

A. Allgemeine Sozialpolitik

I. Sozialpolitik, die alle angeht

1. Die Bedeutung von Sozialversicherungsbeiträgen am Beispiel der Entgeltumwandlung: Beitragsfreiheit oder Versicherungspflicht?

Modellrechnungen zeigen: Beitragspflicht für viele günstiger

Entgeltansprüche eines Arbeitnehmers, die in eine wertgleiche Anwartschaft im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) umgewandelt werden („Entgeltumwandlung“), sind nach geltendem Recht für einen befristeten Zeitraum – bis zum 31.12.2008 – ausnahmsweise nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) nicht übersteigen. Damit entfallen auf die umgewandelten Entgeltteile keine Sozialabgaben (weder Arbeitnehmer- noch Arbeitgeberanteile); die umgewandelten Entgelte können insoweit in vollem Umfang für den Aufbau von Anwartschaften in der bAV verwendet werden. Derzeit wird diskutiert, ob die vorgesehene Befristung der Sozialversicherungsfreiheit von umgewandelten Entgeltbestandteilen beibehalten oder aber – durch eine entsprechende Gesetzesänderung – über den 31.12.2008 hinaus weiterlaufen sollte. Grund hierfür ist insbesondere die Befürchtung, dass der Wegfall der Beitragsfreiheit die Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer unattraktiv machen und somit generell die betriebliche Altersversorgung schwächen würde.

Im Rahmen umfangreicher Modellrechnungen wurde untersucht, welche Auswirkungen einerseits die dauerhafte Beibehaltung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung bzw. andererseits die bislang ab 2009 vorgesehene Beitragspflicht für die Versicherten und Rentner hätte. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, wie das Gesamteinkommen der Arbeitnehmer im Alter – also die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV-Rente) zuzüglich der durch die Entgeltumwandlung erworbene Betriebsrente (bAV-Rente) – bei Beitragsfreiheit bzw. Beitragspflicht der Entgeltumwandlung ausfällt, wobei jeweils die Höhe der Alterseinkünfte „netto vor Steuern“ betrachtet wurde. Es zeigt sich, dass die Beibehaltung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung für die Mehrzahl der Versicherten und Rentner ungünstiger wäre – also bei gleichem Konsumverzicht in der Erwerbsphase zu einem geringeren Gesamteinkommen im Alter führen würde – als die gesetzlich vorgesehene Einbeziehung der umgewandelten Entgelte in die Sozialversicherungspflicht.

Die Befürchtung, die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung würde durch die Beitragspflicht weniger attraktiv, ist also allenfalls zum Teil gerechtfertigt – für die Mehrzahl der Versicherten wird die Entgeltumwandlung durch den Übergang zur Beitragspflicht dagegen sogar attraktiver!

Überblick über die wichtigsten Einflussfaktoren und Ergebnisse

Die Frage, ob im Hinblick auf das Alterseinkommen der Versicherten die Beitragsfreiheit oder aber die Beitragspflicht der Entgeltumwandlung vorteilhaft ist, lässt sich nicht allgemeingültig beantworten, sondern bedarf einer differenzierten Antwort. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass Beitragsfreiheit bzw. Beitragspflicht der Entgeltumwandlung sich über mehrere

Wirkungszusammenhänge unmittelbar und mittelbar auf die Höhe sowohl der gRV-Rente als auch der Betriebsrente auswirken. Da diese Auswirkungen sich teilweise kompensieren, ist die Gesamtwirkung nicht eindeutig, sondern von einer Reihe unterschiedlicher Einflussfaktoren abhängig. Von Bedeutung sind dabei u.a. die Rendite der bAV, die Entwicklung der gRV-Renten, das Geschlecht der Betroffenen, ob und ggf. ab welchem Lebensalter man Entgeltumwandlung praktiziert, welcher Anteil aller Versicherten sich an der Entgeltumwandlung beteiligt, ob und ggf. in welchem Umfang die Arbeitgeber den (bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung) „gesparten“ Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ebenfalls in den Aufbau der bAV-Anwartschaften der jeweiligen Arbeitnehmer fließen lassen, u.a.m.

Der Einfluss der unterschiedlichen Faktoren wird an folgendem Beispiel deutlich:

- Bleibt die Entgeltumwandlung beitragsfrei, so hat dies u.a. folgende Auswirkungen:
 - a) Jede Entgeltumwandlung mindert unter diesen Umständen das sozialversicherungspflichtige Durchschnittsentgelt. Da die jährliche Anpassung der Renten und Rentenanswartschaften sich an der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Entgelte orientiert, fällt sie deshalb bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung entsprechend geringer aus – d.h. je nach Volumen der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung mindert sich der Wert aller gegenwärtigen und künftigen Renten entsprechend. Dies gilt für alle Versicherten – unabhängig davon, ob sie Entgelt umwandeln oder nicht – sowie für alle Rentenansprüche, unabhängig davon, ob sie aufgrund von beitragspflichtiger Beschäftigung, Erziehungs- oder Pflegezeiten oder anderen Tatbeständen bestehen.
 - b) Arbeitnehmer, die (beitragsfrei) Entgelt umwandeln, erwerben darüber hinaus auch weniger Rentenanswartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung, da sie ja für den umgewandelten Teil ihres Entgelts keine Beiträge abführen; in diesen Fällen kommt es bei Fortbestand der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung insoweit zu einer doppelten Minderung (weniger individuelle Anwartschaften und geringere Bewertung dieser Anwartschaften) ihrer Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung.
 - c) Auf der anderen Seite wird bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung der umgewandelte Entgeltanteil in vollem Umfang (Verwaltungskosten außer Acht gelassen) im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung angelegt und führt so zu einer entsprechend höheren Betriebsrente als bei beitragspflichtiger Umwandlung.
- Bei beitragspflichtiger Entgeltumwandlung kommt es dagegen zu folgenden Auswirkungen:
 - a) Die Entgeltumwandlung lässt die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Entgelts unberührt, so dass auch die jährlichen Rentenanpassungen und damit die Bewertung der heutigen und künftigen Renten dadurch nicht gemindert werden.
 - b) Arbeitnehmer, die (beitragspflichtig) Entgelt umwandeln, erwerben – da sie ja für ihr gesamtes Entgelt (einschließlich der umgewandelten Teile) Beiträge abführen – für ihr gesamtes Entgelt Rentenanswartschaften. Insgesamt werden also die gRV-Rentenanswartschaften derjenigen, die Entgeltumwandlung betreiben, ebenso wenig gemindert wie die derjenigen, die dies nicht tun.

- c) Allerdings fällt – anders als bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung – bei Beitragspflicht wegen der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge der in der betrieblichen Altersversorgung angelegte Betrag geringer aus, so dass die künftige Betriebsrente der „Entgelt-Umwandler“ (bei gleichem Konsumverzicht) tendenziell entsprechend niedriger ist als bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung.

Ob die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung gegenüber der Beitragspflicht aus Sicht der Versicherten und Rentner insgesamt vorteilhaft ist, hängt somit letztlich davon ab, ob die bei Beitragsfreiheit geringeren Renten und Rentenanwartschaften in der gRV dadurch ausgeglichen werden können, dass bei beitragsfreier Entgeltumwandlung die Betriebsrentenanprüche entsprechend größer sind als bei Beitragspflicht. Dies ist ja nach Fallgestaltung unterschiedlich: Geht man z.B. davon aus, dass etwa die Hälfte aller Versicherten jeweils 4 % ihres Bruttoentgeltes umwandelt, so kämen Arbeitnehmer, die erst im Alter von 50 Jahren mit der Entgeltumwandlung beginnen und bei denen sich das umgewandelte Entgelt bis zum Rentenbeginn mit 3 % p.a. verzinst, bei Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung auf ein um rd. 1,5 % niedrigeres Gesamteinkommen im Alter (gRV-Rente plus Betriebsrente, jeweils netto vor Steuern), als wenn die Entgeltumwandlung beitragspflichtig wäre. Beginnen sie dagegen schon mit 30 Jahren mit der Entgeltumwandlung und verzinst sich das umgewandelte Entgelt mit 5 % p.a., so kann das Gesamteinkommen im Alter um ca. 2,3 % (Männer) bzw. 1,7 % (Frauen) höher ausfallen, wenn die Entgeltumwandlung beitragsfrei statt beitragspflichtig ist (vgl. Abb. 5).

Insgesamt ist unter realistischen Annahmen davon auszugehen, dass die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung für eine deutliche Mehrheit aller Versicherten und Rentner zu einem geringeren Gesamteinkommen im Alter führt als eine Einbeziehung der umgewandelten Entgelte in die Beitragspflicht. So ergeben sich z.B. unter den folgenden, eher konservativen Annahmen:

- Lohnentwicklung: 1 % p.a.,
- Rentenanpassung: 0,4 % p.a.,
- Rendite der umgewandelten Entgeltteile in der Ansparphase: 3 % p.a.,
- Umwandlung des angesparten Kapitals mit Vollendung des 65. Lebensjahres in eine Sofortrente nach den Tarifen eines großen Direktversicherers,
- Beteiligung an der Entgeltumwandlung: 50 % aller Versicherten mit 4 % ihres versicherungspflichtigen Entgelts,

tendenziell die in den beigefügten Tabellen dargestellten Zusammenhänge. Dabei bleibt die mit der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung verbundene Kostenentlastung der Unternehmen (durch die Minderung der Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben) in *Tab. 1a* unberücksichtigt, während in *Tab. 1b* davon ausgegangen wird, dass 50 % der „eingesparten“ Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben ebenfalls für den Aufbau der Betriebsrentenanprüche der Versicherten verwendet wird.

Eine Variation der o.g. Annahmen lässt zudem u.a. Folgendes erkennen:

- Je stärker die Lohnentwicklung (und damit die jährlichen Rentenanpassungen), umso eher wird die Beitragspflichtigkeit der Entgeltumwandlung vorteilhaft (Abb. 4).
- Je höher die Rendite der bAV für die umgewandelten Entgelte, umso eher wird die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung für die Versicherten – sofern diese Ent-

geltumwandlung betreiben und nicht vorzeitig erwerbsunfähig werden – vorteilhaft bzw. umso unvorteilhafter wird die Beitragspflichtigkeit (Abb. 5).

<Hinweis: Selbst bei einer unterstellten Rendite der umgewandelten Entgelte von 5 % ist jedoch die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung im Vergleich zur Beitragspflicht unvorteilhaft für alle Arbeitnehmer, die erst nach dem 40. Lebensjahr mit der Umwandlung beginnen.>

- Je stärker die Versicherten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nutzen, umso ungünstiger wird die Beitragsfreiheit bzw. umso vorteilhafter die Beitragspflichtigkeit (Abb. 6).
- Sofern das Sicherungssystem, in dem die umgewandelten Entgelte angelegt werden, geschlechtsspezifische Tarife aufweist, ist – unter sonst gleichen Bedingungen – die Beitragsfreiheit für Männer günstiger als für Frauen und die Beitragspflichtigkeit für Frauen günstiger als für Männer (Abb. 2).

Betrachtet man schließlich neben den Alternativen „Beitragsfreiheit“ vs. „Beitragspflichtigkeit“ der Entgeltumwandlung auch „gesplittete“ Regelungen, wonach die Entgeltumwandlung

- a) in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtig, in den übrigen Sozialversicherungszweigen dagegen beitragsfrei ist, oder
- b) in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig und in den übrigen Sozialversicherungszweigen beitragsfrei ist,

so zeigt sich, dass im Hinblick auf das Gesamteinkommen der Versicherten im Alter die Variante b) („Beitragspflicht in der gKV, sonst beitragsfrei“) für Versicherte und Rentner besonders ungünstig ist. Dagegen ist die Variante a) („Beitragspflicht in der gRV, Beitragsfreiheit sonst“) besonders vorteilhaft (Abb. 7).

Tab. 1a: Auswirkungen von Beitragsfreiheit/Beitragspflicht der Entgeltumwandlung auf das Gesamteinkommen im Alter
– rein arbeitnehmerfinanzierte Umwandlung –

	Beitragsfreiheit vorteilhaft	Beitragspflicht vorteilhaft
1) Bestandsrentner		X
2) Heutige Versicherte, die künftig <u>Erwerbsminderungsrente</u> beziehen (Abb. 1)		
■ sofern sie keine Entgeltumwandlung praktizieren (wollen, können oder dürfen)		X
■ sofern sie vor Eintritt der Invalidität Entgeltumwandlung praktiziert haben		X
3) Heutige Versicherte, die künftig <u>Altersrente</u> beziehen (Abb. 2)		
■ sofern sie keine Entgeltumwandlung praktizieren (wollen, können oder dürfen)		X
■ sofern sie in frühem Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen	X	
■ sofern sie in mittlerem Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen		X
■ sofern sie in spätem Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen		X

Tab. 1b: Auswirkungen von Beitragsfreiheit/Beitragspflicht der Entgeltumwandlung auf das Gesamteinkommen im Alter
– unter Berücksichtigung von 50 % der „eingesparten“ Arbeitgeberbeiträge –

	Beitragsfreiheit vorteilhaft	Beitragspflicht vorteilhaft
1) Bestandsrentner		X
2) Heutige Versicherte, die künftig <u>Erwerbsminderungsrente</u> beziehen		
■ sofern sie keine Entgeltumwandlung praktizieren (wollen, können oder dürfen)		X
■ sofern sie vor Eintritt der Invalidität Entgeltumwandlung (ohne Zusatzabsicherung bei Invalidität) praktiziert haben		X
3) Heutige Versicherte, die künftig <u>Altersrente</u> beziehen (Abb. 3)		
■ sofern sie keine Entgeltumwandlung praktizieren (wollen, können oder dürfen)		X
■ sofern sie in <u>frühem</u> Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen	X	
■ sofern sie in <u>mittlerem</u> Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen	X	
■ sofern sie in <u>spätem</u> Lebensalter mit Entgeltumwandlung beginnen		X

Abb. 1:

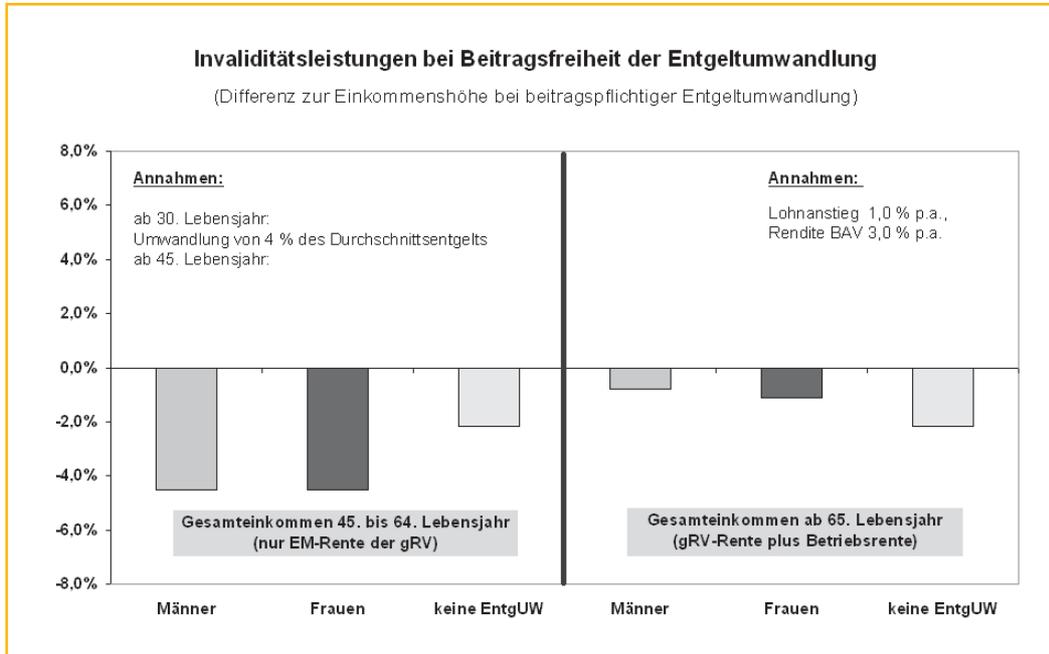


Abb. 2:

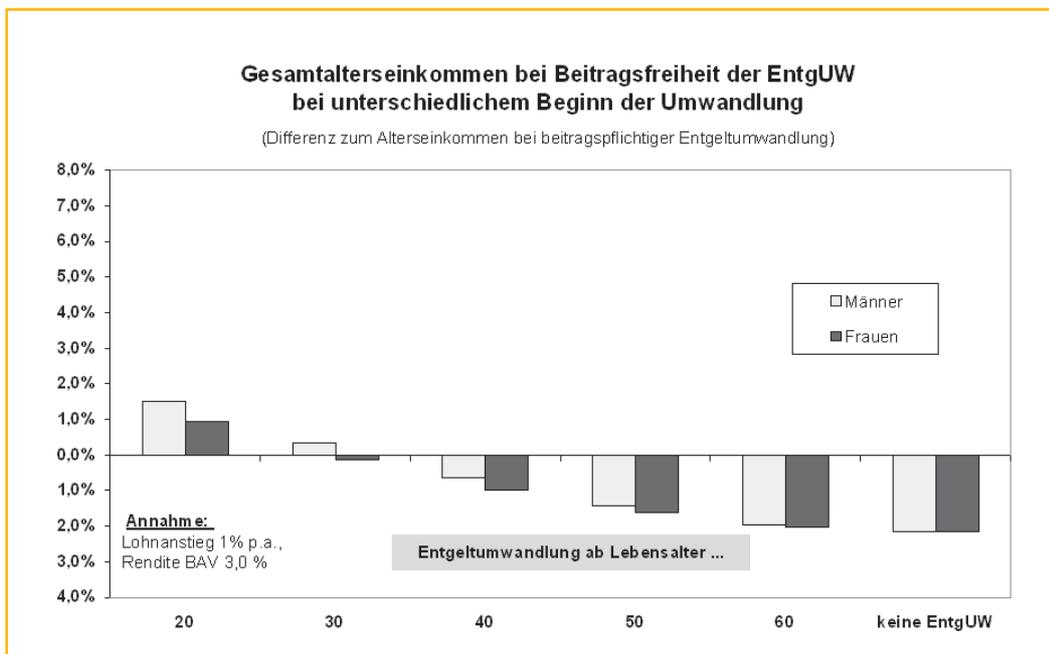


Abb. 3:

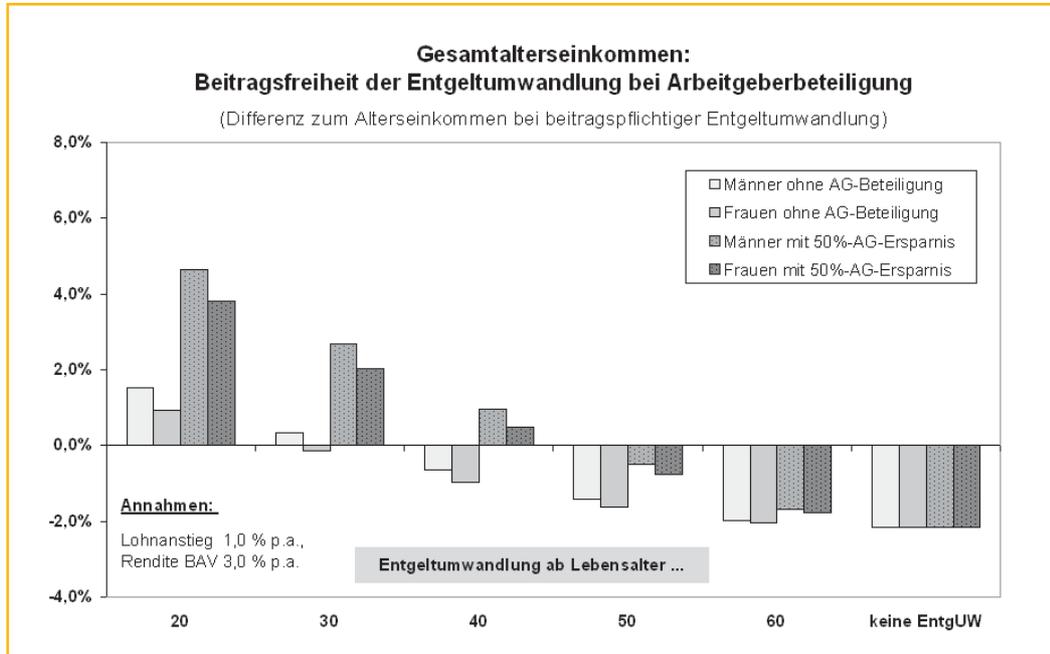


Abb. 4:

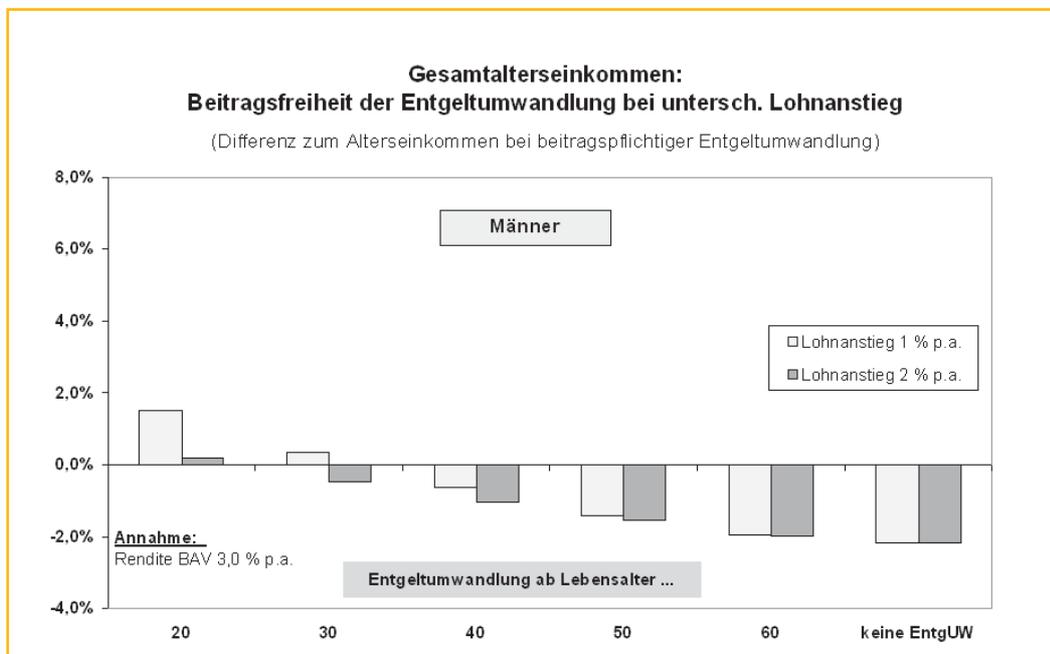


Abb. 5:

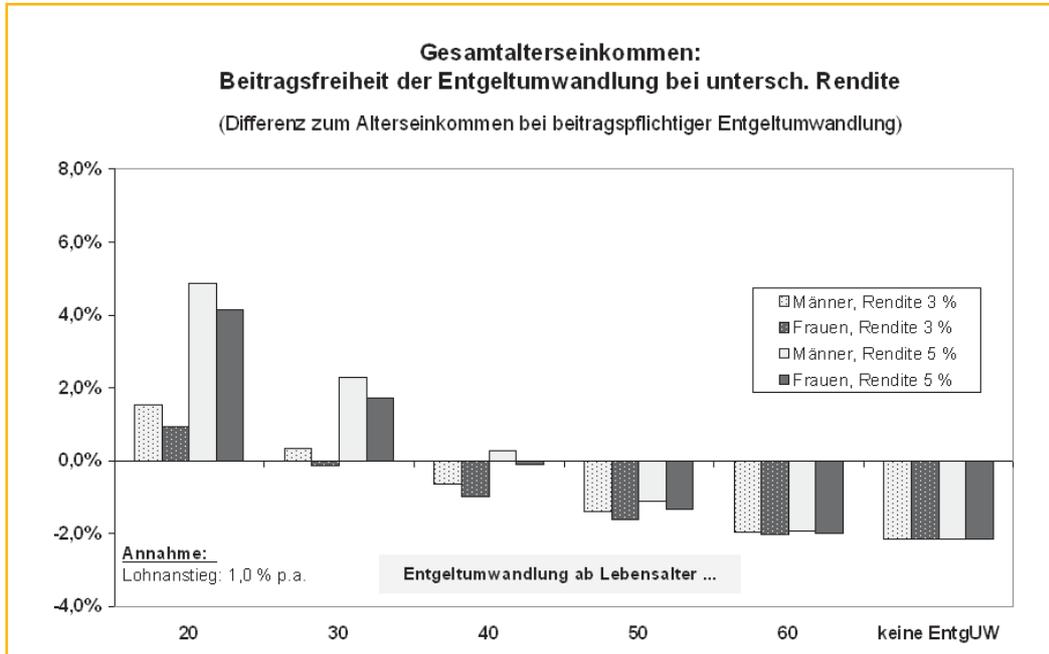


Abb. 6:

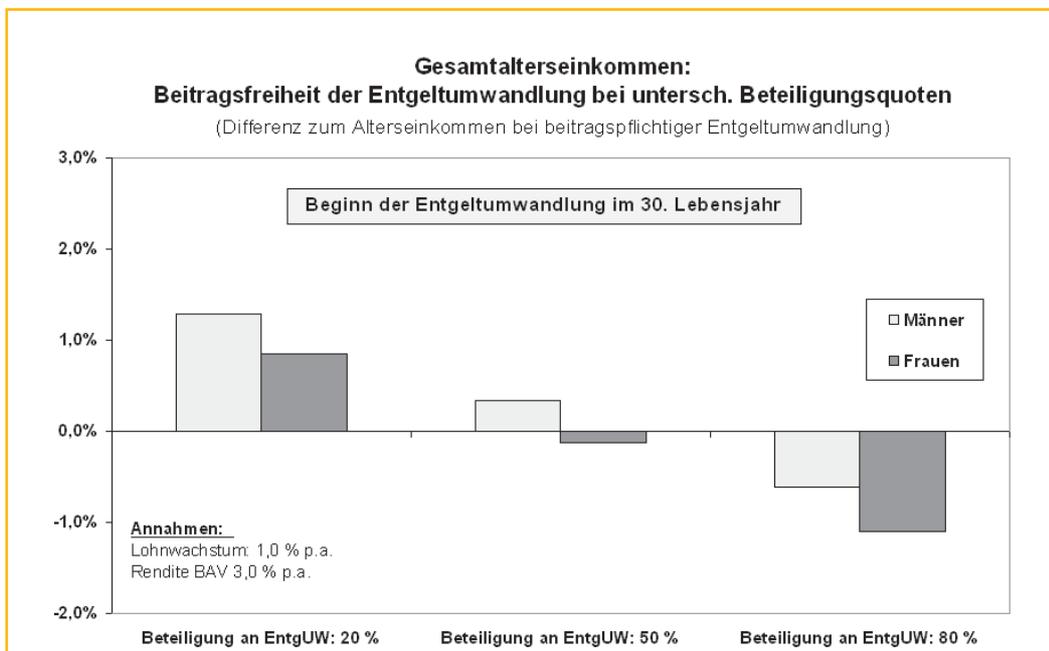
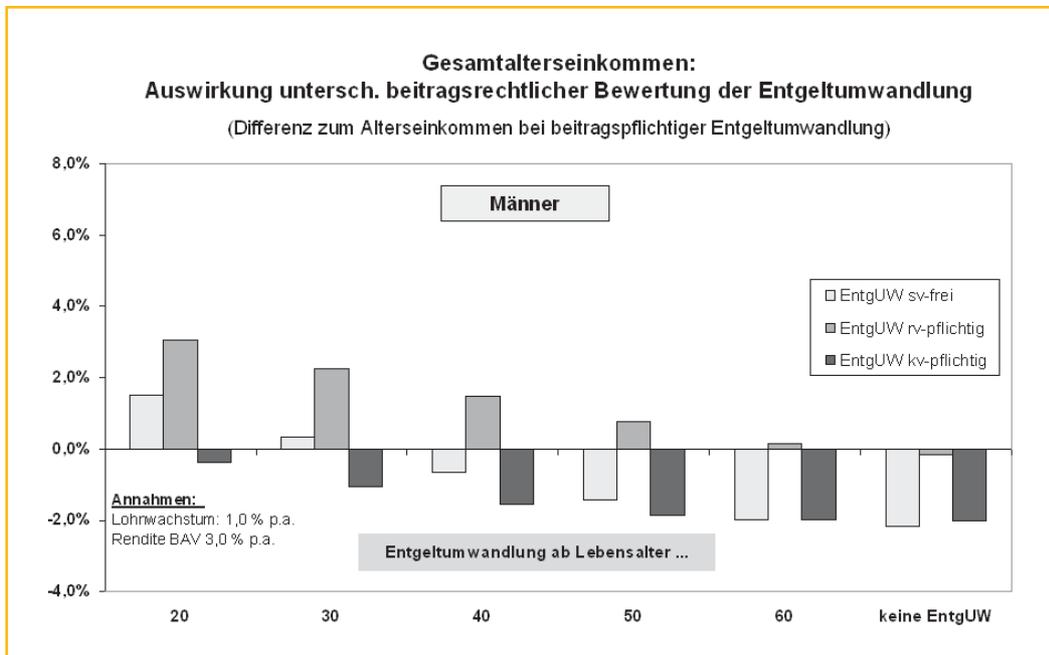


Abb. 7:



(Dr. R. T.)

2. Kindergeld: Mehr Auszubildende und Studenten haben Anspruch

Das Finanzgericht Niedersachsen hat eine für viele bedeutende Entscheidung im Bereich „Kindergeld“ gefällt (Az 1 K 76/04).

Kindergeld für minderjährige Kinder gibt es ohne Einschränkung. Erst wenn die Kinder volljährig werden, gibt es den Kindergeldanspruch nur noch dann, wenn sich das Kind in einer Berufsausbildung befindet und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Erzielen volljährige Kinder eigene Einkünfte, kommen die Kindervergünstigungen darüber hinaus nur dann in Betracht, wenn die Einkünfte und Bezüge des Kindes den Betrag von 7.680 € im Kalenderjahr nicht übersteigen (§ 32 Abs. 4 Sätze 1 und 2 EStG).

Sobald der Grenzbetrag aber auch nur um 1 € überschritten wird, gibt es weder Kindergeld noch einen Kinderfreibetrag noch den Betreuungsfreibetrag (sogenannte Fallbeilwirkung). Deshalb kommt der Ermittlung der eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes besondere Bedeutung zu.

Bei der Ermittlung dieses Grenzbetrages wurden bislang nur Werbungskosten oder Betriebsausgaben des Kindes und seit einiger Zeit auch Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung zum Abzug zugelassen.

Das Niedersächsische Finanzgericht hat nun mit Urteil vom 23.02.2006 (Az.: 1K 76/04) entschieden, dass Beiträge des Kindes zur **privaten Krankenversicherung** wie Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung dessen Einkünfte und Bezüge mindern können.

a. Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung mindern das Einkommen

In diesem Streitfall ging es um die Gewährung von Kindergeld für ein volljähriges Kind, das sich in einer Berufsausbildung (Hochschulstudium) befand und nebenher einer Aushilfstätigkeit nachging.

Die Familienkasse hatte die Zahlung von Kindergeld abgelehnt. Zur Begründung hatte sie ausgeführt, dass die Höhe der eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes den Grenzbetrag von 7.680 € überschritten hätten.

Das Finanzgericht Niedersachsen hat der Klägerin dementsgegen das Kindergeld zugesprochen. Nach seiner Auffassung waren die Einkünfte des Kindes nicht nur um die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (Renten- und Pflegeversicherung), sondern auch um Zahlungen an die private Krankenversicherung zu kürzen.

Damit lagen die Einkünfte und Bezüge des Kindes unter dem maßgeblichen Grenzbetrag des § 32 Abs. 4 EStG.

Die Richter argumentieren ähnlich wie das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zum Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, wonach diese Beiträge dem Kind nicht zur Bestreitung seiner Unterhalts zur Verfügung stünden und deshalb nicht in die Bemessungsgröße für den Einkommensgrenzbetrag einbezogen werden dürften (BVerfG, 11.01.2005-2 BvR 167/02).

Entsprechendes müsse auch für die Beiträge zu einer Krankenversicherung gelten, wenn diese – wie im Streitfall – einen der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbaren Versicherungsschutz gewährt. Die Vorsorge für den Krankheitsfall führe zu Aufwendungen des Be-

troffenen, die seine Leistungsfähigkeit minderten. Sie seien deshalb unvermeidbar und nicht disponibel.

b. Die „Fallbeiwirkung“ des Kindergeldrechts hält einer verfassungsrechtlichen Prüfung nicht stand

Das Finanzgericht Niedersachsen hält außerdem die „Fallbeiwirkung“ dieser Regelung für verfassungswidrig. Die gesetzliche Regelung sei aber verfassungskonform auszulegen. Dies führe dazu, dass der Kinderfreibetrag nur um den Betrag zu kürzen ist, um den die Einkünfte und Bezüge des Kindes den maßgeblichen Grenzbetrag übersteigen, aber nicht gänzlich wegfällt.

Beim Kindergeld sei generell nur eine prozentuale Kürzung von 31,82 % vorzunehmen.

Denn das Kindergeld in Höhe von 1.848 € im Jahr entspricht 31,82 % des Kinderfreibetrags i.H.v. 5.808 €.

Diese Entscheidung hat weitreichende Bedeutung, vor allem für Auszubildende.

Beispiel a):

Der volljährige Auszubildende bekommt in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie im 1. Ausbildungsjahr ab 1.6.2007 regelmäßig eine Vergütung in Höhe von 748,00 € monatlich 12,5 mal im Jahr ausgezahlt¹.

Beispiel b):

Der Azubi bekommt in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie im 3. Ausbildungsjahr ab 1.6.2007 regelmäßig eine Vergütung in Höhe von 842 € monatlich 13 mal im Jahr ausgezahlt.

Es ergibt sich folgende Rechnung:²

Ausbildungsvergütung von	a)	b)
	9.350 €	10.946 €
abzgl. Werbungskosten/Pauschalbetrag (wenn nicht höhere tatsächliche Werbungskosten)	– 920 €	– 920 €
Einkünfte	8.430 €	10.026 €
Beträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (pauschal 21,01 %)	– 1.964 €	– 2.300 €
maßgebende Einkünfte	6.466 €	7.726 €
Grenzbetrag (§ 32 Abs. 4 Satz 2 EStG)	7.680 €	7.680 €
Kindergeld bzw. Kinderfreibetrag	ja	nein

¹ Die tatsächlichen Vergütungen können – je nach Situation im Einzelfall – auch etwas höher oder niedriger ausfallen.

² Ist bezogen auf das ganze Kalenderjahr.

Im Beispielsfall b) führt die Entscheidung des Finanzgerichts zu folgendem Ergebnis:

Der Kinderfreibetrag wird lediglich von 5.808 € um 46,00 € auf 5.762 € gekürzt. Sofern sich bei der Günstigerrechnung zwischen Kindergeld und Kinderfreibetrag herausstellt, dass das Kindergeld vorteilhafter ist, wird dieses Kindergeld von 1.848 € jährlich um 31,82 % von 46,00 € also (15,00 €) auf dann noch 1.833,00 € gekürzt.

Oberhalb des Grenzbetrages muss die Förderung somit anteilig erfolgen und darf erst bei folgendem Betrag auslaufen:

Grenzbetrag	7.680 €
+ Kinderfreibetrag	5.808 €
<hr/>	
= Ende der Förderung	13.488 €

Das heißt, der Auszubildende darf rund 13.488 € verdienen, bevor der Kindergeldanspruch endet.

Handlungsempfehlung:

Die Finanzverwaltung hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt, so dass nun der Bundesfinanzhof das Wort hat.

Wenn Kindergeld noch nicht beantragt wurde, sollte ein Antrag bei der zuständigen Familienkasse gestellt werden.

Falls der Grenzbetrag (geringfügig) überschritten wurde und die Familienkasse deswegen die Zahlung von Kindergeld ablehnt, sollte Einspruch gegen den ablehnenden Kindergeldbescheid eingelegt werden.

Auch sollte bezüglich des Kinderfreibetrages Einspruch gegen den Steuerbescheid eingelegt werden.

Verweisen Sie auf das positive Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichtes (Az. 1 K 76/04).

Die Finanzverwaltung bzw. die Familienkasse wird aber sicher zunächst eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesfinanzhofs oder gar des Bundesverfassungsgerichts abwarten, ehe sie sich der Auffassung der niedersächsischen Richter anschließt. Bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung sollten Einkommensteuer- und Kindergeldbescheide durch Einlegen von Rechtsmitteln offen gehalten werden.

Hilfe bekommt man bei IG-Metall-Verwaltungsstellen und ver.di-Bezirken.

Übrigens:

Seit dem 1.1.2007 sind Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur noch ab dem 21. Entfernungskilometer wie Werbungskosten oder Betriebsausgaben zu berücksichtigen.

Das Niedersächsische Finanzgericht (v. 27.2.2007, 8 K 549/06, DStR 2007, S. 481) ist der Ansicht, dass die Kürzung der Entfernungspauschale verfassungswidrig ist und hat das Bundesverfassungsgericht angerufen (Az. beim BVerfG: 2 BvL 1/07).

Das Niedersächsische Finanzgericht kommt in seinem Vorlagebeschluss an das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass die Begrenzung der steuerlichen Abzugfähigkeit gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Besteuerung nach der individuellen Leistungsfähig-

keit verstößt. Denn die meisten Bürger können sich den Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz nicht entziehen, weil es im Regelfall unmöglich ist, in unmittelbarer Nähe zur Wohnung einen Arbeitsplatz zu finden. Hierzu führen die Finanzrichter aus Niedersachsen wörtlich aus. „Allein die Formulierung des Gesetzgebers ‚Keine Werbungskosten sind ...‘ kann nicht dazu führen, dass die tatsächlich vorhandene Zwangsläufigkeit der Aufwendungen entfällt.“

Da die entsprechenden Fahrtkosten für den Lebensunterhalt nicht zur Verfügung stehen, müssen sie bei der Besteuerung des Einkommens als abzugsfähige Werbungskosten oder Betriebsausgaben berücksichtigt werden. Hinzu kommt, dass das Verbot der Abzugsfähigkeit der Kosten für die ersten 20 Entfernungskilometer dazu führen kann, dass die Steuerpflichtigen mit ihrem Einkommen unter das grundgesetzlich geschützte Existenzminimum abrutschen.

In einem weiteren Verfahren hielt das Niedersächsische Finanzgericht (v. 2.3.2007, 7 V 21/07) die Kürzung der Entfernungspauschale für willkürlich und gab dem Antrag auf Eintragung der ungekürzten Werbungskosten in der Lohnsteuerkarte statt. Der Bundesfinanzhof wird hierzu entscheiden müssen.

Diese Entscheidung kann auch Einfluss auf das Kindergeldrecht haben, wenn wegen der Fahrtkosten die Werbungskostenpauschale von 920 € pro Jahr überschritten wird und dadurch der Jahresgrenzbetrag des Einkommens in Höhe von 7.680 € oder die Grenze von 13.448 € (siehe oben) unterschritten wird.

Hinweis:

Wer als Auszubildende/r oder Student/in wegen seiner/ihrer Fahrtkosten den Werbungskostenpauschalbetrag von 920 € pro Jahr überschreitet, sollte prüfen, ob deswegen ein Kindergeldanspruch weiter besteht oder neu entsteht und die entsprechenden Schritte einleiten. (Einspruch gegen negative Kindergeldbescheide erheben bzw. Antrag auf Kindergeld stellen.)

(W.L./I.G.)

3. Gemeinsam gegen Mobbing – Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen

Eine neue Broschüre stellt sich vor

Gemeinsam gegen Mobbing – Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen . . .

ist eine neue Broschüre des Bereichs Sozialpolitik/Gesundheitspolitik, die sich gezielt an Betriebs-, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen richtet und den Schwerpunkt auf das Thema Konfliktbearbeitung und -vermeidung legt.

Konstruktive und systematische Konfliktbearbeitung ist die beste Mobbingprävention – dazu müssen aber in einem ersten Schritt die betrieblichen Ursachen von Konflikten und Konfliktpotenziale identifiziert werden. Wer Konflikte nicht beachtet, sie verschleppt, trägt zu deren Eskalation bei. Diese Situation wiederum belastet zusehends das Arbeitsklima und erhöht das Mobbingrisiko.

Ein aktives Eintreten für ein sinnvolles betriebliches Konfliktmanagement in Verbindung mit einem präventiven Arbeitsschutzhandeln kann diesen negativen Tendenzen zielgerichtet entgegenwirken.

Die Broschüre „Gemeinsam gegen Mobbing – Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen“ will betriebliche Interessenvertretungen für eine solch ganzheitliche Vorgehensweise sensibilisieren und ihnen Mut machen, sich aktiv für ein präventives Konfliktmanagement und Arbeitsschutzhandeln zu engagieren. Dazu bietet sie eine Vielzahl von Fakten und Zahlen, Tipps und Anregungen, Handlungsmöglichkeiten und -strategien sowie darauf bezogene Beispiele.

Die Broschüre kostet 5 € zzgl. Versand- und Portokosten. Bestellformular s. Anhang oder unter:

www.sopo.verdi.de/PUBLIKATIONEN/Bestellen



(R.S.)

II. Sozialpolitik für Frauen

1. 3. Frauenalterssicherungskonferenz am 16.7.2007 in Berlin

Nach der Reform ist vor der Reform. Noch ärgern wir uns über die Rente mit 67, schon zieht am „Rentenhimmel“ die nächste Reform auf: Die Hinterbliebenenabsicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Leistungen kommen überwiegend Frauen in Form von Witwenrenten zugute. Es stellen sich dabei mehrere Fragen zugleich:

- Brauchen wir diese Absicherungsform angesichts stärkerer Erwerbsbeteiligung von Frauen noch?
- Sollte hier nicht eine Umverteilung stattfinden?
- Bedeutet ein Absinken der Hinterbliebenenabsicherung Altersarmut für viele Frauen?

Auf diese Fragen wollen wir Antworten finden und diese diskutieren. Dabei stellt sich auch die spannende Frage, wie Sozialpolitik und insbesondere Alterssicherungspolitik gestaltet werden muss, um den Erwerbs- und Lebensbiografien von Frauen gerecht zu werden.

Nach der Konferenz erscheint eine Tagungsdokumentation.

(J.K.)



2. Frauen und die Hartz-Reform

Welche Politik vertritt der ver.di-Bundesfrauenrat?

Redebeitrag anlässlich der Anhörung der Bundestagsfraktion „Die LINKE“
am 4. Mai 2007 in Mainz

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie so oft bei wichtigen politischen Änderungen fing unsere frauenpolitische Arbeit während der Hartz-Reform recht unspektakulär mit der Kenntnisnahme eines „Spiegel“-Artikels an. Einige werden sich noch an den Satz in den Zeitungen erinnern, der dann doch schnell Aufmerksamkeit erzeugte, weil er sinngemäß besagte, dass die Arbeitsämter künftig eine „familienorientierte Quickvermittlung für den Haushaltsvorstand“ einrichten sollten, um die Arbeitslosigkeit zu senken, wobei „der Leiter des Arbeitsamtes“ jeden Montag eine Liste mit Familienvorständen vorgelegt bekommen sollte, die dann vorrangig zu vermitteln seien, weil sie ja eine Familie ernähren müssten.

Wir konnten und wollten es eigentlich nicht glauben, dass hier ein Weltbild verlautbart wurde, von dem wir schon glaubten, es vor langer Zeit begraben zu haben. Aber leider: Es war tatsächlich wahr, dass diese Ideen in den ersten Entwürfen des sogenannten Hartz-Konzeptes standen – und zwar genau so und mit dieser Absicht.

Und um es kurz zu machen: Auch wenn die Texte des Konzeptes entsprechend bereinigt wurden und die Präambel zum Gender-Mainstreaming eingefügt wurde, hat sich im Prinzip genau dieses Familienbild in der Umsetzung der Maßnahmen aus den Hartz-Gesetzen durchgesetzt.

Schon mit der ersten Senkung der Anrechnungsgrenzen in der Arbeitslosenhilfe und der Ausweitung der Möglichkeiten für sozialversicherungsfreie Beschäftigung wurde deutlich, dass auch die realen Gesetzestexte Regelungen enthielten, die zu Lasten der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik gehen würden. Weiterhin sind viele andere, auch ganz unterschiedliche Punkte zu nennen, die diese Ansicht stützten, z.B.:

- Die Rahmenfristen im SGB III wurden verkürzt und vereinheitlicht, auch für Frauen mit Familienpflichten. Ausnahmen für Kindererziehung (bis zum 3. Lebensjahr) wurden erst später wieder eingebracht.
- Die Rechte der Berufsrückkehrerinnen wurden vom Rechtsanspruch auf eine Soll-/bzw. Kannleistung verringert, d.h. nach frauenpolitischem Einspruch als solche aufgenommen.
- Weiterbildungsvorgaben bekamen neue, sehr hohe „Verbleibs“-Vorgaben, so dass die langfristige Aus- und Weiterbildung, auf die viele Frauen in der Vergangenheit angewiesen waren, den kurzfristigen Effizienzvorgaben unterworfen wurden.
- Weiterbildung wurde auch für Frauen gleichermaßen gekürzt wie für Männer, obwohl die Bezugsgrundlagen unterschiedlich sind.
- ABM, über die viele Frauen nach der Familienphase den Wiedereinstieg schafften, wurden für diesen Personenkreis praktisch abgeschafft.

- Die Begrenzung der Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Fördermaßnahmen auf 10 % für Nicht-Leistungsempfängerinnen schließt diese weitgehend von Vermittlung und Förderung aus und führt gleichzeitig dazu, dass auch für Berufsrückkehrerinnen die Soll-/Kannleistungen aus finanziellen Gründen nicht erfüllt werden.
- Die Eingliederungsvereinbarung war zunächst so konzipiert, dass „der Antragsteller“ Vereinbarungen für „seine“ Familienmitglieder trifft (jetzt nur noch als Ausnahme).

Die Trennlinie des SGB II: Frauen werden in Abhängigkeit verwiesen

Demgegenüber praktiziert das SGB II die Gleichstellung (§ 1 SGB II) für Frauen und Männer, jedoch zunächst ohne Ansehen der unterschiedlichen Lebensverhältnisse.

Erwerbslose Frauen sind gleichberechtigt, wenn sie „hilfebedürftig“ sind. In der Bedarfsgemeinschaft haben wir eine „Vergemeinschaftung am unteren Ende“ der Gesellschaft verwirklicht, wo die unbedingte gegenseitige Einstandspflicht von Partner und Partnerin dazu führt, dass hier (und nur hier) Mann und Frau gleiche Rechte und Pflichten haben.

Andererseits führt die Partnereinkommensanrechnung in Bereichen, wo eine Person (M/F) in der Bedarfsgemeinschaft ein gutes oder auch nur ein mittleres Gehalt bezieht, zu einem Verweis auf die familiäre Subsidiarität. Für die „Mitte der Gesellschaft“ wird so quasi ein bürgerliches Lebensmodell vorgegeben, wo eine Person in die Versorgung durch eine andere gestellt wird.

Auch wird der Zugang für die „Nichtleistungsempfängerinnen“ zu den Leistungen des SGB III auf diese Weise beschränkt (Verweigerung von Rechtsansprüchen durch Partnereinkommensanrechnung).

In der Praxis des SGB II führen die Gründe unterschiedlicher Behandlung (z.B. Betreuung eines Kindes unter 3 Jahren) dazu, dass diese Personen Geldleistungen erhalten, aber als nicht vermittelbar eingestuft werden – die gleiche Situation wie vormals in der Sozialhilfe.

- Von allen drei Ergebnissen (ungewollte Einbeziehung oder Ausschluss, Nichtintegration aufgrund der Familienverhältnisse) sind Frauen erheblich stärker betroffen als Männer (aufgrund unterschiedlicher Verdienste und nicht realisierter sozialer Unterstützung).

Frauen aus dem System ausgeschieden

Frauen sind massenhaft aus dem System Arbeitslosenversicherung und Arbeitslosengeld ausgeschieden. Schon als die Anrechnungsbeträge für die Arbeitslosenhilfe abgesenkt wurden, waren es zwei Drittel, d.h. mehr als eine halbe Million Frauen, die plötzlich in die „Versorgung“ der Familie verwiesen wurden. Aus wissenschaftlichen Berechnungen wissen wir heute, dass von den Arbeitslosen, die nicht mehr im System erfasst werden, etwa 75 % Frauen sind. Abgelehnte bzw. gar nicht erst gestellte Alg II-Anträge werden derzeit nicht erfasst, so dass eine hohe Dunkelziffer zu vermuten ist. Die neuerliche Verschärfung durch Einkommensanrechnung auch für nicht leibliche Kinder in der Bedarfsgemeinschaft macht es wahrscheinlicher, dass seitdem noch einmal weniger Anträge gestellt werden.

Aus der aktuellen Praxis:

Die Umsetzungsvorgaben für die Organisationsreform der BA haben weitere unterschiedliche Wirkungen hervorgebracht. Hier einige Beispiele:

- Mütter werden nicht vermittelt
Frauen mit Kindern, für die die Betreuung nicht gewährleistet ist, werden heute zu sogenannten Betreuungskundinnen – und erhalten, so stellte auch die erste Evaluierung fest, kaum Vermittlung und noch weniger Förderung. Das sei zu teuer.
Wir wissen inzwischen, dass unter anderem die grobe Kategorisierung in „Markt-, Beratungs- und BetreuungskundInnen“ mit ihren Umsetzungsvorgaben und die Konstruktion des Aussteuerungsbetrages dazu führte, dass für Arbeitslose mit dem größten Unterstützungsbedarf die Maßnahmen am schlechtesten zugänglich sind.
- Der Druck auf Frauenarbeitsplätze ist außerordentlich gestiegen
Ein Beispiel für die ungleiche Wirkung ist die Ausgestaltung und Anwendung der Ein-Euro-Jobs. Sie sind gerade für *den* kommunalen und sozialen Bereich zugelassen, wo traditionell überproportional viele Frauen beschäftigt sind. Es ist hier ein ungeheurer Druck auf vorhandene Arbeitsplätze und auf die Bezahlung entstanden. Viele Arbeitsplätze sind schon verloren gegangen: In einem Zeitungsbericht habe ich vor einigen Wochen eine Zahl von 260.000 Vollzeitstellen in 2006 gelesen, die im Zuge des Ein-Euro-Job-Einsatzes nicht mehr besetzt wurden. Auch berichten die Betriebs- und Personalräte, dass regelmäßig vor dem Einsatz von Ein-Euro-Kräften reguläre Beschäftigung reduziert wird (Gründe dafür hat der öffentliche und soziale Dienst ja derzeit immer).
- Mehr Dienstleistung subventioniert, mehr kostenlose Arbeit (für den Arbeitgeber)
Die Arbeitgeber sind unter diesen Bedingungen immer weniger bereit, regulär zu beschäftigen und zu bezahlen. Gerade in den frauentypischen Berufen wird so der Anteil von unbezahlter oder nur mit der Mehraufwandsentschädigung unterbezahlter Arbeit immer weiter ausgeweitet. Das schadet unserer Wirtschaft. Um einen positiven Beitrag für Wirtschaft und Beschäftigung zu leisten, müsste ein entgegengesetzter Weg beschritten und mehr regulär bezahlte Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Alg II als Kombilohn, zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen
Arbeitgeber bieten Erwerbslosen, gerade erwerbslosen Frauen in den typischen Wirtschaftszweigen, teilweise nur noch „Zuverdienststellen“ an. Nun heißt es aber nicht mehr, dass die Frauen vielleicht zum ansonsten ausreichenden Familieneinkommen „hinzu verdienen“. Vielmehr setzen solche Arbeitgeber eine Subventionierung ihrer Arbeitsplätze durch die öffentliche Hand direkt und nach eigenem Ermessen um, während die Existenzsicherung in staatlicher Verantwortung verbleibt. Das können wir nur ablehnen.
- Frauen werden auf Minijobs verwiesen und auf Alg II-Zuverdienst festgelegt
Durch die Aufhebung der 15-Stunden-Grenze und die Verknüpfung der Minijobs als Zuverdienst zum Alg II ist im Bereich der geringfügigen Beschäftigung praktisch eine inflationäre Entwicklung in Gang gekommen. Und die Stundenzahl geht bei gleichem oder sinkendem Monatsverdienst weit nach oben, die Beschäftigten im Minijob verdienen umgerechnet immer weniger. Das ist nicht akzeptabel.

■ Vermittlung aus einer Hand nicht erreicht

Etwa 900.000 Beschäftigte sind derzeit in der Aufstockung des SGB II, davon viele Alleinerziehende. Sie sind eines der Beispiele dafür, dass weder die Trennung von SGB III und SGB II einen nachhaltigen Vermittlungserfolg erzielt hat, noch die Auflösung der Arbeitslosenhilfe oder die Integration der Sozialhilfe in das Alg II.

Das Ziel, Vermittlung aus einer Hand zu erreichen, auch für diesen und ähnliche Personengruppen, die früher über das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) keinen Zugang zur Vermittlung im Arbeitsamt hatten, wurde nicht erreicht. Eines der damals als wesentlich beschriebenen Ziele wurde nicht erreicht.

■ Langfristperspektiven fehlen

Die Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit als vorrangiges Ziel des SGB II führt für viele Frauen nicht in eine aussichtsreiche berufliche Zukunft. Es ist unter der Bedingung kurzfristiger betriebswirtschaftlicher Erfolgsvorgaben schwierig bis unmöglich, langfristig und nachhaltig wirksame Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen.

Auch dem SGB III fehlt – besonders spürbar für die BetreuungskundInnen – die Langfristperspektive.

Was wollen wir für Frauen auf dem Arbeitsmarkt erreichen:

Die eigenständige Existenz- und soziale Sicherung ist seit 2003 Dauerthema der ver.di-Frauen. Unsere vorrangigen Ziele sind Eigenständigkeit für Frauen durch tarifgerechte Entlohnung, Zugang zum Arbeitsmarkt und zur sozialen Sicherung sowie Abbau der sozialversicherungsfreien Beschäftigung. Außerdem Veränderung von Rahmenbedingungen, die hierfür falsche Anreizwirkungen erzeugen, z.B. Ersatz des Ehegattensplittings durch institutionalisierte Bildung und Betreuung für Kinder.

Individuelle Rechte und Pflichten

In einer Gesellschaft, die sich zur Individualisierung hin entwickelt, müssen auch in der Arbeitsmarktpolitik individuelle Rechte und Pflichten verwirklicht werden. Eine „Vergemeinschaftung am unteren Ende“ der Gesellschaft und der Verweis auf die familiäre Subsidiarität in der Mitte (Verweigerung von Rechtsansprüchen durch Partnereinkommensanrechnung) können nicht Ziel einer modernen und auf die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft hinarbeitenden Gesellschaft sein.

ver.di setzt sich vielmehr für das Ziel gleichberechtigten Zugangs von Männern und Frauen zum Arbeitsmarkt und zur sozialen Sicherung ein, wie es auch die Europäische Union für Deutschland dringend einfordert.

Wir fordern eine Neuregelung des Niedriglohnssektors, die nicht wie bisherige Maßnahmen automatisch in einer Abwärtsspirale endet. Hierzu gibt es folgende Positionen des ver.di-Bundesfrauenrates:

- Wir haben uns deutlich gegen den Kombilohn ausgesprochen, der nur die Subventionierung von Unternehmen vorantreiben würde.
- Anlässlich der neueren politischen Debatte um eine mögliche Ausweitung des Mindestlohns nach Entsendegesetz stellte der ver.di-Bundesfrauenrat fest, dass dieser nicht ausreicht, um auch die Arbeit von Frauen zu erfassen. Gerade für Frauen-Arbeitsplätze ist ein gesetzlicher Mindestlohn als Untergrenze erforderlich.

- Wir sind gegen die allumfassende Bindung und gegenseitige Verpflichtung in der Bedarfsgemeinschaft. Damit sich Arbeit lohnt, muss die Bedarfsberechnung auf individueller Basis erfolgen, wobei der gesetzliche Mindestlohn anrechnungsfrei bleiben muss. In der Bedarfsgemeinschaft muss der gesetzliche Mindestlohn auch eine Neudefinition des Bedarfs bei Erwerbstätigkeit bedeuten (siehe „Im Blick“ Nr. 19).
- Wir wollen, dass Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanziert wird (ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt)

Für viele Frauen ist Niedriglohn keine Frage nur geringer Qualifikation, sondern vorrangig der ökonomischen und gesellschaftlichen Bewertung, speziell bei Frauenberufen. Deshalb müssen wir uns frauenpolitisch auch immer wieder mit den sogenannten Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit beschäftigen. Wir fordern ein gerechtes Steuersystem, wobei auch dringend das Ehegattensplitting und die Steuerklassen zu reformieren sind. Das Geld muss ganz notwendig in Bildung für Kinder und Jugendliche investiert werden. Das schafft auch neue Frauenarbeitsplätze. Gerade in der Diskussion um das bedingungslose Grundeinkommen wird uns immer deutlicher, dass wir keinesfalls den gesellschaftlichen Reichtum, den wir ja in Deutschland entgegen allen Unkenrufen doch immer noch haben, an wenige verteilen dürfen. Vielmehr ist es ganz dringend, dass junge Menschen tatsächlich und besser als heute auf das Leben vorbereitet werden. Und das geht nur mit Bildung – und nicht dadurch, dass immer mehr Frauen auf den Haushalt und in die kostenlose und ehrenamtliche Arbeit verwiesen werden.

Die eigenständige Existenz- und Alterssicherung von Frauen steht und fällt mit ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt und den Möglichkeiten des Verbleibs. Deshalb ist dies auch weiterhin eines unserer Hauptthemen. Wir wollen, dass Arbeitslosigkeit und deren Folgen gar nicht erst entstehen.

(H.B.)

III. Sozialpolitik für Seniorinnen und Senioren

1. Alternde Gesellschaften und Organisationen für Ältere Sozialverbände und Gewerkschaften in nationaler und internationaler Perspektive

Der demographische Wandel macht auch vor den Gewerkschaften nicht halt: Die Seniorinnen und Senioren in den DGB-Gewerkschaften stellen bereits rund ein Viertel der Gesamtmitgliedschaft dar. Auch nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben sehen viele Seniorinnen und Senioren ihre Gewerkschaft als ihre Organisation an. Zugleich engagieren sich einige von ihnen auch weiterhin ehrenamtlich, was ein wichtiger Beitrag für die gewerkschaftliche Präsenz in der Fläche ist.

Mit dem hier anzuzeigenden Forschungsprojekt wird untersucht, welche Rolle Gewerkschaften und Sozialverbände als Interessenorganisationen für Seniorinnen und Senioren spielen. Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt läuft von Februar 2007 bis Januar 2009 an der Universität Kassel unter Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind Bettina Munimus und Diana Rüdts. Zentrale Untersuchungsfragen des Projektes sind: Welche Interessen verfolgen Rentnerinnen und Rentner als Mitglied eines Verbandes? Wie sehen die Organisationsstrukturen und Partizipationsmöglichkeiten für ältere Menschen in den Verbänden aus? Wie lässt es sich erklären, dass sich in Deutschland bislang kein großer Rentnerverband im Sinne des US-amerikanischen AARP herausgebildet hat. Schwerpunkt der Untersuchung sind die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und IG BCE sowie die Sozialverbände VdK, SoVD und Volkssolidarität; letztere haben in den vergangenen Jahren stärkeren Zulauf von Rentnerinnen und Rentnern erfahren.

Die Ausgangssituation des Projektes ist die Alterung der deutschen Gesellschaft. Bis zum Jahr 2030 wird voraussichtlich mehr als ein Drittel (34,4 Prozent) der Bevölkerung älter als 60 Jahre sein. Gleichzeitig finden Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt sowie sozialstaatliche Umbau- bzw. Abbauprozesse statt. Durch Veränderungen in diesen Bereichen werden nicht nur die Lebensbedingungen von Menschen im Ruhestand beeinflusst, sondern auch deren politische Interessen und in letzter Konsequenz möglicherweise auch die sozialpolitische Akteurskonstellation. Die sogenannte „Seniorenfrage“ ist ein zentraler Bestandteil der sozial- und gesellschaftspolitischen Debatte um die Zukunft des Sozialstaates. Wahrscheinlich ist eine weitere Aufwertung und Neugestaltung der Altenpolitik. Im Rahmen des politischen Systems Deutschlands vollzieht sich die Interessenpolitik von und für Rentnerinnen und Rentner nicht ausschließlich durch Parteien, Wahlen und Regierungshandeln, sondern auch durch Sozialverbände, Gewerkschaften und seniorenspezifische Selbsthilfe- und Lobbyaktivitäten. Spezifische Seniorenverbände gibt es in Deutschland nur wenige. Meist engagieren sich die Älteren in generationenübergreifenden Organisationen.

Angesichts der Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung und des sozialstaatlichen Umbaus stellt sich die Frage, wie sich diese Prozesse auf die sozialpolitische Verbandslandschaft in Deutschland auswirken. Zum einen soll aus der Perspektive der Mitglieder untersucht werden, welche Interessen und Erwartungen die Rentnerinnen und Rentner an die ausgewählten Organisationen (Gewerkschaften und Sozialverbände) herantragen. Zum anderen wird in den Blick genommen, wie die Verbände sich organisatorisch und programmatisch auf die veränderten Umweltbedingungen einstellen. Der Anteil der Seniorinnen in den DGB-Gewerkschaften beträgt mittlerweile über 20 Prozent, so dass davon

auszugehen ist, dass die Gewerkschaften einen stärkeren Fokus auf Seniorenpolitik und Seniorenarbeit legen müssen, um attraktiv für ihre älteren Mitglieder zu bleiben und damit Abwanderungsprozessen entgegenzuwirken. Dabei soll auch untersucht werden, welche seniorenpolitischen Aufgaben der DGB übernimmt und welche Aufgaben weiterhin bei den Einzelgewerkschaften angesiedelt sind.

Um die Entwicklung in Deutschland einordnen zu können, werden Vergleichsländer (Italien, Österreich, Schweden, Schweiz, USA) herangezogen, die verschiedenen Wohlfahrtsstaatstypen zuzuordnen sind und verschiedene Modelle der „Altenpolitik“ praktizieren. Die zentrale – zu überprüfende – Annahme ist, dass eine enge Beziehung besteht zwischen dem Ausbau des Sozialstaats und der Stärke der Organisationen für Ältere.

Das Projekt basiert in erster Linie auf qualitativen, leitfragengestützten Interviews, die mit Vertretern (Bundes- und Landesebene) der Gewerkschaften und der Sozialverbände sowie mit Experten und Wissenschaftlern geführt werden. Zudem werden die vorhandenen Beteiligungsmöglichkeiten für ältere Mitglieder in den verschiedenen Organisationen durch Satzungsanalysen untersucht. Um die deutsche Situation und die möglichen Veränderungen besser prognostizieren zu können, werden einige ausländische Fälle exkursartig einbezogen.

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Fachgebiet: Politisches System der BRD/Staatlichkeit im Wandel

Universität Kassel, Nora-Platiel-Straße 1, 34125 Kassel

Telefon: 0561/804-2203, E-Mail: wolfgang.schroeder@uni-kassel.de

(Prof. Dr. W.S.)

2. Rentenanpassung zum 1.7.2007

Zuletzt wurden die Renten zum 1.7.2003 in den alten Bundesländern um 1,04 % und in den neuen Bundesländern um 1,19 % angehoben. Die Rentenwertbestimmungsverordnung 2007 (RWBestV 2007; Bundesrat-Drucksache 280/07 vom 27.4.2007) sieht eine gigantische Anhebung der Renten (genauer der aktuellen Rentenwerte West und Ost) um **0,54 %** vor.

Die aktuellen Rentenwerte für die Zeit vom 1.7.2007 bis 30.6.2008), also der Wert eines Entgeltpunkts, betragen

in den alten Bundesländern	26,27 € (vorher 26,13 €) und
in den neuen Bundesländern	23,09 € (vorher 22,97 €).

Beim sogenannten Musterstandardrentner (45 Jahre) West erhöht sich die Rente um sage und schreibe 6,30 €, Ost um 5,40 €. Das ist nicht viel, zumal die Aufwendungen für die Krankenversicherung für viele Rentnerinnen und Rentner angestiegen sind. ver.di streitet nach wie vor in Musterrechtstreitigkeiten gegen die unterbliebenen Anpassungen der letzten Jahre und für Anpassungen, die zumindest den Kaufkraftverlust ausgleicht (siehe dazu zuletzt Sozialpolitische Informationen 1/2007, Seite 31 f.). Musterverfahren brauchen Zeit. Über Neuigkeiten informieren wir in den Sozialpolitischen Informationen.

Im Folgenden möchten wir einige Informationen zu den Festsetzungen und den Bestimmungen der aktuellen Rentenwerte geben. Betonen möchten wir an dieser Stelle noch einmal, dass wir die diesjährige Rentenanpassung für zu gering halten; meinen aber dennoch, dass diese Information für eine sachliche Diskussion förderlich ist.

Auch kleinen Anpassungen kosten Geld: Durch die Anhebung ergeben sich Kosten im Jahr 2007 für die gesetzliche Rentenversicherung von 620 Mio. €. In den Jahren 2008 bis 2010 ergeben sich pro Jahr Mehraufwendungen von 1.230 Mio. € für die gesetzliche Rentenversicherung. Von den Mehraufwendungen werden im Jahr 2007 rd. 36 Mio. € und in den Jahren 2008 bis 2010 jährlich rd. 73 Mio. € vom Bund getragen.

Auszug aus der RWBestV 2007:

a. Festsetzung der aktuellen Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung

Mit der Rentenwertbestimmungsverordnung 2007 werden der aktuelle Rentenwert und der aktuelle Rentenwert (Ost) nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch für den Zeitraum ab 1. Juli 2007 neu bestimmt. Durch Vervielfältigung des aktuellen Rentenwerts und des aktuellen Rentenwerts (Ost) mit den persönlichen Entgeltpunkten und dem Rentenartfaktor ergibt sich der individuelle Monatsbetrag der Rente. Der aktuelle Rentenwert entspricht dem Monatsbetrag einer Rente wegen Alters der allgemeinen Rentenversicherung für ein Jahr mit Durchschnittsverdienst bei einem Zugangsfaktor von 1,0. Seine Festsetzung richtet sich nicht allein nach der Lohn- und Gehaltsentwicklung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; vielmehr finden auch die Veränderungen bei den Aufwendungen für die Altersversorgung sowie beim Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlenden Berücksichtigung. Veränderungen bei den Aufwendungen für die Altersversorgung sind zum einen die Veränderung des durchschnittlichen Beitragssatzes der allgemeinen Rentenversicherung und zum anderen die Veränderung bei den Aufwendungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die geförderte private Altersvorsorge. Für die neu-

en Bundesländer sind für die Lohn- und Gehaltsentwicklung die jeweiligen für dieses Gebiet ermittelten Werte maßgebend. Der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt die Veränderung beim Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlenden und ist ein bundeseinheitlicher Wert. Bei seiner Bestimmung werden jedoch auch die aufgrund der noch unterschiedlichen Einkommensverhältnisse bestehenden Besonderheiten im Beitrittsgebiet berücksichtigt. Die Wirkung des Faktors für die Belastungsveränderungen bei den Altersvorsorgeaufwendungen und des Nachhaltigkeitsfaktors ist dadurch begrenzt, dass diese Faktoren nicht zu einer Minderung der aktuellen Rentenwerte führen dürfen (Schutzklausel).

b. Bestimmung des aktuellen Rentenwerts

Die Bestimmung des aktuellen Rentenwerts in den alten Ländern berücksichtigt:

- die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen nach der Systematik der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen) im Jahr 2006 gegenüber dem Jahr 2005 um 0,98 Prozent, wobei die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer des Jahres 2005 an die Veränderung der Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung (Verhältnis der Veränderung der beitragspflichtigen Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Beamte einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld zu der Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer gemäß der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung vom Jahr 2004 zum Jahr 2005) angepasst werden,
- die Veränderung bei den Aufwendungen für die geförderte private Altersvorsorge (Altersvorsorgeanteil) des Jahres 2006 gegenüber dem Jahr 2005 mit 0,5 Prozent und
- den Nachhaltigkeitsfaktor mit 1,0019.

Der durchschnittliche Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung des Jahres 2006 von 19,5 Prozent hat sich gegenüber dem durchschnittlichen Beitragssatz des Jahres 2005 von ebenfalls 19,5 Prozent nicht verändert. Für die Bestimmung des aktuellen Rentenwerts zum 1. Juli 2007 ist daher der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung rechnerisch ohne Auswirkungen. Auf dieser Basis erhöht sich der bis zum 30. Juni 2007 maßgebende aktuelle Rentenwert ab dem 1. Juli 2007 von 26,13 Euro auf 26,27 Euro. Dies entspricht einem Anpassungssatz von 0,54 Prozent.

c. Bestimmung des aktuellen Rentenwerts (Ost)

Der aktuelle Rentenwert (Ost) verändert sich zum 1. Juli eines Jahres nach dem für die Veränderung des aktuellen Rentenwerts geltenden Verfahren. Maßgebend ist die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen nach der Systematik der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen) in den neuen Bundesländern, wobei die Entwicklung der Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung in den neuen Ländern Berücksichtigung findet. Die Bestimmung des aktuellen Rentenwerts (Ost) berücksichtigt die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter im Jahr 2006 gegenüber dem Jahr 2005 um 0,49 Prozent.

Die durchschnittlichen Beitragssätze zur allgemeinen Rentenversicherung in den Jahren 2005 und 2006, die Veränderung des Altersvorsorgeanteils und der Nachhaltigkeitsfaktor sind bundeseinheitliche Werte. Insoweit gelten die gleichen Werte wie bei der Ermittlung des aktuellen Rentenwerts. Auf dieser Basis würde sich der bis zum 30. Juni 2007 maßge-

bende bisherige aktuelle Rentenwert (Ost) von 22,97 Euro auf 22,98 Euro erhöhen. Dies entspräche einem Anpassungssatz von 0,04 Prozent. Der aktuelle Rentenwert (Ost) ist jedoch mindestens um den Prozentsatz anzupassen, um den der aktuelle Rentenwert angepasst wird. Der aktuelle Rentenwert (Ost) wird daher um 0,54 Prozent angepasst. Der aktuelle Rentenwert (Ost) beträgt somit zum 1. Juli 2007 23,09 Euro.

d. Veränderung des Zahlbetrags

Eine allgemeine Aussage über die Veränderung des Zahlbetrags der Renten zum 1. Juli 2007 ist nicht möglich. Für die Bemessung des Eigenanteils an den Beiträgen zur Krankenversicherung der Rentner ist der jeweilige allgemeine Beitragssatz der Krankenkasse maßgebend, deren Mitglied der Rentenbezieher ist. Die Veränderung des Zahlbetrages ist davon abhängig, inwieweit zum 1. Juli 2007 ggf. eine Veränderung des jeweiligen allgemeinen Beitragssatzes wirksam wird und fällt daher unterschiedlich aus.

Höhere Freibeträge bei Hinterbliebenenrenten ab dem 1. Juli 2007

Zum 1. Juli 2007 erhöhen sich die Freibeträge bei den Renten wegen Todes. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund hin.

Witwen, Witwer oder Waisen können neben den Renten wegen Todes in bestimmten Grenzen hinzuverdienen, ohne dass das Einkommen zu einer Minderung ihrer Hinterbliebenenrente führt. Erst bei Überschreiten eines bestimmten Freibetrags erfolgt eine Anrechnung.

Konnte eine Witwe oder ein Witwer mit Wohnsitz in den alten Bundesländern bisher monatlich 689,83 € anrechnungsfrei hinzuverdienen, so erhöht sich der Betrag ab dem 1. Juli 2007 auf 693,53 €. Bei Wohnsitz in den neuen Bundesländern erhöht sich der Freibetrag von 606,41 € auf 609,58 €. Werden ein oder mehrere Kinder erzogen, steigt der Freibetrag für jedes Kind um 147,11 € in den alten und um 129,30 € in den neuen Bundesländern. Das Gleiche gilt für Bezieher von Erziehungsrenten.

Der neue Freibetrag für Bezieher von Waisenrenten liegt ab dem 1. Juli 2007 bei 462,35 € (alte Bundesländer) und 406,38 € (neue Bundesländer).

(J.K.)