

131. Jahrgang · März | April 2021

Kompass

Die Grundrente: Wie wird sie berechnet?

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Minijobs
„Continuous Auditing“ in der Internen Revision
Fiktive Verwaltungsakte?

BLICKPUNKT

- 3** Der Grundrentenzuschlag – Wie wird die Höhe ermittelt?
- 12** Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Minijobs
Neue Anmeldungen bleiben aus

FOKUS KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE

- 17** „Continuous Auditing“ in der Internen Revision
der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

BERICHTE UND INFORMATIONEN

- 22** Fiktive Verwaltungsakte?
- 24** Prüfung von A bis Z
Aktuelle Broschüre der Deutschen Rentenversicherung erschienen
- 25** Anzahl der Pflegebedürftigen gestiegen
- 26** Veränderungen in den Organen der
Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- 26** Personalnachrichten
- 27** Impressum

Titelbild:

Das Grundrentengesetz ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Bestandsrenten und zukünftig zu zahlende Renten werden um einen „Grundrentenzuschlag“ erhöht, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

Uwe Berdysz

Der Grundrentenzuschlag – Wie wird die Höhe ermittelt?

Das Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz) wurde am 18. August 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.¹ Die Regelungen zur Grundrente sind am 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Begriffsbestimmung

Anders als es der Begriff Grundrente suggeriert, handelt es sich nicht um eine Rente in einer bestimmten Höhe. Die Regelungen sehen vielmehr einen Zuschlag zur Rente der gesetzlichen Rentenversicherung in Abhängigkeit von der Dauer bestimmter rentenrechtlicher Zeiten und der Höhe der versicherten Entgelte vor. Eine Höchstwertregelung sorgt dafür, dass der Zuschlag spätestens ab einem versicherten Entgelt, das im Durchschnitt 40 Prozent des Durchschnittsentgelts (= 0,4 EP im Jahr) erreicht, reduziert wird. Erreichen die versicherten Entgelte 0,8 Entgeltpunkte (EP) pro Jahr, ergibt sich kein Zuschlag. Vor diesem Hintergrund wird von der gesetzlichen Rentenversicherung der Begriff

„Grundrentenzuschlag“ verwendet, wenn es um eine kurze Umschreibung des zu erbringenden Betrages geht.

Welche Renten werden erhöht?

Der Grundrentenzuschlag ist nicht nur bei zukünftig zu leistenden Renten zu berücksichtigen. Auch die Bestandsrenten am 1. Januar 2021 werden um einen Zuschlag erhöht, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Das Gesetz enthält für die Bestandsrenten ergänzende Regelungen, die insbesondere bezüglich der Prüfung, ob die Voraussetzungen für den Zuschlag vorliegen, das Recht einbeziehen, das bei Beginn der Renten zu berücksichtigen war. Die Einbeziehung der Bestandsrenten stellt für die gesetzliche Ren-

tenversicherung eine große Herausforderung dar, weil nicht nur zusätzlicher Programmieraufwand zu bewältigen ist, sondern auch 26 Millionen Bestandsrenten hinsichtlich des Grundrentenzuschlags zu prüfen sind.²

Nachfolgend werden die grundsätzlichen Voraussetzungen und die Regelungen zur Ermittlung des Grundrentenzuschlags erläutert. Die Einkommensanrechnung auf den Grundrentenzuschlag wird in der Ausgabe Mai/Juni 2021 des Kompass vorgestellt.

Der Grundrentenzuschlag bei Rentenbeginn ab 1. Januar 2021

Grundsätzliche Voraussetzung für den individuell berechneten Zuschlag an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung bei Renten mit einem Rentenbeginn ab dem 1. Januar 2021 ist zunächst, dass von der versicherten Person mindestens 33 Jahre mit Grundrentenzeiten³ zurückgelegt wurden. Darüber hinaus muss der Durchschnittswert an Entgeltpunkten aus den Kalendermonaten mit Grundrentenbewertungszeiten⁴ unter dem jeweiligen Höchstwert liegen, der sich aus den zurückgelegten Grundrentenzeiten ableitet.⁵

Grundrentenzeiten

Die Grundrentenzeiten werden durch den Verweis auf § 51 Absatz 3a Satz 1 Nummer 1 bis 3 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) angelehnt an die Regelung zur Wartezeit für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ermittelt.

Zu den Grundrentenzeiten zählen insbesondere Kalendermonate mit

- Pflichtbeiträgen wegen einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit,
- Pflichtbeitragszeiten aufgrund von Kindererziehung, Pflege und Antragspflichtversicherung,

- Berücksichtigungszeiten wegen Pflege in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. März 1995 und wegen Kindererziehung,
- Zeiten des Bezuges von Leistungen bei Krankheit und Übergangsgeld, soweit sie Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind,
- Zeiten des Bezuges von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung, soweit sie Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind (ausdrücklich ausgenommen von der Anrechnung als Grundrentenzeiten sind allerdings Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld⁶ sowie Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II⁷) und
- Ersatzzeiten.⁸

Auch Pflichtbeiträge aus einer geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung gehören zu den Grundrentenzeiten. Wie Kalendermonate mit ausschließlich Berücksichtigungszeiten ermöglichen sie den Einstieg in die Ermittlung des Zuschlags an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung, obwohl für diese Kalendermonate selbst ein Zuschlag nicht in Frage kommt. Tatsächliche Bedeutung für die Ermittlung des Zuschlags kommt solchen Kalendermonaten daher nur zu, wenn die Grundrentenbewertungszeiten weniger als 35 Jahre umfassen.

Bei den Zeiten des Bezuges von Leistungen wegen Krankheit reicht es für Zeiten vor 1984 aus, wenn der Leistungsbezug glaubhaft gemacht ist.⁹ Die Regelung beruht darauf, dass aus diesen Versicherungskonten der Leistungsbezug nicht ersichtlich ist und den Versicherten, jedenfalls in der Regel, Unterlagen über den lange Zeit zurückliegenden Leistungsbezug nicht mehr vorliegen werden. Zwischenzeitlich haben sich die Rentenversicherungsträger darauf verständigt – widerlegbar – von einem Leistungsbezug auszugehen, weil nur in seltenen Ausnahmefällen keine Leistung bezogen wurde.

Hinsichtlich der zu berücksichtigenden Kalendermonate mit Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung ist zum Beispiel an Zeiten des Bezugs von Unterhaltsgeld, Eingliederungsgeld und Insolvenzgeld zu denken. Der Bezug muss nachgewiesen werden.¹⁰

Ist ein Kalendermonat mit Grundrentenzeiten nach § 51 Absatz 3a Satz 1 Nummer 1 bis 3 SGB VI belegt, ist er auch dann als Grundrentenzeit zu berücksichtigen, wenn ein Zusammentreffen mit Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II vorliegt. Auch wenn der Wortlaut der Regelungen zum Ausschluss eine andere Auslegung rechtfertigen würde, legt die Anlehnung an die Wartezeitregelung diese Auslegung nahe, weil es dabei ausreicht, dass eine anrechenbare Zeit in einem Kalendermonat vorhanden ist.¹¹

Die für die Ermittlung des Grundrentenzuschlags notwendigen Grundrentenzeiten müssen bei einer

- Rente wegen Alters bis zum Vormonat des Rentenbeginns,
- Rente wegen Erwerbsminderung bis zum Zeitpunkt des Eintritts des jeweiligen Leistungsfalls und
- Hinterbliebenenrente bis zum Zeitpunkt des Todes der versicherten Person zurückgelegt sein.¹²

Sind mindestens 33 Jahre mit Grundrentenzeiten vorhanden, wird geprüft, ob es sich um Grundrentenbewertungszeiten handelt, für die der Grundrentenzuschlag zu ermitteln ist .

Grundrentenbewertungszeiten

Als Grundrentenbewertungszeiten werden die Kalendermonate bezeichnet, für die sich ein Grundrentenzuschlag ergeben kann. Es sind die Kalendermonate mit Grundrentenzeiten, für die mindestens 0,025 EP (= 0,3 EP im Jahr) innerhalb

der Rentenberechnung ermittelt werden. Durch den geforderten Mindestentgeltpunktwert soll vermieden werden, dass Kalendermonate aufgewertet werden, in denen das erzielte Arbeitsentgelt nur den Charakter eines ergänzenden Einkommens hatte. In der Begründung zum Gesetzentwurf werden hier ausdrücklich die „Minijobber“ genannt.¹³

Ob der Wert von 0,025 EP für einen Kalendermonat mit Grundrentenzeiten erreicht wird, ergibt sich unter Berücksichtigung der Entgeltpunkte für

- Beitragszeiten einschließlich der Entgeltpunkte aus der Hochrechnung¹⁴,
- Kindererziehungszeiten¹⁵,
- Arbeitsentgelt aus aufgelöstem Wertgut haben¹⁶,
- Zeiten der Kindererziehung oder der Kinderpflege¹⁷,
- beitragsfreie Zeiten¹⁸ sowie
- Zuschläge an Entgeltpunkten für beitragsgeminderte Zeiten¹⁹,
- Mindestentgeltpunkte bei geringem Arbeitsentgelt²⁰,
- Zuschläge an Entgeltpunkten für Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung²¹ und
- Zuschläge an Entgeltpunkten für nachversicherte Soldaten auf Zeit^{22,23}.

Auch Zuschläge an persönlichen Entgeltpunkten für Kindererziehung, die nach § 307d Absatz 3 SGB VI aus einer vorhergehenden Rente übernommen werden und insoweit an die Stelle bewerteter Kindererziehungszeiten treten, sind als Entgeltpunkte für die Grundrentenbewertungszeiten zu berücksichtigen.

Keine Auswirkungen auf die Grundrentenbewertungszeiten haben

- Zu- und Abschläge aus dem Versorgungsausgleich²⁴ und dem Rentensplitting²⁵, die das versicherte Einkommen nicht verändern,
- die Zuschläge, die beim Ausgleich der Rentenminderung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters aus freiwillig gezahlten Beiträgen stammen und ansonsten abgefundene (frühere) betriebliche Altersversorgungsansprüche umfassen²⁶,
- die Zuschläge für Arbeitsentgelt aus geringfügiger Beschäftigung²⁷, die nicht aufgewertet werden sollen,
- die Zuschläge aus Beiträgen nach dem Beginn einer Rente wegen Alters, weil sie für die Rente wegen Alters²⁸ bereits keine Grundrentenzeit sein können, und²⁹
- die zusätzlichen Entgeltpunkte für ständige Arbeiten unter Tage³⁰, für die die Berücksichtigung bei den Grundrentenbewertungszeiten nicht normiert ist und sie daher nicht aufzuwerten sind.

Ermittlung des Zuschlags

Grundsätzlich ist vorgesehen, dass sich der Grundrentenzuschlag ausgehend von dem Durchschnittswert an Entgeltpunkten aus allen Kalendermonaten mit Grundrentenbewertungszeiten ermittelt. Verbleibt es bei diesem Durch-

schnittswert, lässt er als Ausgangswert zunächst eine Verdoppelung der in den Grundrentenbewertungszeiten erworbenen Entgeltpunkte zu.

Unter Berücksichtigung des Höchstwerts³¹ ist aber zu prüfen, ob es bei dem Durchschnittswert verbleibt. Der Höchstwert beträgt bei 33 Jahren mit Grundrentenzeiten 0,0334 EP. Liegen mehr als 33, aber weniger als 35 Jahre mit Grundrentenzeiten vor, wird der Wert von 0,0334 EP je zusätzlichen Kalendermonat mit Grundrentenzeiten um 0,001389 EP erhöht; das Ergebnis ist auf vier Dezimalstellen zu runden. Liegen mindestens 35 Jahre mit Grundrentenzeiten vor, beträgt der Höchstwert 0,0667 EP. Überschreitet der Durchschnittswert den Höchstwert, ergibt sich kein Zuschlag.

Selbst bei 35 Jahren mit Grundrentenzeiten bleibt damit maximal bis zu einem Durchschnittswert von 0,0333 EP (= 0,3996 EP im Jahr) der Durchschnittswert maßgebend. Höhere Durchschnittswerte werden für die weitere Berechnung des Zuschlags begrenzt. Bei weniger als 35 Jahren mit Grundrentenzeiten greift die durch den Höchstwert bedingte Begrenzung entsprechend früher.

Ob und inwieweit der Durchschnittswert zu begrenzen ist, ermittelt sich wie folgt: Überschreitet das Zweifache des Durchschnittswerts den maßgebenden Höchstwert, wird der Zuschlag ausgehend von der Differenz zwischen dem Höchstwert und dem Durchschnittswert ermittelt.³²

Beispiel 1

Durchschnittswert aus Grundrentenbewertungszeiten:	0,0310 EP
Grundrentenzeiten:	37 Jahre
Höchstwert:	0,0667 EP

Lösung: Das Zweifache des Durchschnittswerts beträgt 0,0620 EP. Es überschreitet den Höchstwert von 0,0667 EP nicht, sodass der Zuschlag an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung ausgehend von 0,0310 EP zu ermitteln ist.

Beispiel 2

Durchschnittswert aus Grundrentenbewertungszeiten: 0,0310 EP
Grundrentenzeiten: 34 Jahre
Höchstwert: $0,0334 \text{ EP} + (12 \times 0,001389) = 0,0501 \text{ EP}$

Lösung: Das Zweifache des Durchschnittswerts beträgt 0,0620 EP. Es überschreitet den Höchstwert von 0,0501 EP. Der Zuschlag ist somit ausgehend von der Differenz zwischen dem Höchstwert und dem Durchschnittswert, also aus 0,0191 EP, zu ermitteln.

Der ermittelte Entgeltpunktwert (= Ausgangswert) wird zur Ermittlung des Zuschlags an Entgeltpunkten zunächst mit dem Faktor 0,875 vervielfältigt. Durch den Faktor wird das Äquivalenzprinzip bei der Grundrente gestärkt, weil er dazu führt, dass bei der gleichen Anzahl von Grundrenten- und Grundrentenbewertungszeiten die Rente mit der höheren Beitragsleistung auch nach dem Zuschlag ausgehend von den enthaltenen Entgeltpunkten die höhere Rente bleibt.³³

Der sich ergebende Entgeltpunktwert ist wieder auf vier Dezimalstellen zu runden. Der Zuschlag an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung ergibt sich dann durch Vervielfältigung mit der Anzahl der Kalendermonate mit Grundrentenbewertungszeiten, die gegebenenfalls auf 420 Kalendermonate (KM) zu begrenzen sind.

Beispiel 3

Ausgangswert: 0,0310 EP
Grundrentenbewertungszeiten: 444 KM

Lösung: Der Ausgangswert ist mit dem Faktor 0,875 und mit den auf 420 begrenzten KM aus den Grundrentenbewertungszeiten zu vervielfältigen:

$0,0310 \text{ EP} \times 0,875 = 0,02712 \text{ EP}$; gerundet: 0,0271 EP
 $0,0271 \text{ EP} \times 420 \text{ KM} = 11,3820 \text{ EP}$

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2021 ermittelt sich daraus für eine Altersrente ohne vorzeitige Inanspruchnahme und vor der Einkommensanrechnung für den Zuschlag ein Rentenbetrag von:

$11,3820 \text{ EP} \times 1,0 \text{ (Zugangsfaktor)} \times 1,0 \text{ (Rentenartfaktor)} \times 34,19 \text{ Euro (aktueller Rentenwert)} = 389,15 \text{ Euro}$

Zuordnung der Entgeltpunkte aus dem Zuschlag

Abschließend regelt § 76g Absatz 5 SGB VI, welche Entgeltpunkte für den Grundrentenzuschlag zu berücksichtigen sind und wie sie auf die Grundrentenbewertungszeiten zu verteilen sind.

Liegen den Grundrentenbewertungszeiten sowohl Kalendermonate mit Entgeltpunkten als

auch Kalendermonate mit Entgeltpunkten (Ost) zugrunde, werden die Entgeltpunkte des Zuschlags in dem Verhältnis als Entgeltpunkte (Ost) berücksichtigt, in dem die Kalendermonate mit Grundrentenbewertungszeiten, in denen ausschließlich Entgeltpunkten (Ost) erworben wurden, zu allen Kalendermonaten mit Grundrentenbewertungszeiten stehen.

Eine Zuordnung der Entgeltpunkte aus dem Zuschlag zur knappschaftlichen Rentenversicherung ist nicht normiert. Dass auch in der knappschaftlichen Rentenversicherung zurückgelegte Grundrenten- und Grundrentenbewertungszeiten bei der Ermittlung des Grundrentenzuschlags zu berücksichtigen sind, ergibt sich daraus, dass sich in beiden Versicherungszweigen aus den gleichen versicherten Entgelten jeweils derselbe Entgeltpunktwert ergibt. Der höhere Rentenartfaktor in der knappschaftlichen Rentenversicherung beruht allerdings ausschließlich darauf, dass die knappschaftlichen Arbeitgeber einen höheren Beitrag zur Rentenversicherung zahlen. Dadurch erhalten die Versicherten praktisch eine über die gesetzliche Rentenversicherung geregelte betriebliche Altersversorgung.

Vor diesem Hintergrund ist nicht angebracht, in der knappschaftlichen Rentenversicherung versicherte Personen hinsichtlich der Berechnung des Zuschlags besser zu stellen als die übrigen Versicherten. Das Ziel des Gesetzes wird durch die Berücksichtigung von Entgeltpunkten der allgemeinen Rentenversicherung erreicht. Eine ungleiche Behandlung von Versicherten mit demselben versicherten unterdurchschnittlichen Entgelten wird vermieden. Soweit dies dazu führt, dass bei der Rente für Bergleute und der Knappschaftsausgleichsleistung ein Grundrentenzuschlag nicht zu leisten ist, ist dies vertretbar, weil durch die Rente für Bergleute in der Regel nur ein relativ geringfügiger Einkommensverlust ausgeglichen werden muss und bei der Knappschaftsausgleichsleistung aufgrund der grundsätzlich erforderlichen langjährigen Untertagebeschäftigung das Vorliegen von unterdurchschnittlichen Entgelten nur in Ausnahmefällen vorkommen dürfte.

Die Entgeltpunkte aus dem Grundrentenzuschlag werden den Kalendermonaten mit den Grundrentenbewertungszeiten zu gleichen

Teilen zugeordnet. Diese gleichmäßige Aufteilung dient vorrangig der Berücksichtigung der Entgeltpunkte aus dem Grundrentenzuschlag im Versorgungsausgleich. Sie ist insbesondere für die Fälle erforderlich, in denen die Berechnung des Zuschlags auf 420 Kalendermonate begrenzt wurde.

Die Bestimmung des für die Berechnung des Zuschlags maßgebenden Zugangsfaktors richtet sich nach den allgemeinen Regelungen des § 77 SGB VI.³⁴

Der Zuschlag an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung ist zwar ein Bestandteil der zu leistenden Rente. Aus ihm wird aber isoliert ein monatlicher Rentenbetrag ermittelt (siehe auch Beispiel 3), weil sich die Anrechnung von Einkommen nach § 97a SGB VI nur auf diesen Betrag auswirkt.

Der Grundrentenzuschlag bei Bestandsrenten

Um für die Bestandsrenten den Zuschlag vollmaschinell ermitteln zu können, sehen die §§ 307e und 307f SGB VI teilweise eigenständige Regelungen zur Ermittlung des Zuschlags und des daraus resultierenden Rentenbetrags vor.

Während bei Renten mit einem Rentenbeginn ab dem 1. Januar 2021 der Zuschlag an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung stets im Rahmen der Rentenberechnung geprüft wird, wird der Zuschlag bei den Bestandsrenten nicht ermittelt, wenn die Rente nicht geleistet wird.³⁵ Dies erleichtert die Arbeit für die Rentenversicherungsträger, da diese Fälle zunächst nicht aufgegriffen werden müssen. Der Zuschlag ist allerdings zu prüfen, wenn später die Rente wieder zu leisten ist, weil anzurechnendes Einkommen sich vermindert oder wegfällt.³⁶

Hinsichtlich der Feststellung des Zugangsfaktors für die Ermittlung des Rentenbetrages aus den Entgeltpunkten des Zuschlags ist die Besonderheit zu beachten, dass der Zugangsfaktor bei einer Inanspruchnahme des Zuschlags erst nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze auf den Wert von 1,0 begrenzt ist.³⁷

Rentenbeginn in den Jahren 1992 bis 2020

Die Renten wurden unter Anwendung der Vorschriften des SGB VI berechnet. Daher gibt es bei diesen Renten nur sehr begrenzten Modifikationsbedarf. Insbesondere fällt hier die Berücksichtigung der persönlichen Entgeltpunkte für Kindererziehung nach § 307d SGB VI bei der Ermittlung des Durchschnittswerts aus den Grundrentenbewertungszeiten ins Gewicht.

Damit der Zuschlag ohne weitere Prüfung im Einzelfall ermittelt werden kann, sind bei den Grundrentenzeiten pauschal Kalendermonate mit Anrechnungszeiten vor dem 1. Januar 1984 zu berücksichtigen, in denen Versicherte wegen Krankheit arbeitsunfähig gewesen sind oder Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten haben. Auf einen Leistungsbezug während dieser Zeiten kommt es nicht an.

Für die Höhe und die Zuordnung des Zuschlags gelten ansonsten die oben dargestellten Regelungen des § 76g SGB VI.

Nach § 307 SGB VI umgewertete Bestandsrenten

Bei diesen Renten, die nach den vor 1992 in den alten Bundesländern maßgebenden Vorschriften der Reichsversicherungsordnung (RVO), des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) und des Reichsknappschaftsgesetzes (RKG) berechnet worden sind, ist ein Grundrentenzuschlag zu ermitteln, wenn in der Rente zusätzliche Ent-

geltpunkte aufgrund der Rente nach Mindesteinkommen nach Artikel 82 RRG 1992 vorhanden sind. Grundsätzliche Voraussetzung für die damalige Anhebung war, dass die Rente – wenn Kinder nachweislich erzogen worden waren unter Berücksichtigung einer Kindererziehungspauschale – 35 Jahre an anrechnungsfähigen Versicherungsjahren enthielt.

Sind Entgeltpunkte nach Artikel 82 RRG 1992 vorhanden, ist ein Zuschlag zu ermitteln, wenn die Anhebung zum 1. Januar 1992 nicht dazu geführt hat, dass die Kalendermonate mit den anzuhebenden Pflichtbeiträgen je Monat ein Wert von 0,0625 EP zugeordnet wurde. Grundsätzlich werden die bisher je Kalendermonat berücksichtigten Entgeltpunkte verdoppelt, allerdings darf mit dem Zuschlag der Wert von 0,0625 EP je Kalendermonat nicht überschritten werden.³⁸

Da die Anhebung nur Pflichtbeiträge für den Zeitraum von 1973 bis 1991 betraf, kommt eine Anhebung auch maximal für 228 Monate in Betracht.

Da der „Höchstwert“ von 0,0625 EP für diese Fallgruppe niedriger ist als in § 76g SGB VI (0,0667 EP), entfällt die Absenkung mit dem Faktor 0,875.³⁹

Nach § 307a SGB VI umgewertete Bestandsrenten

Für die nach § 307a SGB VI umgewerteten Bestandsrenten aus dem Beitrittsgebiet gelten als Grundrenten- und Grundrentenbewertungszeiten die Arbeitsjahre, die der Ermittlung der persönlichen Entgeltpunkte zugrunde liegen. Zu diesen Arbeitsjahren gehören auch die Zurechnungsjahre wegen Invalidität.⁴⁰ Bei den Grundrentenzeiten wird zusätzlich eine Kindererziehungspauschale berücksichtigt, wenn Entgeltpunkte für Kinderer-

ziehung die Rente erhöht haben. Die Pauschale beträgt bei einem Kind 10 Jahre, bei zwei Kindern 15 Jahre und bei mehr als zwei Kindern 20 Jahre.

Der Durchschnittswert an Entgeltpunkten für die Grundrentenbewertungszeiten ermittelt sich aus

- den persönlichen Entgeltpunkten (Ost) für Arbeitsjahre, die der Rente am 31. Dezember 2020 zugrunde liegen sowie
- den persönlichen Entgeltpunkten (Ost) für in der Rente berücksichtigte Kinder und
- den persönlichen Entgeltpunkten (Ost) für Kindererziehung⁴¹,

indem die Summe der persönlichen Entgeltpunkte (Ost) durch Kalendermonate mit Grundrentenbewertungszeiten geteilt wird.

Hinsichtlich der Ermittlung des Grundrentenzuschlags gelten dann die beschriebenen Regelungen des § 76g Absatz 4 SGB VI.

Der Zuschlag ist in diesen Fällen ein Zuschlag an Entgeltpunkten (Ost).

Nach § 307b SGB VI berechnete Bestandsrenten des Beitrittsgebiets

Die nach § 307b SGB VI berechneten Renten beruhen dem Grunde nach auf einer Berechnung nach dem SGB VI, so dass die Ermittlung des Zuschlags auf der Grundlage der Regelungen des §76g SGB VI erfolgen kann. Zusätzlich sind bei der Ermittlung des Durchschnittswerts aus den Grundrentenbewertungszeiten nur die Zuschläge

an persönlichen Entgeltpunkten wegen Kindererziehung nach § 307d SGB VI zu berücksichtigen.

Der Zuschlag ist in diesen Fällen ein Zuschlag an Entgeltpunkten (Ost).

Fazit

Herausforderung

Der Grundrentenzuschlag stellt die gesetzliche Rentenversicherung vor einige Herausforderungen. Nicht nur Berechnungsprogramme müssen erstellt werden. Auch bezüglich der Grundrenten- und Grundrentenbewertungszeiten gibt es noch Klärungsbedarf, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Kalendermonate, in denen in der Vergangenheit Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung erzielt wurden. Zumindest für Zeiten vor dem Jahr 2012 liegen den Rentenversicherungsträgern in der Regel keine Informationen über die Art des Leistungsbezuges vor.

Teilzeitarbeit

Den Grundrentenzuschlag werden auch Versicherte erhalten, die nur deshalb ein unterdurchschnittliches Einkommen erzielt haben, weil sie in Teilzeit gearbeitet haben. Der Gesetzgeber differenziert hier diesbezüglich nicht. Ohnehin würden den Rentenversicherungsträgern die entsprechenden Daten fehlen.

Allerdings muss nicht jede Teilzeitbeschäftigung „freiwillig“ ausgeübt worden sein. Wegen der Betreuung von schulpflichtigen Kindern am Nachmittag und der Pflege von Angehörigen war und ist es Versicherten nicht immer möglich, einer Arbeit in Vollzeit nachzugehen. Gerade

diese Fälle dürften auch unter die in der Gesetzesbegründung genannten beeinträchtigten Erwerbsbiografien⁴² fallen. Auch bei Versicherten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nur noch in Teilzeit arbeiten konnten, ohne dass ein Anspruch auf eine Rente entstanden ist, sollte der Grundrentenzuschlag angebracht sein.

Zeiten der Kindererziehung

In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass auch Zeiten der Kindererziehung nicht angemessen gewürdigt würden. Im Widerspruch dazu steht die Tatsache, dass in einer Rente enthaltene Kindererziehungszeiten in der Regel die zusätzlichen Entgeltpunkte, die sich für den Grundrentenzuschlag ergeben, zumindest mindern werden. Die Bewertung der Kindererziehungszeiten mit 0,0833 EP je Kalendermonat sorgt dafür, dass sich bei Grundrentenfällen der Durchschnittswert für die Grundrentenbewertungszeiten erhöht. Sobald der Durchschnittswert dadurch auf mindestens die Hälfte des im

Einzelfall maßgebenden Höchstwertes nach § 76g Absatz 4 Sätze 3 bis 5 SGB VI angehoben wird, wird der Grundrentenzuschlag begrenzt.⁴³

Entwicklung abwarten

Der Grundrentenzuschlag ist sicherlich nicht widerspruchsfrei. Um ihn abschließend bewerten zu können, fehlt es aber an belastbaren Daten. Die weitere Entwicklung durch die praktische Umsetzung des Grundrentenzuschlags wird zeigen, was für Probleme und Lösungen sich ergeben werden. Es wird sich auch zeigen, welche Versicherten tatsächlich von dem Grundrentenzuschlag profitieren werden.

Uwe Berdysz

KBS/Rentenversicherung
Service „Verfahren und Recht“, Seemannskasse
Pieperstraße 14-28
44789 Bochum

FUSSNOTEN

¹ Bundesgesetzblatt (BGBl.) I. Seite 1879.

² Bundestags(BT)-Drucksache 19/20711 Seite 27.

³ § 76g Absatz 2 SGB VI.

⁴ § 76g Absatz 3 SGB VI.

⁵ § 76g Absatz 4 SGB VI.

⁶ § 76g Absatz 2 Satz 3 SGB VI.

⁷ § 244 Absatz 5 Satz 3 SGB VI.

⁸ vergleiche auch BT-Drucksache 19/18473, Seite 36.

⁹ § 244 Absatz 5 Satz 1 SGB VI.

¹⁰ Arbeitsgruppe Fachausschuss Versicherung und Rente (AGFAVR), Sondersitzung 2020, Top 2, Anlage, Auslegungsfrage 22.

¹¹ AGFAVR, Sondersitzung 2020, TOP 2, Anlage, Auslegungsfrage 22.

¹² AGFAVR, Sondersitzung 2020, TOP 2, Anlage, Auslegungsfrage 21.

¹³ BT-Drucksache 19/18473, Seite 24.

¹⁴ Bemessungsgrundlage: Durchschnittsentgelt – §§ 70 Absatz 1 und 4, 256a, 256b SGB VI.

¹⁵ §§ 70 Absatz 2, 83 Absatz 1 SGB VI.

¹⁶ § 70 Absatz 3 SGB VI.

¹⁷ § 70 Absatz 3a SGB VI.

¹⁸ § 71 Absatz 1 SGB VI.

¹⁹ § 71 Absatz 2 SGB VI.

²⁰ § 262 SGB VI.

²¹ § 76e SGB VI.

²² § 76f SGB VI.

²³ AGFAVR, Sondersitzung 2020, TOP 2, Anlage, Auslegungsfrage 34.

²⁴ § 76 SGB VI.

²⁵ § 76c SGB VI.

²⁶ § 76a SGB VI.

²⁷ § 76b SGB VI.

²⁸ § 76d SGB VI.

²⁹ BT-Drucksache 19/18473, Seite 37.

³⁰ § 85 SGB VI.

³¹ § 76g Absatz 4 Sätze 3 bis 5 SGB VI.

³² § 76d Abs. 4 Satz 2 SGB VI.

³³ BT-Drucksache 19/18473, Seite 37.

³⁴ § 77 Absatz 5 SGB VI.

³⁵ §§ 307e Absatz 1 Satz 2, 307f Absatz 1 Satz 2 SGB VI.

³⁶ AGFAVR, Sondersitzung 2020, TOP 2, Anlagen, Auslegungsfrage 6.

³⁷ §§ 307e Absatz 3, 307f Absatz 7 SGB VI.

³⁸ BT-Drucksache 19/14873, Seite 48.

³⁹ BT-Drucksache 19/14873, Seite 48.

⁴⁰ AGFAVR, Sondersitzung 2020, TOP 2, Anlage, Auslegungsfrage 30.

⁴¹ § 307d SGB VI.

⁴² BT-Drucksache 19/18473, Seite 1.

⁴³ Zum „Wegfall“ des Grundrentenzuschlags wegen Zeiten der Kindererziehung siehe Lepiorz, Die neue Grundrente (Teil II), in rv 06.20, Seiten 179 bis 181.

Thorsten Vennebusch

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Minijobs

Neue Anmeldungen bleiben aus

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich die Zahl der Minijobber in Deutschland deutlich reduziert. Zwar stiegen die Beschäftigtenzahlen nach dem Abflachen der ersten Welle im Sommer 2020 schnell wieder an. Beim Einsetzen der zweiten Welle gingen die Zahlen jedoch ebenso rasch wieder zurück. In dieser Analyse wird untersucht, wie sich die Corona-Pandemie auf das Arbeitsmarktinstrument „Minijob“ und das Meldeverhalten der Arbeitgeber ausgewirkt hat. Wurde der Rückgang verursacht durch Kündigungen von Minijobs oder wurden Minijobs gar nicht erst neu aufgenommen?

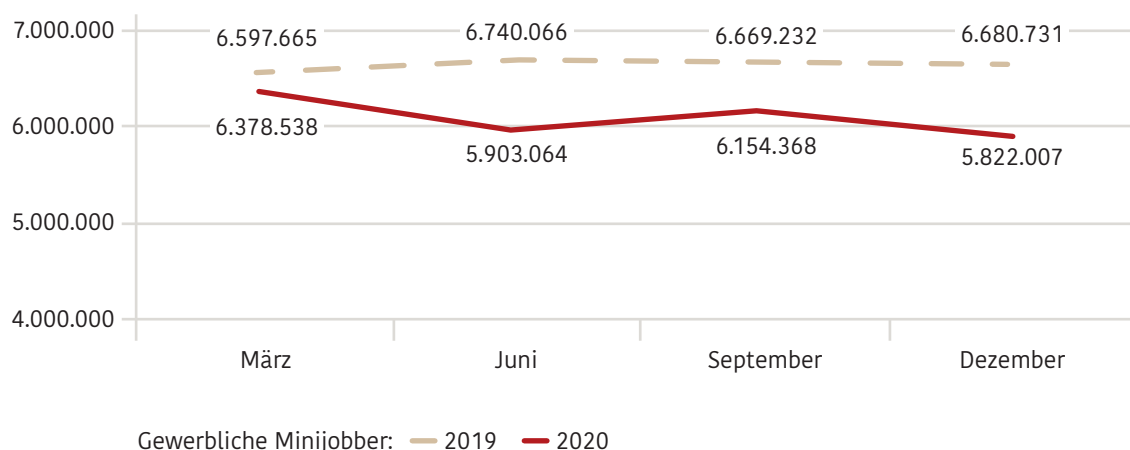
Gewerbliche Minijobber

Deutlicher Rückgang

Die Corona-Pandemie führte im Jahr 2020 zu einem deutlichen Rückgang der gewerblichen Minijobs. Seit deren Einführung im Jahr 2003 waren noch nie weniger Minijobber in Deutschland angemeldet. In einem um saisonale Einflüsse bereinigten Jahresvergleich waren im Dezember 2020 rund 0,859 Mio. gewerbliche Minijobber weniger beschäftigt als im Dezember 2019. Das ist ein Rückgang um rund 12,9 Prozent (siehe Abb. 1).

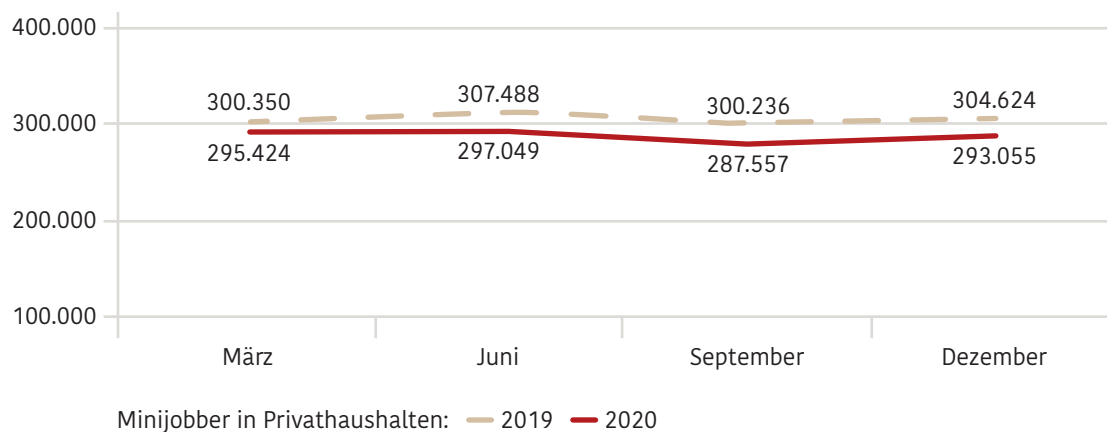
Nachdem zuvor über mehrere Jahre keine nennenswerten Veränderungen feststellbar waren, reduzierte sich die Zahl der gewerblichen Minijobber von März bis Mai 2020 von 6,379 Mio. auf 5,705 Mio. Dieser Rückgang um 0,674 Mio. ging einher mit dem Beginn der ersten Corona-Welle. Erst in den Sommermonaten stieg die Zahl der Beschäftigten wieder an und erhöhte sich bis auf 6,154 Mio. im September 2020. Mehr als die Hälfte des Rückgangs aus den ersten Monaten wurde somit in kurzer Zeit aufgeholt.

Abb. 1: Deutlich weniger gewerbliche Minijobber im Jahr 2020



Quelle: Minijob-Zentrale

Abb. 2: Zahl der Minijobber in Privathaushalten im Jahr 2020 konstant



Quelle: Minijob-Zentrale

Ebenso sensibel wie im Frühjahr reagierte der Beschäftigtenbestand auf das Einsetzen der zweiten Corona-Welle im Herbst 2020. Mit insgesamt 5,822 Mio. lag die Zahl der gewerblichen Minijobber im Dezember 2020 erneut deutlich unter der Grenze von 6 Mio.

Minijobber in Privathaushalten Zahl bleibt relativ konstant

Im Vergleich zu den gewerblichen Minijobs ging die Zahl der über das Haushaltsscheck-Verfahren gemeldeten Minijobber nur leicht zurück.

Mit insgesamt 0,293 Mio. waren im Dezember 2020 nur rund 2.500 Minijobber in Privathaushalten weniger bei der Minijob-Zentrale angemeldet als im März 2020. Im Gegensatz zu den gewerblichen Minijobs stieg die Zahl der über das Haushaltsscheck-Verfahren gemeldeten Beschäftigten gegenüber dem Vorquartal sogar um fast 5.500 an. Aktuell sind bei der Minijob-Zentrale rund 0,293 Mio. Minijobber in Privathaushalten angemeldet. Es bleibt also festzustellen, dass sich die zweite Corona-Welle nicht negativ ausgewirkt hat (siehe Abb. 2).

In einem um saisonale Einflüsse bereinigten Jahresvergleich sind aber auch hier leichte Rückgänge zu verzeichnen. Im Dezember 2019 lag die Zahl der angemeldeten Minijobber in Privathaushalten noch bei knapp 0,305 Mio. Im Vergleich zum gewerblichen Bereich reduzierte sich die Zahl der Beschäftigten innerhalb eines Jahres jedoch lediglich um 3,8 Prozent. Der Rückgang fällt damit bei diesen Beschäftigungen deutlich geringer aus.

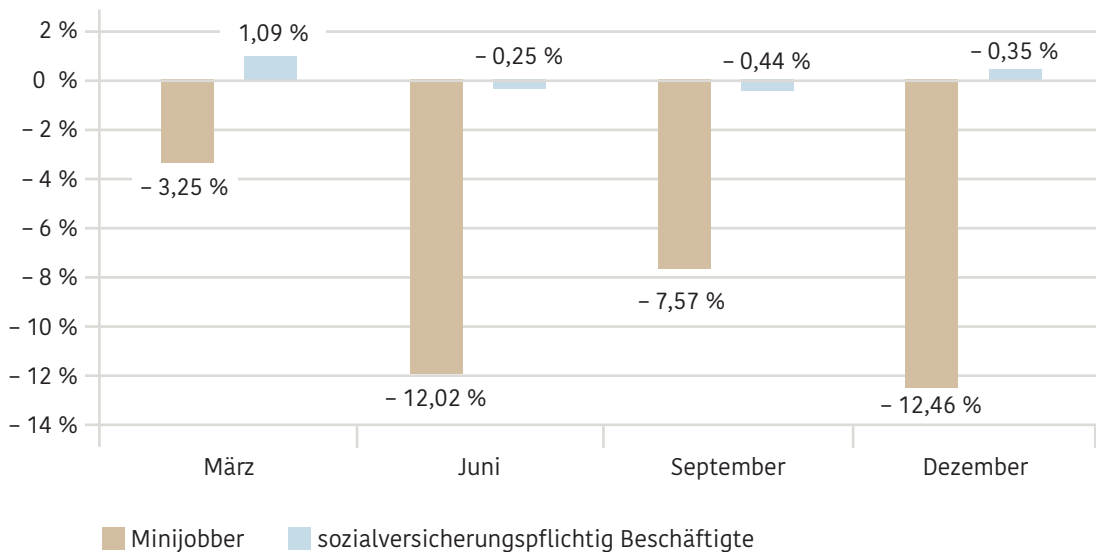
Minijobs und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Einfluss der Corona-Regelungen

Die Gesamtzahl aller bei der Minijob-Zentrale gemeldeten Beschäftigungen liegt im Dezember 2020 bei 6,115 Mio. Innerhalb eines Jahres reduzierte sich der Meldebestand damit um rund 0,870 Mio. Das entspricht einem Rückgang von 12,5 Prozent (siehe Abb. 3).

Zum Vergleich: Deutschlandweit gab es im Dezember 2019 rund 33,740 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Gemäß den aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit erhöhte sich dieser Wert bis Oktober 2020 auf 33,857 Mio. Bei

Abb. 3: Bei Minijobbern deutlicher Rückgang im Jahresvergleich 2020



Quelle: Minijob-Zentrale

den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist damit von Dezember 2019 bis Oktober 2020 nur ein leichter Anstieg um 0,35 Prozent zu registrieren.

Fehlende Anmeldungen Grund für den Rückgang der Minijobber

Als Grund für den starken Rückgang der gewerblichen Minijobber wurde in der Öffentlichkeit im Verlauf der Corona-Pandemie häufig diskutiert, dass Arbeitgeber aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage ihren Minijobbern vermehrt gekündigt hätten. Und dass trotz bestehenden Kündigungsschutzes, der für Minijobs genauso gilt, wie für alle anderen Beschäftigungsverhältnisse auch.

Das Meldeverhalten der Arbeitgeber seit Beginn der Corona-Pandemie lässt aber den Rückschluss zu, dass der Rückgang der Minijobs so nicht begründet werden kann.

Arbeitgeber von Minijobbern müssen ihre Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale regelmäßig

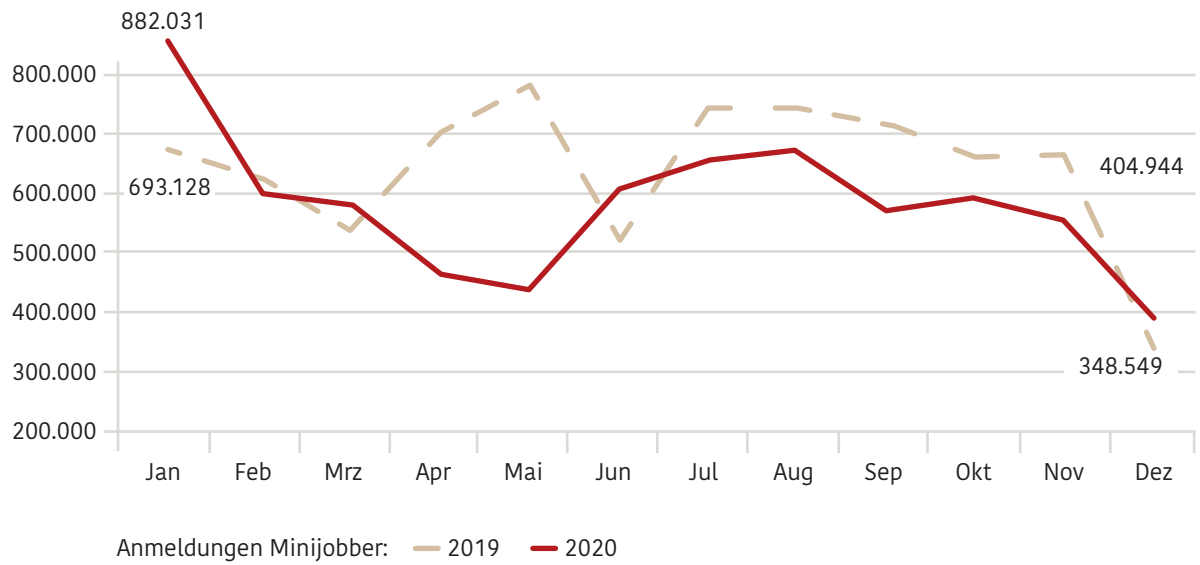
mit Beschäftigungsbeginn anmelden und zum Ende der Beschäftigung auch wieder abmelden. Zur Abgabe der jeweiligen Meldung wird den Arbeitgebern eine Frist von sechs Wochen eingeräumt.

Anmeldungen

Vor der ersten Corona-Welle lag die Zahl der Anmeldungen in den Monaten Februar und März noch auf einem annähernd gleichen Niveau wie im Vorjahr. Dagegen reduzierte sich dieser Wert im April vergleichsweise deutlich (siehe Abb. 4). Während 2019 im April rund 0,730 Mio. Minijobber angemeldet wurden, gingen in 2020 nur rund 0,480 Mio. Anmeldungen ein. Eine ähnliche Entwicklung ist ebenfalls für den Mai zu beobachten. Alleine in diesen beiden Monaten meldeten die Arbeitgeber im Vergleich zum Vorjahr rund 0,608 Mio. Minijobs weniger an.

Auch nach der Lockerung der Corona-Einschränkungen erreichten die Anmeldezahlen nicht das Niveau der Vorjahre. Während im Jahr 2020 von Juni bis September nur 2,591 Mio. Anmeldungen

Abb. 4: Anmeldungen gingen im Jahr 2020 um fast 10 Prozent zurück



Quelle: Minijob-Zentrale

getätigt wurden, lagen die Vergleichswerte der Vorjahre noch bei rund 2,976 Mio. (2019).

Betrachtet man das komplette Jahr 2020, so ist im Vergleich die Zahl der bei der Minijob-Zentrale eingegangenen Anmeldungen um insgesamt 0,773 Mio. zurückgegangen (minus 9,7 Prozent). In 2020 wurden 7,218 Mio. Minijobs angemeldet; im Vorjahr lag der Vergleichswert noch bei 7,991 Mio. Ein Teil der im Januar 2020 erfassten Anmeldungen müsste zudem eigentlich dem Dezember 2019 zugerechnet werden. Ursache hierfür sind zum Jahresbeginn durchgeführte Systemumstellungen bei der Minijob-Zentrale.

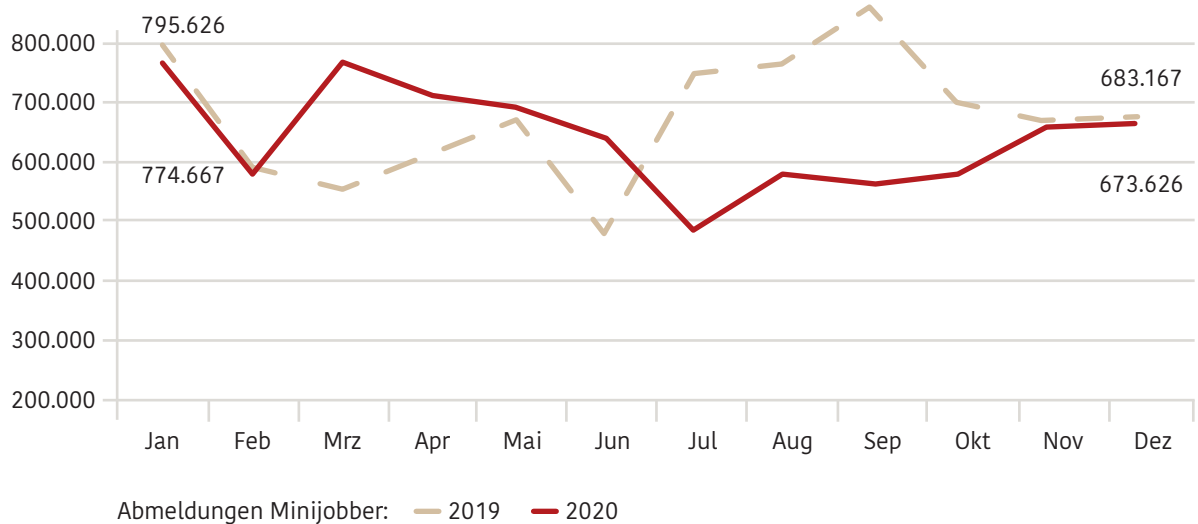
Abmeldungen

Die Zahl der eingegangenen Abmeldungen ging dagegen im Jahr 2020 trotz der unterstellten

Kündigungswelle zurück. Zwar wurden zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 Minijobs häufiger abgemeldet. Im Jahresverlauf jedoch kehrte sich diese Entwicklung um. Insgesamt wurden in 2020 nur 7,810 Mio. Minijobs abgemeldet; in 2019 waren es noch 8,218 Mio. (siehe Abb. 5).

Im Gegensatz zu den Anmeldungen wurden erste Auswirkungen der Corona-Pandemie bei den Abmeldungen schon im März sichtbar. Lag die Zahl der Abmeldungen in 2019 in diesem Monat noch bei etwa 0,600 Mio., so erhöhte sich dieser Wert im Jahr 2020 auf knapp 0,780 Mio. Bereits im April reduzierte sich diese Differenz deutlich und bereits im Mai lag die Zahl der Abmeldungen mit 0,699 Mio. wieder auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Abb. 5: Weniger Abmeldungen im Jahr 2020



Quelle: Minijob-Zentrale

Anders dagegen die Entwicklung in der zweiten Jahreshälfte: Von Juli bis Dezember wurden in 2020 deutlich weniger Minijobs abgemeldet. Mit 3,591 Mio. abgemeldeten Minijobbern wurden die Werte der Vorjahre deutlich unterschritten. Im Jahr 2019 wurden in diesem Zeitraum rund 4,462 Mio. Minijobs abgemeldet.

Fazit

Gründe für diese Entwicklung können nur vermutet werden. Naheliegend ist es, dass unterjährige Minijobs (zum Beispiel in der Landwirtschaft oder in der Gastronomie) im Frühjahr nicht angemeldet und daher später auch nicht abgemeldet werden mussten. Allem Anschein nach hatte die Corona-Pandemie aber keinen wesentlichen Einfluss auf Beschäftigungen, die über einen längeren Zeitraum oder auf Dauer ausgeübt werden. Indizien für Kündigungen von Minijobs in größerem Ausmaß gibt dieser Vergleich nicht her.

Unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz erfüllt der Minijob vielmehr die bereits mit seiner Einführung im Jahr 2003 verbundenen Ziele. Die damalige Bundesregierung entwickelte den Minijob unter anderem, um der Wirtschaft ein Arbeitsmarktinstrument zur Verfügung zu stellen, das flexible Gestaltungsmöglichkeiten zulässt. Auch in der Corona-Pandemie ist der Minijob für die Arbeitgeber ein Instrument, um Arbeitsschwankungen abzufedern und den Fortbestand von Unternehmen zu sichern.

Thorsten Vennebusch

KBS/Minijob-Zentrale
 Büro der Abteilungsleitung
 Hollestraße 7 a-c
 45127 Essen



Simone Günther

„Continuous Auditing“ in der Internen Revision der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die Finanzkrisen, Korruptions- und Datenmissbrauchsfälle der vergangenen Jahre haben dazu geführt, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ein umfassendes Compliance- und Risikomanagement in Unternehmen angepasst wurden. Zunehmend komplexer werden die Rahmenbedingungen auch durch den immer höheren Grad der Automatisierung und Digitalisierung. Dabei üben Interne Revisionen eine wichtige Funktion zur Überwachung interner Kontrollsysteme in ihrer Organisation aus.¹ Die risikoorientierte Prüfplanung einer Internen Revision ist durch dynamische Prüfmethode zu ergänzen, um Risikoveränderungen und Anpassungsprozesse zeitnah zu berücksichtigen. Seit geraumer Zeit ist daher die Prüfmethode „Continuous Auditing“ (wörtlich aus der englischen Sprache übersetzt: kontinuierliche Prüfung) in den Fokus Interner Revisionen gerückt.

In der Internen Revision der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) besteht eine lange Tradition für kontinuierliche Einzelfallprüfungen.

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, ob diese kontinuierlichen Prüfungen mit der Prüfmethode „Continuous Auditing“ vergleichbar sind und damit als fester Bestandteil den Audit Universe² in sinnvoller Weise ergänzen.

Definition

„Die Interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese verbessern hilft.“³

Hierfür werden unter anderem risiko- und themenbezogene Prüfungen (sog. Schwerpunktprüfungen) sowie Verfahrensprüfungen durchgeführt.

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit „Continuous Auditing“ die Aufgaben der Internen Revision im Sinne der oben genannten Definition unterstützt.

Der Begriff des „Continuous Auditing“ ist seit einigen Jahren Gegenstand von Diskussionen hinsichtlich der Ausgestaltung, Sinnhaftigkeit und Implementierung von kontinuierlichen Prüfsystemen. International existieren zu diesem Thema zahlreiche wissenschaftliche Beiträge. Im deutschsprachigen Raum wird vornehmlich die praktische Ausgestaltung diskutiert.⁴

Tatsächlich existiert für den Begriff „Continuous Auditing“ weder eine einheitliche Definition noch ein einheitliches Verständnis.⁵

Das Institute of Internal Auditors (IIA) hat im Global Technology Audit Guide (GTAG 3/2015) den Begriff wie folgt definiert:

„Continuous Auditing ist die Kombination von technologiegestützten, laufenden Risiko- und Kontrollbewertungen. Continuous Auditing soll es dem/der Revisor/Revisorin ermöglichen, innerhalb eines kürzeren Zeitrahmens als beim traditionellen rückblickenden Ansatz über die Themen zu berichten (Übersetzung aus der englischen Sprache).“⁶

Dieser Prüfansatz ist als Instrument zur Unterstützung der herkömmlichen Prüfmethodik gedacht.⁷ Hierbei wird die Idee verfolgt, mit automatisierten Prüfansätzen die Leistung und Leistungsfähigkeit der Internen Revision zu verbessern.⁸

In den letzten Jahren ist diese zusätzliche Prüfmethode durch die gestiegenen Anforderungen der zunehmenden digitalen Geschäftsprozesse

auch in den Blickpunkt des Deutschen Instituts für Interne Revision (DIIR) gerückt. Dort wurde der Arbeitskreis „Continuous Auditing“ als Austausch-Plattform gegründet. Die Mitglieder kommen vornehmlich aus den Bereichen Wirtschaft, Beratung und Banken.

Der Arbeitskreis hat Continuous Auditing wie folgt definiert:

„Continuous Auditing ist die Kombination von Risiko- und Kontroll-Assessments im gesamten Audit Lifecycle, welche maschinell unterstützt und in wiederholenden sowie von eingesetzten Indikatoren als auch vom vorliegenden Risiko abhängenden Zeitabständen durchgeführt werden.“⁹

Diese erweiterte Definition fasst zusammen, dass

- der Einsatz von Informationstechnologie notwendig ist, um den steigenden Anforderungen in Bezug auf die Datenverarbeitung in ausreichendem Maße begegnen zu können,
- der Adressat von Continuous Auditing die Interne Revision ist,
- continuous nicht ausschließlich fortlaufend bedeuten soll, stattdessen die Wiederholfrequenz vom Risiko und den eingesetzten Indikatoren abhängt,
- die Wiederholfrequenz an die individuellen Bedürfnisse eines Unternehmens anzupassen ist,
- für Continuous Auditing in Bezug auf die Geschwindigkeit sowohl Effektivität als auch Effizienz zählt,
- ein Adressatenkreis für die Umsetzung von Maßnahmen definiert werden sollte,
- es nicht ausreicht, Continuous Auditing lediglich einzuführen (kontinuierliche Weiterentwicklung).

Die Ausgestaltung bleibt offen, da der Ansatz auf die Rahmenbedingungen der Unternehmen auszurichten ist.¹⁰

Unternehmen der Privatwirtschaft führen kontinuierliche Prüfungen vornehmlich anhand automatischer Datenanalysen durch. Hierfür werden im Vorfeld Schlüsselkennzahlen, Indikatoren beziehungsweise Risikofaktoren festgelegt, die einer laufenden Überprüfung bedürfen. Bei den Datenanalysen werden auch Vollprüfungen der gesamten Datenmenge (z. B. mit Data-Warehouse) durchgeführt.¹¹

Prüfungen bei den Trägern der Deutschen Rentenversicherung

„Organisationen benötigen wirksame Strukturen und Prozesse, die die Erreichung der Ziele ermöglichen und gleichzeitig eine starke Governance und ein starkes Kontrollsystem unterstützen.“¹² Nach dem sogenannten „Drei-Linien-Modell“ des IIA sind die verschiedenen Funktionen eines Überwachungssystems in einer Organisation zu trennen. Hiernach ist die Interne Revision unter anderem für die Prüfung der internen Kontrollsysteme der Organisation verantwortlich. Interne Kontrollsysteme sind vom Management (z. B. Fachabteilung) selbst zu implementieren.

Die Internen Revisionen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung richten sich (zunehmend) nach den „Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision“ des IIA (IPPF) aus. Die Trennung der Funktionen im Überwachungssystem spiegelt sich auch in den IPPF-Standards.

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung haben sich der Ausrichtung der Revisionsarbeit nach verbindlichen internationalen Berufsstandards für Interne Revisionen angeschlossen.

Hierdurch beeinflusst, haben sich in den letzten Jahren die durchgeführten Prüfungen der Internen Revisionen der Träger der Deutschen

Rentenversicherung gewandelt. So werden seit einigen Jahren prozessorientierte Prüfungen durchgeführt. Zuvor haben kontinuierliche Einzelfallprüfungen in den Bereichen Rentenversicherung und Rehabilitation eine zentrale Rolle in der Revisionsarbeit eingenommen.

Es gibt keine einheitliche Linie der Internen Revisionen bei den Trägern der Deutschen Rentenversicherung. Während einige Interne Revisionen keine kontinuierlichen Einzelfallprüfungen mehr durchführen, werden bei anderen Rentenversicherungsträgern weiterhin kontinuierliche neben prozessorientierten Prüfungen durchgeführt.

Die unterschiedlichen Prüfverfahren wurden bereits von den Trägern der Deutschen Rentenversicherung diskutiert. Hinter dieser Diskussion steht die zentrale Frage, ob die kontinuierlichen Prüfungen überhaupt mit den IPPF-Standards vereinbar sind.

Die Projektgruppe Qualitätskriterien (PGQK) der Träger der Deutschen Rentenversicherung hat hierzu die Vorteile beziehungsweise Ziele der Einzelfallkontrolle herausgestellt:

- Abdeckung aller Fallgruppen (hieraus ergibt sich ein Überblick über alle Leistungsvorgänge, wenn auch mit zum Teil kleinen Fallzahlen)
- Möglicher Überwachungseffekt für die Sachbearbeitung (zusätzlich zur normalen Linienaufgabe)
- Ermittlung von Fehlerquoten für das Berichtswesen
- Korrektur von Einzelfällen bei Kontrolle vor Bescheidversendung
- Möglicher Erkenntnisgewinn für prozessorientierte Prüfungen
- Möglicher Erkenntnisgewinn beim Auftreten von Fehlerhäufungen (Fehlerschwerpunkte) für gezielte Schulungen von Mitarbeitenden

- Zeitnahe Reaktion bei festgestellten Fehlerschwerpunkten
- Prävention möglicher doloser Handlungen
- Maßnahmenverfolgung (Follow-up) über festgestellte Fehler
- Identifizierung risikobehafteter Fallgruppen (z. B. über Fehlerschwerpunkte und Höhe des Fehlerbetrags)
- Keine Entfremdung von Fachwissen, da die Revisoren ihr Fachwissen bezogen auf alle Fallgruppen fortlaufend aktuell halten (u. a. schnellere Einarbeitung bei Verfahrens-/Schwerpunktprüfungen)

Prüfungen der Internen Revision der KBS

Die Interne Revision der KBS prüft seit Aufnahme ihrer Revisionsarbeit kontinuierlich Zugänge beziehungsweise Zahlungen von Einzelfällen aus den Bereichen Rente, Rehabilitation und (ab 1. Oktober 2005) Renten-Zusatzversicherung. Die Prüfung erfolgt unmittelbar nach Abschluss des Geschäftsvorgangs und vor Versand des erzeugten Bescheides.

Themenbezogene Prüfungen werden seit mehr als 15 Jahren durchgeführt. Seit einigen Jahren erfolgen diese Prüfungen, wie auch Verfahrensprüfungen, prozess- und risikoorientiert. Die Interne Revision kommt damit ihrer originären Aufgabe der Prüfung von Internen Kontrollsystemen nach. Diese prozessorientierten Prüfungen machen den Hauptanteil der Revisionsarbeit in den Bereichen Rentenversicherung, Rehabilitation, Renten-Zusatzversicherung, Seemannskasse, Regress sowie Versicherung und Beitrag aus.

Im Laufe der Jahre hat sich die kontinuierliche Einzelfallprüfung zu einer kontinuierlichen Prüfung von Prozessabläufen anhand von Einzelfällen – und damit auch der Internen Kontroll-

systeme – entwickelt. Die vormals ausschließlich qualitätssichernde Komponente gehört der Vergangenheit an, da themenübergreifende Prozesse von (mitunter) komplexen Einzelsachverhalten beurteilt werden müssen. Darüber hinaus leistet die kontinuierliche Einzelfallprüfung einen wertvollen Beitrag für die Auswahl zukünftiger Prüfungen.

Aus Sicht der Internen Revision der KBS nimmt die kontinuierliche Einzelfallprüfung eine gänzlich andere Rolle ein als die der Fachabteilung zugewiesene Qualitätskontrolle.

Gemeinsame Ziele

Das im herkömmlichen Sinne definierte „Continuous Auditing“ und die kontinuierliche Einzelfallprüfung bei der KBS verfolgen durchaus vergleichbare Ziele, auch wenn ein Rentenversicherungsträger nicht mit einem Privatunternehmen oder einem Unternehmen aus dem Bankensektor vergleichbar ist.

Folgende übereinstimmende Ziele können benannt werden:

- Kontinuierliche Risikobewertung und Maßnahme-Verfolgung
Die kontinuierliche Prüfung macht eine kontinuierliche Änderung der Risikobewertung möglich. Des Weiteren erfolgt eine durchgehende Maßnahme-Verfolgung. Somit kann unterjährig flexibel auf Risikoveränderungen reagiert werden.
- Konzentration auf wesentliche Risikofelder
- Zeitgerechte Erkennung von Schwachstellen im Risikomanagementsystem beziehungsweise internen Kontrollsystem
Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsvorgänge wird laufend überprüft. Auf Unregelmäßigkeiten (auch dolose Handlungen) kann zeitnah reagiert werden.

- Zeitnahe Ausführung von aktuellen Datenauswertungen
- Erhöhung der Effizienz durch Konzentration auf wesentliche Sachverhalte und Identifizierung von Risikofeldern
- Zeitnahe Prozessverbesserungen durch kontinuierliche Überwachung (z. B. bei Programmschwächen)
- Verbesserung der Qualität des Revisionsprozesses durch die Erhöhung der Prüfungssicherheit, hohe Risikoabdeckung und Reduktion von Fehlern
- Mehrwert für das Unternehmen schaffen^{13, 14, 15, 16}

Fazit

Die voranschreitende Automatisierung in der Datenverarbeitung und Digitalisierung bei den Trägern der Deutschen Rentenversicherung setzt ein Höchstmaß an Flexibilität aller Internen Revisionen voraus. Die fortwährende Anpassung der Prüfverfahren an neue Techniken beinhaltet nach dem Verständnis der Internen Revision der KBS auch bewährte Prüfverfahren – wie die

kontinuierliche Einzelfallprüfung – aus einem modernen und der Eigenheit eines Rentenversicherungsträgers geschuldeten Blickwinkel zu betrachten.

Aus der Sicht der Internen Revision der KBS ist ausschlaggebend, dass die Ziele des herkömmlichen Continuous Auditing und der kontinuierlichen Einzelfallprüfung identisch sind.

Die gemeinsamen Ziele haben nach dem Verständnis der Internen Revision der KBS dazu geführt, die kontinuierliche Einzelfallprüfung im erweiterten Sinne als Continuous Auditing zu verstehen. Darüber hinaus werden die Internen Kontrollsysteme im Rahmen von Schwerpunktprüfungen und Verfahrensprüfungen überprüft. Insoweit bleibt die Funktion der Internen Revision der KBS als dritte Linie unangetastet.

Simone Günther

KBS/Interne und externe Prüfservices
Interne Revision
Knappschaftstraße 1
44799 Bochum

FUSSNOTEN

¹ Vergleiche Rosenberg, Bernd et al. (2020), Continuous Auditing als Instrument einer modernen Internen Revision in https://www.compliancedigital.de/978-3-503-13687-2_4376, letzter Zugriff: 12. August 2020.

² „Das Audit Universe umfasst alle im Unternehmen beziehungsweise der Organisation existierenden potentiellen Prüfobjekte.“ in https://www.diir.de/fileadmin/fachwissen/downloads/DIIR_Fachbeitrag_Nr._1_3.2019, letzter Zugriff: 10. März 2021.

³ diir.de, Internationale Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision 2017 (Version 6.1) vom 10. Januar 2018, Seite 13 in <https://www.diir.de/fachwissen/standards>, letzter Zugriff: 12. August 2020.

⁴ Vergleiche Eulerich, Marc (2018), Die Interne Revision: Theorie – Organisation – Best Practice, Seite 321, Berlin, Erich Schmidt Verlag, 1. Auflage.

⁵ Vergleiche Bauch, Michael et al., Antwort der Revision auf komplexere Prüfungsanforderungen: Continuous Auditing, Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 03/2017, Seiten 130 bis 137.

⁶ Vergleiche Bauch, Michael et al., 03/2017, Seiten 130 bis 137.

⁷ Vergleiche Bauch, Michael et al., 03/2017, Seiten 130 bis 137.

⁸ Vergleiche Kalinichenko, Artur und Eulerich, Marc, Continuous Auditing zwischen Theorie und Praxis, Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 01/2015, Seite 28.

⁹ Vergleiche Bauch, Michael et al., 03/2017, Seiten 130 bis 137.

¹⁰ Vergleiche Bauch, Michael et al., 03/2017, Seiten 130 bis 137.

¹¹ Vergleiche Eßer, Gert et al., Continuous Auditing in einer Privatkundenbank, Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 01/2011, Seiten 20 bis 24.

¹² diir.de, Das Drei-Linien-Modell des IIA, Juli 2020 – Deutsche Übersetzung DIIR in <https://www.diir.de>, letzter Zugriff: 12. August 2020.

¹³ Vergleiche Rau, Armin L. und Rühl, Frank, Revisionsplanung in Echtzeit, Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 05/2008, Seiten 232 bis 234.

¹⁴ Vergleiche Bauch, Michael et al., Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 03/2017, Seiten 130 bis 137.

¹⁵ Vergleiche Gorschenin, Eugen et al., Einsatz eines Continuous Auditing anhand eines Modellunternehmens, Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 03/2018, Blatt 142.

¹⁶ Vergleiche Bauch, Michael et al., Zeitschrift Interne Revision, Ausgabe 06/2019, Seite 256.

Prof. Dr. Gernot Dörr

Fiktive Verwaltungsakte?

— Das hergebrachte Institut „Verwaltungsakt“ – im Sozialrecht nach §§ 31, 31a SGB X – versehen Gesetzgebung und Fachliteratur immer wieder mit neuen Konturen. Seit einiger Zeit steht in diesem Kontext der fiktive Verwaltungsakt im Fokus.¹

Materiell rechtliche Anknüpfung

Einzelne Rechtsfolgenbestimmungen des materiellen (Verwaltungs-)Rechts sind darauf zu hinterfragen, ob sie im konkreten Anwendungsfall durch Verwaltungsakt umgesetzt werden.

In der Krankenversicherung gilt mit großer praktischer Bedeutung nach § 13 Absatz 3a Satz 6 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V)² unter detaillierten Tatbestandsvoraussetzungen eine beantragte Sozialleistung als genehmigt.³ Diese Rechtsfolge soll im konkreten Anwendungsfall ein Verwaltungsakt ohne Bekanntgabe herbeiführen.⁴ Darauf wiederum wären allgemeine Vorschriften über die Bestandskraft (aus §§ 39 bis 52 SGB X) entsprechend anwendbar.⁵

Materiell vergleichbar schreibt im „Teilhabe-Recht“ § 18 Absatz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)⁶ vor, dass auch hier – unter Voraussetzungen – eine beantragte Leistung als genehmigt gilt. In Teil drei desselben Gesetzes (über Schwerbehinderten-Recht) normiert jetzt § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX, dass im Vorgang um eine arbeitsrechtliche Kündigung die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes gegebenenfalls als erteilt gilt.

In der Rentenversicherung gilt nach § 6 Absatz 3 Satz 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)⁷ „unter Umständen“ eine Befreiung von der Versicherungspflicht als erteilt. Dazu erklärt das Gesetz mit § 6 Absatz 3 Satz 3 SGB VI vor allem „die Vorschriften des Zehnten Buches über die Bestandskraft von Verwaltungsakten“ für entsprechend anwendbar. In dieser Konsequenz sieht das Schrifttum einen fiktiven Verwaltungsakt.⁸ Die zitierten Vorschriften des Sozialrechts folgen ersichtlich verfahrensrechtlichen Prinzipien des Allgemeinen Verwaltungsrechts aus

§ 42a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)⁹ zur „Genehmigungsfiktion“.¹⁰ Danach gilt – unter Tatbestandsvoraussetzungen – eine beantragte („amtliche“) Genehmigung als erteilt. Nach § 42a Absatz 1 Satz 2 VwVfG gelten insoweit „die Vorschriften über die Bestandskraft von Verwaltungsakten ...“ entsprechend.¹¹

Rechtliche Fundamente eines Verwaltungsakts

Die legale Begriffsdefinition des Verwaltungsakts auch gemäß § 31 Satz 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) leitet das Merkmal der Maßnahme (Verfügung, Entscheidung) ein. Dabei handelt es sich hier – siehe § 1 Absatz 1 Satz 1 SGB X – um eine verwaltungsrechtliche Willensbetätigung mit Entscheidungscharakter.¹² Mit diesem Gehalt agiert nach § 1 Absatz 2 SGB X eine Behörde im funktionalen Sinne, das heißt eine exekutive Einrichtung zur Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung.¹³

Rechtlich existent und damit in seiner Rechtsfolgenbestimmung wirksam wird ein Verwaltungsakt mit seiner Bekanntgabe.^{14, 15} Das erfordert die Information Betroffener über die bestimmte konkrete Rechtsfolge „mit Wissen und Wollen“ der entscheidenden Behörde.¹⁶

Die benannten fundamentalen Anforderungen an einen Verwaltungsakt erfüllt die gesetzlich bestimmte Genehmigungsfiktion nicht.¹⁷

Rechtsfolge unmittelbar kraft Gesetzes

Die im materiellen Recht abstrakt vorgesehene Rechtsfolge – exemplarisch nach § 13 Absatz 3a Satz 6 SGB V die Genehmigung einer beantragten Leistung – tritt im konkreten Einzelfall unmittelbar kraft Gesetzes ein.

Eine „amtliche“ Willensbetätigung findet dazu gerade nicht statt. Die in der Sache zuständige Behörde bleibt insoweit untätig, agiert also nicht mit einer von Entscheidungswillen getragenen Maßnahme. Über die fingierte materielle Rechtsfolge veranlasst die Verwaltung keine fallbezogene Bekanntgabe.¹⁸

Die Fiktion nach § 13 Absatz 3a SGB V (oder § 18 Absatz 3 SGB IX) einer Genehmigung, ebenso einer Befreiung gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 SGB VI, einer Zustimmung gemäß § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX wird ohne Verwaltungsakt wirksam.

Einzelne Vorschriften zur Bestandskraft von Verwaltungsakten erklärt das Gesetz hier für entsprechend anwendbar: § 6 Absatz 3 Satz 3 SGB VI, § 171 Absatz 5 Satz 3 mit Absatz 4 SGB IX.

Entsprechend anwendbare Regeln zur Bestandskraft

Über die Bestandskraft von Verwaltungsakten bestimmen im Sozialverwaltungsrecht allgemein die §§ 39 bis 51 SGB X. Über § 39 Absatz 2 SGB X erfasst damit das Gesetz die grundsätzliche Wirksamkeit der im Einzelfall gewollten Rechtsfolge.

Bei entsprechender Anwendung dieser Rechtsregel wird im gegebenen Einzelfall zunächst auch die gesetzlich angeordnete Rechtsfolge (einer

Genehmigung, Befreiung, Zustimmung) sachlich verbindlich.¹⁹ Die daraus verpflichtete Verwaltung kann die konkret verfügte Begünstigung im Falle der Rechtswidrigkeit entsprechend § 45 SGB X korrigieren.²¹

Den Maßstab der Rechtswidrigkeit (oder Rechtmäßigkeit) bildet hierbei nicht die fingierte Sachregelung, sondern deren im Gesetz vorgegebenen Voraussetzungen ihres Zustandekommens, exemplarisch aus § 13 Absatz 3a Satz 1 bis 6 SGB V.²²

Fazit

Die Fiktion materieller Rechtsfolgen aus bestimmten „Genehmigungsverfahren“ (nach § 13 Absatz 3a SGB V usw.) beruht im Einzelfall nicht auf einer administrativen Entscheidung, also nicht auf einem sogenannten fiktiven Verwaltungsakt.²³

Den konkreten Rechtsgrund bildet insoweit vielmehr ein Legislativ-Akt. Dessen Wirkung ist – grundsätzlich nach gesetzlichen Vorgaben – entsprechend den Vorschriften zur Bestandskraft von Verwaltungsakten administrativ korrigierbar. Dazu zählt vor allem die Rücknahme einer rechtswidrigen Begünstigung entsprechend § 45 SGB X.

Prof. Dr. Gernot Dörr

Am Rupenhorn 13 a
14055 Berlin

FUSSNOTEN

¹ Unter anderem in Kompass 2017 Seiten 36/37.

² In der Fassung vom 20. Februar 2013, Bundesgesetzblatt (BGBl.) I Seite 277.

³ Eingehend dazu Noftz in Hauck/Noftz, SGB V, § 13, Rn 58 k und so weiter.

⁴ Engelmann in Schütze, SGB X, 9. Auflage 2020, § 31 Rn 136.

⁵ Siewert in LPK-SGB X, 5. Auflage 2019, § 31 Rn 51.

⁶ In der Fassung vom 23. Dezember 2016, BGBl. I Seite 3234.

⁷ Speziell in der Fassung vom 5. Dezember 2012, BGBl. I Seite 2474.

⁸ Berchtold in Kommentar zum Sozialrecht, 6. Auflage 2019, § 6 SGB VI, Rn 19.

⁹ Des Bundes, eingefügt durch Gesetz vom 11. Dezember 2008, BGBl. Seite 2418.

¹⁰ Umfassend erläutert von U. Stelkens in Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 9. Auflage 2018, § 42a, v a Rn 19 bis 21.

¹¹ Dazu: Schliesky in Knack/Hennecke, VwVfG, 11. Auflage 2020, § 42a Rn 8, 9.

¹² Engelmann wie Fn 4, Rn 16.

¹³ Vergleiche dazu Maurer/Waldhoff, Allgemeines Verwaltungsrecht, 19. Auflage 2017, § 9, Rn 23.

¹⁴ § 39 Absatz 1 SGB X.

¹⁵ Roos/Blüggel in Schütze, SGB X, wie oben Fn 4, § 39, Rn 3.

¹⁶ Engelmann, wie oben Fn 4, § 37, Rn 5.

¹⁷ Vergleiche insoweit Stelkens, in Stelkens/Bonk/Sachs, wie oben Fn 9, Rn 3.

¹⁸ Siehe Caspar in AöR, Band 125 (2000) Seite 131 (138 bis 141).

¹⁹ Siehe unter anderem Roos/Blüggel, wie oben unter Fn 13, Rn 8.

²⁰ Siehe § 1 Absatz 2 SGB X.

²¹ A. A: Bundessozialgericht (BSG) 18. Juni 2020, B 3 KR 14/18 R, Leistung, Beil. 2020 Seite 281.

²² In ständiger Rechtsprechung der Erste Senat des BSG, unter anderem vom 7. November 2017, B I KR 2/17 R, Breithaupt 2018, Seite 620, vom 26. Februar 2019, B I KR 33/17 R, Leistung, Beil. 2019 Seite 122.

²³ So nach ausdrücklich geänderter Rechtsauffassung auch BSG 26. Mai 2020, B I KR 9/18 R, Beitrag, Beil. 2020 Seite 201.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

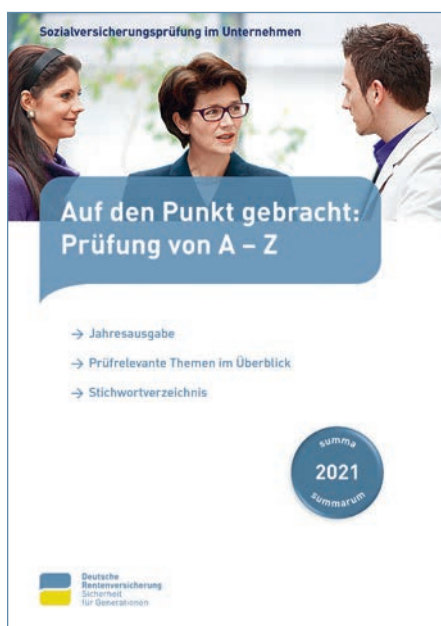
Prüfung von A bis Z

Aktuelle Broschüre der Deutschen Rentenversicherung erschienen

Vor kurzem hat die Deutsche Rentenversicherung die Ausgabe 2021 des Lexikons für Arbeitgeber und Steuerberater „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A – Z“ veröffentlicht.

Aktuelle Themen aus der Betriebsprüfung aufzugreifen und sie anschaulich zu vermitteln, ist Ziel der Medienreihe „summa summarum – Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen“. Die Medienreihe setzt sich zusammen aus den vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A – Z“. Hinzu kommt die vier Mal im Jahr erscheinende Zeitschrift summa summarum.

Die Broschüre „Prüfung von A – Z“ fasst die wichtigsten Stichworte aus den drei weiteren Broschüren der „Auf den Punkt gebracht“-Reihe und der Zeitschrift „summa summarum“ zusammen und gibt dem Leser so einen kompakten Überblick über alle prüfrelevanten Themen.



Damit vereint dieses Heft alle wichtigen Begriffe rund um die Betriebsprüfung. Die alphabetische Abfolge ermöglicht ein schnelles Auffinden der gesuchten Inhalte.

Die aufgeführten Sachverhalte beziehungsweise Begriffe sind mit Quellen- und Seitenhinweisen auf die Medien versehen, in denen sich dazu weitergehende Informationen finden. So lässt sich auf den ersten Blick erkennen, in welcher der Broschüren oder Zeitschriften und an welcher Stelle der entsprechende prüfungsrelevante Tatbestand näher erläutert wurde. Das Stichwortverzeichnis gibt einen schnellen Überblick über die aufgeführten Begriffe. Und seit der aktuellen Ausgabe sind auch alle Quellen- und Seitenhinweise umfassend verlinkt.

Auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung www.deutsche-rentenversicherung.de kann man die E-Broschüre lesen, herunterladen oder ausdrucken.

Hinweise zu ausführlicheren Informationen sind über zahlreiche Verlinkungen zu erreichen. So hat man sich mit ein paar Klicks umgehend einen Überblick verschafft und Fragen und Probleme lassen sich schnell und einfach klären.

Ebenfalls erschienen sind die neuen Ausgaben 2021 von:

- Auf den Punkt gebracht: Beiträge
- Auf den Punkt gebracht: Versicherung
- Auf den Punkt gebracht: Meldungen

DRV/Rög ■

Anzahl der Pflegebedürftigen gestiegen

Im Dezember 2019 waren in Deutschland 4,13 Mio. Menschen pflegebedürftig im Sinne des Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflege-Versicherungsgesetz - PflegeVG). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, hatte die Zahl der Pflegebedürftigen im Dezember 2017 bei 3,41 Mio. gelegen. Die starke Zunahme um 0,71 Mio. Pflegebedürftige (+ 21 Prozent) ist zum großen Teil auf die Einführung des neuen, weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs zum 1. Januar 2017 zurückzuführen. Seither werden mehr Menschen als pflegebedürftig eingestuft als zuvor.

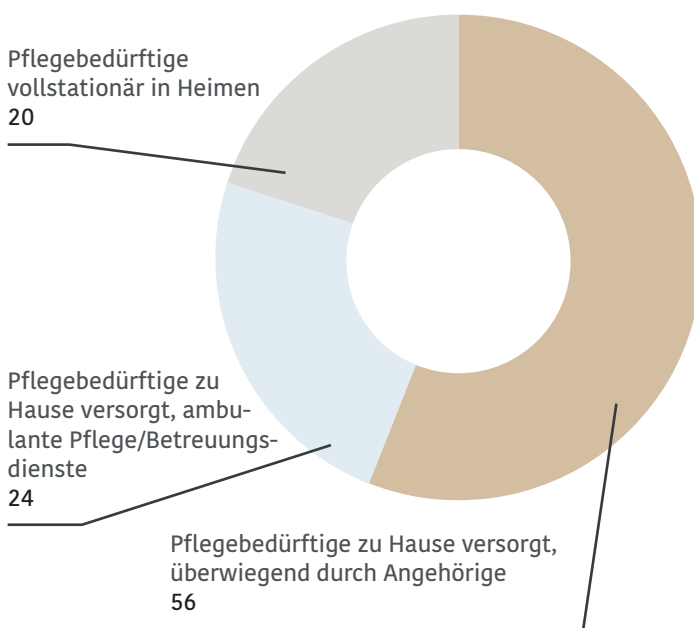
Vier von fünf Pflegebedürftigen (80 Prozent beziehungsweise 3,31 Mio.) wurden zu Hause versorgt. Davon wurden 2,33 Mio. Pflegebedürftige überwiegend durch Angehörige gepflegt. Weitere 0,98 Mio. Pflegebedürftige lebten ebenfalls in Privathaushalten und wurden zusammen mit oder vollständig durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste versorgt. Ein Fünftel der Pflegebedürftigen (20 Prozent beziehungsweise 0,82 Mio.) wurde in Pflegeheimen vollstationär betreut (siehe Abb. 1).

Im Vergleich zu Dezember 2017 ist die Zahl der in Heimen vollstationär versorgten Pflegebedürftigen konstant geblieben. Die Zahl der zu Hause gepflegten Personen nahm dagegen um 710.000 zu (+ 27 Prozent).

Ende 2019 waren 80 Prozent der Pflegebedürftigen 65 Jahre und älter, mehr als ein Drittel (34 Prozent) war mindestens 85 Jahre alt. Die Mehrheit der Pflegebedürftigen war weiblich (62 Prozent).

Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, pflegebedürftig zu sein. Während bei den 70- bis 74-Jährigen rund 8 Prozent pflegebedürftig waren, wurde für die ab 90-Jährigen die höchste Pflegequote ermittelt: Der Anteil der Pflegebedürftigen an der Bevölkerung in diesem Alter betrug 76 Prozent.

Abb. 1: Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2019 in Prozent



Statistisches Bundesamt/Rögl ■

Veränderungen in den Organen der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Der Vorstand hat im schriftlichen Abstimmungsverfahren folgende Entscheidungen getroffen:

Vorstand

Valeska von Ettingshausen wurde von ihrem Amt als Mitglied im Vorstand entbunden. Der Listenträger hat bisher noch keinen Vorschlag für eine Nachfolge eingereicht.

KBS ■

Personalnachrichten

40-jähriges Dienstjubiläum

Chefarztsekretärin Karin Altmeyer	8.3.2021
Regierungsamtfrau Margit Bittner	16.3.2021
Regierungsamtmann Rüdiger Bommer	16.3.2021
Regierungsamtsrätin Jeanette Hasenkamp	16.3.2021
Regierungsamtfrau Petra Schnitzler	16.3.2021
Regierungsamtfrau Verena Theuer	16.3.2021
Verwaltungsangestellter Harald Solf	31.3.2021
Pflegepersonal Martina Bäuml	1.4.2021
Krankenschwester Pia Eich	1.4.2021
Regierungshauptsekretär Uwe Eichardt	1.4.2021
Pflegehelferin Marion Giemsa	1.4.2021
Medizinisch-technische Assistentin Sabine Kapelle	1.4.2021
Verwaltungsangestellte Gabriele Kaufmann	1.4.2021

Krankenschwester Andrea Mertens-Filipczyk	1.4.2021
Schreibkraft Petra Wieczorek	1.4.2021
Tanzlehrerin Renate Wihler	1.4.2021
Verwaltungsangestellte Roswitha Kantziora	21.4.2021
Kinderkrankenschwester Manuela Schieck	24.4.2021
Krankenschwester Heike Klein	26.4.2021
Verwaltungsangestellte Roswitha Hoheneder	28.4.2021

25-jähriges Dienstjubiläum

Verwaltungsangestellte Claudia Hacks	1.3.2021
Angestellte im Schreibdienst Nina Hölscher	3.3.2021
Verwaltungsangestellte Heike Wegner	3.3.2021
Sozialversicherungsfachangestellte Katrin Schlechtendahl	5.3.2021
Stationshilfe Manuela Steinmetz	5.3.2021

Verwaltungsangestellte Gabriele Arns-Eickmann	7.3.2021	Chefarzt Dr. Ralf-Harald Gonschewski	1.4.2021
Bürogehilfin Esther Lütke-Uphues	8.3.2021	Verwaltungsangestellte Sandra Klöser	1.4.2021
Ärztin Irmgard Smit	15.3.2021	Krankenpflegerin Susanne Ludwig	1.4.2021
Verwaltungsangestellte Heidi Ressies-Paar	16.3.2021	Ärztin Dr. Susanne Madeya	1.4.2021
Verwaltungsangestellte Stefanie Geier	17.3.2021	Arzt Dr. Ulrich-Alexander Prinz	1.4.2021
Regierungsoberinspektor Andreas Wegmann	28.3.2021	Assistenzarzt Dr. med. Manfred Schäfer	1.4.2021
Verwaltungsangestellte Susanne Arnscheidt	1.4.2021	Medizinisch-technische Assistentin Bianca Nelissen-Stock	9.4.2021
Installateur Andreas Clingen	1.4.2021	Verwaltungsangestellte Sabine Kortmann	15.4.2021
Angestellter im Pflegedienst Markus Gehmann	1.4.2021		Rög ■

Impressum

Kompass

Mitteilungsblatt der
Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Herausgegeben von:

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich:

Bettina am Orde,
Erste Direktorin der
Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See,
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum
Telefon 0234 304-80020/80030

Chefredaktion:

Referat Politik, Unternehmenskommunikation
und Marketing
Dr. Wolfgang Buschfort (verantwortlich)
Elona Röger
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum
Telefon 0234 304-85222
Telefax 0234 304-82060
E-Mail: elona.roeger@kbs.de

Gestaltung:

Referat Politik, Unternehmenskommunikation
und Marketing

Bildnachweise:

©MirageC - gettyimages.de (Titel und S. 3),
©jayk7 - gettyimages (S. 17),
©Deutsche Rentenversicherung (S. 24)

Druck:

Graphische Betriebe der Knappschaft-Bahn-See

Erscheinungsweise:

6 Ausgaben jährlich

Mit Namen oder Namenszeichen versehene
Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung
der Redaktion wieder. Für unverlangte Einsen-
dungen keine Gewähr.

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten
Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Nachdruck, fotomechanische Wiedergabe
oder Speicherung in elektronischen Medien
von Beiträgen, auch auszugsweise, sind nach
vorheriger Genehmigung und mit Quellen-
angaben gestattet. – Jede im Bereich eines
gewerblichen Unternehmens zulässig herge-
stellte oder benutzte Kopie dient gewerblichen
Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet
zur Gebührenzahlung an die VG Wort,
Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49,
D-80336 München.

ISSN 0342 - 0809/K 2806 E

