

# **Soziale Selbstverwaltung systemgerecht weiterentwickeln – Anforderungen des DGB an die Reform der Sozialen Selbstverwaltung**

## **1. Selbstverwaltung – ein unverzichtbarer Teil unseres Sozialstaats**

Es ist eine zentrale Aufgabe des DGB und seiner Gewerkschaften, die Auseinandersetzung für einen besseren Sozialstaat zu führen – in der Politik, in den Betrieben und in der Sozialen Selbstverwaltung. Es geht dabei um nicht weniger als die Frage, wie unsere Gesellschaft morgen aussehen soll. Starke und stabile Sozialversicherungen müssen darin einen zentralen Platz einnehmen. Der DGB bekennt sich zur Sozialen Selbstverwaltung als bewährter und zukunftsfähiger Institution des demokratischen Sozialstaates.

Die soziale Selbstverwaltung ist ein konkreter Ausdruck des Sozialstaatsgebots, wie es in unserer Verfassung verankert ist. Das Prinzip Selbstverwaltung als Ordnungsprinzip innerhalb der Sozialversicherung ist Ausdruck gewollter Staatsferne und wird vom DGB unterstützt und vertreten. Es garantiert den zur Mitgliedschaft Verpflichteten, vor allem abhängig Beschäftigten und Rentnern, die repräsentative Mitgestaltung dieser Sicherungssysteme, wodurch ein sachgerechtes und versichertenorientiertes Handeln ermöglicht wird.

Bislang haben auf der Seite der Versicherten Gewerkschaften und sonstige selbständige Arbeitnehmervereinigungen mit einer sozial- oder berufspolitischen Zwecksetzung eine vorrangige Vorschlagsberechtigung. Dies hat seine historische Begründung darin, dass die Vorläufer der heutigen Kranken- und Rentenversicherungsträger als Selbsthilfeorganisationen von Arbeitnehmern und deren Verbänden gegründet wurden. Vor allem aber werden die Sozialversicherungen bis heute im Wesentlichen über Beiträge finanziert, deren wirtschaftliche Basis durch Erwerbsarbeit entsteht. Das gilt zugleich für Rentnerinnen und Rentner, deren Alterseinkommen auf den Beiträgen während des Arbeitslebens beruhen, und für familienmitversicherte Personen.

Die soziale Selbstverwaltung im Zusammenspiel von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist damit auch Ausdruck der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Dies rechtfertigt die herausgehobene Rolle der Sozialpartner in der Selbstverwaltung.

Trotz verbaler Bekenntnisse zur Sozialpartnerschaft wurde die Arbeitnehmer- und Versichertenseite durch die politisch gewollte Einbeziehung von organisierten Partikularinteressen geschwächt. Zudem hat der Gesetzgeber seine eigene Regelungskompetenz zu Lasten der Sozialen Selbstverwaltung immer stärker ausgebaut. Dieser Weg darf nicht weiter beschritten werden.

Die entscheidende Legitimation, die Geschicke der Sozialversicherungsträger auf der Versichertenseite in der sozialen Selbstverwaltung mitzugestalten, stellt die nachhaltige sozial- und berufspolitische Befähigung einer Arbeitnehmerorganisation dar, die Interessen der versicherten Arbeitnehmer und Rentner und deren familienversicherte Angehörige in den Sozialversicherungsträgern kompetent und wirksam vertreten zu können. Diese Kompetenz der Gewerkschaften wird von niemandem ernsthaft bezweifelt und wird deshalb auch vom Gesetzgeber unterstellt.

## **2. Gefährdungen der Selbstverwaltung durch den Gesetzgeber – gewerkschaftliche Gegenstrategien**

Im Laufe der letzten Jahre hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen der Arbeit in der Sozialen Selbstverwaltung durch den Umbau der Sozialen Sicherungssysteme wesentlich verändert. Die Akzeptanz der Selbstverwaltung leidet darunter, dass der Gesetzgeber in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) massive Leistungseinschnitte vorgenommen und zunehmende finanzielle Belastungen den Versicherten aufgebürdet hat. Die Selbstverwaltung wird auch dadurch geschwächt, dass der Gesetzgeber immer mehr Entscheidungen selbst trifft und den Regelungsbereich der Selbstverwaltung immer stärker beschränkt. Dies gilt beispielsweise

- für die Verwaltungshaushalte und damit für die Frage, wie die Sozialversicherungsträger ihre Dienstleistungen erbringen,
- für das Rehabudget der Deutschen Rentenversicherung,
- für Vorgaben im Bereich der Organisation von Trägern und Trägerbereichen (z. B. Fusionen),
- für die Festlegung des Beitragssatzes in der GKV und
- für immer detailliertere Regelungen bei Ermessensleistungen.

Der ständig weiter verschärfte Wettbewerb unter den Trägern in der GKV sorgt dafür, dass der gesetzlich festgeschriebene sozialstaatliche Auftrag der „Krankenversicherung als Solidargemeinschaft“ zunehmend in Gefahr gerät. Vor dem Hintergrund der wettbewerblichen Orientierung geht es häufig nicht mehr in erster Linie um Fragen einer guten gesundheitlichen Versorgung und deren zukünftiger Ausgestaltung im Sinne der Versicherten. Vielmehr wird den Kassen ein Wettbewerb um Mitglieder im Sinne ‚guter Risiken‘ aufgezwungen.

Durch die geplante umfassende Ausdehnung des Kartellrechts auf die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) werden Krankenkassen normalen Wirtschaftsunternehmen weitgehend gleichgestellt. Dadurch droht ein unwiderruflicher Verlust der nationalstaatlichen Regelungskompetenz an die Europäische Kommission, die weitere Erosion des besonderen Versorgungsauftrages der GKV sowie die Einführung der Mehrwert- und Umsatzsteuer für Leistungserbringer zu Lasten der Beitragszahler.

Auch die Schaffung eines einheitlichen Versicherungsmarktes birgt das Risiko des Verlusts der Rechtsform der Krankenkassen. Körperschaften des öffentlichen Rechtes würden dann mit privaten Versicherungsunternehmen konkurrieren. Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind selbstverwaltet, private Versicherungsunternehmen sind es nicht.

Gute Versorgung findet in den Regionen statt. Für Selbstverwalter in der GKV haben deshalb die Nähe zu den Versicherten und die Kenntnis ihrer Bedarfe eine wesentliche Bedeutung. Angesichts der Tendenz zu immer größeren- und damit insgesamt weniger Sozialversicherungsträgern in der GKV steht die Selbstverwaltung vor immensen Herausforderungen. Wegen der stark sinkenden Zahl der Selbstverwalter, die für immer größere Versichertengruppen zuständig sind, wird es zunehmend schwieriger, den unmittelbaren Austausch mit den Versicherten zu gewährleisten. Die Nähe der Versicherten zu ihren Versichertenvertretern hängt insbesondere in GKV und GRV von den Möglichkeiten der persönlichen Kontaktaufnahme, des dialogischen Miteinanders und der verantwortlichen Rückmeldung des Versichertenvertreters an den Versicherten ab.

Der DGB fordert eine solidarische Stärkung der Sozialen Selbstverwaltung, die folgende Bereiche umfasst:

- Die Soziale Selbstverwaltung ist durch den Ausbau von Entscheidungsrechten zu stärken.

- Die Schaffung von mehr Transparenz und größerer Versichertennähe führt zu Vertrauen und mehr Beteiligung. Unter anderem bedarf es einer verpflichtenden weiteren Selbstverwaltungsebene über Landesbeiräte, Regionalbeiräte und ehrenamtliche Versichertenberater.
- Durch eine stärkere Kontrolle der Arbeit von hauptamtlichen Vorständen bzw. hauptamtlicher Geschäftsführungen in den Sozialversicherungen muss der Selbstverwaltung wieder ein größeres Gewicht verliehen werden.
- Bessere Arbeitsbedingungen und bessere Ausstattung für Versichertenvertreter sind notwendig. Die Arbeit der Selbstverwaltung in immer größeren Trägern erfordert mehr Professionalität und entsprechende Handlungsmöglichkeiten.
- Freistellungsansprüche für Selbstverwalter gegenüber ihren Arbeitgebern müssen verbessert werden, um den gestiegenen Ansprüchen der Arbeit in den Sozialversicherungen gerecht zu werden.
- Die paritätische Finanzierung der Krankenkassenausgaben muss wiederhergestellt werden. Wenn die Schieflage der Finanzierungsanteile von Arbeitgebern und Arbeitnehmern fortbestehen sollte, ist zu prüfen, ob die paritätische Stimmgewichtung in Frage gestellt werden muss.
- Die entsendenden Organisationen müssen demokratisch legitimiert sein, indem sie ihre Eigenschaft einer „Arbeitnehmervereinigung“ gegenüber dem Wahlausschuss nachweisen.
- Zukünftig muss eine tatsächliche Prüfung der organisatorischen Mächtigkeit sowie der demokratischen Verfasstheit entsendender Organisationen durch den Wahlausschuss erfolgen.
- Die Vertretung von Leistungsanbieterinteressen und die Vertretung von Versicherteninteressen schließen sich aus. Transparenz über mögliche Interessenkonflikte und Mechanismen zur Lösung solcher Konflikte von partieller Nichtbeteiligung bis zum Ausschluss sind nötig.
- Die Einführung fairer Regelungen für die Namensgebung von Listen soll die Chancengleichheit aller Listenträger herstellen.
- Die Beibehaltung von Wahlen ohne Wahlhandlung (sog. Friedenswahlen) und deren Weiterentwicklung durch größere Öffentlichkeit und mehr Transparenz muss im Zentrum der Bemühungen um eine Verbesserung des Wahlrechts stehen.
- Die Einführung einer Geschlechterquote soll zur Erhöhung der Repräsentativität beitragen.
- Einheitliche Bedingungen für Arbeitgeber und Versichertenvertreter im Wahlverfahren sind zwingend notwendig.

### **3. Stärkung der Sozialen Selbstverwaltung notwendig**

Der DGB will das Prinzip der Selbstverwaltung aufwerten und die demokratische Verfassung der Sozialversicherungen weiter stärken, sodass die Beitragszahler künftig besser ihre eigenen Angelegenheiten regeln können. Die öffentliche Anerkennung der sozialen Selbstverwaltung hängt im Wesentlichen von den Ergebnissen der Selbstverwaltungsaktivitäten ab.

#### Mehr Entscheidungsrechte:

Die Entscheidungsrechte der Selbstverwaltung müssen gegenüber dem Hauptamt, aber vor allem auch gegenüber der Politik gestärkt werden. Im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung muss es um die Abschaffung gesetzlicher Budgetobergrenzen für die Rehabilitation gehen.

Auch gesetzliche Regelungen für die Verwaltungs- und Verfahrenskosten, wie sie für die Sozialversicherungen bestehen, stellen einen Eingriff in die Haushaltshoheit der Träger dar.

Im Bereich der GKV muss es darüber hinaus darum gehen, solidarische Gesundheitspolitik statt wettbewerblicher Kassenpolitik zu betreiben. Die versorgungspolitischen Entscheidungsspielräume müssen weiter ausgebaut werden, denn längst geht es nicht mehr nur um das einheitliche und gemeinsame Aushandeln von Preis und Menge, sondern um die Verbesserung von Qualität und Wirtschaftlichkeit in der ambulanten und stationären Versorgung durch Selektivverträge oder innovative sektorenübergreifende Versorgungsmodelle. Das betrifft auch die Bereiche Prävention und Pflege. Der Einfluss auf die versorgungspolitische Ausrichtung und die Verwendung der Mittel wird so im Sinne der Versicherten entscheidend erweitert. Dies muss auch deshalb erfolgen, um die dringend notwendige – und häufig politisch eingeforderte – trägerübergreifende Zusammenarbeit und Koordination der Sozialversicherungen zu erleichtern.

#### Größere Versichertennähe und mehr Transparenz:

Durch weiterhin erfolgende Fusionen in allen Sozialversicherungszweigen entstehen immer größere Verwaltungseinheiten. Das Ergebnis ist der Verlust tausender ehrenamtlicher Versichertenvertreter in den Selbstverwaltungsgremien. Auch der Übergang zur einzügigen Selbstverwaltung führte zu einem Verlust von ehrenamtlicher gesundheitspolitischer Kompetenz vor Ort und in der breiten Bevölkerung. Ein wichtiger Beitrag, um die Arbeit der Selbstverwaltung zu stärken, ist die engere Anbindung an die Versicherten. Dazu sollten künftig in den Krankenkassen (nach dem Vorbild der Rentenversicherung) ehrenamtliche Versichertenälteste/Versichertenberater gewählt werden müssen.

#### Stärkere Kontrolle der Arbeit der hauptamtlichen Geschäftsführungen in den Sozialversicherungen:

Selbstverwaltungsarbeit ist zuerst Gestaltungsarbeit für gute Versorgung, aber auch Kontrolle des Hauptamtes. Deshalb ist frühzeitig Einfluss auf die Richtung wichtiger Entscheidungen zu nehmen. Dazu ist es sinnvoll, die Berichts- und Rechenschaftspflicht in den Selbstverwaltungsgremien auszuweiten. Dies gilt insbesondere für das Verhältnis zwischen Verwaltungsrat und hauptamtlichem Vorstand in den Krankenkassen.

Zudem können Zielvereinbarungen dafür sorgen, eine entsprechende Anbindung an die Versicherteninteressen herzustellen und die strategischen Aufträge an den Vorstand nachzuhalten. Externe Beratung für Versichertenvertreter muss ebenso möglich sein. Sie könnte dazu beitragen, Konflikte frühzeitig zu lösen und Konsensentscheidungen im Sinne der Versicherten herbei zu führen.

Selbsthilfegruppen, Patientenorganisationen und Sozialverbände werden in der Öffentlichkeit häufig als Interessenvertreter der Versicherten wahrgenommen. Selbstverwalterhandeln ist aber mehr. Es vereint bedarfsgerechte Versorgung mit Beitragsinteressen. Selbstverwalterhandeln setzt auf evidenzbasierte Medizin. Die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen von Selbsthilfegruppen bei der Gestaltung der Versorgung können wertvoll sein. Um die Expertise von Betroffenen aus Selbsthilfegruppen einzubeziehen, sollte regelmäßig eine Kooperation mit (Verbänden von) Selbsthilfegruppen und Interessenvertretungen chronisch kranker, pflegebedürftiger und behinderter Menschen, die dem Transparenzgebot folgen, erfolgen.

Risikomanagement, Compliance- und Public-Corporate-Governance-Regelungen sind Kennzeichen moderner Organisationen. Effiziente und sozialpolitisch modern ausgerichtete Strukturen sollten den Trägern Zukunftsfestigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz verleihen sowie der Kontrollverantwortung der Selbstverwalter gerechter werden.

Bessere Ausstattung:

Die ehrenamtlich tätigen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter werden in der Regel administrativ gut unterstützt. Jedoch werden die Rahmenbedingungen für die Selbstverwaltungsarbeit immer komplexer. Deshalb muss es künftig darum gehen, sie durch gezielte inhaltliche Unterstützung unabhängiger von der Informationspolitik und den Einschätzungen des Hauptamts zu machen. Die Tätigkeit in der Selbstverwaltung soll ehrenamtlich bleiben, ist aber gerade deshalb auf eine fachliche Unterstützung angewiesen. Dazu müssen ausreichende finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Verbesserte Freistellungsansprüche gegenüber Arbeitgebern:

Zurzeit gibt es keine Freistellungsregelungen für Versichertenvertreter/innen, die mit denen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten oder von Mandatsträgern in Kommunen vergleichbar wären. Dass die Unternehmen die dadurch entstehenden Kosten auch weiterhin umfassend erstattet bekommen sollen, versteht sich von selbst. Klarere Regelungen in diesem Bereich helfen dabei, die tatsächlichen Möglichkeiten zur Beteiligung und damit auch die Repräsentativität der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter zu erhöhen.

Orientierungspunkt für die Freistellungsansprüche sollten die Regelungen für kommunale Mandatsträger sein.

Struktur der Selbstverwaltung folgt der Finanzierung

Ein wesentliches Merkmal der Kranken- und der Rentenversicherung ist ihre Finanzierung durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen, die wiederum zu einer entsprechenden Repräsentanz in der Selbstverwaltung führt. Aus der paritätischen Finanzierung ergibt sich auch ein Anspruch auf die paritätische Vertretung beider Sozialpartner in den Selbstverwaltungsgremien von Kranken- und Rentenversicherung. Zurzeit übersteigt das Gewicht der Arbeitgeber in der Selbstverwaltung der Krankenversicherung ihren Finanzierungsanteil. Auch deshalb muss die paritätische Finanzierung der Krankenkassenausgaben wiederhergestellt werden. Wenn die Schieflage der Finanzierungsanteile von Arbeitgebern und Arbeitnehmern fortbestehen sollte, ist zu prüfen, ob die paritätische Stimmgewichtung in Frage gestellt werden muss.

**4. Modernisierung und Ausbau von Rahmenbedingungen für Urwahlen und Friedenswahlen**

Der DGB schlägt vor, die Regeln und Rahmenbedingungen für Friedenswahlen und Urwahlen gleichermaßen zu überprüfen und zu reformieren. Die meisten Regeln sollten dabei für beide Wahlformen gelten, bei Friedenswahlen können aber besondere Anforderungen gestellt werden. Darüber hinaus könnten Urwahlen auch in Form von Delegiertenwahlen durchgeführt werden. Ausschließlich als weitere Wahlform neben Friedens- und Urwahlen ist auch eine strukturierte Persönlichkeitswahl denkbar.

Das heutige Wahlrecht unterscheidet im Grundsatz zu Recht nicht zwischen Urwahlen und Friedenswahlen. Die demokratische Legitimation bei Sozialversicherungswahlen – im Gegensatz zu politischen Wahlen – entsteht nicht allein in der Wahlhandlung, sondern ist zu einem erheblichen Teil bereits darin begründet, ob und wie vorschlagsberechtigte Organisationen von ihrem Recht, sich zur Wahl zu stellen, Gebrauch machen. Das Bundesverfassungsgericht sieht darin ausdrücklich keinen Verstoß gegen das Grundgesetz, weil zur Gewährleistung des Mitspracherechts der Sozialversicherten über die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger – im

Unterschied zur unmittelbaren Staatsverwaltung – keine ununterbrochene Legitimationskette vom Volk zu den Mitgliedern zur Selbstverwaltung erforderlich ist (BVerfG v. 5.12.2002). Bei den Organen der Selbstverwaltung handelt es sich nicht um ein Versichertenparlament, welches es zwingend durch aktive Wahlhandlungen zu legitimieren gilt, sondern um den Ort, an dem die entsendenden Organisationen der Sozialpartner ihren Aufgaben nachkommen (Sozialpartnermodell).

Die folgenden Vorschläge tragen der Tatsache Rechnung, dass die öffentliche Wahrnehmbarkeit der Selbstverwaltung und der zur Wahl stehenden Organisationen beschränkt ist – und zwar auch in einem „Sozialversicherungswahlkampf“. Die Wahrnehmbarkeit könnte – in einem beschränkten Maße – nur durch einen drastischen Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit der Selbstverwaltung und der sie tragenden Organisationen verbessert werden. Im Folgenden benennen wir die Aspekte, die für die Sozialversicherungswahlen insgesamt neu geregelt werden könnten:

#### Nachweis der Eigenschaft „Arbeitnehmervereinigung“:

Für die Prüfung der Eigenschaft als Arbeitnehmervereinigung sollten verbindliche Kriterien festgelegt werden. Zu diesen Kriterien gehört beispielsweise die nach dem Gesetz für sonstige Arbeitnehmervereinigungen vorausgesetzte sozial- oder berufspolitische Zwecksetzung, die durch das Vorlegen von Programmen, öffentlichen Stellungnahmen und sonstigen politischen und öffentlich wahrnehmbaren Aktivitäten nachgewiesen werden muss. Bei der Beurteilung der Eigenschaft als Arbeitnehmervereinigung kann man sich an bewährten Standards orientieren, welche Sozialpartnerverbände durch Deutschland auf Ebene der EU oder der IAO als maßgeblich anerkannt werden. Reine Wahlvereine, d.h. Organisationen, deren Zweck und Tätigkeit sich nur auf die Arbeit in der Selbstverwaltung beschränkt, sind keine Arbeitnehmervereinigung und von der Wahl auszuschließen.

#### Prüfung der organisatorischen Mächtigkeit:

Alle Organisationen, die sich an Sozialversicherungswahlen beteiligen, sollten ein Mindestmaß an Mitgliedern und organisationspolitischem Unterbau nachweisen müssen. Dies könnte mittels regelmäßiger Veröffentlichung der Mitgliederzahlen sowie der Vorstandsmitglieder der Organisationen zum Nachweis ihrer gesellschaftlichen Verankerung geschehen. Dazu gehört zudem, genügend Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen zu können, um in mindestens drei unterschiedlichen Trägern unterschiedlicher Sozialversicherungszweige aktiv zu werden. Beim erstmaligen Antritt bzw. bei bisheriger Erfolglosigkeit sollte auch weiterhin eine angemessen hohe Anzahl von Stützunterschriften verlangt werden. Eine Reduzierung dieser Anforderung ist nicht geboten, wenn man bedenkt, dass z.B. bei Versicherungsträgern mit mehr als 3 Mio. Mitgliedern gerade einmal 2.000 Unterstützer benötigt werden.

#### Nachweis der demokratischen Verfasstheit der Organisationen:

Die Organisationen sollten nachzuweisen haben, dass sie demokratisch verfasst sind und die Vorschlagslisten in einem offenen und transparenten Verfahren erstellt und durch ein legitimiertes Organ beschlossen haben. Die demokratische Struktur der Organisationen ist gegenüber dem Wahlausschuss beispielsweise durch Vorlage von Satzungen nachzuweisen.

### Herstellung von Transparenz über mögliche Interessenkonflikte:

Es müssen klare Regelungen für den Umgang mit Interessenkonflikten geschaffen werden. Hier geht es z. B. um die organisatorische oder finanzielle Abhängigkeit von Organisationen oder Kandidat/innen von Leistungserbringern oder von anderen Leistungsträgern. Die Mindestanforderung ist, solche Interessenkonflikte offen zu legen und zu dokumentieren. Inwiefern sie für Organisationen sogar zum Ausschluss von der Wahl führen, muss ebenfalls geregelt werden. Soweit dies einzelne Mandatsträger betrifft, ist eine temporäre Nichtbeteiligung bis hin zum Ausschluss zu regeln.

### Faire Regelungen für die Namensgebung von Listen:

Durch die Namensgebung von Vorschlagslisten erfolgt derzeit eine Irreführung der Wählerinnen und Wähler. Es sind Regelungen zu treffen, die eine Verzerrung der Wahlochancen verhindern. Eine Verwechslung von Sozialversicherungsträger und Listenträger muss ausgeschlossen werden.

### Delegationsmodell an Stelle einer direkten Urwahl

Für den Fall, dass Urwahlen notwendig werden, kann diese auch in Form von Delegiertenwahlen erfolgen. Je nach Mitgliederzahl der gesetzlichen Krankenkasse findet demnach vor Ort eine Wahlversammlung der Versicherten- und der Arbeitgebervertreter statt. Diese wählen jeweils getrennt ihre Delegierten, die wiederum die Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. der Vertreterversammlung wählen. Dies würde die hohe Anonymität der Urwahlen mindern sowie die Transparenz und Versichertennähe der Selbstverwaltung erhöhen.

Die Aufgabe der Delegierten muss sich nicht nur auf die Wahl des Verwaltungsrates einer Krankenkasse beschränken. Gleichzeitig könnten sie die Ansprechpartner der jeweiligen Mitglieder vor Ort sein. Sie könnten auch Regionalbeiräte bilden oder als Versichertenälteste tätig werden.

## **5. Weiterentwicklung der Regelungen für Friedenswahlen**

Im Zentrum der auf die Sozialversicherungswahlen bezogenen Kritik steht fälschlicherweise die Friedenswahl. Der DGB setzt sich für eine systemgerechte Weiterentwicklung der Sozialen Selbstverwaltung – und somit für die Möglichkeit der Beibehaltung dieses Benennungsverfahrens – ein.

Die von der Politik gewollte Reduzierung der Zahl der gewerblichen Unfallversicherungsträger, die dann so von der Selbstverwaltung umgesetzt und gestaltet wurde, erfordert besondere Sorgfalt bei der Abbildung der unterschiedlichen Branchen in den beiden Selbstverwaltungsorganen der gewerblichen Träger. Diese Beteiligung ist unerlässlich, um auch zukünftig eine praxisnahe Prävention und Rehabilitation gestalten zu können, und sie ist verlässlich nur bei Friedenswahlen erreichbar. Urwahlen sind sowohl für die gewerblichen als auch für die öffentlichen Unfallversicherungsträger auch deswegen problematisch, weil nicht zu überprüfen ist, ob die Arbeitgeber die Wahlunterlagen korrekt ausgehändigt haben.

### Legitimation der Friedenswahlen durch größere Öffentlichkeit und mehr Transparenz verbessern

Mehr Öffentlichkeitsarbeit der Selbstverwaltung und mehr Transparenz über die Arbeit in den Organen stärken sowohl das Prinzip Selbstverwaltung als auch die Selbstverwaltung an sich. Wir gehen davon aus, dass durch zusätzliche Verfahrensvorschriften (z.B. kontinuierliche Informationen sowie aussagekräftige Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten im Internet) die Wahrnehmung der Selbstverwaltung und das Interesse an der Sozialwahl insgesamt erhöht werden können.

### Erhöhung der Repräsentativität

Für Urwahlen und Friedenswahlen können gesetzliche Vorgaben für die Zusammensetzung der Gremien gemacht werden, um die Repräsentativität im Sinne der Versicherten weiter zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für eine Geschlechterquote. Die Organisationen können sich insbesondere bei Friedenswahlen selbst verpflichten, auch hinsichtlich des Alters, der Branchen oder des Kriteriums Behinderung für Repräsentativität zu sorgen. Das Ziel der Repräsentativität ist bei Urwahlen in einem viel geringeren Umfang erreichbar, weil hier zwar Quoten für die Listenaufstellung vorgegeben werden können, aber damit die Zusammensetzung der Gremien nur eingeschränkt beeinflusst werden kann. Dies gilt zum Beispiel, wenn sehr viele Listen in die Selbstverwaltung einziehen und auf den vorderen Plätzen mehr Männer als Frauen platziert wurden.

### Gleiches Recht für Arbeitgeber und Versichertenvertreter im Wahlverfahren

Auf beiden Bänken muss das gleiche Recht gelten. Eine einseitig obligatorische Urwahl auf Seiten der Versichertenvertreter und eine Friedenswahl bei den Arbeitgebern wäre eine klare Benachteiligung, die vom Gesetzgeber im Rahmen der Sozialpartnerschaft so nicht gewollt sein kann. Im Ergebnis bestünde die Gefahr, dass die Versichertenseite durch Urwahlen fraktioniert und gespalten würde, während die Arbeitgeberseite auch weiterhin die Möglichkeit hätte, sich relativ geschlossen aufzustellen.