

125. Jahrgang · Juli | August 2015

Kompass

Vom Almosen zur Rente

**KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE MIT NEUER FÜHRUNG
NEUE REGELN FÜR KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN
AUSKUNFTS- UND BERATUNGSDIENST DER RENTENVERSICHERUNG**

BLICKPUNKT

Knappschaft-Bahn-See mit neuer Führung
Vertreterversammlung trifft Entscheidungen

3 für die Zukunft

4 Die kurzfristige Beschäftigung – Nicht nur länger,
sondern auch unbefristet möglich

FOKUS KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE

Auskunfts- und Beratungsdienst der Rentenversicherung
Struktur und Aufgaben bei der Deutschen Rentenversiche-
9 rung Knappschaft-Bahn-See

Haushaltsjob-Börse der Minijob-Zentrale
16 10.000. Nutzer registriert

Datenübersicht nach § 286 SGB V
16 und § 96 SGB XI

BERICHTE UND INFORMATIONEN

18 Vom Almosen zur Rente

50. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung
28 Knappschaft-Bahn-See

Rezension
Die Beitreibung von Rückständen in der Sozialversicherung
29 (Vollstreckungsverfahren, Insolvenzrecht)

30 Personalnachrichten

Versichertensprecher für die Renten-Zusatzversicherung der
31 Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

31 Impressum

Titelbild:

Arbeiterinvaliden. So betitelt ist das Foto von
Fritz Mielert aus Dortmund, das 1928 in dem Buch
„Der Gigant an der Ruhr“ (M.P. Block Hg.) ver-
öffentlicht wurde.

Foto: Copyright 1928 by Albertus-Verlag GmbH Berlin



Bettina am Orde



Dr. Georg Greve



Peter Grothues



Heinz-Günter Held

Knappschaft-Bahn-See mit neuer Führung

Vertreterversammlung trifft Entscheidungen für die Zukunft

Die Expertin für Krankenversicherung Bettina am Orde wird zukünftig die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) führen. Mit Wirkung zum 1. November 2015 wurde sie von der Vertreterversammlung zur Ersten Direktorin gewählt. Sie wird die erste Frau und die erste Sozialwissenschaftlerin auf dieser Position sein. Bettina am Orde wurde 1962 in Essen geboren. Sie studierte an der Bochumer Ruhr-Universität. Ihre beruflichen Stationen führten sie über den AOK-Bundesverband, den Deutschen Gewerkschaftsbund, den IKK-Bundesverband und das Gesundheitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen 2012 zur KBS. Seitdem ist sie für den Bereich der Krankenversicherung und auch für die Rechtsabteilung zuständig.

Sie tritt die Nachfolge von Dr. Georg Greve (66) an. Der im mecklenburgischen Güstrow geborene Essener sollte nach dem Willen seiner Eltern Medizin studieren. Denn beide waren Ärzte. Doch er entschied sich für Mathematik und Betriebswirtschaft und kam als Entwickler für Datenverarbeitung über das Unternehmen Krupp und den Landschaftsverband Rheinland 1986 zur damaligen Bundesknappschaft. Geplant waren einige, wenige Jahre, es wurden fast dreißig. In denen die damalige Bundesknappschaft sich von Grund auf veränderte und zur KBS wurde. Weg vom berufsständischen Sozialversicherungsträger des Bergbaus, hin zu einem zukunftsorientierten Verbundsystem für alle. Als Abteilungsleiter für Organisation und EDV organisierte Greve 1990/91 maßgeblich den Aufbau

von Renten- und Krankenversicherung in den neuen Bundesländern. In seine Zeit als Direktor (ab 1997) und Erster Direktor (ab 1998) fielen zahlreiche Entscheidungen, die den Erhalt und Ausbau des Sozialversicherungsträgers möglich machten: Die Weiterentwicklung im Krankenhausbereich, die Gründung der Minijob-Zentrale (2003), die Fusion mit der Seekasse und der Bahnversicherungsanstalt (2005), die Öffnung der knappschaftlichen Krankenversicherung für alle gesetzlich Versicherten (2007) und die Fusion der Knappschaft mit der Seekrankenkasse (2008).

Neu im dreiköpfigen Direktorium wird Heinz-Günter Held (59) sein. Der Dortmunder kam nach einem Studium der Wirtschaftswissenschaften 1982 zur

damaligen Bundesknappschaft. In der Haushaltsabteilung wurde er Dezernent und 1999 Abteilungsleiter und damit zuständig für einen Haushalt von heute rund 46,2 Milliarden Euro. Zudem baute er das Finanzcontrolling-System des gesamten Unternehmens auf.

Weiterhin, und nach dem Willen der Vertreterversammlung ein Jahr länger als bis zur regulären Pensionsgrenze, gehört Peter Grothues (63) aus Castrop-Rauxel der Führungsspitze der KBS an. Grothues, der das Unternehmen seit seiner Ausbildung zum Verwaltungsangestellten bei der damaligen Ruhrknappschaft kennt, zeichnet seit Mai 2013 verantwortlich für die Bereiche Rentenversicherung, Rehabilitation, Personal und die Minijob-Zentrale.

WB ■

THOMAS METHLER

Die kurzfristige Beschäftigung – Nicht nur länger, sondern auch unbefristet möglich

— In einem aktuellen Urteil hat das Bundessozialgericht (BSG) klarere Spielregeln für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung formuliert. Diese besondere Form der geringfügigen Beschäftigung kann jetzt auch über eine Rahmenvereinbarung mehrere Jahre hinweg bestehen. Bisher wurde eine kurzfristige Beschäftigung für längstens zwölf Monate angenommen. Bei genauer Betrachtung wird aber schnell deutlich, dass die Möglichkeit der unbefristeten kurzfristigen Beschäftigung nur bei einem ganz außergewöhnlichen und praxisfernen Beschäftigungsmodell gilt.

Die kurzfristige Beschäftigung Kurze Vorstellung

Die kurzfristige Beschäftigung ist die klassische Form der Aushilfsbeschäftigung. Zugegebenermaßen sind die Möglichkeiten, diese Beschäftigungsform zu nutzen, begrenzt. Liegen die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung jedoch vor, ist sie besonders attraktiv, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Diese Zeitgrenzen sind für die Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 gültig. Ab 1. Januar 2019 gelten wieder die alten (bis zum 31. Dezember 2014 maßgebenden) Zeitgrenzen von zwei Monaten beziehungsweise 50 Arbeitstagen.

Wie vorher auch, unterscheiden sich die beiden Zeitgrenzen dadurch, dass die Drei-Monats-Regelung bei einer Arbeitswoche von mindestens fünf Tagen und die 70-Arbeitstage-Regelung bei einer Arbeitswoche unter fünf Tagen anzuwenden ist. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungszeiträume sind anstelle der drei Monate 90 Kalendertage maßgebend, wenn es sich nicht um volle Monate handelt. Zudem gelten einheitlich 70 Arbeitstage, wenn die Aushilfe in einem der zusammenzurechnenden Beschäftigungszeiträume an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet hat.

Abgrenzung von der geringfügig entlohten Beschäftigung

Die andere, und auch in ganz anderen Größenordnungen genutzte Art der geringfügigen Beschäftigung, ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung (sogenannter 450-Euro-Minijob). Vergleicht man die Zahlen, wird die unterschiedliche Bedeutung beider Beschäftigungsformen deutlich. Laut statistischer Erhebung der Minijob-Zentrale übten 6.614.145 Arbeitnehmer Ende März 2015 einen 450-Euro-Minijob aus, aber nur 273.289 Arbeitnehmer einen kurzfristigen Minijob.

Ein Grund dafür ist sicher, dass es beim 450-Euro-Minijob, im Gegensatz zum kurzfristigen Minijob, keine zeitlichen Beschränkungen gibt. Damit bietet der 450-Euro-Minijob eine höhere Flexibilität. Und darin liegt auch der wesentliche Unterschied zwischen beiden Beschäftigungsarten.

Während die geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich auf Dauer beziehungsweise regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung hingegen als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich somit in erster Linie dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird. Eine auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, welches die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat (gegebenenfalls bei Teilmonaten auch anteilig) nicht über-

schreitet, wird zum Beispiel gelegentlich und nicht regelmäßig ausgeübt. Sie kann aber sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden. Eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung schließen sich nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung somit nicht zwangsläufig gegenseitig aus. Die Entscheidung, welche Beschäftigungsform gemeldet wird, obliegt letztendlich dem Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung.

BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R)

Verhandelter Sachverhalt

Die klagende GmbH betreibt seit vielen Jahren ein Reinigungsunternehmen mit mehreren Filialen, in dem in den Jahren 2003 bis 2005 rund 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem wiederholt und jeweils zeitlich begrenzt beschäftigt wurden. Ein Arbeitnehmer sollte in einer Filiale bei unerwarteten Arbeitskraftausfällen oder unerwartetem Personalbedarf tätig sein, der durch saisonale Schwankungen aufgrund besonderer Angebote bedingt war. Eine andere Arbeitnehmerin wurde für Dekorationsarbeiten eingesetzt, wenn die Geschäftsführerin der Klägerin diesen Arbeiten aufgrund saisonaler oder personeller Engpässe nicht allein nachkommen konnte. Den Beschäftigten lag jeweils kein (schriftlicher) Rahmenvertrag zugrun-

de. Die Beteiligten gingen aber übereinstimmend davon aus, dass die für Zeitgeringfügigkeit geltende 50-Tage-Grenze bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr keinesfalls überschritten werden sollte. Im Bedarfsfall fragte die Klägerin bei den Aushilfen an, ob diese bei ihr einspringen könnten; beim jeweils ersten Kontakt in einem Kalenderjahr fragte die Klägerin zudem danach, ob (weiterhin) die generelle Bereitschaft bestehe, im genannten maximalen Zeitrahmen tätig zu sein, falls sich ein Engagement ergebe. Eine Abrufbereitschaft bestand nicht. Ein Einsatz als „Springer“ war bewusst nicht beabsichtigt. Die Klägerin erhielt je nach Situation der angefragten Aushilfen Zu- oder Absagen beziehungsweise im Fall der Abwesenheit überhaupt keine Nachricht. Die Aushilfen erhielten im streitigen Zeitraum in mehreren Monaten Arbeitsentgelt von mehr als 400 Euro.

Die Beschäftigungseinsätze wurden von der Klägerin im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) gemeldet. Im Rahmen einer Betriebsprüfung stellte die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg (Beklagte) später fest, dass es sich um regelmäßige beziehungsweise regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen gehandelt hat und forderte Beiträge (und Umlagen) für mehrere Jahre nach.

Kernaussage des Urteils

Vorweg genommen sei erwähnt, dass sich das Urteil allein auf Aussagen des Arbeitgebers (Klägerin) und der Arbeitnehmer (Beigeladene) stützt. Sämtliche Absprachen zwischen beiden Parteien wurden mündlich getroffen, schriftliche Vereinbarungen existieren nicht.

Das BSG hat unter Würdigung seiner ständigen Rechtsprechung in diesem

Urteil die wesentlichen Unterschiede zwischen regelmäßigen und gelegentlichen Beschäftigungen und somit für das Vorliegen oder Nichtvorliegen kurzfristiger Beschäftigungen aufgezeigt beziehungsweise deutlicher herausgestellt, als es in früheren Urteilen des BSG geschehen ist. Die Abgrenzung einer regelmäßigen von einer gelegentlichen Beschäftigung wird damit verständlicher.

Nach dem Urteil können nun auch unbefristete Beschäftigungen, die gelegentlich ausgeübt werden, die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllen. Dies wurde von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bisher anders bewertet, weil die ältere BSG-Rechtsprechung keinen Anlass dazu gegeben hat, eine andere Rechtsauffassung zu vertreten.

Bewertung mündlicher Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mündliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind zulässig. Existiert jedoch kein schriftlicher Arbeitsvertrag, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz (NachwG)). Der Nachweis muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (und bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Art der Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts)

- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Nach § 8 Absatz 2 Nummer 6 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) muss der Arbeitgeber die Niederschrift nach § 2 NachwG zu den Entgeltunterlagen für die Sozialversicherung nehmen. Soviele zur Theorie. Zudem gilt die Nachweispflicht nach § 1 des NachwG nicht für Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

Eine Rahmenvereinbarung begründet noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung¹. Sie ist kein Arbeitsvertrag und legt lediglich die Bedingungen für zukünftige Arbeitseinsätze fest. Ein Arbeitsverhältnis kann also nur dann vorliegen, wenn durch Vertragsabschluss bereits die Arbeitspflicht begründet wird². Dies ist bei einer Rahmenvereinbarung regelmäßig nicht der Fall. Vielmehr kommt erst im Bedarfsfall ein Arbeitsverhältnis zustande. Außerhalb der konkreten Arbeitseinsätze besteht keine Dienstleistungspflicht. Daher ist die Tagesaushilfe bei der Arbeitsanfrage durch den Unternehmer nicht zur Annahme des Beschäftigungsangebots verpflichtet.

Sofern also kein durchgehendes Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von länger als einem Monat besteht, sind Dokumentationspflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auch nicht verpflichtend.

Gelegentliche Beschäftigung

Im Urteil des BSG vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R) wurden folgende Kern-

aussagen zur Begründung einer gelegentlichen Beschäftigung gemacht:

- Die Beteiligten haben lediglich beim ersten Kontakt im jeweiligen Kalenderjahr eine (mündliche) Rahmenvereinbarung über die grundsätzliche Bereitschaft zu Arbeitsleistungen getroffen.
- Diese Arbeitsleistungen waren von vornherein nicht vorhersehbar und sollten auch keinem Muster oder einem bestimmten Rhythmus folgen.
- Nach jedem Arbeitseinsatz war unklar, ob es überhaupt zu weiteren Arbeitseinsätzen kommen würde.
- Der Geschäftsbetrieb der Klägerin war nicht systematisch und strukturell darauf angelegt, auf die Arbeitskraft der Aushilfen im Sinne eines Arbeitskraftpools zurückzugreifen. Vielmehr versuchte die Klägerin den anfallenden Vertretungsbedarf zunächst mit eigenen Kräften aufzufangen und auf die Inanspruchnahme der Aushilfen – auch wegen der dadurch entstehenden höheren Kosten – zu verzichten.
- Die nachträgliche Betrachtung der Beschäftigungen bestätigt die praktische Umsetzung der entsprechenden Absicht der Beteiligten, weil die Arbeitseinsätze von ihrer zeitlichen Lage in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage her ohne erkennbares Schema erfolgten.

Regelmäßige Beschäftigung

In der Vergangenheit wurden vom BSG in verschiedenen Urteilen folgende Kernaussagen zur Begründung einer regelmäßigen Beschäftigung gemacht:

- Die Beschäftigung ist bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet und soll über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden.
- Es kommt nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Das Merkmal der Regelmäßigkeit kann

vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten.

- Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird.
- Auf Grund einer Rahmenvereinbarung kann eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden.

Umsetzung in drei Fallgruppen

Aus der gesetzlichen Definition des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV und unter Berücksichtigung der höchstgerichtlichen Rechtsprechung können sich heute drei Fallgruppen im Zusammenhang mit der Prüfung des Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung ergeben:

- die (klassische) befristete Beschäftigung bis längstens zwölf Monate,
- die (bereits bekannte) regelmäßige Beschäftigung länger als zwölf Monate und
- die (unter Berücksichtigung des BSG-Urteils aus 2014 neue) gelegentliche Beschäftigung länger als zwölf Monate.

Diese differenzierte Betrachtung wurde letztendlich auch in der aktuellen Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien (GeringfRL) der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 12. November 2014 berücksichtigt.

Befristete Beschäftigung bis längstens zwölf Monate

Eine befristete Beschäftigung bis zu einer Dauer von längstens zwölf Monaten ist immer gelegentlich und nicht regelmäßig. Sofern also im laufenden Kalenderjahr und im Laufe der Beschäftigung die Zeitgrenzen von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen nicht überschritten werden und keine berufsmäßige Beschäftigung

vorliegt, sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung gegeben. Für diese Prüfung der Zeitgrenzen sind alle vom 1. Januar bis 31. Dezember mit Personengruppe 110 beziehungsweise 210 (kurzfristige Beschäftigung) gemeldeten Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen.

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine auf längstens zwölf Monate befristete Rahmenvereinbarung eine erneute Rahmenvereinbarung bei demselben Arbeitgeber folgt, ist ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich eine regelmäßige (und nicht mehr kurzfristige) Beschäftigung anzunehmen. Dies gilt nicht, wenn eine gelegentliche Beschäftigung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre hinweg vorliegt (vergleiche Gelegentliche Beschäftigung länger als zwölf Monate) oder zwischen beiden Rahmenvereinbarungen eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten liegt. Auch eine sich unmittelbar anschließende Beschäftigung aufgrund einer Rahmenvereinbarung bei einem anderen Arbeitgeber wäre grundsätzlich zulässig beziehungsweise gelegentlich und kurzfristig.

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass eine regelmäßige Beschäftigung besteht (vergleiche Regelmäßige Beschäftigung länger als zwölf Monate), liegt eine kurzfristige Beschäftigung so lange vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen (alle Zeiträume mit mindestens Fünf-Tage-Woche) oder 70 Arbeitstagen (mindestens ein Zeitraum weniger als Fünf-Tage-Woche) nicht überschritten wird.

Beispiel 1:

Ein Arbeitgeber stellt eine Hausfrau jeweils für folgende Zeiträume befristet ein:

- a) 1.1. bis 31.1. (Fünf-Tage-Woche)
- b) 1.5. bis 31.5. (Fünf-Tage-Woche)
- c) 1.8. bis 31.8. (Fünf-Tage-Woche)
- d) 1.11. bis 30.11. (Fünf-Tage-Woche)

Während der Beschäftigungszeiträume a, b und c liegt jeweils eine kurzfristige Beschäftigung vor, weil die Zeitdauer von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschritten wird. Im Zeitraum d liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, weil unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten a bis c die zulässige Zeitdauer von drei Monaten überschritten wurde. Sofern bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung a die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten b bis d feststehen, handelt es sich von Anfang an nicht um eine kurzfristige Beschäftigung.

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber vereinbart mit einer Hausfrau eine auf längstens zwölf Monate befristete Beschäftigung mit maximal 70 Arbeitstagen. Die Arbeitseinsätze sollen jeweils an den Wochenenden beziehungsweise bei Bedarf stattfinden.

Die Beschäftigung ist kurzfristig, sofern keine anrechenbaren Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr der Beschäftigungsaufnahme vorliegen. Sofern die Beschäftigung am 1. Januar beginnt, können sich keine Vorbeschäftigungszeiten ergeben.

Regelmäßige Beschäftigung länger als zwölf Monate

Eine regelmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung bei ihrem Beginn vorausschauend betrachtet auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg (Zeiträume bis zu zwölf Monaten können noch gelegentlich und kurzfristig sein) ausgeübt werden soll. Es besteht also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze. In diesem Fall handelt es sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung.

Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird³ oder dass auf Grund

einer Rahmenvereinbarung eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden kann⁴. Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Das Merkmal der Regelmäßigkeit kann vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten⁵.

Beispiel 3 (41b der GeringfRL):

Eine Hausfrau arbeitet als Bankkauffrau unbefristet bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten fünf Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 750 Euro.

Die Tatsache, dass die Bankkauffrau aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren eine regelmäßige Beschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird. Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt und damit auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Gelegentliche Beschäftigung länger als zwölf Monate

Grundvoraussetzung für die Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung, die länger als zwölf Monate dauert, ist die Begrenzung der Arbeitseinsätze auf maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Unter dieser Voraussetzung liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung bei einer Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre

vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind⁶:

- Es besteht keine Abrufbereitschaft: Arbeit auf Abruf erfüllt den Tatbestand einer regelmäßigen Beschäftigung.
- Die Arbeitseinsätze sind unvorhersehbar und folgen auch keinem bestimmten Muster oder Rhythmus: Die Arbeitseinsätze erfolgen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage ohne erkennbares Schema.
- Der Betrieb des Arbeitgebers ist nicht systematisch und strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgelegt: Der Arbeitgeber muss zur Sicherstellung des Betriebsablaufs nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte im Sinne eines Arbeitskraftpools zurückgreifen. Auftragsspitzen werden somit grundsätzlich vom Stammpersonal erledigt.

Beispiel 4 (41a der GeringfRL):

Ein Rentner erklärt gegenüber einem Gastronomiebetrieb die grundsätzliche Bereitschaft, bei unerwarteten Personalausfällen und unerwartetem Personalbedarf als Aushilfskellner einzuspringen. Eine vertragliche Absprache über die Anzahl der Arbeitseinsätze oder eine Rufbereitschaft wird nicht getroffen.

Die Beschäftigung wird aufgrund der nicht vorhersehbaren Arbeitseinsätze gelegentlich ausgeübt. Der Rentner ist kurzfristig beschäftigt und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, solange die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird.

Fallvarianten siehe Abb. 1.

Bewertung des BSG-Urteils

Das Urteil des BSG aus dem Jahr 2014 macht zwar unbefristete kurzfristige Beschäftigungen über mehrere Jahre hinweg möglich, ihm dürfte aber keine wesentliche Bedeutung für die Praxis zukommen. Die geforderten Voraussetzungen beziehungsweise Vorgaben, die eine unbefristete Rahmenvereinbarung erlauben, entsprechen nicht der gelebten Realität. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen in der Regel verbindliche Absprachen zu den einzelnen Arbeitseinsätzen, die auch der Planungssicherheit beider Parteien dient oder vereinbarten Arbeitseinsätze auf Abruf. In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass mündlichen Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar zulässig sind, sich aber nicht wirklich dazu eignen, das zu Beschäftigungs-

beginn Gewollte aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nachträglich zu bewerten. Die tatsächlichen Absichten des Arbeitgebers beziehungsweise seine Absprachen mit dem Arbeitnehmer beim erstmaligen Kontakt werden realistisch betrachtet so sicherlich niemals in Erfahrung zu bringen sein. Die kurzfristige Beschäftigung bietet aber auch ohne diese (neue) Regelung bereits genügend Möglichkeiten der flexiblen Nutzung. Letztendlich spricht nichts gegen sich wiederholende einzelne Arbeitseinsätze bei demselben Arbeitgeber bis zu drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres, vorausgesetzt sie werden jeweils (längstens bis zu zwölf Monaten) befristet. Schriftliche Rahmenvereinbarungen und/oder konkrete Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Aushilfe schaffen Sicherheit.

Die Voraussetzung, dass der Betrieb des Arbeitgebers nicht systematisch und strukturell auf den Einsatz von Aushilfskräften ausgelegt sein darf, wird in vielen Fällen auch ein K.O.-Kriterium sein. Hier genügt es schon, wenn Auftragsspitzen, die sich beispielsweise auch durch saisonale Mehrarbeit ergeben können, mangels (ausreichend vorhandenen) Stammpersonal immer durch Aushilfskräfte aufgefangen werden.

THOMAS METHLER
KBS/Minijob-Zentrale
Dezernat VII.1/Grundsatz Versicherungs-,
Beitrags- und Melderecht
Hollestraße 7a-c
45127 Essen

Abb. 1: Fallvarianten

Beschäftigungszeiträume	Arbeitstage pro Woche < 5	Maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr	Voraussetzungen des BSG-Urteils 2014 liegen vor	Die Beschäftigung wird ausgeübt		Die Beschäftigung ist also	
				regelmäßig	gelegentlich	kurzfristig	nicht kurzfristig
1.1. – 31.3.					X	X	
1.1. – 31.12.	X	X			X	X	
1.1. – 31.12. und erneut 1.1. – 31.12. bei demselben Arbeitgeber	X	X		X	X	X	X
1.1. – 31.12. und erneut 1.3. – 31.12. bei demselben Arbeitgeber	X	X			X	X	
1.1. – 31.12. und erneut 1.1. – 31.12. bei anderem Arbeitgeber	X	X			X	X	
1.1. – 31.12. und erneut 1.1. – 31.12. bei demselben Arbeitgeber	X	X	X		X	X	
1.1. bis auf weiteres	X	X		X			X
1.1. bis auf weiteres	X	X	X		X	X	

FUSSNOTEN

¹ vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 31. Juli 2002 – 7 AZR 181/01

² vergleiche § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

³ vergleiche Urteil des BSG vom 1. Februar 1979 – 12 RK 7/77 –, USK 7929

⁴ vergleiche Urteil des BSG vom 28. April 1982 – 12 KR 1/80 –, USK 8261

⁵ vergleiche Urteile des BSG vom 11. Mai 1993 – 12 RK 23/91 –, USK 9353 und vom 23. Mai 1995 – 12 RK 60/93 –, USK 9530

⁶ vergleiche Urteile des BSG vom 23. Juni 1971 – 3 RK 24/71 –, USK 7195, vom 25. November 1976 – 12/3 RJ 1/75, USK 76178, und vom 7. Mai 2014 – B 12 R 5/12 R

STEPHANIE SCHULTZE

Auskunfts- und Beratungsdienst der Rentenversicherung

Struktur und Aufgaben bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die Sicherstellung eines möglichst flächendeckenden Serviceangebots im Rahmen der Aufklärung, Auskunft und Beratung ist eine gemeinschaftliche Aufgabe aller Rentenversicherungsträger (§§ 13 bis 16 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I)). Hieraus ergibt sich eine Verpflichtung der Deutschen Rentenversicherung, ihre Kunden (Versicherte, Rentner und Arbeitgeber) über Rechte und Pflichten sowie Gestaltungsmöglichkeiten zu beraten beziehungsweise zu informieren.

Dem Auskunfts- und Beratungsdienst der Deutschen Rentenversicherung kommt also eine besondere Bedeutung zu, weil er vielfach den ersten persönlichen Kontakt zum Kunden in Einzelgesprächen, auf Betriebssprechtagen sowie Messen oder bei Vorträgen herstellt. Er ist folglich ein Aushängeschild der Deutschen Rentenversicherung. Eine Grundvoraussetzung um dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist eine umfassende Beratungskompetenz der Mitarbeiter¹.

Nachfolgend werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Umsetzung sowie die wichtigsten Arbeitsergebnisse für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) an den Standorten sowie an Sprechtagorten skizziert.

Vom Rahmenkonzept zum Grundsätzepapier

Nach dem Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG) vom 9. Dezember 2004 unterhalten die Regionalträger ein Dienststellennetz der Auskunft und Beratung für die Deutsche Rentenversicherung (§ 131 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)).

Dieses Gesetz war der Ausgangspunkt für die Abstimmung eines Rahmenkonzeptes der Deutschen Rentenversicherung für die Auskunft und Beratung, da bis zu diesem Zeitpunkt alle Rentenversicherungsträger eigenständige Strukturen im Bereich Auskunft und Beratung unterhielten. Auf Grundlage des Rahmenkonzeptes vom 16. Mai 2006 wurde bis Herbst 2011 der Übergang der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung Bund auf die Regionalträger abgeschlossen sowie die Integration der bei den Bundesträgern (Bund und KBS) verbleibenden Auskunfts- und Beratungsstellen geregelt (vergleiche Artikel 83 § 3 Absatz 4 RVOrgG).

Um nach dieser Umstrukturierung einen flächendeckenden und serviceorientierten Auskunfts- und Beratungsdienst mit einem hohen Qualitätsstandard zu realisieren, haben sich die Träger der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen einer verbindlichen Entscheidung am 16. August 2012² auf die Grundsätze für die serviceorientierte Auskunft und Beratung verständigt.

In diesen Grundsätzen wurden Standards zum bedarfsgerechten und wirtschaftlichen Betrieb von Dienststellen, der Schnittstellen zur Rentensachbearbeitung, zu der Zusammenarbeit zum Beispiel mit Gemeindeverwaltungen, Versicherungsämtern, Versichertenältesten und -beratern, für den Bereich der Datenverarbeitung sowie auch Instrumente für die Qualitätssicherung vereinbart.

Struktur des Dienststellennetzes

Zunächst wurden Auskunfts- und Beratungsstellen und Sprechtage definiert. Danach sind Auskunfts- und Beratungsstellen arbeitstäglich durchgängig geöffnete Service-Einheiten mit mehr als einem Mitarbeiter in Räum-

lichkeiten der Rentenversicherung. Sprechtage sind organisatorisch einer Beratungsstelle zugeordnete Einheiten. Sie sind in der Regel durch einen einzelnen Berater besetzt und an mindestens zwölf Beratungstagen jährlich geöffnet.

Um das Dienststellennetz trägerübergreifend möglichst effizient zu gestalten, wird die „notwendige“ Anzahl einschließlich der Auswahl der jeweiligen Standorte sowohl unter wirtschaftlichen Aspekten als auch unter Berücksichtigung der Kundeninteressen und regionalen Besonderheiten mittels einer jährlichen Bestandsanalyse bestimmt.

Für die Bundesträger ist die Gesetzesbegründung zum § 131 SGB VI von wesentlicher Bedeutung. Hiernach können die Bundesträger an ihren jeweiligen Standorten (Hauptverwaltung und vergleichbare Verwaltungsstandorte) die ihnen obliegenden Auskunfts- und Beratungspflichten nach den §§ 13 bis 16 SGB I erfüllen. Dies betrifft bei der Deutschen Rentenversicherung Bund die Orte Berlin, Gera, Stralsund und Brandenburg/Havel und bei der KBS die Orte Bochum, Berlin, Bergheim,

Chemnitz, Cottbus, Frankfurt/Main, Hamburg, Hannover, Kassel, Moers, München, Münster, Rosenheim und Saarbrücken.³

Für die KBS ist laut Anlage 4 des Grundsatzepapiers zudem folgende Besonderheit zu beachten: An den außerhalb der genannten vierzehn Standorten bestehenden knappschaftlichen Auskunfts- und Beratungseinrichtungen nimmt die KBS neben ihren Aufgaben im Bereich der knappschaftlichen Krankenversicherung auch Auskunfts- und Beratungsaufgaben für Versicherte wahr, die bei der KBS rentenversichert sind.

Aufgaben aus dem Sozialgesetzbuch I

Die wesentlichen Aufgaben des Auskunfts- und Beratungsdienstes erstrecken sich über die Beratung nach § 14 SGB I, die Auskunft nach § 15 SGB I – einschließlich einer Wegweiserfunktion im Bereich der geförderten zusätzlichen Altersvorsorge – sowie die Information/Aufklärung nach § 13 SGB I.

Beratung

Im Rahmen einer Beratung sollen die Kunden in die Lage versetzt werden, ihre Leistungsansprüche und sonstige Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und zu verwirklichen. Sie umfasst alle versicherungs- und rentenrechtlichen Fragen.

Auskunft

Eine Auskunft umfasst dagegen alle sozialen Angelegenheiten nach dem Sozialgesetzbuch und bezieht sich inhaltlich auf die Benennung der zuständigen Sozialleistungsträger sowie auf alle Sach- und Rechtsfragen, die für den Auskunftssuchenden von Bedeutung sein können.

Aufklärung

Die Auskunft und Beratung wird ergänzt durch die Verpflichtung der Rentenversicherungsträger, die Bevölkerung allgemein über ihre Rechte und Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch aufzuklären. Dies erfolgt über Broschü-

ren, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie durch die von den Auskunfts- und Beratungsstellen begleiteten Vortragsveranstaltungen beispielsweise für Interessenverbände, Arbeitgeber oder Schüler sowie zunehmend durch die auf den Internetseiten bereitgestellten Informationen und Kontaktangebote.

Beratungsspektrum

Konkret umgesetzt werden diese drei Aufgaben im persönlichen, schriftlichen (hierunter fällt auch die Kommunikation via E-Mail) oder telefonischen Kundenkontakt im Wesentlichen in vier Arbeitsbereichen: der Terminvereinbarung, dem Empfang einer Dienststelle, der persönlichen Beratung sowie dem Servicetelefon.

In allen Bereichen ist das Selbstverständnis der Deutschen Rentenversicherung für den Auskunfts- und Beratungsdienst voranzustellen: Jeder Kunde ist unabhängig davon bei welchem Rentenversicherungsträger er versichert ist, stets umfassend zu beraten. Anträge sind mit hoher Qualität vollständig aufzunehmen, um Rückfragen zu vermeiden und eine schnelle Weitergabe an die bearbeitende Stelle zu realisieren. Der Auskunfts- und Beratungsdienst stellt insoweit eine wichtige Schnittstelle zur Sachbearbeitung dar.

Das Leistungsspektrum ist breit gefächert und wurde im Grundsatzepapier wie folgt zusammengefasst:⁴

- Umfassende und erschöpfende Auskunft und Beratung (persönlich, telefonisch, per Chat oder E-Mail) in allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung – einschließlich Leistungen zur Teilhabe und Grundversicherung – (§§ 14, 15 SGB I)
- Qualifizierte Aufnahme von Anträgen, zum Beispiel auf Kontenklärung und von Leistungsanträgen, zum Beispiel Rente, Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Beitragsersetzungen, Leistungen zur Teilhabe, einschließlich Prüfung auf Vollständigkeit und Klärung offener Fragen

- Interne und externe Vortragstätigkeit
- Durchführung von Betriebssprechtagen
- Aufklärung und Beratung auf Messen
- Auskunftserteilung und aktivierende Ansprache zur zusätzlichen Altersvorsorge im Rahmen der Wegweiserfunktion (§ 15 Absatz 4 SGB I)
- Regionale/lokale Öffentlichkeitsarbeit zu Fachfragen
- Fachliche Unterstützung der Versichertenältesten und Versichertenberater
- Betreuung der Gemeindeverwaltungen und Versicherungsämter, unter anderem durch Aus- und Fortbildungsseminare, Hospitationen und regionale Veranstaltungen
- Wahrnehmung der Aufgaben der Servicestellen für Rehabilitation, soweit diese jeweils von dem Rentenversicherungsträger übernommen worden sind
- Durchführung internationaler Beratungstage im In- und Ausland.

Gemeinsame Technik

Die vielfältigen Aufgaben können effizient nur mit entsprechender IT-Unterstützung bewältigt werden. Bis zum endgültigen Einsatz eines gemeinsamen Programmsystems innerhalb der Deutschen Rentenversicherung wurden für alle Träger gemeinsame Standards vereinbart.

Diese umfassen zum Beispiel den trägerübergreifenden Zugriff auf die für die Versicherten gespeicherten Daten und die Möglichkeit Rentenauskünfte zu erstellen. Die technischen Rahmenbedingungen für den Sachbearbeiterdialog (rv-Dialog) werden hierzu kontinuierlich weiterentwickelt.

Für die Terminvergabe und Besuchersteuerung wurde als gemeinsame elektronische Oberfläche im Bereich der eServices die Anwendung „eTermin“ entwickelt. Diese ermöglicht Termine zu erfassen, zu dokumentieren und zu archivieren.

Über die Anwendung „eAntrag“ wird die Antragsaufnahme im Auskunfts- und Beratungsdienst elektronisch

unterstützt. Dabei werden die bundes-einheitlichen Vordrucke für die Berater in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Außerdem können diese bei Bedarf für die Aushändigung an die Kunden lokal ausgedruckt werden. Mittels eAntrag ist ein elektronischer Versand der Unterlagen an den zuständigen Träger und auch unmittelbar an die Rentensachbearbeitung sichergestellt.

Qualitätsstandards und Qualitätssicherung

Das große Beratungsspektrum sowie die Komplexität des Sozialrechts und die damit einhergehenden Gestaltungsmöglichkeiten bedingen besondere qualitative Anforderungen an die Auskunft und Beratung. Der Bereich ist von vielfältigen unterschiedlichen Situationen (zum Beispiel Einzel-, Gruppengespräche, Betriebssprechstage, Telefonaktionen, Vorträge, Schulungen oder Messen) gekennzeichnet. Zur Sicherstellung einer hohen Qualität im Interesse des Kunden ist deshalb eine entsprechende fachliche und persönliche Kompetenz der Berater erforderlich.

Alle im Rahmen der Auskunft und Beratung erbrachten Leistungen werden für alle Träger in einem einheitlichen Berichtswesen erfasst und dargestellt.

Darüber hinaus werden die Ergebnisse von Kundenbefragungen regelmäßig ausgewertet und verglichen, um die Qualität des Service- und Beratungsangebots stetig zu verbessern und die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen. Die Tätigkeiten des Auskunfts- und Beratungsbereichs werden zudem als eine eigene Produktgruppe im Benchmarking der Rentenversicherungsträger abgebildet.

Im Sinne der Erhaltung und stetigen Verbesserung von Qualität und Service im Bereich Auskunft und Beratung haben die Rentenversicherungsträger außerdem eigene Standards definiert, um das im Beratungsgeschäft benötigte Fachwissen stets umfassend

und aktuell bundesweit einheitlich zur Verfügung zu stellen.

Die folgenden für die Auskunft und Beratung fünf wesentlichen Qualitätsstandards und Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind in einer eigenen Anlage des Grundsatzepapiers wie folgt aufgeführt:⁵

- Bereitstellung beraterrelevanter Fachinformationen durch eine Wissensdatenbank (Beraterdatenbank)
- Entwicklung eines eigenen Unterweisungs- und Qualifizierungskonzeptes
- Sicherstellung fachlicher Weiterbildung und Betreuung im Bereich Auskunft und Beratung
- Entwicklung eines Kommunikationsleitfadens
- Stetige Optimierung und Entwicklung von Konzepten zur Qualitätssicherung

Ergebnisse des Auskunfts- und Beratungsdienstes bei der KBS

Nachdem die grundsätzliche Struktur und die Standards der Auskunft und Beratung innerhalb der gesamten Deutschen Rentenversicherung skizziert wurden, werden nachfolgend die Ergebnisse und Aktivitäten des Auskunfts- und Beratungsbereiches der KBS dargestellt.

Den Ergebnissen liegen die an den vierzehn Standorten und den von dort betreuten Sprechtagen in den Dienststellen der knappschaftlichen Krankenversicherung geleisteten Beratungen zugrunde.

Der Schwerpunkt wird hier auf das Jahr 2014 gelegt, welches aufgrund der Auswirkungen des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) in allen Aufgabenbereichen von einem hohen Informationsbedarf der Versicherten und Rentner geprägt war. Dabei wurden insbesondere die verbesserte Bewertung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder (sogenannte

Mütterrente) und die erleichterten Zugangsbedingungen für die Inanspruchnahme der Altersrente für besonders langjährige Versicherte nachgefragt.

Persönliche Beratungen

In 2014 wurden insgesamt 209.671 persönliche Beratungen – einschließlich sogenannter Kurzberatungen (zum Beispiel Einreichen von Unterlagen, Bestätigung von Unterschriften, Ausstellung von Rentnerausweisen oder Lebensbescheinigungen usw.) – durchgeführt.⁶ Dies entspricht einem Zuwachs von 12 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Telefonische Beratung (ohne Servicetelefon)

Die Bedeutung der telefonischen Beratung innerhalb der Beratungsstellen hat in den letzten Jahren vor dem Hintergrund des kostenfreien Beratungsangebotes des Servicetelefons stetig abgenommen. 2014 hingegen ist die Anzahl der telefonischen Beratungen bundesweit mit 13.925 telefonischen Beratungen in den Auskunfts- und Beratungsstellen wieder etwas gestiegen. Diese Entwicklung gegen den bisherigen Trend ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Auskunftssuchende angesichts der – aufgrund der gesetzlichen Neuregelungen – bundesweit stark nachgefragten und zeitweise schlecht erreichbaren kostenfreien Servicenummern vermehrt auf diesem Weg versucht haben, die gewünschten Informationen zu erhalten.

Schriftliche Beratung (Schwerpunkt: E-Mails)

Insbesondere der Trend zur elektronischen Kontaktaufnahme hat auch im Jahr 2014 erwartungsgemäß weiter angehalten. Der Anteil der schriftlichen Beratungen ist in 2014 um fast ein Drittel im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die weiterhin gestiegene Zahl von E-Mail-Anfragen zurückzuführen.

Seit Einführung der zentralen Mail-In-Datenbank der Rentenversicherung der KBS im Jahr 2002 ist die Zahl der unter rentenversicherung@kbs.de ein-

gehenden Anfragen ausnahmslos von Jahr zu Jahr gestiegen. Die Gesamtzahl der zum überwiegenden Teil im Bereich der Hauptverwaltung beantworteten und koordinierten Mail-Anfragen hat sich im Vergleich zum Vorjahr noch einmal um 17 Prozent auf nunmehr über 18.000 erhöht (vergleiche Abb. 1).

In der Beratungsstatistik wird allerdings gemäß der aktuell von den Rentenversicherungsträgern abgestimmten Legende zu dieser Statistik nur ein Teil der Mail-Antworten erfasst.

Eine statistische Erfassung von E-Mails ist in der Beratungsstatistik der Deutschen Rentenversicherung danach nur dann zulässig, wenn ein Mitarbeiter des Auskunfts- und Beratungsdienstes über einen Sach- beziehungsweise Rechtsstand im Sinne der §§ 14 und 15 SGB I inhaltlich berät. Damit wird der zeitliche Aufwand zur Beantwortung von E-Mails, zum Beispiel zu Öffnungszeiten, Terminvergabe oder Informationen zu Sprechtagarten sowie die Weiterleitung an Fachabteilungen (hier allein 11.700 E-Mails) an dieser Stelle nicht dokumentiert.

Die offensichtlich unterschiedliche Erfassung von E-Mails bei den einzelnen Rentenversicherungsträgern wurde seitens der KBS in die organisatorisch-technische Arbeitsgruppe Auskunft und Beratung⁷ eingebracht, um eine neue Legende und einheitliche Erfassung bei allen Trägern zu erreichen.

Servicetelefone der Deutschen Rentenversicherung

„Der heiße Draht zur Rentenversicherung“, so lautet der Hinweis im Internet für dieses Angebot des Auskunfts- und Beratungsdienstes. Mittels kostenfreier 0800-Rufnummern sind die Träger der Rentenversicherung durch gemeinsame und trägereigene Servicetelefone telefonisch viele Stunden am Tag erreichbar. Seit Einführung nimmt diese Form der Kontaktaufnahme stetig zu.

Die KBS beteiligt sich an drei trägerübergreifenden Servicetelefonen: dem

gemeinsamen allgemeinen Servicetelefon, dem Servicetelefon für Hörgeschädigte und dem Firmenservice. Darüber hinaus betreibt sie ein eigenes Servicetelefon, mit dem eine direkte Erreichbarkeit für die eigenen Kunden geschaffen wird.

Gemeinsame Servicenummer aller Träger (0800 1000 480 0)

Der Fachausschuss für Organisation hat sich im Herbst 2005 für das Konzept eines gemeinsamen Servicetelefonats ausgesprochen⁸. Alle Träger (mit Ausnahme der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, Hessen und Saarland) beteiligen sich derzeit an diesem Angebot. Über einen Telefonprovider werden die bei dieser Nummer eingehenden Anrufe an die jeweils freien Telefonagenten der Träger verteilt. Die KBS hat für die gemeinsame Servicenummer einen Anrufanteil von 5 Prozent der Anrufe (analog der Zuständigkeit für den Versichertenbestand).

Die Anzahl der Anrufversuche steigt kontinuierlich an. Allein im Jahr 2014 betrug der Anstieg 38 Prozent von knapp 1,3 auf fast 1,8 Millionen Anrufversuche. Da die gemeinsame Servicenummer durch die Veröffentlichung in Broschüren, im Internet, in Massendruckprodukten und Presse-

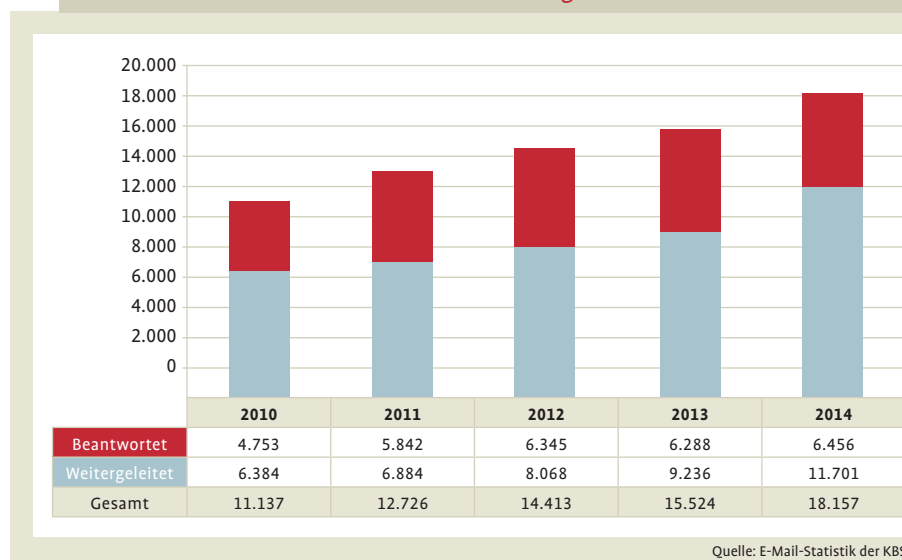
mitteilungen weit verbreitet ist und zusätzlich ein hoher Informationsbedarf aufgrund des Reformgesetzes bestand, konnten in 2014 von allen Trägern erstmals nur rund 30 Prozent aller Anrufe (530.970) tatsächlich entgegengenommen werden. Der sich daraus ergebende Handlungsbedarf zur Erhöhung der Erreichbarkeit wird zurzeit in den Gremien der Deutschen Rentenversicherung erörtert.

Die KBS hat in den Jahren 2009 bis 2014 zwischen 16.868 und 29.051 Gespräche pro Jahr geführt.

Servicetelefon für Hörgeschädigte

Auch gehörlose und hörgeschädigte Menschen können kostenfrei mit der Deutschen Rentenversicherung kommunizieren. Betreut wird dieses Servicetelefon derzeit durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, Baden-Württemberg, Bayern-Süd, Mitteldeutschland, Rheinland, Schwaben und Knappschaft-Bahn-See. Um das Angebot nutzen zu können, muss vom Kunden zunächst die Software des Partner-Dolmetscherdienstes installiert werden. Im Anschluss kann eine Video- oder Schriftverbindung zwischen dem Dolmetscher der Deutschen Rentenversicherung und dem Dienst aufgebaut werden, um Fragen rund um Rente, Reha oder Altersvorsorge zu besprechen.

Abb. 1: Anzahl bearbeiteter E-Mail-Anfragen



Servicetelefon der KBS (0800 1000 480 80)

Neben dem gemeinsamen Servicetelefon können die Träger der Deutschen Rentenversicherung ein eigenes Servicetelefon für ihre Kunden betreiben. Dies wird mit einer Appendixnummer (= Anhangnummer) realisiert. Für die KBS hat das eigene Servicetelefon insbesondere wegen der Besonderheiten der knappschaftlichen Rentenversicherung, der Seemannskasse und im Bereich der Bahn (zum Beispiel Renten-Zusatzversicherung) eine elementare Bedeutung. Betreut wird dieses Angebot im Schwerpunkt durch das Team Servicetelefon der Hauptverwaltung. Ein Anteil von rund 25 Prozent der Gespräche wird durch die regelmäßige Unterstützung weiterer Dienststellen getragen, um eine gute Erreichbarkeit für die Kunden zu realisieren.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt die Abb. 2; so wurden in 2014 allein 146.328 Anrufe entgegengenommen.

Gemeinsamer Firmenservice (0800 1000 453)

Das neue Serviceangebot des gemeinsamen Firmenservices⁷ ist am 23. März 2015 gestartet und stellt ein Bindeglied zwischen Deutscher Rentenversicherung und Arbeitgeber dar. Mittels einer kostenfreien Servicenummer (0800 1000 453) sowie einer gemeinsamen E-Mailadresse (firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de) wurden einheitliche Zugangswege zum arbeitgeberspezifischen Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung geschaffen. Das Angebot des gemeinsamen Firmenservice erstreckt sich auf die drei Module

- Gesunde Mitarbeiter,
- Rente und Altersvorsorge/Demografie und
- Beiträge und Meldungen zur Sozialversicherung.

Das jährliche Anruf- und Mailvolumen wird für alle sechzehn Träger entsprechend der Versichertenquote (55 Prozent Regionalträger – 40 Prozent Bund – 5 Prozent KBS) verteilt.

Beide Zugangskanäle werden für die KBS durch den Auskunft- und Beratungsdienst betreut.

Termintelefone

Neben den Servicetelefonen der Deutschen Rentenversicherung betreibt die KBS elf regionale Termintelefone. Mit der Anwendung „eTermin“ werden freie Termine für die Kunden trägerübergreifend sichtbar und eine strukturierte Terminvergabe für eine ideale Besuchersteuerung realisierbar.

Die Zuwächse bei den persönlichen Beratungen in 2014 – in Folge des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes – spiegeln sich auch an den Termintelefonen wieder. Die Zahl der geführten Gespräche ist 2014 um mehr als 15 Prozent auf 161.255 gestiegen (würde als Vergleich das Jahr 2008 herangezogen, beträgt der Zuwachs sogar 50 Prozent).

Weitere Aufgaben

Neben der persönlichen, telefonischen oder auch schriftlichen Beratung werden vom Auskunft- und Beratungsdienst der KBS ferner interne und externe Vortrags- und Schulungsveranstaltungen (zum Beispiel Versicherungsämter oder Versichertenberater/-älteste) begleitet.

Erstmals wurden in 2014 bundesweit fast 400 externe und 48 interne Veranstaltungen von Referentinnen und Referenten der Auskunft- und Beratungsstellen der KBS durchgeführt.

Infoprogramm

Für die Deutsche Rentenversicherung wurde ein internes Vortragsprogramm (sogenanntes Infoprogramm) entwickelt, welches alle wichtigen Rententhemen (unter anderem Kontenklärung, Erwerbsminderungsrenten, Altersrenten, Hinterbliebenenrenten, Altersvorsorge, Besteuerung von Renten sowie Rentenseminare) thematisch bündelt. Diese internen Vorträge werden in eigenen Räumlichkeiten der Deutschen Rentenversicherung insbesondere für interessierte Einzelkunden angeboten.

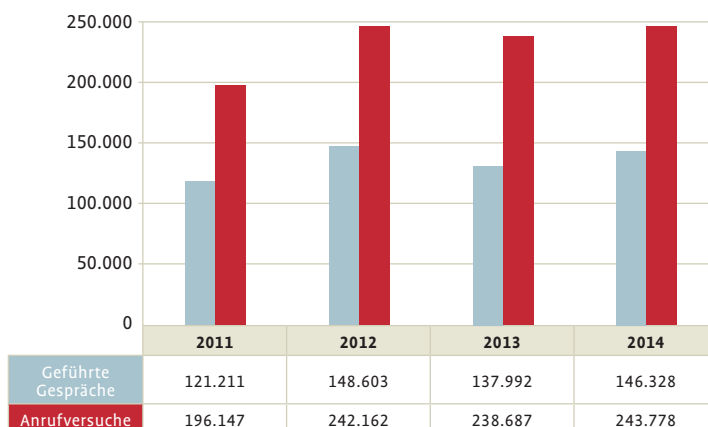
Die KBS richtet regelmäßig interne Vorträge in Bochum, Moers und Siegen aus. Die Bewerbung erfolgt mittels Anzeigen in der lokalen Presse, Internet, Flyern und Plakaten.

2014 wurden bei 48 internen Veranstaltungen 696 Teilnehmer erreicht.

Externe Vorträge (Sonderveranstaltungen)

Auch Betriebe, Schulen, Verbände und Vereine äußern regelmäßig den

Abb. 2: Anzahl der Anrufe am (eigenen) Servicetelefon der KBS



Quelle: Datenbank „Beratungsleistungen der Deutschen Rentenversicherung“, Kategorie 5. Statistik - Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung

Wunsch nach Informationen zur gesetzlichen Rentenversicherung für geschlossene und zum Teil offene Gruppen. Seit 2008 ist ein kontinuierlicher Zuwachs an externen Vortragsveranstaltungen zu verzeichnen.

Diese Form der Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit ist aufgrund der Besucherzahlen auch für das Bild der Deutschen Rentenversicherung in der Öffentlichkeit bedeutsam: 2008 wurden bei der KBS 2.457 Besucher in 85 Veranstaltungen begrüßt, 2014 haben in 270 Veranstaltungen insgesamt 8.976 Teilnehmer Informationen aus erster Hand erhalten (vergleiche Abb. 3).

Schulungen von Versicherungsämtern und Versichertenberatern/-ältesten

Neben den Vorträgen begleitet der Auskunft- und Beratungsdienst ebenfalls eine Vielzahl von Schulungen für Versicherungsämter und Versichertenberatern/-älteste. Diese Veranstaltungen werden seit 2011 für alle Träger als besondere Beratungsleistungen erfasst.

Die stetige Aufwärtsentwicklung ist auch hier wahrzunehmen. Wurden 2011 noch bundesweit 26 – teilweise mehrtägige – Schulungen beziehungsweise Konferenzen für Versichertenälteste vom Auskunft- und Beratungsdienst der KBS betreut, waren es 2014 bereits 67 Schulungen.

Außerdem unterrichtete das Team Auskunft und Beratung bei sechzehn Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Versicherungsämter und Gemeindeverwaltungen die Themen „Besonderheiten der KBS“ und „Minijobs“.

Besonders zu erwähnen ist die Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Castrop-Rauxel im Rahmen von Schulungsveranstaltungen bei Integrationskursen für Zuwanderer.

Rentenblicker

Im Projekt Rentenblicker werden Schülern die Grundzüge der gesetzlichen

Rentenversicherung sowie die Notwendigkeit der ergänzenden Altersvorsorge vermittelt.

Für die KBS liegt der Schwerpunkt bei der Hauptverwaltung in Nordrhein-Westfalen, wo dank der etablierten Vernetzung in 57 Veranstaltungen 1.495 Schüler erreicht wurden (vergleiche Abb. 4).

Damit hat die KBS zwanzig Prozent aller vergleichbaren Veranstaltungen der gesamten Deutschen Rentenversicherung betreut und dieses hohe Niveau auch ohne aktive Ansprache von Schulen in 2014 aufrechterhalten können.

Gesprächsleitfaden Altersvorsorge

Bereits 2002 wurde durch § 15 Absatz 4 SGB I eine Wegweiserfunktion der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen der geförderten ergänzenden Altersvorsorge eingeführt.

Gleichwohl existierte kein einheitlicher gemeinsamer Standard im Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung, was mit der Einführung des Gesprächsleitfadens Altersvorsorge im Jahr 2012 geändert wurde¹⁰.

Bei der KBS wird das zweistufige Konzept (Sensibilisierungs- und Intensivgespräch) in den größeren Standorten umgesetzt.

Dabei erfolgt im Regelfall im Rahmen eines sonstigen Beratungsgesprächs ein sogenanntes Sensibilisierungsgespräch zwecks Aufklärung über den möglichen Bedarf und das Angebot einer neutralen Aufklärung. Bei Bedarf wird in der Folge ein Termin für ein Intensivgespräch vereinbart, in dem die Aspekte Risikoabsicherung (Liquiditätsreserve, Haftpflicht- und Hausratversicherung, eventuell private Berufsunfähigkeit und/oder Risikolebensversicherung) sowie die Möglichkeiten der staatlich geförderten privaten und betrieblichen Altersvorsorge ausführlich besprochen werden.

In 2014 wurden bundesweit 1.743 Sensibilisierungsgespräche und 221 Intensivgespräche sowie 1.256 sonstige Beratungsgespräche zur Altersvorsorge geführt.

Bereits seit Juli 2012 führt die KBS in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Rheinland Beratungsgespräche zur Altersvorsorge für die Beschäftigten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft in Bonn durch. Die Zusammenarbeit beider Rentenversicherungsträger wird in Kürze durch ein entsprechendes Angebot bei der Bayer AG in Leverkusen erweitert.

Abb. 3: Anzahl der externen Vorträge

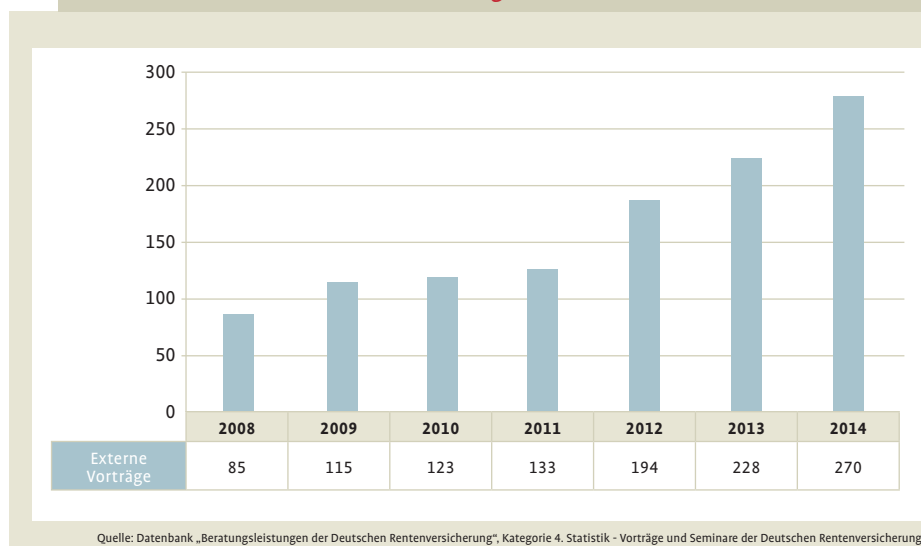
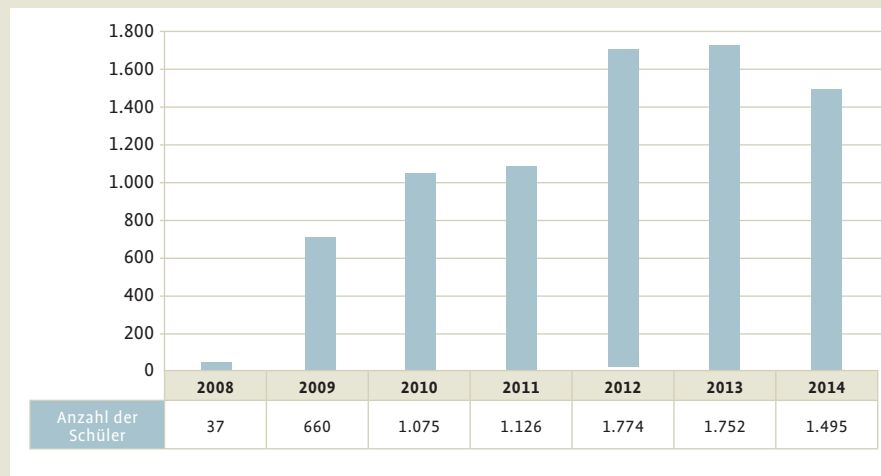


Abb. 4: Anzahl der erreichten Schüler beim Rentenblicker



Quelle: Datenbank „Beratungsleistungen der Deutschen Rentenversicherung“, Kategorie 4. Statistik - Vorträge und Seminare der Deutschen Rentenversicherung

Außerdem wurden Betriebssprechta-
ge zur Altersvorsorge bei dem Nah-
verkehrsunternehmen Bogestra in
Bochum erfolgreich durchgeführt.

Internationale Beratungstage

Im Beratungsalltag werden Berater
auch mit rentenrechtlichen Fragen
konfrontiert, die internationale Bezüge
berühren (zum Beispiel Verzug ins Aus-
land, Zusammenrechnung von Zeiten
aufgrund über-/zwischenstaatlichen
Rechts etc.). Vor dem Hintergrund der
zunehmenden Mobilität der Arbeit-
nehmer und den dadurch veränderten
Erwerbsbiografien nehmen diese
Aspekte zu.

Im Zuge der internationalen Zusam-
menarbeit führt die Deutsche Renten-
versicherung daher gemeinsam mit
ausländischen Rententrägern interna-
tionale Beratungstage in Deutschland
und im Ausland durch.

Die KBS beteiligt sich aktiv im Ver-
hältnis zu den Ländern Polen, Türkei,
Frankreich und Italien an diesen
Beratungstagen und hat 2014 bei 26
internationalen Beratungstagen 687
Kunden im In- und Ausland beraten.

In 2013 und 2014 agierte die KBS zudem
als Gastgeber der internationalen Be-
ratungstage für Polen und die Türkei
und wird voraussichtlich in 2016 Beratungs-
tage für die Länderkombination Italien,
Österreich und Schweiz organisieren.

Sprechtage der Renten-Zusatz- versicherung und Seemannskasse

Bei der Aufzählung der wichtigsten
Aufgaben des Auskunfts- und Be-

ratungsdienstes dürfen die Renten-
Zusatzversicherung (RZV) und die
Seemannskasse (SMK) als Besonderheit
der KBS nicht unerwähnt bleiben.

Für die RZV werden durch den Aus-
kunfts- und Beratungsdienst – neben
der originären Tätigkeit der Versiche-
rentensprecher – eigenständige Sprech-
tage an bundesweit 23 Orten wahr-
genommen. 2014 wurden auf diesen
Sprechtagen 1.082 Personen zusätzlich
beraten.

Darüber hinaus betrug die Anzahl der
Beratungen zur SMK und RZV in den
Auskunfts- und Beratungsstellen der
KBS selbst noch einmal 4.749.

Fazit und Weiterentwicklung

Neben dem Kerngeschäft der persön-
lichen und telefonischen Beratung
nehmen externe Aktivitäten wie Vorträ-
ge und Betriebssprechtage sowie kom-
plexe Beratungen (Gesprächsleitfaden
Altersvorsorge und Firmenservice) zu.

Um die dargestellten Ziele im Bereich
der Auskunft und Beratung dauer-
haft zu erreichen und dabei die sich
ändernden Anforderungen der Kunden
zu berücksichtigen, ist ein kontinuierli-
cher Prozess zur Weiterentwicklung des
Beratungsangebotes notwendig.

Dies gilt nicht nur bei gesetzlichen
Neuregelungen, sondern auch bei
technischen Innovationen (neue
Zugangswege) oder gesellschaftlichen
Entwicklungen (veränderte Öffnungs-
zeiten). Die Erwartungen der Kunden
– unter anderem kurze Terminvorläufe,
telefonische Erreichbarkeit – stehen
dabei immer im Mittelpunkt.

STEPHANIE SCHULTZE

KBS/Dezernat II.4.1

Auskunfts- und Beratungsstellen,
zusätzliche Altersvorsorge,
Firmenservice
Pieperstraße 14-28
44789 Bochum

FUSSNOTEN

¹ Die weibliche Form ist der männlichen Form in diesem Text gleichgestellt; die männliche Form wurde lediglich gewählt, um die Lesbarkeit zu erhöhen. Alle personenbezogenen Formulierungen beziehen sich – wo dies nicht ausdrücklich anders angegeben wurde – grundsätzlich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

² vergleiche Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes (BVORST) vom 16. August 2012, Sitzung 5. (XI), TOP 17

³ vergleiche Fachausschuss für Organisation (FAO), Sitzung 2/2012, TOP 8, Anlage 3 zur Niederschrift, Anlage 4 des Grundsatzepapiers, Seite 39

⁴ vergleiche Fachausschuss für Organisation (FAO), Sitzung 2/2012, TOP 8, Anlage 3 zur Niederschrift, Ziffer 1.2 Aufgaben und Beratungsspektrum des Grundsatzepapiers, Seite 4-5

⁵ vergleiche Fachausschuss für Organisation (FAO), Sitzung 2/2012, TOP 8, Anlage 3 zur Niederschrift, Anlage 5 des Grundsatzepapiers, Seite 41-42

⁶ vergleiche gemeinsame Datenbank „Beratungsleistungen der Deutschen Rentenversicherung“, hier: Ergebnisse 2014

⁷ vergleiche Arbeitsgruppe Organisatorisch-technische Arbeitsgruppe Auskunft und Beratung (AGABOT), Sitzung 2/2014, TOP 7 und 4/2014, TOP 6

⁸ vergleiche Fachausschuss für Organisation (FAO), Sitzung 4/2005, TOP 5

⁹ verbindliche Entscheidung zum Konzept des Firmenservices der Deutschen Rentenversicherung vom 30. September 2014

¹⁰ vergleiche Fachausschuss für Versicherung und Rente (FAVR), Sitzung 2/2012, TOP 3, Gesprächsleitfaden Altersvorsorge



Haushaltsjob-Börse der Minijob-Zentrale

10.000. Nutzer registriert

Auf der Homepage der Haushaltsjob-Börse der Minijob-Zentrale (www.haushaltsjob-boerse.de) hat sich vor kurzem der 10.000. Nutzer registrieren lassen. Das kostenlose Angebot von Deutschlands Meldestelle für Minijobs ist ein Service für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Privathaushalten, die Unterstützung für die Haus- und Gartenarbeit suchen oder ihre Hilfe anbieten wollen. Die Haushaltsjob-Börse funktioniert wie ein Schwarzes Brett, das die Möglichkeit bietet, einfach und schnell eigene Stellenangebote oder Stellengesuche aufzugeben.

Sie wurde im November 2014 von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eröffnet und erfreut sich wachsender Beliebtheit. Bis jetzt wurden rund 400.000 Besucher der Internetseite gezählt. Die meisten Interessenten kommen aus Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen und Hamburg. 73 Prozent der Anzeigen betreffen den Bereich Haushalt, zehn Prozent der Anzeigen bieten oder suchen Betreuung von Senioren. 67 Prozent der Anzeigen sind Gesuche von Arbeitgebern, 33 Prozent der Inserenten suchen einen Minijob im Privathaushalt.

Mit der Haushaltsjob-Börse will die Minijob-Zentrale die oft zeitaufwändige und kostspielige Suche nach einer geeigneten Haushaltshilfe beziehungsweise einem passenden Minijob im Privathaushalt vereinfachen. Dabei kommt ihr die deutschlandweit erworbene Kompetenz als Einzugs- und Meldestelle für Minijobs zugute. Durch die enge Anbindung an die Minijob-Zentrale erfahren die Nutzer der Haushaltsjob-Börse zudem aus einer Hand alles Wissenswerte über Minijobs in Privathaushalten.

KBS ■

Datenübersicht nach § 286 SGB V und § 96 SGB XI

Nach § 286 SGB Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) sind die Krankenkassen und nach § 96 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) die Pflegekassen verpflichtet, einmal jährlich eine Übersicht über die Art der von ihnen oder in ihrem Auftrag gespeicherten personenbezogenen Daten zu erstellen, diese der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen und sie in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Die Knappschaft kommt hiermit dem gesetzlichen Auftrag zur Veröffentlichung nach.

In die Übersichten neu aufgenommen wurde:

- Prüfung des Überschreitens einer BBG bei Mehrfachbeschäftigung (Nr. 2.6 der DEÜV-Datenbank)

KBS ■

Knappschaft 44781 Bochum		Stand: Juli 2015
1. Bezeichnung der Datei	DEÜV-Datenbank	
2. Betroffener Personenkreis	Kranken-, renten-, pflege- oder arbeitslosen-versicherte Arbeitnehmer	
3. Arten der gespeicherten personenbezogenen Daten	<ol style="list-style-type: none"> 1. zur Person <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Personengruppe 1.2 Versicherungsnummer(n) 1.3 Status Arbeiter/Angestellter 1.4 Status mitarbeitender Fam.ang./ Geschäftsführer einer GmbH 2. zum Beschäftigungsverhältnis <ol style="list-style-type: none"> 2.1 zum Beschäftigungsbeginn 2.2 zum Beschäftigungsende 2.3 Beschäftigung gegen Entgelt 2.4 zur Tätigkeit 2.5 zur Unfallversicherung 2.6 zur Prüfung des Überschreitens einer BBG bei Mehrfachbeschäftigung 3. Bezug von Entgeltersatzleistungen (inkl. ALG I / ALG II – Zeiten) 4. Anrechnungszeiten 	

1. Bezeichnung der Datei	Mitglieder-/Leistungsdatei Knappschaftliche Pflegeversicherung
2. Betroffener Personenkreis	Gegenüber der knappschaftlichen Pflegeversicherung Berechtigte, die <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitglieder, 2. Mitglieder dem Grunde nach, 3. ehemalige Mitglieder, 4. Betreuungsfälle, 5. Familienangehörige (aus dem Versicherungsverhältnis der Personen 1 - 4 berechtigt bzw. früher berechtigt) sind.
3. Arten der gespeicherten personenbezogenen Daten	<ol style="list-style-type: none"> 1. zur Person 1.1 im Rahmen der Allg. Verwaltungsvorschrift über das Rechnungswesen in der Sozialversicherung (SRVwV) vom 15.07.1999 1.2 Kranken-/Pflegeversichertennummer(n) (KVNVR) 1.3 Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung 1.4 Staatsangehörigkeit 2. zum Versicherungsverhältnis (zur Mitgliedschaft) 3. zu Beiträgen 4. zur Beantragung von Leistungen aus der knappschaftlichen Pflegeversicherung (bis zur Bewilligung bzw. Ablehnung) zu Leistungen aus der knappschaftlichen Pflegeversicherung (Sach- und Geldleistungen) 6. zum Leistungsempfang 7. zur Leistungsabrechnung 8. über Einlegung von Rechtsbehelfen und -mitteln 9. zur Pflegeberatung gem. § 7a SGB XI

1. Bezeichnung der Datei	Pflege-Datenbank (PDA)
2. Betroffener Personenkreis	Pflegepersonen im Sinne des § 19 SGB XI, die knappschaftlich Versicherte pflegen
3. Arten der gespeicherten personenbezogenen Daten	<ol style="list-style-type: none"> 1. zur Person 1.1 Versicherungsnummer(n) 1.2 Personalien der Pflegeperson (Name/Anschrift) 1.3 Geschlecht 1.4 Staatsangehörigkeit 2. zum Pflegeverhältnis <ul style="list-style-type: none"> - Kennung (Beziehung des Pflegers zum Gepflegten) - Dauer des Pflegeverhältnisses - Pflegestufe - Umfang in Wochenstunden - Aussage zur Rentenversicherungspflicht - Aussage zur Unfallversicherungspflicht - Vom-/Bis-Zeitraum der Unterbrechung des Pflegeverhältnisses, sofern dies in der Person des Pflegers begründet ist 3. die aus den zu 1 und 2 genannten Daten erzeugten Datensätze an die RV-Träger 4. die aus den zu 2 genannten Daten berechneten Beiträge, die die Pflegekasse zu entrichten hat

1. Bezeichnung der Datei	Mitglieder-/Leistungsdatei (KKVS - Knappschaftliches Krankenversicherungssystem)
2. Betroffener Personenkreis	Gegenüber der knappschaftlichen Kranken- und Pflegeversicherung Berechtigte, die <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitglieder, 2. Mitglieder dem Grunde nach, 3. ehemalige Mitglieder, 4. Betreuungsfälle (auch nach § 264 SGB V), 5. Familienangehörige (aus dem Versicherungsverhältnis der Personen 1 - 4 berechtigt bzw. früher berechtigt sind) 6. Ärzte, die einer Kassennärztlichen bzw. Kassenzahnärztlichen Vereinigung angehören, 7. Chef- und Belegärzte einzelner Fachabteilungen eines Krankenhauses
3. Arten der gespeicherten personenbezogenen Daten	<ol style="list-style-type: none"> 1. zur Person 1.1 im Rahmen der Allg. Verwaltungsvorschrift über das Rechnungswesen in der Sozialversicherung (SRVwV) 1.2 Kranken-/Pflegeversichertennummer(n) 1.3 Bundeseinheitliche Krankenversichertennummer (EKVNR) 1.4 Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung 1.5 Staatsangehörigkeit 1.6 Steueridentifikationsnummer (einschließlich Einwilligungszustand) zum Versicherungsverhältnis (zur Mitgliedschaft) 3. zu Beiträgen 4. zur Beantragung von Leistungen aus der Krankenversicherung (bis zur Bewilligung bzw. Ablehnung) 5. zu Leistungen der Krankenversicherung (Sach- und Geldleistungen) und deren Ursachen 6. zum Leistungsempfang (einschl. durch berechtigte Dritte)

3. Arten der gespeicherten personenbezogenen Daten

7. Leistungsmanagementdaten (DMP-Daten)
8. zur Leistungsabrechnung
9. zur Beantragung und Gewährung von Leistungen der Deutschen Rentenversicherung
10. über Einlegung von Rechtsbehelfen und -mitteln
11. zur Familienversicherung (auch dem Grunde nach)
12. Leistungserbringer- und Vertragsdaten (Ärzte, Krankenhäuser etc.)
- 12.1 Ärzte und Zahnärzte
 - KV-Arzt- und KV-Bereichsnummer
 - Facharztgruppen- und Verordnungsnummer
 - Länderschlüssel und landesspezifische Verordnungsnummer
 - Knappschaftsarztzettelnummer lebenslange Arztnummer (LANR)
 - Betriebsstättennummer (BSNR) Merkmal Haupt-/Nebenbetriebsstätte
 - Praxisnummer (ANR)
 - Name, Vorname, Titel, Geb.Dat, Anschrift
 - Kontaktdaten (E-Mail, Telefon- und Faxnummer)
 - Facharztkenntung,
 - Merkmal HVZ (hausarztzentrierte Verg.)
 - Teilnahmestatus (Rechtsgrundlage)
 - aktuell gemeldeter Tätigkeitszeitraum
 - Behandlungs-, Verordnungs- und Leistungsdaten
 - Abrechnungsdaten (KV/KZV)
- 12.2 Chef- und Belegärzte
 - Name, Vorname und Titel
 - Art der geführten Fachabteilung
 - Datum, bis zu dem eine entsprechende Fachabteilung geführt wurde
 - Arztvertragskennungen (Vertragsabschluss bzw. Neuvertrag)
13. Private Zusatzversicherungen
 - Mitgliedschaftszeiten und Tarifdaten
14. über die Ausstattung mit der eGK (einschl. Bilddateien)

ULRICH LAUF

Vom Almosen zur Rente

Ein in der deutschen Versicherungsgesellschaft tief verwurzelt ist das der Individualität staatlicher Renten bei Erwerbsminderung und im Alter. Anders als etwa das Beveridge-System in Großbritannien mit seiner gesetzlichen Einheitsrente ist es Ausdruck der kollektiven Überzeugung, dass sich die Höhe einer Rente vor allem nach der Höhe der während des Berufslebens erzielten Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen richten soll. In der modernen Rentenformel wird dies durch die Summe der erzielten persönlichen Entgeltpunkte ausgedrückt. Sie sind das Spiegelbild der jeweiligen Stellung im Beruf sowie der Dauer der beitragspflichtigen Versicherungsverhältnisse.

Das Prinzip der individuellen Rente gibt es nicht erst seit Bismarcks Sozialgesetzgebung, sondern es wurde schrittweise über einen längeren Zeitraum in der deutschen Montanwirtschaft entwickelt. Die Parallelen gehen aber noch weiter. Ebenso wie das Bismarck'sche Modell seine Ursache unter anderem in der Furcht der herrschenden Klassen vor einer verelendeten und radikalisierten Arbeiterschaft sowie dem Aufstieg der Sozialdemokratie hatte (wie ein Mitarbeiter Bismarcks notierte), war die Entwicklung der nachreformatorischen Armenunterstützung im Bergbau zur geregelten individuellen Rente eine Folge schwerer Konflikte zwischen „armen, bis aufs Blut ausgepressten“ Bergleuten und der oberharzer Bergbauverwaltung im ersten Drittel des 18. Jahrhunderts. Als ein Ergebnis der Konflikte wurde seitens der Obrigkeit anerkannt, dass ein Abgleiten der Bergleute und ihrer Familien in eine Verelendung zu verhindern ist. Diese Grundhaltung war bestimmend dafür, dass im späteren 18. Jahrhundert die Armenunterstützung der Knappschaftskassen und die Ansprüche ihrer Mitglieder zum ersten Mal verbindlich fixiert und systematisiert wurden.

Die Armenunterstützung der Knappschaftskassen seit der Reformation

Zweck der Büchsenelder

Seit der Reformation dienten die Einnahmen der Knappschaftskassen (Büchsenelder, Gewerkebeteiligungen u. a. m.) nicht mehr in erster Linie kirchlichen Zwecken und nur daneben

der karitativen Almosenverteilung an bedürftige Mitglieder, sondern vornehmlich der sozialen Unterstützung kranker und invalider Bergleute sowie ihrer Hinterbliebenen. Einen ersten Eindruck über den säkularisierten Zweck der Büchsenelder gibt uns die Goslarer Knappschaftsordnung von 1538, in der erstmals Sozialleistungen für Arme (gemeint waren Bergleute und ihre Familien, insbesondere Unfallverletzte) ausdrücklich genannt wurden. Ein anderes Beispiel ist die Confirmation des sächsischen Kurfürsten August über die Knappschafts-Büchsenpfennige zu Marienberg von 1553, die als Abschrift des 19. Jahrhunderts im Bestand des Oberbergamtes Freiberg erhalten ist; nach den darin enthaltenen Regeln diente der wöchentlich zu zahlende Büchsenpfennig der Erhaltung armer und kranker Personen, die zur Knappschaft gehören. Solche Büchsenelder waren nicht, wie gelegentlich zu lesen ist, freiwillige Leistungen der Bergarbeiter, sondern soziale Zwangsabgaben. Höhe und Dauer der Almosen waren dagegen nicht festgelegt, weil aus reformatorischer Sicht jede Art von Hilfe eine strikte Bedürftigkeitsprüfung im Einzelfall voraussetzte. Nach dem „Bericht vom Bergwerck“ (1617) des Braunschweig-Wolfenbütteler Berghauptmanns Georg Engelhart v. Löhneysen wurden deshalb zu Anfang des 17. Jahrhunderts je nach Lage des Einzelfalls 6, 8 oder 10 Groschen, auch mehr oder weniger, als wöchentliche Almosen aus der Knappschaftskasse gezahlt.

Unterstützungsleistungen im Harz

In der Montanregion Oberharz, die

von den welfischen Herrscherhäusern territorial und fiskalisch aufgeteilt worden war, entschieden spätestens seit der zweiten Hälfte des 17. Jahrhunderts die Bergämter in Zellerfeld für den sogenannten Communion Harz und Clausthal für den sogenannten Einseitigen (Hannoverschen) Harz über die Höhe der Unterstützungsleistungen. Sie leiteten auch die Montanbetriebe in technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Hinsicht. Nach allem, was sich aus den alten bergamtlichen Akten erschließen lässt, orientierte sich die Almosenzahlung an den persönlichen Verhältnissen des Empfängers, das heißt dessen eingeschätzter Not, und dem vorhandenen Kassenbestand.

In Clausthal, wo man die Almosen – ebenso wie die Lohnfortzahlungen der Gruben im Krankheitsfall – als „Gnadenlohn“ bezeichnete, erhielt nach den Untersuchungen Johann T. Greuers (1961) zum Beispiel ein verletzter Grubenjunge 1676 für die Dauer eines Quartals wöchentlich 10 Mariengroschen, 1680 ein anderer bis zur Genesung seinen vollen Lohn aus der Knappschaftskasse. 1688 zahlte die Knappschaft einem Bergmann, der sich eine Fraktur zugezogen hatte und lungenkrank war, seinen vollen Wochenlohn von 20 Mariengroschen für die Dauer von sechs Wochen, wobei die 20 Mariengroschen (= 1 Gulden) lediglich seinen Lohn aus Regulärschichten ohne Gedingelohn darstellten. Im selben Jahr erhielt ein verletzter Bergmann einen reduzierten Wochenlohn von 15 Mariengroschen für die Dauer eines halben Jahres.



Zeitgenössische Fotografie von Invaliden im Park.

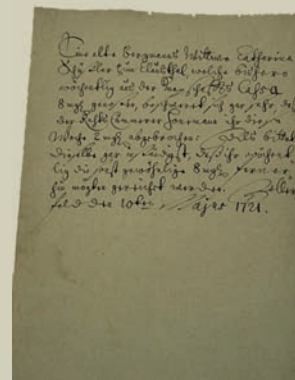


Abb. 1: Gesuch der Katharina Schüßler vom 10. Mai 1721 auf Rücknahme der Almosenkürzung (Oberbergamt Clausthal).



Abb. 2: 6-Mariengroschen-Stück. Der Mariengroschen war eine Silbermünze, die in Niedersachsen verbreitet war und dort mit sinkendem Feingehalt bis weit ins 19. Jahrhundert geprägt wurde.

Offenbar zahlte man in den Fällen, in denen eine Gesundung absehbar war, je nach Kassenlage den vollen Wochenlohn als Gnadenlohn weiter, ansonsten einen reduzierten Wochenlohn für einen festgelegten Zeitraum, sodass Veränderungen nach Überprüfungen immer wieder möglich waren.

Wie bitter wenig die Gnadenlohnzahlungen aus der Knappschaftskasse waren, zeigt ein Kaufkraftvergleich: Man schätzt, dass um das Jahr 1700 ein Gulden der Kaufkraft von etwa 40 bis 50 Euro (2009) entsprach. Im Clausthaler Revier lagen zu dieser Zeit die Hauer-Wochenlöhne einschließlich Gedingelohn bei 1,5 bis 2 Gulden (= 30 bis 40 Mariengroschen).

Einkommen der Hinterbliebenen

Bei Hinterbliebenen spielte auch ihre verbliebene Nebenerwerbsmöglichkeit (zum Beispiel aus Vogel- und Viehzucht, Gartenbau, Spitzenklöppeln usw.) eine Rolle. Bereits zu Lebzeiten eines Bergarbeiters besaßen die Einkünfte der Frauen einen außerordentlich hohen Stellenwert, weil die Hauerlöhne allein kaum den Familienunterhalt sichern konnten. Deswegen kalkulierten sowohl die Bergleute als auch die Bergämter bei Auseinandersetzungen über die Höhe der Löhne die Erwerbsmöglichkeiten der Frauen ein.

Im kollektiven Bewusstsein des Oberharzes hat sich bis in die Gegenwart die frühere Rolle der Bergmannsfrauen vor allem im Bild der sogenannten Kiepenfrauen auf den Wochenmärkten fest verankert. Die Bergamtsakten zeigen, dass gegen Ende des 17. Jahrhunderts eine Witwe für ein Jahr wöchentlich 5 Mariengroschen erhielt, eine andere dagegen für ein Jahr wöchentlich 10 Mariengroschen. Gelegentlich kam es zu Almosenkürzungen. 1721 berichtet zum Beispiel eine Aktennotiz aus Zellerfeld: „Eine alte Bergmanns Wittve Catharina Schüßler zum Clausthal, welche bishero wöchentlich aus der Knappschafts Cahsa 8 mgl (= Mariengroschen) genoßen, beschweret sich gar sehr, daß der Rats Cämmerer Honemans ihr diese Woche 2 mgl abgebrochen: Als bittet dieselbe gar inständigst, daß ihr wöchentlich die sonst gewöhnliche 8 mgl fernerhin mögten gereicht werden“. Ob die Beschwerde Erfolg hatte, ist nicht bekannt (siehe Abb. 1 und 2).

Erste Versuche Zahlungen zu systematisieren

Die eingeschätzte Not des Gnadenlohnempfängers, die voraussichtliche Dauer seiner Erwerbsminderung sowie seine verbliebenen Erwerbsmöglichkeiten waren natürlich keine objektiven Kriterien, sodass sich im Vergleich der

Einzelfallentscheidungen Widersprüche zeigten. Wenn sich auch im Laufe der Zeit gewohnheitsrechtlich bestimmte Grundsätze für die Festsetzung und Abstufung der Gnadenlöhne herausgebildet hatten, so war man doch von einem kohärenten System weit entfernt. Dies sollte sich nach dem Willen des Berghauptmanns Heinrich Albert von dem Busch ändern. 1712 beauftragte er den Knappschaftsschreiber Honemann, die gesammelten Bergamtsentscheidungen über Gnadenlohnzahlungen zu systematisieren. Honemann erarbeitete ein umfangreiches Tabellenwerk und bildete zehn Gruppen von Gnadenlohnberechtigten, die abgestuft Leistungen aus der Knappschaftskasse erhalten sollten. Für die Abstufung der Gnadenlöhne nach Höhe und Dauer galten folgende Aspekte: Am stärksten kam die Unterscheidung nach dem Dienstrang zur Geltung; Obersteiger, alle übrigen Steiger und die Bergarbeiter bildeten drei Hauptgruppen. Innerhalb dieser Gruppen sollte sich die Höhe der Gnadenlohnzahlung nach ihrem Verhalten in der Grube und in der Öffentlichkeit richten sowie danach, ob sie arm waren und zur Miete wohnten oder ein eigenes Haus (eventuell sogar mit einer Braugenehmigung) besaßen. Fünf Personengruppen schloss der Entwurf Honemanns vollständig von Leistungen aus:



Abb. 3: Der Clausthaler Markt – Schauplatz des Bergarbeiteraufstandes von 1738 (Aquarell von W. Ripe, 1856, Oberharzer Museum Clausthal-Zellerfeld).

- fortgezogene Bergleute, die im Gnadenlohnalter zurückkehrten,
- Bergleute, die sich nicht in der Grube verletzt hatten und vor allem durch Unvorsichtigkeit „oder sonst sich einig krankheit über den Leib gezogen, allermeist aber diejenigen, welche durch sauffen und unordentliches Leben, durch Muthwillen, Schlägerey und dergleichen sich in krankheit gesetzt oder sich um ihre Gesundheit gebracht“;
- alte, schwache und bedürftige Personen, „welche sich nicht als Christen bezeugen“, welche die Gottesdienste nicht besuchten und den Gebrauch des Heiligen Sakraments vernachlässigten oder sogar verachteten,
- Bergleute, „so Anlaß geben zum Aufstand und sich wieder gute Ordnung empören, auch welche böse Anschläge zum Schaden des lieben Bergwercks stifften helfen“ und
- „Wittwen, welche mit Stehlen, Huren, und anderen dergleichen

scandalösen dingen bezüchtigt und überführet werden“.

Insgesamt geriet der Entwurf Hone-manns aber zu kompliziert, sodass das Bergamt Clausthal den Erlass eines verbindlichen Reglements zurückstellte. Da brachte eine andere Entwicklung die Dinge voran:

Der Aufstand der Bergarbeiter von 1738

Verarmung der Bergarbeiter

Seit dem ausgehenden 17. Jahrhundert bestimmte im Oberharz eine andauernde scharfe Konfrontation das Verhältnis zwischen Bergarbeiterschaft und Oberschicht. Zur Oberschicht zählten die Bergamtsbeamten, die Geistlichkeit und die Honoratioren; sie bildeten die wichtigste Eigentümergruppe (Gewerken) der Montanbetriebe. Die Erbitterung der Bergleute hatte, wie Christoph Bartels 1992 in seiner wegweisenden Untersuchung

der Oberharzer Verhältnisse jener Zeit gezeigt hat, ihre Ursache in einer Verarmung und einem raschen sozialen Abstieg der Bergarbeiterschaft. Besaß diese Bevölkerungsgruppe noch um 1680 vielfach eigene Häuser, wohnten bis 1738 bereits 83 Prozent der Bergarbeiter unter bedrückenden Umständen zur Miete. Gewöhnlich teilten sich mehrere Familien ein großes Zimmer. Im Gegensatz dazu stiegen die Gewinnausschüttungen der Bergwerksbetriebe steil an. Ein neues Gewinnungsverfahren, das im 17. Jahrhundert eingeführte Sprengen mit Schwarzpulver, ermöglichte es, große Mengen von Erzgestein unter erheblicher Arbeitersparnis abzubauen und führte zu einer sich rasch durchsetzenden Mechanisierung der Gruben mit hydraulischen Pumpen und Fördermaschinen. Allein die berühmte Grube Do-rothea bei Clausthal schüttete auf dem Höhepunkt der Entwicklung während der Jahre 1720 bis 1737 pro Quartal 110 Reichstaler (1 Reichstaler = 36 Marien-

groschen) pro Kux (Bergwerksanteil) aus; jedes Jahr erhielt die Eigentümergruppe fast 60.000 Taler Ausbeute.

Während die Gewerken des Bergbaus und die Kassen der Landesherrschaft durch die neuen technischen Entwicklungen glänzende Zeiten erlebten, konnten die einfachen Bergleute vom Boom nicht profitieren. Sie sahen sich im Gegenteil verschärften Anforderungen durch die Bergbeamten, die an den Gruben finanziell beteiligt waren, ausgesetzt. Es etablierte sich ein System von Lohnkürzungen, das durch materielle Strafandrohungen die Belegschaften dazu zwang, Mengenvorgaben einzuhalten und dem Takt der Maschinen zu genügen. Seit den 1690er-Jahren stellte sich zudem allmählich eine Überbevölkerung in der Region ein. Dies erzwang eine Verteilung der Arbeit auf mehr Personen und führte damit zum durchschnittlichen Sinken der Löhne. Die Bergarbeiterschaft konnte sich dem kaum entziehen, denn die früher wirksame Drohung eines Wegzugs in andere Reviere bildete kein Druckmittel mehr, weil der Bergbau in anderen Regionen nicht entfernt so prosperierte wie im Oberharz.

40 Jahre soziale Konfrontationen

Der soziale Abstieg der Arbeiterschaft leitete eine rund vierzig Jahre dauernde Phase sozialer Konfrontationen ein. 1697/98 kam es zu einer Protestbewegung, die durch eine Neuorganisation der Arbeit ausgelöst wurde. Die Bergarbeiterlöhne waren in zwei Komponenten geteilt: die Regulärschichten und die besonders entlohnten Nebenschichten. 1697 wurde eine Reihe von Nebenschichtenarbeiten den Regulärschichten zugeschlagen; zugleich wurden die Gedingeanforderungen verschärft, die Gedingebezahlung aber gekürzt. Die Proteste der Grubenbelegschaften waren so massiv, dass die Bergbauleitung sich zur Anforderung von Militär gezwungen sah. Ihre offizielle Untersuchung ergab, dass die Beschwerden völlig unbegründet seien. In Wahrheit belegte eine geheime bergamtliche Berechnung der Verdien-

ste und ihrer Entwicklung während der letzten 25 Jahre, dass die Einkommen gesunken waren.

Die fortschreitende Armut in der Bergarbeiterschaft führte zu einer zunehmenden Hinwendung zum Pietismus, einer Reformbewegung des kontinentaleuropäischen Protestantismus. Man sah in der Armut das Schicksal des wahren Christen und kritisierte scharf den Reichtum und Prunk, wie er allenthalben bei den Bergbauprofiten einschließlich der Vertreter der Kirche sichtbar wurde. Auch der Landesherr wurde in die Kritik einbezogen. Trotz Verbots des Pietismus 1703 gärten die religiösen und sozialen Spannungen weiter. 1708 begann sich die Lebenslage der Bergarbeiterfamilien durch eine Teuerungswelle weiter zu verschlechtern und führte zu neuen Protesten und Unruhen. In einer darauf folgenden Untersuchung kam eine ignorante Obrigkeit einmal mehr zu dem Ergebnis, es gebe keinen Anlass für Forderungen irgendwelcher Art. Weitere Proteste wurden unter Strafandrohung verboten. Eine Befriedung der religiösen und sozialen Konflikte ließ sich dadurch allerdings nicht erreichen. Sowohl die pietistische Bewegung als auch die sozial motivierten Protestaktionen verstärkten sich bis 1733 so sehr, dass von den Kanzeln verkündet wurde, „alles gemeinsame Klagwerck ..., Collecten ..., Auf- und Zusammenlauff... und dergleichen aufrührerisches Beginnen“ sei scharf verboten; wer zuwider handele, werde „an Leib und Leben ohnnachbleiblich gestraffet“.

Der Aufstand und sein Ergebnis

1738 führte dann die angespannte Situation zu einem Zusammenprall der Konfliktparteien. Im Winter 1737/38 hatte eine Delegation der Clausthaler Bergleute dem Oberbergmeister die durch eine Teuerung verursachte Notlage der Bergarbeiterfamilien vor Augen geführt und vergebens um eine Senkung des Kornpreises gebeten (Anmerkung: Die Bergarbeiter erhielten verbilligtes Korn aus den staatlichen Kornmagazinen). Nachdem die

Bergarbeiterschaft wiederholt eine Sammelpetition eingereicht hatte, ließ die Landesherrschaft Militär in Clausthal einrücken. Dies führte zu einer Eskalation des Konfliktes. Angesichts der Soldaten traten die Bergleute in den Streik. Auf dem Clausthaler Markt (siehe Abb. 3) kam es vor dem Bergamtsgebäude zur Konfrontation einer großen Streikversammlung mit dem Militär; eine gewaltsame Auseinandersetzung konnte nur haarscharf vermieden werden. Tags darauf verabschiedeten die Bergarbeiter eine Resolution, in der versprochen wurde, ihren Sprechern unverbrüchlich beizustehen und im Übrigen keine Gewalt anzuwenden. Die Verantwortung für die Vorgänge wies man der Obrigkeit zu.

Die Aktionen von 1738 wurden von der Bergbeamtschaft als Aufstand und Verschwörung angesehen. Man bestrafte einige Rädelsführer drakonisch. Sechs Bergleute wurden des Landes verwiesen, rund fünfzig weitere erhielten kürzere Gefängnisstrafen. Dennoch beunruhigten die Vorgänge das Bergamt nachhaltig. Zwar endete die Protestbewegung mit einer Niederlage der Bergarbeiterschaft, aber schon während der Untersuchung der Vorgänge fielen Äußerungen von Vertretern der Obrigkeit, die auf eine Kompromissbereitschaft hindeuteten. Auf längere Sicht gesehen lag die Konsequenz der Ereignisse darin, dass man seitens der Bergbauadministration ein Recht der Bergarbeiter auf ein vor materieller Not schützendes Mindesteinkommen sowie eine Arbeitsplatzgarantie anerkannte und damit eine bergamtliche Fürsorgepflicht akzeptierte. Dazu rechnete auch die stillschweigende Duldung pietistischer Religionspraxis, soweit diese auf radikale Äußerungen verzichtete. Am Ende der 40-jährigen Konfrontationsperiode stand somit nicht nur ein spektakulärer Zusammenprall der Kontrahenten, sondern auch die Durchsetzung der Bergarbeiterschaft als Stand „herrschaftlicher Arbeiter“ mit zwar bescheidenen, aber nicht unwichtigen existenziellen Garantien.

Die ersten Rentensysteme des 18. Jahrhunderts

Neue Bemessung der Gnadenlöhne

Dies zeigte sich alsbald auch im Knappschaftswesen. Aus einer Aufstellung des Knappschaftsschreibers Böhm über die bisherige Praxis der Leistungsgewährung vom 23. März 1759 (vergleiche Abb. 4) geht hervor, dass man nach der Konfrontationsphase offenbar zu einer gewissen Systematisierung bei der Bemessung der Gnadenlöhne gekommen war. So erhielten jetzt zum Beispiel erkrankte Obersteiger nach Ablauf der Lohnfortzahlung einen Gnadenlohn aus der Knappschaftskasse in Höhe ihres Wochenlohns für sechs Wochen, danach 2 Gulden (= 40 Mariengroschen) pro Woche. Untersteiger erhielten als Gnadenlohnzahlung 1 Reichstaler (= 36 Mariengroschen) pro Woche bis zur Genesung; bei dauernder Invalidität wurde die Leistung bis zum Tode gewährt. Einfachen Bergleuten zahlte man wöchentlich 1 Gulden (= 20 Mariengroschen) für die Dauer der Krankheit, bei Invalidität denselben Betrag bis zum Lebensende. Einer Bergmannswitwe, deren Mann bei der Grubenarbeit ums Leben gekommen war, erkannte man wöchentlich 1 Gulden Gnadengeld für die Dauer von zwei bis drei Jahren zu. Danach verringerte man das Gnadengeld je nach den persönlichen Umständen der Witwe bis auf 6 Mariengroschen pro Woche.

Die Aufstellung des Knappschaftsschreibers Böhm zeigt, dass jetzt andere Faktoren als der Dienstrang nur noch sehr eingeschränkt zur Geltung kamen. Für die Mehrzahl der Bergleute unterschied sich der Gnadenlohn bei Krankheit nicht mehr von dem bei Invalidität. Ferner bestand – mit Ausnahme bei Hinterbliebenen – kein Unterschied mehr in der Höhe des Gnadenlohns zwischen Unfallverletzten und Erkrankten. Nicht mehr relevant war in aller Regel auch die individuelle Bedürftigkeit des Gnadenlohnempfängers.

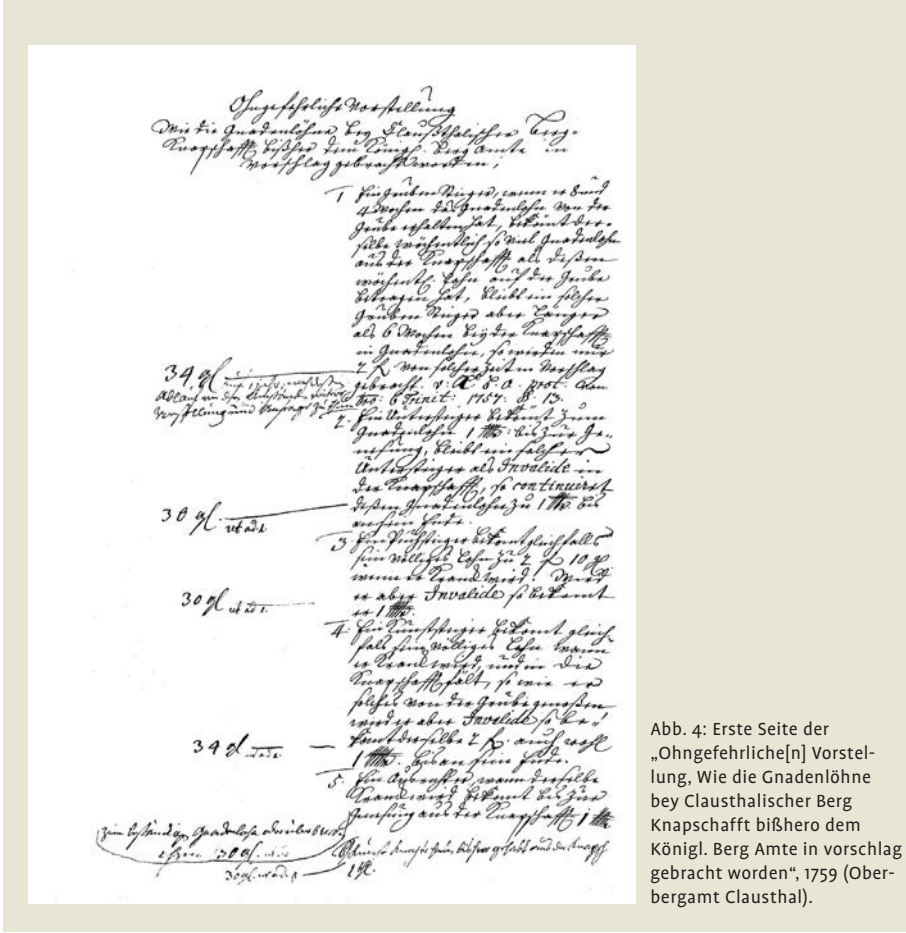


Abb. 4: Erste Seite der „Ohngefährliche[n] Vorstellung, Wie die Gnadenlöhne bey Clausthalischer Berg Knappschaft bißhero dem Königl. Berg Amte in vorschlag gebracht worden“, 1759 (Oberbergamt Clausthal).

Rentenansprüche erstmals schriftlich fixiert

Die vorstehende Zusammenstellung der Clausthaler Gnadenlöhne durch den Knappschaftsschreiber Böhm, die die obrigkeitliche Anerkennung einer Mindestabsicherung der Bergarbeiterschaft bei Krankheit und im Alter erkennen lässt, hatte einen Grund. Man wollte nämlich von der bisherigen Praxis abweichen und die Gnadenlöhne kürzen. Anlass hierzu gab die inzwischen rückläufige Produktion von Silber und Blei. Waren auf dem Höhepunkt des Booms 1724 im Oberharz rund 14.650 kg Silber und rund 48.000 Zentner Blei erzeugt worden, so fiel die Produktion bis 1770 auf die Hälfte bei Silber und auf ein Drittel bei Blei zurück. Der Grund war, dass der damalige Bergbau bei Abbautiefen von 300 bis 450 Metern an seine technischen Grenzen gestoßen war. Gleiches galt für die Verhüttungsprozesse, da der sinkende Edelmetallgehalt der Erze aus größeren Tiefen einen immer höheren Energieaufwand erforderte. Die damit einhergehenden Einnahmeverluste der Knappschaftskasse sollten offenbar auf der Ausgabenseite ausgeglichen

werden. Bereits am 31. März 1759 erließ das Bergamt ein Reglement. Im Wesentlichen wurden die bisherigen Abstufungen in neunzehn Gruppen von Leistungsberechtigten beibehalten, alle Gnadenlöhne jedoch um 20 bis 25 Prozent gekürzt. Obersteiger erhielten deshalb bei Invalidität nicht mehr 40, sondern nur noch 34 Mariengroschen pro Woche, Untersteiger anstelle der bisherigen 36 nur noch 30 Mariengroschen. Bergleute, die in voller Arbeit gestanden hatten, besaßen bei Invalidität einen Anspruch auf Gnadenlohn in Höhe von wöchentlich 15 Mariengroschen. Auch bei Hinterbliebenen wurde der Gnadenlohn reduziert. Außerdem erhielten Witwen von Unfalltoten nur noch ein halbes Jahr den Gnadenlohn ihres Mannes.

Mit dem Clausthaler Reglement von 1759, das mit wenigen Änderungen für alle Bergstädte des Hannoverschen Harzes galt, wurden zum ersten Mal in der Sozialgeschichte künftige Rentenansprüche schriftlich fixiert. Bei der Bemessung der Gnadenlöhne orientierte man sich, ähnlich wie in der heutigen Beamtenversorgung, an der

letzten Stellung im Beruf (Dienstrang), noch nicht an der Dauer der Berufsjahre. Da aber mit der Übernahme eines Jugendlichen ins Pochwerk ein obrigkeitlich anerkannter Anspruch auf Beschäftigung im Montanwesen mit einer fest vorgezeichneten bergmännischen Laufbahn verbunden war, wurde das Rentensystem in der Bergarbeiterschaft akzeptiert. 1795 hob man die Reduzierung der Gnadenlöhne wieder auf, weil die Kassenlage dies zuließ, und kehrte zu den Rentensätzen aus der Zeit vor 1759 zurück.

Entwicklung in Kursachsen

Eine ähnliche Entwicklung gab es im kursächsischen Erzgebirge. 1709 war in einer Resolution Friedrich Augusts I., Kurfürst zu Sachsen und König in Polen (August „der Starke“), festgelegt worden, dass nur die im Bergwerk zu Schaden gekommenen Bergarbeiter vier Wochen von den Gewerken zu unterstützen waren; sonstige erkrankte Bergleute und Hinterbliebene waren dagegen allein aus der Knappschaftskasse zu versorgen. Die geringen Büch-

sengelder der Steiger und Bergleute (im Freiburger Revier 3 Pfennig pro Reichstaler Verdienst) reichten hierfür aber kaum aus. Seit 1712 wurden deshalb Proteste der Bergarbeiterschaft in Dresden organisiert, die sich gegen die unzulängliche Gewerkenbeteiligung an der Knappschaftskasse richteten. Es kam wiederholt zu Aufständen und Beschwerden an den Landesfürsten. 1728 wurden daraufhin feste Gewerkenbeiträge (sogenannte Supplementgelder und Stollnarmutgelder) eingeführt, die die Finanzierungsprobleme der Knappschaftskassen etwas milderten. 1737 kam es zu neuen Auseinandersetzungen im Freiburger Erzbergbau, bei denen es um die Streichung von arbeitsfreien, jedoch bezahlten Feiertagen allgemein und speziell um den „Maria-Magdalenenstag“ ging, an dem traditionell das Bergfest gefeiert wurde. Ebenso wie im Oberharz griff auch hier das Bergamt mit Bestrafung der angeblichen Rädelsführer hart durch und verlegte ein Kontingent Soldaten nach Freiberg. Die Sanierung der Knappschaftskassen gelang halbwegs erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts,

als eine Quartalsschicht zugunsten der Bergarmut eingeführt wurde.

Über die Verhältnisse bei den einzelnen erzgebirgischen Knappschaftskassen des 18. Jahrhunderts sowie die Entlohnung der Bergleute gibt es noch eine Reihe von Forschungslücken. Aber aus der Beschreibung Thomas v. Wagners, Geheimer Finanzrat in Dresden, „Ueber die Chursächsische Bergwerksverfassung“ von 1787 wird deutlich, dass in der Montanwirtschaft Kursachsens zu dieser Zeit ebenfalls feste und nach dem Dienstrang abgestufte Rentenleistungen (Almosen genannt) wie im Oberharz eingeführt worden waren. Danach erhielt

- „ein Doppelhauer, wenn er zehn oder mehrere Jahre Bergmann gewesen, wöchentlich 8 Gr.(oschen). Ist er es aber nur 5 oder mehrere Jahre gewesen, wöchentlich 6 Gr., und hat er nur 2 bis 3 Jahre gearbeitet 4 Gr.;
- der Lehrhauer im gleichen Verhältnis 6, 4, 2 und so auch
- die Bergknechte;
- die Wittwen für ihre Person, nach Verhältnis der körperlichen Umstän-

Abb. 5: Monatliche Invaliden- und Witwenrenten des Saarbrücker Knappschaftsinstituts, nach 1830 (1 Reichstaler = 30 Silbergroschen = 360 Pfennige)

Dienstrang	Dienstzeit								
	1 bis 15 Jahre			16 bis 30 Jahre			31 Jahre und mehr		
	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige
a) Verheiratete Knappschaftsmitglieder									
1. Klasse: Steiger, Kohlemesser, Grubenhüter etc.	2	5	-	2	15	-	3	-	-
2. Klasse: Zimmer-, Probe- und Vollhauer	1	15	-	1	25	-	2	5	-
3. Klasse: Lehrhauer, Schlepper und andere Förderleute	1	-	-	1	10	-	1	20	-
b) Ledige Knappschaftsmitglieder									
1. Klasse: wie oben	1	15	-	2	-	-	2	10	-
2. Klasse: wie oben	1	5	-	1	15	-	1	20	-
3. Klasse: wie oben	1	-	-	1	7	6	1	15	-
c) Witwen wirklicher Knappschaftsmitglieder									
1. Klasse: wie oben	1	15	-	1	25	-	2	7	6
2. Klasse: wie oben	1	5	-	1	10	-	1	17	6
3. Klasse: wie oben	-	25	-	1	-	-	1	7	6

Quelle: U. Lauf: Die Knappschaft. Ein Streifzug durch tausend Jahre Sozialgeschichte, Seite 115, St. Augustin 1994

Abb. 6: Auf den Monat umgerechnete Invaliden- und Witwenrenten der Märkischen Knappschaft, 1847

Dienststrang	Dienstzeit								
	bis zu 15 Jahre			15 bis 35 Jahre			über 35 Jahre		
	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige	Reichstaler	Silbergroschen	Pfennige
a) in die Knappschaftsrolle eingeschriebene									
Steiger	2	25	-	3	15	-	4	5	-
Schichtmeister	2	15	-	3	-	-	3	15	-
Hauer	2	5	-	2	20	-	3	-	-
Schlepper	1	25	-	2	10	-	2	20	-
Zieher	1	15	-	2	-	-	2	10	-
b) Witwen obiger Mitglieder	jeweils 2/3 der obigen Beträge								

Quelle: W. Risse: Die geschichtliche Entwicklung der Ruhrknappschaft bis zum Jahre 1952, in: Denkschrift zum Wiederaufbau des Hauptverwaltungsgebäudes 1952, Seite 62, Bochum 1953

de von 1 bis 4 Gr. wöchentlich, deren Kinder aber verhältnismäßig zu mehreren Jahren jedes 1 Gr.“

Im kursächsischen Währungssystem entsprach 1 Reichstaler 24 Groschen, im Hannoverschen Harz 36 Mariengroschen. Beim Vergleich der Rentenhöhen in den beiden Montanregionen sind deshalb die sehr niedrig erscheinenden Unterstützungssätze in Kursachsen rechnerisch um fünfzig Prozent zu erhöhen. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass der Wert des sächsischen Talers seit der Mitte des 18. Jahrhunderts wegen des besseren Münzfußes in Kursachsen (sogenannter 13½-Taler-Fuß) höher war. Bedeutsamer für unser Thema ist aber etwas anderes: Bei der Bemessung der Renten orientierte man sich auch in Kursachsen an der letzten Stellung im Beruf (Dienststrang), aber man differenzierte bereits nach der Dauer der letzten beruflichen Stellung und nahm entsprechende Abstufungen

vor. Der Grad der Individualisierung der Rentenleistung nahm damit zu. Das schloss allerdings auch ein, dass gleiche Dienstgrade unterschiedliche Rentenleistungen erhalten konnten.

Rentenbemessung im 19. Jahrhundert Weiterentwicklung des Rentensystems

Im Knappschaftsrecht des 19. Jahrhunderts ist das kursächsische Rentensystem weiter entwickelt worden. Ein Beispiel hierfür sind die Verhältnisse im Steinkohlenrevier an der Saar. 1817 hatte das Königlich Preußische Bergamt zu Saarbrücken die Verwaltung der Knappschaftskasse übernommen und in Statuten die Beiträge und Leistungen festgesetzt. Anfang der 1830er-Jahre waren für die Rentenberechnung der in drei Klassen unterteilte Dienstgrad, die in drei zeitlichen Blöcken abgestufte Dienstzeit (1 bis 15 Jahre, 16 bis 30 Jahre, 31 Jahre und darüber)

sowie der Familienstand maßgebend (vergleiche Abb. 5).

Im Ruhrkohlenbergbau gelang eine Regelung nach kursächsischem Vorbild erst in den späten 1840er-Jahren. Nach den Untersuchungen Wilhelm Bülows über das Knappschaftswesen im Ruhrkohlenbezirk (1905) wurde auf der Grundlage eines ministeriellen Reskriptes aus dem Preußischen Staatsministerium vom 7. September 1847 eine Differenzierung der Invalidenrenten für jeden Arbeitergrad nach der Dauer seiner Zugehörigkeit zur knappschaftlichen Pensionskasse eingeführt. Die zeitlichen Abstufungen der Dienstzeit (bis 15 Jahre, 15 bis 35 Jahre, über 35 Jahre) waren aber auch hier noch relativ grob (vergleiche Abb. 6).

Statuten der Knappschaftsvereine
Differenziertere Abstufungen des Dienstalters wiesen dagegen die Statuten der aufgrund des Preußischen Knappschaftsgesetzes von 1854

LITERATUR

- Bartels, Christoph: Vom frühneuzeitlichen Montangewerbe zur Bergbauindustrie. Erzbergbau im Oberharz 1635 bis 1866, Bochum 1992.
- Bülow, Wilhelm: Das Knappschaftswesen im Ruhrkohlenbezirk bis zum allgemeinen preußischen Berggesetz vom 24. Juni 1865, Inaugural-Dissertation, Borna/Leipzig 1905.
- Lauf, Ulrich: Die deutschen Knappschaftsvereine (1854 bis 1923). Ein altes Sozialsystem im Rückblick, in: Der Anschnitt, Heft 6, 58. Jahrgang, 2006, Seiten 264 bis 294.
- Löhneysen, Georg E. v.: Bericht vom Bergwerck, wie man dieselben bawen, und in guten Wolstandt bringen soll, sampallen darzu gehörigen Arbeiten, Ordnung und rechtlichen Proceß, Zellerfeld 1617.
- Peters, Horst: Die Geschichte der sozialen Versicherung, Bonn-Bad Godesberg 1974.
- Simons: Geschichte und Statistik der Wurm-Knappschaft in Bardenberg bei Aachen, unter Berücksichtigung des gesammten deutschen Knappschaftswesens, Berlin 1890.
- Wagner, Thomas v.: Ueber die Chursächsische Bergwerksverfassung. Ein Beytrag zur Statistik von Sachsen, Leipzig 1787.

gebildeten Knappschaftsvereine auf. Ein frühes Beispiel ist das Statut der Worm(Wurm)-Knappschaft von 1858 für das Wurmrevier bei Aachen, eines der ältesten Steinkohlenreviere Europas (siehe Abb. 7). Die Mitglieder des Knappschaftsvereins waren unterteilt in ständige (meistberechtigte) und unständige (minderberechtigte) Mitglieder. Nur die ständigen Mitglieder besaßen Rentenansprüche. Sie waren in vier Klassen entsprechend dem Dienstrang und dem pauschalierten Beitragsaufkommen der jeweiligen Klasse unterteilt. Zur ersten und zweiten Klasse gehörten unter anderem die verschiedenen Steigerränge und Schichtmeister, zur dritten insbesondere Hauer und zur vierten Schlepper. Die Rententabelle wies in zwölf Fünfjahresabstufungen der Dienstzeit Rentenendbeträge in den vier Klassen aus; ein Obersteiger der 1. Klasse mit einem Dienstalter von mindestens 35 aber weniger als 40 Jahren erhielt beispielsweise eine halbmonatliche Invalidenrente von 3 Talern und 8 Silbergroschen (1 preußischer Vereinstaler = 30 Silbergroschen = 360 Pfennige), ein Hauer der 3. Klasse mit gleichem Dienstalter 2 Taler und 6 Silbergroschen (vergleiche Abb. 8). Das Dienstalter wurde vom Tage der Aufnahme in die Knappschaft als unständiges Mitglied berechnet. Rentenansprüche entstanden erst nach einer Wartezeit von fünf Jahren, wobei andere Knappschaftsvereine auch eine Wartezeitfiktion bei Arbeitsunfällen kannten. Die Invalidenrente richtete sich nach dem Dienstalter und der Klasse, der das Mitglied bei Eintritt der Invalidität angehörte, und war insoweit noch der Beamtenversorgung ähnlich. Sie setzte sich additiv aus einem Grundbetrag und aus Steigerungssätzen zusammen. Die nach einem Dienstalter von fünf bis zehn Jahren ausgewiesene Grundrente wurde mit jedem weiteren Berufsjahrfünft in den einzelnen Klassen um 8, 7, 6 beziehungsweise 5 Silbergroschen erhöht.

Insgesamt gesehen war das Rentenniveau sehr niedrig. Die für einen Hauer

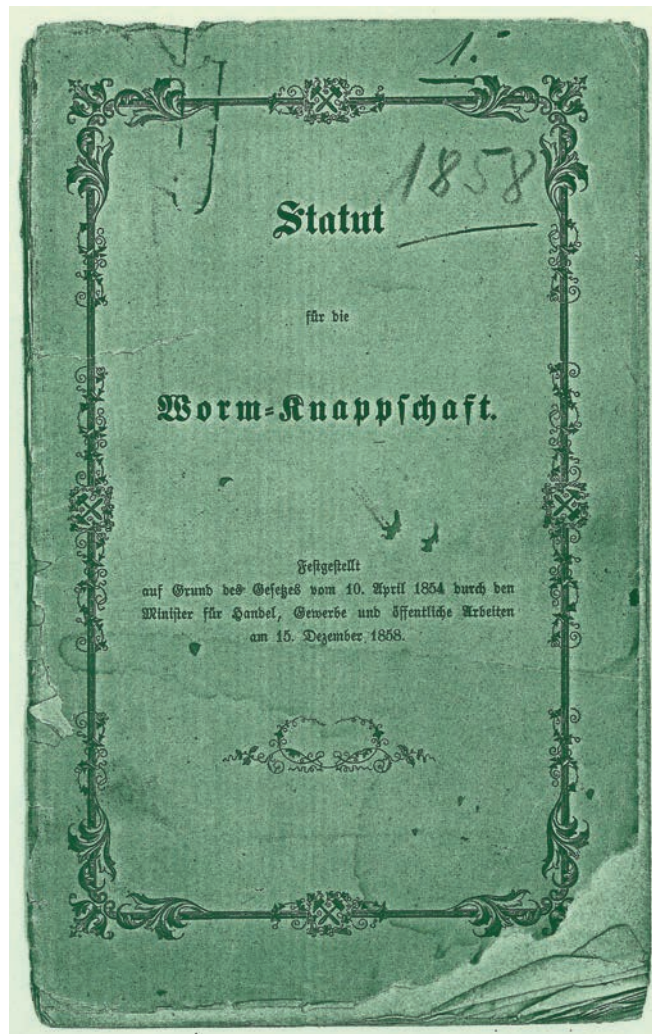


Abb. 7: Statut der Worm-Knappschaft vom 15. Dezember 1858.

nach mindestens 35, aber weniger als 40 Jahren Bergarbeit ausgewiesene halbmonatliche Rente entsprach auf die Woche bezogen der Hälfte des armen Wochenlohns eines Baumwoll- und Leinenwebers. Bei Invalidität infolge von Arbeitsunfällen sah das Statut allerdings höhere Rentenleistungen vor und schloss auch unständige Mitglieder in die Leistungsgewährung ein. Für Witwen und Waisen bis zum 14. Lebensjahr bestanden ebenfalls Ansprüche auf Unterstützung nach Maßgabe des Statuts.

Eine Variante der im Großen und Ganzen gleichen Rentensystematik der Knappschaftsvereine zeigte sich beim ersten Statut des 1886 gegründeten Haupt-Knappschaftsvereins zu Clausthal. Die Höhe der Invalidenrente (Pension genannt) richtete sich hier nur dann nach der letzten Klasse, wenn die Beitragszeit in dieser Klasse volle fünf Jahre betrug; ansonsten wurde die Pension für die an fünf Jahren feh-

lende Zeit nach der niedrigeren Klasse bemessen.

Das Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz von 1891

Mit dem 1891 in Kraft getretenen Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz ist das Prinzip der individuellen Rentenbemessung auf das gesamte Deutsche Reich übertragen worden. Die Höhe der reichsgesetzlichen Renten richtete sich nach Anzahl und Höhe der in Quittungskarten einzu-klebenden Beitragsmarken und diese wiederum nach dem Arbeitsverdienst des Versicherten. Dabei wurden nicht die Individuallöhne, sondern die in vier Lohnklassen eingeteilten Jahresdurchschnittslöhne zu Grunde gelegt (Klasse I bis 350 Mark, Klasse II von 350 bis 550 Mark, Klasse III von 550 bis 850 Mark, Klasse IV mehr als 850 Mark). Jede Rente bestand aus einem beitragsfinanzierten Teil und einem festen Reichszuschuss von 50 Mark. Der beitragsfinanzierte Teil besaß

Abb. 8: Halbmonatliche Invaliden- und Witwenrente der Wurm-Knappschaft, 1859

Bei einer Dienstzeit	für die Mitglieder (Klasseneinteilung siehe unten) der							
	1. Klasse		2. Klasse		3. Klasse		4. Klasse	
	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen
von mindestens 5, aber weniger als 10 Jahren	1	20	1	10	1	-	-	20
von mindestens 10, aber weniger als 15 Jahren	1	28	1	17	1	6	-	25
von mindestens 15, aber weniger als 20 Jahren	2	6	1	24	1	12	1	-
von mindestens 20, aber weniger als 25 Jahren	2	14	2	1	1	18	1	5
von mindestens 25, aber weniger als 30 Jahren	2	22	2	8	1	24	1	10
von mindestens 30, aber weniger als 35 Jahren	3	-	2	15	2	-	1	15
von mindestens 35, aber weniger als 40 Jahren	3	8	2	22	2	6	1	20
von mindestens 40, aber weniger als 45 Jahren	3	16	2	29	2	12	1	25
von mindestens 45, aber weniger als 50 Jahren	3	24	3	6	2	18	2	-
von mindestens 50, aber weniger als 55 Jahren	4	2	3	13	2	24	2	5
von mindestens 55, aber weniger als 60 Jahren	4	10	3	20	3	-	2	10
von 60 Jahren und darüber	4	18	3	27	3	6	2	15
Bei einer Dienstzeit des Mitgliedes	für die Witwen der Mitglieder der							
	1. Klasse		2. Klasse		3. Klasse		4. Klasse	
	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen	Reichs- taler	Silber- groschen
von mindestens 5, aber weniger als 10 Jahren	1	4	-	27	-	20	-	13
...								...
von 60 Jahren und darüber	3	10	2	22	2	4	1	16
<p>1. Klasse: Obersteiger, Fahrsteiger, Cassirer, Schichtmeister, Materialenverwalter, Maschinenwerkmeister, Oberschmelzer, Hüttenwerkmeister und andere in gleicher Kategorie stehende Beamte</p> <p>2. Klasse: Gruben- und Aufbereitungssteiger, Kohlenmesser, Erzwieger, Eisensteinstürzer, Aufseher, Maschinenwärter, Kunstwärter, Platzmeister, Maurer- und Zimmermeister, Schmiede-, Puddel-, Walz- und Ofenmeister einschließlich der mit den genannten in gleicher Kategorie stehenden Aufsicht führenden Personen</p> <p>3. Klasse: Häuer, Zimmerlinge, Maurer, Schmiede, Schreiner und andere Arbeiter dieser Kategorie</p> <p>4. Klasse: Schlepper, Haspelzieher, Pumper, Koks Brenner, die dauernd im Dienste der Werke stehenden Fuhrknechte und andere in gleicher Kategorie stehenden Arbeiter</p>								

Quelle: Statut der Wurm-Knappschaft vom 15. Dezember 1858

einen Grundbetrag von 60 Mark, welcher sich mit jeder Beitragswoche in der Klasse I um 2 Pfennig, in der Klasse II um 6 Pfennig, in der Klasse III um 9 Pfennig und in der Klasse IV um 13 Pfennig steigerte. Ein Wechsel der Lohnklasse wirkte sich unmittelbar auf die spätere Rentenhöhe aus, das heißt, in dem Maße, in dem Beiträge tatsächlich entrichtet worden waren, wurden bei Invalidität und im Alter Leistungen

gewährt. Nicht maßgebend war damit die letzte berufliche Stellung. Ohne Wechsel der Lohnklasse betrug die theoretischen Jahreshöchstrenten nach 50-jähriger ununterbrochener Versicherung in der

- ersten Lohnklasse 157 Mark,
- zweiten Lohnklasse 251 Mark,
- dritten Lohnklasse 321,50 Mark und
- vierten Lohnklasse 415,50 Mark.

In Wirklichkeit lagen aber die höchsten Invalidenrenten in den 1890er-Jahren bei etwa 200 Mark im Jahr und konnten damit nur das Leben „an billigen Orten“ (so eine zeitgenössische Formulierung) ermöglichen.

Die Knappschaftsvereine haben das im Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz enthaltene Prinzip der Äquivalenz zwischen eingezahlten Beiträgen

Abb. 9: Monatliche Invalidenpensionen nach der Pensionsstaffel des Bayerischen Knappschaftsverbandes, 1917

Vollendete Jahre der anrechnungsfähigen Dienstzeit	Vomhundertertsatz des Durchschnittslohns	Lohnklassen nach Jahresdurchschnittslöhnen in Mark						
		I/II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		500	750	1.000	1.200	1.400	1.550	1.700
		Wöchentliche Mitgliederbeiträge in Mark						
		0,45	0,65	0,85	1,05	1,20	1,35	1,50
		Monatliche Invalidenpension in Mark						
3	9	3,80	5,70	7,50	9,00	10,50	11,70	12,80
4	12	5,00	7,50	10,00	12,00	14,00	15,50	17,00
5	15	6,30	9,40	12,50	15,00	17,50	19,40	21,80
6	16	6,70	10,00	13,40	16,00	18,70	20,70	22,70
7	17	7,10	10,70	14,20	17,00	19,90	22,00	24,10
8	18	7,50	11,30	15,00	18,00	21,00	23,30	25,50
9	19	8,00	11,90	15,90	19,00	22,20	24,60	27,00
10	20	8,40	12,50	16,70	20,00	23,40	25,90	28,40
...								...
35	45	18,80	28,20	37,50	45,00	52,50	58,20	63,80
36	46	19,20	28,80	38,40	46,00	53,70	59,50	65,20
37	47	19,60	29,40	39,20	47,00	54,90	60,80	66,60
38	48	20,00	30,00	40,00	48,00	56,00	62,00	68,00
39	49	20,50	30,70	40,90	49,00	57,20	63,30	69,50
40	50	20,90	31,30	41,70	50,00	58,40	64,60	70,90
weitere Steigerung in Jahren		0,41 2/3	0,62 1/2	0,83 1/3	1,00	1,16 2/3	1,29 1/6	1,41 2/3

Quelle: U. Lauf: Die deutschen Knappschaftsvereine (1854 bis 1923). Ein altes Sozialsystem im Rückblick, in: Der Anschnitt 6/2006, Seite 279

und Bemessung der Rente größtenteils übernommen. Ein Beispiel hierfür ist die sehr differenzierte Pensionsstaffel des Bayerischen Knappschaftsverbandes von 1917 (vergleiche Abb. 9). Die Invalidenpension wurde darin in Abhängigkeit von der beitragspflichtigen Dienstzeit in Vomhundertertsätzen der für sieben Lohnklassen festgesetzten Durchschnittsverdienste errechnet. Ein Arbeiter, der 20 Jahre der Lohnklasse VI und danach 15 Jahre der Lohnklasse IV zugeteilt war, erhielt deshalb eine Invalidenpension, die sich aus beiden Lohnklassen errechnete.

Fazit

Die jüngere international vergleichende Forschung zur Geschichte des Sozialstaats hat gezeigt, wie wichtig in der Entstehungsphase sozialpo-

litischer Reformwerke nicht nur der tagespolitische Zweck, sondern auch nationale Traditionen und Vorbilder waren. In Deutschland konnten die Pläne zur Einführung einer gesetzlichen, reichsweit geltenden Invaliditäts- und Altersversicherung insbesondere an die in der Montanwirtschaft entwickelten Modelle anknüpfen. Dies war letztlich ein wichtiger Grund dafür, dass Bismarck sich mit seiner Vorstellung einer steuerfinanzierten Einheitsrente für die Arbeiterschaft nicht durchsetzen konnte, was er nach seiner Demission als Reichskanzler bitter beklagte. Die bereits in der zeitgenössischen Literatur anerkannte Vorbildfunktion der Knappschaft ging dabei relativ weit und bezog sich nicht nur auf Grundprinzipien wie Selbstverwaltung, Versicherungszwang und Rechtsan-

spruch auf Leistungen, sondern auch auf Detailregelungen wie das Klassensystem, die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) und später die Hinterbliebenenversorgung.

Die Formeln zur Berechnung der staatlichen Renten änderten sich im Laufe des 20. Jahrhunderts, aber das Ergebnis war immer eine individuelle Leistung, die sich vor allem an der Höhe der durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen orientierte. Insoweit erfüllen die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung bis heute das Gebot der sozialen Gerechtigkeit.

ULRICH LAUF
Gerstenkamp 7
45701 Herten

50. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 1. Oktober 2005 in der Fassung des 49. Satzungsantrages wird wie folgt geändert:

Artikel 1

1. § 14 Ziffer 15 wird wie folgt geändert:

„§ 14 – Aufgaben des Vorstandes

Der Vorstand verwaltet die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (§ 35 Abs. 1 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch). Er ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht durch Gesetz oder sonstiges für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See maßgebendes Recht der Vertreterversammlung oder der Geschäftsführung vorbehalten sind. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. – 14. unverändert

15. Beförderung und Entlassung von DO-Angestellten sowie deren Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus und Einstellung, Eingruppierung, Höhergruppierung und Kündigung von Beschäftigten in Entgeltgruppen, die mindestens dem Eingangssamt der Laufbahn des höheren Dienstes vergleichbar sind mit Ausnahme der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie in den Reha-Kliniken auch mit Ausnahme der Psychologinnen und Psychologen. In den Eigenbetrieben der Knappschaft beschränkt sich die Zuständigkeit des Vorstandes für diese Maßnahmen auf die Mitglieder der Betriebsleitung, die stellvertretende Krankenhausverwaltungsdirektorin bzw. den stellvertretenden Krankenhausverwaltungsdirektor, die Chefärztinnen und Chefarzte sowie die Leitenden Oberärztinnen und Oberärzte und auf die Einstellung der Leiterinnen und Leiter von Zentralapotheken.

16. – 38. unverändert“

2. § 18 Abs. 4 Ziffer 2 wird wie folgt geändert:

„§ 18 – Geschäftsführung

(1) – (3) unverändert

(4) Den Mitgliedern der Geschäftsführung obliegen insbesondere

1. unverändert

2. die Einstellung, Eingruppierung, Höhergruppierung und Kündigung von Assistenzärztinnen und Assistenzärzten sowie von Psychologinnen und Psychologen in den Reha-Kliniken und in den Eigenbetrieben der Knappschaft beschäftigten Oberärztinnen und Oberärzten sowie von Beschäftigten in Entgeltgruppen, die den Laufbahnen des einfachen, mittleren oder gehobenen Dienstes entsprechen. In den Eigenbetrieben der Knappschaft erstreckt sich die Zuständigkeit der Geschäftsführung für diese Maßnahmen darüber hinaus auf alle Beschäftigten in Entgeltgruppen, die der Laufbahn des höheren Dienstes entsprechen, sofern diese nicht dem Vorstand vorbehalten sind.

3. – 12. unverändert

(5) – (6) unverändert“

3. Ziffer 2.3 der Anlage 3 zu § 42 wird wie folgt geändert:

„Anlage 3 zu § 42 – Entschädigungsregelung für die Versichertenältesten

2.3 Auslagen für die Benutzung von privaten Kommunikationsmitteln („Kommunikationspauschale“)

Erstattet werden auf Antrag und gegen Nachweis die für die Versichertenältestentätigkeit genutzten privaten Kommunikationsmittel in Höhe von 20,- Euro monatlich. Mit dieser Entschädigung sind alle im Zusammenhang mit der Kommunikation stehenden Kosten abgegolten.

Dazu zählen beispielsweise Faxkosten, Grund- und Gesprächsgebühren für Festnetz- und Mobiltelefon sowie Internetzugang und Internetnutzungsentgelte im Festnetz- und Mobilbereich.“

Artikel 1

1. Artikel 1 Nrn. 1 bis 3 treten am Tag nach der Veröffentlichung im Internet - auf der Internetseite - www.kbs.de - in Kraft.

Einstimmig beschlossen in der Sitzung der Vertreterversammlung am 15. April 2015.

Kummerow
Vorsitzender der Vertreterversammlung

Genehmigung

Der vorstehende, von der Vertreterversammlung am 15. April 2015 beschlossene 50. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wird gemäß § 195 Abs. 1 SGB V, § 34 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und § 41 Abs. 4 SGB IV jeweils in Verbindung mit § 90 Abs. 1 SGB IV genehmigt.

Bonn, den 20. Mai 2015
112-7990.0-2544/2005

Bundesversicherungsamt

Im Auftrag
(van Doorn)

Rezension

Die Beitreibung von Rückständen in der Sozialversicherung (Vollstreckungsverfahren, Insolvenzrecht)

■ Fortbildung und Praxis, von Gerd Bigge, Asgard-Verlag Dr. Werner Hippe GmbH, 15. Auflage, Sankt Augustin 2014, 97 Seiten, 45,90 Euro, ISBN 978-3-537-30615-9.

Zunehmende Beitragsausfälle zwingen die Sozialversicherungsträger, ihren Beitragseinzug unter Anwendung aller zur Verfügung stehenden Mittel durchzuführen. Damit wirksam vollstreckt werden kann, ist viel Fachwissen nötig. In der Neuauflage ist das Werk auf-

grund neuester Rechtsprechung und wichtiger Gesetzesänderungen umfassend überarbeitet worden. Dabei sind unter anderem die folgenden Gesetze berücksichtigt worden:

- Gesetz zur Reform der Sachaufklärung in der Zwangsvollstreckung (ZwVollStrÄndG),
- Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG),
- Gesetz zur Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und

zur Stärkung der Gläubigerrechte (GIRStG).

Das Buch ist eine Rat gebende Hilfe für alle Mitarbeiter der Sozialversicherungsträger, die sowohl in der Vollstreckung nach der Zivilprozessordnung (ZPO) als auch in der Verwaltungsvollstreckung tätig sind oder sich im Rahmen ihrer Fort- und Weiterbildung mit diesem Thema beschäftigen.

DD ■

Personalnachrichten

40-jähriges Dienstjubiläum

Verwaltungsangestellte Astrid Bovenschen	1.7.2015
Arzthelferin Monika Scheltz	1.7.2015
Küchenhilfe Sonja Wicher	1.7.2015
Verwaltungsangestellte Anke Reißner	16.7.2015
Medizinisch-technische Assistentin Marion Voelkel	31.7.2015
Krankenschwester Angelika Fesenmeyer	1.8.2015
Krankenbesucher Haluk Köker	1.8.2015
Angestellte im Schreibdienst Ilona Peisert	1.8.2015
Kraftfahrer Holger Hellwich	4.8.2015
Krankenpfleger Dirk Schnädelbach	7.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Walburga Hexel	12.8.2015

25-jähriges Dienstjubiläum

Verwaltungsangestellter Carsten Franz	1.7.2015
Hausgehilfin Renate Giza	1.7.2015
Ltd. Regierungsdirektorin Petra Kirchner	1.7.2015
Medizinisch-technische Assistentin Annette Knost	1.7.2015
Verwaltungsangestellte Angelika Labrenz	1.7.2015
Arzthelferin Anja Marquardt	1.7.2015
Küchenhilfe Therese Morcinek	1.7.2015
Apothekenhelferin Nadja Tennler	1.7.2015
Verwaltungsangestellte Regina Tschuck	1.7.2015
Verwaltungsangestellter Marcus Vilsmeier	1.7.2015
Stationshilfe Eva-Maria Weinmann	1.7.2015
Küchenhilfe Bärbel Wolsdorfer	1.7.2015
Arzthelferin Anja Zupan	1.7.2015

Verwaltungsangestellte Astrid Schwarz	5.7.2015
Verwaltungsangestellte Heidrun Jamin	7.7.2015
Verwaltungsangestellte Irene Hamann	9.7.2015
Krankenschwester Kathrin Dinu	11.7.2015
Servicekraft Elke van der Pütten	11.7.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Cornelia von Reth	11.7.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Silke Fricke	12.7.2015
Verwaltungsangestellter Holger Süß	13.7.2015
Krankenpflegehelfer Frank-Volker Rüchel	15.7.2015
Verwaltungsangestellte Birgit Neuenfeld	16.7.2015
Verwaltungsangestellte Karin Piepka	16.7.2015
Verwaltungsangestellte Kerstin Werner	16.7.2015
Verwaltungsangestellte Katja Maier	18.7.2015
Verwaltungsangestellte Sabine Sperling	20.7.2015
Regierungsamtfrau Kirsten Froh	23.7.2015
Verwaltungsangestellte Kerstin Magunia	28.7.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Delia Aldenhövel	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Matthias Carsjens	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Sandra Dorny	1.8.2015
Verwaltungsangestellte Kerstin Eggert	1.8.2015
Verwaltungsangestellte Monika Endemann	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Ralf Goldau	1.8.2015
Regierungsamtsrat Dirk Göllner	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Kerstin Grasse	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Dagmar Groß	1.8.2015

Sozialversicherungsfachangestellter Stefan Grunenberg	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Marco Hansen	1.8.2015
Regierungsoberinspektor Thomas Herold	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Marcus Hummel	1.8.2015
Regierungsamtfrau Kerstin Jansen	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Bettina Jopp	1.8.2015
Krankenpfleger Marc-Christian Junge	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Olaf Kasselman	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Nicole Klask	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Susanne Knoop	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Thomas Küssow	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Carsten Macho	1.8.2015
Regierungsamtmann Thorsten Mische	1.8.2015
Verwaltungsangestellte Silvana Molter-Frantz	1.8.2015
Regierungsamtfrau Tanja Nickel	1.8.2015
Regierungsamtmann Volker Noji	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Thomas Nuth	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Judith Paschke	1.8.2015
Kinderkrankenschwester Karin Paul	1.8.2015
Hausgehilfin Inge Polatzek	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Andrea Präkelt	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Eva-Maria Reher	1.8.2015
Regierungsamtmann Mikel Richter	1.8.2015
Regierungshauptsekretärin Yvonne Röder	1.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Ines Ruchay	1.8.2015

Regierungsamtsrat Holger Rupprecht	1.8.2015	Bürogehilfin Nicole Weiß	1.8.2015	Masseurin Barbara Bihlmann	15.8.2015
Regierungsamtsrat Carsten Salomon	1.8.2015	Programmierer Stefan Weyers	1.8.2015	Chefarztsekretärin Sabine Desgranges	16.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Annette Schimanski	1.8.2015	Regierungsamtfrau Annika Wiese	1.8.2015	Verwaltungsangestellte Heike Zacharias	17.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Markus Schmand	1.8.2015	Sozialversicherungsfachangestellte Monika Zimmermann	1.8.2015	Bürogehilfin Heliane Hose	20.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Petra Schöke	1.8.2015	Sozialversicherungsfachangestellter Thorsten Perbandt	2.8.2015	Hausgehilfin Crazyna Kopiec	20.8.2015
Verwaltungsangestellter Dirk Senftleben	1.8.2015	Sozialversicherungsfachangestellter Heiko Selinger	4.8.2015	Bürogehilfin Anja Wagner	20.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellte Anja Skorzik	1.8.2015	Verwaltungsangestellter Joachim Krichel	5.8.2015	Regierungsamtfrau Kerstin Heimann	23.8.2015
Sozialversicherungsfachangestellter Christian Sprich	1.8.2015	Verwaltungsangestellte Sabine Effertz	6.8.2015	Sozialversicherungsfachangestellte Angelika Mische	27.8.2015
Regierungsamtfrau Sonja Stepke	1.8.2015	Verwaltungsangestellter Olaf Zehnpfennig	6.8.2015	Verwaltungsangestellte Sabine Mahn	31.8.2015
Verwaltungsangestellter Jürgen Stiepert	1.8.2015	Verwaltungsangestellte Gabriela Franz	9.8.2015		Rög ■
Bürogehilfin Sevcan Taylan	1.8.2015	Angestellte im Schreibdienst Simone Herrmann	12.8.2015		

Versichertensprecher für die Renten-Zusatzversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 12. Mai 2015 Ralph Borkowski, geboren 1969, Hamburg, als Nachfolger von Udo Kummerow, mit Wirkung zum 1. Juli 2015 zum Versichertensprecher bestellt.

KBS ■

IMPRESSUM

Kompass
Mitteilungsblatt der
Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Herausgeber:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich:
Dr. rer. nat. Georg Greve,
Erster Direktor der
Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See,
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum
Telefon 0234 304-80020/80030

Chefredaktion
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Marketing
Dr. Wolfgang Buschfort (verantwortlich)
Elona Röger
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum
Telefon 0234 304-82220
Telefax 0234 304-82060
E-Mail: elona.roeger@kbs.de

Gestaltung:
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Bereich Marketing, Werbung, Corporate
Design

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 Quellenan-
gaben gestattet. – Jede im Bereich eines
gewerblichen Unternehmens zulässig
hergestellte 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

