

127. Jahrgang · März | April 2017

Kompass



Minijobs in Europa

**KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG BEI WAISENRENTNERN
15 WAHRHEITEN ÜBER MINIJOB IN DEUTSCHLAND
URTEIL ZUR BEWERTUNG VON DDR-ZEITEN NACH DEM FRG**



Knappschaft Bahn See

BLICKPUNKT

- 3** Haushaltsnahe Beschäftigungen im europäischen Ausland – Ein Vergleich mit dem deutschen System
- Versicherungspflicht für Waisenrentner
Ab 1. Januar 2017 versicherungspflichtig in der Kranken- und
- 18** Pflegeversicherung

FOKUS KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE

- 22** Bundesverfassungsgericht: Bewertung von DDR-Zeiten für nach 1936 Geborene nicht nach dem Fremdrentengesetz
- Minijobs aktuell
- 25** 15 Wahrheiten, die Sie über Minijobs kennen sollten

BERICHTE UND INFORMATIONEN

- 29** 10. Nachtrag zur Satzung der Seemannskasse der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- 31** Widerspruchsstelle der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- 31** Veränderungen in den Organen der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- 32** 59. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (betreffend Anlage 7)
- 34** Personalmeldungen
- 35** Impressum

Titelbild:

Auch in den Nachbarländern Deutschlands versucht die Politik mit verschiedenen Maßnahmen die Schwarzarbeit bei Beschäftigungen im Privathaushalt zu reduzieren.

Foto: © Denys Rudyi - fotolia.com



ALINA HERRMANN UND WOLFRAM KOCH

Haushaltsnahe Beschäftigungen im europäischen Ausland – Ein Vergleich mit dem deutschen System

— Etwa jeder zehnte Haushalt in Deutschland beschäftigt Schätzungen zufolge eine Haushaltshilfe. Über 3,3 Millionen Menschen arbeiten als Putzkräfte, Aushilfen bei der Gartenarbeit oder als ambulante Pflegehilfen in den privaten Haushalten – und zwar hauptsächlich im Niedriglohnbereich und zu 80 Prozent schwarz.¹ Deren soziale Sicherung ist für die Gesellschaft gleichzeitig Herausforderung und Chance.

Dieser Beitrag beschreibt die rechtliche Situation der geringfügig Beschäftigten in deutschen Privathaushalten und beleuchtet, welche Instrumente die Politik nutzt, um die Zahl der schwarzarbeitenden Haushaltshilfen zu reduzieren. Hier lohnt sich ein Blick über die deutschen Grenzen. Wie stufen angrenzende europäische Nachbarländer die haushaltsnahen Beschäftigungen rechtlich ein und welche Maßnahmen ergreifen sie, um der Schwarzarbeit entgegenzuwirken? Welche Stellschrauben gibt es und wie werden sie genutzt? Könnten deren Strategien auch hierzulande Modellcharakter haben?

Deutschland (D)

Nachfrage wächst

Innerhalb eines guten Jahrzehnts hat sich in Deutschland die Zahl der angemeldeten geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten annähernd verdreifacht. Waren bei der ersten verlässlichen Datenerhebung der Minijob-Zentrale im Dezember 2004 im Bereich der Privathaushalte nur 102.907 Arbeitnehmer über das Haushaltsscheck-Verfahren angemeldet, so erreichte der Bestand bei der Auswertung im Juni 2016 mit 304.063 Menschen (plus 195 Prozent) einen neuen Rekord (vgl. Abb. 1).²

Haushaltsnahe Dienstleistungen haben sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einem beachtlichen Faktor entwickelt. Laut dem Meinungsforschungsinstitut Forsa kann sich fast die Hälfte der Deutschen vorstellen, eine Reinigungskraft zu beschäftigen.³ Für den steigenden Bedarf an Hilfe im Haushalt sind zwei Hauptursachen verantwortlich.⁴

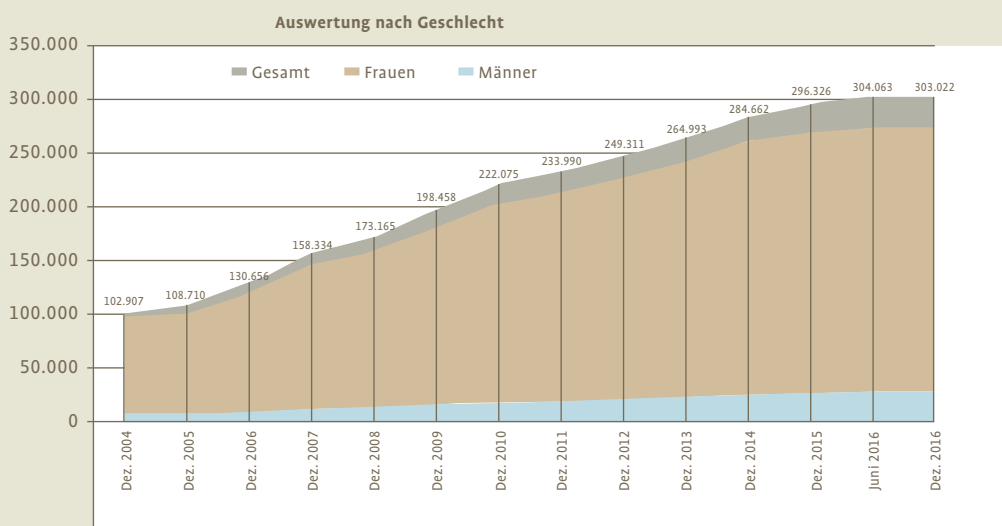
In erster Linie hängt die wachsende Nachfrage mit dem demografischen Wandel, also der alternden Gesellschaft, zusammen. Während die Lebenserwartung und das Durchschnittsalter der Bevölkerung kontinuierlich steigen, sind gleichzeitig die

Geburtenzahlen dauerhaft niedrig. Diese Entwicklung ist in Deutschland seit den 1970er-Jahren spürbar und führt zu deutlichen Veränderungen der Bevölkerungspyramide. Deutschland wird von den Folgen des demografischen Wandels früher und stärker erfasst als die meisten anderen Staaten.

Langfristig wird die Bevölkerungszahl abnehmen und der Anteil älterer Menschen weiter wachsen (vgl. Abb. 2). Viele Senioren streben an, so lange wie möglich im eigenen häuslichen Umfeld zu leben. Den zunehmenden Verlust ihrer Selbstständigkeit kompensieren sie häufig durch die Inanspruchnahme

tion, die eine Privatperson für den Haushalt einer anderen (natürlichen) Person erbringt (geringfügige Beschäftigung). Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt monatlich maximal 450 Euro und die Versicherungspflicht besteht lediglich im Sozialversicherungszweig der Rentenversicherung. Auch eine kurzfristige Beschäftigung von höchstens drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr ist im Privathaushalt möglich, in der Praxis allerdings eher eine Seltenheit. „Haushaltsnahe Beschäftigungen“ umfassen Arbeiten, die sonst gewöhnlich durch Familienmitglieder erledigt werden. Dazu gehören in erster Linie alltägliche Arbeiten wie Kochen, Putzen, Wäsche waschen, Bügeln oder Einkaufen. Außerdem inkludiert der Begriff die Unterstützung bei der Gartenarbeit, die Betreuung von Kindern oder Senioren und die Versorgung von Haustieren.

Abb. 1: Geringfügig entlohnte Beschäftigte in deutschen Privathaushalten



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See: „Quartalsbericht der Minijob-Zentrale IV 2016“

Abb. 2: Bevölkerung in den Jahren 2013, 2030 und 2060 im Vergleich

	2013	2030	2060
Bevölkerungsstand in Mio. insgesamt	80,767	80,919	73,079
unter 20 Jahre	14,684	14,240	11,989
20 bis unter 67 Jahre	50,957	47,437	39,789
67 Jahre und älter	15,126	19,242	21,301
Gesamtquotient*	58,5	70,6	83,7
Zugrundeliegende Annahmen			
Geburtenrate	Kinder je Frau 1,4	1,4	1,4
Lebenserwartung Frauen	in Jahren 83,0	85,5	88,8
Lebenserwartung Männer	in Jahren 78,0	80,5	84,8
Nettozuwanderung	in 1.000 437,0	200,0	200,0

Datenquelle: 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 „Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung“ (G1-L1-W2), Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung
 *Für das Jahr 2013 bedeutet dies, dass auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis unter 67 Jahren) 58,5 Personen im nichterwerbsfähigen Alter kommen, darunter die Gruppe der unter 20-jährigen und die der 67-jährigen und Älteren. Bis 2030 steigt der Gesamtquotient auf 70,6 an, bis 2060 auf 83,7.

unterstützender und betreuender Dienstleistungen auf Minijob-Basis. Sie benötigen vorzugsweise Hilfe bei körperlich beschwerlichen Arbeiten wie der Wohnungsreinigung, einem Umzug, Fenster putzen, Wäsche waschen oder bei größeren Einkäufen.⁵ Auch die Pflege des Gartens gehört dazu.

Großen Einfluss auf die steigende Nachfrage haben aus Sicht der Analysten an zweiter Stelle vielbeschäftigte Singles oder gutverdienende Familien. Häufig sind beide Partner berufstätig und für die üblichen Arbeiten im Haushalt bleibt nicht allzu viel Zeit, sodass häufig eine Haushaltshilfe eingestellt wird.

Rechtliche Einstufung

Bei einem „Minijob im Privathaushalt“ handelt es sich um eine Arbeitsleis-

Um einen Minijobber zur Sozialversicherung anzumelden, füllt der private Arbeitgeber zusammen mit seiner Haushaltshilfe einen speziellen Vordruck, den Haushaltsscheck, aus und sendet ihn an die Minijob-Zentrale. Als zentrale Behörde ist die Minijob-Zentrale bundesweit für den Einzug und die Überwachung der Beiträge und Meldungen für Minijobber zuständig. Der bürokratische Aufwand des Arbeitgebers reduziert sich auf das Ausfüllen des Haushaltsschecks. Die weiteren (ansonsten üblichen) Arbeitgeberpflichten (z. B. Erstellung von DEÜV-Meldungen, Meldung zur Unfallversicherung, Berechnung und Einzug sämtlicher Abgaben zur Fälligkeit) werden von der Minijob-Zentrale übernommen. Die Angaben im Haushaltsscheck bilden die Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge, Umlagen und Steuern. Zugleich dient der Haushaltsscheck als SEPA-Basislastschriftmandat für die Abbuchung der fälligen Abgaben.

Abb. 3: Beitragssätze in Luxemburg

Risiko	Anteil Arbeitnehmer Anteil Arbeitgeber		
	in Prozent		
Krankheit	3,05	3,05	
Rente	8	8	
Pflege	1,4		
Unfall		1	
Arbeitsmedizin		0,11	
Summe	12,45	12,16	
			24,61

Die Anmeldung von Minijobbern im Privathaushalt wird staatlich durch mehrere Maßnahmen subventioniert. Der Privathaushalt zahlt im Vergleich zur gewerblichen Wirtschaft deutlich günstigere Abgaben und erhält eine Steuerermäßigung von 20 Prozent der Aufwendungen, maximal 510 Euro im Jahr.

Die Rechtsgrundlage für die Einstufung eines Minijobs im Privathaushalt bildet § 8a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Das Haushaltsscheck-Verfahren ist in § 28a Absatz 7 SGB IV normiert. Die Vorschriften wurden im Zuge der Hartz-Gesetzgebung im Jahr 2003 von der damaligen rot-grünen Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder geschaffen, um die Einrichtung von mehr Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten zu fördern. Durch gezielte Impulse und eine bewusste Ausstattung mit Privilegien werden Privathaushalte motiviert, ihre Minijobber anzumelden. Zugleich soll damit die Quote der in diesem Wirtschaftsbereich vorherrschenden Schwarzarbeit gesenkt werden.⁶

Flankierend zu den finanziellen Anreizen wurden weitere organisatorische Maßnahmen umgesetzt:

- Mit der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See steht dem Privathaushalt als Arbeitgeber eine zentrale Institution zur Seite, die ihn bei Fragen rund um das Thema „Minijob“ betreut. Unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse ein Minijobber versichert ist. Um das Alleinstellungsmerkmal zu verfestigen, hat der Gesetzgeber im Jahr 2006 den Beitragseinzug zur

gesetzlichen Unfallversicherung der Minijobber in Privathaushalten in das Haushaltsscheck-Verfahren integriert.

- Darüber hinaus betreibt die Minijob-Zentrale eine kostenlose elektronische Stellenbörse für Beschäftigungen in Privathaushalten. Die Haushaltsjob-Börse hilft deutschlandweit bei der Vernetzung von Arbeitgebern und Haushaltshilfen. Nutzer können sich in dem Portal anmelden, einen kurzen Anzeigentext veröffentlichen und angeben, wann und für welche Tätigkeiten sie Unterstützung suchen oder anbieten. Bei Interesse können sich die Arbeitskraft und der Arbeitgeber gegenseitig kontaktieren.
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fasst die Vorteile zusammen: „Die Minijob-Zentrale bietet einen umfassenden Informations- und Beratungsservice für Arbeitgeber und auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Ein Kernanliegen der Arbeit der Minijob-Zentrale war und ist es, Schwarzarbeit in Privathaushalten entgegenzuwirken und der rechtlichen Absicherung geringfügiger Beschäftigungen insgesamt einen festen organisatorischen Rahmen zu geben.“⁷

Im Folgenden werden die spezifischen Regelungen in den Nachbarländern beschrieben.

Luxemburg (L)⁸

Luxemburg hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, damit die Beschäfti-

gung im privaten Haushalt legalisiert und die Schwarzarbeit bekämpft wird. Das administrative Verfahren ist ähnlich organisiert wie in Deutschland. Zentral befasst sich dort ebenfalls nur ein Träger der sozialen Sicherheit mit der Sozialversicherung des Hauspersonals. Der Haushalt, der Personal als Haushaltshilfe, für die Kinderbetreuung oder für die Betreuung und Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen einstellt, muss dieses beim „Centre Commun de la Sécurité Sociale“ (CCSS) anmelden. Die Aufgabe dieser öffentlichen Einrichtung besteht darin, die angemeldete Person in allen Zweigen der Sozialversicherung zu versichern sowie die Beiträge zu berechnen und zu erheben.

Das CCSS verteilt die Beiträge auf die verschiedenen Sozialversicherungsträger. Die Tätigkeit im Haushalt unterliegt in Luxemburg wie eine herkömmliche Beschäftigung allen Zweigen der sozialen Sicherung: Krankheit, Rente, Unfall, Pflegebedürftigkeit und Arbeitsmedizin. Es gibt keine Einschränkungen bei den Leistungen im Vergleich zu „normalen“ Arbeitnehmern. Die Bemessungsgrundlage für die Sozialabgaben ist, wie in Deutschland, der Bruttolohn, wobei für das Hauspersonal ein – je nach Qualifikation unterschiedlich hoher – gesetzlicher Mindestlohn festgelegt wurde, der beachtet werden muss.⁹ Es wird nicht differenziert zwischen zeitlich begrenzten Beschäftigungen und Dauerbeschäftigungen mit geringem Lohn. Maßgebend sind die in Abb. 3 aufgeführten Beitragssätze.

Um die Attraktivität des Verwaltungsverfahrens zu steigern, ist die Anmeldung des eingestellten Haushaltspersonals durch den Haushalt vereinfacht. Das Verfahren hat eine auffallende Ähnlichkeit mit dem deutschen Haushaltsscheck-Verfahren.

- Als Anlaufstelle fungiert eine zentrale staatliche Behörde, das CCSS.

- Es genügt eine einzige Anmeldung sowohl für die Sozialversicherung als auch den Fiskus.
- Anstelle der Vorlage einer Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber erfolgt eine Pauschalbesteuerung mit befreiender Wirkung zu einem Satz von 10 Prozent zu Lasten des Arbeitgebers.
- Der Haushalt muss lediglich den Nettostundenlohn angeben.
- Die Berechnung des Steuerabzugs und die Überweisung an die Steuerverwaltung erfolgt durch das CCSS.

Neben dem entbürokratisierten Verfahren bei der Anmeldung erhält der Arbeitgeber als zusätzlichen Anreiz einen pauschalen Steuerfreibetrag von maximal 3.600 Euro pro Jahr.

Das CCSS verzeichnete in den vergangenen Jahren einen langsamen, aber stetigen Zuwachs der zur Sozialversicherung angemeldeten Haushaltshilfen (vgl. Abb. 4).

Fazit

Luxemburg bedient sich eines – ähnlich wie in Deutschland organisierten – entbürokratisierten Verfahrens. Grundsätzlich gibt es kaum Unterschiede zwischen dem Sonder-Wirtschaftssektor der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und einem „normalen“ Wirtschaftszweig. Die Akteure profitieren von steuerlichen Anreizen (Arbeitgeber), einem vollen Leistungsspektrum der sozialen Sicherungssysteme (Arbeitnehmer) und steigenden Anmeldezahlen (Staat).

Niederlande (NL)

Die Situation bei haushaltsnahen Beschäftigungen ist in den Niederlanden gänzlich anders als in Deutschland. Durch eine Anzahl von Ausnahmen in den einschlägigen Gesetzen sind Arbeitnehmer im Rahmen der sogenannten Regelung „Dienstleistung am Haus“ von der Versicherungspflicht in

Abb. 4: Angemeldete Haushaltshilfen in Luxemburg

im Jahr	Haushaltshilfen	Versicherte insgesamt
2011	6.780	357.900
2012	7.045	367.300
2013	7.433	374.900
2014	7.711	383.800
2015	7.875	397.200

den verschiedenen Arbeitnehmerversicherungen (Risiken von Krankheit, Invalidität und Arbeitslosigkeit) ausgeschlossen.

Unter diese Regelung fällt Hauspersonal, das an maximal drei Tagen pro Woche ausschließlich oder nahezu ausschließlich Haushaltsarbeiten bei derselben natürlichen Person verrichtet. Die Dienstleistung wird in einem weisungsgebundenen Arbeitsverhältnis erbracht. In einem Arbeitsvertrag sind die Arbeitszeit, der Lohn und die zu erledigenden Arbeiten geregelt. Das Aufgabenspektrum des Hauspersonals umfasst verschiedene Tätigkeiten wie Saubermachen, Waschen, Bügeln und Kochen, die Gartenpflege, Hunde ausführen, Einkäufe erledigen, Medikamente abholen oder eine persönliche Betreuung.

Der Stundenlohn darf nicht niedriger sein als der gesetzliche Mindestlohn. Bei einer Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit bekommen Hausangestellte ihren Lohn anstelle der sonst in den Niederlanden üblichen zwei Jahre nur sechs Wochen lang weiter ausbezahlt.

Ansonsten hat der Arbeitgeber keine administrativen Verpflichtungen. Er muss das Arbeitsverhältnis an keine Behörde melden und zahlt für sein Hauspersonal weder Lohnsteuern noch Sozialversicherungsbeiträge. Außerdem gibt es Lockerungen beim Kündigungsschutz. Die Arbeitsleistung ist für den Auftraggeber daher relativ günstig.

Ziel dieser Sonderregelungen ist es, den Markt für persönliche Dienstleis-

tung zu stimulieren sowie Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, Arbeitserfahrung zu bekommen oder einen Aufstieg in eine versicherungspflichtige Vollzeitstelle zu schaffen.¹⁰

Fazit

In den Niederlanden arbeitet das Hauspersonal gewöhnlich nicht an vier oder mehr Tagen wöchentlich bei derselben Person.¹¹ Das bedeutet in der Praxis, dass Hausangestellte vollständig von der Sozialversicherungspflicht ausgeklammert sind. Infolgedessen ist es in den letzten Jahren offenbar zu Spannungen im Verhältnis der Regelung „Dienstleistung am Haus“ und den internationalen Arbeitnehmerrechten gekommen. Es wurde eigens eine Kommission eingesetzt, um die Strategie im Kontext der internationalen Bestimmungen näher zu untersuchen.¹²

Frankreich (F)

„Wie (seit dem Jahr 2015) in Deutschland gibt es in Frankreich seit 1946 einen allgemein garantierten gesetzlichen Mindestlohn (SMIC - salaire minimum interprofessionnel de croissance), der von der Regierung auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission (Commission Nationale de la négociation collective) entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung regelmäßig festgesetzt wird.“¹³ Unter diesem Mindestlohn darf niemand beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es nur für wenige Gruppen, hauptsächlich Jugendliche und Auszubildende.

Arbeitnehmer unterliegen der Versicherungspflicht in der französischen Sozialversicherung. Sie genießen für sich und ihre Angehörigen Schutz gegen die existenziellen sozialen Risiken. Auch Beamte, Selbstständige und Freiberufler sind – im Unterschied zu Deutschland – in die Versicherungen einbezogen. Das öffentlich-rechtliche System der sozialen Sicherung gliedert sich in fünf Bereiche, Krankenversicherung, Renten- und Altersvorsorge, Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Familienunterstützung, insbesondere bei Menschen mit Behinderung, Beitragseinzug und Verwaltung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche berufsständische Versorgungseinrichtungen.

Die Sozialabgaben werden – anders als in Deutschland – nicht paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht. Der Beitragsanteil vom Arbeitgeber ist höher. Der niedrigere Arbeitnehmeranteil wird direkt vom Lohn einbehalten.¹⁴

In der Krankenversicherung gibt es in Frankreich eine Besonderheit. Es gilt das Kostenerstattungsprinzip. Der Versicherte tritt bei ärztlichen Leistungen oder Medikamenten (ähnlich der Privatversicherten in Deutschland) in Vorleistung und erhält von der Krankenkasse einen (großen) Teil der Kosten zurück. Das verbleibende finanzielle Risiko decken private Zusatzversicherungen ab, welche die meisten Franzosen abgeschlossen haben.¹⁵

CESU-Verfahren

Angestellte im Privathaushalt werden nach dem Modell „Chèque Emploi Service Universel“ (CESU) beschäftigt. Mit einem Dienstleistungsscheck kann der Auftraggeber (Haushalt) haushaltstypische Dienstleistungen durch Privatpersonen oder zugelassene Einrichtungen bezahlen. Als Ansprechpartner fungieren verschiedene Institutionen, die untereinander eng vernetzt sind.¹⁶

Das Modell des Dienstleistungsschecks wurde per Gesetz am 20. Dezember 1993 eingeführt und mehrfach modifiziert.¹⁷ Aus den Anpassungen resultieren neu formulierte Ziele zur Professionalisierung des Dienstleistungssektors. In der heutigen Form existieren die Regelungen seit dem 1. Januar 2006.

Die Anmeldung kann klassisch mit Hilfe eines Meldeformulars oder online durchgeführt werden. In der heutigen Zeit ist die Anmeldung über das Internet die deutlich attraktivere Variante und wird von rund 60 Prozent der Arbeitgeber genutzt. Vorteilhaft beim Online-Verfahren ist die Archivierung der wichtigsten Dokumente und Informationen.¹⁸ Nach der erfolgreichen Anmeldung erhält der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsnachweis. Der Arbeitgeber bekommt im Rahmen des Beitragseinzuges eine Mitteilung über den Lastschrifteneinzug.¹⁹

In Saint-Etienne und Roanne sind Behörden mit den Einzugsstätigkeiten betraut. Darunter fallen neben der Registrierung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Verwaltung der jeweiligen Konten, die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge, die Beratungsfunktion und der Einzug der Beiträge.²⁰

Auch in Frankreich werden Beschäftigungen in Privathaushalten staatlich subventioniert. Wer einen Arbeitnehmer im Privathaushalt einstellt, erhält ungefähr die Hälfte der Kosten für den gezahlten Lohn und die gezahlten Beiträge als Steuerermäßigung zurück.²¹ Zusätzlich zu dieser arbeitgeberseitigen Förderung subventioniert der Staat die Bezieher niedriger Einkommen mit einer Beschäftigungsprämie (Prime pour l'emploi). Den Lohnzuschuss erhalten Personen im Niedriglohnsegment unabhängig davon, ob sie eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Die

Berechnung ist komplex und vollzieht sich in mehreren Stufen.²²

Privathaushalte sollen motiviert werden, qualitativ hochwertige Dienstleistungen auf günstige und unbürokratische Weise zu bekommen. Durch soziale und steuerliche Anreize liegen die Kosten niedriger als bei Schwarzarbeit. Infolge der Subventionen verspricht sich der Staat eine dauerhafte Schaffung zusätzlicher legaler Arbeitsplätze in einem wachsenden Wirtschaftssektor.²³

Für das Jahr 2015 wurden folgende Kennzahlen ermittelt:²⁴

- 1,9 Millionen Arbeitgeber
- 951.000 angemeldete Arbeitnehmer
- 2,2 Milliarden Euro eingezogene Beiträge
- mehr als 19 Millionen registrierte Anmeldungen

Die CESU-Modelle

Es gibt drei unterschiedliche Varianten des CESU-Modells: den CESU déclaratif – wird vom Privathaushalt gekauft und eingesetzt²⁵, den CESU préfinancé – wird vom Arbeitgeber als Gutschein, vergleichbar mit einem Bonus zum Gehalt, ausgegeben²⁶ und den CESU social – Scheckscheck für Dienstleistung im Bereich der Pflege alter und kranker Menschen²⁷.

- CESU déclaratif
Der Arbeitgeber (Privatperson) kann ein Scheckheft bei den autorisierten Banken erwerben, die eine Vereinbarung mit dem Staat über die Aushändigung und Abrechnung von Scheckheften getroffen haben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich bei dem Centre National du Chèque Emploi Service Universel (Cncesu) registrieren. Das Cncesu ist eine zentrale, staatliche Behörde und hat vergleichbare Aufgaben wie die Minijob-Zentrale. Um den bürokratischen Aufwand

gering zu halten, zieht das Cnesu die Sozialversicherungsbeiträge vom Käufer des Dienstleistungsschecks, also vom Arbeitgeber, ein.²⁸ Alternativ wird ein internet-basiertes Verfahren angeboten, das den Prozess weiter vereinfacht.

Wenn der private Arbeitgeber den CESU déclaratif in Anspruch nimmt, kann er die Hälfte seiner Aufwendungen für den Scheck (Entlohnung und Sozialabgaben) steuermindernd geltend machen. Die Kosten reduzieren seine Einkommenssteuer bis zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze.

Leben im Haushalt Kinder oder Personen über 65 Jahre, können zusätzliche Beträge steuerlich abgesetzt werden. Wenn behinderte Menschen im gemeinsamen Haushalt leben oder gepflegt werden, erhöht sich die jährliche Obergrenze abermals. Nimmt der Arbeitnehmer bezahlten Urlaub, sind diese Ausgaben für den Arbeitgeber durch eine monatliche 10-prozentige Erhöhung des Lohns abgedeckt.²⁹

- **CESU préfinancé**
Die zweite Variante des CESU-Modells bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihren Angestellten von ihnen vorfinanzierte Gutscheine auf ihren Namen auszustellen und somit einen zusätzlichen Bonus zur regulären Vergütung zu gewähren.³⁰ Private Arbeitgeber (Unternehmen, Vereine, Genossenschaften, Freiberufler, usw.) und öffentliche Einrichtungen (Körperschaften, Krankenkassen, Sozialversicherungsträger, Kommunen und andere Institutionen) können die Dienstleistungsschecks ganz oder teilweise mitfinanzieren. Dies bietet sich primär im Bereich der Kinderbetreuung durch Tagesmütter oder Kindertagesstätten an.³¹

Abb. 5: Dienstleistungsspektrum des CESU

Dienstleistungen für Familien	Dienstleistungen im Alltag	Dienstleistungen für ältere, behinderte oder hilfebedürftige Menschen
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung in den eigenen vier Wänden • Kinderbetreuung außerhalb der Familie (z.B. Krippe) • Begleitung der Kinder auf ihrem Weg zum Kindergarten/zur Schule Hausunterricht <ul style="list-style-type: none"> • Nachhilfe • Privatunterricht • IT-Support 	Unterstützung im Haushalt <ul style="list-style-type: none"> • Putzen, Bügeln, Waschen und andere kleinere Haushaltstätigkeiten • Abholung und Lieferung gebügelter Wäsche Lebensmittel <ul style="list-style-type: none"> • Essenzubereitung im Haushalt • Essenslieferservice • Einkaufsservice Instandhaltungsarbeiten im Haushalt <ul style="list-style-type: none"> • Kleine Gartenarbeiten • Kleine Heimwerkerarbeiten • Instandhaltung und Überwachung der Haupt- und Zweitwohnsitze 	Zuhause <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung und Versorgung älterer Menschen (ohne medizinische Behandlung) • Betreuung von behinderten Menschen (darunter z.B. Übersetzung, Alltagsbegleitung) • Betreuung von kranken Menschen (ohne medizinische Behandlung) • Pflege von und Spazierengehen mit Haustieren Unterwegs <ul style="list-style-type: none"> • Mobilitäts- und Transportservice • Begleitung bei Spaziergängen und Handlungen im Alltag • Persönlicher Fahrdienst

Quelle: Prognos, „Erster Zwischenbericht, Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“, 2011, Seite 83

Vorteil für den Arbeitgeber:

Er stellt seiner Belegschaft die Dienstleistungsschecks als Sozialleistung bereit und kann die Ausgaben steuermindernd absetzen. Das Unternehmen erhält eine 25-prozentige Steuergutschrift, maximal 500.000 Euro.³²

Vorteil für den Arbeitnehmer: Der Wert der Schecks ist bis zu einer bestimmten Obergrenze steuer- und sozialabgabenfrei.³³

- **CESU social**
Als dritte Variante wird der Dienstleistungsscheck von öffentlichen Stellen angeboten, damit Menschen mit Anspruch auf staatlich geförderte Pflegeleistungen zusätzlich unterstützt werden. Diese Schecks werden über ein Fürsorgesystem vom französischen Staat refinanziert.³⁴

Das gesamte Dienstleistungsspektrum des CESU zeigt Abb. 5.

Sanktionen bei Schwarzarbeit

Den konkreten Nachweis von Schwarzarbeit zu erbringen, ist zwar schwierig, allerdings „wird davon ausgegangen, dass die Steigerung der Inanspruchnahme des CESU mit einem erheblichen Rückgang der Schwarzarbeit einhergeht“.^{35, 36}

Das französische Strafrecht regelt die Sanktionierungsmaßnahmen für natürliche und juristische Personen. Natürliche Personen werden mit Bußgeldern von 45.000 Euro bis hin zu Gefängnisstrafen von drei Jahren sanktioniert. Wenn eine minderjährige, schulpflichtige Person illegal beschäftigt wird, greift der Staat noch extremer ein und verhängt Bußgelder von 75.000 Euro und fünf Jahren Haft.³⁷ Juristische Personen erwartet bei Missachtung der gesetzlichen Regelungen keine Haftstrafe, dafür aber ein Bußgeld in Höhe von 225.000 Euro.³⁸

Gegen beide Gruppen kann der Staat neben den genannten Sanktionen weitere Strafen verhängen. Für natürliche Personen bedeutet dies, dass sie unter anderem kein öffentliches Amt mehr bekleiden dürfen. Bei juristischen Personen kann es zur Schließung oder Auflösung des betroffenen Betriebs kommen, wenn dieser nur zum Zweck der Schwarzarbeit gegründet wurde.³⁹

Fazit

Das Modell CESU bietet drei unterschiedliche Scheck-Modelle an, welche nahezu alle Dienstleistungen abdecken und den Bürgern den Zugriff auf ein qualitatives Dienstleistungsangebot ermöglichen sollen. Neben den Haus- und Gartenarbeiten, Kinderbetreuung und Nachhilfe, werden auch Pflege-

leistungen und Hilfestellungen für ältere und körperlich beeinträchtigte Menschen im Alltag angeboten. Diese Vielfalt spricht eine Bandbreite von Nutzern dieses Schecks an und schlägt sich nach gesamt europäischen Studien in hohen Nutzerzahlen nieder.⁴⁰

Das Dienstleistungsscheck-Verfahren ist ein unbürokratisches und einfaches Verfahren, welches durch die Online-Anmeldung besonders attraktiv ist. Der zentrale Einzug der Beiträge durch die Verwaltungsinstitution Cnesu bündelt Aufgaben und spart unnötige Verwaltungskosten.

Belgien (B)

In Belgien werden zur Entlohnung von Arbeitnehmern im privaten Haushalt zwei unterschiedliche Verfahren angeboten. Zum einen kann die Entlohnung mit Hilfe des Gutschein-Systems erfolgen; alternativ besteht die Möglichkeit einen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließen. Bei beiden Varianten ist der gesetzliche Mindestlohn zu beachten.⁴¹

Service-Gutscheine

Das belgische „Système Titre Service“ unterscheidet sich bereits in den Grundzügen deutlich von den Systemen vieler anderer Länder. Der Arbeitgeber ist ein zugelassenes Unternehmen, welches einen oder mehrere sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. Personen, die haushaltsnahe Dienstleistungen beanspruchen wollen, können diese mit Dienstleistungsschecks bei den Unternehmen bestellen. Im Jahr 2014 gab es mehr als eine Million Nutzer dieses Systems. Das Konzept der Dienstleistungsschecks basiert auf der Subventionierung von Angebot und Nachfrage haushaltsnaher Dienstleistungen und gilt als sehr kostenintensiv.⁴²

Eine Privatperson darf maximal 500 Service-Gutscheine (vgl. Abb. 6) pro

Kalenderjahr erwerben, um damit Aufgaben im privaten Haushalt durch Haushaltshilfen erledigen zu lassen. Während der Kaufpreis neun Euro für die ersten 400 Dienstleistungsgutscheine und zehn Euro für die 100 folgenden beträgt, liegt der reale Wert weit höher.

In bestimmten Situationen geben die Sozialkassen die Dienstleistungsschecks sogar kostenlos aus. Beispielsweise erhalten selbstständig erwerbstätige Frauen in Wallonien bei der Geburt eines Kindes 105 kostenlose Gutscheine. Diese Mutterschaftsbeihilfe soll Frauen den Wiedereinstieg in ihren Beruf erleichtern und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit geben, ihr Familienleben zu genießen.⁴³

Durch den Erwerb der Dienstleistungsschecks kann der Käufer Steuerentkennungen beanspruchen, deren Höhe die Regionen eigenständig festlegen. In Wallonien profitieren Benutzer von 0,90 Euro je Dienst, in der Region Brüssel-Hauptstadt von 1,55 Euro für die ersten 155 Gutscheine und in Flandern beträgt der Steuerabzug sogar 2,70 Euro je Service-Gutschein bei ebenfalls einem Maximum von 155 Stück pro Jahr.⁴⁴

Die Schecks decken ein breites Spektrum an Aktivitäten ab. Zum Dienstleistungsspektrum gehören die in Abb. 7 aufgeführten Leistungen.

Nicht zu den förderfähigen Tätigkeiten gehören unter anderem der Unterhalt des Gartens, Babysitten, Beaufsichtigung von alten und pflegebedürftigen Personen, Pflege und Beaufsichtigung von Tieren während der Abwesenheit des Besitzers.⁴⁵

Eine Haushaltshilfe, die im Rahmen des Systems der Dienstleistungsschecks tätig ist, hat einen Arbeitsvertrag. Ihr kommt also der gesamte Schutz eines solchen Vertrages zugute: Sozialschutz, Pensionsbeitrag, bezahlter Urlaub, Lohngarantie bei Krankheit oder Unfall.⁴⁶

Die Arbeitskräfte werden durch registrierte Unternehmen vermittelt. Um eine Haushaltshilfe zu finden, wählt der Nutzer zunächst ein Unternehmen aus einer Liste zugelassener Dienstleister aus. Dann kontaktiert der Haushalt den Anbieter, um gemeinsam die praktischen Fragen zur Arbeitszeit und der Art der Tätigkeiten zu regeln. Nachdem die Haushaltshilfe ihre Arbeit ausgeübt hat, erhält sie durch den Haushalt als Zahlungsmittel den

Abb. 6: Service-Gutschein aus der Region Brüssel-Hauptstadt



Quelle: All Team Services, Avenue Louise 526/10, Bruxelles. URL: <http://www.titres-services-bxl.be/titres-services.php> [abgerufen am 7.3.2017]

Abb. 7: Dienstleistungsspektrum in Belgien

Dienstleistungen, die im Haushalt des Kunden erbracht werden

- Reinigung
- Wäsche waschen
- Bügeln
- Kleine Näharbeiten
- Zubereitung von Mahlzeiten

Dienstleistungen, die außerhalb des Privathaushalts des Kunden erbracht werden

- Bügeln
- Haushaltseinkäufe
- Begleitete Beförderung von Personen mit eingeschränkter Mobilität

Quelle: Belgisches Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA)/Sodexo Dienstleistungsscheckzelle 2011 zitiert in Prognos, „Erster Zwischenbericht – Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“ 15. Januar 2011, Seite 88

Dienstleistungsscheck, der an das Unternehmen weiterzuleiten ist. Auf Basis des Dienstleistungsschecks wird der monatliche Verdienst der Haushaltshilfe berechnet.⁴⁷

Die Ziele des belgischen Förderungssystems decken sich weitestgehend mit denen der anderen aufgeführten Länder: Verminderung von Schwarzarbeit, Überführung illegaler Beschäftigungen in legale, Förderung gering qualifizierter Menschen (vor allem Arbeitslose) und Ausbau und Verbesserung des Angebots an Dienstleistungen im Haushalt.⁴⁸

Der belgische Staat unterstützt das System mit folgenden Vorteilen:

- Der Einkaufspreis des Schecks liegt deutlich unter seinem Wert. Der Differenzbetrag wird vom Staat getragen.
- Bei Nutzung des Dienstleistungsschecks erhält der Haushalt eine steuerliche Ermäßigung.
- Grundsätzlich ist die Anzahl der Schecks limitiert, besondere Personengruppen (Alleinerziehende, behinderte Menschen, ältere Menschen) können allerdings über diese Anzahl hinaus Schecks erwerben.
- Unterstützung von Müttern, die ihre selbstständige Tätigkeit wieder aufnehmen, durch Ausgabe kostenloser Dienstleistungs-

schecks durch die Sozialversicherung.⁴⁹

Arbeitsvertrag zwischen Privathaushalt und Haushaltshilfe

Wer nicht auf das staatlich subventionierte Gutscheinsystem zurückgreifen möchte oder sein Kontingent schon ausgeschöpft hat, kann Hauspersonal auch selbst einstellen und beschäftigen. Er wird dann als „normaler“ Arbeitgeber betrachtet und muss sich beim Staatsdienst für Soziale Sicherheit registrieren lassen, sich anmelden, die nötigen Sozialversicherungsbeiträge an die staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit überweisen und eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abschließen.⁵⁰

Dies gilt für alle Hausangestellten, die per Arbeitsvertrag Haushaltsarbeiten im privaten Haushalt ihres Arbeitgebers (natürliche Person) oder seiner Familie verrichten und ihre Arbeit überwiegend manuell erledigen. Sie werden in Belgien als „Dienstboten“ bezeichnet und unterliegen unabhängig vom Umfang dieser Leistungen der Sozialversicherungspflicht. Hierunter fallen Hausarbeiten wie Putzen, Bügeln, Wäsche waschen oder Gartenarbeiten.

Zielgerichtet unterstützt der Staat sozial schwache Gruppen mit einem besonderen Förderinstrument. Für die

Einstellung einer ersten Haushaltshilfe gewährt die Sozialversicherung dem Arbeitgeber eine vollständige Befreiung von den Beiträgen, wenn die Person zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos war oder Sozialhilfe bezieht.⁵¹

Ausgenommen von der Sozialversicherungspflicht ist lediglich Hauspersonal, soweit es höchstens acht Stunden wöchentlich bei einem Arbeitgeber (oder mehreren zusammen) Dienstleistungen erbringt, die nicht manuelle Natur sind. Dazu gehören Tätigkeiten wie Babysitten, ältere Menschen betreuen, bei Besorgungen helfen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität begleiten.⁵²

Diese (neuere) Gesetzgebung hat zum Ziel, dem Hauspersonal einen ähnlichen Schutz zu bieten wie anderen Arbeitnehmern.⁵³

Fazit

Die staatliche Förderung konzentriert sich auf haushaltsnahe Dienstleistungen, die von Unternehmen angeboten werden. Daraus resultieren relativ geringe Kosten für den Privathaushalt, da der reale Wert der Dienstleistungsschecks durch staatliche Subventionen deutlich höher liegt. Die Methode wird in der belgischen Bevölkerung gut angenommen. Wer privat Hauspersonal einstellt, hat lediglich den Vorteil, dass bei der Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person, der Haushalt komplett von der Zahlung der Sozialbeiträge freigestellt wird.

Österreich (A)

Ähnlich wie in Belgien gibt es auch in Österreich ein Dienstleistungsscheck-System. Im Januar 2006 wurde dieses eingeführt. Mit Hilfe des Dienstleistungsschecks (DLS) werden Arbeitnehmer mit kurzen, befristeten Arbeitsverhältnissen im privaten Haushalt entlohnt. Neben der Befristung auf maximal einen Monat, ist auf die

Einhaltung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 425,70 Euro zu achten.⁵⁴

Das Dienstleistungsscheck-System⁵⁵

Die Anmeldung kann in Papierform, seit 2011 auch online auf dem Portal DLS-online erfolgen. Der Ansprechpartner für den DLS in Papierform ist das Kompetenzzentrum Dienstleistungsscheck (CC-DLS).

Den DLS können Personen nutzen, die vorübergehend Aufgaben in privaten Haushalten übernehmen, also einmalige oder kurzzeitige Dienste. Zu den haushaltsnahen Tätigkeiten zählen neben der Reinigung, Haushaltsführung und Beaufsichtigung der Kinder auch einfache Gartenarbeiten. Tätigkeiten, die eine Ausbildung erfordern und sich neben der Arbeit im Privathaushalt auch auf Arbeit im Unternehmen beziehen, dürfen nicht über den DLS entlohnt werden.

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich für 60,09 Euro pro Monat freiwillig in der Renten- und Krankenversicherung abzusichern.

Qualifiziert für die Nutzung des DLS sind folgende Personenkreise: Österreiche Staatsbürger, EU-Staatsbürger (außer Kroaten), Staatsbürger aus Liechtenstein, Island, Norwegen und der Schweiz sowie alle weiteren Staatsbürger, die einen Arbeitsmarktzugang nachweisen können.

Durch die Nutzung des DLS werden bisherige Schwarzarbeiter zu legalen Arbeitskräften, die automatisch in der Unfallversicherung abgesichert sind.

Der Arbeitgeber kann die DLS unter anderem am Kiosk, bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB), bei der Post oder online erwerben. Der Kaufpreis ist dabei höher als der Gutscheinwert. Die Differenz beinhaltet den Beitrag zur

Unfallversicherung und einen Anteil der Verwaltungskosten. Der Arbeitgeber entscheidet dabei selbst welchen Gutscheinwert er erwerben möchte. Der Wert des DLS kann individuell bis maximal 100 Euro gewählt werden. Im Kaufpreis sind alle Abgaben enthalten.

Die komfortablere Nutzung des DLS wird durch die Anwendung DLS-online ermöglicht. Das Portal kann rund um die Uhr kostenfrei genutzt werden. Dadurch sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben der Zeit auch noch Portokosten, die beim Versand der DLS an die Bank oder Post entstehen würden. Durch die Archivierungsfunktion können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre bisherigen Beschäftigungsverhältnisse nachverfolgen und nachvollziehen, wann DLS erworben und eingelöst wurden.

Nachdem der Arbeitnehmer die Arbeit erledigt hat, händigt ihm der Arbeitgeber den entsprechenden DLS aus. Pro Arbeitstag muss somit mindestens ein DLS ausgegeben werden.

Die Höhe des Entgelts wird in Absprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Mindestlohns und der Obergrenze vom Arbeitgeber bestimmt. Der Mindestlohn unterscheidet sich in den einzelnen Bundesländern und verändert sich je nach ausgeübter Tätigkeit. Für Haushaltshilfen, die nicht kochen, sind pro Stunde 11,75 Euro als Mindestlohn vorgeschrieben. Betreut der Arbeitnehmer Kinder, erhöht sich der Mindestlohn auf 12,75 Euro. In jedem Fall inkludiert der Mindestlohn 9,6 Prozent Urlaubsabgeltung und 25 Prozent für Sonderzahlungen.

Die Obergrenze beläuft sich im Jahr 2017 auf 583,15 Euro und setzt sich aus der Geringfügigkeitsgrenze von 425,70 Euro pro Monat zuzüglich des Sonderzahlungsanteils und der Urlaubersatzleistung zusammen.

Der Arbeitnehmer hat nach Erhalt des DLS bis zum Ende des Folgemonats Zeit, diesen einzulösen. Er kann ihn persönlich, auf dem Postweg oder online bei der VAEB einreichen. Alternativ reicht es, den DLS an die Gebietskrankenkasse zu schicken. Nachdem der DLS eingelöst wurde, überweist die VAEB die Summe der eingereichten Schecks. Wenn kein Bankkonto auf dem DLS angegeben wurde, wird die Zahlung auf dem Postweg veranlasst. Die Auszahlung kann außerdem online erfolgen.

Versicherungsrechtliche Regelungen

- Entgeltgrenze wird überschritten
Überschreitet der Arbeitnehmer mit seinem Verdienst die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, kann der DLS nicht zur Entlohnung verwendet werden. Stattdessen entsteht ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis inklusive Kranken- und Pensionsversicherungspflicht. Die zu zahlenden Beiträge in Höhe von 14,7 Prozent des Arbeitsentgelts trägt der Arbeitnehmer alleine.
- Mehrere Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber
Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber selbst überlassen, wie viele Arbeitnehmer er beschäftigt. Bei der Beschäftigung mehrerer Arbeitnehmer ist allerdings darauf zu achten, dass die gezahlten Entgelte einen Schwellenwert von 874,73 Euro nicht übersteigen. Ansonsten muss der Arbeitgeber Dienstgeberabgaben in Höhe von 16,4 Prozent der Beitragsgrundlage zahlen.
- Mehrfachbeschäftigung
Übt die mit dem DLS geringfügig beschäftigte Person nebenbei noch eine normale geringfügige Beschäftigung (außerhalb eines Privathaushalts) oder eine Beschäftigung mit vollem Versicherungsschutz aus und übersteigt das

Entgelt insgesamt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, entsteht auch in der DLS-Beschäftigung eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung.

Steuerliche Vorteile bei Nutzung des DLS

Im Steuerrecht werden Einkünfte aus dem DLS als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gewertet. Das bedeutet, solange die Summe der Einkünfte 12.000 Euro pro Jahr nicht übersteigt, fällt keine Einkommenssteuer an. Ist der Betrag allerdings höher, sind die Einkünfte beim Finanzamt erklärungs-pflichtig. Die Kosten für Kinderbetreuung können bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen (Betreuungsperson hat das 18. Lebensjahr vollendet, wurde zur Kinderbetreuung ausgebildet und weist mindestens 35 Stunden der Kindererziehung nach) steuerlich abgesetzt werden.

Sanktionierung bei Schwarzarbeit

Wird ein Arbeitnehmer ohne Arbeitsmarktzugang beschäftigt, erfolgt nach erstmaliger Ermahnung bei einer Wiederholung eine Sanktion in Form einer Geldstrafe von bis zu 200 Euro. Um diese Sanktionierung zu vermeiden, muss der Arbeitgeber vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages die Arbeitsberechtigung und die e-card des Arbeitnehmers anfordern.

Fazit:

Das Dienstleistungsscheck-System ist eine geeignete und unbürokratische Methode zur Abrechnung von kurzfristigen Beschäftigungen im Haushalt. Der DLS kann online oder in Papierform genutzt werden, wodurch Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile haben. Der Arbeitgeber kann die DLS online erwerben, der Arbeitnehmer kann diese online einlösen und für beide Seiten entfallen zeitaufwendige Wege zur VAEB, zur nächsten Bank oder Post. Mit dem DLS können alle gängi-

gen haushaltsnahen Tätigkeiten direkt nach ihrer Ausübung vergütet werden. Da dies allerdings nur für kurzfristige Beschäftigungen im privaten Haushalt gilt, wäre eine Ausweitung des DLS-Systems auf alle Beschäftigungen im Privathaushalt erstrebenswert.

Schweiz (CH)

In der Schweiz gibt es spezielle Regelungen für Beschäftigungen in privaten Haushalten. Aus dem Blickwinkel der Sozialversicherung liegt bei diesen Beschäftigungen immer eine Erwerbstätigkeit vor, welche ungeachtet der Höhe des gezahlten Geldlohnes beitragspflichtig ist. Auch ein gezahlter Naturallohn wird mit Hilfe einer Tabelle umgerechnet und unterliegt der Beitragspflicht. Im Vergleich zum deutschen Recht wird also weder auf eine geringe Höhe des Einkommens noch eine kurze Dauer der Beschäftigung abgestellt.⁵⁶

Grundsätzlich muss die Beitragszahlung für Beschäftigungen im Haushalt bei der kantonalen Ausgleichskasse am Ort des Haushaltes angemeldet werden. Die haushaltsnahen Dienstleistungen werden in der Schweiz als Hausdienstleistungen bezeichnet und umfassen folgende Tätigkeiten: Raum-

pflegerin/Raumpfleger, Au-pair, Babysitterin/Babysitter, Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und Aufgabenhilfe.⁵⁷

Nicht zu den Hausdienstleistungen gehören Tätigkeiten in Mehrfamilienhäusern außerhalb der Wohnung oder in gewerblich genutzten Gebieten beispielsweise als Hauswartin/Hauswart.⁵⁸

Beitragspflichtiger Personenkreis

Die Beitragspflicht besteht grundsätzlich bei Erwerbstätigen ab dem 1. Januar nach der Vollendung ihres 17. Lebensjahres. Abweichungen von dieser Regelung sind nur für zwei Personengruppen, Jugendliche und Rentenberechtigte, festgelegt:

- Für Hausangestellte vor Vollendung des 17. Lebensjahres muss generell keine Beitragsabrechnung und somit keine Anmeldung bei der Ausgleichskasse erfolgen. Bis zum 31. Dezember nach Vollendung des 25. Lebensjahres sind Jugendliche von der Beitragspflicht befreit, wenn sie nicht mehr als 750 Franken (ca. 700 Euro) im Kalenderjahr verdienen. Ähnlich wie die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge im deutschen Sozialversicherungsrecht können jugendliche Hausangestellte aber eine Beitragsabrechnung verlangen.

Abb. 8: Beitragssätze des Jahres 2016 in der Schweiz

Beitragssätze	Hausdienstleister/-in	
	Hausdienstgeber/-in	Hausdienstnehmer/-in
in Prozent		
AHV/IV/EO	5,125	5,125
Arbeitslosenversicherung (ALV), bis zu einem Einkommen von Fr. 148.200	1,1	1,1
Familienausgleichskasse	kassenspezifisch	nur im Kanton Wallis: 0,3
Verwaltungskosten	kassenspezifisch	keine

Quelle: Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstleistung Seite 5

- Bei Rentnern entfällt generell der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (ALV). Für die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV) und die Erwerbsersatzordnung (EO) gibt es einen Freibetrag von 16.800 Franken (ca. 15.700 Euro) pro Jahr beziehungsweise 1.400 Franken (ca. 1.307 Euro) pro Monat. Für diese Versicherungszweige sind Beiträge nur aus dem Teil des Einkommens zu zahlen, der den Freibetrag übersteigt. Diese Ausnahmen sind nicht für frühpensionierte Rentner vorgesehen.⁵⁹

Unfallversicherung

Arbeitnehmer im privaten Haushalt müssen durch ihren Arbeitgeber bei einer Unfallversicherung angemeldet und versichert werden. Bei Missachtung muss eine Ersatzprämie gezahlt werden. Bei den abzudeckenden Risiken wird nach der wöchentlichen Arbeitszeit differenziert:

- Arbeitnehmer, die unter 8 Stunden wöchentlich arbeiten, müssen nur gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber alleine.
- Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit mindestens 8 Stunden pro Woche beträgt, müssen zusätzlich gegen Nichtberufsunfälle versichert werden. Der Beitragsanteil für diese Zusatzversicherung geht zulasten der Arbeitnehmer.

Die Beitragsberechnungsgrundlage ist in der Regel das monatlich gezahlte Arbeitsentgelt. Die Prämien werden mit Hilfe eines Promillesatzes berechnet.⁶⁰

Höhe der Beiträge

Die Beiträge werden in der AHV, IV, EO und der ALV paritätisch vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der Arbeitgeber zieht die Beiträge vom Bruttolohn des Arbeitnehmers ab und

zahlt diese komplett an die zuständige Ausgleichskasse.⁶¹

Die Beitragssätze des Jahres 2016 ergeben sich aus Abb. 8.

Vorteile für Hausdienstarbeitende

- **Familienzulage**
In der Schweiz gibt es zum Ausgleich von Aufwendungen der Eltern für ihre Kinder eine Familienzulage. Diese beträgt pro Monat und Kind bis zum 16. Lebensjahr 200 Franken (ca. 187 Euro) und gegebenenfalls eine Ausbildungszulage in Höhe von 250 Franken (ca. 233 Euro) bei Kindern in einer Ausbildung vom 16. bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Auch Hausdienstmitarbeiter erhalten diese Leistungen bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen von der zuständigen Familienausgleichskasse.⁶²
- **Rentenberechtigte (außer Frührentner)**
Auf den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird verzichtet. Zu den anderen Versicherungszweigen sind, wie erwähnt, nur Beiträge aus dem Einkommen zu zahlen, das den Freibetrag übersteigt.⁶³
- **Berufliche Vorsorge**
Grundsätzlich unterliegen die Arbeitnehmer, die in der AHV versicherungspflichtig sind, auch der beruflichen Vorsorge. Der Arbeitgeber muss sich einer Vorsorgeeinrichtung anschließen, welche ihm die Beiträge komplett in Rechnung stellt. Die genauen Beitragssätze sind kassenabhängig und werden mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen. Das angestrebte Ziel der beruflichen Vorsorge ist, in Verbindung mit den Beiträgen zur AHV, IV und Ergänzungslieferungen (EL) das Renteneinkommen auf rund 60 Prozent des letzten

erwirtschafteten Arbeitsentgelts aufzustocken. Dadurch soll der bisherige Lebensstandard des Arbeitnehmers auch nach Abschluss des Erwerbslebens weitestgehend gesichert werden.⁶⁴

- **Sicherheit im Krankheitsfall**
Auch Hausdienstleistende haben einen Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung. Dazu gehören neben der ärztlichen Behandlung, Versorgung im Krankenhaus, Prävention und Medikamentenversorgung auch die Kostenübernahme im Rahmen der Komplementärmedizin (Akupunktur, Homöopathie...). Die Finanzierung erfolgt nicht über einkommensabhängige Beiträge, sondern über eine Pro-Kopf-Pauschale, welche unabhängig vom Einkommen zu zahlen ist. Die Höhe der Pauschale variiert von Kasse zu Kasse.⁶⁵
- **Absicherung im Alter**
Da aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bei Hausdienstleistenden eine Erwerbstätigkeit vorliegt, besteht die Möglichkeit, mit Erfüllung bestimmter Voraussetzungen eine Rente zu beziehen. Dies muss der Arbeitnehmer bei der Ausgleichskasse, die die Beiträge eingezogen hat, anmelden. Die Rentenhöhe richtet sich nach den zurückgelegten Beitragsjahren.

Arbeitsrecht

- **Arbeitsvertrag**
Zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Vertragsverhältnis, welches rechtlich als Arbeitsvertrag zu werten ist. Eine schriftliche Vereinbarung ist ratsam, jedoch nicht zwingend notwendig. Das Arbeitsverhältnis ist darüber hinaus in kantonalen Normalarbeitsverträgen (NAV) geregelt, wenn kein Arbeitsvertrag geschlossen wurde oder er nicht alle Regelungen enthält. Der NAV

Abb. 9: Mindestlöhne NAV in der Schweiz 2014 bis 2016

ungelernt	CHF 18,55 pro Stunde
ungelernt mit mind. vier Jahren Berufserfahrung	CHF 20,35 pro Stunde
gelernt mit EFZ*	CHF 22,40 Pro Stunde
gelernt mit EBA**	CHF 20,35 pro Stunde

Quelle: Merkblatt zum Normalarbeitsvertrag (NAV) für den Hausdienst¹
* Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
** Eidgenössisches Berufsattest

beinhaltet insbesondere Regelungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Zusätzlich dazu hat der Bundesrat einen NAV für Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft erlassen, welcher Mindestlöhne für Hausdienstarbeitende in Privathaushalten enthält. Diese sind gestaffelt nach der Berufserfahrung (vgl. Abb. 9).⁶⁶

- **Bezahlter Urlaub**
Hausdienstarbeitnehmer haben pro Kalenderjahr Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Urlaub. Es gilt, dass die Urlaubswoche einer Arbeitswoche entsprechen muss. Das bedeutet, wenn der Arbeitnehmer fünf Stunden wöchentlich arbeitet, stehen ihm pro Woche diese bezahlten fünf Stunden Urlaub zu.⁶⁷
- **Lohnfortzahlung**
Je nach Anzahl der Dienstjahre haben Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Fortzahlung des Lohns, wenn sie aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft ihre Tätigkeiten nicht ausüben können.⁶⁸
- **Kündigungen**
Normalerweise enden Zeitverträge ohne Kündigung zum angegebenen Zeitpunkt. Bei unbefristeten Verträgen bedarf es einer Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfristen. Dauerte das Arbeitsverhältnis unter einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist mindestens einen Monat. Bei einem Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr verlängert sich die Kündigungsfrist auf mindestens zwei Monate.

Im Fall von Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft unterliegen die betroffenen Arbeitnehmer dem gesetzlichen Kündigungsschutz.⁶⁹

Fazit

Für den Sonder-Wirtschaftssektor der Beschäftigung im Privathaushalt gibt es in der Schweiz Sonderregelungen bei der Beitragsberechnung und Unfallversicherung. Die Hausdienstarbeitenden werden wie normale Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten behandelt. Dennoch werden einige Unterschiede zum deutschen Sozialversicherungssystem deutlich.

Die Schweizer Sozialversicherung deklariert das angewandte Abrechnungsverfahren als „vereinfachtes Verfahren“.⁷⁰ Es sind allerdings viele Besonderheiten zu beachten. Dadurch wirkt das Verfahren eher unübersichtlich und bürokratisch.

Polen (P)

Anders als in den bisher beschriebenen Nachbarländern arbeitet das Personal in privaten polnischen Haushalten üblicherweise auf eigene Rechnung und ist freiberuflich tätig. Freiberufler werden von der polnischen Sozialversicherungsanstalt „Zakład Ubezpieczeń Społecznych“ (ZUS) in den Zweigen der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung versichert. Die Beiträge zur Krankenversicherung zieht die ZUS ein und leitet sie an die staatliche Krankenkasse weiter.

Ausschließlich für Babysitter wurden besondere Regularien geschaffen, um die hohe Schwarzarbeitsquote in privaten Haushalten zu reduzieren.

Seit 2011 können Privathaushalte eine Person legal als „Kinderbetreuer/-in“ für Kinder bis drei Jahren einstellen. Diese Beschäftigungsform ist an mehrere formale Voraussetzungen geknüpft.

Zunächst muss ein schriftlicher Dienstleistungsvertrag geschlossen werden, in dem insbesondere die Vertragsdauer und -bedingungen, die Häufigkeit der Arbeitseinsätze, die Vergütung sowie die Zahlungsfrist und -form festgelegt sind. Im nächsten Schritt erfolgt anhand mehrerer Vordrucke eine Anmeldung bei der ZUS. Zuerst meldet sich der Arbeitgeber als Zahler der Sozialversicherungsbeiträge an. Dann meldet er die beschäftigte Person zur Sozialversicherung, bestehend aus einer Renten- und einer Unfallversicherung. Er deklariert außerdem, ob eine freiwillige Krankenversicherung gewünscht ist, deren Beitrag er ebenfalls zahlt. Der Auftraggeber rechnet die Sozialversicherungsbeiträge monatlich mit der ZUS ab.

Anstelle des Arbeitgebers zahlt die ZUS die Sozialversicherungsbeiträge unter der Prämisse, dass – neben der Anmeldung des Personals – folgende drei Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Die beschäftigte Person hat sich für die (freiwillige) Krankenversicherung entschieden.
2. Die Eltern sind selbst als Arbeitnehmer zur Sozialversicherung angemeldet oder betreiben ein selbstständiges Gewerbe außerhalb der Landwirtschaft. Das gilt ebenfalls bei einem alleinerziehenden Elternteil.
3. Das Kind ist nicht in einer Einrichtung der institutionalisierten Kinderbetreuung (Kinderkrippe oder Kindergarten) untergebracht.

Durch diesen Anreiz verspricht sich die ZUS, dass sich immer mehr Eltern für die Anmeldung von Babysittern entscheiden.⁷¹ Im August 2016 waren rund 8.700 Babysitter bei der ZUS registriert.⁷²

Der Basisverdienst ist wie in Deutschland der Mindestlohn. Arbeitnehmer, die mehr als diesen Mindestlohn verdienen, erhalten keine finanzielle Unterstützung durch den Staat bei der Beitragszahlung. Stattdessen sind die Beiträge zur Rentenversicherung paritätisch vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Die anfallenden Steuern werden ungeachtet der Höhe des Arbeitslohns vom Arbeitnehmer gezahlt. Den Beitrag zur Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber alleine.

Abgesehen von diesen speziellen Regelungen für Kinderbetreuer hat Polen keine weiteren Anreize geschaffen, um die offizielle Anmeldung von Hauspersonal zu stimulieren. Es existieren weder steuerliche Vergünstigungen noch niedrige Beiträge. „Viele Personen arbeiten leider in privaten Haushalten, ohne sich überhaupt registrieren zu lassen – Schwarzmarkt eben“, heißt es aus informierten Kreisen.

Fazit

Zur Senkung von Schwarzarbeit übernimmt der Staat unter bestimmten Voraussetzungen die Beitragszahlung für Babysitter. Dem gegenüber steht eine im Vergleich zu anderen Staaten geringe Zahl von Menschen, die legal in Privathaushalten arbeiten. Dadurch, dass der Staat nur einen relativ kleinen Bereich des Hauspersonals fördert, beraubt er sich selbst der Chance, die Schwarzarbeit in privaten Haushalten zu vermindern.

Zusammenfassung

Vergleicht man die Regelungen für Minijobs in Deutschland mit den Modellen der europäischen Nachbarländer, so findet man neben einigen Parallelen überwiegend Unterschiede. Die Staaten operieren mit unterschiedlichen Methoden und gestalten ihre Rahmenbedingungen vielfältig. Dabei wollen alle in der Regel dasselbe Ziel erreichen wie Deutschland,

nämlich eine Legalisierung der Arbeit in privaten Haushalten. Die meisten spezifischen Regelungen sind so konstruiert, dass durch eine Kombination aus mehreren Elementen der größtmögliche Erfolg erreicht werden soll. Teilweise gibt es Staaten, die kein mit dem deutschen System vergleichbares Netz aufgebaut haben (z. B. Niederlan-

de). Einige Länder fördern die Beschäftigung in Privathaushalten nur in sehr geringem Umfang. So beschränkt sich Polen einzig auf den Bereich „Babysitten“.

Die politischen Ziele und mit welchen Instrumenten diese erreicht werden sollen zeigen die Abb. 10 und 11.

Abb. 10: Politische Ziele der einzelnen Staaten

	D	L	NL	F	B	A	CH	P
Legalisierung der Beschäftigung im Privathaushalt	x	x		x	x	x	x	
Bekämpfung von Schwarzarbeit im Privathaushalt	x	x		x	x	x	x	x
Abbau von Arbeitslosigkeit					x			
Unterstützung von Familien, Alleinerziehenden und älteren Menschen				x		x		
Förderung gering qualifizierter Menschen					x	x		
Ausbau des Angebots an Dienstleistungen im Haushalt	x		x	x	x			
Schaffung eines Ausgleichs zwischen Privat- und Berufsleben				x		x		
Steigerung der Arbeitserfahrung, Förderung des Aufstiegs in eine bessere Stelle			x					
Integration der Hausangestellten in die Sozialversicherung (nicht zwingend alle Zweige)	x	x		x	x		x	

Abb. 11: Instrumente der einzelnen Staaten zur Erreichung der Ziele

	D	L	NL	F	B	A	CH	P
Arbeitgeberbezogen								
Zentrale staatliche Behörde/-n für Hauspersonal	x	x		x	x	x		x
Entbürokratisiertes Verfahren (auch online)	x	x	x	x	x	x		
Steuerliche Anreize	x	x	x	x	x	x		
Reduzierte Sozialbeiträge	x		keine		x		x	
Spezieller Niedriglohnsektor für Hauspersonal	x					x		
Dienstleistungsschecks (Gutschein-System)				x	x	x		
Breites Dienstleistungsspektrum	x	x	x	x	x		x	
Qualifiziertes Dienstleistungspersonal				x				
Sanktionen	x			x		x		
Arbeitnehmerbezogen								
Umfang der sozialen Sicherung								
- Krankenversicherung		x		x	x		x	x
- Arbeitslosenversicherung		x					x	
- Unfallversicherung	x	x		x	x		x	x
- Rentenversicherung	x	x		x	x		x	x
- Pflegeversicherung		x						
Angebote für besondere Gruppen (z.B. Mütter)					x			
Mindestlohn	x	x	x	x	x	x	x	x
Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards	x	x		x	x		x	
Direkte staatliche Zuschüsse				*			**	

* Beschäftigungsprämie im Niedriglohnsegment
** Familienzulage

Ausblick

In Deutschland verzeichnet die Minijob-Zentrale einen stetigen Zuwachs der angemeldeten Haushaltshilfen. Dies verdeutlicht, dass die Regelungen für Minijobs in Privathaushalten auf eine breiter werdende Akzeptanz stoßen. Die im Jahr 2013 geschaffene Rentenversicherungspflicht bei Minijobs sorgt für eine (zumindest geringe) soziale Sicherung.

Nachrichten über einen Anstieg der legalen Beschäftigung sind gute Nachrichten. Das steht außer Frage. Befürworter der deutschen Minijob-Regelungen unterstreichen vor allem die Brückenfunktion der Minijobs in den ersten Arbeitsmarkt. Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass Minijobs keine Sackgasse für Beschäftigte darstellen. Denn ein Viertel der Minijobber schaffen den Weg in eine höher bezahlte Stelle.

„Diese Aussage erhält zusätzliche Bedeutung, wenn man bedenkt, dass nicht jeder Beschäftigte, der einen Minijob ausübt, an der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung interessiert ist“, so der Leiter der Minijob-Zentrale, Dr. Erik Thomsen.⁷³

Unstrittig ist aber auch, dass in deutschen Haushalten „nach wie vor die Schwarzarbeit dominiert“. Zu dieser

FUSSNOTEN

- ¹ Enste, Dominik: Arbeitsplatz Privathaushalt. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Kurzberichte 45.2016
- ² Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, II. Quartal 2016
- ³ Forsa-Studie zum Putzmarkt: Was die Deutschen ihrer Putzkraft wirklich zahlen. Berlin, 28. April 2016
- ⁴ Enste, Dominik, a.a.O.
- ⁵ Forsa-Studie zum Putzmarkt: Putzen weiterhin Frauensache. Berlin, 28. April 2016
- ⁶ Deutscher Bundestag: Drucksache 15/26. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen: Entwurf eines zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Seiten 23 und 24. Berlin: 5. November 2002
- ⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 16. Oktober 2015 - <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2015/rechten-von-minijobbern-geltung-verschaffen.html>
- ⁸ vergleiche Caisse nationale d'assurance pension – CNAP (Staatliche Rentenpflichtversicherung in Luxemburg), Fragebogen vom 18. Oktober 2016
- ⁹ vergleiche <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire/> [abgerufen am 25. Januar 2017]
- ¹⁰ vergleiche Broschüre „dienstverlening aan Huis“ (Dienstleistung am Haus), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (niederländisches Ministerium für Arbeit und Soziales), November 2007
- ¹¹ vergleiche UWV (niederländisches Durchführungsinstitut für Arbeitnehmersicherungen), Nachricht vom 12. Dezember 2016
- ¹² Kommission „regeling dienstverlening aan huis (Kommission Kalsbeek), 30. September 2015
- ¹³ Französische Botschaft Berlin: „Mindestlohn: Der SMIC in Frankreich“. URL: <http://www.ambafrance-de.org/Mindestlohn-Der-SMIC-in-Frankreich> [abgerufen am 26. Januar 2017]
- ¹⁴ vergleiche Französische Botschaft Berlin: „Sozialversicherung in Frankreich“, 28. Januar 2016, <http://www.ambafrance-de.org/Sozialversicherung-in-Frankreich> [abgerufen am 19. Januar 2017]
- ¹⁵ vergleiche Infobest, Netzwerk der Informations- und Beratungsstellen für grenzüberschreitende Fragen am Oberrhein, „Krankenversicherung in Frankreich“, <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/krankenversicherung-in-frankreich/> [abgerufen am 19. Januar 2017]
- ¹⁶ vergleiche Prognos, „Erster Zwischenbericht, Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“, 2011, Seite 81
- ¹⁷ vergleiche Präsentation „Das Centre national Cesu, eine staatliche Einrichtung, Akteurin der Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen“, 2016, Seite 2
- ¹⁸ vergleiche Präsentation „Das Centre national Cesu, eine staatliche Einrichtung, Akteurin der Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen“, 2016, Seite 16
- ¹⁹ vergleiche ebenda, Seite 8
- ²⁰ vergleiche ebenda, Seite 17
- ²¹ vergleiche ebenda, Seite 12
- ²² vergleiche Herzog-Stein, Alexander und Sesselmeier, Werner: „Alternativen zu Mini- und Midijobs?“ in WSI-Mitteilungen 1/2012. Hans-Böckler-Stiftung
- ²³ vergleiche Französische Botschaft Berlin: „Frankreich-Info“, 18. April 2006
- ²⁴ vergleiche Präsentation „Das Centre national Cesu, eine staatliche Einrichtung, Akteurin der Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen“, 2016, Seite 16
- ²⁵ vergleiche Haushalte als Arbeitgeber, 2016, Seite 24, URL: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Bilder/Nachrichten/kfd-Arbeitshilfe_Haushalte-WEB.PDF
- ²⁶ vergleiche ebenda, Seite 23
- ²⁷ vergleiche ebenda, Seite 23
- ²⁸ vergleiche ebenda, Seite 24
- ²⁹ vergleiche Präsentation „Das Centre national Cesu, eine staatliche Einrichtung, Akteurin der Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen“, 2016, Seite 5
- ³⁰ vergleiche Haushalte als Arbeitgeber, 2016, Seite 24, URL: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Bilder/Nachrichten/kfd-Arbeitshilfe_Haushalte-WEB.PDF
- ³¹ vergleiche ebenda
- ³² vergleiche Haushalte als Arbeitgeber, 2016, Seite 24, URL: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Bilder/Nachrichten/kfd-Arbeitshilfe_Haushalte-WEB.PDF
- ³³ vergleiche Französische Botschaft, a.a.O.

Bewertung gelangt der Deutsche Gewerkschaftsbund in einem Strategiepapier. Danach soll sich der Anteil der Schwarzarbeit auf etwa 80 Prozent belaufen, nominal also annähernd drei Millionen Menschen.^{74,75} Zur Lösung dieser Aufgabe könnte sich die deutsche Politik an erfolgreichen Instrumenten oder Strategien unserer europäischen Nachbarn orientieren.

Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Länder Frankreich, Belgien und Österreich, die ein Dienstleistungsscheck-System nutzen. Ein Verfahren mit Service-Gutscheinen wäre auch in Deutschland ein durchaus denkbare System. Durch die Möglichkeiten der Online-Nutzung, die relativ geringen bürokratischen Anforderungen und die Betreuung durch zentrale Anlaufstellen hätte das System sicher auch in der deutschen

Bevölkerung eine hohe Akzeptanz und würde damit zusätzliche reguläre Arbeitsplätze in Privathaushalten schaffen.

ALINA HERRMANN
WOLFRAM KOCH
KBS/Minijob-Zentrale
Grundsatz Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht
Hollestr. 7b
45127 Essen

- ³⁴ vergleiche Haushalte als Arbeitgeber, 2016, Seite 24, URL: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Bilder/Nachrichten/kfd-Arbeitshilfe_Haushalte-WEB.PDF
- ³⁵ Prognos, „Erster Zwischenbericht, Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“, 2011, Seite 84
- ³⁶ vergleiche ebenda, Seite 84
- ³⁷ vergleiche ebenda, Seite 86
- ³⁸ vergleiche ebenda, Seite 86
- ³⁹ vergleiche ebenda, Seite 86
- ⁴⁰ vergleiche Haushalte als Arbeitgeber, 2016, Seite 24, URL: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Bilder/Nachrichten/kfd-Arbeitshilfe_Haushalte-WEB.PDF
- ⁴¹ vergleiche WSI-Mindestlohndatenbank International, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. URL: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_7052.htm [abgerufen am 26. Januar 2017]
- ⁴² vergleiche Catherine Daloze, 7. Januar 2016, URL: <https://www.enmarche.be/politique/fiscalite/titres-services-version-2016.htm?from=politique> (Service-Gutscheine Version 2016)
- ⁴³ vergleiche Catherine Daloze, a.a.O.
- ⁴⁴ vergleiche Catherine Daloze, a.a.O.
- ⁴⁵ vergleiche Prognos, „Erster Zwischenbericht, Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“, 2011, Seite 88
- ⁴⁶ vergleiche URL: <https://extranet.wallonie-dienstleistungsscheck.be/Contact/Faq> [abgerufen 19. Dezember 2016]
- ⁴⁷ vergleiche Prognos, „Erster Zwischenbericht, Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“, 2011, Seite 87
- ⁴⁸ vergleiche ebenda
- ⁴⁹ vergleiche ebenda
- ⁵⁰ vergleiche URL: <https://www.socialsecurity.be/citizen/de/familie/haushaltshilfe/hauspersonal> [abgerufen 19. Dezember 2016]
- ⁵¹ vergleiche ebenda
- ⁵² vergleiche ebenda
- ⁵³ vergleiche ebenda
- ⁵⁴ vergleiche Broschüre „Dienstleistungsscheck, Legal ist genial - und sicher!“, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017
- ⁵⁵ vergleiche ebenda
- ⁵⁶ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 3ff.
- ⁵⁷ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 2
- ⁵⁸ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 2
- ⁵⁹ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 4
- ⁶⁰ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 7
- ⁶¹ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 5
- ⁶² vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 6
- ⁶³ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 4
- ⁶⁴ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 8
- ⁶⁵ vergleiche Merkblatt „Die obligatorische Krankenversicherung kurz erklärt“ des Bundesamts für Gesundheit BAG Seite 7 ff.
- ⁶⁶ vergleiche URL: http://www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitsmarkt/normal-gesamtarbeitsvertrag.assetref/content/dam/documents/VOL/BECO/de/Arbeit/beco-arbeit-nav-hauswirtschaft-merkblatt_DE.pdf [abgerufen am 13. November 2016]
- ⁶⁷ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 10
- ⁶⁸ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 10
- ⁶⁹ vergleiche Merkblatt 2.06 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Hausdienstarbeit Seite 11
- ⁷⁰ vergleiche Merkblatt 2.07 Beiträge der Informationsstelle AHV/IV, Vereinfachtes Abrechnungsverfahren
- ⁷¹ vergleiche Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (polnisches Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik), 2016, URL: <http://www.mpips.gov.pl/>
- ⁷² vergleiche Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a.a.O.
- ⁷³ Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale: Presseinformation vom 30. August 2011
- ⁷⁴ Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin, 3. Mai 2016, „Arbeitsplatz Privathaushalt – Gute Arbeit ist möglich“, Seiten 1 und 2 und unter <http://www.dgb.de/themen>, 2.8.2016, „Haushaltshilfen in Privathaushalten - Maßnahmen gegen Schwarzarbeit sind eine Luftnummer“
- ⁷⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin, 3. Mai 2016



NINA SCHRÖDER

Versicherungspflicht für Waisenrentner

Ab 1. Januar 2017 versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung

— Mit dem Gesetz für sichere digitale Kommunikation und Anwendungen im Gesundheitswesen und zur Änderung weiterer Gesetze (sog. E-Health-Gesetz) vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I Seite 2408) wurde ab dem 1. Januar 2017 ein eigenständiger Versicherungspflichttatbestand für Bezieher einer Waisenrente der gesetzlichen Rentenversicherung in Kombination mit einer zeitlich begrenzten Beitragsfreiheit eingeführt.

Ursprüngliche Regelung

Bis Ende letzten Jahres sind Halb- oder Vollwaisenrentner – wie alle anderen Rentenbezieher auch – nur dann in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig nach § 5 Absatz 1 Nummer 11 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geworden, wenn sie selbst oder die Person, von der die gesetzliche Rente abgeleitet wird, die Vorversicherungszeit für die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) erfüllen.

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Rentenantragstellung (Rahmenfrist) mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte dieses Zeitraums eine Mitgliedschaft (aufgrund einer Pflichtversicherung oder freiwilligen Versicherung) oder eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat (vgl. Abb. 1).

Dies hatte zur Folge, dass bei allen Beziehern einer Waisenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bereits bei der Stellung des Waisenrentenantrages die Vorversicherungszeit geprüft wurde.

Vorversicherungszeit erfüllt

Erfüllte die Waise oder die Person, von der die gesetzliche Rente abgeleitet wird, die Vorversicherungszeit, dann trat die Versicherungspflicht ein. Wie bei anderen Beziehern einer gesetzlichen Rente geschah dies unabhängig von der Höhe der Rente. Gleichzeitig schloss die Beitragspflicht eine beitragsfreie Familienversicherung (§ 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB V) beim überlebenden Elternteil oder bei den Großeltern oder Pflegeeltern aus.

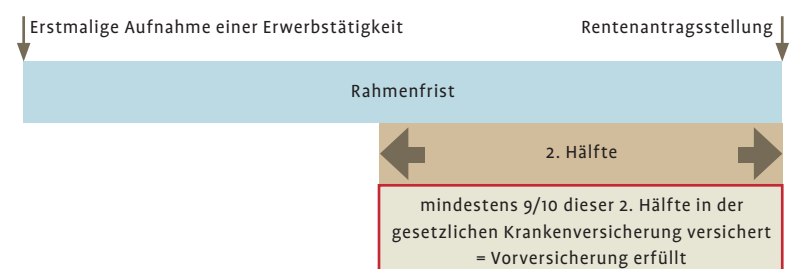
Versicherungspflichtige Kinder, die vor dem Tod eines Elternteils oder beider Elternteile beitragsfrei familienversichert waren, mussten damit aus ihrer

Waisenrente einen einkommensabhängigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag zahlen. Für viele Waisenrentner führte die zusätzliche Beitragspflicht zu einer erheblichen finanziellen Belastung, worauf der Gesetzgeber jetzt reagiert hat.

Vorversicherungszeit nicht erfüllt

Waren die Voraussetzungen für eine Pflichtmitgliedschaft (Vorversicherungszeit) nicht erfüllt, kam für Halb- oder Vollwaisenrentner eine beitragsfreie Familienversicherung über den anderen Elternteil beziehungsweise über die Großeltern oder Pflegeeltern in Betracht, sofern diese Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung wa-

Abb. 1: Erfüllung der Vorversicherungszeit



ren und die Waisen die maßgeblichen Alters- und Einkommensgrenzen nicht überschritten. Wurden weder die Voraussetzungen für eine Pflichtmitgliedschaft noch für die Familienversicherung erfüllt, konnte die Mitgliedschaft als freiwillige Versicherung fortgesetzt werden. Im Rahmen der freiwilligen Mitgliedschaft wurden Beiträge nach der gesamten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des einzelnen Mitglieds unter Einbeziehung der Waisenrente erhoben, mindestens jedoch ein Beitrag ausgehend von der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbemessungsgrundlage nach § 240 Absatz 4 Satz 1 SGB V (2017 = mtl. 991,67 Euro).

Neue Regelung ab dem 1. Januar 2017

Um den Kindern mit einem Anspruch auf Waisenrente nach § 48 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) die Rahmenbedingungen zu erleichtern und diese zu vereinheitlichen, wurde für Waisenrentner ein eigener Versicherungspflichttatbestand nach § 5 Absatz 1 Nummer 11b SGB V geschaffen.

Der eigene Versicherungspflichttatbestand für Waisenrentner war notwendig, damit der Gesetzgeber sein eigentliches Vorhaben, eine für den betroffenen Personenkreis zeitlich begrenzte Beitragsfreiheit zu schaffen, umsetzen konnte. Denn die besondere Lebens- und Einkommenssituation bei Waisenrentnern rechtfertigt insoweit eine gesonderte versicherungsrechtliche Behandlung dieser Personengruppe. Dadurch kann ein ausreichender, finanzierbarer Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung erreicht werden.

Mit dem Verlust eines Elternteils oder beider Elternteile entfällt auch der Unterhaltsanspruch gegenüber diesem Elternteil oder den Eltern. Minderjährige Kinder oder Kinder, die

nicht erwerbstätig sind oder sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden, werden als sozial schutzbedürftig angesehen. Daher besteht für diese Kinder schon nach geltendem Recht unter den Voraussetzungen des § 10 SGB V ein Anspruch auf Familienversicherung. Die Regelung berücksichtigt dabei, dass die Eltern ihren Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet sind, wobei ein angemessener Krankenversicherungsschutz ebenfalls zur Unterhaltsverpflichtung gehört. Durch die Einbeziehung der Kinder in die beitragsfreie Familienversicherung wird den Eltern die Erfüllung ihrer Unterhaltspflicht insoweit erleichtert, da sie für den Krankenversicherungsschutz ihrer Kinder keine zusätzlichen Beiträge leisten müssen.

Der durch den Tod eines Elternteils oder beider Elternteile entfallende Unterhalt soll durch die Waisenrente nach § 48 SGB VI ersetzt werden. Wird berücksichtigt, dass Waisen, wenn sie minderjährig und im schulpflichtigen Alter oder jünger sind, im Regelfall kein eigenes Einkommen erzielen, ist es gerechtfertigt, durch die Beitragsfreistellung der Waisenrente die betroffenen Personen finanziell zu entlasten.

Waisenrentner der gesetzlichen Rentenversicherung

In die „neue“ Versicherungspflicht werden alle Waisenrentner, die nach dem bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Recht entweder bereits pflichtversichert nach § 5 Absatz 1 Nummer 11 SGB V (mit erfüllter Vorversicherungszeit) waren, die Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllten oder eine freiwillige Mitgliedschaft begründen mussten (Vorversicherungszeit war nicht erfüllt) einbezogen.

Seit dem 1. Januar 2017 ist bei Waisen der gesetzlichen Rentenversicherung, die zuvor in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren, deshalb die zuvor beschriebene Vorversicherungszeit für die Krankenversicherung

der Rentner nicht mehr zu prüfen und somit obsolet.

Waisen, die zuvor beitragsfrei familienversichert gewesen sind, können damit auch bei Verlust eines oder beider Elternteile weiterhin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein, ohne hierfür Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten. Bei diesen Versicherungspflichtigen wird die Waisenrente in der Regel bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beitragsfrei gestellt.

Die Versicherungspflicht als Waisenrentner endet vor Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn beispielsweise Versicherungspflicht aufgrund einer Berufsausbildung eintritt oder eine andere vorrangige Pflichtversicherung (Vorrangversicherung) besteht.

Ebenso wie die Versicherungspflicht als Rentner ist die Versicherungspflicht als Waisenrentner vorrangig vor der Versicherungspflicht als Student, es sei denn, die Versicherungspflicht als Waisenrentner besteht über das 25. Lebensjahr hinaus. Nach Vollendung des 25. Lebensjahres beziehungsweise nach Ablauf eines gegebenenfalls vorhandenen Verlängerungstatbestandes ist damit die Versicherungspflicht für Studenten oder Praktikanten in der Regel vorrangig vor der Versicherungspflicht als Waisenrentner.

Beitragsfreiheit

Die zeitliche Befristung der Beitragsfreiheit orientiert sich an den Altersgrenzen der Familienversicherung (§ 10 Absatz 2 SGB V), um eine Gleichstellung mit anderen in Schul- oder Berufsausbildung befindlichen oder ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder einen Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leistenden Personen herbeizuführen. Nach Vollendung des 25. Lebensjahres haben diese Personen bei

Fortführung ihrer Versicherung grundsätzlich Beiträge aus der Waisenrente zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten.

Darüber hinaus kann die Dauer der Beitragsfreiheit verlängert werden, wenn die Ausbildung über das 25. Lebensjahr hinaus fortgeführt wird. Die Beitragsfreiheit verlängert sich dann um den Zeitraum, um den die Schul- beziehungsweise Berufsausbildung oder das Studium wegen der Erfüllung einer gesetzlichen Dienstpflicht (Wehr-/Zivildienst) vor Vollendung des 25. Lebensjahres unterbrochen oder verzögert wurde. Der Verlängerungszeitraum ist dabei auf maximal 12 Monate begrenzt.

Wird der Waisenrentner nach Vollendung des 25. Lebensjahres oder nach dem eventuellen Verlängerungsbestand als Student pflichtversichert, dann endet hier auch die Beitragsfreiheit aus der Waisenrente. Von dem versicherungspflichtigen Studenten sind somit Beiträge zur studentischen Krankenversicherung und aus der Waisenrente zu entrichten.

Die Beitragsfreiheit knüpft ausdrücklich an die Versicherungspflicht als Waisenrentner an. Sie gilt damit nicht, wenn für die Waise eine vorrangige Versicherungspflicht nach anderen Vorschriften besteht.

Neben der Waisenrente gezahlte Versorgungsbezüge (zum Beispiel Betriebsrenten) sind dagegen beitragspflichtig; sie werden nicht von der Beitragsfreiheit erfasst.

Ungeachtet der zuvor beschriebenen Beitragsfreiheit bei Versicherungspflichtigen, die eine Waisenrente nach § 48 SGB VI beziehen, hat der Träger

der Rentenversicherung nach § 249a Satz 2 SGB V die Hälfte der nach dieser Rente zu bemessenden Beiträge nach dem allgemeinen Beitragssatz (2017 = 7,3 Prozent) zu tragen und zu zahlen, wie er sie auch ohne die Beitragsfreiheit zu tragen hätte. Der Beitragsanteil des Versicherten wird in diesen Fällen jedoch nicht einbehalten.

Waisenrentner einer berufsständischen Versorgungseinrichtung

Neben diesen zuvor beschriebenen Neuerungen führt erstmalig der Bezug eines Versorgungsbezuges, um den es sich bei einer Waisenrente einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach § 229 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB V weiterhin handelt, zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Bisher konnten Waisen, die eine entsprechende (Waisen-)Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung erhalten haben, beispielsweise nur aufgrund eines Waisenrentenbezuges der gesetzlichen Rentenversicherung als Rentner pflichtversichert werden.

Die Prüfung, ob eine Waise zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört, obliegt grundsätzlich dem zuständigen Versorgungswerk. Voraussetzung hierfür ist, dass der verstorbene Elternteil zuletzt als Beschäftigter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Pflichtmitgliedschaft in einem Versorgungswerk nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI befreit war.

Für die Feststellung der Versicherungspflicht erhält die zuständige Krankenkasse eine Mitteilung mit Angabe des Tages der Rentenanspruchstellung von dem jeweiligen Versorgungswerk.

Kann die Krankenkasse die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht bestätigen, wird die Waise frühestens ab dem 1. Januar 2017 versicherungspflichtig in der KVdR.

Auch für diesen Personenkreis besteht eine zeitlich begrenzte Beitragsfreiheit innerhalb der Altersgrenzen für die Familienversicherung. Damit sollen auch Bezieher einer Waisenrentenleistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von einer möglichen Beitragsbelastung ausgenommen werden.

Ausschluss für privat krankenversicherte Waisen

Die Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 11b SGB V tritt jedoch nicht ein, wenn die Waise zuletzt vor der Stellung des Rentenanspruchs privat krankenversichert war. Damit sollen diejenigen Waisenrentner von der – beitragsprivilegierten – Versicherungspflicht nicht erfasst werden, die keinen ausreichenden Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung haben.

Dieser Ausschluss von der Versicherungspflicht gilt wiederum nicht, wenn die Waise am Tag der Rentenanspruchstellung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung (mit Ausnahme des § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB V) erfüllt oder selbst beziehungsweise der verstorbene Elternteil die Vorversicherungszeit erfüllt hatte.

Überführung der Bestandsfälle mit gesetzlicher Rente

■ bisher gesetzlich krankenversichert
Der neu eingeführte Versicherungspflichttatbestand betrifft nicht nur die Waisenrentner, die ab dem 1. Januar 2017 einen Waisenrentenanspruch gestellt haben, sondern auch die Waisen, die bereits am 31. Dezember 2016 eine Waisenrente bezogen be-

ziehungsweise eine solche beantragt haben.

Die Krankenkassen haben bei den sogenannten Bestandsfällen bereits im Jahr 2016 geprüft, ob aktuell keine Vorrangversicherung besteht und am Tag der Rentenantragstellung ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz bestanden hat. Erfüllte die Waise die erforderlichen Voraussetzungen konnte sie von Amts wegen in die neue Versicherungspflicht zum 1. Januar 2017 überführt werden. Zeitgleich wurde auch die Beitragsfreiheit geprüft. Waren die Voraussetzungen (25. Lebensjahr nicht vollendet beziehungsweise das Vorliegen von Verlängerungstatbeständen) gegeben, hat die Krankenkasse Beitragsfreiheit an den zuständigen Rentenversicherungsträger gemeldet. In diesen Sachverhalten sind von den betroffenen Waisenrentenbeziehern seit dem 1. Januar 2017 keine Beiträge aus der Waisenrente zu entrichten.

- bisher privat krankenversichert Eine Überprüfung der Bestandsfälle, die zuvor nicht gesetzlich krankenversichert gewesen sind, kann nur dann erfolgen, wenn die bisher privat versicherte Waise sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse (beispielsweise die Krankenkasse bei der zuvor eine Krankenversicherung bestanden hat) meldet. Selbstverständlich kann die Waise eine der im § 173 SGB V genannten Krankenkassen wählen.

In diesen Fällen tritt die Versicherungspflicht als Waisenrentner nach § 5 Absatz 1 Nummer 11b SGB V nur dann ein, wenn die Waise am Tag der Rentenantragstellung die Vorausset-

zungen für eine Familienversicherung über den anderen Elternteil beziehungsweise die Großeltern oder Pflegeeltern erfüllen würde. Hierbei wird auf die rechtlichen Verhältnisse am Tag der Rentenantragstellung abgestellt. Eventuelle in der Zwischenzeit seit der Rentenantragstellung eingetretene Veränderungen im Versicherungsstatus wirken sich bei dieser Prüfung nicht aus.

Die Prüfung der Vorversicherungszeit ist bei Bestandsfällen, die eine Waisenrente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, entbehrlich, da diese bereits bei der Rentenantragstellung geprüft worden ist.

Überführung der Bestandsfälle mit berufsständischer Waisenrente

- gesetzlich krankenversichert bei Rentenantragstellung Sobald die Krankenkasse Kenntnis von der Waisenrentenleistung der berufsständischen Versorgungseinrichtung und der Zugehörigkeit zum anspruchsberechtigten Personenkreis erhalten hat, prüft sie, ob aktuell keine Vorrangversicherung besteht und am Tag der Rentenantragstellung ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz bestanden hat. Sofern dies der Fall ist, tritt Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Absatz 1 Nummer 11b Buchstabe b SGB V ein. Auch hier prüft die Krankenkasse zeitgleich die Beitragsfreiheit und meldet diese bei Vorliegen der Voraussetzung an die Versorgungseinrichtung. In der Konsequenz hat der Bezieher der Waisenrente seit dem 1. Januar 2017 entsprechend keine Beiträge aus der Waisenrente zu entrichten.

- privat krankenversichert bei Rentenantragstellung War die Waise am Tag der Rentenantragstellung jedoch privat krankenversichert, ist bei diesem Personenkreis, anders als bei den Waisenrentnern der gesetzlichen Rentenversicherung, die Vorversicherungszeit ein Prüfkriterium. Da in diesen Fällen bei der Rentenantragstellung die Vorversicherungszeit nicht geprüft wurde, wird durch die gewählte Krankenkasse diese Prüfung nachgeholt. Ist die Vorversicherungszeit nicht erfüllt, sind die Voraussetzungen für eine Familienversicherung zu prüfen.

Befreiungsrecht

Werden die Antragsteller oder Bezieher einer Waisenrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Waisenrentenleistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versicherungspflichtig, dann steht diesem Personenkreis ein Befreiungsrecht nach § 8 Absatz 1 Nummer 4 SGB V zu. Sie können sich daher auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht bewirkt, dass auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt.

NINA SCHRÖDER
KBS/Krankenversicherung
Kundenmanagement
Knappschaftstr. 1
44799 Bochum

ROLAND MOSER

Bundesverfassungsgericht: Bewertung von DDR-Zeiten für nach 1936 Geborene nicht nach dem Fremdrentengesetz

Das zum 1. Januar 1959 in Kraft getretene Fremdrentengesetz (FRG) vom 25. Februar 1960¹ sieht die rentenrechtliche Eingliederung von Aussiedlern (Zuzug bis 31. Dezember 1992) und Spätaussiedlern (Zuzug ab 1. Januar 1993) aus den osteuropäischen Ländern vor. Bis zum Inkrafttreten des einheitlichen gesamtdeutschen Rentenrechts² zum 1. Januar 1992 wurden über § 17 Absatz 1 FRG für Übersiedler aus der ehemaligen DDR auch Zeiten im anderen deutschen Staat über dieses Gesetz eingegliedert.

Ausgangslage

Für die rentenrechtliche Eingliederung fremder Zeiten sieht das FRG in seiner Anlage 1 Leistungsgruppen vor, die nach den früheren Versicherungszweigen der Arbeiter- und Angestellten- sowie der knappschaftlichen Rentenversicherung unterteilt sind. Für in den Herkunftsländern zurückgelegte Beitrags- und Beschäftigungszeiten erhält der Versicherte entsprechend seiner Qualifikation und der ausgeübten Berufstätigkeit eine von 30 Leistungsgruppen. In den folgenden Anlagen zum FRG sind für jede Leistungsgruppe, bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr, Bruttoarbeitsentgelte abgelegt, die den Einkommensverhältnissen von westdeutschen Versicherten mit vergleichbarer Berufsausbildung und Tätigkeit entsprechen. Wegen der unterschiedlichen Einkommenssituation von Männern und Frauen in der alten Bundesrepublik teilen sich die Tabellenwerte in der Arbeiter- und Angestelltenversicherung noch in männliche und weibliche Versicherte auf, wobei die Werte für Frauen in der Regel niedriger sind als die für Männer.

Folgen des Mauerfalls

Mit dem Fall der Berliner Mauer am 9. November 1989 und der anschließenden uneingeschränkten Reisefreiheit für DDR-Bürger entstand eine völlig neue Situation, die ein schnelles Handeln der Politik erforderlich machte. Mit Artikel 23 § 1 Staatsvertragsgesetz³ wurde geregelt, dass DDR-Bürger, die nach dem 18. Mai 1990 aus der DDR

in die alte Bundesrepublik umziehen, für ihre DDR-Zeiten keine Eingliederung mehr nach dem FRG erhalten. DDR-Rentnern wurde ihre (sich auf niedrigem [Ost-]Niveau befindliche) DDR-Rente – auch bei einem Wohnsitz in der alten Bundesrepublik – weitergezahlt. Nur diejenigen, die vor dem 19. Mai 1990 in die alte Bundesrepublik übersiedelt waren, konnten im Rahmen des Besitzschutzes weiter eine FRG-Rente aus DDR-Zeiten beziehen. Ziel dieser Maßnahme war, den Anreiz für einen Ost-West-Umzug von Rentenbeziehern abzustellen und die finanzielle Belastung der Rentenversicherung, die ohnehin durch den Zuzug Hunderttausender Aussiedler sehr angespannt war, in Grenzen zu halten.

Einheitliches deutsches Rentenrecht

Neue Rentenformel

Zum 1. Januar 1992 trat das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) in der Fassung des Rentenüberleitungsgesetzes (RÜG) in Kraft. Damit war nach gut einem Jahr nach der Wiedervereinigung nicht nur ein neues Rentenrecht geschaffen worden, sondern auch die Teilung in der Deutschen Rentenversicherung konnte endgültig überwunden werden.

Die neue seit 1992 gültige Rentenformel sieht vor, dass sich die Höhe der Rente im Wesentlichen durch die Anzahl der erworbenen Entgeltpunkte ergibt. Entgeltpunkte für Beitragszeiten entstehen, indem das individuelle versicherungspflichtige Einkommen

durch das Durchschnittseinkommen aller Versicherten geteilt wird. Während in der alten Bundesrepublik die Arbeitsentgelte unter einer Versicherungsnummer gespeichert wurden und somit leicht einer Rentenberechnung zugeführt werden können, musste der Gesetzgeber für in der DDR erworbene Ansprüche einen besonderen Weg gehen.

Im § 256a SGB VI hat der Gesetzgeber bestimmt, dass die in der DDR tatsächlich erzielten Verdienste dem Durchschnittsentgelt gegenübergestellt werden, nachdem sie mit dem Erhöhungsfaktor der Anlage 10 zum SGB VI multipliziert wurden. Mit berücksichtigt werden auch zur Freiwilligen Zusatzrentenversicherung der DDR entrichtete Beiträge. Ein wegen fehlender Datenspeicherung in der ehemaligen DDR häufiger Sonderfall liegt vor, wenn zwar die Pflichtbeitragszeit glaubhaft gemacht wurde, die erzielten Arbeitsentgelte jedoch nicht mehr feststellbar sind. Dafür sieht § 256b SGB VI ein Modell aus fünf Qualifikationsgruppen und 23 verschiedenen (Wirtschafts-)Bereichen vor. Diese Systematik sowie die für jedes Kalenderjahr in der Regel ab 1950 hinterlegten Entgelte basieren auf den Werten der alten DDR-Lohnstatistik.

Besitzschutz für DDR-Übersiedler

Der § 259a SGB VI sah in der ursprünglichen ab 1. Januar 1992 geltenden Fassung vor, dass Versicherte, die vor dem 19. Mai 1990 in die alten Bundesländer zugezogen sind, für ihre in der DDR verbrachten Beitragszeiten anstelle der

tatsächlichen Arbeitsentgelte Werte nach den Anlagen 1 bis 16 FRG erhielten, wenn die Rente vor dem 1. Januar 1996 begann. Mit dem Rentenüberleitungsergänzungsgesetz (RüErgG) vom 24. Juni 1993³ wurde rückwirkend zum 1. Januar 1992 eine veränderte Besitzschutzregelung eingeführt, wonach die FRG-Bewertung nur für Versicherte gilt, die vor 1937 geboren wurden. Berechtigte, die eine Rente nach der ursprünglichen Gesetzesfassung erhalten hatten, jedoch nach 1936 geboren worden sind, erhielten für die Dauer dieses Rentenbezuges Besitzschutz. Wenn jedoch eine Anschlussrente zu zahlen war, mussten für diese Rente die nach dem SGB VI bestimmten Werte zugrunde gelegt werden. Der Besitzschutz der bisherigen Entgeltpunkte wurde hierbei jedoch durch § 88 SGB VI sichergestellt.

Verfahrensweise der Rentenversicherungsträger

Die westdeutschen Rentenversicherungsträger haben in der Regel längstens bis Mitte 1990 Feststellungsbescheide mit der Anrechnung von DDR-Zeiten im Rahmen des FRG erteilt. In den Folgejahren wurden dann in den Fällen, die nicht von der Besitzschutzregelung des § 259a SGB VI erfasst waren, Aufhebungsbescheide erteilt und anstelle der FRG-Werte die nach dem SGB VI zu ermittelnden Werte berücksichtigt.

Sozialgerichte lehnen weitergehenden Besitzschutz ab

Eine große Zahl ehemaliger DDR-Übersiedler, die vor dem Mauerfall aus der DDR geflohen sind, sind mit der nach der deutschen Einheit geschaffenen Rechtslage im Rentenrecht nicht einverstanden. Sie hatten auf die erteilten Feststellungsbescheide, die ihnen ein Rentenniveau auf der Basis des FRG zugesichert hatten, vertraut. Eine Rente, die nach den tatsächlichen

in der DDR erzielten Entgelten oder den fiktiven Entgelten nach § 256b SGB VI berechnet wird, empfanden viele als eine nachträgliche „Rückeinbürgerung in die DDR“, zumal diese Renten oftmals niedriger ausfallen als die FRG-Rente. Betroffen sind nach Schätzungen bis zu 316.000 Personen⁵. Einer dieser Betroffenen hat bis zum Bundessozialgericht (BSG) geklagt. In seinem Urteil vom 14. Dezember 2011⁶, in dem das Verfahren zur Klärung weiterer Sachverhalte nochmals ans zuständige Landessozialgericht zurückverwiesen wurde, stellte das BSG jedoch fest, dass es für die Anrechnung der DDR-Zeiten nach dem FRG für den 1947 Geborenen keine Rechtsgrundlage sieht. Außerdem billigte das Gericht dem Gesetzgeber bei der Schaffung eines einheitlichen Rentenrechts für das wiedervereinigte Deutschland einen großen Gestaltungsspielraum zu. In der Begründung zum RÜG hatte der Gesetzgeber ausgeführt, dass sich die Alterssicherung im vereinten Deutschland an einheitlichen ordnungspolitischen Grundsätzen orientieren sollte. Somit sollten für Zeiten im Beitrittsgebiet – wie in der alten Bundesrepublik – vorrangig die tatsächlich erzielten individuellen Entgelte maßgeblich sein. Die Bewertung auf der Grundlage des FRG hatte in dieser neuen Situation ihre Legitimation verloren. In diesem Zusammenhang konnte das BSG auch kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers beziehungsweise die Verletzung von Grundrechten erkennen.

Verfassungsbeschwerde nicht angenommen

Mit seinem Beschluss vom 13. Dezember 2016⁷ hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die unter anderem gegen das BSG-Urteil vom 14. Dezember 2011 gerichtete Verfassungsbeschwerde nicht angenommen.

Das Gericht sah keine Verletzung des Artikels 14 Grundgesetz (GG), weil FRG-

Zeiten nicht auf einer Eigenleistung beruhen, die für die Begründung einer sozialversicherungsrechtlichen Rechtsposition als Eigentum unverzichtbar ist. Die in einer anderen Solidargemeinschaft erbrachte Eigenleistung steht einer solchen im Geltungsbereich des Grundgesetzes nicht gleich. Dies gilt auch für die vor der Wiedervereinigung zurückgelegten Versicherungszeiten in der DDR, weil das Grundgesetz nicht rückwirkend in den neuen Bundesländern in Kraft gesetzt wurde. Schließlich bestimmte Artikel 30 Absatz 5 Satz 1 des Einigungsvertrages⁸, dass die Einzelheiten der Überleitung des Rentenrechts auf das Beitrittsgebiet durch ein Bundesgesetz geregelt werden sollen. Weder der Einigungsvertrag noch das RÜG oder das RüErgG enthalten eine Verpflichtung, über den § 259a SGB VI hinaus Beitrittsgebetszeiten nach dem FRG anzurechnen beziehungsweise zu bewerten.

Die Richter konnten auch keine unzulässige unechte Rückwirkung wegen der erfolgten Änderungen bei der Bewertung von DDR-Zeiten für diese besondere Versichertengruppe erkennen. Eine unechte Rückwirkung (eine Norm greift auf gegenwärtige noch nicht abgeschlossene Sachverhalte rückwirkend ein und entwertet damit die bisherige Rechtsposition nachträglich) ist verfassungsrechtlich zulässig, sofern die Grenzen des Vertrauensschutzes oder der Verhältnismäßigkeit nicht überschritten werden. Gerade in der Sozialversicherung hat der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum. Dieser muss dem Ziel dienen, die Funktions- und Leistungsfähigkeit des Systems im Interesse aller zu erhalten, zu verbessern oder den veränderten Verhältnissen sinnvoll anzupassen. Das schlichte Vertrauen eines Versicherten auf den Fortbestand einer gesetzlichen Situation sahen die Richter nicht als schutzwürdig an. Die Begrenzung der FRG-Anwendung auf

Versicherte mit Geburtsdatum vor 1937 diene in sinnvoller Weise dem Vertrauensschutz rentennaher Jahrgänge. Jüngere Versicherte, zu denen auch der Beschwerdeführer zählt, hatten nach Auffassung des Gerichtes ausreichend Zeit gehabt, sich auf die neue Situation einzustellen und ihre Altersversorgung entsprechend anzupassen.

Abschließend sahen die Richter auch den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 Absatz 1 GG nicht verletzt. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz legt dem Gesetzgeber unterschiedliche Grenzen auf, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an das Verhältnismäßigkeitsgebot reichen. In diesem Zusammenhang betonten die Richter, dass das Gericht nur zu entscheiden hat, ob der Gesetzgeber mit seinen Regelungen die verfassungsmäßigen Grenzen eingehalten hat. Der Prüfung des Gerichtes entzieht sich jedoch die Frage, ob eine gesetzliche Regelung die zweckmäßigste oder gerechteste Lösung darstellt. Damit sahen die Richter die verfassungsrechtlichen Rechte dieser Gruppe von Übersiedlern hinsichtlich der Bewertung ihrer Rentenansprüche aus DDR-Zeiten nicht verletzt.

Schlussbetrachtung

Mit dem Beschluss vom 13. Dezember 2016 hat das BVerfG einen langen Rechtsstreit im Sinne des Gesetzgebers entschieden. Der Beschwerdeführer und viele Betroffene in gleicher Situation sind von dieser Entscheidung enttäuscht. Die unterschiedliche Bewertung ihrer in der DDR verbrachten

Zeiten führt in einigen Fällen zu Rentenminderungen von einigen hundert Euro. Insofern ist die Enttäuschung nachvollziehbar.

Bei neutraler Betrachtung der beanstandeten Regelung muss man jedoch anerkennen, dass der Gesetzgeber eine Besitzschutzregelung geschaffen hat, die über die im Einigungsvertrag festgelegten Grundsätze hinausgeht. In der Ursprungsregelung des § 259a SGB VI erfolgte die Begrenzung für das Fortgelten des FRG auf einen Rentenbeginn vor dem 1. Januar 1996. Mit der Änderung durch das RüErgG wurde eine Erweiterung insofern vollzogen, als bis 1936 Geborene noch in ihrer Altersrente von der FRG-Bewertung profitieren konnten. Diese Versicherten, die spätestens 2001 das 65. Lebensjahr vollendet haben, hatten folglich einen zeitlich verbesserten Besitzschutz.

Fraglich ist auch, ob die FRG-Bewertung stets zur höheren Rente geführt hat beziehungsweise hätte. Insbesondere Versicherte, die in der DDR auch Beiträge zur Freiwilligen Zusatzrentenversicherung gezahlt haben und Frauen, deren FRG-Werte niedriger ausfallen als die von gleichqualifizierten männlichen Arbeitnehmern, könnten mit den tatsächlichen DDR-Verdiensten günstiger fahren.

Schließlich sind die Regelungen zur Bewertung von DDR-Zeiten für Übersiedler auch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Angesichts der historisch einmaligen Situation der Wiedervereinigung sowie der damit verbundenen vielfältigen Fragen und Probleme hat der Gesetzgeber auch im

Rentenrecht umsichtig und insbesondere im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen gehandelt, auch wenn bestimmte Härten nicht ganz vermieden werden konnten.

Die Aussiedler und Spätaussiedler aus den osteuropäischen Ländern, für die das FRG in erster Linie geschaffen wurde, hat es in der Zeit nach der Wende ungleich härter getroffen. Bei ihnen werden ab einem Rentenbeginn nach dem 30. September 1996 die FRG-Anwartschaften stets mit dem Faktor 0,6 um 40 Prozent gekürzt (§ 22 Absatz 4 FRG). Wer erst nach dem 6. Mai 1996 zugezogen ist, erhält nach § 22b FRG aus seinen FRG-Zeiten maximal 25 Entgeltpunkte, was derzeit eine Bruttorente vom 761,25 Euro im Westen und 716,50 Euro im Osten bedeutet. Ehepaare erhalten zusammen maximal 40 Entgeltpunkte (jeder einzelne höchstens 25), was einen gemeinsamen Brutto-Rentenbetrag von maximal 1218 Euro im Westen und 1146,40 Euro im Osten ausmacht. Auch diese sicherlich gravierenderen Leistungseinschränkungen haben die Gerichte, auch das BVerfG, nicht beanstandet.

ROLAND MOSER
KBS/Rentenversicherung
Büro der Abteilungsleitung
Pieperstr. 14-28
44789 Bochum

FUSSNOTEN

- ¹ BGBl. 1960 I Seite 93
- ² RÜG vom 25. Juli 1991 (BGBl. 1991 I Seite 1606)
- ³ Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR vom 18.5.1990 (BGBl. 1990 II Seite 537)
- ⁴ BGBl. 1993 I Seite 1038
- ⁵ Dresdener Neueste Nachrichten vom 11. Dezember 2016 „Schock im Alter: DDR-Flüchtlinge kämpfen um ihre West-Rente...“
- ⁶ BSG, Urteil vom 14. Dezember 2011 –B 5 R 36/11 R
- ⁷ 1 BvR 713/13
- ⁸ BGBl. 1990 II Seite 889

THORSTEN VENNEBUSCH

Minijobs aktuell

15 Wahrheiten, die Sie über Minijobs kennen sollten

die
minijobzentrale

1. Die Zahl der gewerblichen Minijobber in Deutschland ging im vergangenen Jahr erneut zurück.

Im Dezember 2016 lag die Zahl der Minijobber in Deutschland bei insgesamt 6,675 Mio. Ende 2015 waren knapp 6,685 Mio. Minijobber bei der Minijob-Zentrale gemeldet. Damit ging dieser Wert – entgegen dem häufig in öffentlichen Diskussionen vermittelten Bild – in den vergangenen fünf Jahren bereits zum vierten Mal zurück.

2. Die staatliche Förderung macht sich weiter bezahlt. Erstmals sind über 300.000 Minijobber in Privathaushalten bei der Minijob-Zentrale angemeldet.

Erneut zugenommen hat die Zahl der von staatlicher Seite besonders geförderten Minijobs in Privathaushalten. Die weit verbreitete Schwarzarbeit in diesem Arbeitssegment konnte erneut verringert werden. Die Zahl der angemeldeten Minijobber lag hier im Dezember 2016 bei über 303.000. Zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres waren nur rund 296.000 Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale registriert.

3. Immer mehr Arbeitgeber in Deutschland beschäftigen Minijobber.

Auch wenn die Summe aller Minijobber im letzten Jahr zurückgegangen ist – es gibt immer mehr Arbeitgeber in Deutschland, die mindestens einen Minijobber beschäftigen. Die Anzahl aller von der Minijob-Zentrale betreuten Arbeitgeber stieg im Jahresverlauf von 2,166 auf 2,173 Mio.

4. Von insgesamt 6,978 Mio. Minijobbern in Deutschland steht nur jeder Vierte dem Ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung.

2,639 Mio. Minijobber üben den Minijob als Nebenjob aus und haben somit bereits eine Hauptbeschäftigung. Insgesamt 1,122 Mio. Minijobber sind unter 25 Jahre alt und gehen noch zur Schule oder nutzen den Minijob zur Finanzierung eines Studiums oder einer Ausbildung. Weitere rund 1,590 Mio. Personen befinden sich bereits in einem Alter, in dem eine Altersrente bezogen wird oder stehen kurz davor. Hinzu kommt eine zahlenmäßig nicht eindeutig zu fixierende Summe an Minijobbern, die unter 60 Jahre alt sind und eine Erwerbsminderungsrente beziehen.

Zieht man alle diese Personengruppen von der Gesamtzahl aller Minijobber in Deutschland ab, so verbleiben 1,627 Mio. Minijobber, die dem Ersten Arbeitsmarkt überhaupt potentiell zur Verfügung stehen.

	Gewerbliche Minijobber (in Mio.)	Minijobber in Privathaushalten (in Mio.)	Summe (in Mio.)
Anzahl insgesamt	6,675	0,303	6,978
davon			
■ 65 Jahre und älter	0,931	0,042	0,973
■ 60 Jahre bis 65 Jahre	0,578	0,039	0,617
■ unter 60 Jahre mit einer Rente wegen Erwerbsminderung		(Daten liegen nicht vor)	
■ unter 20 Jahre	0,452	0,002	0,454
■ 20 Jahre bis 25 Jahre	0,661	0,007	0,668
Minijobber mit Hauptbeschäftigung			2,639
Verbleibende Summe von Minijobbern, die dem Ersten Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung steht			1,627

Quellen: Minijob-Zentrale, Bundesagentur für Arbeit (BA)

5. Im Langzeitvergleich gilt: Es gibt heute genauso viele Minijobber wie im Jahr 2004, aber knapp 20 Prozent mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Von Dezember 2004 bis Dezember 2016 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 5,011 Mio. gestiegen. Dagegen ist die Zahl der Minijobber mit einem Plus von nur knapp 0,040 Mio. nahezu konstant geblieben. Im gewerblichen Bereich war die Zahl der Minijobber sogar rückläufig (-0,163 Mio.).

	Jahresvergleich (in Mio.)		Differenz	
	Dez. 2004	Dez. 2016	absolut (in Mio.)	prozentual
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	26,382	31,716	+ 5,334	+ 20,2 %
Minijobber insgesamt	6,941	6,978	+ 0,037	+ 0,5 %
■ im gewerblichen Bereich	6,838	6,675	- 0,163	- 2,4 %
■ in Privathaushalten	0,103	0,303	+ 0,200	+ 194,2 %

Quellen: Minijob-Zentrale, BA

6. Vorwiegend kleine Betriebe oder Unternehmen beschäftigen Minijobber.

77 Prozent der 1,833 Mio. gewerblichen Minijob-Arbeitgeber beschäftigten maximal drei Minijobber. Insbesondere für kleine Arbeitgeber scheint der Minijob somit ein geeignetes Arbeitsmarktinstrument zu sein. Aufgrund der geringen Anzahl von Minijobbern ist für diese Arbeitgeber eine Umwandlung der Beschäftigungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen nicht ohne weiteres möglich.

7. Minijobs sind für Arbeitgeber teurer als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen.

Gewerbliche Arbeitgeber zahlen für einen Minijobber deutlich höhere Beiträge zur Sozialversicherung als bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (2017):

	Minijob	Sv-pflichtige Beschäftigung
Krankenversicherung	13 %	7,3 %
Rentenversicherung	15 %	9,35 %
Arbeitslosenversicherung	-	1,5 %
Pflegeversicherung	-	1,275 %
Summe	28 %	19,425 %

(jeweils zuzüglich identischer Beiträge zur Unfallversicherung und Umlagen)

Quelle: Minijob-Zentrale

8. Einnahmen aus Minijobs sind wichtig für die Sozialversicherung und den Fiskus.

Die Beitragseinnahmen aus gewerblichen Minijobs sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und belaufen sich summiert auf mittlerweile rund 7,7 Mrd. Euro. Diese Einnahmen kommen den Krankenkassen zugute, ohne dass durch die gezahlten Pauschalbeiträge zusätzliche Leistungsansprüche für den Minijobber entstehen.

Beitragseinnahmen aus gewerblichen Minijobs im Jahr 2016 (in Mrd. Euro)	
Krankenversicherung	3,90
Rentenversicherung	3,07
Arbeitgeberversicherung	0,24
BA-Insolvenzgeldumlage	0,03
Einheitliche Pauschsteuer	0,46
Gesamtbetrag	7,70

Quelle: Minijob-Zentrale

9. Seit Einführung des Mindestlohnes verdienen Minijobber deutlich mehr.

Der zum 1. Januar 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn hat auch den Verdienst von Minijobbern noch einmal deutlich erhöht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg das monatliche Durchschnittsentgelt im gewerblichen Bereich von 288 Euro auf über 300 Euro. Ein ähnlich großer Anstieg war letztmalig zum Jahreswechsel 2012/2013 nach Erhöhung der Minijob-Entgeltgrenze von 400 auf 450 Euro festzustellen. Auf den Verdienst in Privathaushalten hatte der Mindestlohn dagegen keine Auswirkungen.

	Durchschnittsentgelte in Euro			
	2012	2013	2014	2015
Minijobs				
■ im gewerblichen Bereich	265,01	282,03	288,04	300,40
■ in Privathaushalten	180,62	182,55	182,38	182,31

Quelle: Minijob-Zentrale

10. Die große Mehrzahl der gewerblichen Minijobber verbleibt nur kurzzeitig im Minijob.

Drei von vier Minijobs (74,0 Prozent) werden erst seit längstens drei Jahren ausgeübt. 38,9 Prozent aller gewerblichen Minijobs wurden erst im Laufe des letzten Jahres begonnen. In Privathaushalten liegt der Vergleichswert bei 37,7 Prozent.

11. Immer mehr Minijobber sind rentenversicherungspflichtig und erhalten die gleichen Leistungsansprüche der gesetzlichen Rentenversicherung wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

18,2 Prozent aller Minijobber im gewerblichen Bereich und 14,4 Prozent der Minijobber in Privathaushalten sind rentenversicherungspflichtig. Diese Minijobber haben sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und tragen selbst den Differenzbetrag zwischen dem vollen Rentenversicherungsbeitrag und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers. Hierdurch erhalten Minijobber unter anderem Zugang zu allen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Möglichkeit zu „riestern“.

Zum Vergleich: Im Dezember 2012 nutzten vor Einführung der Neuregelungen zur Rentenversicherungspflicht gerade einmal 5,7 Prozent aller Minijobber die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung durch die Zahlung eigener Beitragsanteile freiwillig aufzustocken.

12. Mehr als jeder dritte Minijobber – für den es in Betracht kommt – nutzt die Möglichkeit rentenversicherungspflichtig zu sein.

Reduziert man die Anzahl der gewerblichen Minijobber auf den Personenkreis, für den eine Zahlung eigener Rentenversicherungsbeiträge überhaupt in Frage kommt, dann sind mittlerweile 41 Prozent der Minijobber rentenversicherungspflichtig:

Anzahl der Minijobber	6,675 Mio.
./ Minijobber im Nebenamt	2,639 Mio.
./ Minijobber älter als 65 Jahre	0,973 Mio.
./ Minijobber unter 65 Jahre mit Erwerbsminderungsrente	(Daten liegen nicht vor)
Verbleibende Anzahl von Minijobbern für die RV-pflicht in Frage kommen könnte	3,063 Mio.
Anzahl der RV-pflichtigen Minijobber	1,256 Mio. (= 41,0 %)

Quelle: Minijob-Zentrale

13. Die Anzahl der Frauen mit Minijob seit Einführung der Minijob-Regelungen ist deutlich rückläufig.

Die Zahl der weiblichen Minijobber im gewerblichen Bereich ist seit 2004 um 8 Prozent zurückgegangen. Entgegen eines häufig in der Öffentlichkeit kolportierten Trends reduzierte sich die Anzahl von Minijobberinnen in Wirklichkeit um nahezu 350.000. Die Zahl der angemeldeten Minijobberinnen in Privathaushalten hat dagegen um mehr als 180 Prozent zugenommen. Der Zuwachs zeigt den Erfolg der jährlichen Werbekampagne der Minijob-Zentrale gegen Schwarzarbeit und für die Anmeldung von Minijobbern in Privathaushalten.

	Jahresvergleich (in Mio.)		Differenz	
	Dez. 2004	Dez. 2016	absolut (in Mio.)	prozentual
Minijobberinnen				
■ im gewerblichen Bereich	4,351	4,002	- 0,349	-8,0 %
■ in Privathaushalten	0,096	0,274	+ 0,178	+185,4 %

Quelle: Minijob-Zentrale

14. Minijobber haben grundsätzlich dieselben Arbeitsrechte wie Vollzeitbeschäftigte.

Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz und Zahlung des Mindestlohnes – Minijobs sind arbeitsrechtlich geregelt und Minijobber in fast allen Bereichen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt. Die Minijob-Zentrale informiert Minijobber aktiv über Arbeitsrechte. Auf der Website und im Blog werden beispielsweise Musterarbeitsverträge und Broschüren zum Arbeitsrecht in verschiedenen Sprachen bereitgestellt.

15. Die Minijob-Zentrale hat eine eigene Stellenbörse.

Die Haushaltsjob-Börse ist eine Stellenbörse für Beschäftigungen in Privathaushalten sowohl für Minijobs (bis 450 Euro) als auch für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (über 450 Euro) und ein kostenloser Service der Minijob-Zentrale.

Sie suchen oder bieten Unterstützung für die alltäglichen Arbeiten in der Wohnung, bei der Gartenarbeit oder bei der Betreuung von Kindern, Senioren oder Haustieren? Auf haushaltsjob-boerse.de wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben, unkompliziert Hilfe für die im Haushalt anfallenden Arbeiten anzubieten oder zu suchen. Die Haushaltsjob-Börse verzeichnete bis Ende Dezember 2016 rund 1,4 Mio. Zugriffe auf den Internetseiten und mehr als 35.000 registrierte Nutzer.

Noch Fragen?

Im Internet gibt es verschiedene Informationsmöglichkeiten:

minijob-zentrale.de

haushaltsjob-boerse.de

Social Media:

Blog: blog.minijob-zentrale.de

Facebook: facebook.com/MinijobZentrale/

Twitter: twitter.com/Minijobzentrale

YouTube: youtube.com/user/MinijobZentrale

THORSTEN VENNEBUSCH

KBS/Minijob-Zentrale

Büro der Abteilungsleitung

Hollestr. 7a-c

45127 Essen

10. Nachtrag zur Satzung der Seemannskasse der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 1. Januar 2009 in der Fassung des 9. Satzungsantrages wird wie folgt geändert:

Artikel 1

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt ergänzt:

§ 16 – Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze

2. § 1 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

„(3) Die Aufgabe der Seemannskasse ist die Gewährung

1. eines Überbrückungsgeldes,
2. einer Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze und
3. einer Leistung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

an die bei ihr versicherten Seeleute sowie Küstenschiffer und Küstenfischer, die aus der Seefahrt ausscheiden.“

3. § 8a wird um die folgenden Absätze 3 und 4 ergänzt:

(3) Eine nach § 137 b Sechstes Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung bis zum 21. April 2015 bestehende Versicherungspflicht bleibt unberührt.

(4) Sofern von einem öffentlichen Arbeitgeber Seeleute beschäftigt werden, die aufgrund des § 137 b Sechstes Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung bis zum 21. April 2015 pflichtversichert sind, besteht auch für die von diesem Arbeitgeber in Zukunft eingestellten Seeleute Versicherungspflicht.“

4. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Unter Nummer 5 wird die neu eingeführte „Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze“ aufgenommen.

b) Die bisherige Nummer 5 wird zu Nummer 6.

5. § 11 Absatz 2 wird wie folgt geändert und ergänzt:

In Nr. 4 wird der abschließende Punkt gegen ein Komma ausgetauscht.

Die folgende Nummer 5 wird neu aufgenommen:

„5. die Leistung nach § 9 Nr. 5 gewährt wird.“

6. § 12 Absatz 2 wird nach „Abs. 1“ um „2 Nr. 5“ ergänzt.

7. § 16 wird neu aufgenommen und erhält folgende Fassung:

„§ 16 Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Der Versicherte, der eine Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit ungemindertem Zugangsfaktor nach dem

Sechsten Buch Sozialgesetzbuch bezieht, erhält die Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Soweit sich die Altersrente im Rahmen des § 34 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch in der Höhe ändert, wird der weitere Anspruch davon nicht berührt.

Der Anspruch auf die Zahlung besteht für 24 Kalendermonate. Der Versicherte, der die für ihn nach § 35 i. V. m. § 235 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch geltende Regelaltersgrenze erreicht hat, erhält die Leistung vor Erreichen der Regelaltersgrenze nicht.“

8. § 17 wird um folgenden Satz 5 ergänzt:

„Der Anspruch besteht auch dann nicht, wenn die Leistung nach § 9 Nr. 5 gewährt wurde.“

9. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Leistung nach § 9 Nr. 5 ist zu berechnen wie die dem Versicherten zustehende Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit ungemindertem Zugangsfaktor nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch, vervielfältigt mit dem Faktor 0,5. Im Übrigen gilt Absatz 1.“

- b) Der bisherige Absatz 2 wird zu Absatz 2a. Die Bezeichnung der Leistung wird von „§ 9 Nr. 5“ auf „§ 9 Nr. 6“ geändert.

10. § 19 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Leistungsbezeichnung „§ 9 Nr. 3“ ergänzt um „und 5“.

- b) In Absatz 5 Satz 1 wird die Bezeichnung der Leistung „§ 9 Nr. 5“ ergänzt um „oder 6“.

- c) In Absatz 5 Satz 3 werden an „§ 18 Abs. 2“ die Worte „oder 2a“ angehängt.

11. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In § 20 Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „§ 9 Nr. 1 bis 3 und 5“ geändert in „§ 9 Nr. 1 und 2“.

- b) Der bisherige § 20 Absatz 1 Satz 3 entfällt.

- c) § 20 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Leistung nach § 9 Nr. 3 ist von dem Monat an zu leisten, zu dessen Beginn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Bei späterer Antragstellung beginnt sie mit dem Tage, an dem sie beantragt wurde, frühestens mit Ablauf des Tages der Vollendung des 56. Lebensjahres.“

- d) Der folgende § 20 Absatz 3 wird neu aufgenommen:

„(3) Die Leistung nach § 9 Nr. 5 und 6 ist von dem Monat an zu leisten, zu dessen Beginn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Bei späterer Antragstellung beginnt die Leistung von dem Kalendermonat an, der dem Monat folgt, in dem sie beantragt wurde.“

12. § 21 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „§ 9 Nr. 1 bis 3 und 5“ geändert in „§ 9 Nr. 1 bis 3, 5 und 6“.

b) Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Für die Dauer einer Beschäftigung als Seemann, als Versicherter nach § 8 Nr. 2 und sonst als Selbständiger in der Seefahrt an Bord – auch auf Seefahrzeugen unter ausländischer Flagge – die nach dem Beginn einer Leistung gemäß § 9 Nr. 1 bis 3 erneut aufgenommen wird, wird keine Leistung gezahlt. Leistungen nach § 9 Nr. 5 und 6 sind hiervon ausgenommen.“

Artikel 2

Artikel 1 Nrn. 1 bis 12 treten am 17. November 2016 in Kraft.

Einstimmig beschlossen in der Sitzung der Vertreterversammlung am 24. November 2016.

Robert Prill
Vorsitzender der Vertreterversammlung

Genehmigung

Der vorstehende, von der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See am 24. November 2016 beschlossene 10. Nachtrag zur Satzung der Seemannskasse wird gemäß § 34 Absatz 1 Satz 2 SGB IV in Verbindung mit § 90 Absatz 1 SGB IV genehmigt.

Bonn, den 21. Dezember 2016
411-69341.00-2831/2008

Bundesversicherungsamt
Im Auftrag

(Riedel)

Widerspruchsstelle der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 9. März 2017 folgende Entscheidungen getroffen:

Widerspruchsausschüsse

München I

Hannelore Matthes-Klimke wurde von ihrem Amt als Mitglied im Widerspruchsausschuss München I entbunden.

Saarbrücken III

Erich Groß wurde von seinem Amt als Mitglied im Widerspruchsausschuss Saarbrücken III entbunden.

Hamburg II und Seemannskasse

Oliver Bringe wurde von seinen Ämtern jeweils als erster Stellvertreter des Mitglieds Peter Geitmann mit Wirkung zum 31. März 2017 entbunden.

KBS ■

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

Vertreterversammlung

Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 9. März 2017 Oliver Bringe von seinem Amt als Stellvertreter (Platz 22 der Stellvertreterliste der Vertreter-

versammlung) mit Wirkung zum 31. März 2017 entbunden. Als Nachfolger wurde Reinhold Stecher, geboren 1958, Berlin, zum Stellvertreter (Platz 22 der Stellvertreterliste) in die Vertreter-

versammlung – mit Wirkung zum 1. April 2017 – gewählt.

KBS ■

59. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (betreffend Anlage 7)

Die Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 1. Oktober 2005 in der Fassung des 58. Satzungsantrages wird wie folgt geändert (Letzter die Anlage 7 betreffender Satzungsantrag war Nachtrag 56):

Artikel 1

- In der Inhaltsübersicht wird nach dem Gliederungspunkt „§ 186 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren“ der Gliederungspunkt „Ausführungsbestimmung zu § 186“ eingefügt.
- Die Mindestbeträge der Gesamtversorgung gem. § 61 Absatz 3 Satz 4 der Anlage 7 zur Satzung der KBS werden wie folgt festgesetzt:

„Versicherte

ab 1. Januar 2016		
voller Betrag jährlich	20.089,08 €	(mtl. 1.674,09 €)
gekürzter Betrag jährlich	19.575,36 €	(mtl. 1.631,28 €)

Witwen

ab 1. Januar 2016		
jährlich	12.200,76 €	(mtl. 1.016,73 €)

Halbwaisen

ab 1. Januar 2016		
jährlich	2.366,52 €	(mtl. 197,21 €)

Vollwaisen

ab 1. Januar 2016		
jährlich	3.944,16 €	(mtl. 328,68 €)

- Die Mindestbeträge der Gesamtversorgung gem. § 61 Absatz 3 Satz 4 der Anlage 7 zur Satzung der KBS werden wie folgt festgesetzt:

„Versicherte

ab 1. März 2016		
voller Betrag jährlich	20.523,00 €	(mtl. 1.710,25 €)
gekürzter Betrag jährlich	19.998,00 €	(mtl. 1.666,50 €)

Witwen

ab 1. März 2016		
jährlich	12.461,04 €	(mtl. 1.038,42 €)

Halbwaisen

ab 1. März 2016		
jährlich	2.418,60 €	(mtl. 201,55 €)

Vollwaisen

ab 1. März 2016		
jährlich	4.030,92 €	(mtl. 335,91 €)

4. Die Mindestbeträge der Gesamtversorgung gem. § 61 Abs. 3 Satz 4 der Anlage 7 zur Satzung der KBS werden wie folgt festgesetzt:

„Versicherte

ab 1. Februar 2017		
voller Betrag jährlich	20.996,64 €	(mtl. 1.749,72 €)
gekürzter Betrag jährlich	20.459,16 €	(mtl. 1.704,93 €)

Witwen

ab 1. Februar 2017		
jährlich	12.745,20 €	(mtl. 1.062,10 €)

Halbwaisen

ab 1. Februar 2017		
jährlich	2.475,36 €	(mtl. 206,28 €)

Vollwaisen

ab 1. Februar 2017		
jährlich	4.125,72 €	(mtl. 343,81 €)

5. § 178a Absatz 2 Satz 2 (Überschussverteilung) wird wie folgt neu gefasst:

„²Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden dabei das Vermögen und die tatsächlich erzielten Kapitalerträge nur veranschlagt, soweit sie auf Beitragsleistungen von bis zu 4,0 v. H. der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte entfallen.“

6. Hinter § 181 Absatz 4a (Umlage, Eigenbeteiligung, Versorgungskonto I sowie Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren, Versorgungskonto II) wird folgender Absatz 4b eingefügt:

„(4b) ¹Ergänzend zu dem Beitrag nach Absatz 4a wird ein zusätzlicher Beitrag zur Kapitaldeckung erhoben. ²Er beträgt ab dem 01.01.2017 2,24 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. ³Dieser zusätzliche Beitrag wird hälftig zwischen dem Beteiligten und dem Pflichtversicherten geteilt. ⁴Die Leistungen der Renten-Zusatzversicherung erhöhen sich durch den zusätzlichen Finanzierungsbeitrag nicht.“

7. § 186 Absatz 1, Satz 1 (Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren) wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„²Ab dem 01.01.2017 hat der Beteiligte Beiträge von 6,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts zu zahlen.“

8. § 186 Absatz 2, Satz 1 (Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren) wird um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

„²Ab dem 01.01.2017 wurde ein zins- und biometriebedingter Finanzierungsmehrbedarf in Höhe von 2,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts festgestellt, so dass sich insgesamt ein Beitragssatz gemäß Absatz 1, Satz 2 ergibt. ³Die Leistungen der Renten-Zusatzversicherung erhöhen sich durch den zusätzlichen Finanzierungsbeitrag nicht.“

9. Nach § 186 (Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren) wird folgende Ausführungsbestimmung eingefügt:

„Ausführungsbestimmung zu § 186

¹Der Beitrag in Höhe von 4 v. H. nach § 186 Abs. 1 Satz 1 teilt sich wie folgt auf: 2,59 v. H. Arbeitgeberbeitrag; 1,41 v. H. Arbeitnehmerbeitrag. ²Der Finanzierungsmehrbedarf ab dem 01.01.2017 wird mit 2,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beziffert und wird zu gleichen Teilen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern aufgeteilt. ³Für die Pflichtversicherung werden daher ab dem 01.01.2017 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von 6,80 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhoben und sind vom Beteiligten an die Zusatzversorgungseinrichtung zu überweisen. ⁴Der Arbeitnehmer trägt hiervon 2,81 v. H.“

Artikel 2

Artikel 1 Nrn. 2 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in Kraft.

Artikel 1 Nr. 3 tritt mit Wirkung vom 1. März 2016 in Kraft.

Artikel 1 Nr. 4 tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2017 in Kraft.

Artikel 1 Nrn. 1, 5 bis 9 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft.

Einstimmig beschlossen in der Sitzung der Vertreterversammlung am 24. November 2016.

Robert Prill
Vorsitzender der Vertreterversammlung

Genehmigung

Hiermit genehmige ich gemäß § 95 Absatz 1 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in Verbindung mit § 133 Absatz 1 der Anlage 7 zu § 95 der Satzung die in der Vertreterversammlung am 24.11.2016 beschlossene Satzungsänderung des 59. Satzungsantrages zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Bonn, 16.12.2016
Z 12/2113.2/5

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
Im Auftrag

Waltraud Schütz

Personalnachrichten**40-jähriges Dienstjubiläum**

Krankenpfleger	
<u>Michael Weinmann</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellter	
<u>Bernd Peters</u>	<u>15.3.2017</u>
Oberregierungsrat	
<u>Thomas Kleeberg</u>	<u>31.3.2017</u>
Pflegedirektor	
<u>Frank Kinsinger</u>	<u>1.4.2017</u>
Krankenpfleger	
<u>Werner Klesen</u>	<u>1.4.2017</u>
Arzthelferin	
<u>Gisela Maass</u>	<u>1.4.2017</u>
Bürogehilfin	
<u>Margit Kiefer</u>	<u>8.4.2017</u>
Regierungsoberamtsrat	
<u>Christof Maier</u>	<u>10.4.2017</u>
Verwaltungsangestellter	
<u>Georg Tacke</u>	<u>21.4.2017</u>

25-jähriges Dienstjubiläum

Angestellte	
<u>Anke Böde</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Susann Bömke</u>	<u>1.3.2017</u>
Krankenschwester	
<u>Eva-Maria Brandenburg</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Erika Felbrich</u>	<u>1.3.2017</u>
Stationsschwester	
<u>Beate Goldmann</u>	<u>1.3.2017</u>
Küchenhilfe	
<u>Margarete Grzywacz</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Kathrin Ludwig</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Marita Mende</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Karin Reuther</u>	<u>1.3.2017</u>

Verwaltungsangestellte	
<u>Yvonne Sakowski</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Martina Schäfer</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Beatrice Schober</u>	<u>1.3.2017</u>
Krankenschwester	
<u>Simone Scholz</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Heike Völler</u>	<u>1.3.2017</u>
Verwaltungsangestellte	
<u>Nicole Wäsche</u>	<u>1.3.2017</u>
Pflegehelferin	
<u>Gerda Weidner</u>	<u>1.3.2017</u>
Stationshilfe	
<u>Roswitha Appel</u>	<u>7.3.2017</u>
Regierungsamtsrat	
<u>Rene Kownatka</u>	<u>10.3.2017</u>

Regierungsamtsrätin <u>Sylvia Kohlmann</u>	<u>15.3.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Martin Huwald</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Ewa Trocha</u>	<u>1.4.2017</u>
Regierungsamtfrau <u>Nicole Gertitschke</u>	<u>16.3.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Marga Jochum</u>	<u>1.4.2017</u>	Oberarzt <u>Dr. Reinhard Welp</u>	<u>1.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Karin Oeser</u>	<u>16.3.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Carla Kiel</u>	<u>1.4.2017</u>	Angestellte <u>Sabine Büchling</u>	<u>2.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Claudia Kost</u>	<u>20.3.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Iris Kucera</u>	<u>1.4.2017</u>	Regierungsoberinspektorin <u>Petra Spannagl</u>	<u>2.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Anita Paulick</u>	<u>21.3.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Sabine Lange</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Andreas Franz</u>	<u>4.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Anett Hackenberger</u>	<u>27.3.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Kirsten Meyer-Wenskaht</u>	<u>1.4.2017</u>	Oberärztin <u>Sigrid Sawall</u>	<u>6.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Kerstin Hochmuth</u>	<u>27.3.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Christoph Orthen</u>	<u>1.4.2017</u>	Bürogehilfin <u>Andrea Schünemann</u>	<u>6.4.2017</u>
Expedient <u>Holger Weihrauch</u>	<u>27.3.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Ralph Peter</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Arndt Koßler</u>	<u>9.4.2017</u>
Buchbindereihilfskraft <u>Petra Abich</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Carina Petsch</u>	<u>1.4.2017</u>	Oberregierungsrätin <u>Ulrike Ettemeyer</u>	<u>10.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Marita Baltés</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Andrea Ressel</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Andreas Klatt</u>	<u>10.4.2017</u>
Verwaltungsangestellte <u>Dagmar Bernhardt</u>	<u>1.4.2017</u>	Regierungsamtsrätin <u>Richard Esther</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Sylvia Rutemöller</u>	<u>13.4.2017</u>
Angestellte <u>Gertrud Bläß</u>	<u>1.4.2017</u>	Installateur <u>Rainer Sachs</u>	<u>1.4.2017</u>	Stationshilfe <u>Doris Seifermann</u>	<u>13.4.2017</u>
Arzthelferin <u>Petra Bochenski</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Birgit Sandmann</u>	<u>1.4.2017</u>	Oberregierungsrat <u>Thomas Lieth</u>	<u>14.4.2017</u>
Krankenschwester <u>Susanne Brehmer</u>	<u>1.4.2017</u>	Krankenschwester <u>Ulrike Schafstein</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellter <u>Michael Fischer</u>	<u>15.4.2017</u>
Krankenschwester, <u>Elisabeth Bunkowski</u>	<u>1.4.2017</u>	Verwaltungsangestellte <u>Nicole Siegel</u>	<u>1.4.2017</u>	Angestellte im Schreibdienst <u>Alice Tenberge</u>	<u>17.4.2017</u>
Hebamme <u>Dunja Golombek</u>	<u>1.4.2017</u>	Physiotherapeut <u>Achim Simon</u>	<u>1.4.2017</u>		

Rög ■

IMPRESSUM

Kompass
Mitteilungsblatt der
Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

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

Chefredaktion
Referat 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

