

Selbstverwaltung stärken – Organisationsstrukturen modernisieren

Reformvorschläge für die soziale Selbstverwaltung

Juni 2014

Zusammenfassung

Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung gewährleistet, dass nicht der Staat, sondern Versicherte und Arbeitgeber selbst die Sozialversicherungsträger verwalten. Sie hat sich in ihren Grundstrukturen sehr bewährt:

Als mittelbare Staatsverwaltung bildet die soziale Selbstverwaltung ein wichtiges Gegengewicht zur unmittelbaren Staatsverwaltung. Durch die rechtliche Eigenständigkeit der Sozialversicherungsträger wird der Gefahr politischer Einflussnahme und der Verdeckung von Missständen entgegengewirkt sowie den Sozialversicherungsträgern ein kritischer Umgang gegenüber der Ministerialbürokratie und ein selbstbewusstes Auftreten gegenüber Politik und Öffentlichkeit ermöglicht. Zugleich gewährleistet die Selbstverwaltung die notwendige Interessenvertretung der Beitragszahler gegenüber Gesetzgeber und Verwaltung, auch zur Abwehr haushaltspolitisch motivierter Lastenverschiebungen.

Darüber hinaus trägt die soziale Selbstverwaltung in hohem Maße dazu bei, dass sich die Sozialpartner – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – trotz ihrer unterschiedlichen Interessen und sozialpolitischer Positionen im Detail dennoch gemeinsam hinter das bestehende System der Sozialversicherung stellen. Dies ist nicht nur im Interesse des Zusammenwirkens der Sozialpartner wünschenswert, sondern liegt vor allem auch im Interesse aller Versicherten. Denn die Un-

terstützung und das Eintreten der wesentlichen gesellschaftlichen Kräfte für die Sicherung der bestehenden Sozialversicherungssysteme stärkt das Vertrauen, auch in Zukunft in den Wechselfällen des Lebens – bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Erwerbsminderung, im Alter und bei Arbeitslosigkeit – abgesichert zu sein.

Das heißt jedoch nicht, dass die soziale Selbstverwaltung nicht reformbedürftig wäre. Insbesondere der in den letzten Jahren gewachsene Staatseinfluss auf die Sozialversicherung muss gestoppt und zurückgedrängt werden. Selbst bei der Ausübung der Personalhoheit greift der Staat inzwischen in die Selbstverwaltungsautonomie ein. So hat der Gesetzgeber 2013 die von den Verwaltungsräten der Kranken- und Pflegekassen vereinbarten Vorstandsverträge unter den Zustimmungsvorbehalt durch die Aufsichtsbehörden gestellt. Diese Entwicklung muss gestoppt werden und – darüber hinaus – die Autonomie der Sozialversicherungsträger – die Selbstverwaltung – gestärkt werden. Es muss sichergestellt werden, dass Versicherte und Arbeitgeber die von ihnen finanzierten Sozialversicherungen verantwortlich und aktiv mitgestalten können. Die Verantwortungsbereiche von Gesetzgeber, Ministerialbürokratie und Selbstverwaltung sollten dabei sachgerecht abgegrenzt sein.

Um die Effizienz der Arbeit der sozialen Selbstverwaltung zu erhöhen, sollten außerdem die historisch gewachsenen, teilweise aufgeblähten Organisationsstrukturen der Sozialversicherung durch ein einheitlich für alle Zweige der Sozialversicherung gelten-



des schlanken Verwaltungsratsmodell ersetzt werden. Außerdem muss die paritätische Selbstverwaltung der Sozialversicherung durch Arbeitgeber und Versicherte auch dort eingeführt werden, wo sie heute noch fehlt.

Reformen in der sozialen Selbstverwaltung sind allerdings kein Ersatz oder eine Alternative für die notwendigen tiefgreifenden Strukturreformen der Sozialversicherung selbst. Hier ist ausschließlich und allein der Gesetzgeber gefordert und verantwortlich, weil die Sozialversicherungsträger bei der Verwendung ihrer Mittel vollständig an die gesetzlich definierten Aufgaben und Instrumente gebunden sind: Weder können sie Leistungen verweigern, die das Gesetz vorschreibt, noch dürfen sie Leistungen gewähren, die vom Gesetz nicht vorgesehen sind. Zuständigkeiten und Verantwortung von Gesetzgeber und sozialer Selbstverwaltung dürfen nicht verwischt werden.

Auch bei den Sozialwahlen lohnt es, über Reformen nachzudenken. Die Einführung von Online-Wahlen kann beispielsweise dazu beitragen, die Beteiligung zu erhöhen und die Kosten zu begrenzen. Forderungen nach einer Verbesserung der Auswahlmöglichkeiten durch mehr Direktwahlen dürfen jedoch nicht zu einer Abschaffung der Option der sog. Friedenswahlen bei der Sozialwahl führen. Die Friedenswahlen haben sich als demokratisch und verfassungsrechtlich legitimes und effizientes Wahlverfahren über viele Jahrzehnte bewährt. Ein möglichst repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern ist wünschenswert. Es sollte jedoch nicht durch eine Geschlechterquote erzwungen werden.

Im Einzelnen

1. Staatseinfluss zurückdrängen

Die Autonomie der Sozialversicherungsträger – die Selbstverwaltung – muss gestärkt und die notwendige Staatsferne der Sozialversicherung künftig wieder besser gewährleistet werden. Gestaltungsmöglichkeiten der Selbstverwaltung sind dort, wo es sinnvoll

ist, zu erweitern. Die Verantwortungsbereiche von Gesetzgeber, Ministerialbürokratie und sozialer Selbstverwaltung sollten dabei sachgerecht abgegrenzt sein:

- Den Verwaltungsräten der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen muss es künftig wieder möglich sein, Vorstandsverträge eigenverantwortlich abzuschließen. Die Vorlagepflicht und der Zustimmungsvorbehalt durch die Aufsichtsbehörden über die gesetzlichen Krankenkassen für Vorstandsverträge wurden 2013 mit dem Dritten Gesetz zur Änderung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften eingeführt. Der Zustimmungsvorbehalt widerspricht den Ordnungsprinzipien der gesetzlichen Sozialversicherung, weil die Sozialversicherungsträger keiner staatlichen Fachaufsicht unterstehen.
- Klargestellt werden muss, dass die Berufung von hauptamtlichen Geschäftsführern der Sozialversicherung ausschließlich in die Zuständigkeit der Selbstverwaltung fällt. Zwar schreibt das Sozialgesetzbuch eindeutig vor, dass die Wahl von hauptamtlichen Geschäftsführern in die Zuständigkeit der sozialen Selbstverwaltung fällt. Da nach geltendem Recht Geschäftsführer aber teilweise Beamtenstatus haben müssen (z. B. die Direktoren der DRV Bund), wurde in der Vergangenheit aus Kreisen der Politik ein Mitspracherecht beansprucht, weil die beamtenrechtliche Umsetzung der Wahl der Mitwirkung der Bundesregierung bedarf (siehe § 143 Abs. 2 und 6 SGB VI).
- Werden den Sozialversicherungsträgern durch den Gesetzgeber staatliche Aufgaben übertragen, so muss der Bund für diese zusätzlichen Aufgaben die tatsächlichen Kosten voll erstatten. In vielen Fällen ist es aus organisatorischen Gründen sinnvoll, die Expertise und die Kapazitäten der Sozialversicherungsträger zu nutzen. Dadurch dürfen jedoch die Beitragszahler nicht belastet werden. Ein Negativbeispiel ist die Ausweitung der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung in Bezug auf die Künstlersozialabgabe, für die keine Kostenübernahme vorgesehen ist.



- Bei der Bundesagentur für Arbeit muss das Recht der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit weitere Aufgaben oder die Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme zu übertragen (§ 368 SGB III), an die Zustimmung des Verwaltungsrats gebunden werden.
- Ferner muss der Verwaltungsrat über die Durchführung solcher Aufgaben und Programme umfassend informiert werden, um negative Rückwirkungen auf die Erfüllung der selbstverwalteten Aufgaben kontrollieren zu können.
- Die Arbeitslosenversicherung mit Selbstverwaltung handelt aus eigenem Recht auch gegenüber dem Ministerium und ist keine nachgeordnete Dienstbehörde. Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte dies gesetzlich klargestellt werden.

Für eine sachgerechte Abgrenzung der Verantwortungsbereiche von Gesetzgeber, Ministerialbürokratie und Selbstverwaltung ist zu beachten, dass die Selbstverwaltung auf Kompromisse angewiesen ist, da es dort keinen Streitlösungsmechanismus gibt. Keine der beiden Gruppen verfügt über eine gestalterische Mehrheit. Daraus erwächst einerseits eine konsensfördernde wechselseitige Abstimmungsnotwendigkeit. Andererseits sind bei unvereinbaren Gegensätzen (z. B. über die Frage der Höhe von gewährten Leistungen) keine Lösungen zu erwarten. Daher sind die Gestaltungsmöglichkeiten der Selbstverwaltung insbesondere dort zu erweitern, wo beide vertretenen Gruppen regelmäßig die gleichen Interessen verfolgen. Das betrifft insbesondere die Ausgestaltung von Leistungen.

2. Verwaltungsratsmodell in allen Sozialversicherungsbranchen einführen

Die in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung sehr unterschiedliche Organisation der Selbstverwaltung sollte durch ein einheitliches Verwaltungsratsmodell ersetzt werden. Auf diese Weise würde die ehrenamtliche Selbstverwaltung – so wie bereits heute

in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung – auch in der Renten- und Unfallversicherung auf ein Organ konzentriert. Die heutige Doppelstruktur von Vorstand und Vertreterversammlung in diesen Sozialversicherungszweigen führt zu einer unnötigen Mehrfachbefassung von Gremien mit denselben Fragestellungen. Außerdem ist eine hinreichende Koordination und Abstimmung zwischen beiden Gremien kaum zu gewährleisten. Die Reform der Selbstverwaltung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung hat gezeigt, dass schlankere Strukturen zu mehr Effizienz und damit besserer Steuerung führen.

Die Größe des Verwaltungsrats sollte in der Regel 20 Mitglieder nicht übersteigen, damit auch im Plenum noch konstruktive Diskussionen stattfinden können. Diese Obergrenze entspricht der Höchstzahl an Mitgliedern von Aufsichtsräten privatwirtschaftlicher Unternehmen.

Vor dem Hintergrund, dass in der gesetzlichen Unfallversicherung teilweise auch sehr spezielle Fachfragen von der sozialen Selbstverwaltung zu entscheiden sind, sollte hier jedoch dem Verwaltungsrat die Möglichkeit gegeben werden, themenspezifische Fachausschüsse einzusetzen, in die auch Nicht-Mitglieder berufen werden können.

Die Kompetenzaufteilung zwischen haupt- und ehrenamtlicher Selbstverwaltung sollte sich dabei grundsätzlich an der Aufgabenzuordnung von Vorstand und Verwaltungsrat einer gesetzlichen Krankenkasse orientieren, d. h. die ehrenamtliche Selbstverwaltung trifft alle Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung in den Bereichen Organisation, Personal und Finanzen, während die laufenden Verwaltungsgeschäfte des Versicherungsträgers – entsprechend § 35a SGB IV – dem hauptamtlichen Vorstand obliegen.

Dem Verwaltungsrat sollten demnach – einheitlich bei allen Sozialversicherungsträgern – folgende Kompetenzen zugeordnet sein:

- Satzungsautonomie: Beschluss der Satzung und des sonstigen autonomen Rechts (§§ 373 Abs. 5 SGB III, 33 Abs. 1



SGB IV, 197 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) sowie der eigenen Geschäftsordnung. Zum autonomen Recht zählen z. B. Anordnungen zur Konkretisierung der Pflichten der Arbeitslosen bei der Bundesagentur für Arbeit sowie Unfallverhütungsvorschriften, Gefahrtarife und Umlagesätze in der Unfallversicherung, Haushaltsautonomie: Beschluss des Haushaltsplans (§§ 71a SGB IV, 197 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), ggf. Einwilligung in über- oder außerplanmäßige Ausgaben (§ 73 Abs. 1 SGB IV),

- Entscheidungsverantwortung in allen Fragen von grundsätzlicher Bedeutung (§ 197 Abs. 1 Nr. 1b SGB V), insbesondere Zustimmung zu finanzwirksamen Vorgängen ab einer bestimmten Größenordnung sowie Formulierung von Leitlinien für die Geschäftspolitik,
- Überwachung des hauptamtlichen Vorstands (§ 197 Abs. 1 Nr. 1a SGB V), einschließlich Einsichts- und Prüfungsrechte hinsichtlich sämtlicher Geschäfts- und Verwaltungsunterlagen (§ 197 Abs. 2 SGB V) sowie Berichtspflichten des Vorstands bei wichtigen Anlässen (§ 35a Abs. 2 SGB IV),
- Beschluss über die Entlastung des Vorstands wegen der Jahresrechnung (§ 197 Abs. 1 Nr. 3 SGB V),
- Bestellung und Abberufung des hauptamtlichen Vorstands einschließlich des Rechts, die Vergütung festzusetzen (§ 35a Abs. 5-7 SGB IV), Zielvereinbarungen zu treffen sowie Einbindung in Personalentscheidungen auf der ersten Führungsebene darunter,
- Vertretung des Sozialversicherungsträgers gegenüber dem hauptamtlichen Vorstand und dessen Mitgliedern (§ 197 Abs. 1 Nr. 4 SGB V),
- Beschluss über die Auflösung des Sozialversicherungsträgers oder die freiwillige Vereinigung des Sozialversicherungsträgers mit einem anderen Sozialversicherungsträger, Ausnahme: Bundesagentur für Arbeit (§ 197 Abs. 1 Nr. 6 SGB V).

Das aus nur einem Organ bestehende Verwaltungsratsmodell lässt sich nicht auf die Spitzenorganisationen der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung übertragen, da bestimmte Kompetenzen der Selbstverwaltung dort von allen Mitgliedern der Spitzenorganisation wahrgenommen werden müssen. Deshalb sind für die Spitzenorganisationen zwei Selbstverwaltungsorgane vorzusehen, die Mitgliederversammlung und der Verwaltungsrat.

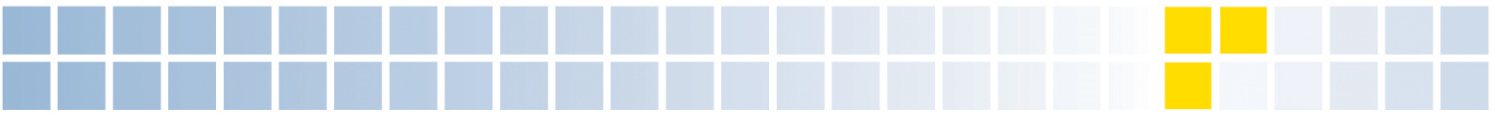
Das Verwaltungsratsmodell begrenzt durch die schlankeren Strukturen den Abstimmungsbedarf zwischen den Gremien. Es kann darüber hinaus auch einen wichtigen Beitrag leisten, die zeitliche Beanspruchung durch Aufgaben in der sozialen Selbstverwaltung so zu begrenzen, dass die Mitwirkung in Selbstverwaltungsgremien sowohl für Arbeitgeber als auch für im Berufsleben stehende Versicherte „leistbar“ bleibt. Die bestehenden ineffizienten Doppelstrukturen erhöhen die Arbeitsbelastung der Selbstverwalter.

3. Paritätische Selbstverwaltung durch Arbeitgeber und Versicherte gewährleisten

Die Selbstverwaltung muss bei allen Sozialversicherungsträgern paritätisch von Arbeitgebern und Versicherten wahrgenommen werden.

Dies erfordert zum einen, dass künftig nur diejenigen als Versicherte in der Selbstverwaltung mitwirken dürfen, die auch tatsächlich Versicherte sind. Nicht-Versicherte sollten dagegen nicht mehr für die Gruppe der Versicherten in der Selbstverwaltung mitwirken dürfen. Denn wer ausschließlich als Leistungsempfänger an der Sozialversicherung interessiert ist, hat – anders als Arbeitgeber und Versicherte – kein originäres Interesse an einem gesunden Ausgleich von möglichst qualitativ hochwertigen Leistungen einerseits und wirtschaftlichem und sparsamen Mitteleinsatz andererseits.

Zum anderen muss die paritätische Selbstverwaltung aus Arbeitgebern und Versicher-



ten bei den Sozialversicherungsträgern, bei denen sie bislang fehlt (z. B. Bundesagentur für Arbeit, drei von sechs Ersatzkassen), hergestellt werden. Für den Bereich der Ersatzkassen gilt dies auch deshalb, weil der GKV-Spitzenverband in Bezug auf die Stimmgewichte ebenfalls paritätisch besetzt ist.

Der Grundsatz der paritätischen Selbstverwaltung durch Arbeitgeber und Versicherte beruht auf der Anknüpfung des Sozialversicherungsschutzes an das Arbeitsverhältnis und der überwiegenden Finanzierung der Sozialversicherung durch lohnbezogene Beiträge. Nicht entscheidend kann dagegen die jeweilige Beitragstragung nach dem Sozialversicherungsrecht sein. Schließlich gilt bei einer lohnabhängigen Beitragsgestaltung unabhängig davon, wie die Beitragsanteile rechtlich auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt sind, dass regelmäßig der Arbeitgeber alleiniger Beitragsschuldner gegenüber den Sozialversicherungsträgern ist (Zahl-last), während die Sozialversicherungsbeiträge immer aus der Wertschöpfung der Arbeitsplätze erbracht werden müssen (Trag-last), an der die Arbeitnehmer beteiligt sind.

Insofern kann es für die Mitwirkung in den Selbstverwaltungsorganen auch keine Rolle spielen, dass teilweise ausschließlich die Arbeitgeber und teilweise ausschließlich die Versicherten die Beitragsanteile zur Sozialversicherung übernehmen.

Ausschließliche Beitragstragung durch die Arbeitgeber:

- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (ca. 10,6 Mrd. €),
- Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte (ca. 7 Mrd. €),
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die als unterstellte Sozialbeiträge gelten und zum Ruhen des Anspruchs auf Krankengeld in den ersten 6 Wochen der Krankheit führen (ca. 33,5 Mrd. €),

- Beiträge für die Umlage zum Ausgleich von Aufwendungen für Mutterschaftszuschüsse (ca. 1,4 Mrd. €),
- Insolvenzgeldumlage (ca. 1,2 Mrd. €),
- Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze (ca. 800 Mio. €),
- Beiträge für versicherungspflichtige Auszubildende mit einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 450 €.

Ausschließliche Beitragstragung durch die Versicherten:

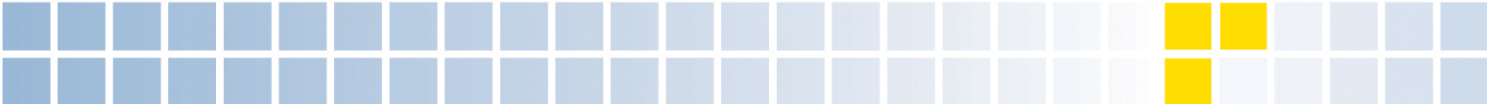
- Zusätzlicher Krankenversicherungsbeitrag für Versicherte i. H. v. durchschnittlich 0,9 % der beitragspflichtigen Summe (ca. 10 Mrd. €),
- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus Versorgungsbezügen (ca. 6 Mrd. €),
- Zusatzbeitrag für Kinderlose in der Pflegeversicherung (ca. 830 Mio. €).

Die durchgängig paritätische Beteiligung der Arbeitgeber an der sozialen Selbstverwaltung ist auch deshalb erforderlich, weil sie der Gefahr entgegenwirkt, dass über die Versichertenseite die Belange der Beschäftigten der Sozialversicherungsträger über die Interessen der Solidargemeinschaft der Beitragszahler gestellt werden.

4. Unnötige Kosten bei den Wahlen vermeiden

Die Möglichkeit zur Friedenswahl bei den Sozialwahlen muss auch in Zukunft bestehen, denn dieses Wahlverfahren hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt.

- Die Friedenswahl ist ein sinnvolles, gesetzlich zulässiges Instrument, um eine ausgewogene Repräsentation der Arbeitgeber und Versicherten herbeizuführen.



Friedenswahlen setzen einen umfangreichen Abstimmungsprozess voraus, der sicherstellt, dass die Selbstverwaltung bei dem jeweiligen Versicherungsträger ein repräsentatives Spiegelbild der Arbeitgeber bzw. Versicherten darstellt.

- Die Möglichkeit der Friedenswahl ist im Sozialgesetzbuch IV sowie in der Wahlordnung für die Sozialversicherungswahlen detailliert gesetzlich geregelt. Die Friedenswahlen sind damit gesetzlich legitimiert und entsprechen laut einer Grundsatzentscheidung des Bundessozialgerichts vom 15. November 1973 (BSGE 36, 242) den Normen des Verfassungsrechts, insbesondere auch dem Demokratieprinzip.
- Wahlhandlungen zu erzwingen, obwohl es nur einen Vorschlag gibt, ergibt keinen Sinn. Ein derartiges Vorgehen würde lediglich zu erheblichen Kosten führen, ohne dass im Sinne der demokratischen Legitimation etwas „gewonnen“ würde.
- Unzumutbar wäre, Vorschlagslisten zu erzwingen, bei denen die vorgeschlagenen Kandidaten gar nicht alle gewählt werden können. Denn das würde bedeuten, von den Listenführern einen nicht umsetzbaren Vorschlag zu verlangen.
- Auf Arbeitgeberseite besteht – wie die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen – schon wegen der gleichgerichteten Zielsetzungen kein Interesse an einer kompetitiven Wahlhandlung. Eine Rechtsänderung, die mit erheblichen Folgekosten verbunden wäre, kann aus diesem Grund nicht gerechtfertigt werden. Deshalb kamen im April 2008 die Autoren des Gutachtens zur „Geschichte und Modernisierung der Sozialversicherungswahlen“ auch zu der richtigen Schlussfolgerung, dass für die Arbeitgeber Friedenswahlen möglich bleiben müssen.
- Eine Friedenswahl erspart dem Sozialversicherungsträger und damit Versicherten und Arbeitgebern Kosten. Sie eröffnet die Möglichkeit, unnötige Urwahlen zu vermeiden. Gerade vor dem Hintergrund

der Kritik des Bundesrechnungshofs an den Ausgaben für die Sozialwahlen müssen die Friedenswahlen als Alternative zur Urwahl erhalten bleiben. Bei den Sozialwahlen 2011 bestimmten insgesamt 206 Versicherungsträger ihre Selbstverwaltung. Von den dabei entstandenen Kosten in Höhe von insgesamt 46,3 Mio. € entfielen alleine für die 10 Versicherungsträger, bei denen eine Urwahl durchgeführt wurde, 45,6 Mio. € und damit mehr als 98 %.

- Auf Arbeitgeberseite folgen die eingereichten Listen bei einer Friedenswahl einem Abstimmungsprozess, bei dem die verschiedenen Interessen innerhalb der Arbeitgeberschaft berücksichtigt werden. Ggf. könnten die Listenträger die Grundsätze der>Listenerstellung auch nach außen darstellen – beispielsweise, wer nach welchen Kriterien die Liste beschlossen hat.

5. Wahlverfahren modernisieren

Sozialwahlen sollten möglichst auch „online“ erfolgen können, sofern dies eine höhere Wahlbeteiligung erwarten lässt, die datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden und die Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum Mehrwert stehen. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind aktive Wahlhandlungen als Online-Wahlen jedoch nicht sinnvoll durchführbar.

Als zusätzliche Möglichkeit für die Stimmabgabe können Online-Wahlen mehr Wahlberechtigte zur Ausübung ihres Wahlrechts bewegen. Da jedoch nicht alle Wahlberechtigten technikaffin sind, muss die Papierwahl weiterhin parallel möglich sein. Es ist daher nicht zu erwarten, dass die Kosten der Sozialwahlen durch eine zusätzliche Möglichkeit für die Stimmabgabe insgesamt schon nach einer Sozialwahl gesenkt werden können, weil die Einführung mit erheblichem Aufwand verbunden ist.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist zu beachten, dass der Status des Versicherten nicht personen-, sondern tätigkeitsbezogen



ist. Daher gibt es auch kein Verzeichnis der Versicherten. Für eine aktive Wahlhandlung per Online-Wahl müsste eigens aufwändig und unter Mithilfe der Betriebe ein Wahregister aufgestellt werden. Eine Online-Wahl ist bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung organisatorisch daher nicht in einer vertretbaren Weise darstellbar.

6. Keine Geschlechterquote einführen

Die Autonomie der Sozialversicherungsträger darf bei der Auswahl der Repräsentanten in der Selbstverwaltung nicht durch staatliche Eingriffe geschwächt werden. Ein möglichst repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern ist wünschenswert, darf aber auch nicht erzwungen werden.

Auf Arbeitgeberseite ist der Frauenanteil an den Personen, die die Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen, ohnehin noch vergleichsweise gering. Weniger als ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland sind derzeit weiblich. Die Arbeitgebervereinschaft nach § 51 SGB IV ist noch enger gefasst und wird daher von noch einem geringeren Anteil Frauen erfüllt. Insofern liegt die Zahl der Männer, die als Arbeitgeber in die Selbstverwaltung gewählt werden können, auch mehr als doppelt so hoch wie die der Frauen. Mit dem zu erwartenden Anstieg der Anzahl von Frauen in Führungspositionen wird sich auch der Frauenanteil in den Gremien der Selbstverwaltung erhöhen.

Es gibt auch keinen Grund, Geschlechterquoten speziell bei Sozialwahlen einzuführen, obgleich sie bei anderen allgemeinen Wahlen nicht bestehen, so z. B. bei Bundestagswahlen oder Europawahlen.

Geschlechterquoten sind auch verfassungsrechtlich äußerst problematisch, da sie dem Grundsatz der Freiheit der Wahl widersprechen. Aus diesem Grund hat der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz im Juni 2014 bereits einen – gegenüber gesetzlichen Quoten niedrigschwelligeren – Aufdruck auf Wahlzetteln für verfassungswidrig erklärt.

Erzwungene Quoten jeder Art würden zudem neue Hürden bringen und können zur Folge haben, dass ein besser geeigneter Repräsentant allein wegen des Geschlechts nicht genommen werden kann. Damit droht die Qualität der Selbstverwaltungsarbeit Schaden zu nehmen.

Damit mehr Frauen in die soziale Selbstverwaltung kommen, ist es vor allem wichtig, dass die damit verbundene Gremienarbeit zeitlich nicht überfordert und damit auch neben Beruf und Familie möglich ist. Auch deshalb ist es wichtig, die Selbstverwaltungsstrukturen zu verschlanken (s. 2).

7. Informationsangebote bekannter machen

Die Informationsangebote zur Arbeit der Selbstverwaltung sind bereits sehr umfangreich.

- Bereits heute finden die Sitzungen der Verwaltungsräte und Vertreterversammlungen grundsätzlich öffentlich statt (vgl. §§ 33 Abs. 3, 63 Abs. 3 SGB IV).
- Eine Dokumentation der Beschlüsse im Internet – wie bereits von einigen Trägern realisiert – kann einen weiteren Beitrag zur Transparenz leisten.
- Über alle wesentlichen Aktivitäten der Selbstverwaltung wird bereits heute im Geschäftsbericht jedes Versicherungsträgers berichtet. Weitere Informationen erfolgen durch Mitgliederzeitschriften, Internetauftritte oder Newsletter.
- Bei allen Informationsangeboten müssen jedoch Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Bei hinreichend großer Nachfrage können die Angebote ausgebaut werden, sonst sollten sie entweder optimiert oder zurückgeführt werden.
- Neben der Informationsweitergabe der Selbstverwaltung an die Beitragszahler müssen auch die Selbstverwalter weiterhin Unterstützungsangebote erfahren. Die



Möglichkeiten der Weiterbildung können – soweit erforderlich – für die Selbstverwalter wertvoll sein. Es ist jedoch Sache der Sozialversicherungsträger selbst, über Art und Häufigkeit der Angebote zu entscheiden. Weiterbildung für außerberufliche Zwecke muss grundsätzlich in der Freizeit stattfinden, wie es bei Ehrenämtern üblich ist.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de