

Aufgaben der Sozialversicherungen → S. 94–99 → S. 35–40**Arbeitsauftrag**

- **1. Beitragspflichtig** sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis zur Versicherungspflichtgrenze (und Rentner, die sozialversicherungspflichtig waren). Beitragssätze abhängig vom Bruttoeinkommen. Beitragszahler: Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 7,3% + Zusatzbeitrag je nach Krankenkasse (Stand 2021) bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Beiträge werden direkt vom Bruttolohn abgezogen.
Solidaritätsprinzip: Maßstab ist nicht das individuelle Gesundheitsrisiko oder die Zahl der versicherten Personen, sondern die finanzielle Leistungsfähigkeit. Darum ist die Beitragshöhe abhängig vom Einkommen. Die kostenfreie Mitversicherung von nicht berufstätigen Familienmitgliedern führt zu einem Entlastungseffekt für Familien.
- 2. Vorteile** für Versicherte mit hohen gesundheitlichen Risiken oder mit Vorerkrankungen; für Versicherte mit Familienmitgliedern ohne eigenes Einkommen (Ehepartner, Kinder); für Versicherte mit niedrigem Einkommen.
Nachteile für Versicherte ohne besondere gesundheitliche Risiken oder Vorerkrankungen; für alleinstehende Versicherte; für Versicherte mit sozialversicherungspflichtigem Partner; für kinderlose Versicherte; für Versicherte mit hohem Bruttoeinkommen (bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze). Diese Personen könnten sich privat überwiegend billiger versichern.
- 3. Leistungen** → S. 96.
Bedingungen:
- Arbeitslosenversicherung: Zwölf Monate Beitragszahlung in den vergangenen zwei Jahren (Anwartschaftszeit). Leistungen bei jüngeren Arbeitnehmern auf zwölf Monate begrenzt (bei älteren Arbeitnehmern länger). Berufsberatung gibt es für alle Interessenten, nicht nur für Versicherte (im Buch nicht genannt).
 - Rentenversicherung: Erfüllung der Anwartschaftszeit (60 Monate Beitragszahlung – im Buch nicht genannt). Leistungen abhängig von der Zahl der Versicherungsjahre und der einbezahlten Beiträge.
 - Pflegeversicherung: Eingruppierung in einen Pflegegrad.
- 4. Vorsorge** für Krankheit, im Alter, bei Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit wird nicht ins Belieben des einzelnen Arbeitnehmers gestellt. Grundversorgung ist Pflicht und wird als Versicherung organisiert. Dies ist sinnvoll, weil die Kosten der Gesundheitsversorgung und der Pflege die finanzielle Leistungsfähigkeit des Einzelnen überschreiten können. In den anderen Fällen (Arbeitslosigkeit, Alter, Erwerbsunfähigkeit) fällt das Einkommen zeitweise oder dauerhaft weg. Vom eigenen Vermögen können aber die wenigsten Arbeitnehmer leben. Indem das Risiko versichert wird, wird die Staatskasse entlastet, die bei Bedürftigkeit Leistungen erbringen muss (vgl. → S. 109: Grundsicherung).

Übungsaufgaben

1. ☉ Die Zahlungen an die Rentner werden aus den laufenden Beitragszahlungen der berufstätigen Versicherten finanziert. Durch die Beitragszahlung erwerben die Versicherten einen Anspruch auf Rente im Alter, für den die nächste Arbeitnehmergeneration geradestehen muss.

2. ○ Beamte, Selbstständige (Ausnahme: Handwerker und Landwirte)

3. ☉

- a) gesetzliche Unfallversicherung (Arbeitsunfall)
- b) Krankenversicherung für die Behandlungskosten; Arbeitgeber des Gasts für die Lohnfortzahlung

4. ☉

- a) Überdurchschnittlich hohe Steigerungsraten bei Sonstiges (+ 50%), Pflege (+ 35%) und Apotheken (+ 25%).
- b) In den Industriestaaten gilt: Medizinischer Fortschritt ist einer der Gründe für steigende Lebenserwartung und höhere Lebensqualität im Alter. Medizinische Fortschritte bedeuten oft höheren Aufwand und damit höhere Kosten für Diagnostik und Behandlung. Steigende Lebenserwartung bedeutet Gesundheitsausgaben über einen längeren Zeitraum und häufigeres Auftreten altersbedingter Krankheiten. Vor allem bei alten Menschen sind die Gesundheitsausgaben hoch. Wegen der niedrigen Geburtenrate steigt der Anteil der Älteren (und im Gesundheitswesen Teureren) an der Gesamtbevölkerung.

5. ● Ein Beitrag nach dem individuellen Gesundheitsrisiko würde dazu führen, dass sich manche Arbeitnehmer die Krankenversicherung (GKV) als Vollversicherung wegen ihres schlechten Gesundheitszustands nicht leisten könnten. Außerdem würden die Beiträge mit dem Lebensalter stark steigen. Dies würde die Anwendung des Grundsatzes erschweren, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Beitrag jeweils zur Hälfte tragen. – Die kostenlose Mitversicherung von Kindern und Ehepartnern ohne eigenes Einkommen ist eine familienpolitische Maßnahme und erweitert den durch die GKV erfassten Personenkreis.

Bewertung: Das Solidaritätsprinzip führt zu Beiträgen, die sich an der finanziellen Leistungskraft der Versicherten orientieren und den Arbeitgeber zu einem hälftigen Beitrag verpflichten. Das ist ihr Vorteil. Die einseitige Orientierung der GKV an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten macht aber Probleme bei der Anwendung auf Personen, die weder sozialversicherungspflichtig noch mitversichert sind. Z.T. ist die GKV für sie teuer oder sie müssen Mitglied der PKV werden.

6. ● **Pro:** Die Entscheidungen der Kostenträger haben weitreichende finanzielle Konsequenzen. Die Kosten von Gerichtsverfahren hängen vom Streitwert ab. Dieser ist im Bereich der Sozialversicherungen oft hoch. Dadurch wären die Kosten eines Prozesses für viele unerschwinglich.

Kontra: Es besteht die Möglichkeit des Missbrauchs und des Streits um Kleinigkeiten, wenn Betroffene ohne jedes finanzielle Risiko das Sozialgericht anrufen können. Die Sozialgerichte sind u.a. aus diesem Grund überlastet.

Altersvorsorge → S. 100–103 ↗ S. 43

Arbeitsauftrag

- • Berechtigte Bedenken angesichts der Prognose der Rentenversicherung hinsichtlich Rentenhöhe und Beitragsentwicklung (→ S. 101 Grafik: *So hoch sind die Renten*). Die Auswirkungen künftiger Reformen lassen sich nicht abschätzen.
- Da die eigene Lebensplanung noch sehr offen ist, ist eine lange vertragliche Bindung verfrüht, wie sie eine private Rentenversicherung hat. Feste Einzahlungen über einen langen Zeitraum sind noch nicht planbar – Beispiele: Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen Kindern, Teilzeitarbeit mit kleinen Kindern usw. Aus dem gleichen Grund (und wegen der hohen Kosten) ist auch ein Riester-Vertrag nicht sinnvoll.

VL-Leistungen müssen geprüft werden (Erkundigung wegen der Einkommensgrenzen). Sinnvoll ist eine Anfrage an den Arbeitgeber wegen Zuschüssen zu VL-Leistungen und zur betrieblichen Altersvorsor-

ge. Wenn der Arbeitgeber Zuschüsse gewährt, lohnt sich beides. Eine Einzahlung von mehr als 40 €/ Monat in VL-Leistungen ist staatlich nicht gefördert, darum bietet sich, falls betriebliche Altersvorsorge nicht infrage kommt, für den Restbetrag eine Vermögensbildung ohne lange vertragliche Bindung an. Mehr zur Vermögensbildung → S. 173 ff.

- Generell zur betrieblichen Altersvorsorge: Ob und inwieweit sie sich lohnt, wenn der Arbeitgeber keine Zuschüsse zahlt, ist schwer zu sagen, da sich die Bedingungen der Auszahlung ändern können. Es ist nicht realistisch, für Auszahlungen in 40 Jahren die heutigen Verhältnisse zugrunde zu legen. Nach derzeitigem Stand müssen nicht nur die Einkünfte voll versteuert werden, sondern die Zahlungen sind komplett krankenversicherungspflichtig, d. h. der Rentner zahlt auch den Arbeitgeberbeitrag.