64
Kandidaten/Innen-Richtlinien	69
<b>H. Veröffentlichungen der Sozialpolitik</b>	75

Anmerkung in eigener Sache:

Die AutorInnen unterstützen grundsätzlich die Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen, haben sich aber zugunsten der Verständlichkeit darauf geeinigt, soweit möglich die „In“-Form, ansonsten die im Duden genannte Form des Plurals zu verwenden.

## A. Allgemeine Sozialpolitik

### 1. Wissenswertes zu Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen

In den einzelnen Versicherungszweigen der Sozialversicherung muss hinsichtlich der Mitgliedschaft und der zu erhebenden Beiträge zwischen den Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen unterschieden werden.

**Die Versicherungspflichtgrenze**, eine politisch wichtige Grenze insbesondere in der Gesetzlichen Krankenversicherung, bestimmt, bis zu welchem Betrag bzw. Einkommen Versicherungspflicht bzw. ab wann Versicherungsfreiheit besteht. Wird ein Entgelt unterhalb der Versicherungspflichtgrenze erzielt, besteht Pflichtmitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung. Ein Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung führt zu Versicherungsfreiheit und zur Möglichkeit, sich privat versichern zu können. Wer trotz Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze in der solidarischen Krankenversicherung, insbesondere wegen des Vorteils der beitragsfreien Familienversicherung verbleibt, ist dort freiwillig Versicherter.

Unabhängig von der Versicherungspflichtgrenze werden Beiträge nur bis zu einer bestimmten Höhe erhoben, der sogenannten **Beitragsbemessungsgrenze (BBG)\***. Für die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitslosenversicherung) gilt die BBG der Rentenversicherung. Für die Kranken- und Pflegeversicherung gelten niedrigere BBGen. Bei Entgelten über der BBG bleiben die Arbeitnehmer in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, zahlen Beiträge aber nur bis zu dieser Grenze. Wer freiwilliges Mitglied in der Kranken- und Pflegeversicherung ist, zahlt unabhängig davon, wie weit sein Entgelt die BBG überschreitet, den Beitrag, der sich unter Zugrundelegung der BBG ergibt.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung sind Versicherungspflichtgrenze und BBG identisch, jedoch in West und Ost unterschiedlich. Für die Kranken- und Pflegeversicherung (nicht für die Renten- und Arbeitslosenversicherung!) gelten bereits seit 2001 aufgrund der Rechtsangleichung einheitliche BBGen für das gesamte Bundesgebiet. Die BBGen werden regelmäßig zum Jahreswechsel angehoben.

---

\* Die jährlichen BBGen sind ab 1924 bis heute als Anlage 2 und 2a zum SGB VI abgedruckt.



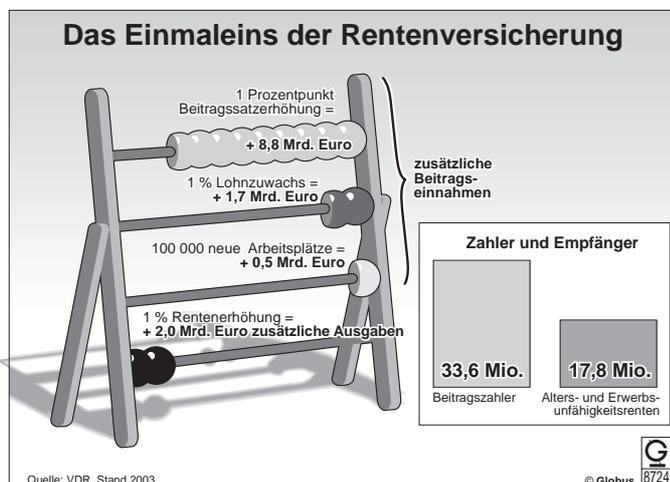
In 2004 gelten folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

	Renten- und Arbeitslosenversicherung		Kranken- und Pflegeversicherung
	alte Bundesländer	neue Bundesländer	bundesweit
Versicherungspflichtgrenze Jahr 2004	61.800,00 €	52.200,00 €	46.350,00 €
Versicherungspflichtgrenze Monat	5.150,00 €	4.350,00 €	3.862,50 €
BBG Jahr 2004	61.800,00 €	52.200,00 €	41.850,00 €
BBG Monat	5.150,00 €	4.350,00 €	3.487,50 €

**Beitragsbemessungsgrenze in der Knappschaft:**

West:	jährlich: 76.200,00 €	Ost:	jährlich: 64.200,00 €
	monatlich: 6.350,00 €		monatlich: 5.350,00 €

Sonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld oder Mehrarbeitszuschläge) werden voll der Sozialversicherung unterworfen. Maßgebend für die BBG ist das Jahresbruttoentgelt unter Einschluss der Sonderzahlungen, so dass die Bruttoarbeitsentgelte, die nur zusammen mit einer Sonderzahlung die BBG übersteigen, trotzdem der Beitragspflicht in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen. Durch die verstärkte Einbeziehung der Sonderzahlungen in die Sozialversicherungspflicht ergibt sich für alle Arbeitnehmer, die ansonsten ein Entgelt unterhalb der BBG haben, wobei die unterschiedlichen BBG zu beachten sind, ein erhöhter Abzug an Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Bestimmungen, die durch das „Gesetz zur Neuordnung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahlten Arbeitsentgelten“ zum 01.01.2001 in Kraft getreten sind, setzen eine Entscheidung des Bundesverfassungsgericht vom Mai 2000 um. Danach müssen Einmalzahlungen, wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Berechnung von kurzfristigen Lohnersatzleistungen berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass Einmalzahlungen in die Berechnung des Arbeitslosengeldes und des Unterhaltsgeldes bei beruflicher Weiterbildung einbezogen werden. Der Mehrbelastung auf der Beitragsseite steht damit eine Anhebung auf der Leistungsseite gegenüber! (J. K)



## 2. Rund um die Zahlen in der Sozialversicherung

### a. Bezugsgröße

Neben der Beitragsbemessungsgrenze spielt im Beitrags- wie im Leistungsrecht die Bezugsgröße in der Sozialversicherung eine bedeutende Rolle. Bei der Prüfung der Versicherungspflicht, der Bemessung der Leistungen und teilweise auch bei den Bemessungsgrundlagen für die Beiträge sind bestimmte Höchst- oder Mindestbeiträge zu berücksichtigen, die sich an der Bezugsgröße orientieren. Der Begriff der Bezugsgröße ist in § 18 SGB IV, das die gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung umfaßt, definiert. Als Bezugsgröße gilt, soweit im Einzelfall nichts anderes bestimmt ist, das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorangegangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächst höheren, durch 840 teilbaren Betrag.

		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		Euro	DM	Euro	DM
Jahr 2004	Jährlich	28.980,00		24.360,00	
	Monatlich	2.415,00		2.030,00	
Jahr 2003	Jährlich	28.560,00		23.940,00	
	Monatlich	2.380,00		1.995,00	
Jahr 2002	Jährlich	28.140,00		23.520,00	
	Monatlich	2.345,00		1.960,00	
Jahr 2001	Jährlich	27.487,05	53.760,00	23.192,20	45.360,00
	Monatlich	2.290,59	4.480,00	1.932,68	3.780,00

### b. Durchschnittliches Bruttoentgelt\*

Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2004	29.428,00 Euro
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2003	29.230,00 Euro
Durchschnittsentgelt für 2002	28.626,00 Euro
Durchschnittsentgelt für 2001	55.216,00 DM
Durchschnittsentgelt für 2000	54.256,00 DM
Durchschnittsentgelt für 1999	53.507,00 DM

\* Als Anlage 1 zum SGB VI abgedruckt (ab 1891 bis heute)



### c. Aktueller Rentenwert

Der aktuelle Rentenwert ändert sich jeweils zum 01. Juli eines Jahres und ist der monatliche Rentenbetrag für ein Jahr Beitragszahlung aus einem Verdienst in Höhe des Durchschnittsverdienstes, d.h. er bestimmt den Wert eines Entgeltpunktes (siehe dazu B.I.5., Wie hoch ist meine Rente?). Der aktuelle Rentenwert unterscheidet sich in die Rentenwerte für die alten Bundesländer und neuen Bundesländer.

	Alte Bundesländer	Beitrittsgebiet
01.07.2003 bis 30.06.2004	26,13 € Das bedeutet eine Steigerung um 1,04 %.	22,97 € Das bedeutet eine Steigerung um 1,19 %.
01.07.2001 bis 30.06.2002	25,31 € (49,51 DM)	22,06 € (43,15 DM)
01.07.2000 bis 30.06.2001	48,58 DM	42,26 DM
01.07.2002 bis 30.06.2003	25,86 DM	22,70 DM

Zum 01.07.2004 wird sich der aktuelle Rentenwert wegen der beschlossenen „Nullrunde“ nicht ändern.

### d. Rentenanpassung

Die Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sind zum 1. Juli 2003 in den alten Bundesländern um 1,04 % und in den neuen Bundesländern um 1,19 % angehoben worden. Die verfügbare Standardrente eines Durchschnittsverdieners mit 45 Versicherungsjahren oder eines Versicherten mit 45 Entgeltpunkten erreicht damit zum 1. Juli 2003 – ohne Berücksichtigung der Eigenanteile der Rentner zur Kranken- und Pflegeversicherung –

in den alten Bundesländern 1.176 € und in  
den neuen Bundesländern 1.034 €.

Das entspricht einer Ost-West-Relation von 87,9 % (1. Juli 2002 = 87,8 %).

Maßgeblich für die jährliche Anpassung in der GRV sind nach der im „Altersvermögensergänzungsgesetz AVmEG“ festgelegten neuen Rentenanpassungsformel drei Faktoren:

- Die Veränderung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme im Vorjahr (hier 2002 zu 2001), wobei sich für die alten Bundesländer ein Anstieg von 1,67 % und für die neuen Bundesländer ein Zuwachs von 1,82 % ergibt. Bleiben die beiden folgenden Faktoren unverändert, erhöhen sich die laufenden Renten mit dem gleichen Satz wie Arbeitsentgelte.
- Ein weiterer Faktor ist die Veränderung des durchschnittlichen bundeseinheitlichen Beitragsatzes in der GRV im Vorjahr (hier 2002 zu 2001), der im Bezugszeitraum mit 19,1 % konstant geblieben ist. Steigt oder sinkt der Beitragssatz, dann erhöhen sich die laufenden Renten mit einer geringeren bzw. größeren Rate als die Bruttolöhne und -gehälter.
- Erstmals in 2003 spielen die Aufwendungen der Beschäftigten für die sogenannte „Riester-Rente“ eine Rolle. Von 2003 bis 2010, also in 8 Schritten, wird jeweils ein Abschlagsfaktor von 0,5 % und damit letztlich von 4,0 % in der Rentenformel berücksichtigt. Dadurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die verfügbaren Einkommen der Beschäftigten durch die „Riester-Rente“ entsprechend verringern. Die Berücksichtigung führt zu einer Rentminderung um etwa 0,5 %.

Für die in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflichtversicherten Rentner gilt der Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse. Maßgeblich ist der Beitragssatz der Krankenkasse, der am 1. Januar 2003 gegolten hat. Das bedeutet, Beitragserhöhungen oder (zumindest theoretisch) – ermäßigungen nach diesem Zeitpunkt werden erst bei der nächsten Rentenanpassung am 1. Juli 2004 wirksam. Der Beitragssatz zur GKV wirkt sich auf den Zahlbetrag der Rente aus. Wer einen hohen Eigenanteil zur GKV zu zahlen hat, dessen Rente kann sich trotz der Rentenanpassungen vermindern.

Freiwillig bzw. privat krankenversicherte RentnerInnen erhalten weiterhin einen Beitragszuschuss in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Beitragssatzes aller Krankenkassen. Er beträgt ab 1. Juli 2003 7,15 % sowohl in den alten wie auch in den neuen Bundesländern.

(J. K)

Zu den neuen geplanten Rentenmaßnahmen siehe B. I. ab Seite 22.

#### **e. Rentenrechtliche Auswirkungen des Umzugs des Arbeitsplatzes von West nach Ost**

Während es hinsichtlich der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung unerheblich ist, ob in den neuen oder alten Bundesländern die Arbeitsleistung erbracht wird, kann sich dies bei Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auswirken (§ 228a SGB VI). Dabei bestimmt § 9,10 SGB IV, dass die Beitragsbemessungsgrenze des Gebietes maßgebend ist, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Dabei gehört der Teil Berlins, in dem vor der Wiedervereinigung das Grundgesetz nicht galt, zum Beitrittsgebiet, also Ost. So wird z.B. der Umzug vom Potsdamer Platz (West) zum Ostbahnhof (Ost) rententechnische Veränderungen für zahlreiche Beschäftigte von ver.di mit sich bringen.

#### **An einem Beispiel verdeutlicht bedeutet dies:**

Verdienst von brutto 29.428 €, das entspricht dem Durchschnittsverdienst.

In West erhält man dafür 1EP (Entgeltpunkt). In Ost wird 1 EP nach Anlage 10 zum SGB VI in der Zeit vom 1.1.2003-31.12.2004 mit dem Faktor 1,1949 höher bewertet, das entspricht damit 1,1949 EP. Multipliziert mit den jeweiligen aktuellen Rentenwerten (Werte siehe Seite 8) (1.7.2003-30.6.2005) ergibt dies folgende Monatsrente:

West: 1 EP x 26,13 € = 26,13 €  
Ost: 1,1949 EP x 22,97 € = 27,45 €

(Anmerkung: Nach Ende des Angleichungsprozesses liegen die Rentenanwartschaften (Ost) für Beiträge im Jahr 2004 rd. 20% über den Rentenanwartschaften für gleiche Beiträge (West).)

Die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen betragen in 2004:

West: 5.150,00 € Ost: 4.350,00 €

Wer also ein monatliches sozialversicherungspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt im Bereich zwischen 4.350,00 € und 5.150,00 € erzielt, wird bei einem Wechsel zwischen West und Ost Auswirkungen verspüren. Wer konkret in West für 5.150,00 € Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung entrichtet hat, muss dies nach dem Wechsel nur noch bis zu 4.350,00 € tun. Dies ergibt eine Beitragsersparnis jeweils für ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn von monatlich 104,00 €. Werden für einen geringeren Betrag (4.350,00 EUR statt für 5.150,00 EUR) Beiträge entrichtet,

mindern sich natürlich auch die Rentenanwartschaften. Heutige Werte in dem Beispielsfall (Monatsentgelt brutto 5.150,00 EUR) unterstellt ergibt sich für jedes Jahr „im Osten“ eine monatliche Rentenminderung von 6,18 EUR.

(J.K.)

### 3. Beitragssätze in der Sozialversicherung

#### Grundsätzlich gilt:

Aufwendungen zur Gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung trage ArbG und ArbN (noch!) je zur Hälfte. Die Aufwendungen zur Gesetzlichen Unfallversicherung trägt der ArbG alleine.

#### a. Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Der Beitragssatz der Gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab 01. Januar 2004 weiterhin **19,5 %**. Die gleichen Beitragssätze gelten auch für das Beitrittsgebiet.

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Beitragssatz	19,5 %	19,5 %
Mindestbeitrag für freiwillig Versicherte (monatlich)	Euro 78,00	Euro 78,00
Höchstbeitrag für freiwillig Versicherte (monatlich)	Euro 1.004,50	Euro 1.004,50
Höchstbeitrag für Pflichtversicherte	Euro 1.004,50	Euro 848,26
Regelbeitrag für (rentenvers.pfl.) Selbständige * (einschließlich Handwerker)	Euro 470,93	Euro 395,85
Halber Regelbeitrag für Selbständige (in den ersten drei Kalenderjahren nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit)	Euro 235,46	Euro 197,93

\* Möglichkeit einer geringeren Beitragsentrichtung, wenn das laufende Einkommen abnimmt (RV-Träger fragen!)

**Freiwillige Beiträge** zur gesetzlichen Rentenversicherung können für das jeweilige Kalenderjahr wirksam bis zum 31.03. des folgenden Jahres entrichtet werden, also für 2004 bis 31.03.2005 usw. Es gilt der Beitragssatz des zurückliegenden Zeitraums.

#### b. Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung bleibt im Jahr 2003 unverändert bei **6,5 %**. Dieser Beitragssatz gilt auch im Beitrittsgebiet.



### c. Soziale Pflegeversicherung

Für alle (freiwillig und Pflicht-) Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch Pflichtbeiträge zur Pflegeversicherung abzuführen, es sei denn, sie haben sich von der sozialen Pflegeversicherung befreien lassen. Die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung betragen seit dem 01.07.1996 **1,7 %** des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. (**Ausnahme Sachsen:** da in Sachsen kein gesetzlicher Feiertag, der auf einen Werktag fällt, gestrichen wurde, ergibt sich dort folgende Aufteilung der Beiträge: **1,35 %** des Arbeitsentgeltes sind als Pflegeversicherungsbeitrag vom ArbN alleine zu tragen, der ArbG hat dagegen **0,35 %** des Arbeitsentgelts als Pflegeversicherungsbeitrag zu übernehmen.)

#### **Achtung:**

Ab 01.04.2004 tragen die Rentnerinnen und Rentner den vollen Beitragssatz zur Pflegeversicherung in Höhe von 1,7% alleine.

### d. Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

In der Gesetzlichen Krankenversicherung (dazu gehören: Allgemeine Ortskrankenkassen AOK, Ersatzkassen EK, Innungskrankenkassen IKK und Betriebskrankenkassen BKK) sind die Beitragssätze nicht einheitlich. Sie richten sich bei jeder einzelnen Kasse nach dem Kreis der Versicherten, der Inanspruchnahme durch die Versicherten und deren durchschnittlichen Grundlohn sowie der Inanspruchnahme oder den Zahlungen aus dem unter allen Krankenkassen durchzuführenden Risikostrukturausgleich. Im Krankenversicherungsrecht wird zwischen dem **allgemeinen, erhöhten und ermäßigten Beitragssatz** unterschieden (§§ 241-243 SGB V). Der allgemeine Beitragssatz gilt für Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit für mindestens 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung, die bei Arbeitsunfähigkeit nicht für mindestens 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben, entrichten einen erhöhten Beitragssatz. Besteht kein Anspruch auf Krankengeld oder beschränkt die Krankenkasse aufgrund von Vorschriften des SGB V für einzelne Mitgliedergruppen den Umfang der Leistungen (z.B. Wehrdienstleistende, Zivildienstleistende) ist der Beitragssatz entsprechen zu ermäßigen. Hier werden der Übersichtlichkeit halber nur die allgemeinen Beitragssätze abgedruckt. Die Beitragssätze können im Internet unter [www.gkv-ag.de](http://www.gkv-ag.de) unter Grundlagen eingesehen werden.

Soweit hauptberuflich selbständige Erwerbstätige krankenversichert sind und die Beiträge wegen nachweislich niedriger Einnahmen gemessen an der Beitragsbemessungsgrenze nach der Mindestbemessungsgrundlage bemessen werden, beträgt diese Mindestbemessungsgrundlage im gesamten Bundesgebiet 1.811,25 f (§ 240 Abs.4 SGB V.).

Dies gilt auch für die soziale Pflegeversicherung.

Durch gesetzliche Neuregelung (§ 6 Abs. 3a SGB V) ist seit dem 01.07.2000 die Krankenversicherungspflicht für Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres krankenversicherungspflichtig werden, unter bestimmten Voraussetzungen ausgeschlossen werden. Dies ist typischerweise dann der Fall, wenn durch Eintritt in die Altersteilzeit das sozialversicherungspflichtige Entgelt unter die Beitragsbemessungsgrenze fällt.

**aa. Die Beiträge der AOK :**

vom 01.01.2003 an:

Berlin	<b>15,5 %</b>	Rheinland-Pfalz	<b>14,4 %</b>
Bremen	<b>14,5 %</b>	Baden-Württemberg	<b>14,9 %</b>
Hamburg	<b>14,9 %</b>	Bayern	<b>14,9 %</b> (ab 1.4.2004: 14,5%)
Saarland	<b>14,9 %</b>	Mecklenburg-Vorpommern	<b>14,9 %</b>
Schleswig-Holstein	<b>14,5 %</b>	Brandenburg	<b>14,5 %</b>
Niedersachsen	<b>14,5 %</b>	Sachsen-Anhalt	<b>14,4 %</b>
Westfalen-Lippe	<b>13,9 %</b>	Thüringen	<b>14,5 %</b>
Rheinland	<b>13,9 %</b>	Sachsen	<b>12,9 %</b>
Hessen	<b>14,8 %</b>		

**bb. Die Beiträge der Ersatzkassen (VdAK)**

Barmer Ersatzkasse	Barmer	14,7 % ab 1.4.2004
Deutsche Angestellten Krankenkasse	DAK	14,7 %
Techniker Krankenkasse	TK	13,7 %
Kaufmännische Krankenkasse	KKH	14,4 %
Hamburg-Münchener Krankenkasse	HaMü	14,7 %
Hanseatische Krankenkasse	HEK	14,5 %

**cc. Die Beiträge der Innungskrankenkassen (IKK)**

Schleswig-Holstein	<b>14,5 %</b>	Weserbergland	<b>13,9 %</b>
Mecklenburg-Vorpommern	<b>14,9 %</b>	Nordrhein	<b>14,8 %</b>
Hamburg	<b>14,7 %</b>	BIGesundheit	<b>13,1 %</b>
Bremen und Bremerhaven	<b>13,9 %</b>	Westfalen-Lippe	<b>13,9 %</b>
Brandenburg und Berlin	<b>14,5 %</b>	Rheinland-Pfalz	<b>14,5 %</b>
Braunschweig	<b>14,9 %</b>	Thüringen	<b>13,9 %</b> (ab 1.5.04: 13,5 %)
Celle/ Harburg Land	<b>14,1 %</b>	Baden-Württemberg	<b>14,9 %</b>
Niedersachsen	<b>14,9 %</b>	Bayern	<b>15,7 %</b>
Ostfalen	<b>14,3 %</b>	Saarland	<b>12,7 %</b>
Rotenburg/Wümme	<b>13,9 %</b>	Sachsen	<b>13,1 %</b>
Weser-Ems	<b>13,6 %</b>	Sachsen-Anhalt	<b>13,9 %</b>
IKK Hessen	<b>15,2 %</b>	nord- u. mitteldeutsche IKK	<b>14,4 %</b>

**dd. Beitragssätze der Arbeiterersatzkassen (AEV)**

Gmünder Ersatzkasse	GEK	13,5 % ab 1.5.2004
---------------------	-----	--------------------

## ee. Beitragssätze einiger Betriebskrankenkassen (BKK)

Ab 01.08.2003:

BKK Mobil Oil	13,6 %	BKK DBV-Winterthur	13,8 %
BKK Essanelle	12,8 %	BKK Diakonie	13,4 %
Taunus**	12,8 %	BKK für Heilberufe	14,8 %
BKK Futur	14,3 %	BKK ANKER-LYNEN-P.	12,6 %
SBK (früher Siemens BKK)	14,7 %	BKK R + V	13,4 %
SEL BKK	14,6 %	BKK Spar	13,7 %
BKK Hoechst	14,6 %	BKK Gesundheit*	14,4 %
Deutsche BKK	14,3 %	BKK Ahlmann	12,9 %
Bertelsmann BKK	12,9 %	BKK Vital	14,5%
BKK Allianz	13,9 %		

(J. K.)

\*Fusion – Namensänderung

\*\*Fusion



## 4. Geringfügige Beschäftigung (400 €-Minijobs)

### Sozialpolitischer Kahlschlag durch Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse („400 €-Minijobs“) zum 01.04.2003 – auch 2004 noch aktuell!

Mit der Umsetzung der Hartz-Vorschläge ist die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) neu geregelt worden. Die Verdienstgrenze der Minijobs wurde von 325,00 € auf 400,00 € angehoben. Bis zum doppelten Betrag gelten künftig gleitend steigende Sozialabgaben. Der Arbeitgeber soll bei Minijobs eine Abgabenpauschale von 25% entrichten. Minijobs im Haushalt werden mit 12% pauschalen Abgaben noch weniger belastet.

ver.di hat im Gesetzgebungsverfahren eindringlich davor gewarnt, dass durch die Neuregelung der Druck auf reguläre Beschäftigung zunehmen wird. Die Gefahr besteht, dass mit dieser Neuregelung Schleusen zur Aufspaltung regulärer Arbeitsverhältnisse geöffnet werden, durch die immer mehr Personen –und insbesondere Frauen- in sozialversicherungsfreie, subventionierte Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden. Deshalb erwarten wir auch nicht, dass die Zielsetzung des Gesetzgebers, auf diese Weise für mehr sozial abgesicherte Beschäftigung zu sorgen, erreicht werden kann. Im Gegenteil: der derzeitige Anstieg geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beweist, dass nicht neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, sondern bisher versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umgewandelt werden. Zu diesem Ergebnis kommt auch der IAB- Kurzbericht vom 23.05.2003. Insgesamt errechnet das IAB eine Reduzierung des Beitragsaufkommens in allen Zweigen der Sozialversicherung um 612 Mio € jährlich.



ver.di Bundesvorstand  
Bereich Sozialpolitik

### Schätzung der unmittelbaren Gesetzeswirkung

Beschäftigungsart	Beschäftigungsverhältnisse im Juni 2000	Ausfall an ArbN-SV-Beiträgen*
Beschäftigungen 330 € - 400 € (bisher versicherungspflichtig)	0,100 Mio €	90 Mio €
Beschäftigung 0 € - 400 (bisher vers.-pflicht. Nebenbeschäftigung)	0,641 Mio €	327 Mio €
<b>Insgesamt werden nach neuem Recht versicherungsfrei</b>	<b>0,741 Mio €</b>	
Beschäftigung 400 – 800 € (künftige Midi-Jobs)	1,123 Mio €	195 Mio €
<b>Summe</b>		<b>612 Mio €</b>

\* Berücksichtigt nicht Verzicht auf Versicherungsfreiheit. Es werden Arbeitnehmerbeiträge von 20,85% (2003) unterstellt und auf Kalenderjahr hochgerechnet.

Quelle: IAB- Kurzbericht Nr. 6 / 23.05.2003

Nach Auffassung von ver.di sollte Ziel einer Reform des Niedriglohnbereiches sein, die Geringfügigkeitsgrenze möglichst gering zu halten. Es gilt, Mechanismen zu entwickeln, die auch Teilzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen attraktiv macht. Die Aufspaltung von existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen in sozial nicht abgesicherte Minijobs muss zurückgefahren werden und nicht, wie durch die Neuregelung geschehen, noch weiter ausgebaut werden. Die Einführung einer tatsächlichen Bagatellgrenze für Minijobs bei 100,00 € bzw. 200,00 € ist dabei sinnvoll.

#### Die Neuregelungen auf einen Blick:

- Die Entgeltgrenze für **alle** geringfügig entlohnten Beschäftigten und geringfügig selbständig Tätigen (bisher 325,00 €) wird auf 400,00 € festgesetzt. Die Zeitgrenze von bisher weniger als 15 Stunden in der Woche entfällt. **Künftig ist eine Beschäftigung geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 400,00 € beträgt.**
- Kurzfristig Beschäftigte können nun innerhalb eines Zeitrahmens von **einem Kalenderjahr** maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage sozialversicherungsfrei beschäftigt sein.
- Beim Zusammenrechnen von geringfügig entlohnten mit nicht geringfügigen Beschäftigungen (in der Regel Haupt- und Nebenjob) bleibt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Anrechnung, d.h. versicherungsfrei. Jeder weitere Minijob wird in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung versicherungspflichtig. Für die Arbeitslosenversicherung gilt § 27 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 SGB III.
- Bei **geringfügigen Beschäftigten** beträgt die **Gesamtbelastung des Arbeitgebers 25%**. Hiervon entfallen auf
  - die Rentenversicherung 12%,
  - die Krankenversicherung 11% und
  - eine pauschale Lohnsteuer 2% (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).Die geringfügig Beschäftigten zahlen keine Sozialabgaben.
- Sonderregelungen gelten für die **Beschäftigung von Haushaltshilfen durch private Arbeitgeber (geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten)**. Wird die monatliche

Entgeltgrenze von 400,00 € eingehalten, beträgt die Pauschalabgabe hier nur insgesamt **12%**. Hiervon entfallen auf:

- die Rentenversicherung 5%,
- die Krankenversicherung 5% und
- eine pauschale Lohnsteuer 2% (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

- Für **geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten** ermäßigt sich die Einkommensteuer des Steuerpflichtigen auf Antrag grundsätzlich um 10% (maximal 510,00 €) der Aufwendungen bei geringfügigen und um 12% (maximal 2.400,00 €) der Aufwendungen bei versicherungspflichtigen nicht geringfügigen Beschäftigungen. Für die Inanspruchnahme gewerblicher haushaltsnaher Dienstleistungen ermäßigt sich die Einkommensteuer auf Antrag grundsätzlich um 20%, (maximal 600,00 €) der Aufwendungen (§ 35 a EStG).
- Die Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Cottbus, wird Einzugsstelle für sämtliche geringfügige Beschäftigungen (§ 28 i SGB IV nF). Sie wird auch für die Erhebung der einheitlichen Pauschalsteuer zuständig (§ 40a Absatz 6 EStG).
- Personen, die durch Anhebung der Grenze von 325,00 € auf 400,00 € am 31.03.2003 versicherungspflichtig waren und ab 01.04.2003 versicherungsfrei sein würden, können nur dann versicherungsfrei sein, wenn sie bis 30.06.2003 einen Befreiungsantrag stellen (§ 229 Abs.6 SGB VI).
- Wichtige Änderungen ergeben sich auch für:
  - hinzuverdienende Ehepartner und
  - geringfügig beschäftigte Rentner/innen vor Vollendung des 65. Lebensjahres
- Die Steuerfreiheit des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG wird ab dem 01.04.2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 01.04.2003 ist damit **stets steuerpflichtig**. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigungen im Sinne des SGB IV ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben (mehr Infos siehe [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)).



ver.di Bundesvorstand  
Bereich Sozialpolitik

**Folgende Übersicht zeigt die Veränderungen**

Ab 01.04.2003	Arbeitnehmer/in	Arbeitgeber/in	Anmerkungen
MMini-Jobs bis 400,00 €	Keine Beiträge	Krankenversicherung 11% Rentenversicherung 12% Pauschale Lohnsteuer 2%	Bis zum 31.3.2003 bleibt es bei der bisherigen Regelung mit dem Wert von 325,00 €
Mini-Jobs bis 400,00 € in Privathaushalten	Keine Beiträge	Krankenversicherung 5% Rentenversicherung 5% Pauschale Lohnsteuer 2%	Der Arbeitgeber kann 10% seiner Aufwendungen steuerlich geltend machen – maximal jedoch 510,00 €
Mini-Jobs in der Gleitzone von 400,01 € bis 800,00 €	Gestaffelt, aufgrund besonderer Berechnungsgrundlage	Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; berechnet aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt	
Mini-Jobs in der Gleitzone von 400,01 € bis 800,00 € in Privathaushalten	Gestaffelt, aufgrund besonderer Berechnungsgrundlage	Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; berechnet aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt	Der Arbeitgeber kann 12% seiner Aufwendungen steuerlich geltend machen – maximal jedoch 2.400,00 € jährlich

Tabelle entnommen aus: Praxis aktuell 2003, AOK Berlin

ver.di ist zusammenfassend der Ansicht, dass die Neuregelungen zu der Förderung von Minijobs statt der gewünschten arbeitsmarktpolitischen Anreizwirkungen verstärkt zu Mindereinnahmen in der Sozialversicherung und damit zu einem Aushöhlen der sozialen Sicherungssysteme führen. Weiterhin bietet die Neuregelung einen starken Anreiz zur Aufspaltung von regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die außerdem einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand erfordern. Die Regelung wird letztendlich zur Verschlechterung der Erwerbseinkommen von Frauen führen. Die von ver.di geforderte eigenständige Alterssicherung von Frauen wird konterkariert werden. Für die in privaten Haushalten Beschäftigten wird die von ver.di stets begrüßte Möglichkeit, den vom Arbeitgeber getragenen Rentenversicherungsbeitrag von 12 % im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber aufzustocken und damit volle Rechte in der Rentenversicherung erwerben zu können, durch die Neuregelung unverhältnismäßig teuer und damit unattraktiv. Diese Beschäftigten müssten, einen Beitragssatz in der GRV von 19,5 % unterstellt, die Differenz zwischen den vom Arbeitgeber getragenen 5 % und dem Beitragssatz i.H.v. 19,5 %, also 14,5 % selbst tragen.

Sinkende Einnahmen bei den Sozialversicherungen sind auch in Folge der Zulassung von Nebentätigkeiten in Form der subventionierten Minijobs zu befürchten. Auch wegen der überdies komplizierten Regelungen der neu eingeführte Gleitzone zwischen 400,00 € und 800,00 € ist mit weiteren Einnahmeausfällen bei den Sozialversicherungen zu rechnen. Da diese Einnahmeausfälle nicht gegenfinanziert werden, wird die Finanzierungsbasis der Sozialversicherungen kleiner.

Ziel einer Reform des Niedriglohnbereiches sollte es deshalb stattdessen sein, die Geringfügigkeitsgrenze möglichst gering zu halten. Als Alternative zur Neuregelung der Minijobs sind Vorschläge eines Grundfreibetrages für die Sozialversicherungen zu betrachten. Kerngedanke des vom DGB vorgestellten Modells ist es, analog zum Steuerrecht einen monatlichen Grundfreibetrag von 250,00 € einzuführen. Erst ab dem 251. Euro müssen Sozialabgaben gezahlt werden. Die dadurch entstehenden Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungen sollen aus Steuermitteln gegenfinanziert werden. Dies bedeutet, dass die auf die ersten 250,00 € Einkommen aus Steuern finanzierten Beiträge individuell in der Sozialversicherung gutgeschrieben werden. Der Freibetrag wird pro Arbeitnehmer/in nur einmal gewährt.

Sozialpolitisch würde damit ein höherer Schutz für Geringverdiener erzielt, weil die volle Sozialversicherung auch bei Einkommen unter 400,00 € gewährleistet ist. Durch den Wegfall der 400,00 €-Grenze werden Frauen nicht mehr in geringfügige Beschäftigung gedrängt, stattdessen werden mehr Anreize für existenzsichernde Teilzeitarbeit geschaffen. Auch würden Bezieher niedriger Einkommen entlastet und dadurch die Stärkung der Kaufkraft für diese Personengruppe bewirkt.



*Zu den Neuregelungen hat der Bereich Sozialpolitik im Februar 2003 eine umfassende Broschüre veröffentlicht, die im Mai 2003 bereits in dritter Auflage erschienen ist. Neben den Änderungen zu den Mini- und Midijobs (Gleitzone) werden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen und sozialpolitischen Überlegungen zum Umgang mit diesen Beschäftigungsverhältnissen angesprochen.*



ver.di Bundesvorstand  
Bereich Sozialpolitik

**Minijobs und Gleitzone-Jobs im rechtlichen Zusammenhang**

Beschäftigungen mit einem Entgelt von		
nicht mehr als 400,00€ geringfügige Beschäftigungen - Minijobs	400,01€ bis 800,00€ Gleitzone - Jobs	ab 800,01€

Arbeitsrecht	Soweit eine abhängige und keine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, <b>besteht unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts</b> ArbeitnehmerInnen-Eigenschaft und arbeitsrechtliche Vorschriften finden Anwendung (siehe auch § 2 Abs. 1 und 2 TzBfG)
--------------	--

Betriebsverfassungsrecht	Unabhängig von der Geringfügigkeitsgrenze sind Teilzeitbeschäftigte auch Beschäftigte im Sinne des BetrVG. Sie sind aktiv und passiv wahlberechtigt und unterliegen im Übrigen dem Schutzbereich des BetrVG.
--------------------------	--

Sozialversicherungsrecht	Sozialversicherungsfreiheit		Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach der Gleitzoneformel berechnet und von ArbN und ArbG getragen	ArbG und ArbN tragen je die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge von z.Zt.: GRV 19,5% GKV (individuell) PfIV 1,7% (Ausn. Sachs.) ArbIV 6,5%
	<b>Normaler Minijob</b> , z.B. im Betrieb  ArbG zahlt pauschal an die GRV 12% GKV 11% (Steuern siehe unten)	<b>Minijob im Privathaushalt</b>  ArbG zahlt pauschal an die GRV 5% GKV 5% (Steuern siehe unten)		
Steuerrecht	Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) * sind ab 1.4.03 beim ArbN grundsätzlich steuerpflichtig; die Lohnsteuer führt der ArbG ab, er kann sie sich aber vom ArbN zurückholen (siehe Anm. zu § 40a); keine Unterscheidung, ob normaler Minijob oder ein Minijob im Privathaushalt vorliegt  <b>Pauschalsteuer</b> Zahlt der ArbG pauschal GRV-Beiträge kann er unter Verzicht auf die Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer (einschl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) mit einem <b>Pauschsteuersatz von 2%</b> des Entgelts erheben; zuständig ist die Bundesknappschaft. Zahlt der ArbG keine pauschalen GRV-beiträge (z.B. beim Zusammenrechnen mehrerer Minijobs) kann der ArbG die Lohnsteuer mit einem <b>Pauschsteuersatz von 20%</b> des Arbeitsentgelts erheben; zuständig ist dann das Finanzamt.		Das steuerpflichtige Arbeitsentgelt wird vom ArbG an das Finanzamt abgeführt; der ArbG behält den Betrag vom Entgelt ein; Die Höhe richtet sich individuell nach der Lohnsteuerkarte des ArbN	Das steuerpflichtige Arbeitsentgelt wird vom ArbG an das Finanzamt abgeführt; der ArbG behält den Betrag vom Entgelt ein; Die Höhe richtet sich individuell nach der Lohnsteuerkarte des ArbN
Arbeitgeber von Minijobs in Privathaushalten können steuerrechtliche Begünstigungen geltend machen				

\* Im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen werden Beschäftigungen mit einem Entgelt von nicht mehr als 400,00 € Beschäftigungen, die innerhalb eines Kalenderjahres an nicht mehr als 50 Arbeitstagen oder 2 Monaten ausgeübt werden, gleichgesetzt.

Quelle: Neuregelungen bei den geringfügigen Beschäftigungen, 3. Auflage Mai 2003

(Dr. K. S. B. und J. K.)

## 5. Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft

### Kooperationsprojekt „Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis“

ver.di, IG Metall und ISO-Institut

Das Projekt hat zum Ziel, die neuen Anforderungen des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ in entsprechende Schulungs- und Seminar-konzepte umzusetzen. Im Zentrum der Projektarbeit stehen dabei die Schwerpunkte der Integra-tion, Rehabilitation und Prävention.

Die Konzepte und Unterlagen sollen die betrieblichen Akteure – insbesondere die Schwerbehin-dertenvertretungen, Betriebs- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen – befähigen, langfristige Strategien zur Eingliederung behinderter Menschen ins Arbeitsleben zu entwik-keln und diese umzusetzen. Letztlich geht es darum, die erweiterten Handlungsmöglichkeiten der „bereichübergreifenden Wirksamkeit“ des SGB IX umfassend im Sinne und Interesse von Menschen mit Behinderung zu nutzen, um so deren Teilhabe am Arbeitsleben durch konkrete Projekte zu sichern und zu fördern.



Für das Projekt konnten wir Ralf Stegmann gewinnen, der seit November 2003 für ver.di im Bereich Sozialpolitik das Projekt bis 2006 inhaltlich be-arbeiten wird.

Nach seiner Ausbildung zum Heilerziehungspfleger und dem Zivildienst absolvierte er an der Fachhochschule in Frankfurt am Main ein Studium der Sozialarbeit. Ein weiteres Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Hannover folgte nach einer zwischenzeitlichen pädagogischen Tätigkeit beim DGB Bildungswerk. Er verfügt über langjährige berufliche Erfahrungen im Umgang mit behinderten Menschen, in der gewerk-schaftlichen Bildungsarbeit und war in unterschiedlichen Projekten tätig.

Das Projekt wird durch den Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung gefördert.

Das Projekt umfasst folgende Arbeitsschwerpunkte:

#### **1. Konzeption und Ausarbeitung von Seminarmodulen und -materialien sowie wei-terer Informationsmittel und deren Erprobung in Seminarveranstaltungen:**

Geplant sind mehrstufige, aufeinander aufbauende Seminar- und Materialmodule, die sich für unterschiedliche Veranstaltungstypen kombinieren lassen. Arbeitsmaterialien sol-len auch für das Selbststudium und die praktische Arbeit in Betrieben und Dienststellen geeignet sein. Konzeption und didaktisch-methodisches Vorgehen werden in Seminaren (mehrtägige Veranstaltungen) mit praxiserfahrenen Teilnehmern aus Betrieben und mit Referenten erprobt.

#### **2. Begleitende empirische Recherchen in der betrieblichen und überbetriebli-chen Praxis zu:**

- Kooperationen innerhalb der Interessenvertretung (SBV – allgemeine Interessenvertretung),
- Arbeitgeberbeauftragten und weiteren Akteuren der betrieblichen Integration und Rehabi-litation,

- innovativen Modellen und Instrumenten der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsplanung,
- neuen Formen des Rehabilitationsmanagements durch gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger und deren Zusammenarbeit mit betrieblichen Akteuren

**3. Aufbereitung und Verbreitung der Konzepte, Arbeitsmaterialien und Handlungshilfen; Angebote zur Vernetzung betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure (Internetangebote mit eigener Projekt-Website, Arbeitstagungen):**

Erprobte Materialien werden nach Abschluß von Entwicklungsphasen den Adressaten zugänglich gemacht, um frühzeitig Beiträge zur laufenden Bildungsarbeit zu leisten. Eine Website informiert über den Fortgang; hier werden auch Arbeitsmaterialien bereitgestellt. Sie wird als „virtuelle Vernetzung“ mit Integrationsämtern, Rehabilitationsträgern, Bildungseinrichtungen und Betrieben angelegt, um Rückmeldungen und Informationen für die weitere Arbeit zu erhalten.

**Zuwendungsgeber: BM für Gesundheit und Soziale Sicherung , (Ausgleichsfonds)**

**Neue ver.di-Broschüren**

**„Tipps für neu- und wiedergewählte Schwerbehindertenvertretungen“ und „Die Integrationsvereinbarung“**

Als Leitfäden bieten sie betrieblichen Praktikern eine erste Orientierung zu den Anforderungen des SGB IX. Während die erste Broschüre einen Überblick über das Aufgaben- und Handlungsfeld der Schwerbehindertenvertretung inklusive rechtlicher Grundlagen und Durchsetzungsmöglichkeiten vermittelt, widmet sich die zweite Broschüre ausführlich einem Kernelement des neuen Gesetzes: Der Integrationsvereinbarung.



Sowohl Schwerbehindertenvertretungen als auch Betriebs- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen finden hier eine Vielzahl praktischer Anregungen, die ihre Arbeit einfacher machen.

Zu bestellen sind die Broschüren unter folgender Adresse:

Verlag Meinhardt  
 65510 Idstein/Taunus  
 Tel.: 06126 - 588688  
 Fax: 06126 - 588689  
 Email: [info@meinhardt-kommunikation.de](mailto:info@meinhardt-kommunikation.de)

\*\*Außerdem gibt es eine kleine Broschüre, die sich direkt an erwerbstätige Menschen mit Behinderung wendet:

### **„15 Tipps für behinderte ArbeitnehmerInnen“**

Auf wenigen Seiten und in aller Kürze werden dort folgende Fragen erörtert:

Wie bekomme ich den geeigneten Arbeitsplatz?  
Wie setze ich meine Rechte durch?  
Wie komme ich zu einer Reha-Maßnahme?  
Behindert und arbeitslos – Wie bekomme ich einen Job?

Zu beziehen ist die Broschüre bei:

IVB Direktmarketing GmbH  
Kontaktperson – Frau Lange  
Ruhweg 21  
67307 Göllheim  
Tel.: 06351-132524  
Email: [ver.di@ivb-gmbh.de](mailto:ver.di@ivb-gmbh.de)

*Beschluss B 332 des 1. Bundeskongresses der ver.di im Oktober 2003 in Berlin*

### **Teilhabe für Menschen mit Behinderungen**

ver.di fordert die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen. Wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe ist die eine erfolgreiche Eingliederung behinderter Menschen in das Erwerbsleben. ver.di fordert den Abbau von Barrieren, die Chancen behinderter Menschen auf Teilhabe beeinträchtigen, dazu gehört auch der Abbau von Vorurteilen.

Die hohe Zahl arbeitssuchender schwerbehinderter Menschen macht deutlich, dass eine Beschäftigungspflicht, verbunden mit Sanktionen bei Nichterfüllung ein unverzichtbares Instrument zur Durchsetzung auf Teilhabe behinderter Menschen im Erwerbsleben ist.

Im Einzelnen fordert ver.di

1. Private und öffentliche Arbeitgeber haben auf wenigstens sechs Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.
2. Die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze muss den besonderen Belastungen der Arbeitgeber entsprechen, die die Beschäftigungspflicht erfüllen. Dazu ist eine Verdoppelung der gestaffelten Ausgleichsabgabe je nach Erfüllung der Pflichtquote von derzeit 105 € bis 260 € pro nicht besetztem Pflichtplatz und Monat angezeigt.
3. Zur Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, die nach Art und Schwierigkeit ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, ist neben dem Instrument der Mehrfachanrechnung eine dauerhafte Entlastung bei Minderleistung sowie

Übernahme von Kosten für Umstellungen von Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vorzusehen.

4. Die Ausgleichsabgabe ist grundsätzlich für Eingliederungsmaßnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verwenden; Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen sind in einem besonderem Maße zu unterstützen.
5. Die Wettbewerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung gegenüber nichtbehinderten erwerbstätigen Menschen ist zu verbessern. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Ausgestaltung der Individualrechte der Menschen mit (schweren) Behinderungen. Die Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben wie Zusatzurlaub, Schutz vor Mehrarbeit, sind dabei ebenso unverzichtbare Elemente wie der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer.
6. Ein Ausbau der Kollektivrechte durch Stärkung der Schwerbehindertenvertretung und Erzwingbarkeit von Integrationsvereinbarungen ist geboten, um den spezifischen Interessen von Menschen mit Behinderungen zur gleichberechtigten Teilhabe im Erwerbsleben besser Rechnung tragen zu können.
7. Maßnahmen der Rehabilitation und der nachgehenden Hilfe im Arbeitsleben sind insbesondere in Bezug auf den Einsatz von Integrationsfachdiensten und von Arbeitsassistenten besser miteinander zu verknüpfen. Die im Regelfall zeitlich begrenzten Maßnahmen der Rehabilitation sind durch enge Zusammenarbeit zwischen den Rehabilitationsträger und Integrationsämtern mit gegebenenfalls dauerhaft erforderlichen nachgehenden Hilfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe abzustimmen. Maßnahmen der (Sekundär-)Prävention sind in die Abstimmung einzubeziehen. Rehabilitationsträger und Länder haben entsprechende personelle Ressourcen vorzuhalten.
8. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sollen durch qualifizierte Angebote der beruflichen Bildung oder Beschäftigung die Erwerbsfähigkeit erhalten, entwickeln oder erhöhen. Hierzu bedarf es zum einen einer Entgeltregelung, die sich nicht nur an Leistungsfähigkeit, sondern auch an der Zielsetzung einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben orientiert und deswegen Arbeitsentgelt und gegebenenfalls erforderliche Sozialleistungen in einem Zahlbetrag zusammenfasst. Der Teilhabegedanke macht es zum anderen erforderlich, dass behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührende Angelegenheiten nicht nur mit Mitwirkungs-, sondern auch mit Mitbestimmungsrechten vertreten werden.

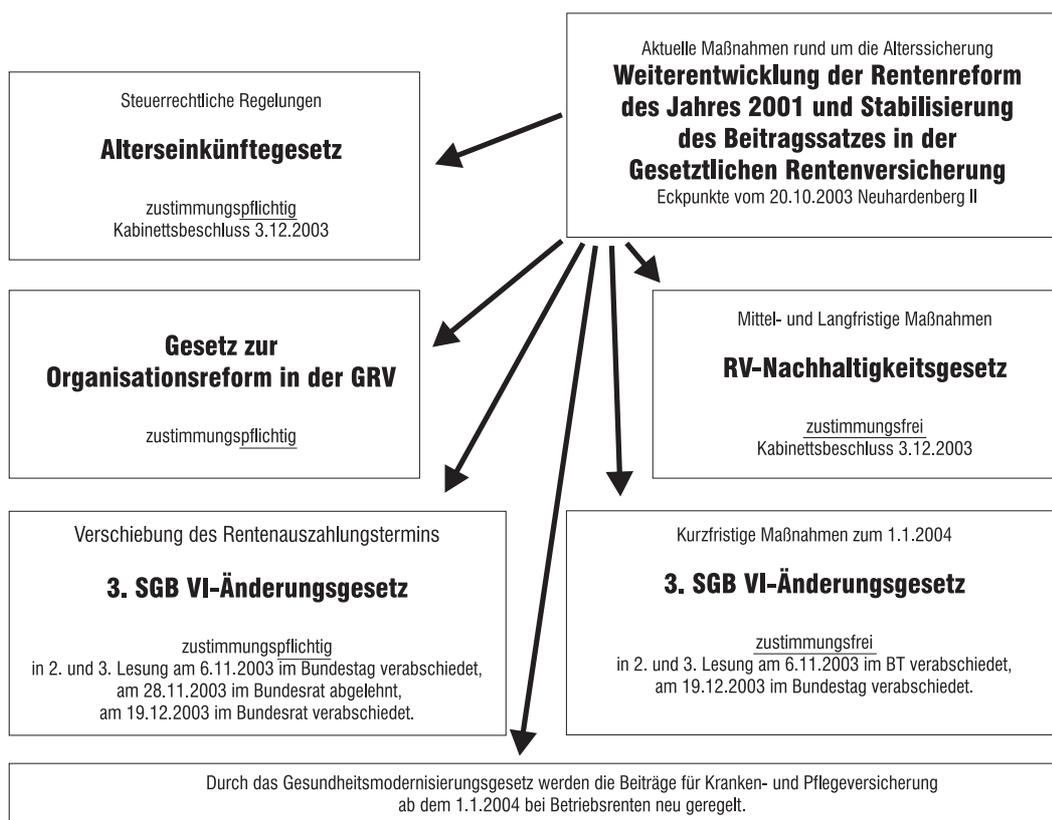
**Angenommen**

(R.S.)

## B. Alterssicherung

### I. Aktuelle Rentenreformmaßnahmen

Zur Umsetzung der am 20.10.2003 in Neuhardenberg beschlossenen Eckpunkte wurden Ende 2003 eine Vielzahl von rentenrechtlichen Gesetzesvorschlägen auf den Weg gebracht:



### 1. Neuregelungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung für Rentnerinnen und Rentner insbesondere durch Änderungen im 2. und 3. SGB VI-Änderungsgesetz

#### a. Pflegeversicherung der RentnerInnen

Bislang teilen sich **versicherungspflichtige** RentnerInnen und die Rentenversicherungsträger die aus der Rente zu zahlenden Beiträge zur Pflegeversicherung. Ab dem **01.04.2004** fällt die Beteiligung des Rentenversicherungsträgers weg. Die RentnerInnen müssen dann ihren Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe allein tragen. Der Beitrag zur Pflegeversicherung beträgt 1,7 Prozent der Rente. Für RentnerInnen, die **freiwillig** in der Pflegeversicherung versichert sind, wird der Beitragszuschuss ab 01.04.2004 gestrichen.

#### b. Krankenversicherung der RentnerInnen

Beitragssatzveränderungen in der Krankenversicherung sollen ab **01.01.2004** deutlich schneller an die Rentner weitergegeben werden. Nach bisherigem Recht galt der am 1. Januar maßgebende Beitragssatz der Krankenkasse jeweils vom 01. Juli des laufenden Kalenderjahres bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres.

Nach der Neuregelung wirken sich Beitragssatzveränderungen der Krankenkassen, insbesondere die erwarteten Beitragssenkungen, künftig schon nach drei Kalendermonaten auf die Beitragsbemessung bei **versicherungspflichtigen RentnerInnen** aus. Das bedeutet: Ein zum 01.01.2004 veränderte Beitragssatz einer Krankenkasse ist bereits ab 01.04.2004 zu berücksichtigen.

Für **freiwillig** in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Rentner ist ab 01.01.2004 nicht mehr der durchschnittliche **allgemeine** Beitragssatz aller Krankenkassen maßgebend, sondern vielmehr der **individuelle** Beitragssatz, der für den RentnerIn zuständigen Krankenkasse. Der Beitragzuschuss wird jetzt ebenfalls mit einer Verzögerung von drei Monaten angepasst.

RentnerInnen, die bei einem **privaten Krankenversicherungsunternehmen** versichert sind, erhalten weiterhin einen Zuschuss unter Berücksichtigung des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen.

Dieser wird zum 1. März eines Jahres festgestellt und gilt vom 01. Juli des jeweiligen Kalenderjahres bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres.

#### **c. Aussetzung der Rentenanpassung – „Nullrunde“**

Die zum 01.07.2004 anstehende Anpassung der Renten wird ausgesetzt. Die Rentenhöhe bleibt also ab dem 01.07.2004 unverändert. Als nächster Anpassungstermin ist der 01.07.2005 vorgesehen. Da die RenterInnen ihren Beitrag zur Pflegeversicherung alleine tragen müssen und eventuelle Beitragssenkungen der Krankenkassen diese Belastung nicht ausgleichen werden, kommt es faktisch zur einer Rentenkürzung ab dem 01.04.2004. Vorsorglich hat der Gesetzgeber bestimmt, dass **Widersprüche hiergegen, keine aufschiebende Wirkung** haben werden.

#### **d. Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes für Neurenten**

Für Neurenten wird ab April 2004 die Rentenauszahlung auf das Monatsende verschoben. Die Rente, die zum Beispiel am 1. April 2004 beginnt wird daher erst am 30. April auf dem Konto des/der Berechtigten eingehen. Für RenterInnen, deren Renten **vor** dem 1. April 2004 am Monatsersten begonnen hat, **verändert sich nichts**. Hinterbliebenenrente werden nur dann zum Monatsersten ausgezahlt, wenn auch die Versichertenrente zum Monatsersten gezahlt wurde. Das kann zukünftig zu der Fallkonstellation führen, dass die eigene Rente zum Monatsletzten (Rentenbeginne ab 01.01.2004), die Witwen-/Witwerrente aber zum Monatsersten gezahlt wird.

#### **e. Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag auf Betriebsrenten**

siehe hierzu ausführlich B.III. Seite 48

## **2. Alterseinkünftegesetz – Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersaufwendungen und Altersbezügen**

Am 6. März hat das Bundesverfassungsgericht sein grundlegendes Urteil zur Besteuerung von Alterseinkünften und Altersbezügen verkündet.

Nachdem die Rürup I-Kommission am 17. 03.2003 ihre Ergebnisse an Bundesfinanzminister Eichel übergeben hatten, wurde mit der Umsetzung begonnen. Der Gesetzentwurf folgt weitgehend dem Kommissionsendbericht.

Weitere Informationen dazu :



*Die Tagungsdokumentation kann  
im Bereich Sozialpolitik angefordert  
werden.*

Die Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen haben dem Bundestag einen Gesetzentwurf zu-geleitet, der am 9.12.2003 als Drucksache 15/2150 veröffentlicht wurde. (Tipp: im Internet kann der Gesetzentwurf unter <http://dip.bundestag.de/btd/15/021/1502150.pdf> eingesehen und ausgedruckt werden – 105 Seiten)

Auf der ver.di Fachtagung mit Herrn Prof. Dr. Dr. Rürup am 14.05.2003 wurde das „ver.di Modell“ vorgestellt. Im Rahmen einer Anhörung im Finanzministerium am 12.11.2003 haben wir unser Modell erläutert.

### **Das ver.di-Modell**

Das Bundesverfassungsgericht hat sich in seinem grundlegenden Urteil vom 6. März 2002 ausschließlich mit dem steuerrechtlichen Verhältnis von Sozialversicherungsrenten und Pensionen auseinandergesetzt.

Auftrag der Kommission war es hingegen innerhalb des vom Gericht vorgegebenen – relativ weiten – Gestaltungsspielraums einen umfassenden Lösungsvorschlag zu entwickeln. Dieser Lösungsvorschlag sollte zu einer systematischen, schlüssigen und folgerichtigen Behandlung aller Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezüge führen. Entsprechend orientieren sich die Eckpunkte von ver.di an diesem weitem Rahmen des Kommissionsauftrags.

Das ver.di-Modell zur Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts für eine sozial gerechte Besteuerung von Altersvorsorge und Alterseinkünften orientiert sich an folgenden Eckpunkten:

1. Übergang zur nachgelagerten Besteuerung
2. Einhaltung des Verbots der Doppelbesteuerung
3. Steuerrechtliche Umsetzung unter angemessener Berücksichtigung von Alterssicherungsaspekten
4. Weitreichender Vertrauensschutz für BestandsrentnerInnen und rentennahe Jahrgänge
5. Keine Anreizwirkungen, die das umlagefinanzierte und mit solidarischen Ausgleichselementen versehene System der Gesetzlichen Rentenversicherung schwächen
6. Attraktive Gestaltung der ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge und Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb kapitalgedeckter Systeme
7. Weitreichender Vertrauensschutz auch für Bestandspensionäre und pensionsnahe Jahrgänge

Zu unseren Forderungen im einzelnen:

### **1. Übergang zur nachgelagerten Besteuerung**

ver.di ist der Ansicht, dass die vorgeschlagenen Änderungen den grundsätzlich richtigen Weg zur nachgelagerten Besteuerung systematisch und folgerichtig umsetzen, jedoch zu zahlreichen Belastungen und falschen Anreizwirkungen führen, die unseres Erachtens im Gesetz keinen Niederschlag finden dürfen.

Gerade im Hinblick auf die nachgelagerte Besteuerung in den meisten EU-Ländern und die bereits getroffene Entscheidung durch das Altersvermögensgesetz für die nachgelagerte Besteuerung befürwortet ver.di die langfristige und sozial ausgewogenen Umstellung auf diese Besteuerungsart. Ein weiterer Vorteil ist der „Steerspareffekt“, der durch die Progression bei regelmäßig geringeren Einkünften im Alter eintritt, aber auch der „Steuerstundungseffekt“. Die Verlagerung der Steuerzahlung auf die Rentenbezugsphase soll richtigerweise dazu führen, dass Finanzmittel für weitere Altersvorsorge zur Verfügung steht. Mit dem Wechsel zur nachgelagerten Besteuerung vollzieht sich auch eine Rückkehr zu den Grundprinzipien des Steuerrechts: Die Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit. Außerdem wird dadurch dem Gleichbehandlungsgedanken Rechnung getragen, da die Beamten bereits heute ihre Altersbezüge nachgelagert versteuern.

### **2. Einhaltung des Verbots der Doppelbesteuerung**

Sowohl die Steuerfreistellung der Beiträge als auch die Besteuerung der Alterseinkünfte müssen so auf einander abgestimmt sein, dass dabei das Verbot der Doppelbesteuerung beachtet wird. In Einzelfällen könnte es durch das vom Bundesverfassungsgericht zugelassene Generalisieren, Typisieren und Pauschalieren in geringem Maße zu Doppelbesteuerungen kommen. Darauf hat der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) mehrfach hingewiesen. Hier müssen Regelungen getroffen werden, die den Grundsatz des Verbots der Doppelbesteuerung soweit als irgend möglich einhalten, ohne generalisierende, typisierende und pauschalierende Regelungen unmöglich zu machen. Gerade im Steuerrecht sind klare, verständliche Normen unabdingbare Voraussetzung für die Akzeptanz in der steuerzahlenden Bevölkerung.

### **3. Steuerrechtliche Umsetzung unter angemessener Berücksichtigung von Alterssicherungsaspekten**

Im Urteil des Bundesverfassungsgerichts und im Kommissionsbericht wird eine Umsetzung ausschließlich unter steuerrechtlichen Aspekten gesehen. Diese sehr enge Auslegung lässt andere Aspekte, wie die, die das Bundesverfassungsgericht zur Alterssicherung entwickelt hat, grundsätzlich nicht zu.

Die Kommission stellt fest, dass die aus dem Vorschlag resultierende unechte Rückwirkung ohne Vertrauensschutz rechtswirksam sei. Das vom Bundesverfassungsgericht als zulässig erachtete „handlungsorientierte Dispositionsschutzkonzept“ würde einen solch weitreichenden Eingriff in die Interessen der Rentner rechtfertigen. Dazu verweist die Kommission auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 05.02.2002 zu den Sozialpfandbriefen und stellt fest, dass u.a. der staatliche Finanzbedarf zu den rechtfertigenden Gemeinwohlbelangen gehöre, die den Dispositionsschutz der Steuerpflichtigen überwinde.

Diese Erwägungen lassen aber die besondere Schutzbedürftigkeit von Altersvorsorge unberücksichtigt! Jedes System, das auf jahrzehntelanges Vertrauen angelegt ist, muss ein ebenso

weitreichendes Maß an Vertrauen im Falle seiner Änderung gewährleisten. Auch aus verfassungsrechtlichen Gründen ist Vertrauensschutz unabdingbar! Verschärfend ist die vorgeschlagene Festschreibung des im Rentenzugangsjahres festgelegten Freibetrags zu bewerten. Jede Rentenerhöhung wird künftig dem zu versteuernden Betrag hinzugerechnet. In 2005 werden für Renten lediger Steuerpflichtiger von mehr als 1537 € / Monat Steuern gezahlt werden müssen. Dazu zählen Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung sowie Betriebsrenten. Rentnerinnen und Rentner mit Betriebsrenten werden deshalb verstärkt zur Steuerzahlung herangezogen werden – ca. 2 Millionen Menschen mehr als bisher!

ver.di tritt deshalb für Vertrauensschutztatbestände für Bestandsrentner und rentennahe Jahrgänge ein. Die von fast allen Politikbeteiligten unterstützte Forderung, in ausreichendem Maße Vorsorge für das Alter zu treffen, würde sonst zu einer „steuerlichen Bestrafung“ derjenigen führen, die dieser Forderung nachgekommen sind.

Einer der Kernpunkte unserer Forderungen ist:

#### **4. Weitreichender Vertrauensschutz für Bestandsrentner/innen und rentennahe Jahrgänge**

Der Frage des Vertrauensschutzes in horizontaler Hinsicht (welche Personen genießen Vertrauensschutz), wie in vertikaler Hinsicht (welche Beträge in welcher Höhe bleiben ggf. unangetastet), kommt bei der Umsetzung besondere Bedeutung zu.

Zwar steht es dem Gesetzgeber grundsätzlich frei, von Grundregeln, die er selbst gesetzt hat, abzuweichen. Dabei hat er aber immer auch die dem Grundsatz des sozialen Rechtsstaates innewohnende Respektierung schutzwürdigen Vertrauens zu beachten. Bei der Besteuerung von Alterseinkünften handelt es sich nach unserer Ansicht nicht ausschließlich um eine Rechtsmaterie, die dem Steuerrecht zuzuweisen ist. Vielmehr liegt ein Schwerpunkt der Neuregelungen im Bereich der Alterssicherung. Es gilt vorrangig, die wirtschaftliche Existenzsicherung für die Lebensphase nach der Erwerbstätigkeit verlässlich und berechenbar zu gestalten. Aus diesem Grunde sind die dort entwickelten Rechtssätze maßgebend. Der Gesetzgeber kann durch eine angemessene und zumutbare Überleitungsregelung individuelle Rechtspositionen umgestalten und wohlverworbene Rechte sichern (so das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 15.7.1981).

Ein solches Vertrauen verdienen nach Ansicht von ver.di in jedem Fall BestandsrentnerInnen, d.h. diejenigen, die am 31.12.2004 eine Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) beziehen, bzw. rechtswirksam einen Antrag auf eine Rentenleistung gestellt haben. Dieser Personenkreis hat im Vertrauen auf die seit Jahrzehnten geltende Ertragsanteilsbesteuerung Dispositionen im Hinblick auf ihr Alterseinkommen getroffen. Es besteht keine Möglichkeit für BestandsrentnerInnen z.B. durch erneute Arbeitsaufnahme eine eintretende Einkommensminderung auszugleichen. Hier muss ein weitreichender Vertrauensschutz gelten. Aber auch rentennahe Jahrgänge, d.h. Jahrgänge, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens das 55. Lebensjahr vollendet haben, also bis 31.12.1949 geboren sind, verdienen Vertrauensschutz, da auch diese Personen keine realistische Möglichkeit hatten, kompensatorische Vorsorge für die höhere Steuerbelastung zu treffen.

Für beide Personengruppen muss nach Ansicht von ver.di der steuerrechtliche Sprung von der Ertragsanteilsbesteuerung hin zur nachgelagerten Besteuerung abgedeckt werden. Auch wenn ab 01.01.2005 die Ertragsanteilsbesteuerung aufgegeben und damit den Vorgaben des Bundesverfassungsgericht entsprochen wird, schlägt ver.di ergänzend zu den Vorschlägen der Re-

gierungskommission einen **zusätzlichen Renten-Freibetrag als Vertrauensschutz-Freibetrag** vor. Dieser sollte unter Berücksichtigung der Kommissionsvorschläge im Jahr 2005 für alle Bestandsrentner 70 % der Jahresbruttorente betragen und z.B. in einem 5-Jahreszeitraum ratierlich auf die von der Kommission vorgeschlagenen 50 % abgesenkt werden. Für alle Bestandsrentner und den Rentenzugang 2010 verbleibt es dann wie im Kommissionsvorschlag angedacht bei einer lebenslangen Besteuerung von 50 % der Rente, jedoch als dynamische Größe. Um den vom Bundesverfassungsgericht als angemessen angesehenen Übergangszeitraum bis 2040 zu erreichen, wird der Renten-Freibetrag des jeweiligen Rentenzugangsjahres ab Rentenzugang 2010 beginnend 10 Jahre lang bis 2020 um 1%, ab 2021 bis 2040 um je 2 % jährlich abgeschmolzen, so dass er nach 2040 Null beträgt und damit die volle nachgelagerte Besteuerung greift. Anders als in den Jahren 2005 bis 2010 bleibt es ab den Rentenzugängen 2010 lebenslang bei dem einmal festgelegten Renten-Freibetrag in Prozent. Mit diesem Vorschlag ist die Gefahr einer möglichen Doppelbesteuerung praktisch nicht mehr gegeben und die Möglichkeit der Steuerfreistellung und der Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge korrespondiert mit der Abschmelzung des Freibetrags.

Diese von ver.di vorgeschlagene Übergangsregelung drängt sich auch deshalb auf, weil die Entlastung in der Erwerbsphase relativ gering ist. Die von der Kommission vorgeschlagene Freistellung der Altersvorsorgeaufwendungen zu 60 %, jährlich in 2 %-Schritten ansteigend, bringt nämlich nicht den erhofften finanziellen Spielraum für die Beschäftigten, da in 2005 nicht 60 % des Arbeitnehmerbeitrags zur GRV freigestellt werden soll. Vielmehr soll der heute bereits steuerfreie Arbeitgeberanteil zur GRV in die Steuerfreistellung miteinbezogen werden. Das bedeutet, dass in 2005 10 % der gesamten Aufwendungen, d.h. 20 % des Arbeitnehmeranteils freigestellt würden. In 2006 würden dann 12 % der gesamten Aufwendungen bzw. 24 % des Arbeitnehmeranteils freigestellt usw. Für den Durchschnittsverdiener des Jahres 2005 (ca. 30.000 €) würde dies eine Steuerfreistellung von monatlich 50 € und damit bei einem unterstellten Steuersatz von 25 % nur eine um ca. 12 € monatlich geringere Steuerbelastung bedeuten.

##### **5. Keine Anreizwirkungen, die das umlagefinanzierte und mit solidarischen Ausgleichselementen versehene System der GRV schwächen**

Im Rahmen der Basisversorgung werden Vorsorgeprodukte der ersten, umlagefinanzierten Säule, also der Gesetzlichen Rentenversicherung und der dritten, kapitalgedeckten Säule, der privaten Vorsorge, soweit sie der ausschließlichen Absicherung biometrischer Risiken dienen, gleichbehandelt. Diese Gleichbehandlung und die geplante Abziehbarkeit der Aufwendungen in unbeschränkter Höhe nach einer Übergangsphase beinhaltet die Gefahr, den Trend zur Privatisierung und damit den Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung, zu beschleunigen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass private kapitalgedeckte Rentenversicherungsprodukte, die den Kriterien der ersten Schicht genügen, keine sozialen und solidarischen Ausgleichselemente, die insbesondere für Frauen wichtig sind, enthalten.

##### **6. Attraktive Gestaltung der ergänzenden betrieblichen Altersversorgung und Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb kapitalgedeckter Systeme**

ver.di ist der Ansicht, dass es sinnvoll und richtig ist, die betriebliche Altersversorgung als ergänzende, nicht ersetzende, Altersversorgung aufzubauen. Die zahlreichen abgeschlossenen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beweisen die Attraktivität dieser Vorsorgeform. Betriebs- und Personalräte können so im Interesse der Beschäftigten gestaltend tätig werden. Hier

sollte der Gesetzgeber durch gezielte Förderung Altersversorgungsformen attraktiv gestalten und so fiskalische Anreizwirkungen setzen. Die besondere Situation von Frauen und Erziehenden ist zu berücksichtigen.

### 7. Weitreichender Vertrauensschutz auch für Bestandspensionäre und pensionsnahe Jahrgänge

Die steuerpflichtigen Bestandspensionäre und pensionsnahen Jahrgänge genießen nach Ansicht von ver.di in gleicher Weise wie die Bestandsrentner und rentennahen Jahrgänge einen weitreichenderen Vertrauensschutz. ver.di kritisiert, daß die Kommission dem Vertrauensschutztatbeständen zu wenig Beachtung geschenkt hat. Besonders nachteilig wirkt sich das auf Beamtenpensionäre in den unteren Besoldungsgruppen aus, die keine zusätzlichen steuerrechtlichen Entlastungsmöglichkeiten haben wie der Standardrentner.

ver.di schlägt deshalb eine dem "Vertrauensschutz-Freibetrag" für Bestandsrentner vergleichbare kompensatorische Regelung vor, die den Prozess der Abschmelzung des Versorgungs – Freibetrags und Arbeitnehmer – Pauschetrags für Bestandspensionäre und Beamte in pensionsnahen Jahrgängen abmildert und sozial abfedert.

ver.di spricht sich grundsätzlich auch gegen jeden Versuch aus, die mit der Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung der Renten verbundenen Steuerausfälle durch zusätzliche Belastung der Beamtenpensionen auszugleichen. Die unterschiedlichen Statusgruppen von Beamten und versicherungspflichtigen Angestellten und Arbeitern dürfen auch im Steuerrecht nicht gegeneinander ausgespielt werden.

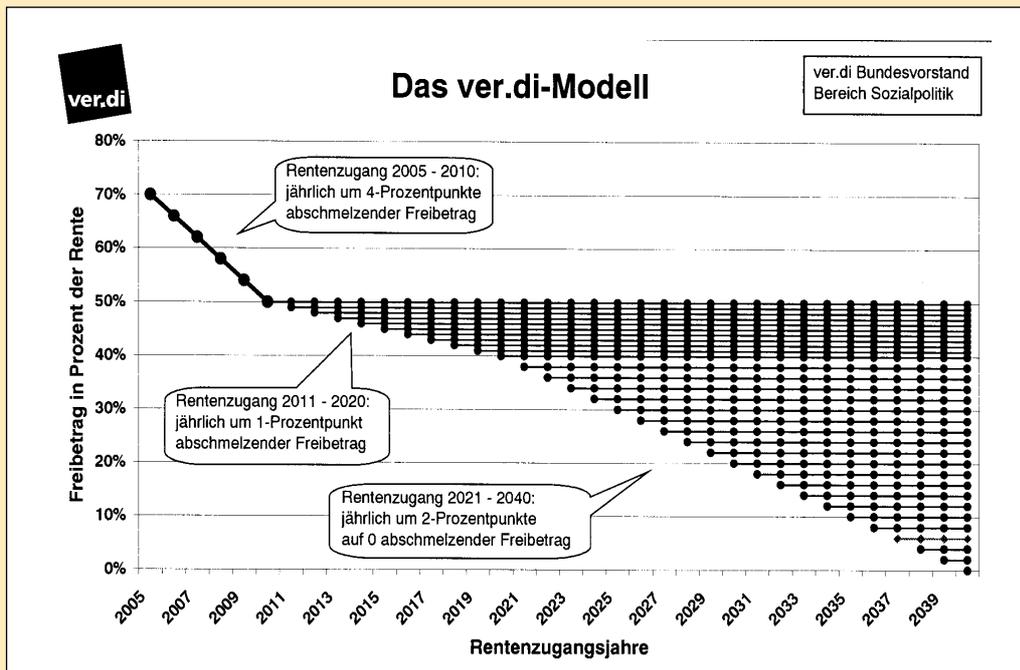
Anlage zu den Vorschlägen von ver.di zu einer Übergangsphase

 <b>Vertrauensschutz-Freibetrag in Prozent der Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung</b>						
	Freibetrag in den Jahren					
	2005	2006	2007	2008	2009	ab 2010
<b>Rentenbestand und Rentenzugang 2005</b>	70	66	62	58	54	50
<b>Rentenzugang 2006</b>		66	62	58	54	50
<b>Rentenzugang 2007</b>			62	58	54	50
<b>Rentenzugang 2008</b>				58	54	50
<b>Rentenzugang 2009</b>					54	50
<b>Rentenzugang 2010</b>						50



### Gleichbleibender Renten-Freibetrag für die Rentenzugangsjahrgänge in Prozent der Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung

Jahr	Prozentsatz	Jahr	Prozentsatz	Jahr	Prozentsatz
2011	49	2021	38	2031	18
2012	48	2022	36	2032	16
2013	47	2023	34	2033	14
2014	46	2024	32	2034	12
2015	45	2025	30	2035	10
2016	44	2026	28	2036	8
2017	43	2027	26	2037	6
2018	42	2028	24	2038	4
2019	41	2029	22	2039	2
2020	40	2030	20	2040	0



### 3. Nachhaltigkeitsgesetz

Das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) soll insbesondere durch Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors die mittel- und langfristige Finanzierung der Rentenversicherung sichern.

Die Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen haben dem Bundestag einen Gesetzentwurf zugeleitet, der am 9.12.2003 als Drucksache 15/2149 veröffentlicht wurde. (Tipp: im Internet kann der Gesetzentwurf unter <http://dip.bundestag.de/btd/15/021/1502149.pdf> eingesehen und ausgedruckt werden - 96 Seiten)

Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Modifizierung der Rentenanpassungsformel durch Einführung eines **Nachhaltigkeitsfaktors**, der das Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Rentenanpassung berücksichtigt sowie Orientierung der Rentendynamik an die beitragspflichtige Brutto- und Gehaltssumme.
2. **Anhebung der Altersgrenze** für den frühestmöglichen Beginn der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit für die Geburtsjahrgänge 1946 – 1951 stufenweise auf das 63. Lebensjahr unter Wahrung des Vertrauensschutzes für Versicherte, die vor dem 1. Januar 2004 über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben (also einen Vertrag über Altersteilzeitarbeit oder einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben) oder an diesem Tag arbeitslos waren.
3. **Einführung einer Berichtspflicht** der Bundesregierung für das Jahr 2008 über die Rahmenbedingungen einer Anhebung der Regelaltersgrenze.
4. Konzentration der bewerteten **Anrechnungszeiten bei schulischer Ausbildung** auf Fachschulen und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Begrenzung der Bewertung bzw. Höherbewertung von schulischen und beruflichen Ausbildungszeiten auf insgesamt höchstens 36 Monate. Zeiten des Schul- oder Hochschulbesuches werden nach einer Übergangszeit von vier Jahren nicht mehr bewertet. Sie zählen aber weiterhin auf die Wartezeit von 35 Jahren (Voraussetzung für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen und Altersrente für langjährig Versicherte), so dass diese schulische Ausbildung nicht mehr für die Rentenhöhe zählt, aber weiterhin zu einem Anspruch auf Rente verhilft.
5. Die **pauschale** Bewertung der ersten 36 Kalendermonate vor dem 25. Lebensjahr als Zeit der Berufsausbildung soll entfallen. Stattdessen werden nur noch Zeiten der **tatsächlichen** beruflichen Ausbildung bewertet (Nachweis durch Lehrvertrag und Gesellenbrief, Lehrzeugnis, etc.).
6. Umwandlung der **Schwankungsreserve** in eine Nachhaltigkeitsrücklage durch Anhebung des oberen Zielwerts für die Schwankungsreserve auf 1,5 Monatsausgaben.
7. Der Wechsel von einer Altersrente in eine andere Altersrente soll zukünftig ausgeschlossen werden.  
Bei der Umstellung einer als Teilrente gezahlten Altersrente in eine Vollrente (z.B. Von einer 2/3-Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ab 60 Jahren in eine Vollrente wegen Schwerbehinderung ab 63 Jahren) erfolgt keine Neuberechnung der Rente mehr. Die während der Teilrente erworbenen Entgeltpunkte werden als Zuschlagsentgeltpunkte der bisher bereits festgestellten Summe der Entgeltpunkte zugeschlagen

Insbesondere zum Punkt 2 konnten wir im Vorfeld erhebliche Verbesserungen erreichen. Nähere Informationen siehe hierzu unter **3. Geplante rentenrechtliche Änderungen bei Altersteilzeit und Vorruhestand** auf Seiten 41-44.

#### **4. Organisationsreform in der Gesetzlichen Rentenversicherung**

In der 51. KW 2003 hat das zuständige Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung einen Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Organisationsreform der Gesetzlichen Rentenversicherung vorgelegt. In Form eines Gesamtregelungspaketes werden alle wesentlichen organisatorischen Bereiche neu gestaltet:

Die Versicherten- und Aufgabenzuordnung, Aufbau und Kompetenzen der Spitzenorganisationen, Zusammenschlüsse von Rentenversicherungsträgern, das Auskunfts- und Beratungsstellennetz, die Finanzverfassung der Rentenversicherung sowie die Einführung moderner Steuerungselemente.

Diese Unterrichtungsvorlage gibt einen ersten neutralen Überblick über die vorgeschlagenen Maßnahmen, die der komplexe Arbeitsentwurf enthält.

Von der Umsetzung des Gesetzgebungsverfahrens sind zahlreiche Interessen negativ tangiert, insbesondere die in der Gesetzlichen Rentenversicherung Beschäftigten, die in der Selbstverwaltung Tätigen aber auch alle Versicherten.

Der Bereich Sozialpolitik wird – gemeinsam mit dem Fachbereich 4 – dem Bundesvorstand eine kritische Stellungnahme vorlegen.

##### **Im einzelnen sieht der Gesetzentwurf folgende Maßnahmen vor:**

1. Kernelement der Organisationsreform ist die Verbesserung der Steuerung und Koordinierung zwischen den Trägern und die Stärkung der Geschlossenheit in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Aus diesem Grund treten alle Träger der Gesetzlichen nach außen als „Deutsche Rentenversicherung“ auf.
2. Bei der aus dem Zusammenschluss von BfA und VDR hervorgegangenen neuen Deutschen Rentenversicherung Bund werden wichtige Grundsatz- und Querschnittsaufgaben mit verbindlicher Entscheidungskompetenz gegenüber den Trägern gebündelt (§ 138 SGB VI). Zu den Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben gehören u.a. die Vertretung der Rentenversicherung nach außen, die Öffentlichkeitsarbeit, die Klärung grundsätzlicher Fach- und Rechtsfragen, die Aufstellung von Grundsätzen für Organisation, Personalwesen, Investitionen, Finanzsteuerung, Datenverarbeitung, Aus- und Fortbildung und für die Auskunfts- und Beratungsstellen sowie der Erlass von Rahmenrichtlinien für Aufbau und Durchführung des Benchmarking und die Koordinierung und Planung von Rehabilitationsmaßnahmen. Die Entscheidungen, die die Deutsche Rentenversicherung Bund nach Maßgabe der Satzung in diesen Bereichen trifft, sind nach § 138 Abs. 2 SGB VI für die Träger verbindlich. Damit werden die Kompetenzen der Spitzenorganisation im Vergleich zum heutigen VDR wesentlich gestärkt. Gleichzeitig entfällt durch die Zusammenführung des größten Bundesträgers mit der Funktion des Spitzenverbandes die bisherige Konkurrenz zwischen BfA und VDR.
3. Entsprechend der dargestellten besonderen Aufgabenstellung der Deutschen Rentenversicherung Bund, die nicht mit anderen Sozialversicherungsträgern vergleichbar ist, erhält dieser Träger eine besondere Struktur der Selbstverwaltung. Der Aufbau entspricht grundsätzlich der im SGB IV vorgesehenen Struktur: Vertreterversammlung, Vorstand und Geschäftsführung

(wird vom Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund wahrgenommen). Bei der Zusammensetzung der Selbstverwaltungsorgane und Entscheidungsstruktur sind jedoch Abweichungen erforderlich.

4. Durch die Ausgestaltung der Beschlussverfahren wird sichergestellt, dass sowohl die bundesunmittelbaren Rentenversicherungsträger als auch die Regionalträger einen ihrer Versichertenquote entsprechenden Einfluss auf die Entscheidungen der Deutschen Rentenversicherung Bund erhalten. Unter dem Begriff „Regionalträger“ werden – dem gemeinsamen Konzept folgend – im Gesetz die Landesversicherungsanstalten zusammengefasst. Unabhängig davon behalten diese Träger ihren jeweiligen Namen und können sich – unter Wahrung des gemeinsamen Auftretens aller Träger unter dem Namen „Deutsche Rentenversicherung“ – weiterhin als „Landesversicherungsanstalt“ bezeichnen.
5. In der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund erhalten die Bundesträger einen Stimmanteil von 45 % und die Landesversicherungsanstalten von 55 %. Dabei werden die Vertreter der Deutschen Rentenversicherung Bund unmittelbar durch die Sozialwahlen von den Versicherten und Arbeitgebern gewählt. Die Regionalträger und der Sonderträger entsenden Vertreter. Die Selbstverwaltung wird paritätisch je zur Hälfte aus Versicherten- und Arbeitnehmervertretern gebildet. Beschlüsse über Trägerangelegenheiten werden mit der Mehrheit der Stimmen der durch die Wahl der Versicherten und Arbeitgeber der Deutschen Rentenversicherung Bund hervorgegangenen Mitglieder der Vertreterversammlung gefasst.

Die Geschäftsführung besteht aus einem dreiköpfigen Direktorium mit einer Präsidentin oder einem Präsidenten an der Spitze, das für die laufenden Geschäfte der Deutschen Rentenversicherung Bund zuständig ist und die Verwaltung leitet. Daneben besteht ein erweitertes Direktorium (§ 139 SGB VI), das sich aus den Geschäftsführern aus dem Bereich der Regionalträger und dem oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung des Sonderträgers zusammensetzt. Dem Erweiterten Direktorium kommen insbesondere Kompetenzen bei der Ausgestaltung des Verfahrens zur Versicherten- und Arbeitsmengenverteilung sowie bei den verbindlichen Beschlüssen der Deutschen Rentenversicherung Bund zu. Es trifft diese Entscheidungen jeweils mit 2/3 Mehrheit.

Als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung untersteht die Deutsche Rentenversicherung Bund der staatlichen Rechtsaufsicht. Diese wird für die von der Deutschen Rentenversicherung Bund wahrzunehmenden Trägerangelegenheiten vom Bundesversicherungsamt, für die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung wahrgenommen (§ 90 SGB IV).

6. Die Beteiligung der Mitarbeiter der Rentenversicherungsträger an den verbindlichen Entscheidungen der Deutschen Rentenversicherung Bund, die für ihre innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten Wirkung entfalten, wird durch § 140 SGB VI sichergestellt. Hierzu wird eine Personalvertretung eigener Art mit Anhörungsrecht bei entsprechenden verbindlichen Beschlüssen der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtet.
7. Im völlig umgestalteten Ersten Abschnitt des Dritten Kapitels des SGB VI wird die Unterscheidung zwischen Arbeiterrentenversicherung und Angestelltenversicherung aufgegeben und durch einen einheitlichen Versichertenbegriff im Rahmen der „allgemeinen Rentenversicherung“ ersetzt. Daneben bleibt die knappschaftliche Rentenversicherung mit ihren materiellrechtlichen Besonderheiten bestehen, ihre Durchführung ist organisatorisch dem Sonderträger zugeordnet.

- 
8. Gemäß §§ 126 ff SGB VI wird die bisherige Zuständigkeitsabgrenzung nach Arbeitern und Angestellten durch eine neue Versichertenverteilung im Zuge der zentralen Vergabe der Versicherungsnummer im Verhältnis 45 % für die bundesunmittelbaren Rentenversicherungsträger und 55 % für die Regionalträger ersetzt. Damit wird die Versichertenverschiebung von der Arbeiterrentenversicherung zur Angestelltenversicherung gestoppt und ein einheitlicher Versichertenbegriff auch bei der Zuständigkeitsregelung eingeführt. Der künftige Sonderträger erhält die bisher nach Branchen zugeordneten Versicherten der Bundesknappschaft, der Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse sowie ein bestimmtes Kontingent aus der Quote der Bundesträger. Hierdurch wird auch der Auszehrungsprozess bei den drei kleineren Bundesträgern gestoppt und für alle Rentenversicherungsträger werden stabile Rahmenbedingungen geschaffen. Zur Stabilisierung der Arbeitsmengen ist darüber hinaus ein Ausgleichsverfahren zur Anpassung der Verteilungsquote für den vorhandenen Versichertenbestand vorgesehen.
  9. Weiterer Bestandteil der Reform ist die Reduzierung der Zahl der Rentenversicherungsträger: Die Zahl der bundesunmittelbaren Rentenversicherungsträger wird durch den vorliegenden Gesetzentwurf von vier auf zwei halbiert, daneben gibt es auch keine organisatorische selbstständige Spitzenorganisation mehr. Gemäß Artikel 83 werden in einem „Gesetz zur Errichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Sonderträgers“ gemäß § 1 die BfA und der VDR zur Deutsche Rentenversicherung Bund zusammengeschlossen. Gemäß §§ 4 und 5 werden Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und Seekasse zum Sonderträger vereinigt. Aufgrund dieses Zusammenschlusses und der Zuweisung neuer Versicherter an den Sonderträger ist dessen Struktur nicht mehr mit der bisherigen Bundesknappschaft vergleichbar. Zahlreiche Sonderregelungen zur Selbstverwaltung, z.B. zur disparitätischen Besetzung der Selbstverwaltungsorgane, können daher aufgehoben werden.

Auch die Anzahl von derzeit 22 Landesversicherungsanstalten, davon allein 5 in Bayern, muss reduziert werden. Aus den Selbstverwaltungen vieler Landesversicherungsanstalten liegen bereits Beschlüsse und Planungen zu Zusammenschlüssen und Kooperation vor: Vereinigung der Landesversicherungsanstalt Berlin und Brandenburg, Fusion Nord der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg Vorpommern und Schleswig-Holstein, bereits durch Landesgesetz geregelte Vereinigung der Landesversicherungsanstalten Hannover und Braunschweig, Vereinigung der Landesversicherungsanstalten Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zu einer LVA Mitteldeutschland, Kooperation der Landesversicherungsanstalten Rheinland-Pfalz und für das Saarland.

Die Länder haben im Gemeinsamen Konzept vom 26. Juni 2003 erklärt, dass sie Vereinigungen der Regionalträger anstreben, wenn dies unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Wettbewerbs zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und Stabilität der Träger erforderlich ist. Die Bundesregierung erwartet, dass die bereits beschlossenen Fusionsvorhaben zu den jeweils vorgesehenen Zeitpunkten vollzogen werden und dass auch die noch nicht beteiligten Landesversicherungsanstalten die notwendigen Schritte für weitere Zusammenschlüsse einleiten. Hierzu wird im Vorgriff auf die Organisationsreform bereits durch den Bundesratsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch eine Rechtsgrundlage für Vereinigungen von Landesversicherungsanstalten entweder auf Initiative der Selbstverwaltungen der beteiligten Landesversicherungsanstalten oder durch übereinstimmende Rechtsverordnungen der beteiligten Landesregierungen geschaffen, die den Landesversicherungsanstalten die nötige Planungssicherheit gibt.

Durch Vereinigung der Landesversicherungsanstalten und der Bundesträger lassen sich – nach einführungsbedingten Mehrkosten in der Anfangsphase – vor allem in den Grundsatz-,

Stabs- und Querschnittsaufgaben Einsparungen bei den Verwaltungskosten, insbesondere bei den Personalausgaben im Leitungsbereich erzielen. Darüber hinaus sind mit-telfristig Synergieeffekte zu erwarten, z.B. durch eine verbesserte landesweite und länderübergreifende Koordination und Steuerung im Rehabilitations-Bereich und bei den Auskunfts- und Beratungsstellen und eine Vereinfachung des Abstimmungsaufwandes zwischen den Trägern.

10. Für sämtliche Auskunfts- und Beratungsstellen, die zur Zeit parallel von den Landesversicherungsanstalten und der BfA bundesweit vor Ort betrieben werden, sollen künftig allein die Regionalträger zuständig sein. Die Deutsche Rentenversicherung Bund erhält die Kompetenz, Grundsätze für die Organisation und Aufgabenzuweisung der Auskunfts- und Beratungsstellen zu entwickeln. Aufbauend auf den bestehenden Kooperationen zwischen den Rentenversicherungsträgern auf dem Gebiet der Auskunft und Beratung wird – unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten – bundesweit ein einheitliches Auskunfts- und Beratungsstellennetz mit klaren Strukturen geschaffen.
11. Mit dem Benchmarking (§ 69 Abs. 5 SGB IV) wird für den Bereich der Rentenversicherung aufbauend auf der Kosten- und Leistungsrechnung ein weiteres betriebswirtschaftliches Instrument eingeführt, das einen kontinuierlichen und systematischen Vergleich der Prozesse ermöglicht, um im Sinne eines internen Wettbewerbs zwischen den Rentenversicherungsträgern Strukturen und Prozesse zu verbessern. Die bereits bestehenden Betriebs- und Personalvergleiche der Rentenversicherungsträger sollen zu einem zielorientierten Benchmarking der Leistungs- und Qualitätsdaten ausgebaut werden. Hierzu gehört u.a. der Vergleich der Fallkosten, der internen Prozesse und der Kundenzufriedenheit zwischen den Rentenversicherungsträgern.
12. Durch die neue Finanzordnung gemäß §§ 2131 ff SGB VI werden die Zahlungsströme in der gesetzlichen Rentenversicherung optimiert. Die finanzielle Eigenständigkeit der Träger bleibt erhalten. Die Regionalträger und die Bundesträger tragen ihre Aufwendungen selbst und verwalten die monatlichen Beitragsmittel. Der Deutschen Rentenversicherung Bund wird die Steuerungsfunktion hinsichtlich der Finanzausstattung und der Finanzverwaltung innerhalb der bestehenden Finanzordnung zugewiesen. Sie steuert die Erfüllung der Verpflichtungen der Deutschen Rentenversicherung mit Ausnahme der knappschaftlichen Rentenversicherung. Hierzu werden ihr bzw. dem Rentenservice der Deutschen Post AG monatlich die gesamten von den anderen Trägern angelegten Beitragsmittel der allgemeinen Rentenversicherung überwiesen. Ausgenommen sind die Mittel, welche unmittelbar für Aufwendungen zur Rehabilitation, Verwaltung, Verfahren und Investitionen benötigt werden. Auch die Zahlungen des Bundes oder Dritter werden in gleicher Weise verwaltet. Zahlungsausgleiche innerhalb der allgemeinen Rentenversicherung entfallen künftig beziehungsweise erfolgen ausschließlich buchhalterisch in bezug auf die jährlichen Haushalte der Träger.

Die Schwankungsreserve wird bis zu Höhe von 50 vom Hundert der durchschnittlichen Ausgaben zu eigenen Lasten aller Träger der allgemeinen Rentenversicherung von der Deutschen Rentenversicherung Bund für die allgemeine Rentenversicherung verwaltet, darüber hinaus von allen Trägern nach einem im Erweiterten Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund zu verabredenden Verfahren.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt neben den genannten buchhalterischen Abrechnungen mit den Trägern der allgemeinen Rentenversicherung auch die Abrechnung mit dem Träger der knappschaftlichen Rentenversicherung. Das Bundesversicherungsamt führt die Abrechnung der Zahlungen des Bundes an die Deutsche Rentenversicherung durch.

Die Finanzausstattung und Steuerung der knappschaftlichen Rentenversicherung bleibt unverändert.

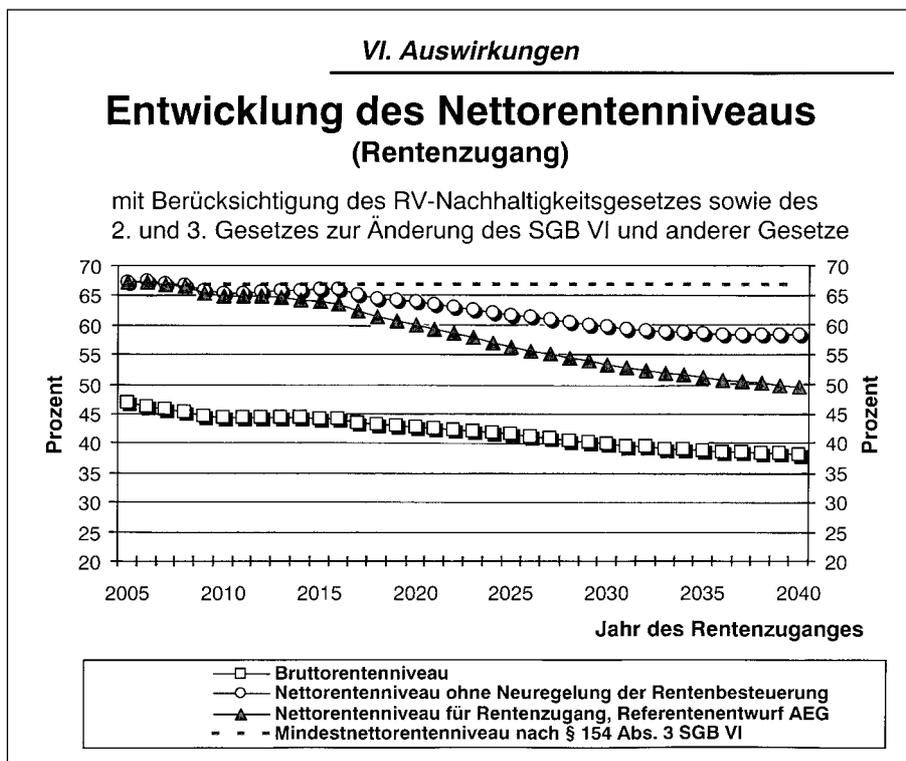
13. Durch die in Artikel 84 enthaltenen Übergangsregelungen wird die Funktionsfähigkeit der Rentenversicherung, insbesondere bei den Vereinigungen von BfA und VDR sowie von Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und Seekasse und bei der Regionalisierung der Auskunfts- und Beratungsstellen sichergestellt. Die Übergangsregelungen gewährleisten außerdem, dass die organisatorischen Änderungen sozialverträglich vollzogen werden. Darüber hinaus geht die Bundesregierung davon aus, dass im Zusammenhang mit den geplanten Zusammenschlüssen von Rentenversicherungsträgern Fusionstarifverträge abgeschlossen werden, um die Belange der Beschäftigten einzubringen.

Ab Januar 2004 werden die einzelnen Gesetze im Gesetzgebungsverfahren beraten und voraussichtlich bis Ende des ersten Halbjahres 2004 beschlossen. Nähere Infos werden die Sozialpolitischen Informationen 2. Halbjahr 2004 enthalten.

Um einen sachlichen und fachlichen Diskussionsprozess einzuleiten und zu fördern hat der Bereich Sozialpolitik im September 2003 eine umfassende Broschüre „Zukunft der Rente“ veröffentlicht, die im Bereich angefordert werden kann.



Die Auswirkungen der Reformansätze auf das Rentenniveau zeigt folgende Grafik:



(J.K.)  
(D.R.S.)

*Beschluss B 302 des 1. Bundeskongresses der ver.di im Oktober 2003 in Berlin*

### **Alterssicherung sozial gestalten**

Das Alterssicherungssystem in Deutschland hat zum Ziel, Erwerbstätigen ein Einkommen zu sichern, das den Lebensunterhalt in der Nacherwerbsphase in ausreichendem Maße sichert. Mit der Rentenreform 2000/2001 wurde der Schritt zur teilweisen Privatisierung des Altersvorsorgerisikos vollzogen.

Der ersten Säule der Alterssicherung, der umlagefinanzierten, paritätisch finanzierten und mit sozialen Ausgleichselementen ausgestatteten gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) kommt nach Ansicht von ver.di weiterhin tragende Bedeutung bei der Alterssicherung zu. Ihr Niveau muss weitgehend erhalten bleiben. Änderungen in der Rentenformel, die dazu führen, dass das Niveau in der GRV weiter sinkt, müssen vermieden werden. Es gilt das Vertrauen in die GRV zu erhalten. Aus Sicht von ver.di ist den Erwerbstätigen, die im Rahmen des Generationenvertrages die Beiträge für die heutigen Rentnerinnen und Rentner aufbringen, eine Anhebung des Renteneintrittsalters nicht zumutbar. ver.di wendet sich entschieden gegen die mit der Anhebung des Rentenzugangsalters verbundene tatsächliche Absenkung des Rentenniveaus durch Anhebung der Abschläge. Vielmehr sollten Maßnahmen der Gesunderhaltung im Erwerbsleben das faktische Renteneintrittsalter anheben.

Ein Systemwechsel vom Umlageverfahren zum Kapitaldeckungsverfahren löst die demographischen Probleme der Rentenfinanzierung nach Ansicht von ver.di nicht. Zudem sind die Schwankungen von Kapitalmärkten stärker als konjunkturelle Schwankungen und deshalb mit größeren Risiken für die Anleger behaftet. ver.di will nicht, dass Rentnerinnen und Rentner den Turbulenzen des Kapitalmarktes ausgesetzt werden. Auch ist das Kapitaldeckungsverfahren nicht grundsätzlich weniger anfälliger für Veränderungen in der Bevölkerungs- und Erwerbstätigenstruktur als das Umlageverfahren. Ob im Jahre 2040 das Rentensystem vollständig auf Kapitaldeckung oder vollständig auf einer Umlagefinanzierung beruht, ändert im Kern nichts an der Tatsache, dass X Erwerbstätige Y Rentner unterhalten müssen. Die Versorgung von Menschen außerhalb der Erwerbstätigkeit erfolgt immer in einem realwirtschaftlichen Umlageverfahren. Jeder Schritt vom Umlageverfahren hin zu einem kapitalgedeckten Verfahren bringt darüber hinaus notwendigerweise Nachteile für Frauen, die auf die solidarischen Umverteilungs- und Ausgleichselemente der GRV angewiesen sind.

ver.di sieht deshalb in kapitalgedeckten Altersvorsorgesystemen (der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung) eine ergänzende Möglichkeit, die Niveauabsenkung in der GRV zu kompensieren. Der Aufbau der kapitalgedeckten Altersversorgung darf nicht dazu führen, dass das Niveau in der GRV weiter abgesenkt wird, zum Beispiel durch verstärkte Nutzung von sozialversicherungsfreien Vorsorgemöglichkeiten. Die Nutzung dieser Optionen führt dazu, dass für einen Teil der Entgelte keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, und die zu schließenden Versorgungslücken weiter vergrößert werden. Und für ver.di zeigt sich zudem deutlich: Die kapitalgedeckte Altersvorsorge kann soziale Ausgleichselemente, wie sie der GRV zu Eigen sind, nicht kompensieren. Weiterhin darf der Abbau von Lohnnebenkosten nicht gleichermaßen den Abbau der paritätischen Finanzierung und damit die Abwälzung der Verantwortung des Alters- und Invaliditätssicherungsrisikos alleine auf die Beschäftigten nach sich ziehen.

Deshalb ist bei kapitalgedeckten ergänzenden Systemen darauf zu achten, dass

- die Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt werden,
- eine kostengünstigere Absicherung in großen Kollektiven ermöglicht wird,
- Betriebsvertretungen an der Umsetzung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen aktiv beteiligt werden und
- Transparenz und Flexibilität für die Beschäftigten gewährleistet wird.

**Betriebliche Altersvorsorgemodelle sind grundsätzlich in der Lage, diese Bedingungen zu erfüllen.**

Bei der Gestaltung kapitalgedeckter Systeme muss aber auch den Bedürfnissen der beteiligten Personen Rechnung getragen werden, ob sie allein Altersvorsorge oder diese mit einem Vermögensaufbau verbinden wollen. Aus diesem Grunde kann neben einer Form betrieblicher Altersvorsorge der vererbare Vermögensaufbau, zum Beispiel durch kapitalbildende Lebensversicherungen bzw. die Schaffung von Immobiliareigentum, sinnvoll und nützlich sein.

ver.di misst der eigenständigen Alterssicherung von Frauen eine besonders wichtige Bedeutung zu. In der Mehrzahl der Fälle sind Frauen diejenigen, die die Verantwortung für Kindererziehung und damit für den Fortbestand der Gesellschaft und die Pflege von Familienangehörigen leisten. Um diese gesellschaftlich gewünschten und notwendigen Leistungen zu erbringen, sind die Arbeits- und Lebensbedingungen so zu verbessern und zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich nicht durch niedrigere Entgelte, fehlende Aufstiegs- und Entwicklungschancen im Beruf negativ auf das Einkommen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase auswirkt. Jeder Schritt zu einer eigenständigen und sozialen Absicherung von Familienleistungen ist damit auch ein Schritt zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen.

ver.di unterstützt zwar jegliche Form des „Nachteilsausgleiches“ für die Zeit, in der Erziehungs- und Pflegeleistungen erbracht werden, geht aber im Rahmen eines „Zielmodells eigenständige Alterssicherung von Frauen bzw. Erziehenden und Pflegenden“ davon aus, dass die eigene sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit mit den gleichen Tätigkeits- und Einkommenschancen die beste Voraussetzung einer möglichst lebensstandardsichernden Alterssicherung ist. In diesem Zusammenhang tritt ver.di für eine Stärkung der GRV, die paritätisch finanziert und mit sozialen Ausgleichselementen versehen ist, ein. Aus familien- und frauenpolitischer Sicht führt jeder Schritt zu mehr „Eigenverantwortung“ zu einer Stärkung kapitalgedeckter, durch die Beschäftigten meist selbst finanzierte Vorsorge und damit, da bei diesen Personen oftmals nicht ausreichend finanzielle Mittel vorhanden sind, zu einer Schwächung und Absenkung ihrer Alterssicherung.

ver.di fordert eine Verbesserung der rentenrechtlichen Anerkennung von Familienleistungen unabhängig vom Bestehen einer Ehe. Die Aufstockung und Neuausrichtung einer eheunabhängigen Erziehungs- und Pflegeleistungskomponente ist auch im Hinblick auf den Sicherungsbedarf einer steigenden Anzahl von alleinerziehenden Elternteilen und nichtverheirateten Eltern, in der Regel Frauen, die Erziehungs- und Pflegeleistungen erbringen, dringend notwendig.

„ver.di unterstützt unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten die Forderung nach Anhebung des aktuellen Rentenwertes Ost auf Westniveau in einem Stufenplan und damit eine Verbesserung

der Einkommenssituation der Rentnerinnen und Rentner in den neuen Bundesländern. Allerdings muss sichergestellt werden, dass die Finanzierung

- nicht zu Lasten einer Erhöhung des Beitragssatzes und damit zu Lasten der Beschäftigten Ost und West, erfolgt. Vielmehr muss die Anhebung steuerfinanziert werden.
- Auch darf die Finanzierung nicht einseitig durch die Rentnerinnen und Rentner in den alten Bundesländern durch eine Absenkung des aktuellen Rentenwertes West auf einen gesamtdeutschen aktuellen Rentenwert erfolgen.
- Schließlich muss die Abschaffung der Höherbewertung und die damit verbundenen künftig geringeren Renten der heutigen Ost-Beschäftigten vermieden werden.“

ver.di tritt im Rahmen der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Besteuerung von Vorsorgeaufwendungen und Alterseinkünften vom 6. März 2002 für sozial gerechte Regelungen ein, die nicht zu einer Benachteiligung der Einkünfte aus der GRV und der betrieblichen Altersversorgung führen darf und Vertrauensschutz für Rentnerinnen und Rentner sowie rentennahe Jahrgänge vorsieht.

**Angenommen**

## II. Gesetzliche Rentenversicherung (1. Säule)

### 1. Wann in Rente?

Bereits durch das Rentenreformgesetz 1992 wurden die Altersgrenzen für Altersrenten angehoben. Nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Recht konnte eine Rente wegen Alters entweder ab dem 60., 63. oder 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Wegen der demographischen Entwicklung war bereits damals erkennbar, dass ein künftiges Aufrechterhalten der Altersgrenze von 60 bzw. 63 Jahren bei bestimmten Altersrenten ohne Abschläge in der Rentenhöhe nicht mehr finanzierbar sein würde. Ziel des Anhebens der Altersgrenzen war es daher, die mit dem veränderten Altersaufbau verbundene Belastung der Rentenversicherung zu vermindern. Neben der Abschaffung der Altersrente für Frauen und der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ab dem Geburtsjahrgang 1952 konnten gerade durch die Beharrlichkeit der Gewerkschaften im Rahmen des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens zur Rentenreform 2000/2001 für schwerbehinderte Menschen noch weitergehende Vertrauensschutzregelungen durchgesetzt werden.

#### **Grundsätzlich ist zu unterscheiden:**

- Der Zeitpunkt, wann eine Rente (frühestens) in Anspruch genommen werden kann, d.h. der frühestmögliche Rentenbeginn und
- ob Rentenabschläge zu erwarten sind.

#### **Achtung:**

**Die seit der Rentenreform 1992 bestehende Rechtslage hat sich in vielen Fällen noch nicht in der Bevölkerung herumgesprochen!**

Den Zeitpunkt des Eintritts in die Rente bedeutet den Zeitpunkt zu ermitteln, zu dem die Voraussetzungen erfüllt sind, um **überhaupt** eine Rente beanspruchen zu können, d.h.: Wann öffnet sich die Türe zur Rente?“

Das Rentenrecht, das im VI. Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) geregelt ist, sieht grundsätzlich drei Arten von Renten vor:

- **Renten wegen Alters** (abhängig vom Erreichen einer Altersgrenze),
- **Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** (Erwerbsminderungsrente), einschließlich der seit der Rentenreform 2000 auslaufenden Berufsunfähigkeitsrente, unabhängig vom Alter (siehe hierzu unter 6. Rentenrechtliche Änderungen bei Erwerbsminderung),
- **Rente wegen Todes** (z.B. Witwen-/ Waisenrente) unabhängig vom Alter und von der Erwerbsfähigkeit (siehe hierzu unter 5. Rentenrechtliche Änderungen bei Kindererziehung und für Hinterbliebene).

Das SGB VI unterscheidet die **Renten wegen Alters** in die Regelaltersrente und fünf weitere Altersrenten, die bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden können. Die **Regelaltersrente** (§ 35 SGB VI) erhält jede/r ab vollendetem 65. Lebensjahr, wenn die allgemeine Wartezeit von 60 Monaten (5 Jahren) erfüllt sind. Weitere Altersrenten sind:

- **Altersrente für Frauen** (§ 237a SGB VI)
- **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit** (§ 237 SGB VI)
  - Vorsicht – hier sind Änderungen durch das Nachhaltigkeitsgesetz geplant; siehe ausführlich dazu unter 3. Geplante rentenrechtliche Änderungen bei Altersteilzeit und Vorruhestand, Seiten 43-46.

### Wichtig!

Sowohl die **Altersrente für Frauen**, als auch die **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit** gibt es ab dem Geburtsjahrgang 1952 nicht mehr. Diese Rentenart kann dann auch nicht mehr mit Abschlägen in Anspruch genommen werden. Das bedeutet, dass Frauen, die ab dem 01.01.1945 bis 31.12.1951 geboren sind, mit 60 in Rente gehen können, allerdings mit einem Abschlag von 18 %. Versicherte, die ab 01. 12.1941 bis zum 31.12.1951 geboren sind, können die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nach den geplanten Änderungen mit 60 bzw bis 63 in Anspruch nehmen allerdings ebenfalls unter Inkaufnahme eines Abschlages. Für alle ab 1952 und danach Geborenen gibt es sowohl die Altersrente für Frauen als auch die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit nicht mehr! Siehe auch 3. geplante rentenrechtliche Änderungen, Seiten 43-46

Weitere Rentenarten sind:

- Die **Altersrente für langjährig Versicherte** (Voraussetzung : 35 Jahre Wartezeit), kann dann wie folgt in Anspruch genommen werden:
  - Langjährig Versicherte, die ab 01.01.1939 bis 31.12.1947 geboren sind, können entweder mit vollendetem 65. Lebensjahr in eine ungekürzte oder mit vollendetem 63. Lebensjahr in eine gekürzte Rente gehen. Der Abschlag beträgt dann max. 7,2 %.
  - Langjährig Versicherte, die zwischen dem 01.01.1948 und 31.12.1949 geboren sind, können ungekürzt mit vollendetem 65. Lebensjahr Rente beanspruchen. Vorzeitig kann

zwischen dem 62. und 63. Lebensjahr mit Abschlag die Rente beansprucht werden. Der Abschlag berechnet sich aus einem Basiswert von 7,2 % und einem Zusatzwert für alle 2 Monate, die zwischen dem 01.01.1948 und dem Geburtsmonat liegen, von 0,3 % (z.B. geboren Juni 1949 dividiert durch  $9 \times 0,3 \% = 2,7 \% + 7,2 \% = 9,9 \%$  Abschlag).

- Langjährig Versicherte die ab dem 01.01.1950 geboren sind, können mit vollendetem 65. Lebensjahr in eine ungeminderte, ab vollendetem 62. Lebensjahr in eine um max. 10,8 % geminderte Altersrente gehen).
- Für langjährig Versicherte, die vor dem 01.01.1942 geboren sind und 45 Jahre Pflichtbeitragszeiten erworben haben, gilt im Rahmen der Vertrauensschutzregelung eine langsamere Anhebung der Altersgrenzen.

■ Im Rahmen der Neuregelungen im Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, das am 16.11.2000 in dritter Lesung im Bundestag verabschiedet wurde und zum 01.01.2001 in Kraft trat, wurde auch das Rentenzugangsalter für **Altersrenten für Schwerbehinderte** auf das 63. Lebensjahr angehoben. Diese Änderung hatte die Regierung, die bis 1998 im Amt war, bereits beschlossen. Neu ist nun, dass die Anhebung nur für schwerbehinderte Menschen gelten wird, die bei Verabschiedung der Reform, also am 16.11.2000 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Für ältere Schwerbehinderte gilt die unten unter TIPP genannte Sonderregelung!

Versicherte haben Anspruch auf **Altersrente für Schwerbehinderte**, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben, bei Beginn der Altersrente als Schwerbehinderte (§ 1 SchwbG) anerkannt sind und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

- Die vorzeitige Inanspruchnahme einer solchen Altersrente nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist möglich. Für jeden Monat der vorzeitigen Beendigung wird die Rente um 0,3 %-Punkte gekürzt, also für drei Jahre maximal 10,8 %-Punkte.
- Vertrauensschutz genießen Personen die bis zum 31.12.1940 geboren sind. Eine weitere Vertrauensschutzregelung betrifft die Personen, die vor dem 01.01.1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben.
- Für diese Personengruppen wird die Altersgrenze von 60 Jahren nicht angehoben. Die Feststellung als Schwerbehinderter und die Wartezeit von 35 Jahren müssen jedoch erfüllt sein.

#### **Tipp:**

#### **Gute Nachrichten für Versicherte, die am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig und an diesem Tag 50 Jahre oder älter waren!**

Wer am 16.11. 2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig war und an diesem Tag das 50. Lebensjahr vollendet hat oder älter war, für den gilt eine besondere Vertrauensschutzregelung: An diesem Stichtag (16.11.2000) muss eine Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX oder aber Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach den bis zum 31.12.2000 geltenden Vorschriften vorgelegen haben. Maßgeblich sind die Verhältnisse am Stichtag! Die verwaltungsmäßige Feststellung der jeweiligen Leistungseinschränkung kann jedoch später erfolgen und muss sich auf den Stichtag beziehen. Deshalb: Bist du der Ansicht, dass diese Beeinträchtigung am 16.11.2000 bereits vorlag, hast diese aber – egal aus welchen Gründen – nicht anerkennen lassen, solltest du so schnell als möglich eine Feststellung beantragen. Die Wartezeit von 35 Jahren muss zu Rentenbeginn erfüllt sein. Die Gleichstellung beim Arbeitsamt mit einem Schwerbehinderten reicht nicht aus!

Solltest du Fragen haben, wende dich an deine ver.di Geschäftsstelle oder den zuständigen Rentenversicherungsträger. Die Versichertenberater der BfA und die Versichertenältesten der Landes-

versicherungsanstalten beraten gerne und individuell – auch zu Hause. Die Adressen der zuständigen Versichertenberater/ Versichertenältesten erfährst du bei der ver.di-Geschäftsstelle oder bei den Rentenversicherungsträgern.

- Alterrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute (§ 40 SGB IV).

**Folgende Tabelle verdeutlicht die Altersgrenzenanhebung in Deutschland:**

Altersrentenarten und Altersgrenzen		Rentenbeginn										
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 u.später
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>ohne</b> Abschläge	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	Diese Rentenarten gibt es nicht mehr
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>mit</b> Abschlägen	60	60	60	<b>60 auf 61</b>	<b>61 auf 62</b>	<b>62 auf 63</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	
Altersrente für Frauen	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>ohne</b> Abschläge	63 auf 64	64 ohne 65	65	65	65	65	65	65	65	65	
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>mit</b> Abschlägen	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Altersrente für Schwerbehinderte	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>ohne</b> Abschläge	62 auf 63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>mit</b> Abschlägen	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Sonderversicherungsschutz für Schwerbehinderte, die am 16.11.2000 das 50.Lj. vollendet haben- <b>ohne</b> Abschläge	60	60	60	60	60	60	60	60	Kein Sonderversicherungsschutz mehr		
Altersrente für langjährig Versicherte	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>ohne</b> Abschläge	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn <b>mit</b> Abschlägen	63	63	63	63	63	63	63	63 auf 62 1/2	63 auf 62	62	62

Entnommen aus: Gutachten des Sozialrats zum Rentenversicherungsbericht 2002 mit Ergänzungen

Zur Anhebung der Altersgrenzen kann bei der BfA die Broschüre „Anhebung der Altersgrenzen“ mit ausführlichen Erläuterungen bestellt werden unter Service-Telefon: 0800/333 19 19 (zum Nulltarif), per Telefax: 030-865 27 379, per Internet: [www.bfa.de](http://www.bfa.de) oder per e-mail: [bfa@bfa.de](mailto:bfa@bfa.de).

(J. K.)

**2. Wie hoch ist meine Rente ?**

Renten aus der GRV sind **beitragsbezogen**, d.h. sie errechnen sich aus den Beträgen, die im Laufe eines Erwerbslebens verbearbeitet werden. Vielfach besteht der Irrglaube, es gäbe im deutschen gesetzlichen Rentensystem eine „Mindestrente“ oder eine „Maximalrente“ - etwa nach 45 Jahren der Beitragszahlung. Beides ist falsch!

Richtig ist:

Jeder Beitrag, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zahlen, erhöht die Rente nach folgendem ganz allgemein dargestellten System:

Wer (in 2004) 19,5 % RV-Beitrag (je 9,75 % ArbN und ArbG) von seinem Bruttoarbeitsentgelt (bis zur BBG (West) 5.150 €) bezahlt, erhält dafür auf seinem Rentenkonto Entgeltpunkte (EP). Für Beiträge aus dem Durchschnittsentgelt (29.428,00 € pro Jahr) gibt es 1 EP. Bezieht jemand ca. 15.000 € Bruttojahresentgelt bekommt er/sie ca. 0,5 EP, verdient jemand 44.000 € Jahresbrutto- bekommt er/sie ca. 1,5 EP. Die EP werden bis auf 4 Stellen hinter dem Komma errechnet.

Kindererziehungszeiten, Ausbildungszeiten und sonstige rentenrechtliche Zeiten werden nach dem im Zeitpunkt des Renteneintritts geltenden Recht berücksichtigt.

Am Ende des Erwerbslebens werden die EP zusammengerechnet und eine persönliche EP-Zahl gebildet. Für Kinder, die nach 1992 geboren wurden, gibt es 3 Jahre lang pro Jahr 1 EP, das bedeutet eine monatliche Rentensteigerung pro Kind von rund 75 €. So kann ganz grob jede/r seine Rente überschlagen.

Für jeden EP gibt es zur Zeit 26,13 € im Westen und 22,97 € im Osten monatliche Rente. (siehe dazu A.2.c. Aktueller Rentenwert) (J. K.)

**Wer Rentenabschläge in Kauf nehmen muß, fragt sich oft, wie viel das ausmacht. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Auswirkungen der Abschläge.**

### Ausgleich der Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrenten

in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2003<sup>1)</sup>

Berechnungsbeispiele (Rundungsdifferenzen möglich)

monatliche Brutto-Rente	Minderungs- (M) und Ausgleichsbetrag (A) bei vorzeitiger Inanspruchnahme in€					
	1 Mt = 0,3 %	12 Mte = 3,6 %	24 Mte = 7,2 %	36 Mte = 10,8 %	48 Mte = 14,4 %	60 Mte = 18,0 %
200 €	M = 0,60 A = 131,49	M = 7,20 A = 1.628,95	M = 14,40 A = 3.384,90	M = 21,60 A = 5.281,95	M = 28,80 A = 7.339,22	M = 36,00 A = 9.576,44
250 €	M = 0,75 A = 164,08	M = 9,00 A = 2.036,34	M = 18,00 A = 4.231,28	M = 27,00 A = 6.602,76	M = 36,00 A = 9.173,69	M = 45,00 A = 11.971,07
300 €	M = 0,90 A = 196,66	M = 10,80 A = 2.443,72	M = 21,60 A = 5.077,05	M = 32,40 A = 7.923,55	M = 43,20 A = 11.008,83	M = 54,00 A = 14.365,01
350 €	M = 1,05 A = 229,82	M = 12,60 A = 2.851,11	M = 25,20 A = 5.923,43	M = 37,80 A = 9.243,72	M = 50,40 A = 12.843,31	M = 63,00 A = 16.758,95
400 €	M = 1,20 A = 262,41	M = 14,40 A = 3.258,50	M = 28,80 A = 6.769,80	M = 43,20 A = 10.564,53	M = 57,60 A = 14.678,45	M = 72,00 A = 19.153,59
450 €	M = 1,35 A = 295,57	M = 16,20 A = 3.665,88	M = 32,40 A = 7.616,17	M = 48,60 A = 11.884,70	M = 64,80 A = 16.512,92	M = 81,00 A = 21.547,52
500 €	M = 1,50 A = 328,15	M = 18,00 A = 4.073,27	M = 36,00 A = 8.461,94	M = 54,00 A = 13.205,50	M = 72,00 A = 18.348,06	M = 90,00 A = 23.941,45
550 €	M = 1,65 A = 360,74	M = 19,80 A = 4.480,06	M = 39,60 A = 9.308,32	M = 59,40 A = 14.525,67	M = 79,20 A = 20.182,54	M = 99,00 A = 26.335,39
600 €	M = 1,80 A = 393,90	M = 21,60 A = 4.887,45	M = 43,20 A = 10.154,70	M = 64,80 A = 15.846,48	M = 86,40 A = 22.017,00	M = 108,00 A = 28.730,02
650 €	M = 1,95 A = 426,49	M = 23,40 A = 5.294,83	M = 46,80 A = 11.000,46	M = 70,20 A = 17.167,29	M = 93,60 A = 23.852,14	M = 117,00 A = 31.123,96
700 €	M = 2,10 A = 459,65	M = 25,20 A = 5.702,22	M = 50,40 A = 11.846,84	M = 75,60 A = 18.487,46	M = 100,80 A = 25.686,61	M = 126,00 A = 33.517,90
750 €	M = 2,25 A = 492,24	M = 27,00 A = 6.109,61	M = 54,00 A = 12.693,22	M = 81,00 A = 19.808,26	M = 108,00 A = 27.521,75	M = 135,00 A = 35.912,54
800 €	M = 2,40 A = 524,82	M = 28,80 A = 6.516,98	M = 57,60 A = 13.539,60	M = 86,40 A = 21.128,42	M = 115,20 A = 29.356,23	M = 144,00 A = 38.306,46
850 €	M = 2,55 A = 557,98	M = 30,60 A = 6.924,37	M = 61,20 A = 14.385,37	M = 91,80 A = 22.449,23	M = 122,40 A = 31.191,37	M = 153,00 A = 40.700,40
900 €	M = 2,70 A = 590,56	M = 32,40 A = 7.331,75	M = 64,80 A = 15.231,75	M = 97,20 A = 23.770,03	M = 129,60 A = 33.025,84	M = 162,00 A = 43.095,04
950 €	M = 2,85 A = 623,72	M = 34,20 A = 7.738,55	M = 68,40 A = 16.078,13	M = 102,60 A = 25.090,20	M = 136,80 A = 34.860,97	M = 171,00 A = 45.488,98
1.000 €	M = 3,00 A = 656,31	M = 36,00 A = 8.145,93	M = 72,00 A = 16.924,50	M = 108,00 A = 26.411,01	M = 144,00 A = 36.695,44	M = 180,00 A = 47.882,91
1.050 €	M = 3,15 A = 689,47	M = 37,80 A = 8.553,32	M = 75,60 A = 17.770,27	M = 113,40 A = 27.731,18	M = 151,20 A = 38.530,58	M = 189,00 A = 50.277,55
1.100 €	M = 3,30 A = 722,06	M = 39,60 A = 8.960,71	M = 79,20 A = 18.616,65	M = 118,80 A = 29.051,98	M = 158,40 A = 40.365,06	M = 198,00 A = 52.671,48
1.200 €	M = 3,60 A = 787,80	M = 43,20 A = 9.775,48	M = 86,40 A = 20.308,78	M = 129,60 A = 31.692,96	M = 172,80 A = 44.034,67	M = 216,00 A = 57.460,05
1.300 €	M = 3,90 A = 853,55	M = 46,80 A = 10.589,66	M = 93,60 A = 22.001,54	M = 140,40 A = 34.333,92	M = 187,20 A = 47.704,29	M = 234,00 A = 62.247,93
1.400 €	M = 4,20 A = 918,73	M = 50,40 A = 11.404,43	M = 100,80 A = 23.693,69	M = 151,20 A = 36.975,54	M = 201,60 A = 51.373,89	M = 252,00 A = 67.036,49
1.500 €	M = 4,50 A = 984,46	M = 54,00 A = 12.219,20	M = 108,00 A = 25.386,44	M = 162,00 A = 39.616,51	M = 216,00 A = 55.043,50	M = 270,00 A = 71.825,06

<sup>1)</sup> Quelle: LVA Oberbayern

### 3. Geplante rentenrechtliche Änderungen bei Altersteilzeit und Vorruhestand

Die im Referentenentwurf des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes vom November 2003 vorgesehene Anhebung der Altersgrenzen bei den „Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ konnten auf dem Weg zum Gesetzentwurf für ältere Beschäftigte hinsichtlich des Vertrauensschutzes verbessert werden.

Der Vertrauensschutz soll nun Personen umfassen, die

vor dem 1.1.1952 geboren sind und vor dem 1.1.2004 rechtsverbindlich über eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben oder an diesem Tag arbeitslos waren.

Für Personen, die nicht vom Vertrauensschutz erfasst werden, entweder weil sie nach dem 31.12.1951 geboren sind oder bis zum 31.12.2003 keine Disposition getroffen haben, wird bei Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ das Renteneintrittsalter angehoben.

#### a. Übersicht über die nun geplanten Maßnahmen

Bereits durch die Rentenreform 1992 wurde die Altersgrenze bei den „Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ auf das 65. Lebensjahr angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente ist für alle bis 31.12.1951 geborenen Versicherten mit max. 18 % Abschlägen frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr noch möglich. Für alle ab 1.1.1952 geborenen Versicherten werden diese Altersrenten abgeschafft und können nicht mehr, auch nicht mit Abschlägen, in Anspruch genommen werden.

Die nun geplanten Änderungen betreffen auch nur diese Rentenart und können deshalb auch nur Versicherte, die bis 31.12.1951 geboren sind, betreffen. Versicherte, die nach dem 1.1.1952 geboren sind, lesen bitte Abschnitt „IV. Rechtslage für Versicherte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind“.

Versicherte Frauen, weibliche und männliche Schwerbehinderte sowie langjährig Versicherte, die vor dem 1.1.1952 geboren sind, lesen bitte auch unten 3.

**Liegt kein Vertrauensschutz vor**, wird die **Altersgrenze** der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ **bei vorzeitiger Inanspruchnahme**, also vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, schrittweise **angehoben**. Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird also für Versicherte angehoben, die **nach dem 31.Dezember 1945 bis zum 31.12.1951** geboren sind.

Die Anhebung erfolgt nach der im geplanten § 237 Abs. 5 SGB VI festgelegten Tabelle (siehe unter “b Wortlaut der geplanten Rechtsänderungen”).

**Liegen Vertrauensschutzgründe vor, erfolgt keine Anhebung** und es bleibt bei der Möglichkeit der Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr und max. 18 % Abschlag.

**Vertrauensschutz haben nach dem Gesetzentwurf Versicherte, die**

1. **vor dem 01. Januar 1952** geboren sind **und**
2. **vor dem 01. Januar 2004** rechtsverbindlich über die **Beendigung** ihres **Arbeitsverhältnisses disponiert** haben (z. B. durch Aufhebungsvertrag oder Vertrag über Altersteilzeitarbeit) oder an diesem Tag arbeitslos sind.

Für diese Versicherten wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ **nicht angehoben**.

Damit können nicht nur Versicherte rentennaher Jahrgänge, also die heute 55-Jährigen, weiterhin mit 60 Jahren die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ mit Abschlägen in Anspruch nehmen. Es werden auch alle Versicherten geschützt, denen der Anspruch auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit noch zustehen kann, also die jetzt 52-Jährigen, bei denen am Stichtag (31.12.2003) die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verbindlich feststand.

Beibehalten wird auch die Altersgrenze von 60 Jahren für Beschäftigte im Bergbau, wenn die Rente wegen Arbeitslosigkeit über den vorherigen Bezug von Anpassungsgeld in Anspruch genommen wird.

**Nun ist aber die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ nicht die einzige Rentenart, die zu einer Rente führt. Neben der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ können bei Vorliegen der Voraussetzungen auch andere Rentenarten in Anspruch genommen werden.** Auf die Höhe der Rente hat die Art der in Anspruch genommenen Altersrente keinen unmittelbaren Einfluss. Für die Rentenhöhe sind nur die Anzahl der erworbenen Entgeltpunkte und die renterechtlichen Zeiten maßgebend!

Dabei spielt es keine Rolle, ob die letzten Erwerbsjahre in Teilzeit, Vollzeit oder in Altersteilzeit verbracht werden. Auch bei Altersteilzeit kann eine der anderen Rentenarten in Anspruch genommen werden!

Die folgenden Altersrentenarten sind von der geplanten Neuregelung nicht berührt!

**Deshalb sollte geprüft werden, welche weitere Rentenart – unabhängig von der arbeitsvertraglichen Gestaltung der letzten Erwerbsjahre – in Anspruch genommen werden kann:**

■ **Regelaltersrente § 35 SGB VI**

Sie kann mit vollendetem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, wenn 5 Jahre versicherungspflichtig gearbeitet wurde bzw. 5 Jahre Pflichtbeitragszeiten vorliegen.

■ **Altersrente für langjährig Versicherte §§ 36, 236 SGB VI**

Diese Altersrente kann abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres, vorzeitig mit dem 63. bzw. 62. Lebensjahr mit Rentenminderungen in Anspruch genommen werden (siehe Rentenabschlagstabelle unter V). Voraussetzung ist das Vorliegen einer Wartezeit von 35 Jahren.

■ **Altersrente für schwerbehinderte Menschen §§ 37, 236a SGB VI**

Schwerbehinderte Menschen können abschlagsfrei mit vollendetem 63. Lebensjahr, mit Abschlägen frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr in Rente gehen, wenn sie bei Beginn der Rente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX mit einem GdB von 50) anerkannt sind und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllen.

Daneben gibt es einen weiteren Vertrauensschutztatbestand: Schwerbehinderte, die bis zum 16.11.1950 geboren sind, und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren, können noch abschlagsfrei mit 60 in Rente gehen.

■ **Altersrente für Frauen § 237a SGB VI**

Diese Rentenart können Frauen, die vom 1.1.1945 bis zum 31.12.1951 geboren sind und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäfti-

gung sowie 15 Jahre Wartezeit vorweisen können, mit max. 18% Rentenminderung in Anspruch nehmen. Für Frauen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, wurde diese Rentenart ebenfalls durch die Rentenreform 1992 abgeschafft.

**Die vorgenannten Rentenarten können auch nach einer Altersteilzeit in Anspruch genommen werden!**

- Für **vor dem 1.1.1946 geborene Versicherte** ergeben sich durch die geplanten Neuregelungen keine Änderungen.
- Wer eine **Vereinbarung nicht mehr vor dem 31.12.2003** abschließen konnte, aber im Zeitraum **1.1.1946 – 31.12.1951 geboren** ist, sollte prüfen, ob er eine andere Altersrentenart mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann (z.B. für Frauen oder Schwerbehinderte, siehe oben).
- Greift kein Vertrauensschutz, wird die Altersgrenze für eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ angehoben (siehe Tabelle unten). Dies gilt für Versicherte, die in der Zeit vom 1.1.1946 - 31.12.1951 geboren sind. Dennoch sollte jede/r prüfen, ob sie/er eine andere Altersrentenart mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann (z.B. für Frauen oder Schwerbehinderte, siehe oben).
- Wer 1952 und danach geboren ist, kann nur noch folgende Altersrenten in Anspruch nehmen :
  - Regelaltersrente
  - Altersrente für Schwerbehinderte
  - Altersrente für langjährig Versicherte

**b. Wortlaut der geplanten Rechtsänderungen**

Im SGB VI sollen künftig in § 237 SGB VI zwei neue Absätze 5 und 6 eingefügt werden. Der noch im Referentenentwurf vorgeschlagene § 238a SGB VI findet sich im Gesetzentwurf nicht mehr wieder.

**„§ 237 SGB VI**

(1) – (4)

(5) Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte angehoben, die nach dem 31.Dezember 1945 geboren sind. Die Anhebung der Altersgrenze bestimmt sich wie folgt:

Versicherte Geburtsjahr und -monat	Anhebung um Monate	Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter		Versicherte Geburtsjahr und -monat	Anhebung um Monate	Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter		Versicherte Geburtsjahr und -monat	Anhebung um Monate	Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter	
		Jahr	Monat			Jahr	Monat			Jahr	Monat
<b>1946</b>				<b>1947</b>				<b>1948</b>			
Januar	1	60	1	Januar	13	61	1	Januar	25	62	1
Febr.	2	60	2	Febr.	14	61	2	Febr.	26	62	2
März	3	60	3	März	15	61	3	März	27	62	3
April	4	60	4	April	16	61	4	April	28	62	4
Mai	5	60	5	Mai	17	61	5	Mai	29	62	5
Juni	6	60	6	Juni	18	61	6	Juni	30	62	6
Juli	7	60	7	Juli	19	61	7	Juli	31	62	7
August	8	60	8	August	20	61	8	August	32	62	8
Sept.	9	60	9	Sept.	21	61	9	Sept.	33	62	9
Okt.	10	60	10	Okt.	22	61	10	Okt.	34	62	10
Nov.	11	60	11	Nov.	23	61	11	Nov.	35	62	11
Dez.	12	61	0	Dez.	24	62	0	Dez.	36	63	0
<b>1949-1951</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>0</b>								

(6) Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte, die

1. am 1. Januar 2004 arbeitslos waren,
2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet worden ist,
3. vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
4. Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,

nicht angehoben. Einer vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.“

#### 4. Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher

Beachte: Die Hinzuverdienstgrenze z.B. bei Vollrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahr betrug bisher dieselbe Größe wie die Geringfügigkeitsgrenze. Seit 01.04.2003 gilt eine **neue flexible Hinzuverdienstgrenze** von 1/7 der monatlichen Bezugsgröße und beträgt in 2004 **345,00 €** (§§ 34, 96a, 302a, 313 SGB VI).

Rentenarten	Hinzuverdienstgrenze in f / Monat	
<b>Altersrenten</b>		
Regelaltersrente ab dem 65. Lebensjahr	keine Einschränkung	
Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres	alte Bundesländer	neue Bundesländer
Vollrente	345,00	345,00
Teilrente von 2/3	458,58 457,28*	403,12 401,98*
Teilrente von 1/2	685,91	602,96
Teilrente von 1/3	913,24 914,55*	802,80 803,95*
<b>Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (bei Rentenbeginn ab 2001)</b>		
Rente wegen voller Erwerbsminderung	alte Bundesländer	neue Bundesländer
in voller Höhe	345,00	345,00
in Höhe von 3/4	611,44	537,50
in Höhe von 1/2	811,34	713,22
in Höhe von 1/4	1011,23	888,94
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung	alte Bundesländer	neue Bundesländer
in voller Höhe	811,34	713,22
in Höhe von 1/2	1011,23	888,94
<b>(bei Rentenbeginn vor 2001)</b>		
Erwerbsunfähigkeitsrente	alte Bundesländer	neue Bundesländer
	345,00	345,00
Berufsunfähigkeitsrente	alte Bundesländer	neue Bundesländer
in voller Höhe	685,91	602,96
in Höhe von 2/3	914,55	803,95
in Höhe von 1/3	1143,19	1004,94

\* bei Rentenbeginn vor 2000 – (Zahlen entnommen : Pressemitteilung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung vom 20. 06.2003 )

Mit Ausnahme der auf 345,00 € festgesetzten Hinzuverdienstgrenzen handelt es sich um allgemeine Hinzuverdienstgrenzen, bis zu denen **mindestens** hinzuverdient werden kann. Darüber hinaus gibt es **individuelle Hinzuverdienstgrenzen**, die vom zuletzt versicherten Entgelt abhängen. (J. K.)

### III. Betriebliche Altersvorsorge

#### Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Betriebsrenten – Neuregelung zum 01.01.2004

Ein Großteil der RentnerInnen sieht sich an 01.01.2004 einem gekürzten Zahlbetrag ihrer Betriebsrenten gegenüber. Statt des bislang fälligen hälftigen Krankenversicherungsbeitrags werden auf Betriebsrenten und vergleichbare zusätzliche Altersversorgungen die vollen Beiträge kassiert. Das schmälert den Zahlbetrag um sieben bis siebeneinhalb Prozent der Zusatzrente. Ab April wird auch der volle Beitragssatz der Pflegeversicherung fällig. So schrumpft die Zusatzversorgung um gut acht Prozent. Bei einer Nullrunde in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ebenso „abgezockt“ werden jene Versicherten, deren Altersversorgungsansprüche als Kapitalbetrag nach dem 31.12.2003 ausgezahlt werden. Es trifft somit alle mit betrieblicher Altersvorsorge. Bislang waren Kapitalbeträge, anders als Renten, von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung verschont. Darin sah Ministerin Ulla Schmidt eine Umgehungsmöglichkeit bei der Beitragspflicht und ließ eine entsprechende Passage in das „Gesetz zur Modernisierung der Gesetzlichen Krankenversicherung“ einarbeiten. Die Beiträge auf die einmalige Auszahlung von Versorgungsleistungen sollen fiktiv auf zehn Jahre und verteilt in Monatsbeiträgen erhoben werden. Einen Vertrauensschutz für bereits laufende Verträge sieht die Gesetzesnovelle nicht vor.

Da viele Rechtsfragen noch nicht geklärt sind, hält ver.di Mustertexte für Widersprüche bereit. Diese dienen der Wahrung von Rechten der Betroffenen. Sie sind in der ver.di-Bundesverwaltung, Rechtsabteilung und Abteilung für Seniorenpolitik erhältlich und im Internet unter [www.verdi.de](http://www.verdi.de) abrufbar.

ver.di und andere DGB – Gewerkschaften werden Musterverfahren zu den angesprochenen Rechtsfragen führen. Allerdings ist zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber einen weiten Spielraum bei der Finanzierung der Krankenversicherung einräumt (Urteil vom 15.03.2000). Es soll im Rahmen eines von den Gewerkschaften in Auftrag gegebenen Gutachtens geklärt werden, welche rechtlichen Angriffspunkte die neue gesetzliche Regelung bietet.

In den Sozialpolitischen Informationen für das 2. Halbjahr 2004, die im Juli 2004 erscheint.

Der nebenstehende Widerspruch kann kopiert, mit den persönlichen Daten versehen an die zuständige Krankenkasse gesendet werden.

#### **Zum Thema Fristen:**

Dabei ist zu beachten, dass Versicherte, die einen Bescheid der Krankenkasse erhalten haben, die Widerspruchsfrist von einem Monat einhalten müssen. Demgegenüber müssen Versicherte, die von ihrem Versorgungsträger informiert worden sind, lediglich die 4-jährige Verjährungsfrist des § 25 SGB IV beachten müssen.

Name und Anschrift des Krankenversicherten

.....  
.....  
.....

Name und Anschrift der Krankenkasse

.....  
.....  
.....

.....  
(Ort, Datum)

**Versichertenr.:**

**Widerspruch gegen Neufestsetzung des allgemeinen Beitragssatzes der Krankenversicherung auf meine Versorgungsbezüge**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gegen Ihren Bescheid in der oben angegebenen Angelegenheit vom ....., der mir am ..... zustellt wurde/gegen die Neufestsetzung des Krankenversicherungsbeitrages, von der ich durch den Träger der betrieblichen Altersversorgung informiert wurde, lege ich

#### **Widerspruch**

ein und beantrage, die zu Unrecht erhobenen Beiträge an mich zurückzuerstatten. Hilfsweise beantrage ich die Erteilung eines rechtmittelfähigen Bescheids über die Neufestsetzung des Krankenversicherungsbeitrags.

Die Festsetzung des allgemeinen Beitragssatzes für Versorgungsbezüge nach § 248 SGB V in der Fassung vom 1.1.2004 verstößt gegen das Verbot der doppelten Verbeitragung. Die von mir zur betrieblichen Altersversorgung gezahlten Beiträge waren bereits kranken-versicherungspflichtig und können nicht nochmals der Finanzierung der Kranken-versicherung dienen.

Durch die übergangslose Anwendung des allgemeinen individuellen Beitragssatzes auf die Versorgungsbezüge wird in unzulässiger Weise in den Vertrauensschutz meiner Alterssicherung eingegriffen. Die von mir gezahlten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind dazu bestimmt, mir eine ausreichende Existenzgrundlage im Alter zu sichern. Dieser Zweck wird durch die für mich nicht vorhersehbare höhere Verbeitragung im Auszahlungszeitraum erheblich beeinträchtigt.

Die Anwendung der neuen gesetzlichen Regelung ist auch nicht mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG in Übereinstimmung zu bringen, denn es liegt insbesondere eine Ungleichbehandlung zwischen privater und betrieblicher Vorsorge vor.

Außerdem sehe ich eine Verletzung der Eigentumsgarantie gem. Art. 14 GG durch die unangemessene Erhöhung vom halben auf den vollen Krankenversicherungsbeitrag.

Ich beantrage das Ruhen des Verfahrens, bis zur Rechtmäßigkeit der §§ 229 Satz 3, 248 SGB V in der Fassung vom 1.1.2004 höchstrichterlich entschieden wird.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

## C. Pflege

Im Rahmen der Pflegeversicherung berichten wir in unregelmäßiger Folge über Gerichtsentscheidungen, die die Finanzierung dieser Kosten, insbesondere Fragen des Unterhalts zwischen Kindern und ihren Eltern, betreffen.

Der 12. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat am 14.01.2004 eine Entscheidung zur Unterhaltspflicht von Kindern gegenüber ihren Eltern verkündet (Aktenzeichen XII ZR 69/01).

Die vollständigen Urteilsgründe liegen bei Drucklegung dieser Sozialpolitischen Informationen noch nicht vor. Deshalb wird im folgenden eine kurze Information abgedruckt. Zu diesem Thema siehe auch die ebenfalls die vom 12. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs getroffene Entscheidung vom 23.10.2002 (Aktenzeichen XII ZR 266/99) zur Höhe des eigenen angemessenen Unterhalts bei Unterhaltsansprüchen von Eltern gegen ihre erwachsenen Kinder sowie die Frage des Einsatzes von Vermögen zur Befriedigung des Elternunterhalts (abgedruckt in Sozialpolitische Informationen 2. Halbjahr 2003, Seiten 50/51).

### **Der Sachverhalt des am 14.01.2004 entschiedenen Falles:**

Der klagende Landkreis nimmt die Beklagte aus übergegangenem Recht auf ungedeckte restliche Heimkosten für deren 91-jährige, inzwischen verstorbene Mutter in Anspruch. Die verheiratete Beklagte ist vollschichtig erwerbstätig und verdiente im streitigen Zeitraum – bei Besteuerung nach Lohnsteuerklasse V – 1.800 bis 1.900 DM netto im Monat, ihr Ehemann – bei Lohnsteuerklasse III – 3.900 DM. Die Ehegatten leben in einem dem Ehemann gehörenden Einfamilienhaus und haben keine Unterhaltspflichten gegenüber Kindern. Der Kläger ist der Auffassung, dass die Beklagte unter Berücksichtigung des Familieneinkommens und des mietfreien Wohnens in Höhe von monatlich 561 DM für den Unterhalt ihrer Mutter aufzukommen habe. Während das Amtsgericht die Klage mangels Leistungsfähigkeit der Beklagten insgesamt abgewiesen hat, hat das Oberlandesgericht ihr zu einem geringen Teil stattgegeben. Es hat die Auffassung vertreten, das Einkommen der Beklagten sei um einen Betrag von monatlich 550 DM zu erhöhen, weil sich der Kläger die Wahl der Steuerklasse V nicht entgegenhalten zu lassen brauche und die Steuerbelastung bei Steuerklasse I deutlich geringer gewesen wäre. Von dem deshalb zugrunde zu legenden Einkommen der Beklagten von 2.422 DM könne sie unter Berücksichtigung des ihr zu belastenden Mindestselbsterhalts von 2.250 DM monatlich 172 DM für den Unterhalt der Mutter zahlen. Eine Herabsetzung dieses Selbstbehalts komme nicht mit Rücksicht auf den Familienunterhaltsanspruch der Beklagten gegen ihren Ehemann in Betracht, weil dies indirekt zu einer „Schwiegersohnhaftung“ führen würde.

### **Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs:**

Das Gericht hat das vom Landkreis angefochtene Urteil teilweise aufgehoben. Es hat allerdings die Ermittlung des unterhaltsrechtlich erheblichen Einkommens der Beklagten durch das Oberlandesgericht bestätigt. **Wenn ein einem Elternteil Unterhaltspflichtiger im Verhältnis zu seinem Ehegatten die ungünstigere Lohnsteuerklasse V wählt, ist die damit verbundene Verschiebung der Steuerbelastung auf ihn durch einen tatrichterlich zu schätzenden Abschlag von der entrichteten Lohnsteuer zu korrigieren.**

Die Leistungsfähigkeit eines Unterhaltspflichtigen ist jedoch nicht unbedingt auf einen den angemessenen Selbstbehalt übersteigenden Teil seines Einkommens beschränkt. Der Selbstbehalt kann nämlich bereits dadurch gewahrt sein, dass der Unterhaltspflichtige im Rahmen des Familienunterhalts sein Auskommen findet. Soweit das Einkommen der Beklagten, die ihrerseits zum Fami-

lienunterhalt nur soviel beitragen muss, wie es dem Verhältnis der beiderseitigen Einkünfte entspricht, hierfür nicht benötigt wird, steht es ihr selbst zur Verfügung. Insoweit kann es deshalb für Unterhaltszwecke eingesetzt werden, sofern ihr angemessener Selbstbehalt insgesamt gewahrt ist. Ob die Beklagte über die vom Oberlandesgericht ausgerichteten Beträge hinaus leistungsfähig ist, hängt deshalb zum einen davon ab, **wie der angemessene Familienunterhalt der Beklagten und ihres Ehemannes zu bemessen ist**, und zum anderen, inwieweit die Beklagte hierzu beizutragen hat. Die Annahme des Oberlandesgerichts, Einkünfte in der Größenordnung, wie sie im vorliegenden Fall erzielt worden seien, dienen im wesentlichen der Finanzierung der Lebensführung, hat der Senat – ebenso wie bereits in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 2003 – XII ZR 224/00 – nicht gebilligt. Diese Annahme ist nicht damit zu vereinbaren, dass die Sparquote in Deutschland rund 10 % des verfügbaren Einkommens beträgt. Soweit das Einkommen eines Ehegatten aber nicht in den Familienunterhalt fließt, sondern einer Vermögensbildung zugeführt wird, steht es grundsätzlich für Unterhaltszwecke zur Verfügung. Das Oberlandesgericht wird deshalb zu prüfen haben, in welcher Höhe das Einkommen der Beklagten für den angemessenen Familienunterhalt benötigt wird.

Über die Entscheidung des Oberlandesgerichts, das nun erneut mit dem Fall befasst wird, werden wir in einer der folgenden Ausgaben berichten.



**Hinweis:**

auch zum Thema „Zukunft der Pflege“ hat der Bereich Sozialpolitik eine Informations- und Diskussionsbroschüre herausgegeben, die ebenfalls im Bereich angefordert werden kann.

## **D. Arbeitsmarkt – Die geplanten Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik nach der Einigung im Vermittlungsausschuss – Neuregelungen zum 1. Januar 2004**

### **1. Arbeitslosengeld II**

Das Inkrafttreten des Gesetzes zur Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe Hartz IV) wird von Juli 2004 auf Anfang 2005 verschoben. Bis dahin sollen die Arbeitsämter und Kommunen gemeinsame Jobcenter als Anlaufstelle für die Arbeitslosen errichten. Der Standard soll eine Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitsämtern und Kommunen sein. Die Kommunen haben künftig eine eigne Aufgaben und Finanzverantwortung. Sie übernehmen die Wohnungskosten und sind für diesen Bereich zuständig. Grundsätzlich sind wie von der Bundesregierung geplant die Arbeitsämter für die Empfänger des Arbeitslosengeldes II zuständig. Ab 1. Januar 2005 können die kreisfreien Städte und Kreise auf Antrag anstelle der Agenturen für Arbeit als Träger für das ALG II zugelassen werden. Die Einzelheiten dieses Optionsmodells soll ein eigenes Bundesgesetz regeln, das Anfang kommenden Jahres beraten wird. Dieses Gesetz wird zustimmungspflichtig sein. Durch die Verschiebung des Arbeitslosengeldes II wird auch die finanzielle Entlastung der Kommunen in Höhe von 2,5 Mrd. Euro erst 2005 wirksam.

Der DGB und ver.di befürchten, dass mit dieser Optionsregelung der Ausbau der Arbeitsämter zu Job-Centern und die Ausweitung des Angebotes verzögert wird. Da das Bundesgesetz, das die Einzelheiten regelt, noch nicht vorliegt, ist völlig unklar wie diese Optionsregelung ausgestaltet werden soll. Es ist zu befürchten, dass damit zumindest partiell eine doppelte Vermittlungsstruktur sowohl bei der Bundesanstalt für Arbeit als auch bei den Kommunen aufgebaut wird. Damit wird das von der Hartz-Kommission entwickelte Konzept der „Hilfen aus einer Hand“ unterlaufen. Die Leistungen sollten einheitlich durch Bundesanstalt für Arbeit erbracht werden.

Der DGB und ver.di haben im Gesetzgebungsverfahren weiterhin deutlich gemacht, dass sie die beim Arbeitslosengeld II vorgesehene materielle Sicherung von Arbeitslosen als unzureichend ablehnen. Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe darf nicht zu Leistungskürzungen missbraucht werden. Die Hartz-Kommission hat sich für die Mobilisierung von Effizienzgewinnen durch eine Zusammenlegung, aber gegen generelle Leistungskürzungen ausgesprochen. Eine Festschreibung des Leistungsniveaus im Grundsatz auf Sozialhilfeniveau kann Armut von Langzeitarbeitslosen nicht verhindern. Bisherige Arbeitslosenhilfeempfänger werden massive Leistungskürzungen hinnehmen müssen, die besonders in den neuen Bundesländern und in strukturschwachen Regionen in Westdeutschland eine zusätzliche konjunkturelle Bremse darstellen.

In Verbindung mit der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall auf 12 Monate werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem Jobverlust bereits nach einem Jahr faktisch zu Sozialhilfeempfängern gemacht, sofern sie überhaupt einen Leistungsanspruch haben. Indem die Anknüpfung an den bisherigen Lohn sowie an Höhe und Dauer der gezahlten Beiträge aufgegeben wurde, wird das Versicherungsprinzip in der Arbeitslosenversicherung ausgehöhlt. Die Leistungseinschnitte werden zur weiteren Verarmung Arbeitsloser führen.

### **2. Zumutbarkeit**

Die Zumutbarkeit von Jobangeboten für Arbeitslose wird wieder verschärft. Zumutbar ist nach der Einigung im Vermittlungsausschuss jeder Job, auch unter Tarif und unter ortsüblicher Bezahlung. D.h. für Arbeitslose, dass sie nicht nur jeden Job annehmen müsse, sondern auch noch



unter Tarif bezahlt werden. Dieser Passus war kurz vor der Abstimmung im Bundestag wieder aus dem Hartz-IV-Gesetzesentwurf gestrichen worden, nachdem sich mit Unterstützung der Gewerkschaften die von der Presse als „Abweichler“ bezeichneten SPD-Abgeordneten dafür eingesetzt hatten. Sie hatten erfolgreich durchgesetzt, dass nur Arbeit zum ortsüblichen oder Tariflohn zumutbar sein soll. Diesen Erfolg hat nun der Vermittlungsausschuss zunichte gemacht. Mit der im Vermittlungsausschuss vereinbarten Regelung wird Arbeitslosen das letzte soziale Netz genommen. Dumpinglöhne werden gesetzlich ermöglicht. Jede Arbeit – auch unterhalb der Sozialhilfeschwelle – wird zumutbar sein. Andernfalls droht der Entzug des Existenzminimums. Einschränkungen hinsichtlich der Verdiensthöhe fehlen völlig. Das bedeutet, die „Sittenwidrigkeit“ ist das einzige Kriterium für die Beurteilung der Zumutbarkeit. Dies gilt künftig für alle Arbeitslosen bereits nach 12- bzw. 18- monatlicher Arbeitslosigkeit. Da es in Deutschland weder einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, noch eine juristische Definition sittenwidriger Löhne, wird dies dazu beitragen, dass Arbeitslose in Billigjobs gezwungen werden und tendenziell die Löhne für Geringqualifizierte weiter sinken. Weil die Arbeitgeber wissen, dass Arbeitslose, die ihnen von den Arbeitsämtern vermittelt werden, praktisch jeden Lohn akzeptieren müssen, besteht auch kein Verhandlungsspielraum für Arbeitslose. Dadurch wird das gesamte Lohn- und Tarifgefüge ins Rutschen kommen. Die Folgerungen für die Lohnpolitik sind unübersehbar.

Die weitere Verschärfung der Zumutbarkeit mitsamt den ebenfalls verschärften Sanktionsvorschriften (siehe Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) ist arbeitsmarktpolitisch verfehlt. Das Prinzip von Fördern und Fordern steht hier in einem deutlichen Missverhältnis. „Arbeit um jeden Preis“ führt zu Dequalifizierungs- und Verdrängungseffekten, nicht jedoch zum Aufbau zusätzlicher Beschäftigung.

### **3. Freibetrag bei der Altersvorsorge, Unterhaltsrückgriff**

Im Gegensatz zur Frage der Zumutbarkeit konnten die ebenfalls von den SPD-Linken im Vergleich zum ursprünglichen Gesetzesentwurf durchgesetzten günstigeren Regelungen beim Unterhaltsrückgriff und bei der Anrechnung von Vermögen gegen die CDU/CSU verteidigt werden. D.h., dass künftig zuzüglich zum allgemeinen Schonvermögen (200 Euro pro Lebensjahr) ein besonderer Freibetrag für die Altersvorsorge von 200 Euro pro Lebensjahr für den Hilfebedürftigen und ebenfalls für seinen Partner (bis zur Höchstgrenze von jeweils 13.000 Euro) geltend gemacht werden kann. Dieses Schonvermögen ist nicht an eine Altersgrenze gebunden.

Die Neuregelung bleibt zwar hinter der gewerkschaftlichen Forderung (520 Euro insgesamt pro Lebensjahr) zurück, ist für den Arbeitslosen aber günstiger als die ursprüngliche Fassung des Hartz IV-Gesetzes.

Ebenfalls im Vergleich zur ursprünglichen Fassung des Gesetzesentwurfes gestaltet sich zukünftig der Unterhaltsrückgriff. Arbeitslose können zukünftig nicht auf Unterhaltsansprüche verwiesen werden gegen Verwandte zweiten oder entfernteren Grades. Unterhaltsansprüche gegen Verwandte ersten Grades (Eltern, Kinder) können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitslose diese von sich aus geltend macht.

### **4. Freibetrag bei Erwerbseinkommen**

Wenn der Arbeitslose Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat, werden diese wie folgt angerechnet:

- Bis 400 Euro 20% des Einkommens,
- zwischen 400 und 900 Euro 40% des Einkommens,
- zwischen 900 und 1.500 Euro 10% des Einkommens.



Damit hat der Vermittlungsausschuss die ursprünglichen Anrechnungsbeträge erheblich ausgeweitet. Allerdings ist der Freibetrag weit unter den Vorstellungen des hessischen Ministerpräsidenten Koch zurück geblieben, der ein sehr weitgehendes Kombilohn-Modell durchsetzen wollte. Dennoch besteht die Gefahr, dass im unteren Lohnbereich ein Kombilohn aufgebaut wird und Arbeitgeber die staatlichen Zuschüsse für Lohnsenkung missbrauchen.

## **5. Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern**

Zur einheitlichen Wahrnehmung der Aufgaben errichten die Agenturen für Arbeit mit anderen Akteuren am Arbeitsmarkt eine Arbeitsgemeinschaft.

Mit der gesetzlich vorgeschriebenen Errichtung der Arbeitsgemeinschaften ist der Vermittlungsausschuss den Forderungen des DGB und ver.di nach einer engen Kooperation der örtlichen Akteure nachgekommen. Diese Arbeitsgemeinschaften sind besser geeignet, die Aufgaben wahrzunehmen als die vollständige Kompetenzverlagerung auf die Kommunen.

## **6. Struktur der BA**

Die Bundesanstalt für Arbeit besteht zukünftig aus der Zentrale, den Regionaldirektionen auf der mittleren Verwaltungsebene und den örtlichen Agenturen für Arbeit.

Neu ist, dass die Regionaldirektionen Verantwortung für den Erfolg der regionalen Arbeitsmarktpolitik tragen. Zur Abstimmung der Leistungen der Arbeitsförderung mit der Arbeitsmarktstruktur und Wirtschaftspolitik der Länder arbeiten sie mit den Landesregierungen zusammen. Die Regionaldirektionen können mit Zustimmung der Zentrale durch Verwaltungsvereinbarung die Durchführung für befristete Arbeitsmarktprogramme der Länder übernehmen.

## **7. Selbstverwaltung**

Als Selbstverwaltung der Bundesanstalt werden der Verwaltungsrat und die Verwaltungsausschüsse bei den örtlichen Agenturen für Arbeit gebildet. Bei den Regionaldirektionen wird keine Selbstverwaltung mehr gebildet.

Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern. Jede Gruppe kann bis zu drei Stellvertreter benennen, die allerdings nur bei Abwesenheit eines Mitgliedes das Mitglied vertreten dürfen. Die Zahl der Mitglieder der örtlichen Verwaltungsausschüsse werden durch den Verwaltungsrat festgesetzt. Die Mitgliederzahl darf höchstens 15 betragen. Jede Gruppe kann bis zu zwei Stellvertreter benennen.

Die Amtszeit der Mitglieder und der stellvertretenden Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter endet am 31.12.2003. Die Amtszeit der Mitglieder und der stellvertretenden Mitglieder des Verwaltungsrates und der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter endet am 30.06.2004.

## **8. Ausgleich für die ostdeutschen Bundesländer**

Im Vorfeld der Vermittlung erhoben die ostdeutschen Ministerpräsidenten Forderungen nach milliardenschwerer Kompensation von Kaufkraftverlusten, die durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe im Osten zu erwarten sind. Weil es im Osten wesentlich mehr Arbeitslosenhilfeempfänger gibt als im Westen, wird die Verschmelzung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II in den neuen Bundesländern wesentlich höhere Aufwendungen erfordern. Der Kompromiss des Vermittlungsausschusses beinhaltet, dass die neuen Bundesländer zum Ausgleich dafür, dass sie durch das Arbeitslosengeld II stärker belastet werden als die alten Bundesländer, eine Summe in Höhe von insgesamt ca. einer Milliarde Euro erhalten sollen. Mit dieser Zuwendung soll das Ungleichgewicht austariert werden.



## 9. Kündigungsschutz

Künftig gilt der Kündigungsschutz nur noch in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten. Bisher liegt der Schwellenwert bei mehr als fünf Beschäftigten. Die Regelung gilt aber nur für Arbeitsverträge, die nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2004 geschlossen werden. Bereits bestehende Arbeitsverträge werden von der Neuregelung nicht berührt. Die Regelung geht über die Regierungspläne hinaus. Danach sollte ein Betrieb mit fünf Mitarbeitern bis zu fünf weitere Arbeitnehmer befristet anheuern können, ohne dass für diese Kündigungsschutz gegolten hätte.

Durch die hohe Fluktuation in dieser Betriebsgrößenklasse werden mittelfristig ca. 2 Mio. Beschäftigte weniger als bisher unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen.

*(Dr. K. Sch B.)*

## E. Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik

### 1. Büroarbeit und Bildschirmarbeitsplätze

In Kooperation mit dem eigenen Betriebsrat im Hause ver.di und der Fachkraft für Arbeitssicherheit und in Begleitung des Büros für Arbeits- und Organisationspsychologie Berlin ist eine Broschüre „Ist Ihr Arbeitsplatz ergonomisch?“ entwickelt worden, die sowohl an die eigenen Beschäftigten als auch an die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen des ver.di Organisationsbereich verteilt wurden. Die Broschüre ist noch in geringer Anzahl erhältlich. In gleichen Kooperationszusammenhängen sind drei Flyer in Vorbereitung, die sich auf

- Software-Ergonomie,
- Psychische Belastungen und
- Ausführungsbedingungen beziehen.

Die Thematik Büroarbeit und Bildschirm-Arbeitsplätze ist eine interessierende für alle Fachbereiche von ver.di. Daher wird sie zukünftig einen größeren Stellenwert einnehmen.

### 2. Gesundheitsförderungsmaßnahmen zur Vermeidung von Erwerbsminderung und vorzeitiger Verrentung oder zum Erhalt des Arbeits- und Lebensvermögens

Gesetzliches Rentenalter und das Alter des faktischen Rentenzuganges klaffen heute auseinander, da eine Vielzahl von männlichen und weiblichen Arbeitnehmer/innen weit vor dem Renteneintrittsalter aus gesundheitlichen Gründen ihre beruflichen Tätigkeiten nicht mehr ausüben können. Viele dieser Tätigkeiten in den Betrieben und Verwaltungen müssen zu gesundheitlichen Verschleiß-Schwerpunkten gezählt werden, bei denen eine verkürzte Tätigkeitsdauer das Übliche ist.

Das faktische Renteneintrittsalter ist zu erhöhen durch:

- a) die Verbesserung der ambulanten medizinische Versorgung und
- b) durch obligatorische Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bei allen großen Volkskrankheiten, die wesentlichen Anteil an den Ursachen der Frühverrentung haben, insbesondere bei

- Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates,
- Erkrankungen von Herz- und Kreislauferkrankungen und
- Erkrankungen des Stoffwechsels sowie
- zunehmend auch psychische Beschwerden und Erkrankungen

ist für die Versorgung durch die GKV eine Leitlinienmedizin (Disease-Management) verbindlich einzuführen.

*Tipps zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz*

#### **Neues Arbeitszeitgesetz**

Als Reaktion auf die durch den Europäischen Gerichtshof erzwungene Anerkennung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit ist zum 1.1.2004 ein geändertes Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Eini-gen positiven Veränderungen stehen aber auch eine ganze Reihe von Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen gegenüber. Zur Erläuterung der neuen Rechtslage hat ver.di eine Broschüre mit umfangreicher Materialsammlung auf CD-Rom herausgegeben.

Sie erscheint im Februar unter dem Titel "Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit – Arbeitsschutz hat Vorrang" und kann zum Preis von 14,50 EUR bezogen werden über die

ver.di gmbh, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin.

Bestellungen per Fax unter 030/ 6956-3160

(bei privaten Bestellungen bitte unter Angabe einer Telefonnummer) oder per e-mail an

[martina.miksis@verdigmh.de](mailto:martina.miksis@verdigmh.de).

Die ambulante kurative Behandlung durch Ärzte ist gezielt durch Maßnahmen der Prävention und der Rehabilitation zu ergänzen. Eine Voraussetzung für ärztliches Handeln i. d. S. ist eine bessere Kenntnis über Prävention und Rehabilitation dieser großen Volkskrankheiten.

Die kurative Medizin kann aber allein keine problemadäquate Lösungen finden. Angesetzt werden muss dort, wo die Krankheitsursachen liegen.

Da die **Gesundheit** ganz wesentlich auch **durch die Arbeitswelt beeinflusst** wird (Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit oder unvermittelte Reduzierung auf Zuarbeit, Gesundheitserhalt und –förderung oder Gesundheitsverschleiß und arbeitsbedingte Erkrankungen), tritt ver.di für eine verbesserte präventive Arbeitsgestaltung, einen effektiven und effizienten Arbeits- und Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung ein.

Zur besseren Kenntnis über Prävention und Rehabilitation von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates und auch der psychischen und psychosomatischen Beschwerden und Erkrankungen, ist ein stärkerer inhaltlicher Austausch zwischen Arbeitsmedizinern und praktizierenden Ärzten unter Wahrung der Schutzsphäre der Patienten/Probanden notwendig und in der allgemeinen Mediziner-Ausbildung müssen Kenntnisse der Arbeitswelt mit ihren Gesundheitsgefährdungen vermittelt werden.

Der inhaltliche Austausch muss sich beziehen auf:

- a) Arbeitsbedingungen, -belastungen und Gesundheitsrisiken
- b) die gesundheitlichen Auswirkungen und Erkrankungsschwerpunkte und
- c) die Bedingungen und Chancen menschengerechter Arbeitsgestaltung.

(Genauerer zu den Zusammenhängen von Arbeit und Gesundheit ist in den dreibändigen Ausführungen zur „Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen“, Hrsg. Ulrike Teske/Bernd Witte, VSA-Verlag, Hamburg 2000 nachzulesen).

Zu einem **Maßnahmenkatalog zur Gesundheitsförderung im Erwerbsleben** gehören als wesentliche Ansatzpunkte:

1. Die Gefährdungsermittlung, -beurteilung und Dokumentation sowie entsprechende geeignete Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Betrieben und Verwaltungen (Umsetzung der §§ 4,5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes).
2. Betriebliche Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung sowie (ggf. Rahmen-) Tarifverträge, die den Auftrag zu betrieblichen Regelungen geben.
3. Implementierung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme in allen Betrieben und Verwaltungen.
4. Eine enge Verknüpfung von Verhaltens- und Verhältnisprävention bei den betrieblichen Maßnahmen.
5. Ein Ausbau der betriebsärztlichen und arbeitssicherheitstechnischen Tätigkeit im Sinne von präventivem Handeln (Zeit und Umfang der Tätigkeit, Qualifikation, Zusammenarbeit von Handlungsträgern usw.) nach Qualitätskriterien.
6. Die Kooperation von Arbeitsmedizinern und behandelnden Ärzten insbesondere hinsichtlich des Einflusses der Arbeitswelt und des Zusammenhanges von Ursachen und Wirkungen).
7. Eine zielorientierten Zusammenarbeit der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzakteure entsprechend der rechtlichen Vorgaben. Hilfreich und notwendig



ist die Umsetzung der Rahmenvereinbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zur Zusammenarbeit bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (§ 20 SGB V und § 14 SGB VII) vom Oktober 1997 und des Grundsatzpapiers der Spitzenverbände der Krankenkassen „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien zur Umsetzung von § 20 Abs. 1 und 2 SGB V vom 21. Juni 2000 muss weitergeführt werden.

Schließlich sind „Blicke über den Tellerrand“ national und international recht hilfreich. Die europäischen Netzwerke geben Positivbeispiele für die nationale Praxis. Und die Nutzbarmachung finnischer Erfahrungen mit dem „Arbeitsbewältigungsindex“ (Work Ability Index) für die deutsche Arbeitswelt – und anschließendes gesünderes RentnerInnendasein ist sehr sinnvoll. Der Arbeitsbewältigungsindex ist ein Instrument zur Beurteilung und Bewertung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel ihres Erhaltes und der Förderung dieser. Es ist eine Entscheidungshilfe für betriebliche Akteure – insbesondere Arbeitsmedizinern - für das Erkennen von Risiken/Ressourcen für eine Verminderung/Verbesserung der Arbeitsfähigkeit – im individuellen Bereich, im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen und des psychosozialen Umfeldes. Es werden auch Risiken für eine Berufsunfähigkeit und Frühverrentung erfasst. Interventionsmaßnahmen werden evaluiert.

National ist die Mitarbeit in Initiativen wie INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit), die Expertenkommission für Betriebliche Gesundheitspolitik der Hans-Böckler-Stiftung und der Bertelsmann-Stiftung sowie des Deutschen Forums für Prävention und Gesundheitsförderung eine Möglichkeit und Chance, Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen zu nehmen.

*(U.T.)*

## **F. Arbeitsschutz und Unfallverhütung**

### **1. Betriebssicherheit**

Die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ist am 27. Sept. 2002 als Art. 1 einer Artikelverordnung zur „Rechtsvereinfachung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, der Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (BGBl. I S. 3777) erlassen worden.

Anfang 2003 wurde der Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) und im Laufe der ersten Jahreshälfte auch die sieben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gebildeten Unterausschüsse konstituiert. Zur Entstehungsphase des ABS siehe auch Sopo-Informationen 2/2003.

ver.di ist im ABS durch Dr. Horst Riesenberg-Mordeja (ver.di-Bundesverwaltung) und Hans-Jürgen Furchtmann (Deutsche Telekom) vertreten.

In der dritten Sitzung des ABS am 14.11.2003 ist ein erster Entwurf für die Struktur und den Aufbau des technischen Regelwerkes beschlossen worden. Des Weiteren ist ein „Leitfaden zur Erarbeitung der technischen Regeln zur BetrSichV“ verabschiedet worden, in welchem grundlegende Anforderungen für die Erstellung von Technischen Regeln, die Vorgehensweise bei der Ermittlung der gefährdungsbezogenen Regeln sowie der spezifischen Regeln für Arbeitsmittel, Anlagen und Tätigkeiten, der innere Aufbau von Technischen Regeln und die Verzahnung des ABS mit den Ausschüssen der Unfallversicherungsträger zusammengefasst sind.

### **2. Arbeitsstätten**

Am 5. August 2003 hat das Bundeskabinett einen Entwurf zur Novellierung der Arbeitsstättenverordnung vorgelegt und dabei im wesentlichen den Referentenentwurf vom 6.5.2003 übernommen, allerdings ergänzt durch einen § 10 „Übergangsvorschriften“, in welchem die Weitergeltung der vorhandenen Arbeitsstättenrichtlinien bis zu ihrer Ablösung durch Technische Regeln geregelt wird.

Nicht enthalten sind dagegen Vorschriften zu den Ordnungswidrigkeiten, sodass der Vollzug zahlos bleiben würde. Ebenso wenig enthalten ist die Beteiligung des Betriebsrates/Personalrates und der Sicherheitsfachkraft und Betriebsarztes bei der Gefährdungsbeurteilung, so dass die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Beteiligungsrechte mühsam über Einigungsstellen und Arbeitsgerichte eingefordert werden müssen.

Aber das scheint die Intention der neuen Entbürokratisierungsphilosophie des BMWA zu sein. Hierzu ein Zitat von Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement vom 2.9.2003: „Die Unternehmer vor Ort wissen besser als Politiker oder Beamte, ob in ihrem Betrieb mit fünf Beschäftigten beiderlei Geschlechts getrennte Toiletten notwendig sind oder nicht.“

Die Botschaft ist schlicht aber falsch. Zum einen lässt die jetzige Verordnung auch schon Abweichungen zu, wie z. B. bei dem „Toilettenbeispiel“, diese müssen aber vom Arbeitgeber begründet sein. Zum anderen entsteht durch die Vorgabe von lediglich allgemeinen Schutzziele auch kein rechtsfreier Raum. Vielmehr geht die Rechtssicherheit eines ausdifferenzierten Regelwerkes verloren und der Arbeitgeber muss die Konkretisierung der allgemeinen Regelungen im Rahmen der Gefährdungsermittlung selber durchführen. In der Konsequenz wird die erforderliche Konkretisierung der Rechtsvorschriften lediglich in die Rechtsprechung verlagert, und damit die Anforderungen an Klein- und Mittelbetriebe nicht verringert, sondern erhöht werden.

In der betrieblichen Praxis würde das aber dazu führen, dass das Schutzniveau absinkt und Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen wieder zunehmen. Die Kosten haben dann die Unfallversicherungsträger und Krankenkassen zu tragen.

### 3. Gefahrstoffe

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat am 09.05.2003 einen ersten Referentenentwurf der „Verordnung zur Anpassung der Gefahrstoffverordnung an die EG-Richtlinie 98/24/EG“ vorgelegt und sich darin auf eine 1:1-Umsetzung der genannten Richtlinie beschränkt. Damit wurde auch ein mehr als dreijähriger Diskussionsprozess der Interessenverbände mit dem BMWA, der in einer Vielzahl von Arbeitsentwürfen mündete, abrupt beendet und eine Minimalvariante vorgelegt, die in vielen Punkten hinter dem Stand der Arbeitsentwürfe und dem geltenden Gefahrstoffrecht zurückblieb.

Nach den Anhörungen der Interessenverbände wurden deren Vorschläge teilweise wieder aufgenommen und in einem neuen Entwurf vom 07.11.2003 eingearbeitet (dieser Entwurf ist in der Zwischenzeit allerdings auch schon wieder mehrmals verändert worden). Hierzu gehört z.B., dass

- die Gefährdungsbeurteilung nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden darf,
- die Funktion und Wirksamkeit der technischen Schutzausrüstungen regelmäßig zu überprüfen ist,
- das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung keine ständige Maßnahme sein darf,
- der Verzicht auf eine mögliche Substitution im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung begründet zu dokumentieren ist,
- der Arbeitgeber bei Nichteinhaltung der Grenzwerte die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich erneut durchführen muss,
- bei Messungen die notwendige Sachkunde vorhanden sein muss,
- bei Tätigkeiten, die alleine durchgeführt werden, zusätzliche Schutzmaßnahmen und eine angemessene Aufsicht zu gewährleisten ist,
- dass den Beschäftigten eine schriftliche Betriebsanweisung zugänglich gemacht werden muss und dass
- eine mündliche Unterweisung zu erfolgen hat, deren Zeitpunkt schriftlich fest zu halten und durch Unterschrift zu bestätigen ist.

Strittig sind immer noch die Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte und der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte. In einem Entwurf sind sie eingearbeitet, im anderen wieder gestrichen. Diese Rechte sind aber unbedingt erforderlich, um deren Beteiligung bei Gefährdungsbeurteilung sicher zu stellen. Gerade wenn es die Intention der Verordnung ist, dem Arbeitgeber mehr Gestaltungsräume zu eröffnen, dann müssen auch die Rechte der Betriebsparteien gestärkt werden, um nicht der Willkür Tür und Tor zu öffnen.

Zu kritisieren ist auch, dass die Vollzugsrechte schwach sind. Es fehlen geeignete ordnungsrechtliche Instrumente und es fehlt auch an Durchsetzungsmöglichkeiten, den Einsatz von Stoffen mit sehr hohen Risiken gezielt zu minimieren.

REACH-Verordnung:

Am 29. Oktober 2003 hat die EU-Kommission den Verordnungsentwurf für eine neue Chemikalienpolitik der EU verabschiedet, die sogenannte Verordnung für die Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien (REACH).

ver.di fordert die rasche Umsetzung dieser Verordnung, da dadurch die vorhandenen Wissensdefizite über die 30.000 Stoffe, die mit mehr als einer Jahrestonne produziert werden, systematisch



beseitigt werden und der Schutz vor unerwünschten Wirkungen dieser Stoffe dementsprechend verbessert werden kann. Das wird vielen Arbeitnehmer zu Gute kommen, die mit gefährlichen Stoffen umgehen, aber auch den Arbeitgebern bei der Erfüllung der sich aus der Gefahrstoffverordnung ergebenden Pflichten.

#### **4. Biologische Arbeitsstoffe**

Im Oktober 2003 ist die TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ und wortgleich die BG-Regel BGR 250 veröffentlicht worden.

In dieser technischen Regel sind die Gefährdungen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege umfassend beschrieben. Hiernach müssen nun Spritzen und Kanülen durch Geräte mit geringerer Verletzungsgefahr sukzessive ersetzt werden, um schwerwiegende Infektionen durch Nadelstichverletzungen zu reduzieren.

Zur Infektionsgefährdung durch Nadelstichverletzungen hat ver.di gemeinsam mit dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) eine zwölfseitige, kostenfreie Broschüre erstellt. Hierin werden auch Schutzmaßnahmen und individuelle Verhaltensregeln beschrieben.

Die TRBA/BGR 250 wurde als sogenanntes Kooperationsmodell gemeinsam von dem Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS) des BMWA und dem Fachausschuss der Berufsgenossenschaften (FAGES) erarbeitet. Der Staatssekretär des BMWA Rudolf Anzinger hat dieses Modell anlässlich der Neukonstituierung des ABAS am 3.12.2003 als Musterbeispiel der Entbürokratisierung durch Vermeidung von Doppelregelungen ausdrücklich gelobt.

In dem neukonstituierten ABAS ist ver.di durch Dr. Horst Riesenberger-Mordeja (ver.di-Bundesverwaltung) sowie Hanne Herrmann (GBF Braunschweig) und Werner Romünder (Stadtreiniger Kassel) vertreten.

#### **5. Gesetzliche Unfallversicherung**

In dem „Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze“ vom 24.07.2003 werden das Dritte, Vierte, Fünfte, Sechste, Siebte und Elfte Sozialgesetzbuch sowie weitere Gesetze geändert.

In Artikel 1 „Änderungen des SGB VII“ werden die von den gewerblichen Berufsgenossenschaften vorgeschlagenen Änderungen des Lastenausgleichs zur Entlastung finanziell stark belasteter Berufsgenossenschaften rechtlich umgesetzt und es werden finanzielle Anreize für den freiwilligen Zusammenschluss von Berufsgenossenschaften geschaffen.

Mit diesen Regelungen sollen vor allem die zur Zeit noch regional gegliederten Bau-Berufsgenossenschaften finanziell entlastet werden, da die Betriebe durch den Rückgang der Bauwirtschaft und durch hohe Unfallzahlen sehr hohen Beitragssätze zu entrichten haben. Politisches Ziel ist es, durch diese Änderungen Arbeitsplätze in der Bauwirtschaft zu erhalten. Die hierfür erforderlichen Beschlüsse der acht Vertreterversammlungen liegen inzwischen vor.

Übernommen wurde ein Vorschlag von ver.di, durch Bezugnahme auf den § 119 Abs. 5 SGB VII bei der Vereinigung von Berufsgenossenschaften „einen sozialverträglichen Personalübergang zu gewährleisten“.

Die anfangs geplante – und von ver.di scharf kritisierte – Einführung einer Rechtsaufsicht über den Bundesverband der Unfallkassen (BUK) wurde wieder gestrichen. In den Beratungen des Ausschusses für Gesundheit und Soziale Sicherung hatte sich lediglich die FDP-Fraktion für eine Unteraufsichtstellung des BUK ausgesprochen.

Das Gesetzgebungsverfahren lohnt jedoch einer genaueren Betrachtung, denn hier wird bereits

das Fundament für weitere politische Aktivitäten gegen die gesetzliche Unfallversicherung und deren Selbstverwaltung gelegt.

So ist der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 23.5.2003 der Auffassung, dass die Reform des Lastenausgleichs nicht weit genug geht und fordert deshalb, die weitere Entwicklung in der Bauwirtschaft „sorgfältig zu beobachten“. Darüber hinaus hat er die Bundesregierung aufgefordert, „im Rahmen der Gesamtreform der sozialen Sicherungssysteme auch die gesetzliche Unfallversicherung neu auszurichten.“ Weiter heisst es, dass „eine Konzentration auf das langfristig finanzierbare erforderlich“ ist, um die weitere Abwanderung von inländischen Arbeitskräften zu verhindern.

Hierzu gehören nach Auffassung des Bundesrates unter anderem eine

- Fokussierung des Wegeunfallrisikos durch eine „Umgestaltung der finanziellen Absicherung, die dem eigenen Interesse der Arbeitnehmer an der Wahl des Arbeitsortes“ entspricht,
- schärfere Abgrenzung des Versicherungsfalles Berufskrankheit,
- Begrenzung der Heilbehandlungskosten,
- stärkere Ausrichtung der Verletztenrenten am konkreten Erwerbsschaden,
- obligatorische Abfindung von Renten mit einer MdE unter 35 v.H.,
- zeitliche Begrenzung der Verletztenrente auf die normale Dauer des Erwerbslebens.

Alle diese Vorschläge zielen auf eine deutliche Leistungsreduzierung und damit eine Kostenentlastung der Mitgliedsbetriebe der Unfallversicherungsträger und richten sich somit gegen die Versicherer.

## **6. Berufsgenossenschaften**

Am 01.01.2004 ist die zentrale Basisvorschrift der neu gestalteten Unfallverhütungsvorschriften, die BGV A1 „Grundsätze der Prävention“, in Kraft getreten. Gleichzeitig wurden gemäß § 34 BGV A1 insgesamt 47 andere Unfallverhütungsvorschriften außer Kraft gesetzt. Und zwar die bisherige BGV A1 „Allgemeine Vorschriften“, die BGV A5 „Erste Hilfe“, BGV B1 „Umgang mit Gefahrstoffen“, BGV B12 „Biologische Arbeitsstoffe“, und die 43 in Anlage 4 aufgeführten arbeitsmittelbezogenen Unfallverhütungsvorschriften des sogenannten Maschinenaltbestandes. Diese sind durch die Betriebssicherheitsverordnung abgelöst worden.

Mit der BGV A1 wird das bisherige teilweise Nebeneinander von staatlichem Recht und dem autonomen Recht der Unfallversicherungsträger besser miteinander verzahnt. So hat der Unternehmer nach § 2 Abs. 1 BGV A1 die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen und hierbei neben den Unfallverhütungsvorschriften insbesondere die in Anlage 1 aufgeführten staatlichen Arbeitsschutzvorschriften zu beachten. In der Anlage 1 wird der Geltungsbereich der BGV A1 über den Anwendungsbereich der staatlichen Vorschriften hinaus auf alle Versicherten ausgeweitet.

Die BGV A1 soll noch durch eine BG-Regel BGR A1 mit praktischen Umsetzungshilfen ergänzt werden.

## **7. Deregulierung/Entbürokratisierung**

Die Deregulierungskommission der bayerischen Staatsregierung hat am 8. Juli 2003 den 250-seitigen Bericht „Entbürokratisieren, deregulieren, flexibilisieren“ veröffentlicht. Die darin gemachten Vorschläge der sog. Henzler-Kommission, benannt nach dem früheren Chef des Europabüros von Mc Kinsey & Co Prof. Herbert Henzler, sollen laut Staatskanzleichef Erwin Huber so rasch wie möglich umgesetzt werden.

Kernaussagen der Henzler-Kommission sind unter anderem:

- sämtliche Prüfzuständigkeiten der staatlichen Aufsichtsbehörden sollen auf beliebige Unter-

- nehmen wie dem TÜV übertragen werden,
- der Prüfumfang soll insgesamt reduziert werden,
- die Gewerbeaufsicht erfüllt nur noch Gewährleistungs- und übergeordnete Aufsichtsaufgaben,
- die Bestellung von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften soll eingeschränkt werden,
- die Unfallversicherungsträger sind von der autonomen Rechtsetzung und von allen Präventionsaufgaben zu entbinden,
- die Berufsgenossenschaften sind zu privatisieren,
- Kleinunternehmen sind von sämtlichen Detailregelungen der Arbeitsstättenverordnung freizustellen, und sie sollen die werktägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden verlängern können,
- freiwillige Mehrarbeit soll generell von Bußgeld- und Strafvorschriften ausgenommen werden.

Der Bundesvorstand von ver.di hat am 08.09.2003 in einer Stellungnahme ausführlich gegen die Vorschläge der Henzler-Kommission argumentiert (siehe hierzu *sopoAktuell* Nr. 13/2003 vom September 2003) und sich deutlich positioniert

- gegen Privatisierungen bei der gesetzlichen Unfallversicherung
- für die Einheit von Prävention, Rehabilitation und Entschädigung,
- für die paritätische Selbstverwaltung der Betroffenen,
- für den Erhalt des dualen Arbeitsschutzsystems,
- für ein hohes Schutzniveau im Arbeitsschutzrecht,
- für die Stärkung des Vollzuges der Arbeitsschutzbehörden.

In einem Antwortschreiben an Christian Zahn hat Rudolf Anzinger, Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium, allerdings viel Verständnis für die bayerische Initiative gezeigt: „Die bayerischen Vorschläge schlagen einen radikalen Lösungsweg ein. Ungeachtet des Weges ist das Ziel, den Arbeitsschutz zu entbürokratisieren sowie anwendungsfreundlicher zu gestalten, richtig.“

Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer des Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), hat sich in seiner Rede beim Arbeitsschutzkongress in Düsseldorf am 27.10. zwar klar gegen eine Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherung ausgesprochen, aber gleichzeitig deutliche Leistungsverlechterungen wie die Streichung der Wegeunfälle als allgemeine Lebensrisiken, die Streichung der Leistungen bei Schwarzarbeit, den Vorrang der gesetzlichen Rente vor der Unfallrente und die „Optimierung der Organisationsstruktur der 35 Berufsgenossenschaften“ eingefordert.

Trotz der von vielen Seiten vorgebrachten Kritik an den Vorschlägen der Henzler-Kommission hält der Freistaat Bayern unbeirrt an seinem eingeschlagenen Weg fest und brachte am 12.11.03 im Bundesratsausschuss für Gesundheit einen Änderungsantrag (zum Präventionsgesetz) ein, in welchem er die Streichung der Rechtsetzungs- und Kontrollbefugnisse der Berufsgenossenschaften verlangt und deren Präventionsaufgaben auf reine Beratungstätigkeiten eingrenzen will.

Nachdem dieser Antrag mit einer Ja-Stimme (Bayern) und zwei Enthaltungen abgelehnt worden war, brachte der Freistaat am nächsten Tag einen Gesetzesantrag zur „Neuordnung der Zuständigkeiten der Unfallversicherungsträger“ im Arbeits- und Sozialausschuss des Bundesrates ein. Dieser wurde auf dem 4.12.03 verschoben und dann am 4.12. auf den Februar 2004 vertagt.

Ebenfalls am 4.12.03 hat das Land Baden-Württemberg im Wirtschaftsausschuss des Bundesrates einen weiteren Antrag eingebracht, in welchem über den Antrag Bayerns hinaus (!) die Abschaffung des Monopols der gesetzlichen Unfallversicherung und die Öffnung für private Versicherungsunternehmen verlangt wird. Dieser Antrag wurde „bis auf Widerruf“, also auf unbestimmte Zeit vertagt.

*(Dr. H.R.-M.)*

## G. Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen

### Sozialwahlen 2005/Wahltermin

Die nächsten Sozialwahlen finden am **1. Juni 2005** statt (siehe SV-Wahl-Info Nr. 6). ver.di hat mit den Vorbereitungen begonnen. Der Gewerkschaftsrat hat Kandidaten/Innen- Richtlinien zu den Wahlen der Vertreterversammlungen (und Vorständen) bei den Trägern der Renten- und Unfallversicherung sowie den Verwaltungsräten bei den Trägern der Krankenversicherung 2005 verabschiedet. (siehe Anhang). Darüber hinaus stehen diese Richtlinien und Erläuterungen und alle aktuellen Informationen allen hauptamtlichen KollegenInnen im ver.di Intranet zur Verfügung (Politikfelder/ Sozialpolitik/ Soziale Selbstverwaltung **Sozialwahlen**).

Ehrenamtliche KollegenInnen, die an Informationen zu den Sozialwahlen 2005 interessiert sind, wenden sich bitte an ihren Bezirk/Landesbezirk/Fachbereich.

### Arbeits- und Argumentationshilfen zu den Sozialwahlen SV-Wahl-Info-Reihe des Bereichs Sozialpolitik/Gesundheitspolitik-

Zu den Sozialversicherungswahlen 2005 stellt sich ver.di das erste Mal zur Wahl. Um auf diese Wahlen einzustimmen und sie ins Bewusstsein zu rufen, bietet der Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik der ver.di Bundesverwaltung im Intranet (Politikfelder/Sozialpolitik/Soziale Selbstverwaltung Sozialwahlen/**Wahl-Infos**) Informationen zu den Wahlen in der Sozialversicherung an, die auch als Arbeits- und Argumentationshilfen über Sozialwahlen, Selbstverwaltung und Sozialversicherungsträger gedacht sind. Interessierte ehrenamtliche KollegenInnen wenden sich bitte an ihren Bezirk/Landesbezirk/Fachbereich.

### Übersicht über die Sozialversicherungsträger und ihre Selbstverwaltung.

#### 1. Sozialversicherungsträger

- Arbeitslosenversicherung (SGB III)
- Soziale **Pflegeversicherung** (SGB XI)
- Gesetzliche **Krankenversicherung** (SGB V)
- Gesetzliche **Unfallversicherung** (SGB VII)
- Gesetzliche **Rentenversicherung** (SGB VI)

#### 2. Selbstverwaltung/Sozialversicherungsträger

Der Beginn der deutschen Sozialversicherung geht auf eine Anregung Bismarcks zurück. Mit der Kaiserlichen Botschaft Wilhelm I. vom 17. November 1881 wurde der Aufbau der Arbeiterversicherung eingeleitet:

Die Arbeiter sollten gegen Krankheit, Unfall, Invalidität und materielle Not im Alter versichert werden; sie sollten einen Rechtsanspruch auf die Leistungen haben, und die Versicherung sollte auf der Grundlage der Selbstverwaltung durchgeführt werden.

Bei den **Rentenversicherungsträgern** sind Vorstand und Vertreterversammlung Organe. Ihre Entscheidungsorgane sind paritätisch mit Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt.

LVA-Versichertenälteste und BfA- Versichertenberater/innen sind keine Organe. Bei der BfA und den LVA'en werden sie durch die Vertreterversammlung, bei der Bundesknappschaft von den Versicherten gewählt.

Bei den **Trägern der Gesetzlichen Krankenversicherung/ Pflegeversicherung** setzt sich die Selbstverwaltung je nach Kassenart unterschiedlich zusammen:

Bei den **Ersatzkassen** sitzen ausschließlich von den Versicherten gewählte Vertreter in den Verwaltungsräten. Bei anderen gesetzlichen Krankenkassen wie z. B. **AOK, IKK und BKK** sind diese Selbstverwaltungsparlamente

je zur Hälfte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt.

Bei den **Betriebskrankenkassen** ist außer den Versicherten nur der jeweilige Arbeitgeber Organmitglied; er hat die gleiche Zahl der Stimmen wie die Vertreter der Versicherten.

Bei den **Unfallversicherungsträgern** werden die Vertreterversammlungen gewählt, die dann den Vorstand wählen.

### **Ersatzkassen**

Alle **Krankenkassen** haben als oberste Entscheidungsgremien Verwaltungsräte. Bei den Ersatzkassen sitzen ausschließlich von den Versicherten gewählte Vertreter in den Verwaltungsräten. Diese Versichertenparlamente werden von den Versicherten der Krankenkassen bei den Sozialwahlen gewählt. Bei den **Angestellten-Krankenkassen** wurden 1999 - mit Ausnahme - die Sozialversicherungswahlen als Wahlen mit Wahlhandlung durchgeführt.

Der **VdAK (Verband der Angestellten-Krankenkassen e. V.)** ist die Dachorganisation der sieben Angestellten-Krankenkassen .

Vorsitzende des Verbandes der Angestellten-Krankenkassen e. V. ist Margret Mönig-Raane, die stellvertretende ver.di- Bundesvorsitzende. Sie hat auf der Pressekonferenz anlässlich des Ersatzkassentages 2003 im Mai d. Js. Hervorgehoben, dass die Idee der Selbstverwaltung für Partizipation, Mitverantwortung, ehrenamtliches Engagement, Selbsthilfe und Versicherten-nähe steht. Prinzipien, die gesellschaftlich und politisch hoch anerkannt sind. Trotzdem wurde in der 50-jährigen Geschichte der Selbstverwaltung und wird auch in der aktuellen gesundheitspolitischen Debatte immer wieder Kritik an der Selbstverwaltung laut. . .“

Der **AEV (Arbeiter-Ersatzkassen-Verband)** ist der Spitzenverband der Arbeiter-Ersatzkassen, der Verbandsvorsitzende ist Ludwig Huber.

(Die erste Auswirkung der Kaiserlichen Botschaft war die Regelung der Krankenversicherung der Arbeiter mit Gesetz vom 15.6.1883. Das Kernstück des Gesetzes lag in der **Einführung des Versicherungszwangs**. Die im Gesetz aufgeführten Personen - insbesondere Personen, die gegen Gehalt oder Lohn beschäftigt wurden-, waren **kraft Gesetzes gegen Krankheit versichert**.

Spätere Bemühungen, die sozialen Versicherungen allseitig und umfassend zu ordnen, mündeten in der Reichsversicherungsordnung vom 9.7.1911).

Die Reichsversicherungsordnung war in sechs Büchern eingeteilt:

1. Buch: Gemeinsame Vorschriften für alle Zweige der Reichsversicherung
2. Buch: Krankenversicherung
3. Buch: Unfallversicherung
4. Buch: Rentenversicherung der Arbeiter
5. Buch: Rechtliche Beziehungen der Versicherungsträger zueinander und zu anderen Verpflichteten
6. Buch: Verfahren

### **Selbstverwaltung damals und heute**

**Damals in der Kaiserlichen Botschaft, heißt es u. a. : „Der engere Anschluss an die realen Kräfte dieses Volkslebens und das Zusammenfassen der letzteren in der Form kooperativer Genossenschaften unter staatlichem Schutz und staatlicher Förderung werden, wie Wir hoffen, die Lösung auch von Aufgaben möglich machen, denen die Staatsgewalt allein in gleichem Umfange nicht gewachsen sein**

würde. Immerhin aber wird auch auf diesem Wege das Ziel nicht ohne die Aufwendung erheblicher Mittel zu erreichen sein.“ (d. h. , die Versicherung soll auf der Grundlage der Selbstverwaltung durchgeführt werden).

Diese Selbstverwaltung wurde unter den Nationalsozialisten aufgegeben und durch ein Führerprinzip ersetzt.

Nach Errichtung der Bundesrepublik Deutschland wurden Gesetze erlassen, die den Veränderungen der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse Rechnung trugen. Die alliierten Behörden bestimmten, dass es nach der erfolgten Verkündung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland eine Aufgabe von Bundestag und Bundesrat sei, die deutsche Sozialversicherung und ihre Selbstverwaltung neu zu ordnen.

„Die Selbstverwaltung der Sozialpartner muss an die Stelle staatlicher Bevormundung treten“, formulierte Bundeskanzler Konrad Adenauer in seiner ersten Regierungserklärung vor dem Deutschen Bundestag am 20. September 1949 das Ziel aller Bemühungen. Am 13. August 1952 konnte das **Selbstverwaltungsgesetz für die Sozialversicherung** in Kraft treten. ( Das Gesetz galt zunächst nicht in Berlin). Die Selbstverwaltung wurde danach von Versicherten und Arbeitgebern paritätisch ausgeübt, mit der wesentlichen **Ausnahme der Ersatz-Krankenkassen, bei denen traditionell** die Versicherten allein für die Selbstverwaltung zuständig sind.

**Heute** ist die gesetzliche Grundlage für die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung das IV. Buch Sozialgesetzbuch. (SGB IV). Selbstverwaltung ist das Mitwirken des Bürgers bei der Erfüllung der Staatsaufgaben. **Selbstverwalter** in der Sozialversicherung sind Versicherte und Arbeitgeber, die ehrenamtlich mitwirken. Sie **werden gewählt** und „regieren“ ihren Versicherungsträger.

Bereits im *sopo-Info* (31.3.2003) erläuterte ver.di die **Sozialwahlen**: (Bestellungen bitte unter [sopo@verdi.de](mailto:sopo@verdi.de))

- Friedenswahlen
- Urwahlen
- freie und geheime Wahlen
- Wahlberechtigung
- Aufgaben von Vorstand, Vertreterversammlung/Verwaltungsrat
- Zusammensetzung der Organe bei den einzelnen Versicherungsträgern
- Gesetz und Satzung

**Die Deutsche Rentenversicherung** wird umfassend im *sopo-Info* (9. Mai 2003) erläutert.(Bestellungen bitte unter [sopo@verdi.de](mailto:sopo@verdi.de)) Sie beruht auf einem gegliederten System. Alle Versicherungsträger arbeiten nach dem Prinzip der sozialen Selbstverwaltung, d. h. ihre Entscheidungsorgane sind paritätisch mit Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt. Das gleiche gilt für den institutionalisierten Zusammenschluss auf Bundesebene, den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger(**VDR**).

Der VDR ist ein Zusammenschluss aller Träger der gesetzlichen Rentenversicherung in der Bundesrepublik Deutschland.

Mitglieder des VDR sind:

- die Landesversicherungsanstalten (VDR),
- die Bahnversicherungsanstalt,

- die Bundesknappschaft,
- die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA),
- die Seekasse.

( Anm.: siehe hierzu den Abschnitt: Organisationsreform in der deutschen Rentenversicherung – Ausgabe Sozialpolitische Informationen , II. Halbjahr 2003 und in dieser Ausgabe).

#### BfA-Selbstverwaltung

Im Verband Deutscher Rentenversicherungsträger ist die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), seit 1. August 1953 Gesetzliche Rentenversicherung der Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland.

Bei der BfA werden bei den Sozialwahlen die Mitglieder der Vertreterversammlung von Versicherten und Rentnern gewählt. (**Wahl mit Wahlhandlung**) . Das paritätisch besetzte Parlament setzt sich aus Versichertenvertretern und Arbeitgebervertretern zusammen. Das Organ Vertreterversammlung wählt die Mitglieder des Vorstandes (Organ) und die BfA-Versichertenberater/innen ( nicht Organ).

Vorsitzender des Vorstandes der BfA ist Christian Zahn, das für Sozialpolitik zuständige Mitglied des ver.di Bundesvorstandes.

#### BfA-Versichertenberater/innen

Im Mai 2003 hat die BfA die Neuauflage ihres Verzeichnisses der in den Stadt- und Landkreisen tätigen BfA-Versichertenberater/innen herausgegeben. Der Bereich Sozialpolitik hat das Verzeichnis, in dem die ver.di -Kollegen und Kolleginnen kenntlich gemacht worden sind , allen Sozialwahlbeauftragten in den ver.di- Landesbezirken, in den Fachbereichen der Bundesverwaltung und den für die Personengruppen zuständigen Kollegen und Kolleginnen zur Verfügung gestellt, weitere Exemplare sind bei uns erhältlich. (Bestellungen bitte unter [sopo@verdi.de](mailto:sopo@verdi.de))

### 3. Aufruf zu den Sozialwahlen

Die Sozialwahlen finden alle sechs Jahre statt. Wie eingangs begründet, bereitet sich ver.di auf die nächsten Wahlen im Jahr 2005 vor. Die Sozialwahlen unterscheiden sich kaum von den politischen Wahlen. Sie sind frei und geheim; es gelten die Grundsätze der Verhältniswahl. Aber: Bei den Sozialwahlen stellen sich nicht die politischen Parteien zur Wahl. Hier **nominieren die Gewerkschaften** und andere Arbeitnehmervereinigungen mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung sowie Vereinigungen von Arbeitgebern **die zu wählenden Kandidaten und Kandidatinnen**.

Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat haben ihre Richtlinien über die Auswahl und die Aufstellung der Kandidaten und Kandidatinnen zu den Sozialwahlen verabschiedet. Die Richtlinien sind nachstehend abgedruckt.

WahlbewerberInnen werden gebeten, ihr Interesse an der Übernahme eines solchen Ehrenamtes ihrer/ihrem ver.di- Sozialwahlbeauftragten im Landesbezirk anzuzeigen: (**Der Aufruf an KandidatenInnen zur Sozialwahl 2004 ist im SV-Wahl-Info Nr. 9** erfolgt und per Intranet allen hauptamtlichen KollegenInnen als PDF-Datei zum Ausdrucken zur Verfügung gestellt worden).

**Beauftragte für die Sozialwahlen in den ver.di Landesbezirken** sind:

**Landesbezirk Nord**

Kollege Jackie Krümmel

**Landesbezirk Niedersachsen Bremen**

Kollegin Marita Rosenow/Kollege Rainer Kuhn

**Landesbezirk Berlin Brandenburg**

Kollege Hartmut Friedrich/Kollegin Catrin Krüger

**Landesbezirk Nordrhein-Westfalen**

Kollegin Marita Klein/Kollege Helmut Schneider

**Landesbezirk Rheinland Pfalz**

Kollegin Christine Gothe

**Landesbezirk Sachsen**

Kollegin Cornelia Bochmann

**Landesbezirk Bayern**

Kollege Walter Eßbauer/Kollege Ulrich Gammel

**Landesbezirk Baden-Württemberg**

Kollege Wilhelm Hammer/Kollege Matthias Keefer

**Landesbezirk Hamburg**

Kollege Axel Schmidt

**Landesbezirk Saar**

Kollege Wolfgang Fieg

**Landesbezirk Sachsen-Anhalt**

Kollege Heye de Buhr

**Landesbezirk Thüringen**

Kollege Klaus Schwill

**Landesbezirk Hessen**

Kollege Hans Kroha

Wer in ver.di "Zuständige Stelle für die Listenaufstellung" ist, ergibt sich aus einer Zusammenstellung der Sozialversicherungsträger, die allen Sozialwahlbeauftragten vorliegt.

*(W.H.)*



WAHLEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2005

## KANDIDATEN/INNEN-RICHTLINIEN

**zu den Wahlen der Vertreterversammlungen (und Vorständen)  
bei den Trägern der Renten- und Unfallversicherung sowie den  
Verwaltungsräten bei den Trägern der Krankenversicherung 2005**

(Beschluss des Gewerkschaftsrats vom 26./27. November 2003)

### I. WAHL ZU DEN VERTRETERVERSAMMLUNGEN UND VERWALTUNGSRÄTEN

#### 1. Zuständigkeit

##### 1.1. Vorschlagsrecht bei bundesweiten Trägern

Auf Bundesebene haben bei den bundesweiten Trägern der Sozialversicherung das Vorschlagsrecht der Bundesvorstand/die Fachbereiche und die Landesbezirke.

##### 1.1.2. Vorschlagsrecht bei regionalen Trägern

Ein Vorschlagsrecht bei den regionalen Trägern der Sozialversicherung haben die Landesbezirke/Fachbereiche.

##### 1.1.3. Nicht vorschlagsberechtigte Stellen

Es bleibt den vorschlagsberechtigten Ebenen/Gliederungen unbenommen, auch nicht vorschlagsberechtigte Stellen (z. B. Bezirke, Ortsgruppen und Betriebsgruppen, Personengruppen) in das Nominierungsverfahren einzubeziehen.

Die Richtlinien der Fachbereiche und Personengruppen bleiben unberührt.<sup>1</sup>

#### 1.2. Zusammenstellung der Vorschläge zu einer Vorschlagsliste

##### 1.2.1. Bundesebene

Für bundesweite Sozialversicherungsträger erfolgt auf Bundesebene die Zusammenstellung der Vorschläge zu einer Vorschlagsliste.

Soweit die Zuständigkeit der Bundesebene (Ressort/ Fachbereich) vorliegt, reicht der Landesbezirk/die Landesbezirke gem. ver.di-internem Zeitplan seine/ihre Vorschläge an diese weiter.

<sup>1</sup> z.B. „Richtlinien für MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen“

Die Bundesebene kann die Zuständigkeit für die Zusammenstellung der Liste an einen Landesbezirk delegieren.

### **1.2.2. Landesebene**

Für regionale Sozialversicherungsträger liegt die Zuständigkeit für die Zusammenstellung der Vorschläge zu einer Liste beim Landesbezirk.

Erstreckt sich der Zuständigkeitsbereich über einen Landesbezirk hinaus, stellt der Landesbezirk die Vorschlagsliste zusammen, in dem der Sozialversicherungsträger seinen Sitz hat. Die übrigen Landesbezirke sind vorschlagsberechtigt.

Für die Betriebskrankenkassen, die keinem Unternehmen zuzuordnen sind, ist der Landesbezirk zuständig, in dem die BKK ihren Sitz hat (s. BKK-Handbuch), gleiches gilt für die IKKen und die Landesverbände der Innungs- und Betriebskrankenkassen. Die übrigen Landesbezirke sind vorschlagsberechtigt.

### **1.2.3. Entscheidung des Gewerkschaftsrates**

Über die „Zuständige Stelle in ver.di“ für die Listenaufstellung bei den Sozialversicherungsträgern (siehe Anhang) entscheidet der Gewerkschaftsrat.

Für den Fall dass es bei der Zusammenstellung der Vorschläge zu einer Vorschlagsliste zwischen den Landesbezirken zu Streitigkeiten kommt, entscheidet der Gewerkschaftsrat über die Zusammenstellung der Vorschlagsliste.

## **1.3. Listeneinreichung**

ver.di beteiligt sich an den Sozialwahlen in der Sozialversicherung mit Kandidaten/innen auf Vorschlagslisten des DGB und mit eigenen Vorschlagslisten.

Die Vorschlagslisten werden von der für die Zusammenstellung zuständigen Stelle bei dem jeweiligen Träger der Sozialversicherung entsprechend den einschlägigen Vorschriften der Wahlordnung für die Sozialversicherung eingereicht.

### **1.3.1. Listenträger**

Die ver.di-Vorschlagslisten sind entsprechend der einschlägigen Vorschriften der Wahlordnung für die Sozialversicherung (SVWO) in Verbindung mit § 42 Abs. 1 und 3 der ver.di-Satzung durch den Bundesvorstand (jeweils 2 Mitglieder des Bundesvorstandes gemeinschaftlich) zu unterzeichnen.

Ist der ver.di-Landesbezirk Listeneinreicher, unterzeichnet gemäß § 35 Satz 5 der ver.di-Satzung als Bevollmächtigte/r die Landesbezirksleiterin/der Landesbezirksleiter - im Verhinderungsfall sein/ihr Stellvertreter/in die Vorschlagslisten.

### **1.3.2. Listenvertreter/in**

Die Stelle, die für die Listeneinreichung zuständig ist (Bundesebene/Landesbezirk) bestimmt in der Regel eine/n hauptamtliche/n Mitarbeiter/in zum/r Listenvertreter/in sowie eine/n weitere/n hauptamtliche/n Mitarbeiter/in zu deren/dessen Stellvertreter/in. Die von ver.di beim Sozialversicherungsträger eingereichte Vorschlagsliste wird gegenüber dem Wahlausschuss durch die/den „Listenvertreter/in“ vertreten.

Die Erklärungen des Listenvertreters/der Listenvertreterin gegenüber dem Wahlausschuss sind für ver.di verbindlich. Die Listenvertreter bleiben im Amt und sind bis zur konstituierenden Sitzung

- des Selbstverwaltungsorgans (Verwaltungsrat),
- der Selbstverwaltungsorgane (Vertreterversammlung und Vorstand)

alleinige Ansprechpartner des Wahlausschusses.

## **2. Grundsätze für die Auswahl der Kandidaten und Kandidatinnen**

### **2.1. Voraussetzung der Wählbarkeit**

Die Kandidatin/der Kandidat muss grundsätzlich die Wählbarkeitsvoraussetzungen als Versicherte/r nach § 51 SGB IV für die gesamte Amtsperiode erfüllen. Das gilt auch für Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine weitere Amtsperiode zur Wiederwahl stellen.

### **2.2. Versicherteneigenschaft/Beauftragung**

Damit ver.di bei jedem Sozialversicherungsträger ihres Interessenbereiches mit mindestens einer/einem hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär/in in der Selbstverwaltung vertreten ist, werden bei den

- Ortskrankenkassen,
- Landesversicherungsanstalten,
- Berufsgenossenschaften,
- Betriebskrankenkassen,
- Innungskrankenkassen,
- und ggf. Arbeitersatzkassen

Beauftragte benannt.

Für die Besetzung der Selbstverwaltungsorgane der Verbände gilt entsprechendes.

### **2.3. Gewerkschaftliche Mitarbeit und Beitragsehrlichkeit**

Der Wahlbewerber/ die Wahlbewerberin muss für ein Amt in der Selbstverwaltung qualifiziert sein und sich durch Mitarbeit in ver.di bzw. in einer der Gründungsgewerkschaften bewährt haben.

Es dürfen keine Zweifel bestehen, dass die aktive Mitarbeit in ver.di auch in Zukunft fortgesetzt wird.

Der Kandidat/ die Kandidatin verpflichtet sich, sein/ihr Mandat zurückzugeben, wenn er/sie seine/ihre Gewerkschaftszugehörigkeit aufgibt oder aus ver.di ausgeschlossen wird.

Die Beitragsehrlichkeit des Wahlbewerbers oder der Wahlbewerberin ist unabdingbare Voraussetzung.

### **2.4. Soziale Kompetenz**

#### **2.4.1. Kontinuität gewerkschaftlicher Arbeit in der Selbstverwaltung**

Um die Kontinuität der gewerkschaftlichen Arbeit in der Selbstverwaltung langfristig zu gewährleisten, sollten auf jeder Vorschlagsliste selbstverwaltungserfahrene Kollegen/innen und solche, die erstmals kandidieren und noch eingearbeitet werden müssen, aber

die Gewähr bieten, Erfahrungen und Kenntnisse zumindest in die nächste Wahlperiode weiterzutragen, in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

#### **2.4.2. Betriebsbezug**

ver.di erachtet es für wünschenswert, dass Wahlbewerber/innen in der Regel auf eine starke betriebliche Verankerung verweisen können.

#### **2.4.3. Bereitschaft zur Zusammenarbeit**

Wahlbewerber/innen müssen sich verpflichten zur Zusammenarbeit

- mit anderen Fraktionen in der Selbstverwaltung,
- mit hauptamtlichen Geschäftsführern/innen bzw. Vorständen
- sowie zur aktiven Zusammenarbeit mit den ver.di- Betriebs- und Fachgruppen des jeweiligen Trägers.

#### **2.4.4. Bereitschaft zur Weiterbildung**

Wahlbewerber/innen müssen bereit sein, sich in Schulungen, auf Tagungen usw. weiterzubilden und kontinuierlich die aktuelle sozialpolitische Diskussion und Entwicklung, insbesondere in dem für ihre Sozialversicherung relevanten Bereiche, zu verfolgen.

### **2.5. Hauptamtliche Kollegen und Kolleginnen**

#### **2.5.1. Besondere Aufgaben**

Hauptamtliche Kollegen/innen haben insbesondere die Aufgabe, ggf. zusammen mit dem gewerkschaftsseitigen Vorsitzenden des Gremiums,

- für gewerkschaftsseitige Betreuung der SV- Vertreter zu sorgen, das schließt eine regelmäßige Berichtspflicht über die aktuellen Entwicklungen in der jeweiligen Selbstverwaltung gegenüber der entsendenden Gewerkschaft und gegenüber den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der jeweiligen Selbstverwaltungsorgane ein.
- Vorbereitungen zu den Gremiensitzungen zu organisieren,
- die Diskussion zwischen Selbstverwaltung und den jeweils zuständigen Gewerkschaftsgremien zu organisieren,
- und, wo erforderlich, externe Beratung für die gewerkschaftlichen Vertreter/innen in den jeweiligen Selbstverwaltungsorganen zu organisieren,
- Kontaktpflege und Organisation des Austausches mit den jeweiligen Betriebsgruppen und mit den Fachgruppen bzw. Personalräten.  
(Bei Verbänden ggf. mit den Betriebsräten).

#### **2.6. Berücksichtigung von Frauen**

Bei der Aufstellung der Vorschlagslisten für die Sozialwahlen ist § 20 Abs. 3 der ver.di-Satzung anzuwenden.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein. Wenn die Frauenquote nicht zu erfüllen ist, ist dies zu begründen und zur Entscheidung dem Bundesvorstand vorzulegen.

## **2.7. Kreis der Wahlbewerber/innen**

Diese Auswahlkriterien der Ziffer 2. gelten in gleicher Weise für die BfA-Versichertenberater/innen und LVA-Versichertenälteste und Knappschaftsälteste sowie Mitglieder in den Renten- und den Widerspruchsausschüssen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger.

## **3. Grundsätze für die Zusammenstellung der Listen**

### **3.1. Aufstellung von Vorschlägen**

Bei der Aufstellung von Vorschlägen sind folgende Punkte zu beachten:

- 3.1.1.** Soweit mehr als ein Vorschlag gemacht wird, sind die Kandidatinnen und Kandidaten in eine Reihenfolge zu bringen.
- 3.1.2.** Für die Nominierung und Listenplatzierung von Wahlbewerberinnen gilt 2.6. dieser Richtlinie.
- 3.1.3.** Zwischen haupt- und ehrenamtlichen Wahlbewerbern/innen soll ein ausgewogenes Verhältnis hergestellt werden.
- 3.1.4.** Die Vorschläge sollen den besonderen regionalen und/oder fach/-berufsspezifischen Gegebenheiten des Trägers Rechnung tragen.

### **3.2. Zusammenstellung der Vorschläge zu Listen zu den Wahlen der Vertreterversammlungen bei den Trägern der Renten- und Unfallversicherung sowie den Verwaltungsräten bei den Trägern der Krankenversicherung**

Die zuständige Stelle im Sinne von 1.2. in Verbindung mit der Anlage „Zuständige Stelle in ver.di im Sinne der ver.di-Kandidaten/innen-Richtlinie“ fasst die ihr vorliegenden Vorschläge und ggf. ihre eigenen Vorschläge zu einer Vorschlagsliste gem. SGB IV zusammen.

- 3.2.1.** Die Vorschlagslisten sollten regelmäßig genauso viele Wahlbewerber/innen enthalten, wie Versichertenvertreter/innen für die Vertreterversammlung zu wählen sind  
Das gilt nicht, soweit wahltaktische Gründe dagegen sprechen oder aber Vereinbarungen mit anderen Gruppierungen getroffen sind.  
Für jede Vorschlagsliste ist gem. SGB IV eine angemessene Zahl von Stellvertreter/innen zu benennen
- 3.2.2.** Die „Zuständige Stelle in ver.di“ ist an die Reihenfolge der Kandidatinnen und Kandidaten der einzelnen Vorschläge gebunden. Sie kann hiervon nur abweichen, wenn sonst die Grundsätze nach 3.1. verletzt würden.
- 3.2.3.** Die Vorschlagsliste ist dem zuständigen Landesbezirksvorstand zur Beschlussfassung vorzulegen.  
Soweit die Listenzusammenstellung in der Zuständigkeit der Bundesebene (Ressort/ Fachbereich) liegt, trifft auf Vorschlag des Bundesvorstandes nach Beratung im Beirat der Gewerkschaftsrat die endgültige Entscheidung.

**3.2.4.** Nach der Beschlussfassung nach 3.2.3. werden die Landesbezirke und die Fachbereiche durch den Bundesvorstand durch Zusendung von Abschriften der endgültigen Vorschlagsliste darüber informiert, welche ihrer Vorschläge Eingang in die Liste gefunden haben.

Die Landesbezirke und die Fachbereiche der Bundesebene sind gehalten, den von ihnen vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen eine Abschrift der endgültigen Vorschlagsliste auszuhändigen.

## **II. WAHL ZU DEN VORSTÄNDEN IN DER RENTEN- UND UNFALLVERSICHERUNG**

**3.3.** Für die Kandidaten und Kandidatinnen der durch die jeweilige Vertreterversammlung zu wählenden Mitglieder des Vorstandes gelten die Grundsätze unter I. entsprechend.

## **III. NACHBENENNUNG**

### **3.3.1. Ergänzung der Liste zur Vertreterversammlung nach der Vorstandswahl**

Nach der Wahl des Vorstandes bei den Trägern der Rentenversicherung und der Unfallversicherung:

Für die aus der Vertreterversammlung durch Wahl in den Vorstand ausscheidenden Mitglieder benennt die „Zuständige Stelle in ver.di“ die den gewählten Mitgliedern folgenden Kandidaten/innen in der Reihung der Vorschlagsliste.

### **3.3.2. Ergänzung von Verwaltungsrat, Vertreterversammlung und Vorstand während der laufenden Legislaturperiode**

Das Ausscheiden eines Mitgliedes der Vertreterversammlung oder des Verwaltungsrates hat ein Ergänzungsverfahren gem. § 60 SGB IV zur Folge.

Der Listenträger (Zuständige Stelle nach 1.3. dieser Richtlinie) hat die Vorschlagsliste und ihre Reihung zu beachten.

Bei zwingend gebotenen Abweichungen ist das Gremium, das nach 3.2.3. dieser Richtlinie über die Listenzusammensetzung entschieden hat, umgehend zu unterrichten.

## **IV. FUNKTIONÄRSDATEI**

**4.** Die für die Zusammenstellung und Einreichung der Listen „Zuständigen Stelle in ver.di“ hat die neu- und wiedergewählten Organmitglieder nach Konstituierung der Selbstverwaltungsorgane in die Funktionsdatei einzugeben. Die Daten sind fortlaufend zu pflegen.

**4.1.** Entsprechendes gilt für die Versichertenältesten der LVAen für die BfA-Versichertenberater/innen und die Mitglieder in den Rentenausschüssen und Widerspruchsstellen der Unfallversicherungsträger.

## **ANHANG**

### **Sozialversicherungsträger mit „Zuständiger Stelle in ver.di“**

**HINWEIS:** Die Liste der „Zuständigen Stellen in ver.di“ wird weiter fortgeschrieben und ist in der jeweils aktuellen Fassung im ver.di-Intranet eingestellt. Die Kandidaten/innen-Richtlinien sind ebenfalls im Intranet eingestellt.

(W.H.)

## H. Veröffentlichungen der Sozialpolitik

Übersicht der Materialien aus dem Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik (Stand Januar 2004)

### I. Regelmäßige Veröffentlichungen

- Sozialpolitische Informationen / Januar 2002
- Sozialpolitische Informationen / Juli 2002
- Sozialpolitische Informationen / Daten/Fakten/Hintergründe 1.Halbjahr 2003
- Sozialpolitische Informationen / Daten/Fakten/Hintergründe 2.Halbjahr 2003
- Sozialpolitische Informationen / Daten/Fakten/Hintergründe 1.Halbjahr 2004

### II. Broschüren

- Altersvermögensergänzungsgesetz – AVmEG / Info rund um die Neuregelungen zur Rente
- Die betriebliche Altersvorsorge / Leitfaden zur Umsetzung im Betrieb
- Neuregelungen bei den geringfügigen Beschäftigungen – 400 € Minijob 1.Auflage / Feb.03
- Neuregelungen bei den geringfügigen Beschäftigungen – 400 € Minijob 2.Auflage /März 03
- Neuregelungen bei den geringfügigen Beschäftigungen –400 € Minijob 3.Auflage / April 03
- Drehbuch für erfolgreiche Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Tagungsdokumentation der Fachtagung zur Besteuerung von Alterseinkünften am 14.04.2003 in Berlin
- Tagungsdokumentation für ver.di Vertreterinnen und Vertreter in den Selbstverwaltungsorganen der gesetzlichen Rentenversicherung am 29./30.April 2003 in Dortmund
- Tagungsdokumentation Fachtagung ver.di für einen umfassenden und ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben und Verwaltungen 20./21. Januar 2003 in Berlin
- Zukunft der Pflege
- Zukunft der Rente
- Vorsicht Nadelstiche! Informationen für Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege

### III. Flyer

- Das neue Altersvermögensgesetz und was sie davon haben
- Was bringt die neue betriebliche Altersvorsorge Frauen?
- Wer sind die Gewinner, wer sind die Verlierer der „Reformen“?

### IV. Informationen zur Sozialpolitik / Gesundheitspolitik (sopo)

- Sozialstaat gestalten Nr. 01/2002
- Grundsatzposition zur ges. Unfallversicherung Nr. 02/2002
- Selbstverwaltung / Sozialwahlen Träger der ges. UV Nr. 03/2002
- BGW-Selbstverwalter Nr. 04/2002
- Arbeitshilfe f. d. betrieblichen Gesundheitsschutz Nr.01/2003
- Besteuerung von Alterseinkünften Nr. 02/2003
- Hartz-Kommission und die gesetzliche Umsetzung Nr. 03/2003
- Themen-Tipps-Termine: ver.di und die BGW Nr. 04/2003

- Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerlichen Behandlung Nr. 05/2003
- Vermittlung und Integration nicht Leistungskürzungen Nr. 06/2003
- Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen- Arbeits- und Argumentationshilfen I Nr. 07/2003
- Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen- Arbeits- und Argumentationshilfen II Nr.08/2003
- Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen- Arbeits- und Argumentationshilfen III Nr. 09/2003
- Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen- Arbeits- und Argumentationshilfen IV Nr.10/2003
- Umsetzung der Hartz-Ergebnisse Nr. 11/2003
- (noch nicht benannt) Nr. 12/2003
- (noch nicht benannt) Nr. 13/2003
- Selbstverwaltung in den gewerblichen Berufsgenossenschaften Nr. 14/2003

#### **V. Informationen zur Sozialpolitik / Gesundheitspolitik (sopo-aktuell)**

- Gefahrstoffnovelle in Sicht Nr. 01/2002
- Was gibt es Neues zum Thema Arbeit und Gesundheit Nr. 01/2003
- Sozialpolitischer Stammtisch/Grundsicherung Nr. 02/2003
- Arbeitszeitliche Belastung der Beschäftigten Nr. 03/2003
- Rückschritt beim Strahlenschutz Nr. 04/2003
- Rundschreiben G1 – Projekt Nr. 05/2003
- Unfallkasse des Bundes gegründet Nr. 06/2003
- Stellungnahme ver.di zur Einführung einer Rechtsaufsicht Nr. 07/2003
- Masterplan Bürokratieabbau – BMWA Nr. 08/2003
- Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im SGB IX Nr. 09/2003
- Keine Deregulierung des Schwerbehindertenrechts Nr. 10/2003
- Für mehr Gesundheit im Gesundheitsdienst Nr. 11/2003
- Arbeitsunfähigkeitsdaten Nr. 12/2003
- Stellungnahme von ver.di zum Bericht der Deregulierungskommission der Bayerischen Staatsregierung Nr. 13/2003
- Arbeits- und Argumentationshilfe V Gewerbliche Berufsgenossenschaften Nr. 14/2003
- Rentenversicherung, Position BDA Nr. 15/2003
- Arbeits- und Argumentationshilfe VI WfB, BGW-Forum 2003 Nr. 16/2003
- ver.di in der BGW-Selbstverwaltung, Prävention und Arbeitsschutz Nr. 17/2003
- EU Chemiepolitik muß Schutz der Gesundheit und Umwelt in den Mittelpunkt stellen Nr. 18/2003
- Arbeits- und Argumentationshilfen VII, Unfallversicherung Nr. 19/2003
- SGB IV, Nr. 20/2003
- Hintergrundinfo zur geplanten Anhebung des Renteneintrittsalters bei Altersteilzeit und bei Vorruhestand, 21/2003
- Aktuelles zu Altersteilzeit und Vorruhestand Nr. 22/2003
- Gesetzentwurf Altersteilzeit und Vorruhestand Nr. 23/2003
- Bayerisches Projektmanagement – Deregulierung – Nr. 24/2003





*Sozialpolitik/  
Gesundheitspolitik*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

**mitmachen – einmischen**  
soziale politik mit ver.di