

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung (Drs. 18/11923)

„Entwurfs eines Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz)“

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE (Drs. 18/10862)

„Renteneinheit verwirklichen – Lebensleistung anerkennen“

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drs. 18/10039)

„Renteneinheit vollenden – Gleiches Rentenrecht in Ost und West“

Rentenrechtliche Einheit herstellen – Ungerechtigkeiten vermeiden

05.05.2017

zu a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass ab dem Jahr 2025 ein bundeseinheitliches Rentenrecht gelten soll. Bis dahin sollen in sieben Schritten die besonderen Rechengrößen und Berechnungsvorschriften für das Beitrittsgebiet an die allgemeinen Regelungen angeglichen werden. Mehr als 30 Jahre nach der staatlichen Einheit wäre dann auch die rentenrechtliche Einheit vollzogen.

Das Vorhaben ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings müssen erneute Ungerechtigkeiten vermieden werden und insbesondere auch die Lohndifferenzen zwischen Ost und West angegangen werden.

Die mit dem Änderungsantrag auf Ausschussdrucksache 18(11)994 vorgesehene Erlaubnis, „Rotkreuz-Schwester“ dauerhaft unbegrenzt zu verleihen wird vom DGB entschieden abgelehnt.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB BVV
Abteilung Sozialpolitik

Markus Hofmann
Abteilungsleiter Sozialpolitik

markus.hofmann@dgb.de

Telefon: 030 - 24060 - 133
Telefax: 030 - 24060 - 226

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

zu b) Antrag der Fraktion DIE LINKE.

DIE LINKE will die Angleichung aus Steuern finanzieren und die Umwertung erhalten. Eine Vielzahl an zusätzlichen Maßnahmen soll helfen die Löhne anzugleichen und die Rente nach Mindestentgeltpunkten soll verlängert werden. Neben sinnvollen finden sich auch kritisch zu bewertende Vorschläge.

zu c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Die Grünen wollen die Angleichung analog der Bundesregierung umsetzen, fordern nur einen Angleichungsprozess bis 2020. Zusätzlich wollen sie eine Garantie-Rente einführen. Neben der kritisch zu bewertenden Garantie-Rente, entsprechen die Forderungen praktisch dem Gesetzentwurf und sind insoweit auch so zu bewerten.



Ausführliche Bewertung

zu a) Gesetzentwurf der Bundesregierung auf Drucksache 18/11923

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt grundsätzlich das Anliegen der Bundesregierung, die Rechengrößen und Berechnungswege in Ost und West anzugleichen. Der vorliegende Entwurf erreicht dies nun in einem überschaubaren Zeitrahmen. Dass der Zeitraum deutlich länger ist, als dies im Koalitionsvertrag vorgesehen war, wird bei den älteren Menschen im Beitrittsgebiet sicherlich zu großer Enttäuschung führen. Andererseits werden dadurch auch die Wirkungen einer Abschmelzung der Hochwertung gemildert, was zu Gunsten derjenigen wiegt, deren Löhne immer noch weit vom Westniveau entfernt sind.

Inakzeptabel ist jedoch, dass diese einigungsbedingten Kosten in erheblichem Umfang sachfremd und systemwidrig aus Beitragsmitteln finanziert werden sollen. Zwar will die Bundesregierung ab 2022 den allgemeinen Bundeszuschuss und den Bundeszuschuss für das Beitrittsgebiet schrittweise auf zusammen 2 Mrd. Euro ab 2025 erhöhen. Damit wären ab 2025 die entstehenden Mehrausgaben zumindest anteilig (je nach Verlauf der effektiven Lohnangleichung mindestens etwa hälftig) steuerfinanziert. Bis dahin entstehen aber nicht steuerfinanzierte Mehrausgaben für die Rentenversicherung von bis zu 15 Mrd. Euro. Dies entspricht rund der Hälfte der aktuellen Rücklagen der Rentenversicherung. Zusammen mit der bereits seit dem Jahr 2014 sachfremd ganz überwiegend aus Beiträgen finanzierten Mütterrente ergäben sich nicht steuergedeckte Mehrausgaben von über 60 Mrd. Euro. Diese 60 Mrd. Euro fehlen dann für die dringend notwendige Stabilisierung und anschließende Erhöhung des Rentenniveaus.

Mit der Angleichung der Rentenberechnung entfällt künftig auch die Umrechnung gemäß § 256a SGB VI i. V. m. Anlage 1 und Anlage 10 SGB VI (sog. Hochwertung). Grundsätzlich ist es sachgerecht, alle bislang im Osten abweichenden Rechengrößen an das Westniveau heranzuführen, auch wenn es denkbar gewesen wäre, aus sozialen Gründen einzelne Anpassungen vorzuziehen (z. B. pauschal bewertete Zeiten wie Kindererziehung, Pflege, Wehr- oder Zivildienst, Behindertenwerkstätten u. s. w.).

Aufgrund der sehr heterogenen Lohnhöhe und -struktur in Deutschland und insbesondere zwischen den alten und den neuen Bundesländern, sieht der DGB jedoch weiterhin Handlungsbedarf. Neben Bereichen, in denen die Lohnangleichung bereits erreicht oder weit fortgeschritten ist, gibt es Branchen und Regionen, in denen das Lohngefälle gegenüber dem Westen bereits heute durch die Hochwertung nicht adäquat ausgeglichen wird. Der Gesetzgeber muss begleitend Maßnahmen ergreifen, alte und neue Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. zu mindern. Zielführende Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommensverhältnisse im Beitrittsgebiet wären bspw. Eindämmung der Tariffucht der Arbeitgeber unter anderem durch erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Stärkung des Rechtsanspruchs auf Vollzeitarbeit sowie zur Rückkehr auf Vollzeit, ein starker Anspruch auf Entgeltgleichheit und Lohntransparenz, um unterdurchschnittliche Bezahlung und Lohndiskriminierung aufzudecken, und eine angemessene Höhe des Mindestlohns. Im Bereich der Rentenpolitik wäre als ergänzende Maßnahme insbesondere die Fortführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten angemessen und zielführend.



Änderung des Gesetzes über das Deutsche Rote Kreuz und anderer freiwilliger Hilfsgesellschaften im Sinne der Genfer Rotkreuz-Abkommen

§ 2 Absatz 3 des DRK-Gesetzes vom 5. Dezember 2008 soll so geändert werden, dass ein folgender Absatz 4 angefügt wird, der die Gestellung von Mitgliedern einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz (Rotkreuzschwestern) regelt, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der Maßgabe gilt, dass § 1 Absatz 1 Satz 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht anwendbar ist. Dies bedeutet, dass die DRK-Schwestern zwar in das AÜG einbezogen sind und somit alle dort geregelten Rechte und Verpflichtungen für das DRK, die DRK-Vereine und die DRK-Schwestern gelten. Davon ausgenommen ist aber die im Gesetz oder durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche festgelegte Höchstüberlassungsdauer der Gestellung.

Vor dem Hintergrund, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 17. November 2016 (C-216/15) festgestellt hat, dass auch DRK-Schwestern als Arbeitnehmer im Sinne der EU-Richtlinie gelten und das BAG in seiner Entscheidung vom 21. Februar 2017 laut Pressemitteilung dies aufgriff, mutet diese Neuregelung mehr als merkwürdig an: anerkannter gesetzlicher Schutz wird beseitigt. Das lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften strikt ab.

Der Begründung, nur mit einer Herausnahme der DRK-Schwesternschaften aus den Regelungen des AÜG zur Überlassungshöchstdauer seien die besonderen gesetzlichen und auf dem humanitären Völkerrecht beruhenden Aufgaben des DRK zu erfüllen, ist bei Überprüfung der Fakten nicht aufrecht zu erhalten.

Grundsätzlich kann auch ohne die vorgeschlagene Ausnahme von der Höchstüberlassungsdauer im AÜG die traditionelle Bindung der Schwesternschaft an das DRK durch die bestehende individuelle Vereinsmitgliedschaft weiterhin gesichert werden. Für den Einsatz im Verteidigungs- bzw. Zivilschutzfall hat der Gesetzgeber bereits im ASG (Arbeitssicherstellungsgesetz) dazu die notwendige Rechtsklarheit geschaffen und in seiner Novellierung vom 29. Juni 2015 um die neuen Formen möglicher Bedrohung ergänzt. Es spricht für sich, dass die anderen (in ZSKG § 26 „Mitwirkung der Organisationen“ genannten) Hilfsorganisationen dieses Thema nicht problematisieren. Auch ist in Krankenhäusern wie dem Universitätsklinikum Essen nicht vorstellbar, dass zwei Drittel der Pflegekräfte im Zivilschutz- oder Katastrophenfall abgezogen werden, denn dann wäre die Funktionsfähigkeit des Universitätsklinikums nicht mehr gewährleistet. So hat für den Katastrophenfall beispielsweise das Universitätsklinikum Essen im Überlassungsvertrag geregelt, dass die Schwesternschaft Pflegepersonal nur im Einvernehmen mit dem Vorstand des Klinikums abziehen kann. Katastropheneinsätze sind für DRK-Schwestern – nicht anders als für andere Bürgerinnen und Bürger – freiwillig.

In den letzten 20 Jahren wurden von den ca. 1.400 gestellten DRK-Pflegekräften am Uniklinikum Essen weniger als zwei Handvoll in der Katastrophenhilfe eingesetzt. Dieses Beispiel, welches sich im Verhältnis auch bei allen anderen überlassenen DRK-Schwestern wiederfinden wird, beschreibt die Einsatzhäufigkeit. Der Sonderstatus der DRK-Schwesternschaften ist aus diesen Gründen nicht gerechtfertigt.

Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft der DRK-Schwestern ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des BAG seit 1956. In der damaligen Entscheidung wird Bezug genommen auf die Vereinssatzung, aus der sich die Rechte und Pflichten der Mitgliedsschwestern ableiten. Danach müssen die Mitgliedsschwestern „von wahrer Nächstenliebe gegenüber den



hilfsbedürftigen Menschen erfüllt sein und ihre ganze Kraft selbstlos in den von ihnen übernommenen Dienst stellen unter Ausschaltung des Erwerbszwecks.“ Das Mutterhaus böte „den Schwestern, die sich unter dem Zeichen des Roten Kreuzes in den selbstlosen Dienst an der leidenden Menschheit stellen, eine Heimat.“ Es nehme ihnen „... die Sorge um das tägliche Leben, um sich frei zu machen zur vollen Hingabe an ihren Beruf und sichert sie für die Zeiten der Krankheit, der Arbeitsunfähigkeit und des Alters.“ Weiter heißt es, „die Selbstlosigkeit der karitativen Tätigkeit (ist) nicht nur ein Motiv, sondern Wesensbestandteil der Tätigkeit der Schwestern.“ Auch in späteren Entscheidungen hat das BAG die Arbeitnehmereigenschaft von DRK-Schwestern mit dem Argument verneint, das Rechtsverhältnis zwischen Schwesternschaft und ihren Mitgliedern erschöpfe sich in den vereinsrechtlichen Pflichten und Rechten. Diese könnten nicht zugleich arbeitsvertragliche Pflichten und Rechte sein (BAG 3.6.1975, 1 ABR 98/74; 20.2.1986, 6 ABR 5/85). Der Geist, der dieser Rechtsprechung zu Grunde lag, ist weit entfernt vom Verständnis professionell Pfleger und der realen Arbeitswelt in den Krankenhäusern heute. Nicht mehr zu begründen ist, dass die Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG keine Anwendung findet, dass Mitgliedsschwestern zur Durchsetzung ihrer Rechte nur ein Schiedsgericht i. S. v. §§ 1025 ff. ZPO anrufen müssen und keine Betriebsräte gründen dürfen. Die Mitgliedsschwestern verdienen mit ihrer beruflichen Tätigkeit ihren Lebensunterhalt. Sie leisten die gleiche schwere Arbeit wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit Arbeitnehmerstatus auf der anderen Seite des Patientenbettes. Sie haben die gleichen Rechte und den gleichen Schutz verdient.

Diese Rechte haben sie derzeit insbesondere im Bereich des Bestandsschutzes nicht.

Die DRK-Schwesterenschaften verfügen wie jeder Leiharbeitgeber nicht über eine entsprechende Anzahl von Arbeitsplätzen für die überlassenen DRK-Schwestern. Wird die Überlassung der Schwester beendet, sei es aus krankheitsbedingten Gründen oder aber auch aus betrieblichen Überlegungen auf Seiten der Klinik, bestehen keine Möglichkeiten, diese einzusetzen. Die DRK-Schwestern haben dann zwar eine weiterhin bestehende Mitgliedschaft, aber keinen Anspruch auf Entlohnung oder Verschaffung eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes. Vielmehr besteht die Möglichkeit bis heute, in einsatzfreien Zeiten auch gegen den Willen der betroffenen DRK-Schwestern in eine sog. Nichtaktive Mitgliedschaft überführt zu werden, bei der Anspruch auf Lohn oder Beschäftigung gerade nicht besteht. Der von Seiten der DRK-Schwesterenschaft vielfach gerühmte Bestandsschutz der Mitgliedschaft läuft dann aber leer.

Ausdrücklich ist darauf hinzuweisen, dass die DRK-Schwestern durch die Anwendung des AÜG auf ihr zutreffenderweise vorliegendes Arbeitsverhältnis ihre jeweiligen Arbeitsplätze nicht verlieren. Diese sind nach wie vor bei dem Einsatzpartner vorhanden. Ein Arbeitsplatzverlust droht daher nicht.

Noch in seiner Entscheidung vom 6.7.1995, (5 AZB 9/93) verweist das BAG darauf, der Zweck der Schwesterenschaft sei die Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege. Wie überholt auch diese Begründung ist, zeigt die Tatsache, dass DRK-Schwestern vielfach auch bei Kliniken privater Gesundheitskonzerne arbeiten, unter anderem am Uniklinikum Gießen und Marburg, das zum börsennotierten Rhön-Konzern gehört. Das Interesse der Einsatzpartner liegt hier – wie in der Zeitarbeit üblich – darin, Geld einzusparen durch niedrigere Verwaltungskosten und die jederzeitige Möglichkeit, nicht mehr gewünschte DRK-Schwestern ohne jeglichen Bestandsschutz abberufen können.



Der Sonderstatus ohne Arbeitnehmereigenschaft wirkt diskriminierend auf die 25.000 weiblichen Mitgliedsschwestern des DRK, er ist auch aus diesen Gründen nicht aufrecht zu erhalten.

Das Regulierungsvorhaben bleibt im Übrigen inkonsistent: die Anerkennung als ArbeitnehmerIn bzw. Beschäftigte auch in den sonstigen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen wäre an sich die richtige gesetzgeberische Herangehensweise.

Darüber hinaus erscheint die Herausnahme der DRK-Schwestern aus den Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer sachlich nicht begründet. Wenn sie ArbeitnehmerInnen im Sinne der EU-Richtlinie 2008/104 sind, dann müssen für sie auch die dort geregelten Schutzstandards gelten. Dies wird an mehreren Stellen im Richtlinienentwurf deutlich, wie in Art. 1 Abs. 1 („vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten“) sowie Art. 3 Abs. 1 c) Definition Leiharbeiter („unter Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten“) sowie unter e) Definition Überlassung („Zeitraum...vorübergehend zu arbeiten“). Wenn der deutsche Gesetzgeber nun keinerlei Beschränkung der Überlassungsdauer mehr für DRK-Schwestern vorsieht, verstößt er somit gegen die EU-Richtlinie 2008/104. Das wird abzulehnen sein. Es ist nicht nachvollziehbar, warum nicht auch die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des TVG vorliegen soll bzw. geregelt werden könnte, dann wäre eine Herausnahme wie in anderen Branchen nicht erforderlich. Ob es zu einer kurzen oder langen Begrenzung der Überlassungsdauer dann kommt, hinge wie in anderen Branchen davon ab, ob die zuständige Gewerkschaft der Einsatzbranche einen Tarifvertrag mit den Einsatzbetrieben abgeschlossen hat. Warum hier anders als in anderen Branchen verfahren werden soll, bleibt – unter Beachtung der o. g. Argumente gegen eine Spezifizierung – unerklärlich.

Auch unter diesem Gesichtspunkt kann es nur das Ziel sein, den DRK-Schwestern den gleichen umfassenden rechtlichen Arbeitnehmerstatus zu gewähren, indem ihnen die Arbeitnehmereigenschaft nicht nur im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie und des AÜG gewährt wird.

zu b) Antrag der Fraktion DIE LINKE. auf Drucksache 18/10862

Aus Sicht des DGB muss die Angleichung voll aus Steuermitteln finanziert werden, wie es die Fraktion DIE LINKE im Unterschied zum Gesetzentwurf der Bundesregierung richtigerweise fordert. Auch richtig und sinnvoll ist, über geeignete gesetzliche Maßnahmen nachzudenken, die Löhne schneller an das West-Niveau heranzuführen. Die stärkere Verbreiterung von Tarifverträgen scheint hier ein sinnvoller Weg, um bestehende Lohnunterschiede abzubauen. Dazu dienen sicherlich Maßnahmen wie eine leichtere Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Befristungen begrenzen oder Missbrauchsbekämpfung bei den Werkverträgen. Andere Maßnahmen scheinen hier jedoch weniger geeignet oder sinnvoll.

Unabhängig von der Ost-West-Frage ist die Fortführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten auch eine Forderung des DGB. Im Kontext der Ost-West-Angleichung wäre es jedoch nur eine Maßnahme für Beschäftigte mit geringen Löhnen, was nicht zwingend identisch ist mit Beschäftigten und Berufen, die erheblich unterhalb des West-Niveaus entlohnt werden. Insoweit ist dies eine sinnvolle Maßnahme im Rahmen der Rentenversicherung insgesamt, jedoch keine geeignete Maßnahmen neue Ungerechtigkeiten durch die Angleichung systematisch zu mindern oder zu vermeiden.



zu c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 18/10039

Der Antrag der Grünen unterscheidet sich nur durch die schnellere Angleichung und die Forderung nach einer Garantie-Rente vom Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Insoweit gilt dies dort formulierte im Prinzip auch hier. Eine schnellere Angleichung erscheint zwar angezeigt, würde jedoch neue Gerechtigkeitsprobleme eher verschärfen, da weniger Zeit bliebe, die Löhne in Ost auf West-Niveau anzuheben.

Die Garantie-Rente ist aus Sicht des DGB keine zielführende Maßnahme im Rahmen der Rentenversicherung. Aufgrund ihrer Höhe ist sie regelmäßig nicht armutsfest. Aufgrund ihrer Ausgestaltung nicht armutsbekämpfend, was ohnehin Aufgabe der Fürsorge und nicht der Rentenversicherung ist. Auch liegt sie weitgehend quer zu unserem beitragsäquivalenten System, mit entsprechenden Anreizproblemen und Systembrüchen.