

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin

INFO

3

25. April 2005

INHALT:

- Steuer- und tarifrechtliche sowie sozialgesetzliche Änderungen ab 2005

Steuer- und tarifrechtliche sowie sozialgesetzliche Änderungen ab 2005

Steuerreform (Einkommenssteuer)

- Mit dem Inkrafttreten der dritten und letzten Stufe der *Steuerreform* sind zum 01.01.2005 die Einkommenssteuersätze gesunken. Der Eingangssteuersatz liegt nun bei 15 % (bisher: 16 %), der Spitzensteuersatz bei 42 % (bisher: 45 %). Der steuerfreie Grundfreibetrag beträgt weiter 7.664 € pro Jahr.
- Hintergrund: Der Bundestag hatte die Steuerreform im Juli 2000 verabschiedet. Damals lagen der Eingangssteuersatz noch bei 25,9 % und der Spitzensteuersatz bei 53 %. Die erste Stufe der Reform trat am 01.01.2002 in Kraft. Die für 2003 vorgesehene zweite Stufe wurde im Zusammenhang mit der ostdeutschen Flutkatastrophe auf das Jahr 2004 verschoben.

Geändertes Verfahren zur Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung (ELSTER 2005 – die ELEktronische STEuerERklärung)

- Hierbei handelt es sich um ein Gesamtprojekt der Steuerverwaltungen aller Bundesländer („ElsterLohn“), nach dem ab dem 01.01.2005 (d.h. mit Wirkung für das Kalenderjahr 2004) alle Arbeitgeber – auch die HU – die benötigten Arbeitnehmer-Lohnsteuerdaten *elektronisch an die Finanzämter* übermitteln müssen.
- Es erfolgt keine Rückgabe der Lohnsteuerkarte des abgelaufenen Jahres an die Beschäftigten.
- Die Bescheinigung über Lohnsteuerdaten ist ähnlich den Meldenachweisen zur Sozialversicherung und vom Aufbau her wie die bisherige Lohnsteuerbescheinigung. Die sogenannte eTIN (electronic Taxpayer Identification Number) ist ein Ordnungsmerkmal, das aus dem Namen und Geburtsdatum der/des Beschäftigten gebildet wurde und auf die Anlage N der Einkommenssteuererklärung zu übernehmen ist. Hierüber erfolgt die Zuordnung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung zur Einkommenssteuererklärung.
- *Wichtig:* Wie bisher ist auch künftig die Lohnsteuerkarte für das aktuelle Kalenderjahr beim Arbeitgeber vorzulegen. (Nach Ablauf des Kalenderjahres wird die Steuerkarte vernichtet.)

Kontenabfrage

- Das Gesetz zur Förderung der Steuerehrlichkeit erlaubt den Finanzbehörden einen – automatisierten – *Abruf von Kontostammdaten* der Bankkunden wie Name, Geburtsdatum, Kontonummern und Depots (Lockerung des Bankgeheimnisses). Auf Kontenstände und -bewegungen soll auf diese Weise nicht zugegriffen werden können.
- Zum Abruf der Kontostammdaten soll es laut Bundesfinanzministerium dann kommen, wenn der Steuerpflichtige Zweifel des Finanzamts an seinen *Angaben in der Steuererklärung* nicht ausräumen kann. Der Betroffene wird über einen Kontenabruf informiert. Damit kann die Rechtmäßigkeit jedes Kontenabrufs ggf. gerichtlich überprüft werden.

Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose

Nach dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz (KiBG) vom 15.12.2004 bezahlen kinderlose Personen mit Wirkung ab 01.01.2005 einen Beitragszuschlag für die *Pflegeversicherung* in Höhe von 0,25 %, der allein von den Versicherten zu tragen ist. (Anmerkung: Der „normale“ Beitrag zur Pflegeversicherung wird jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gezahlt.) Damit steigt der Beitragssatz für kinderlose Beschäftigte auf 1,1 %. Für den Arbeitgeber bleibt der Satz bei 0,85 %. Für Personen, die Kinder haben, ändert sich die bisherige Regelung nicht: Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen den Beitrag mit je 0,85 %.

Von der Erhebung des Beitragszuschlags sind ausgenommen:

- Beschäftigte bis zur Vollendung des 23. Lebensjahrs,
- Beschäftigte, die vor dem 01.01.1940 geboren sind,
- Wehr- und Zivildienstleistende und

- Beschäftigte, die die Elternschaft nachweisen (die Art der Versicherung – eigene oder Familienversicherung des Kindes – spielt keine Rolle).

Als geeignete Nachweise der Elterneigenschaft kommen in Betracht:

- Geburtsurkunden, Abstammungsurkunden, Auszüge aus dem Geburtenbuch des Standesamts oder aus dem Familienbuch, steuerliche Lebensbescheinigungen,
- Vaterschaftsanerkennungs- und -feststellungsurkunden, Adoptionsurkunden,
- Kindergeldbescheide der Bundesagentur für Arbeit; Kontoauszug, aus dem sich die Kindergeldzahlung ergibt; Erziehungsgeldbescheid, Bescheinigung über den Bezug von Mutterschaftsgeld, Nachweis für die Inanspruchnahme von Elternzeit,
- Einkommenssteuerbescheid oder Lohnsteuerkarte (Berücksichtigung eines Kinderfreibetrags)

Beschäftigte gelten bis zum Ablauf des Monats, in dem der Nachweis erbracht wird, als kinderlos – übrigens unabhängig vom Geburtsdatum (Alter) der eventuell vorhandenen Kinder! **Wichtig:** Erfolgt in einer *Übergangszeit bis zum 30.06.2005* die Vorlage des Nachweises der Elternschaft, wirkt diese Vorlage auf den 01.01.2005 zurück. *Der Nachweis gilt in diesem Fall als rechtzeitig geführt.*

Besteuerung der Renten

- Nach dem Alterseinkünfte-Gesetz beginnt ab 01.01.2005 der stufenweise *Übergang zur nachgelagerten Besteuerung* der Renten: Bestandsrenten und 2005 beginnende Renten werden zu 50 % einkommenssteuerpflichtig (bisher ca. 30 %), sofern die (Netto-) Rente über dem Grundfreibetrag von dann 7.664 € im Jahr liegt. Die steuerliche Belastung steigt bis 2020 für jeden neuen Rentnerjahrgang um 2 %, so dass bei einem Rentenbeginn im Jahr 2020 die Rente zu 80 % steuerpflichtig ist. Danach erhöht sich der steuerpflichtige Anteil der Rente um 1 % pro Jahr, so dass bei einem Rentenbeginn ab 2040 die Rente – bis auf den dann gültigen Grundfreibetrag – voll versteuert werden muss (Rente 100 %-ig steuerpflichtig). Da der steuerpflichtige Teil der Rente vom Jahr des Rentenbeginns abhängt, bleibt er für die gesamte Rentenbezugszeit (also bis zum Lebensende) gleich.
- Im Gegenzug werden ab 01.01.2005 die Beiträge der Arbeitnehmer zur gesetzlichen Rentenversicherungen stufenweise von der Steuer freigestellt (Berücksichtigung als Vorsorgeaufwendung bei der Steuerberechnung, dadurch Verminderung der Steuerlast): 2005 sind zunächst 20 % des Rentenversicherungsbeitrags steuerfrei. Der steuerfreie Anteil der Beiträge der Arbeitnehmer steigt dann in der Folge jährlich um 2 % weiter an, bis die RV-Beiträge 2025 vollständig steuerfrei sind.
- Vorgesehen ist, dass in einer Übergangszeit bis zum Jahr 2019 vom Finanzamt für alle Steuerpflichtigen eine „Günstigerprüfung“ durchgeführt wird, so dass das neue Recht nicht zu einer Schlechterstellung führt.

Rentenanpassung

- Nach dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz führt die neue Rentenanpassungsformel mit dem sogenannten *Nachhaltigkeitsfaktor* mit Wirkung ab 01.07.2005 dazu, dass die jährlichen Rentenerhöhungen (sofern es sie geben wird) stärker als bisher gebremst werden. Faktisch wird dadurch die Rentenentwicklung von der Einkommensentwicklung abgekoppelt.
- Der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern, indem er Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie bei der Lebenserwartung erfasst. Verschlechtert sich dieses Verhältnis durch mehr Arbeitslose oder Rentner, resultieren geringere Rentenerhöhungen.

Keine Anrechnung von Schul- und Hochschulzeiten

- *Zeiten schulischer Ausbildung* an allgemeinbildenden Schulen und *Hochschulzeiten* werden nach dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz ab 2009 nicht mehr rentensteigernd, sondern lediglich anwartschaftserhaltend (hier max. 8 Jahre) angerechnet. (Bisher wurden bis zu 3 Beitragsjahre angerechnet.) Dadurch erhalten insbesondere Akademiker eine geringere Rente. Nach Schätzungen macht die durchschnittliche Renteneinbuße zwischen 50 und 60 € pro Monat aus.
- Lediglich Fachschulausbildungen und Zeiten der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme werden weiterhin mit bis zu 3 Jahren als zu bewertende Zeiten berücksichtigt.
- Für Neurentner in der Zeit 01.01.2005 bis 31.12.2008 gilt eine *Übergangsfrist*, in der eine stufenweise Abschmelzung der bewerteten Schul- und Studienzeiten erfolgt.

Organisationsreform der Rentenversicherung

- Die *Aufhebung der Trennung zwischen Angestellten- und Arbeiterrentenversicherung* ist wesentlicher Inhalt der Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung. Erklärtes Ziel: Einsparung von Verwaltungskosten. Auswirkung: Wegfall der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten im sozialversicherungsrechtlichen Sinne.

- Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung werden durch die Reform zur „Deutschen Rentenversicherung“ zusammengefasst. Betroffen sind u. a. die für Angestellte zuständige Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und die für Arbeiter zuständigen regionalen Landesversicherungsanstalten (LfA).
- Unmittelbare Auswirkung der Organisationsreform: Mit dem Wegfall der bisherigen separaten Beitragsgruppen führen die Arbeitgeber künftig einen einheitlichen RV-Beitrag ab. Dies wird bei der „Meldebescheinigung zur Sozialversicherung § 25 DEÜV“ entsprechend berücksichtigt werden, welche den HU-Beschäftigten im Normalfall einmal jährlich als Nachweis über den vom Arbeitgeber abgeführten RV-Beitrag zugeht.

Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze im Jahr 2005

Zum Jahreswechsel werden traditionell neue *Grenzwerte in der Sozialversicherung* festgelegt:

- Kranken- u. Pflegeversicherung 42.300 € pro Jahr bzw. bzw. 3.525 € pro Monat (Ost u. West einheitlich)
- Renten- u. Arbeitslosenversicherung 52.800 €/ 62.400 € bzw. 4.400 €/ 5.200 € pro Monat (Ost/ West)

Anmerkung: Die „Beitragsbemessungsgrenze“ ist der Höchstbetrag, bis zu dem das monatliche Bruttoeinkommen der/des Versicherten zur Berechnung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung herangezogen wird. Der Einkommensteil, der über dieser Grenze liegt, bleibt beitragsfrei. Das heißt, von Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (d.h. von hohen Einkommen) werden prozentual geringere Anteile in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt als von Einkommen unterhalb dieser Grenze. Höhere Beitragsbemessungsgrenzen bedeuten höhere Beitragseinnahmen.

Entgeltumwandlung an der HU

- Mit dem *Anwendungs-TV Humboldt-Universität zu Berlin* vom 27.02.2004 bietet sich auch für die HU-Beschäftigten die *Möglichkeit der Entgeltumwandlung*. Die Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung ist eine persönliche Entscheidung der/des Beschäftigten.
- „Entgeltumwandlung“ ist die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in eine betriebliche Versorgungsanwartschaft (ein Teil der Bruttobezüge wird in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt), dient also der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. Dieser Teil des Einkommens (eingezahlte Entgeltbestandteile) ist *steuerfrei*. Zusätzlich ist er – zumindest bis zum 31.12.2008 – auch *sozialversicherungsfrei*, wodurch Entgeltumwandlung nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für die Arbeitgeber vorteilhaft ist. (Diese Form der Förderung vermindert allerdings das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung erheblich und wird daher voraussichtlich mit Beginn des Jahres 2009 abgeschafft.)
- Der *besondere Vorteil* der Entgeltumwandlung an der HU – auch für Angestellte mit befristeten Verträgen – besteht darin, dass der Eigenaufwand der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch den Wegfall von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen sowie *zusätzlich* durch eine *10 %-ige Aufstockung* (d.h. durch einen Zuschuss von 10 % zu der von der Mitarbeiterin bzw. von dem Mitarbeiter zur Umwandlung vorgesehenen Summe) durch die Humboldt-Universität deutlich reduziert wird. Dies hat zur Folge, dass die entgeltumwandlungsbedingte Verminderung des Nettoeinkommens größenordnungsmäßig 50 % des monatlichen Umwandlungsbetrages ausmachen kann (In so einem Fall beträgt der Eigenaufwand also nur etwa die Hälfte dessen, was für die zusätzliche Altersversorgung angelegt wird).
- Diese zusätzliche Förderung durch die HU betrifft alle Beschäftigten der Vergütungsgruppen X bis IIa BAT/BAT-O (nicht oberhalb IIa!). Sie ist zunächst bis 31.12.2008 befristet und wird verlängert, solange der Gesetzgeber das umgewandelte Entgelt über diesen Zeitpunkt hinaus von Sozialversicherungsbeiträgen freistellt und die HU dadurch Kosten spart.
- An der HU angebotene Durchführungswege: 1. Unterstützungskasse, 2. Pensionskasse, 3. Direktversicherung. Als konkrete Anbieter (Versicherer) kommen an der HU in Frage: *Unterstützungskasse: ÖBAV (Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe – kongruent rückgedeckt über Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg AG), *Pensionskasse: Sparkassen Pensionskasse AG, *Direktversicherung: Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg AG. Außerdem ist die *VBL Anbieter. Mit der Durchführung (Einzelberatung, Vertragsabschluß – außer VBL!) hat die HU den *Verband Betriebliche Versorgungswerke für Unternehmen und Kommunen e.V. (BVUK)* beauftragt.
- Die Vermittlung eines Beratungsgesprächs ist bis auf weiteres unter Tel. 2093-1000 möglich.

Arbeitsmarkt / Hartz IV

- Das Hartz IV-Gesetz fasst Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum (steuerfinanzierten) „Arbeitslosengeld II“ (ALG II) zusammen, das bei „Bedürftigkeit“ gewährt wird. Grundbetrag: 331 / 345 € pro Monat (Ost/ West). Für jedes Kind gibt es je nach Wohnort (Ost/ West) und Alter zusätzlich 199 € bis 276 €. Die Kosten für die Miete einer „angemessenen“ Wohnung und die Heizkosten werden übernommen.

- Durch Anrechnung anderer Leistungen (Kinder- u. Wohngeld), von Unterhaltsansprüchen und von Vermögen sowie evtl. Einkünfte wird der Anspruch auf ALG II vermindert. („Bedürftigkeit“ und Höhe der ALG II-Leistungen stellen immer auf die Einkommens- und Vermögenssituation der „Bedarfsgemeinschaft“ ab.)
- ALG II-Bezieher müssen (fast) jede Arbeit annehmen – auch nicht sozialversicherte Mini-Jobs. Nur „sittenwidrige“ Arbeit (Bezahlung 30 % unter den branchenüblichen Löhnen) gilt als nicht zumutbar. Ablehnung „zumutbarer“ Arbeit zieht drakonische Strafen nach sich (schrittweise Kürzung des ALG II um jeweils 30 % für jeweils drei Monate – bis hin zum völligen Wegfall des ALG II).

Demnächst bevorstehende weitere Änderungen:

Regelung für Zahnersatz und Krankengeld – zusätzlicher Zahnersatz- und Krankengeldversicherungsbeitrag zum 01.07.2005

- Die geplante Herausnahme von Zahnersatz und Krankengeld aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen wurde zwar gestoppt, dafür sind nun beide Leistungen als *Zusatz-Pflichtleistung* deklariert.
- Das bedeutet: Steigerung des Krankenversicherungsbeitrags durch Einführung des Zusatz-Betrages für die Krankenversicherung um 0,9 % der Bruttovergütung (0,4 % für Zahnersatz, 0,5 % für Krankengeld).
- An diesen Krankenversicherungskosten sind die Arbeitgeber erstmals nicht beteiligt, der zusätzliche Beitrag ist also von den gesetzlich Versicherten alleine zu bezahlen!

Anhebung der Altersgrenzen

- Nach dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz gilt ab 01.01.2006: Für die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit oder Arbeitslosigkeit wird die bisherige Altersgrenze von 60 Jahren für die *vorzeitige Inanspruchnahme* in Monatsschritten auf 63 Jahre angehoben (Abschläge dann bis max. 7,2 %). Betroffen sind die in den Jahren 1946 bis 1951 Geborenen. Für nach 1951 Geborene gibt es diese Altersrente – schon nach bisherigem Rechtsstand – nicht mehr.
- Bei den anderen Altersrenten bleiben die bisher geltenden Altersgrenzen für die *vorzeitige Inanspruchnahme* (Abschläge!) unverändert:
 - Altersrente für Frauen und Altersrente für schwerbehinderte Menschen: 60 Jahre
 - Altersrente für langjährig Versicherte: 63 Jahre
- Die viel diskutierte Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre ist zunächst vom Tisch, soll aber im Jahr 2008 anhand der demografischen und Arbeitsmarktdaten erneut geprüft werden.

Reform des Tarifrechts im öffentlichen Dienst – der TVöD

® Am 09.02.2005 haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit den Arbeitgebern von *Bund und Kommunen* den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbart. Der TVöD tritt am 01.10.2005 in Kraft. Er gilt zunächst nur für die Beschäftigte beim Bund und bei den kommunalen Arbeitgebern. *Neu im TVöD ist u. a.:*

- Einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte, einheitliche Entgelttabelle für alle Beschäftigten (dabei Besitzstandswahrung für die ggw. im öffentlichen Dienst Beschäftigten)
- Abschaffung familienbezogener Vergütungsbestandteile
- Abschaffung der Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Eckengruppierungen, die an dem geforderten Qualifikationsniveau orientiert sind:
 - *Un-/Angelernte; Ausbildung weniger als 3 Jahre [einfachste Tätigkeiten], *dreijährige Berufsausbildung, *Fachhochschulniveau, *Universitätsniveau

® *Universitäten und Hochschulen* sind als Ländereinrichtungen vom TVöD *zunächst nicht betroffen*. Mit den Ländern laufen seit dem 14.04.2005 Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie die aus der TdL ausgetretenen Länder Berlin und Hessen auf, den mit Bund und Kommunen vereinbarten TVöD zu übernehmen. Dabei sollten *für den Wissenschaftsbereich besondere Regelungen* getroffen werden, da für diesen Bereich der TVöD zu kurz greift.

Im *Land Berlin* gilt der Berliner Anwendungstarifvertrag, der frühestens am 31.12.2009 ausläuft. Eine automatische Übernahme des TVöD kann nicht erfolgen. In § 11 wurde jedoch vereinbart, dass Verhandlungen dann aufgenommen werden, wenn sich die in Bezug genommenen Tarifverträge geändert haben. Dann sollen „die Möglichkeiten der Übernahme geprüft“ werden. Dieselbe Regelung enthalten die Anwendungstarifverträge für die Universitäten und Hochschulen – einschließlich der *Humboldt-Universität*.

Für die Berliner Universitäten und Hochschulen wird das Verhalten des Landes Berlin in Bezug auf die von den Gewerkschaften geforderte Übernahme des TVöD von Bedeutung sein. Über die weitere Entwicklung werden wir berichten, verweisen aber an dieser Stelle auf die aktuellen Tarifinformationen der Gewerkschaften.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin

Tel.: 2093-1185/1944/1962

Fax: 2093-1323

Internet: <http://www.humboldt-universitaet.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de

Bearbeitung: Wolfgang Mix, Kordula Schulz

Sitz: Monbijoustraße 3,

10117 Berlin-Mitte