

## **5.7 Grundsätze zur Änderung der Beitragsordnung**

### **Antragsteller: Hauptvorstand**

5

#### **Beitragsordnung:**

Der HV wird beauftragt die Beitragsordnung der GEW zu überarbeiten.

10

Dabei sind folgende Grundsätze einzuhalten:

1) Die Umstellung der Beitragsordnung soll weder eine Minderung noch eine Erhöhung des Gesamtvolumens der Beitragseinnahmen zur Folge haben.

15

2) Die Beitragszahlung aller Mitglieder mit einem Arbeitseinkommen orientiert sich am Bruttoarbeitseinkommen. Der Beitragssatz beträgt 0,75 Prozent des Bruttoarbeitseinkommen.

20

3) Die Beitragszahlung der Mitglieder im Ruhestand orientiert sich an den Bruttoreuhestandsbezügen.

25

Der Beitragssatz beträgt 0,66 Prozent der Bruttoreuhestandsbezüge.

30

#### 4) Feste Solidarbeiträge:

Der Hauptvorstand legt nach organisatorischen Gesichtspunkten Solidarbeiträge für folgende Gruppen fest:

35

- Arbeitslose Mitglieder (= LeistungsempfängerInnen, Ein-Euro-Jobs):

- PraktikantInnen,

- LehramtsanwärterInnen,

- Studierende

40

- Mitglieder in Elternzeit und mit Beurlaubung ohne Bezüge

- ReferendarInnen

#### 5) Übergangsregelungen:

45

Durch Übergangsregelungen ist sicher zu stellen, dass die Mitglieder durch die Einführung der so geänderten Beitragsordnung nicht über Gebühr belastet werden.

50

#### 6) Einführung der neuen Beitragsordnung:

Nach Beschlussfassung des Gewerkschaftstages benennt der HV eine Arbeitsgruppe, die die neue Beitragsordnung gemäß dieser Grundsätze, einen Plan für die konkrete Umsetzung und den Zeitpunkt der Umstellung

55

dem HV zur Beschlussfassung vorlegt. Dabei sollte auch die Möglichkeit einer auf maximal drei Jahre befristeten beitragsfrei ruhenden Mitgliedschaft geprüft werden. Die Beschlussfassung bedarf einer 2/3-Mehrheit der Mitglieder des HV.

65 **Erläuterungen:**

Zu 2) Als Bruttoarbeitseinkommen wird definiert: das Grundgehalt ohne familienbezogene Zulagen und ohne Zuwendungen (= Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Bei der konkreten Umsetzung muss der Umgang mit allgemeinen Zulagen, Stellszulagen und Leistungszulagen noch geklärt werden.

Der „Mindestbeitrag“ als Pflichtgröße wurde aufgegeben – dadurch kann auch bei „Geringverdienern“ das jew. Bruttoarbeitseinkommen herangezogen werden.

Zu 3) Die Orientierung an jeweiligen Ruhestandsbezügen gewährleistet, dass auch nur dann Anpassungen vorgenommen werden, wenn sich die Renten/Pensionen erhöhen.

Zu 5) Durch den Grundsatz von Übergangsregelungen soll gewährleistet werden, dass mögliche überproportionale Anpassungen nicht beabsichtigt sind; z. B. durch Streckung der Anpassung über einen vertretbaren Zeitraum.

Zu 6) Alle Änderungen der bestehenden Beitragsordnung in Folge dieser Grundsätze müssen vom HV beschlossen werden.

100 **Begründung:**

105 **1. Umbruchsituation der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Kernbereich öffentlicher Dienst**

Die öffentliche Arbeitgeber haben sich zum Ziel gesetzt, die bisher gültigen Regularien und Systeme zur Gehaltsbemessung zu zerlegen:

Die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder ist aufgekündigt, einzelne Bundesländer haben bereits (Berlin) oder planen eigene Regelungen, wie zukünftig das Gehalt der Angestellten in ihrem jeweiligen Bundesland bemessen wird. Der Bund und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) verhandelt über eine neue Vergütungstabelle, die bereits im Jahr 2005 wirksam werden soll. Die bisherige Bezugsgröße BAT-Tabelle Bund-Länder gibt es damit schon in diesem Jahr nicht mehr. Wir haben es zukünftig also nicht mehr mit einem BAT zu tun, sondern mit verschiedenen BATs im selben Bundesland.

Ähnlich sieht die Situation im Beamtenbereich aus. Hier regelt jetzt jedes Bundesland selbst die Besoldung und die Zusammensetzung ihrer Komponenten. So ist z.B. in vielen Bundesländern das Weihnachtsgeld in unterschiedlich gekürztem Umfang in die monatliche Besoldung eingeflossen.

Die Tendenz ist eindeutig: In wenigen Jahren werden wir in den Bundesländern unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben. Hierauf können wir bei der Beitragsfestsetzung mit der vorhandenen Beitragsordnung nicht angemessen differenziert reagieren. Diese differenzierte Reaktion erscheint aber notwendig, da wir es mit materiell schlechter gestellten Mitgliedern zu tun haben werden – und das erhöht den Druck, den GEW-Beitrag angemessen (und somit differenziert) festzusetzen.

Besonders problematisch sind die Deregulierungstendenzen im öffentlichen Dienst auch für Rentner und Pensionäre: Unsere Beitragsordnung koppelt deren Beitrag (wenn auch mit einer Kappungsgrenze) an die Einkommensentwicklung der Beschäftigten im ö.D. Dieses Konstrukt ist inzwischen außer Kraft gesetzt, ergo ist auch die Koppelung in der Beitragsordnung nicht mehr nachvollziehbar.

## 160 **2. Mitglieder mit geringem Verdienst und Wirkung des Mindestbeitrags**

Zurzeit zahlen ca. 50.000 Mitglieder den Mindestbeitrag (€ 7,69 oder € 7,11) oder weniger, die größte Zahl davon sind Arbeitslose oder Senioren.

Wir haben aber zunehmend Beschäftigten-  
gruppen, deren Verdienst eigentlich unterhalb  
170 der Mindestbeitragsgrenze liegt – womit diese  
Mitglieder einen relativ höheren Beitrag zah-  
len müssen als andere. Betroffen sind hier  
insbesondere Honorarkräfte, sog. Ich-AGs  
oder Beschäftigte, die mit einem nur geringen  
175 Stundenvolumen beschäftigt sind.

Da der Mindestbeitrag der Beitrag ist, den  
(mit wenigen Ausnahmen) ein Mitglied min-  
destens zu bezahlen hat, führt dieses in den  
Mitgliederverwaltungen bei der Beitragszu-  
180 ordnung für diese Mitglieder vermutlich häu-  
figer zu Regelungen "unter der Hand" - oder  
diese Beschäftigten werden gar nicht erst Mit-  
glied der GEW, da sie sich diesen Beitrag  
nicht leisten können/wollen.

185 Durch den immer härter werdenden Konkur-  
renzkampf, z.B. im Weiterbildungsmarkt,  
wird die Zahl der Beschäftigten zunehmen,  
deren soziale Lage sich verschlechtern und  
somit unter unsere (imaginäre) Mindestbei-  
190 tragsgrenze rutschen werden.

Der Mindestbeitrag ist auch der Beitrag, den  
ein Mitglied zu bezahlen hat, wenn es in ei-  
ner sozialen Notlage ist. Der Betrag wird aber  
195 oft angesichts der sozialen Notlage als zu  
hoch bewertet. Inwieweit allerdings überhaupt  
darauf angemessen reagiert werden kann (im  
Hinblick auf unser Ziel, auch solche Mitglie-  
der langfristig an die GEW zu binden), ist  
200 umstritten – hier liegen offensichtlich unter-  
schiedliche Erfahrungen in den Ländern vor.

### 205 **3. Beitragsordnung als überkomplexes Re- gelwerk**

Eigentlich sollte es für jedes Mitglied möglich  
sein, die Festlegung seines Beitrags schnell  
und einfach nachvollziehen zu können.

210 Weiterhin sollte der Beitrag – vorsichtig for-  
muliert – in einem inneren Zusammenhang  
mit dem Einkommen des Mitglieds stehen,  
im Idealfall sogar als "gerechter Beitrag" er-  
kannt werden.

215 Das alles ist aber nicht der Fall – dazu einige  
Beispiele:

220 Die Beitragsordnung sieht für unterschiedli-  
che Beschäftigtengruppen unterschiedliche  
Prozentsätze des Einkommens als Beitrags-  
bemessungswert vor. Das ist einerseits un-  
übersichtlich und schwer nachvollziehbar,

225 andererseits führt das auch immer wieder zu  
"Gerechtigkeitsdiskussionen" in der GEW.

230 Die Beitragsordnung nimmt für den größten  
Teil der Mitglieder (die Beschäftigten im  
ö.D.) einfach ein bestimmtes Einkommen an,  
indem sie diese Mitglieder auf einer bestimm-  
ten Besoldungs- oder Dienstaltersstufe taxiert.  
235 Durch diese (nur noch historisch nachvoll-  
ziehbare Annahme) werden jüngere Mitglie-  
der benachteiligt und ältere Mitglieder  
begünstigt. Dem Ziel, für jüngere Mitglieder  
attraktiv zu erscheinen, ist das nicht gerade  
förderlich.

240 Der Mindestbeitrag berechnet sich nach der  
Besoldungsgruppe A 1 (die es nicht mehr  
gibt). Seine Wirkung erstreckt sich aber auf  
viele Beitragsgruppen, die eigentlich nichts  
mit der Besoldung zu tun haben (s. Punkt 2).  
245 So wird etwa auch der Beitrag von Erziehe-  
rinnen mit einer halben Stelle BAT 6a hoch-  
gesetzt, wenn sich die Besoldung erhöht.  
Denn ein solches Mitglied zahlt den Min-  
destbeitrag (der sich bei einer Besoldungser-  
höhung eben erhöht). Ähnliches gilt für  
250 Arbeitslose und Mitglieder mit Elternzeiten,  
deren Beitrag Bruchteile des Mindestbeitrags  
betragen.

255 Kurioserweise gilt der Mindestbeitrag auch für  
Mitglieder, die ohne Gehalt beurlaubt sind.  
Geht also ein Mitglied in die Elternzeit, zahlt  
es den halben Mindestbeitrag, lässt es sich  
danach noch ohne Gehalt beurlauben, zahlt  
es den vollen Mindestbeitrag.

260 Insgesamt kann festgehalten werden, dass  
unsere Beitragsordnung zu sehr an der Besol-  
dung orientiert ist, zu wenig an der konkreten  
Einkommenssituation der Mitglieder.

265

#### **4. Einnahme- vs. Ausgabeproblem**

270 Auf der einen Seite haben wir es mit tenden-  
ziell sinkenden Einnahmen zu tun, bedingt  
aus einem stetigen Mitgliederrückgang (in  
vielen Landesverbänden) und durch ein ten-  
denzielles Sinken des Durchschnittsbeitrags.  
275 Das tendenzielle Sinken des Durchschnitts-  
beitrags ist u.a. begründet durch unterpropor-  
tionale Einkommenssteigerungen (im  
Hinblick auf die gesamte Kostenentwicklung)  
der Mitglieder, eine Diskrepanz zwischen  
Beitrag der Ein- und Austritte, die sich erst

- 280 über mehrere Jahre Mitgliedschaft ausgleicht  
und die zunehmende Welle der Pensionie-  
rungen unserer Mitglieder, die automatisch zu  
geringeren Beiträgen führt.
- 285 Auf der anderen Seite sind dagegen die Aus-  
gaben in einigen für die GEW wichtigen Be-  
reichen drastisch gestiegen – dies betrifft  
insbesondere jene Kosten, die mit der Ta-  
gungsorganisation (Reise- und Hotelkosten)  
290 zu tun haben.  
Eine Neuregulierung der Beitragsordnung  
darf daher nicht zu einer Minderung der Ge-  
samteinnahme führen.
- 295 Andererseits darf allerdings auch nicht eine  
Erhöhung der Einnahmen durch eine generel-  
le Erhöhung der Beiträge verfolgt werden.  
Eine nachhaltige Sicherung der Einnahmen  
ist ehemals nur durch eine möglichst hohe  
300 Zahl von Mitgliedern (die einen "solidari-  
schen und gerechten" Beitrag zahlen) erreich-  
bar. Dabei ist auf die äußerst sensible  
Wechselwirkung zwischen Beitragshöhe und  
Mitgliederzahl bzw. Organisationsbindung  
305 Rücksicht zu nehmen.

***Aus alledem folgt:***

- 310 Eine neue Beitragsordnung darf nicht zu einer  
Verminderung der Gesamteinnahme der  
GEW führen.  
Sie darf aber auch nicht zu einer generellen  
Beitragserhöhung führen (womit eine Bei-  
tragserhöhung einzelner Mitgliedergruppen  
315 im Zuge einer Umstellung nicht ausgeschlos-  
sen ist).
- 320 **Beschlossen am 27. April 2005**