RVaktuell

Fachzeitschrift und amtliche Mitteilungen
der Deutschen Rentenversicherung

1/2022

Inhaltsverzeichnis

Marcel Schürer
20 Jahre Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung – Ein unterschätztes Instrument für mehr Rentengleichheit zwischen Frauen und Männern 4

Andrea Pflüger, Ola Hebrant
Entscheidungen zum Europarecht und Fälle mit Auslandsberührung aus dem Jahr 2020 15

Ulrike Kumpfert
Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundessozialgerichts mit verfassungsrechtlichen Bezügen im Jahr 2020 24

Aus Politik und Gesellschaft 30

Bundesvertreterversammlung wird abermals virtuell abgehalten 43

Dr. Reinhold Schulze † 46

Grafik des Monats 47

Aktuelle Zahlen 48

Aus der Fachliteratur 50

Blick in die Zeitschriften 51

Wir bieten an 55

Impressum

Das Internetangebot www.RVaktuell.de wird herausgegeben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, vertreten durch Gundula Roßbach, Präsidentin.

Erscheinungsdatum der RVaktuell 1/2022 ist der **8.2.2022**

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung und besitzt Dienstherrnfähigkeit (§ 29 SGB IV in Verbindung mit § 143 Absatz 1 SGB VI).

Redaktionsleitung
Dr. Dirk von der Heide

Redaktion
Heike Nielsen (verantwortliche Redakteurin) RVaktuell@drv-bund.de

Anschrift
Deutsche Rentenversicherung Bund
Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation
Redaktion RVaktuell
10704 Berlin

20 Jahre Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung – Ein unterschätztes Instrument für mehr Rentengleichheit zwischen Frauen und Männern

Seit nunmehr 20 Jahren existiert das Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV). Zum 1.1.2002 eingeführt[1], ermöglicht es den Ehegatten, Anrechte der gesetzlichen RV ohne Ehescheidung solidarisch untereinander aufzuteilen. Seither wurden die Grundzüge des Rentensplittings nicht wesentlich verändert. Hat sich das Rentensplitting in den letzten 20 Jahren also bewährt? Die Antwort lautet weder „ja" noch „nein". Das Rentensplitting bietet Vorteile, hat aber auch Nachteile. Die berühmten zwei Seiten einer Medaille finden sich auch hier. Der Beitrag beleuchtet das Rentensplitting, das in der Praxis eher ein Schattendasein führt.

Marcel Schürer
ist Mitarbeiter im Referat Rentenrecht (Inland)/Abt. Grundsatz der Deutschen Rentenversicherung Bund

1. Hintergrund und Einordnung

Im Zuge der Reform zur Stabilisierung des Beitragssatzes in der gesetzlichen RV und der Förderung kapitalgedeckter Altersvorsorgevermögen wurde das Rentensplitting in der gesetzlichen RV zum 1.1.2002 eingeführt. Formuliertes Ziel des Rentensplittings war es, die Alterssicherung von Frauen zu verbessern und ihnen eigenständige Rentenanrechte ohne abgeleitete Elemente zu garantieren[2]. Es ging dabei auch darum, Altersarmut insbesondere von Frauen zu vermeiden. Das Instrument eines Rentensplittings schien zum Erreichen dieser Ziele am geeignetsten.

Rentensplitting – abgeleitet aus dem Englischen „to split" – bedeutet die Aufteilung von Rentenanwartschaften. Doch Rentenanwartschaften lassen sich nicht so ohne weiteres aufteilen. Sie sind eigentumsrechtlich geschützt[3] und einer freien Disposition nur sehr eingeschränkt zugänglich[4]. Die Aufteilung von Rentenanwartschaften ist jedoch im Rahmen eines Versorgungsausgleichs bei der Ehescheidung verfassungsgemäß[5] und damit möglich. Der Gesetzgeber hat sich daher dazu entschlossen, das Rentensplitting an den Versorgungsausgleich anzulehnen. Er hat Regelungen geschaffen, die eine verfassungskonforme Durchführung des Rentensplittings erlauben.

Die Ehe wird dabei als wirtschaftliche Einheit betrachtet, bei der eine partnerschaftliche Teilung von Rentenanrechten grundsätzlich nicht zu Lasten Dritter geht. Das Rentensplitting ist daher zunächst auf Ehen beschränkt worden[6]. Den Ehegatten[7] wird mit dem Rentensplitting die Möglichkeit eingeräumt, die in einem definierten Zeitraum (Splittingzeit) erworbenen Rentenanwartschaften auf freiwilliger

1: Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (AVmEG) vom 21.3.2001 (BGBl. I S. 403).
2: BT-Drucks. 14/4595, S. 37.
3: BVerfG, Urteil vom 28.2.1980, AZ: 1 BvL 17/77, BVerfGE 53, 257 ff.
4: Vgl. §§ 32, 46 Abs. 2 SGB I.
5: BVerfG, Urteil vom 28.2.1980, AZ: 1 BvL 17/77, BVerfGE 53, 257 ff.
6: Der berechtigte Personenkreis ist später auf eingetragene Lebenspartnerschaften erweitert worden.
7: Soweit im Folgenden von Ehegatten gesprochen wird, gelten die Ausführungen gleichermaßen für Lebenspartner in eingetragenen Lebenspartnerschaften.

Basis partnerschaftlich untereinander aufzuteilen. Anders als beim Versorgungsausgleich, sind in das Rentensplitting jedoch nur die dynamischen Anwartschaften der gesetzlichen RV einbezogen.

Die Rechtsfolgen des Rentensplittings sind denen, wie sie sich aus einer Ehescheidung mit Durchführung eines Versorgungsausgleichs ergeben, ähnlich, wie z.B. der Erwerb eigenständiger Anwartschaften oder der Wegfall des Anspruchs auf Hinterbliebenenrente.

Der Beitrag stellt kurz die gesetzlichen Grundlagen des Rentensplittings dar, beleuchtet Vor- und Nachteile, benennt seine Potentiale und wirft einen Blick über die Landesgrenze. Er setzt sich aber auch kritisch mit dem Rentensplitting in seiner jetzigen Form auseinander und erläutert so – das sei bereits vorweg genommen –, weshalb das Rentensplitting bei den Berechtigten so wenig Anklang findet. Darüber hinaus werden Alternativen aufgezeigt, wie das Rentensplitting zukünftig ausgestaltet werden könnte, um der eingangs genannten gesetzgeberischen Intention besser gerecht zu werden.

2. Gesetzliche Regelungen

Die Grundsätze, nach denen ein Rentensplitting möglich ist, sind in § 120a Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) enthalten. Hiernach können die Ehegatten gemeinsam bestimmen, dass die von ihnen in der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften untereinander aufgeteilt werden sollen (§ 120a Abs. 1 SGB VI). Es bedarf also einer gemeinsamen Erklärung der Ehegatten gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger (RV-Träger), das Rentensplitting durchführen zu wollen.

Möglich ist ein Rentensplitting aber nur für Ehen, die nach dem 31.12.2001 geschlossen worden sind oder, wenn die Ehe am 31.12.2001 bereits bestand, beide Ehegatten nach dem 1.1.1962 geboren sind. Der Anspruch auf Durchführung eines Rentensplittings besteht erst, wenn beide Ehegatten erstmalig nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze Anspruch auf Leistung einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen RV haben (§ 120a Abs. 3 Nr. 1 SGB VI) oder erstmalig ein Ehegatte nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze Anspruch auf Leistung einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat und der andere Ehegatte die Regelaltersgrenze erreicht hat (§ 120a Abs. 3 Nr. 2 SGB VI). Die letztgenannte Alternative dürfte in der Praxis allerdings so gut wie gar nicht vorkommen. Darüber hinaus kann ein überlebender Ehegatte das Rentensplitting auch allein herbeiführen, wenn ein Ehegatte verstirbt, bevor die Voraussetzungen des § 120a Abs. 3 Nr. 1 oder 2 SGB VI vorliegen (§ 120a Abs. 3 Nr. 3 SGB VI). Hat der überlebende Ehegatte bereits eine Rentenabfindung erhalten, ist das Rentensplitting jedoch nicht mehr möglich (§ 120a Abs. 5 SGB VI).

Des Weiteren müssen die Ehegatten am Ende der Splittingzeit jeweils 25 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten gem. § 54 SGB VI vorweisen (§ 120a Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB VI). Angerechnet werden hier auch rentenrechtliche Zeiten, die in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder in Abkommensstaaten zurückgelegt wurden, wenn mindestens ein deutscher Beitrag vorhanden ist. Hat der überlebende Ehegatte diese Voraussetzung bis zum Tod des anderen Ehegatten nicht erfüllt, werden für ihn rentenrechtliche Zeiten bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze des verstorbenen Ehegatten nach Maßgabe des § 120a Abs. 4 S. 2 SGB VI fingiert.

Aufgeteilt werden können nur Rentenanwartschaften, die in der Splittingzeit erworben wurden. Diese umfasst den Zeitraum vom Beginn des Monats der Eheschließung bis zum Ende des Monats, in dem der Anspruch auf Splitting entstanden ist (§ 120a Abs. 6 SGB VI). Zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entsteht, ergibt sich aus § 120a Abs. 3 SGB VI.

Der Ehegatte mit den niedrigeren Entgeltpunkten in der Splittingzeit erhält einen Splittingzuwachs. Der Splittingzuwachs beträgt die Hälfte der Differenz zwischen den jeweiligen Entgeltpunkten der Ehegatten in der Splittingzeit (§ 120a Abs. 8 SGB VI). Die §§ 120b bis 120d SGB VI enthalten Regelungen zur „Rückgängigmachung" des Rentensplittings in Härtefällen (§ 120b SGB VI), zur Abänderung des Rentensplittings (§ 120c SGB VI) und zum Verfahren und zur Zuständigkeit (§ 120d SGB VI). § 120e SGB VI bestimmt, dass das Rentensplitting nach den bestehenden Regelungen auch für eingetragene Lebenspartnerschaften möglich ist. Nach Durchführung des Rentensplittings ergeben sich für den Ehegatten mit einem Splittingzuwachs zusätzliche Wartezeitmonate (§ 52 Abs. 1a SGB VI).

Eine weitere – und für die Ehegatten zugleich einschneidende – Rechtsfolge eines bestandskräftig durchgeführten Rentensplittings ist der Wegfall des Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente[8] (§ 46 Abs. 2b SGB VI).

Seit seiner Einführung zum 1.1.2002 blieben die grundlegenden Voraussetzungen für die Durchführung des Rentensplittings bis heute gleich. Es wurden lediglich kleinere Änderungen und Anpassungen vorgenommen. So ist das Rentensplitting seit dem 1.1.2005 auch bei eingetragenen Lebenspartnerschaften möglich[9]. Weiterhin wurden zum 1.1.2008 Verfahrens- und Zuständigkeitsregelungen[10] eingeführt, insbesondere die Erklärungsfristen für das Rentensplitting zwischen lebenden Ehegatten konkretisiert sowie die Frist zur Abgabe der Erklärung des überlebenden Ehegatten für die Durchführung des Rentensplittings auf 12 Monate nach dem Tod des anderen Ehegatten beschränkt. Die einschränkende Frist für den überlebenden Ehegatten gilt jedoch nur, wenn der andere Ehegatte nach dem 31.12.2007 verstorben ist.

Anpassungen erfolgten insbesondere im Zuge des Flexirentengesetzes zum 1.1.2017[11]. Der Anspruch auf Rentensplitting entsteht seitdem nicht mehr frühestens bei Bezug einer Vollrente wegen Alters beider Ehegatten, sondern erst, wenn beide Ehegatten die Regelaltersgrenze erreicht haben und zumindest ein Ehegatte eine Vollrente wegen Alters der gesetzlichen RV bezieht.

3. Vorteile und Nachteile des Rentensplittings

Der größte Vorteil des Rentensplittings ist der Erwerb eigenständiger Anwartschaften der gesetzlichen RV, die nicht wie im Fall der Hinterbliebenenrente bei Wiederheirat entfallen. Da die eigenen Rentenansprüche nicht der Einkommensanrechnung nach § 97 SGB VI unterliegen, werden sie durch eigene Einkünfte nach Erreichen der Regelaltersgrenze auch nicht geschmälert. Das entspricht der gesetzgeberischen Intention[12].

Des Weiteren werden aus dem Splittingzuwachs gem. § 52 Abs. 1a SGB VI zusätzliche Wartezeitmonate ermittelt, was zur Erfüllung von Wartezeiten, z.B. für vorgezogene Altersrenten oder für Waisenrenten, führen kann. Davon profitieren können

8: Gemeint sind stets die Ansprüche auf Witwen- oder Witwerrenten. Ein Waisenrentenanspruch kann zwischen Ehegatten nicht entstehen.

9: Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts (LPartÜG) vom 15.12.2004 (BGBl. I S. 3396).

10: Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20.4.2007 (BGBl. I S. 554).

11: Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8.12.2016 (BGBl. I S. 2838).

12: BT-Drucks. 14/4595, S. 42, 52

wegen der Altersvoraussetzung für das Rentensplitting unter lebenden Ehegatten allerdings nur überlebende Ehegatten, die nach dem Tod des anderen Ehegatten das Rentensplitting allein herbeigeführt haben.

Dem Grunde nach vorteilhaft ist weiterhin, dass nach Durchführung des Rentensplittings für den überlebenden Ehegatten, der das Rentensplitting allein herbeigeführt hat und Kinder erzieht, ein Anspruch auf Erziehungsrente entsteht (§ 47 Abs. 3 SGB VI).

Das Rentensplitting ist aber auch mit Nachteilen behaftet. Aus Sicht der Betroffenen ist der vollständige Verlust des Anspruchs auf Hinterbliebenenrente nach Durchführung eines Rentensplittings für alle überlebenden Ehegatten sicherlich der größte Nachteil. Da das Rentensplitting auf die Splittingzeit begrenzt ist, ergibt sich in der Regel eine niedrigere Absicherung als bei einer Hinterbliebenenrente, die aus dem gesamten Versicherungsleben des verstorbenen Ehegatten berechnet wird.

Kritisch kann darüber hinaus die Einbeziehung von Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten in das Rentensplitting gesehen werden. Obwohl in diesen Zeiten unbezahlte Betreuung bzw. Pflege geleistet wurde, werden die daraus resultierenden Anwartschaften, wie Beitragszeiten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder Tätigkeit, in das Rentensplitting einbezogen und saldiert.

In diesem Zusammenhang ist auch von Bedeutung, dass mit der verbesserten Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung bzw. der Pflege[13] und mit steigender Erwerbsquote von Frauen[14] die durchschnittliche Differenz zwischen den von den Ehegatten in der Ehe erworbenen Anwartschaften der gesetzlichen RV kleiner wird[15]. Damit verringern sich auch die im Rahmen des Splittings zu übertragenden Rentenanwartschaften.

Ein weiterer Nachteil ergibt sich aus der Beschränkung des Rentensplittings lediglich auf Anwartschaften der gesetzlichen RV. Die erste Säule der Altersversorgung in Deutschland umfasst aber nicht nur die gesetzliche RV, sondern auch die Beamtenversorgung, die Alterssicherung der Landwirte, die berufsständische Versorgung und die Versorgung der Abgeordneten und der Regierungsmitglieder im Bund und in den Ländern.

4. Für wen lohnt sich das Rentensplitting?

Eine generelle Aussage, für welche Personengruppen sich ein Rentensplitting lohnt, ist nicht möglich. Es kommt hier stets auf die individuellen Lebensumstände der Ehegatten an.

Grundsätzlich lohnt sich ein Rentensplitting immer dann, wenn der begünstigte Ehegatte dadurch existenzsichernde eigenständige Altersrentenansprüche erwirbt und gleichzeitig den Wegfall des Hinterbliebenenrentenanspruchs kompensieren kann. Für Bezieher durchschnittlicher Einkommen ist das allerdings nahezu ausgeschlossen.

Dazu genügt ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Altersrenten von Männern und Frauen im Berichtsjahr 2020. Frauen bezogen im Durchschnitt eine Altersrente in Höhe von 800,28 EUR monatlich; Männer erhielten

13: Pflegearbeit wird bekanntermaßen hauptsächlich von Frauen erbracht. S. „Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege", Gutachten SoVD aus 10/2019,

14: Die Erwerbsquote von Frauen ist in den letzten 15 Jahren um mehr als zehn Prozent auf 71,9 % gestiegen, s. Website Statistisches Bundesamt unter: www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html, letzter Zugriff am 10.11.2021.

15: Die Auswirkungen der Einführung der Grundrente auf das Rentensplitting sollen an dieser Stelle nicht thematisiert werden. Es wird lediglich darauf hingewiesen, dass auch die Zuschläge an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung im Rahmen des Rentensplittings geteilt werden können. Dabei verlieren diese ihren Charakter nicht, so dass sie nach der Übertragung weiterhin der Einkommensanrechnung nach § 97a SGB VI unterliegen.

im Durchschnitt 1 227,39 EUR[16]. Betrachtet man nun zusätzlich den in der zweiten Jahreshälfte 2020 maßgebenden Freibetrag in Höhe von 902,62 EUR[17], bis zu dem im Fall einer Hinterbliebenenrente keine Einkommensanrechnung stattfindet, wird klar, dass Frauen mit durchschnittlichem Renteneinkommen nach dem Tod des Ehemanns eine Hinterbliebenenrente in voller Höhe zu erwarten hätten. Diese beträgt 55 %[18] der durchschnittlichen Altersrente von Männern im Betrachtungszeitraum, mithin also 675,06 EUR. Dagegen können durch das Rentensplitting lediglich 50 % der Differenz der beiderseitigen Rentenanwartschaften in der Splittingzeit erworben werden, was – um beim Beispiel zu bleiben – einen zusätzlichen monatlichen Rentenbetrag von lediglich 213,56 EUR[19] bedeutet.

Stirbt die Ehefrau, nachdem das Rentensplitting durchgeführt ist, verbleiben dem überlebenden Ehemann lediglich 1 013,83 EUR[20] monatlich, da ein Anspruch auf Witwerrente nicht mehr besteht. Liegen die Voraussetzungen für eine Aussetzung der Kürzung durch das Rentensplitting nach § 120b Abs. 1 SGB VI vor, erhält der überlebende Ehemann wieder eine Rente in Höhe des Durchschnitts. Ein Anspruch auf Witwerrente besteht weiterhin nicht.

Unter den gegebenen Umständen lohnt sich ein Rentensplitting unter Ehegatten im Allgemeinen also nicht. Allenfalls dann, wenn feststeht, dass im Fall des Todes des Ehegatten mit den höheren Rentenanwartschaften keine oder wegen der Einkommensanrechnung nur geringe Leistungen aus der Hinterbliebenenrente zu erwarten sind, könnte sich ein Rentensplitting lohnen. Einen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut würde das Rentensplitting in solchen Fällen allerdings nicht leisten, sondern vielmehr das schon hohe Einkommen des überlebenden Ehegatten weiter erhöhen.

Doch auch dann ist das Rentensplitting – und so ehrlich muss man sein – wegen der begrenzten Möglichkeit der „Rückgängigmachung" (§ 120b SGB VI)[21] mehr eine Wette darauf, dass der Ehegatte, der Rentenanwartschaften zugunsten des anderen Ehegatten abgegeben hat, zuerst stirbt.

Denn stirbt der andere Ehegatte zuerst und kommt eine „Rückgängigmachung" des Rentensplittings nicht in Betracht, hat der überlebende Ehegatten nicht nur den Verlust der eigenen Rentenanwartschaften hinzunehmen, sondern er hat auch keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente. Ob damit Altersarmut vermieden werden kann, erscheint zumindest fraglich.

Der eingeschränkte Zugang zum Rentensplitting tut sein Übriges. So ergibt sich für Ehegatten, die die Ehe ab 2002 geschlossen haben, derzeit eine mögliche Splittingzeit von 20 Jahren. Für Ehegatten, deren Ehe vor dem 1.1.2002 geschlossen wurde, ist ein Rentensplitting nur möglich, wenn diese nach dem 1.1.1962 geboren wurden. Für diese Gruppe ist ein Rentensplitting frühestens ab Oktober 2028 möglich. Ob es sich dann auch lohnt, beurteilt sich nach den künftigen Gegebenheiten.

Für überlebende Ehegatten könnte sich ein Rentensplitting dann lohnen, wenn Kinder erzogen werden. Nach Durchführung des Rentensplittings entsteht unter den Voraussetzungen des § 47 Abs. 3 SGB VI ein Anspruch auf Erziehungsrente. Da aber Erziehungsrenten auf die Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes begrenzt sind[22] und der Anspruch auf Hinterbliebenenrente nach Durchführung des Rentensplittings wegfällt, gilt es abzuwägen, ob sich eine ggf. kurzfristige Verbesserung der

16: S. Statistikportal der Rentenversicherung unter: https://statistik-rente.de/drv/extern/rente/rentenbestand/, letzter Zugriff am 10.11.2021.
17: Gem. § 97 Abs. 1 SGB VI, 26,4 x 34,19 EUR.
18: Rentenartfaktor für große Witwen- und Witwerrenten gemäß § 67 Nr. 6 SGB VI.
19: (1 227,39 EUR – 800,28 EUR) / 2.
20: 1 227,39 EUR – 213,56 EUR.
21: In Anlehnung an § 37 VersAusglG findet eine Rückgängigmachung nur statt, wenn an den verstorbenen Ehegatten aus dem Rentensplitting nicht länger als 36 Monate Leistungen erbracht worden sind. Hat ein überlebender Ehegatte das Rentensplitting allein herbeigeführt, ist eine Rückgängigmachung gänzlich ausgeschlossen.
22: Mit Ausnahme der in § 46 Abs. 2 Satz 3 SGB VI genannten Kinder.

finanziellen Situation auf Dauer auszahlt. In vielen Fällen dürfte sich eine Hinterbliebenenrente mit erhöhten Freibeträgen bei der Einkommensanrechnung aufgrund der Kindererziehung, kombiniert mit der zu zahlenden (Halb-)Waisenrente, sicherlich mehr rechnen.

Lohnenswert könnte ein Rentensplitting aber sein, wenn ein Anspruch auf Hinterbliebenenrente nicht gegeben ist, weil der verstorbene Ehegatte die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt hat. Gibt der überlebende Ehegatte im Rahmen des Rentensplittings Rentenanwartschaften ab und wird aufseiten des verstorbenen Ehegatten durch die zusätzlichen Wartezeitmonate die allgemeine Wartezeit erfüllt, ergibt sich neben dem Anspruch auf Erziehungsrente auch ein – zumeist zwar geringer – Waisenrentenanspruch. Aber auch hier dürfen die langfristigen Folgen nicht unbeachtet bleiben. Denn der überlebende Ehegatte verliert nach der Durchführung des Rentensplittings seine abgegebenen Rentenanwartschaften dauerhaft[23].

Zusammenfassend zeigt sich, dass (überlebende) Ehegatten, die mit dem Gedanken spielen, ein Rentensplitting durchzuführen, viele Dinge abzuwägen haben. Sie müssen in die Lage versetzt werden, einschätzen zu können, ob sich ein Rentensplitting für die eigene Lebensplanung dauerhaft lohnt. Das bedeutet einen hohen individuellen Beratungsbedarf, dem die RV-Träger nachzukommen haben. Denn einmal durchgeführt, ist es für die Betroffenen nur unter engen Voraussetzungen möglich, ein Rentensplitting „rückabzuwickeln".

5. Ein kurzer Blick nach draußen

Schaut man sich in Europa um, existieren nur in wenigen Ländern Regelungen, die die Aufteilung von Rentenanwartschaften erlauben. So kommt in Irland, Großbritannien oder den Niederlanden die Aufteilung von Rentenanwartschaften allein im Falle einer Ehescheidung in Betracht.

Unsere südlichen Nachbarn Österreich und die Schweiz kennen hingegen auch Regelungen zum Splitting von Rentenanwartschaften bei bestehender Ehe.

In Österreich ist seit 2005 ein freiwilliges Pensionssplitting möglich, was sich allerdings lediglich auf die Zeit der Kindererziehung beschränkt[24].

Die Schweiz ist noch einen großen Schritt weitergegangen. Neben der Aufteilung der ehezeitlichen Rentenanwartschaften im Falle der Scheidung oder Ungültigerklärung einer Ehe ist das Rentensplitting in der gesetzlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung/Invalidenversicherung (AHV/IV) seit 1997 obligatorisch[25]. Ein Rentensplitting ohne Ehescheidung wird immer dann vorgenommen, wenn beide Ehegatten Anspruch auf eine Alters- oder Invalidenrente haben oder ein Ehegatte stirbt und der andere Ehegatte bereits eine Rente der Alters- oder Invalidenversicherung bezieht. Liegen die Voraussetzungen für ein Rentensplitting vor, werden die in den Ehejahren von beiden Ehegatten erzielten Einkommen geteilt und bei beiden Ehegatten hälftig angerechnet. Bei einem Rentensplitting unter lebenden Ehegatten erfolgt so eine kostenneutrale Umverteilung der Rentenansprüche, meist zugunsten der Ehefrau. Am Haushaltseinkommen der Ehegatten aus den Renten der AHV/IV ändert sich nichts. Anders als in Deutschland führt das obligatorische Rentensplitting in der Schweiz nicht zum Verlust des Hinterlassenenrentenanspruchs[26].

23: Eine Rückgängigmachung ist in Fällen, in denen der überlebende Ehegatte das Rentensplitting allein herbeigeführt hat, nach § 120b Abs. 1 Satz 2 SGB VI nicht möglich.

24: S. Website Österreichische Pensionsversicherungsanstalt unter www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.707755&portal=pvaportal, letzter Zugriff am 10.11.2021.

25: Info-Broschüre der AHV/IV „Splitting bei Scheidung", www.ahv-iv.ch/p/1.02.d, letzter Zugriff am 10.11.2021.

26: Weitere Informationen zur Hinterlassenenversorgung siehe: https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Alters-und-Hinterlassenenversicherung-AHV/Hinterlassenenrenten#qa-799, letzter Zugriff am 10.11.2021.

Witwen- und Witwerrenten aus der AHV betragen 80 % der entsprechenden Alters- oder Invalidenrente des verstorbenen Ehegatten. Bezieht der verwitwete Ehegatte bereits eine Alters- oder Invalidenrente, erhöht sich diese um einen Verwitwetenzuschlag von 20 %. Die so erhöhte eigene Rente wird mit der Witwen- oder Witwenrente verglichen und nur die höhere der beiden Renten gezahlt[27].

Die seit Einführung des obligatorischen Rentensplittings erzielten Effekte können sich sehen lassen. So gibt es kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede. Mehr noch: Die durchschnittliche AHV-Rente von Frauen betrug im Jahr 2020 monatlich 1 873 CHF und übersteigt damit die AHV-Rente von Männern, die durchschnittlich 1 843 CHF betrug[28]. Der Unterschied lässt sich allerdings nicht allein mit dem Rentensplitting begründen, sondern ergibt sich auch aufgrund zusätzlicher Erziehungs- und Betreuungsgutschriften sowie des Verwitwetenrentenzuschlags.

So gering die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der ersten Säule der schweizerischen Altersvorsorge sind, so groß sind sie nach wie vor in der beruflichen Vorsorge. Hier erhalten Frauen im Durchschnitt gerade einmal die Hälfte dessen, was Männer bekommen, was zu Überlegungen geführt hat, das Rentensplitting auch in der zweiten Säule einzuführen[29]. Allerdings wurde dieser Vorschlag bei der kürzlich verabschiedeten Reform der beruflichen Vorsorge nicht berücksichtigt[30].

6. Wie weiter?

Das Rentensplitting ist, wie das Beispiel Schweiz eindrucksvoll belegt, durchaus geeignet, der gesetzgeberischen Intention der Schaffung eigenständiger Altersvorsorgeanrechte zu entsprechen und Altersarmut insbesondere von Frauen wirksam zu begegnen.

Dass das Rentensplitting in seiner jetzigen Form doch noch zu einem Erfolgsschlager wird, wenn die nach dem 1.1.1962 Geborenen die Regelaltersgrenze erreicht haben, darf aber bezweifelt werden.

Die Gründe sind vor allem die seit Jahren stetig steigende Erwerbsquote bei Frauen und die bessere sozialversicherungsrechtliche Absicherung, z.B. durch die Ausweitung der Anerkennung von Zeiten der Erziehung von vor dem 1.1.1992 geborenen Kindern oder die bessere Berücksichtigung von Pflegezeiten in der gesetzlichen RV. Ein Rentensplitting unter Ehegatten lohnt sich für diese in der Regel nicht und vermag immer weniger den Verlust des Hinterbliebenenrentenanspruchs zu kompensieren.

Im politischen und sozialwissenschaftlichen Diskurs wird die Hinterbliebenenrente wegen ihres abgeleiteten Charakters oft als „Rente zweiter Klasse" nicht mehr für zeitgemäß erachtet[31]. Diese Einschätzung wird vom Autor vor dem Hintergrund des geltenden Rentenrechts nicht geteilt. Die Hinterbliebenenrente leistet einen gewichtigen Anteil zur Vermeidung von Altersarmut, insbesondere von Frauen. So betrug der Rentenzahlbetrag (mit und ohne Einkommensanrechnung) einer Witwenrente im Jahr 2020 durchschnittlich 679,32 EUR monatlich[32]. Wollte man diesen Rentenzahlbetrag allein durch das Rentensplitting generieren, müssten derzeit mehr als 22 Entgeltpunkte[33] zugunsten eines Ehegatten übertragen werden. Die Differenz der beiderseitigen Anwartschaften der Ehegatten in der gesetzlichen RV müsste rd. 45 Entgeltpunkte – ohne die Zuschläge an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung – betragen. Im Übrigen ist die Höhe einer Versichertenrente lediglich ein Indikator für

27: Zur schweizerischen Alters- und Hinterlassenenversorgung s. auch Broschüre der Deutschen Rentenversicherung „Meine Zeit in der Schweiz – Arbeit und Rente europaweit", www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/international/europaeische_vereinbarungen/meine_zeit_schweiz.html, letzter Zugriff am 10.11.2021.

28: Bundesamt für Sozialversicherung BSV, Taschenstatistik 2021, S. 4, file:///C:/Users/e0056225/AppData/Local/Temp/Sozialversicherungen%20der%20Schweiz%20(Taschenstatistik%202021).pdf, letzter Zugriff am 10.11.2021.

29: www.nzz.ch/wirtschaft/kontroverse-um-renten-splitting-fuer-ehepaare-ld.1533767, letzter Zugriff am 10.11.2021.

30: Zum Stand der Reform s. Website des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV), https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen.html, letzter Zugriff 10.11.2021.

31: Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/6240, S. 226.

32: S. Statistikportal der Rentenversicherung, https://statistik-rente.de/drv/extern/rente/rentenbestand/, letzter Zugriff am 10.11.2021.

33: (679,32 EUR + (679,32 EUR x 0,14)) / 34,19 EUR.

das Vorhandensein von Altersarmut, insbesondere bei Frauen. Letztlich kommt es nämlich auf das gesamte Haushaltseinkommen an. Aus welchen Quellen dieses stammt, dürfte – soweit es dauerhaft auskömmlich ist – für die Betroffenen eher zweitrangig sein.

Es zeigt sich also deutlich, wie unverzichtbar die Hinterbliebenenrente als soziales Sicherungselement im Gefüge der aktuellen rentenrechtlichen Regelungen ist. Eine Abkehr von der Hinterbliebenenrente wäre nur im Rahmen einer umfassenden Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung denkbar.

Will man die Attraktivität und die Akzeptanz des Rentensplittings erhöhen sind gesetzliche Anpassungen unumgänglich.

7. Alternativen

7.1 Alternative I – Modifizierung der bestehenden Regelungen zum Rentensplitting

Vorausgesetzt, das Rentensplitting würde in der derzeitigen Form dem Grunde nach beibehalten, wäre zunächst die Aufhebung der Begrenzung auf nach dem 1.1.2002 geschlossene Ehen denkbar. Denn außer, dass der Gesetzgeber eine Beschränkung auf das „neue Hinterbliebenenrecht"[34] wollte, gibt es hierfür keine wirklich einleuchtende Begründung. Ob das Erfordernis von 25 Jahren an rentenrechtlichen Zeiten zur Vermeidung einer ungerechtfertigten Begünstigung für Personen, die den Schwerpunkt ihrer Versorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung haben[35], noch zeitgemäß ist, wäre ebenfalls zu prüfen.

Des Weiteren dürfte das Rentensplitting nicht mehr zu einem (vollständigen) Wegfall des Hinterbliebenenrentenanspruchs führen. Denn im Unterschied zum Versorgungsausgleich bei der Scheidung bleibt nach Durchführung des Rentensplittings nicht nur die Ehe bestehen, sondern die Ehegatten entscheiden sich auch freiwillig dazu, Rentenanwartschaften zu übertragen.

Im Übrigen würde das Fortbestehen des Anspruchs auf Hinterbliebenenrente nach durchgeführtem Rentensplitting einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, Altersarmut insbesondere von Frauen, zu vermeiden. Immerhin hat der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung zur Einführung des Rentensplittings selbst festgestellt, dass „gleichwohl (...) ein auf eigenständige Alterssicherung von Frauen angelegtes Rentenmodell auch in Zukunft auf eine Hinterbliebenenversorgung nicht verzichten" könne[36].

Die Finanzierung solcher Maßnahmen dürfte sich – gerade im Vergleich zu der zum 1.1.2021 eingeführten Grundrente – in einem überschaubaren Rahmen bewegen und mehr Effekte erzielen.

Der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags kommt zwar in seiner Ablehnung einer Petition zur Einführung eines wohl obligatorischen Rentensplittings vom 25.3.2021[37] zu dem Ergebnis, dass die Kosten für die Absicherung von hinterbliebenen Ehegatten erheblich sein würden, wenn nach Durchführung eines Rentensplittings der Anspruch auf Hinterbliebenenrente erhalten bliebe.

34: BT-Drucks. 14/4595, S. 52.
35: BT-Drucks. 14/5150, S. 25.
36: BT-Druck. 14/4595, S. 41.
37: Petition 87630, Beschluss Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags vom 25.3.2021, Pet 3-19-11-822-013458, s. Website des Deutschen Bundestags, Petitionen.

Allerdings darf in diesem Zusammenhang nicht unberücksichtigt bleiben, dass die gesetzliche RV das Risiko, aus einer Rentenanwartschaft (auch mehrere) Leistungen zu erbringen, unabhängig davon trägt, welcher Ehegatte sie erworben hat. Dabei trifft zwar zu, dass aus der im Rentensplitting übertragenen Rentenanwartschaft eine höhere Leistung zu erbringen wäre als im Fall der Zahlung einer Hinterbliebenenrente. Aber hier wirken auch Dämpfungsfaktoren. So werden, wie aufgezeigt, allein durch die beschränkenden Zugangsvoraussetzungen für das Rentensplitting auch künftig keine erheblichen Rentenanwartschaften zu übertragen sein. Darüber hinaus mindern die übertragenen Rentenanwartschaften die Höhe zu zahlender Hinterbliebenenrenten und steigern das für die Einkommensanrechnung maßgebende Einkommen des überlebenden Ehegatten. Die Zwitterstellung der Hinterbliebenenrente zwischen Versicherungs- und Fürsorgeleistung[38] wirkt hier im Sinne des Rentensplittings.

Der Hinterbliebenenrentenanspruch wäre nur für die Zeit des Bezugs einer Erziehungsrente auszuschließen.

Der Einwand, dass Verheiratete im Vergleich zu Unverheirateten für die Versorgung ihrer Hinterbliebenen keine zusätzlichen Beiträge zahlen und es damit zu einem Familienlastenausgleich innerhalb der RV zugunsten von Verheirateten komme, kann an dieser Stelle ebenfalls nicht gelten. Einerseits steht dem Gesetzgeber zur Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips, trotz der hinsichtlich der gesetzlichen RV zu beachtenden Eigentumsgarantie aus Art. 14 Abs. 1 GG, ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Andererseits beinhaltet die unter dem Schutz des Grundgesetzes (Art. 6 Abs. 1 GG) stehende Ehe auch die Einstandspflicht der Ehegatten untereinander. Der trotz durchgeführtem Rentensplitting weiter bestehende Hinterbliebenenrentenanspruch wäre daher das Ergebnis der Errungenschaftsgemeinschaft und der ehelichen Solidarität im Falle des Todes eines Ehegatten.

Umgangen werden könnte dieses Problem, wenn das Rentensplitting auch für in eheähnlicher Lebensgemeinschaft Lebende ermöglicht würde. Damit würde auch der Lebenswirklichkeit vieler ohne Trauschein Zusammenlebender Rechnung getragen, die ihre Partnerschaft – vor allem, wenn gemeinsame Kinder vorhanden sind – auch als Teilhabemodell begreifen.

In diesem Fall müsste der Beginn der Splittingzeit modifiziert werden. Maßgebend für den Splittingzeitbeginn wäre dann der Zeitpunkt der Begründung der eheähnlichen Lebensgemeinschaft bzw. weiterhin der Zeitpunkt der Eheschließung, wenn zuvor keine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat.

Vor dem Hintergrund der Schaffung eigener Anrechte und der Vermeidung von Altersarmut von Frauen, wäre auch die Ausweitung des Rentensplittings auf weitere Regelsicherungssysteme (erste Säule der Altersversorgung) zu überlegen[39].

7.2 Alternative II – obligatorisches Rentensplitting

Eine andere Alternative wäre die Einführung des obligatorischen Rentensplittings, ähnlich dem schweizerischen Modell. Das schweizerische Rentensystem ist zwar wie das deutsche umlagefinanziert, im Gegensatz zu Deutschland sind in der Schweiz jedoch die Leistungen und nicht die Beiträge der Höhe nach begrenzt. Zudem beinhaltet das schweizerische Rentensystem hohe Umverteilungselemente,

38: Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/6240, S. 226.

39: Das Für und Wider einer Ausdehnung des Rentensplittings auch auf die zweite Säule (betriebliche Altersversorgung) und die dritte Säule (private Altersvorsorge) würde den Rahmen sprengen, so dass an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen wird.

wie z.B. die großzügigen Regelungen zum Hinterlassenenrentenanspruch für Frauen, bei gleichzeitig stark eingeschränktem Zugang für Männer[40] und strebt eine Mindestexistenzsicherung an.

In diese Richtung zielt auch ein Beschluss der Fraktion der Partei Bündnis 90 / Die Grünen vom 19.3.2019, in dem die Bundesregierung aufgefordert wird, einen Gesetzentwurf zu einer Garantierente vorzulegen, der unter anderem auch das obligatorische Splitting von Anrechten der gesetzlichen RV beinhaltet[41].

Der Antrag wurde durch den federführenden Ausschuss für Arbeit und Soziales nach öffentlicher Anhörung jedoch abgelehnt[42]. Ebenso hat der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags eine ablehnende Haltung gegenüber einem obligatorischen Rentensplitting eingenommen[43].

Fraglich ist, ob damit bereits das letzte Wort zu diesem Thema gesprochen ist. Denn der wissenschaftliche Dienst des Bundestags gelangt in seiner Einschätzung vom 10.10.2019[44] zu dem Schluss, dass die Einführung eines obligatorischen Rentensplittings „in den zur ersten Säule der Alterssicherung zu zählenden Systemen mit Ausnahme der Versorgung der Landes- und Kommunalbeamten möglich" und damit verfassungsgemäß wäre[45].

Der rechtlichen Ausgestaltung eines obligatorischen Rentensplittings soll hier nicht vorgegriffen werden. Es sei lediglich angemerkt, dass sich – unabhängig von den etwaigen rechtlichen oder praktischen Umsetzungshürden – auch die Frage stellt, ob und, wenn ja, wie, ein obligatorisches Rentensplitting in Rentenauskünften und Renteninformationen der Deutschen Rentenversicherung oder in der geplanten digitalen Rentenübersicht[46] darzustellen wäre.

8. Fazit

Es bleibt festzustellen, dass das Rentensplitting ein wirksames Instrument sein kann, die auch heute noch vorhandene Rentenlücke zwischen Frauen und Männern[47] spürbar zu verkleinern. Und dabei bedarf es nicht einmal der Ausweitung des Rentensplittings über die gesetzliche RV hinaus. Es würde zunächst ausreichen, wenn die gesetzliche RV mit gutem Beispiel vorangehen könnte. Mit der derzeitigen Ausgestaltung des Rentensplittings ist das jedoch kaum möglich.

Obwohl die gesetzliche RV umfangreich informiert und ausführliche Beratungen[48] anbietet, bleibt das Rentensplitting in der Praxis eine Randerscheinung.

Zwar liegen weder der Bundesregierung Angaben über die Anzahl der Rentensplittingverfahren bis zum Jahr 2018 vor[49], noch existieren derzeit genaue Statistiken, in welchem Umfang ein Rentensplitting, über die Erteilung von Splittingauskünften hinaus, tatsächlich durchgeführt wird[50].

In der Praxis ist dennoch festzustellen, dass das Rentensplitting bei potentiell Berechtigten nur auf eine geringe Resonanz stößt. Das dürfte hauptsächlich an den dargestellten Beschränkungen liegen, mit denen das Rentensplitting verbunden ist.

Insbesondere das Erlöschen des Hinterbliebenenanspruchs sorgt dafür, dass sich ein Rentensplitting für die allermeisten Berechtigten schlicht nicht lohnt.

40: www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Alters-und-Hinterlassenenversicherung-AHV/Hinterlassenenrenten#qa-799, letzter Zugriff am 10.11.2021.

41: BT-Drucks.19/9231; s. auch Website der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, www.gruene-bundestag.de/files/beschluesse/beschluss-garantierente.pdf, letzter Zugriff 10.11.2021.

42: BT-Drucksache 19/10033.

43: Petition 87630, Beschluss Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags vom 25.3.2021, Pet 3-19-11-822-013458, s. Website des Deutschen Bundestags, Petitionen.

44: Wissenschaftliche Dienste vom 10.10.2019, WD 6 – 3000 – 114/19, abrufbar auf der Website des Bundestags, www.bundestag.de/resource/blob/668558/065743ee567ab295e9c03858033a771a/WD-6-114-19-pdf-data.pdf, letzter Zugriff 10.11.2021.

45: Ebd. S. 8.

46: Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen und zur Änderung anderer Gesetze (Gesetz Digitale Rentenübersicht) vom 11.02.2021 (BGBL I S. 154).

47: Weitere Informationen zum Gender Pension Gap s. Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas?indikator=Gender-Pension-Gap, letzter Zugriff am 10.11.2021.

48: S.Website der Deutschen Rentenversicherung, www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Rentensplitting/rentensplitting.html, letzter Zugriff am 10.11.2021.

49: BT-Drucks. 19/13899, Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion der AfD

50: Eigenen Recherchen des Autors zufolge, sollen genaue statistische Auswertungen zum Rentensplitting ab dem 1.1.2023 möglich sein.

Auch das Entstehen des Anspruchs auf Erziehungsrente nach Durchführung des Rentensplittings durch den überlebenden Ehegatten scheint wenig attraktiv zu sein, obwohl die gesetzliche RV in geeigneten Fällen im Rahmen der Anträge auf Hinterbliebenenrente stets auf die Möglichkeit des Rentensplittings hinweist.

Die Erziehungsrente selbst macht nur einen sehr geringen Anteil an den Renten wegen Todes aus. Im Berichtsjahr 2020 wurden von insgesamt 6,1 Mio. Renten wegen Todes lediglich 7 686 Erziehungsrenten geleistet[51]. Wäre ein Rentensplitting mit anschließender Erziehungsrente eine attraktive Alternative, wäre deren Anteil sicher höher.

Will man also das Rentensplitting aus seiner Nische herausholen und den in der Gesetzesbegründung formulierten Zielen näher kommen, bedarf es einer enormen Attraktivitätssteigerung.

Die Ampel-Koalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP hat dem Rentensplitting in ihrem Koalitionsvertrag ganze zwei Sätze gewidmet[52]. So soll die Bekanntheit des Rentensplittings durch Hinweise in den jährlichen Renteninformationen der Deutschen Rentenversicherung gesteigert und der berechtigte Personenkreis auf unverheiratete Paare ausgedehnt werden.

Das Rentensplitting mag sich dann zwar für Unverheiratete lohnen, weil diese ohnehin keinen Anspruch auf eine Witwen- oder Witwerrente haben. Verbunden mit dem erweiterten Informationsangebot der Deutschen Rentenversicherung könnte es auch tatsächlich zu einer vermehrten Inanspruchnahme des Rentensplittings kommen. Für verheiratete Paare soll sich nach dem Koalitionsvertrag jedoch nichts ändern.

Zur Steigerung der Attraktivität des Rentensplittings bedarf es aber mehr als der Einbeziehung unverheirateter Paare und einer gesteigerten Bekanntheit. Vielmehr sind weitere Maßnahmen notwendig, die das Rentensplitting für alle berechtigten Personenkreise interessant machen. Diesbezügliche Stellschrauben gibt es viele. Einige sind hier genannt worden. Und natürlich wird es – so wie jede Reform im Rentenrecht zuvor – Geld kosten. Die Frage ist jedoch, welche Prioritäten man setzt. Das Rentensplitting jedenfalls bietet das Potential, tatsächlich ein Mehr an Teilhabegerechtigkeit zu verwirklichen. Die Möglichkeiten sind da, man muss sie nur nutzen wollen.

51: S. Statistikportal der Rentenversicherung unter: https://statistik-rente.de/drv/extern/rente/rentenbestand/, letzter Zugriff am 10.11.2021.

52: „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit" Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 74, www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, letzter Zugriff am 3.12.2021.

Entscheidungen zum Europarecht und Fälle mit Auslandsberührung aus dem Jahr 2020

Die Reihe wird mit den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und den Urteilen des Bundessozialgerichts (BSG) mit Auslandsbezug fortgesetzt.

Andrea Pflüger ist Mitarbeiterin im Referat für Internationales Sozialrecht/Abt. Grundsatz der Deutschen Rentenversicherung Bund. **Ola Hebrant** leitet dieses Referat.

1. Einleitung

2020 wird als das Jahr des Pandemiebeginns in die Geschichte eingehen. Im Zuge einer weltweit rasanten Entwicklung sahen sich auch die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) den Herausforderungen der Coronakrise gegenüber; ebenso war die deutsche EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2020 von der Aufgabe geprägt, die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der EU unter erschwerten Bedingungen sicherzustellen.

2020 war zudem das Jahr des Brexit. Mit Ablauf des 31.1.2020 hat das Vereinigte Königreich - nach 47 Jahren Mitgliedschaft - die Gemeinschaft verlassen und damit in seinem Verhältnis zur EU ein neues Kapitel aufgeschlagen, dessen Rahmenbedingungen es erst zu klären galt. Im Übergangszeitraum vom 1.2.2020 bis zum 31.12.2020 fand das Unionsrecht und damit für den Bereich der Rentenversicherung (RV) insbesondere die VO(EG) Nr. 883/2004 und die VO(EG) Nr. 987/2009 grundsätzlich uneingeschränkt weiter Anwendung. Nach konfliktreichen Verhandlungen konnten die beiderseitigen Beziehungen am 24.12.2020 für die Zeit ab 1.1.2021 in einem Handels- und Kooperationsabkommen geregelt werden. Das enthält im Interesse der Betroffenen umfangreiche Regelungen zur sozialen Sicherheit, die in weiten Teilen ebenfalls dem bisher auch für das Vereinigte Königreich geltenden EU-Recht entsprechen.

In Relation zu den aufwühlenden Geschehnissen des Jahres 2020 erscheint die diesjährige Rechtsprechungsauswahl zwangsläufig weniger spektakulär. Bei den Urteilen des EuGH bildete erneut die Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen einen Schwerpunkt. Auch das BSG hat im Berichtsjahr wichtige Entscheidungen mit Auslandsbezug getroffen: Die eine betrifft die Problematik der sog. multilateralen Zusammenrechnung, die andere die Auslegung des Gesetzes zur Zahlbarmachung von Renten aus Beschäftigung in einem Ghetto (ZRBG).

2. Entscheidungen des EuGH

2.1 Bindungswirkung betrügerisch erlangter A1-Bescheinigungen

Zum Nachweis, dass für einen Beschäftigten bei Dienstreisen in das europäische Ausland Sozialabgaben weiterhin nur im Entsendestaat zu entrichten sind, bestätigt der zuständige Träger das anwendbare Sozialversicherungsrecht in der A1(früher: E 101)-Bescheinigung. Aus Gründen der Rechtssicherheit sind nach ständiger Rechtsprechung des EuGH Behörden wie Gerichte des Beschäftigungsstaates an die A1-Bescheinigung gebunden, bis diese vom ausstellenden Träger zurückgezogen oder

für ungültig erklärt wurde[1]. Auch bei erheblichen Zweifeln an ihrer materiellen Richtigkeit ist das Dialogverfahren nach Art. 5 Abs. 2 VO(EG) 987/2009 zwingend: Hat ein Träger Bedenken, muss er sich an den ausstellenden Träger des anderes Staates wenden und um Überprüfung bitten. Kann keine Einigkeit erzielt werden, bleibt die Möglichkeit, die Verwaltungskommission anzurufen.

Eine Ausnahme von der Bindungswirkung hatte der EuGH in der Vergangenheit nur für den Fall zugelassen, dass die A1-Bescheinigung in betrügerischer Weise erlangt worden war und die ausstellende Behörde im Dialogverfahren ihrerseits keine Anstalten unternommen hatte, den Sachverhalt einer erneuten Prüfung zu unterziehen[2].

Diese Rechtsprechung hat der EuGH in zwei miteinander verbundenen Rechtssachen (Vueling Airlines SA u.a.)[3] im Jahr 2020 fortgeführt und dabei insbesondere die Bedeutung des Dialogverfahrens betont. Der den beiden Verfahren zu Grunde liegende komplexe Sachverhalt kann an dieser Stelle nur vereinfacht wiedergegeben werden. Im Kern ging es um eine Fluggesellschaft mit Sitz in Spanien, die 2007 auf einem Pariser Flughafen einen Geschäftsbetrieb errichtet und den Flugverkehr zu verschiedenen Städten in Spanien aufgenommen hatte. Für das Flugpersonal waren vom spanischen Sozialversicherungsträger E 101-Bescheinigungen ausgestellt worden, so dass spanisches Recht galt und die Mitarbeiter in Frankreich nicht zur Sozialversicherung angemeldet wurden. Zu Unrecht, wie die französische Gewerbeaufsicht bei einer Kontrolle befand. U.a. stellte sich heraus, dass zur Verschleierung des Wohnsitzes der Mitarbeiter (Frankreich) von der Fluggesellschaft eine fiktive Wohnadresse in Spanien – die des eigenen Firmensitzes – angegeben worden war. Ein französisches Strafgericht stellte die Manipulation der Entsendebescheinigungen fest, fühlte sich an diese daher nicht gebunden und verurteilte die Airline in der Berufungsinstanz wegen Schwarzarbeit. Die dagegen gerichtete Beschwerde wurde vom französischen Kassationsgerichtshof zurückgewiesen, das Urteil damit rechtskräftig.

Die hier interessierende Besonderheit liegt darin, dass die mit der Strafsache befassten Gerichte kein Augenmerk auf das zur Nichtbeachtlichkeit der Entsendebescheinigung erforderliche vergebliche Dialogverfahren gelegt hatten. Das Berufungsgericht hatte nicht einmal dessen Einleitung abgewartet, der Kassationsgerichtshof nicht seinen Ausgang.

Tatsächlich hatte der spanische Träger in der Zeit zwischen Berufung und Kassation auf ein mit mehrjähriger Verspätung eingereichtes Ersuchen von französischer Seite die Entsendebescheinigung im Jahr 2014 - ebenfalls nach erheblichem Zeitablauf - zunächst für ungültig erklärt. Die zuständige Beschwerdeinstanz hatte diese Entscheidung mit Blick auf die inzwischen verstrichene Zeit und den Umstand, dass die entrichteten Beiträge wegen Verjährung nicht erstattet werden konnten, aber wieder außer Kraft gesetzt.

Zur Vorlage an den EuGH kam es im Rahmen zivilrechtlicher Schadensersatzklagen des französischen Trägers der Altersvorsorge sowie eines ehemaligen Mitarbeiters gegen die Fluggesellschaft. Die französischen Gerichte legten dem EuGH u.a. sinngemäß die Frage vor, ob die Bindung an die E 101-Bescheinigungen bereits dadurch entfällt, dass diese nach rechtskräftigen Feststellungen eines Gerichts des Aufnahmestaates (hier also des Strafgerichts) durch

1: Rs. C-2/05 vom 26.1.2006; Rs. C-620/15 vom 27.4.2017; Rs. C-356/15 vom 11.7.2018; Rs. C-527/16 vom 6.9.2018.
2: Rs. C-359/16 vom 6.2.2018.
3: Rs. C-370/17 und C-37/18 vom 2.4.2020.

betrügerische Handlungen erlangt wurden. Die Frage stellte sich für die vorlegenden Gerichte vor allem deshalb, weil nach innerstaatlichem französischen Recht Zivilgerichte an die Rechtskraft strafgerichtlicher Entscheidungen gebunden sind.

In seiner Entscheidung kommt der EuGH zu dem Schluss, dass die französischen Behörden und Gerichte zwar über konkrete Indizien verfügten, wonach die E 101-Bescheinigungen auf betrügerische Weise erlangt worden waren, das allein aber nicht ihre Außerachtlassung und damit auch nicht die Feststellung eines Betruges rechtfertigt[4]. Der EuGH begründet das vor allem mit dem Prinzip der loyalen Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Trägern der einzelnen Mitgliedstaaten. Nur dann, wenn der ausstellende Sozialversicherungsträger es trotz angemessener Frist unterlässt, die Bescheinigungen erneut zu überprüfen bzw. zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen, darf ein Gericht diese in Betrugsfällen außer Acht lassen. Das Dialogverfahren muss also stattfinden und das Gericht muss sich seiner (erfolglosen) Durchführung vergewissern. Das war hier von den Strafgerichten nicht beachtet worden. Die falsche Anwendung des Unionsrechts tangiert zwar nicht die Rechtskraft der Verurteilung wegen Betrugs, hat jedoch nach dem Urteil des EuGH zur Folge, dass sich die Zivilgerichte bei einer beabsichtigten Verurteilung zu Schadensersatzzahlungen nicht (allein) darauf stützen können.

2.2 Reichweite der Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen

Ging es in der oben beschriebenen Entscheidung des EuGH darum, unter welchen Umständen die Bindungswirkung einer A1-Bescheinigung ausnahmsweise entfallen kann, befasste er sich in einer weiteren Rechtssache (Bouygues travaux publics, Elco construct Bucarest, Welbond armatures)[5] mit der Frage, ob sich diese Bindungswirkung auch auf nationale Rechtsvorschriften außerhalb des Sozialversicherungsrechts erstreckt.

Die Entscheidung des EuGH geht auf die Vorlage eines französischen Strafgerichts zurück, das bezüglich mehrerer Unternehmen über die Erfüllung des Tatbestands der Schwarzarbeit und der Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Schwarzarbeitern zu entscheiden hatte. Die betreffenden Arbeitnehmer waren (teils über Subunternehmen) aus dem Ausland zwecks Bau eines Kernreaktors nach Frankreich entsandt worden. Sie verfügten über A1-Bescheinigungen, wonach das Sozialversicherungsrecht ihres Heimatstaates und damit nicht französisches Recht Anwendung fand. In der Folge wurden in Frankreich für sie weder Sozialabgaben gezahlt noch erfolgte eine nach dortigem Recht erforderliche, namentliche Anmeldung der Beschäftigten bei der für den Beitragseinzug zuständigen Stelle. Letzteres – das vorsätzliche Unterlassen der Anmeldung der Arbeitnehmer – gilt nach französischem Recht als (strafbewehrte) Schwarzarbeit.

Zur strafrechtlichen Verfolgung kam es, nachdem die französische Polizei auf die unzureichenden Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufmerksam geworden war. Die Unternehmen beriefen sich zu ihrer Verteidigung bezüglich der unterbliebenen Anmeldung der Arbeitnehmer auf die (in diesem Fall unstreitige) Bindungswirkung der A1-Bescheinigung. Deren Festlegung, dass das Recht des Entsendestaats und nicht französisches Recht Anwendung finde, müsse sich auch auf die in Rede stehende Meldepflicht auswirken.

4: S. insoweit auch BGH, Urteil vom 24.10.2006 – 1 StR 44/06 – juris Rn. 21: Aufhebung einer Verurteilung nach § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt), weil die Entsendebescheinigung in Ermangelung eines Dialog- und Vermittlungsverfahrens zwischen dem deutschen und portugiesischen Träger weiterhin Bindungswirkung entfaltete.

5: Rs. C-17/19 vom 14.5.2020.

Der in dritter Instanz mit der Sache befasste französische Kassationshof setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob eine A1-Bescheinigung nicht nur hinsichtlich der sozialen Sicherheit, sondern auch im Rahmen des Arbeitsrechts bindend sei. Denn die in Rede stehende vorgeschriebene Meldung der Arbeitnehmer bei den zuständigen französischen Behörden ergibt sich aus dem französischen Arbeitsgesetzbuch.

Der EuGH hat in Übereinstimmung mit seiner bisherigen Rechtsprechung[6] festgestellt, dass die Bindungswirkung von E101/A1-Bescheinigungen auf Verpflichtungen aus dem von der VO Nr. 883/2004 erfassten Bereich der sozialen Sicherheit beschränkt ist. Er verweist insoweit auf die in Art. 3 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 aufgezählten Zweige und Systeme. Die Wirkung der Entsendebescheinigung erstreckt sich daher zum Beispiel nicht auf Verpflichtungen, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer betreffen.

Allerdings ist die Entscheidung, ob man sich im Bereich der sozialen Sicherheit befindet, nicht einfach danach zu treffen, in welchem nationalen Gesetzeswerk die jeweilige Regelung zu finden ist. Vielmehr hat der EuGH dem vorlegenden Gericht sinngemäß die Prüfung aufgeben, welchem Zweck gerade die hier in Rede stehende Verpflichtung dient, Arbeitnehmer vor ihrer Einstellung zu melden. Liegt dieser ausschließlich darin, den Anschluss der Arbeitnehmer an den einen oder anderen Zweig des französischen Systems der sozialen Sicherheit (und damit die Beitragszahlung in Frankreich) zu gewährleisten, wäre eine Bindungswirkung der Entsendebescheinigung gegeben - und damit keine Meldepflicht nach französischem Recht. Verfolgt die Meldepflicht aber zumindest teilweise auch den Zweck, Kontrollen über die Einhaltung der arbeitsrechtlich vorgeschriebenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen, wäre die A1-Bescheinigung insoweit bedeutungslos. Die Unternehmen hätten ihre Arbeitnehmer in diesem Fall also den zuständigen französischen Behörden melden müssen.

2.3 Wer ist Arbeitgeber international tätiger Arbeitnehmer?

Lkw-Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr unterliegen grundsätzlich dort den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit, wo der Arbeitgeber seinen Sitz/Tätigkeitsort hat. In einem Urteil vom 16.7.2020 (AFMB u.a.)[7] hat der EuGH klargestellt, dass es bei der Frage, wer Arbeitgeber ist, auf die objektiven Gesamtumstände ankommt und nicht darauf, welches Unternehmen einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen hat.

Anlass für die Entscheidung war das folgende Geschäftsmodell: In den Niederlanden ansässige Transportunternehmen hatten mit der AFMB, einer 2011 in Zypern gegründeten Gesellschaft, sog. Flottenmanagementverträge vereinbart; gegen Zahlung einer Provision verpflichtete sich die AFMB, die Verwaltung der von den Transportunternehmen betriebenen Lastkraftwagen zu übernehmen. Die AFMB schloss aber auch die Arbeitsverträge mit den eingesetzten LKW-Fahrern und wurde in diesen als Arbeitgeber bezeichnet. Die Fahrer hatten vor Abschluss dieser Verträge niemals in Zypern gewohnt oder gearbeitet. Sie wohnten vielmehr (weiterhin) in den Niederlanden und wurden von dort aus von den niederländischen Transportunternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eingesetzt.

6: Urteil vom 4.10.1991, De Paep, C-196/90; Urteil vom 9.9.2015, X und van Dijk, C-72/14 und C-197/14.
7: Rs. C-610/18.

Für derartige Fallgestaltungen bestimmt Art. 13 Abs. 1 Buchst. b) VO (EG) 883/2004, dass Personen, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt sind und nicht überwiegend in dem Mitgliedstaat ihres Wohnsitzes, dort den Vorschriften unterliegen, wo der Arbeitgeber seinen Sitz/Tätigkeitsort hat.

Da die Fahrer jedenfalls nicht überwiegend in ihrem Wohnsitzstaat Niederlanden beschäftigt waren, kam es für die Frage des anzuwendenden Rechts entscheidend auf den Arbeitgeber an. Der niederländische Sozialversicherungsträger betrachtete nicht die AFMB, sondern die Transportunternehmen als Arbeitgeber und damit niederländisches Recht als maßgeblich. Dagegen wandten die AFMB und einige der Fahrer unter Hinweis auf den Arbeitsvertrag ein, es gelte das Recht Zyperns. Das mit dem nachfolgenden Rechtsstreit befasste niederländische Gericht legte dem EuGH die Frage vor, wer Arbeitgeber der betreffenden Lkw-Fahrer im Hinblick auf das anzuwendende Sozialversicherungssystem sei.

In seinem Urteil führt der EuGH zunächst aus, dass die VO Nr. 883/2004 hinsichtlich der Bestimmung des Begriffs des Arbeitgebers nicht auf nationale Rechtsvorschriften oder Praktiken verweise. Vielmehr sei dieser Begriff unionsrechtlich autonom und einheitlich auszulegen, wobei es neben dem Wortlaut auch auf den Regelungszusammenhang und den mit den Regelungen verfolgten Zweck ankomme.

Hinsichtlich des üblichen Sprachgebrauchs geht der EuGH davon aus, dass zwischen „Arbeitgeber" und „Personal" im Allgemeinen ein Über- und Unterordnungsverhältnis bestehe. Insoweit komme es aber nicht entscheidend auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages, sondern auf die praktische Umsetzung des Arbeitsverhältnisses an. Es müsse daher geprüft werden, wem ein Arbeitnehmer tatsächlich untersteht, wer in Wirklichkeit den Lohn zahlt und wer den Arbeitnehmer entlassen darf. All diese Attribute trafen im konkreten Fall allein auf die niederländischen Transportunternehmen zu, die nach dem Urteil des EuGH damit auch als Arbeitgeber zu betrachten sind.

Mit seiner Entscheidung hat der EuGH die Möglichkeiten, sich mit Hilfe künstlicher vertraglicher Konstruktionen hinsichtlich des anzuwenden Rechts in das Sozialversicherungssystem des Wunschlandes zu manövrieren, weiter eingeschränkt.

3. Entscheidungen des BSG mit Auslandsbezug

3.1 Zum Ghettobegriff des ZRBG

Am 20.5.2020 – B 13 R 9/19 R - hat das BSG entschieden, dass ein Ghettoaufenthalt im Sinne des ZRBG auch bei erzwungenem Verbleib im eigenen Haus vorliegen kann.

Konkret ging es um einen 1929 geborenen jüdischen NS-Verfolgten, der von Januar 1940 bis März 1942 als Kind gemeinsam mit Mutter und Geschwistern in einer kleinen polnischen Gemeinde im sog. Generalgouvernement gelebt hatte. Zu den nur 100 Bewohnern des Ortes zählten drei jüdische Familien mit insgesamt 21 Mitgliedern. Der Kläger führte unter Bewachung Reinigungsarbeiten aus, wofür er eine Extraportion Essen erhielt. Bedingt durch die dörfliche Umgebung und die damit verbundenen wirksamen Kontrollen durch die Besatzer sowie die feindlich gesonnenen „volksdeutschen" Nachbarn war ihm ein Verlassen seines Wohnhauses faktisch nur zur Beschäftigung und für lebenswichtige Besorgungen möglich. Bei einer derart intensiven räumlichen Freiheitsbeschränkung handelt es sich nach dem Urteil des BSG um eine Zwangslage, die einem Ghettoaufenthalt vergleichbar ist und daher die Anwendung des ZRBG jedenfalls im Wege der Analogie rechtfertigt.

Das ZRBG selbst definiert den Begriff des Ghettos nicht. Der 4. Senat des BSG hatte 2006 zwar eine besonders intensive Freiheitsbeeinträchtigung und eine Beschränkung des Aufenthalts auf einen zugewiesenen Wohnbezirk vorausgesetzt, allerdings nicht in den tragenden Gründen seiner Entscheidung[8]. Die RV-Träger orientierten sich in ihrer Verwaltungspraxis im wesentlichen an der vom LSG Nordrhein-Westfalen ebenfalls 2006 entwickelten sog. 3-Elementen-Theorie[9]. Danach müssen die Merkmale der Konzentration der Verfolgten, ihrer Absonderung durch Zuweisung bestimmter Wohngebiete und der internierungsähnlichen Unterbringung in jedem Fall erfüllt sein[10].

Der 13. Senat des BSG betrachtet die „3-Elementen-Theorie" jedoch in seinem Urteil vom 20.5.2020 als überholt. Es habe eine eigenständige Auslegung des Begriffs Ghetto im Kontext des ZRBG unter Anwendung aller anerkannten juristischen Auslegungsmethoden zu erfolgen, innerhalb derer historische Erkenntnisse - auch wenn die Sicht der Historiker zum Ghettobegriff vom Senat nicht als entscheidend angesehen wird - berücksichtigt werden müssten. Die Beschreibungen nationalsozialistischer Ghettos aus fachlich-historischer Sicht hätten ergeben, dass sich keine zeitlich und räumlich für alle Ghettos gleichermaßen geltenden Strukturen ausmachen ließen; vielmehr zeige sich „ein von Ungleichzeitigkeit und Diversität (...) geprägtes Bild".

Allerdings hat der Senat in seiner Entscheidung die vom LSG Nordrhein-Westfalen entwickelten Kriterien für einen zwangsweisen Aufenthalt in einem Ghetto weder in Gänze abgelehnt noch durch eigene Merkmale ersetzt, sondern seinerseits von einer abschließenden Bestimmung des Ghettobegriffs abgesehen. Fest steht nach dem Urteil, dass mit Blick auf die entschädigungsrechtliche teilweise Überlagerung des Rentenversicherungsrechts durch das ZRBG ein maximal weiter Ghettobegriff zu Grunde zu legen ist, der sich gerade noch in den Grenzen dessen bewegt, was nach dem bisherigen Sprachgebrauch und vor dem Hintergrund aktueller geschichtswissenschaftlicher Erkenntnisse als Ghetto infrage kommen könnte. Das seien, so das BSG, letztlich alle abgrenzbaren Orte, die Juden und anderen Gruppen von Verfolgten innerhalb des NS-Einflussbereichs zwangsweise zum Wohnen und regelmäßigen Aufenthalt zugewiesen waren und an denen gleichwohl noch eine entgeltliche Beschäftigung aus eigenem Willensentschluss möglich war. Nicht erforderlich sind hiernach weitere Merkmale wie eine jüdische Eigenverwaltung oder Arbeitsorganisation, Reste einer urbanen Struktur, eine überwiegende Unterbringung im Familienverband oder über die Aufenthaltsbeschränkung hinausgehende internierungsähnliche Wohn- und Lebensumstände.

In Anbetracht der sehr umfangreichen Ausführungen zum Ghettobegriff, die einen Großteil der Entscheidungsgründe ausmachen, bleiben dessen Konturen bemerkenswert unscharf. Auch der 13. Senat selbst hat sich trotz der oben beschriebenen Situation des Klägers und trotz der von ihm postulierten maximal weiten Auslegung – insoweit anders als das LSG Schleswig-Holstein als Berufungsinstanz – nicht dazu durchringen können, die geschilderten Lebensumstände des Klägers unter den Begriff des Ghettos im Sinne des ZRBG zu subsumieren. Vielmehr hat er offengelassen, ob dies „noch" möglich ist und den Fall durch eine analoge Anwendung des § 1 ZRBG entschieden.

8: BSG, Urteil vom 14.12.2006, B 4 R 29/06 R – juris Rn. 84ff.

9: Grundlegend LSG NRW, Urteil vom 15.12.2006 – L 13 RJ 112/04 – juris Rn. 37; LSG NRW, Urteil vom 13.02.2008 – L 8 R 153/06 – juris Rn. 35.

10: Zur Entwicklung des Ghettobegriffs in der Rechtsprechung ausführlich Schnell, RVaktuell 3/4/2020, S. 77,78ff.

Für eine dem Ghettoaufenthalt vergleichbare Freiheitsbeschränkung fordert das BSG eine Intensität des Aufenthaltszwangs, die in ihrer konkreten Wirkung ein Verlassen des räumlichen Lebensbereichs nach freiem Belieben nahezu ausschließt und damit deutlich über die Beschränkungen hinausgeht, die einzeln oder kumulativ mit einer Kennzeichnungspflicht, einer nächtlichen Ausgangssperre und dem grundsätzlichen Verbot einer gemeindeüberschreitenden Wohnsitzverlegung verbunden sind. Denn das ZRBG unterscheide bewusst zwischen Verfolgungssituationen, denen die gesamte, insbesondere jüdische Bevölkerung im NS-Einflussgebiet ausgesetzt war und den spezifischen Zwangssituationen in einem Ghetto. Dementsprechend hat das BSG im konkreten Fall die Situation des dortigen Klägers mit der allgemein für die jüdische Bevölkerung bestehenden Verordnungslage im sog. Generalgouvernement verglichen und ausgeführt, dass die den Kläger treffenden Freiheitsbeschränkungen deutlich darüber hinausgingen.

Ob Verfolgte im räumlichen Lebensbereich zum Zeitpunkt ihrer Beschäftigung einem die Gleichstellung mit einem Ghettoaufenthalt rechtfertigenden intensiven Aufenthaltszwang unterlagen, ist nach Ansicht des BSG anhand konkreter Anhaltspunkte im Einzelfall festzustellen. Der 13. Senat betont, dass es einer besonderen Sorgfalt in Bezug auf die Ermittlung der tatsächlichen Grundlagen und bei der Begründung der Gleichstellung bedürfe.

Um im Sinne einer möglichst weitgehenden Verwirklichung der Rechte der von dem Urteil betroffenen NS-Verfolgten vergleichbare Fallgestaltungen aufzufinden, haben die RV-Träger Ende 2020 begonnen, rd. 5 500 Vorgänge von Amts wegen zu überprüfen. Im Zuge der inzwischen weitestgehend abgeschlossenen Aktion konnten bislang in mindestens 200 Fällen Leistungen nach dem ZRBG bewilligt werden[11].

3.2 Multilaterale Zusammenrechnung von Versicherungszeiten

Am 26.2.2020 hatte der 5. Senat des BSG im Verfahren - B 5 R 21/18 R - zum Instrument der multilateralen Zusammenrechnung eine Entscheidung zu treffen. Dieses beinhaltet, dass zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Rentenleistung neben dem innerstaatlichen Recht nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) einschließlich seiner Nebengesetze mehr als eine Rechtsgrundlage aus dem zwischen- oder überstaatlichen Recht zur Anwendung kommt. Das BSG hat in der vorliegenden Entscheidung geurteilt, dass die Zusammenrechnung mehrerer in verschiedenen Staaten zurückgelegter Zeiten nach innerstaatlichem deutschem Recht grundsätzlich möglich ist. Sie habe nur dann nicht zu erfolgen, wenn zwischen- oder überstaatliches Recht dem entgegenstehe[12]. Die Entscheidung hat die Deutsche Rentenversicherung veranlasst, ihre Rechtsauffassung zur multilateralen Zusammenrechnung zur überprüfen und anzupassen[13].

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die 1940 in Serbien geborene Klägerin war im Lauf ihrer Erwerbsbiographie im früheren Jugoslawien (Serbien), in Frankreich und in Deutschland beschäftigt gewesen. Dabei hatte sie nach den Feststellungen des LSG rentenrechtliche Zeiten nach dem damaligen jugoslawischen Recht im Umfang von 46 Kalendermonaten, nach dem französischen Recht von 12 Kalendermonaten sowie nach deutschem Recht von 364 Kalendermonaten zurückgelegt. Die ausländischen Zeiten waren jeweils vom zuständigen Träger bestätigt worden. Insgesamt hatte die Klägerin also unter Berücksichtigung aller ausländischen Zeiten 422 Kalendermonate zurückgelegt und damit die Wartezeit von 35 Jahren (420 Kalendermonate) für die Altersrente für Schwerbehinderte nach § 37 SGB VI a.F. erfüllt.

11: Stand: Dezember 2021.
12: BSG Urteil vom 26.2.2020 (B 5 R 21/18 R) Rz. 23.
13: Verbindliche Entscheidung - RVaktuell 1/2021.

Die beklagte Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg rügte mit ihrer Revision u.a., dass die in Deutschland, Frankreich und Jugoslawien zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten für die Erfüllung der Wartezeit entsprechend der Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung nicht zusammengerechnet werden dürften.

Das BSG verwies die Sache an das LSG zurück, weil der Streitgegenstand mangels ausreichender Feststellungen des LSG nicht abschließend beurteilt werden konnte. So hatte das LSG von der Feststellung abgesehen, wie hoch die alternativ in Betracht kommende Altersrente für Frauen bei Anwendung der multilateralen Zusammenrechnung ausfallen würden, damit bei gleicher Rentenhöhe die Rangfolgenregelung des § 89 SGB VI den Ausschlag gegeben hätte und anderenfalls die höhere Rente zu zahlen gewesen wäre. Darüber hinaus trug das BSG dem LSG auf, im wieder zu eröffnenden Berufungsverfahren nach § 75 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) die Beiladung der für Fragen zu jugoslawischen Versicherungszeiten zuständigen Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd nachzuholen.

Auch wenn sich das BSG zur abschließenden Entscheidung mangels vorinstanzlicher Feststellungen und Prozesshandlungen außerstande sah, konnte es dennoch zur materiell-rechtlichen Frage der multilateralen Zusammenrechnung eine Entscheidung treffen.

Es kam dabei zum Ergebnis, dass eine Zusammenrechnung der deutschen, französischen Zeiten möglich ist, da sie nämlich „weder nach der EWGV 1408/07 noch nach dem deutsch-jugoslawischen Abkommen ausgeschlossen" ist[14]. Damit wird der gemeinsame Schutzzweck der zwischenstaatlichen und überstaatlichen Regelungen auf dem Gebiet der RV definiert und ihm zur allgemeinen Geltung verholfen. Der Schutzzweck[15] all dieser Regelungen besteht darin, dass Versicherte ihre Ansprüche auf ihre gesamte Versicherungs- und Erwerbsbiographie begründen und alle beitragsrelevanten Sachverhalte erfasst. Das stellte der Große Senat des BSG bereits 1984 fest, indem er erkannte, dass die genannten Regelungen zur Erleichterung der Freizügigkeit eine Aufhebung der territorialen Grenzen zwischen den Vertragsstaaten fingieren, in denen der Versicherte seine Versicherungs- und Erwerbsbiographie zurückgelegt hat[16]. Die durch diese Fiktion ermöglichte Zusammenrechnung mehrerer in verschiedenen Staaten zurückgelegten Zeiten fußt auf der unmittelbaren innerstaatlichen Geltung zwischen- und überstaatlicher Regelungen, die sich aus der Transformation eines zwischen- oder überstaatlichen Abkommens durch das Zustimmungsgesetz nach Art. 59 Abs. 2 Satz 1 GG ergibt[17].

Das BSG bestätigt ferner, dass dieser Grundsatz nur dann nicht zur Anwendung kommt, wenn zwischen- oder überstaatliches Recht dem entgegensteht[18]. Im vorliegenden Fall hatte das BSG folgerichtig festgestellt, dass die multilaterale Zusammenrechnung weder durch zwischen- noch durch überstaatliches Recht ausgeschlossen ist, also weder durch das Europarecht noch durch das deutsch-jugoslawische Sozialversicherungsabkommen von 1968 (DJSVA). In der Praxis hat sich für diesen Ausschluss der Begriff „Abwehrklausel" etabliert[19]. Aus dem Europarecht lässt sich eine Abwehrklausel nicht ableiten, wie der EuGH in einer Reihe von Entscheidungen festgestellt hat. Im Gegenteil erlaubte es nach Auffassung des EuGH schon die VO (EWG) Nr. 1408/71[20], Versicherungszeiten in anderen Mitgliedstaaten neben Versicherungszeiten in Drittstaaten zu berücksichtigen[21]. Das gilt, obwohl die Vorschriften aus bilateralen Abkommen eines Abkommens eines Mitgliedstaates mit

14: BSG, a.a.O.

15: Das BSG verwandte in diesem Zusammenhang bereits den Begriff „Normzweck" (BSG - Großer Senat - Beschluss vom 29.5.1984 GS 1-3/82 S. 24 – BSGE 57 23, 31ff, bei juris Rn.35).

16: BSG a.a.O., bei juris Rn. 34.

17: BSG Urteil vom 26.2.2020 (Az. B 5 R 21/18 R) Rz. 23. Damit bestätigt das BSG ältere Rechtsprechung – vgl. BSG Urteil vom 8.3.1972 – 11 RA 46/71, S.5. – BSGE 34, 90, 93; BSGE 57, 23, 28f.). Der „Anwendungsschlüssel" dieses Grundsatzes für das SGB ist in § 6 SGB IV verankert.

18: BSG, ebd.

19: Eine Abwehrklausel ist regelmäßig in bilateralen Sozialversicherungsabkommen enthalten. Eine Ausnahme bilden die neueren Abkommen mit Blick auf Zeiten, die in einem EU/EWR-Mitgliedstaat bzw. der Schweiz zurückgelegt worden sind (so etwa das am 1.5.2013 in Kraft getretene SVA-Brasilien).

20: Das gilt auch für die Nachfolgevorschrift VO (EG) Nr. 883/2004.

21: EuGH-Urteil vom 5.7.1988 – 21/87 „Borowitz"– SozR 6050 Art 46. Nr. 26. S. 73.

einem Drittstaat nicht als Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates im Sinne der VO (EWG) Nr. 1408/71 gelten[22]. Diese Rechtsprechung bestätigte der EuGH erneut mit der Gottardo-Entscheidung, indem er feststellte, dass Angehörige eines Mitgliedstaates in den Genuss der Zusammenrechnung mit Zeiten aus einem Drittstaat kommen müssten, wenn sowohl Erststaat als auch Mitgliedstaat mit diesem Drittstaat ein bilaterales Abkommen geschlossen haben[23]. Auch das DJSVA enthält keine Abwehrklausel wie der Große Senat des BSG bereits mit Beschluss vom 29.5.1984 insbesondere mit Blick auf Art. 2 Abs. 2 DJSVA feststellte[24].

Die Deutsche Rentenversicherung, der die Beklagte angehört, hat die Entscheidung zum Anlass genommen, ihre Rechtsauffassung zu überprüfen und im Ergebnis anzupassen[25]. Die nunmehr aufgegebene Rechtsauffassung war mit der Feststellung des EuGH in der „Grana-Novoa"-Entscheidung begründet worden, wonach bilaterale Abkommen über soziale Sicherheit nicht zu den Rechtsvorschiften im Sinne des Art. 1 Buchstabe j VO (EWG) Nr. 1408/71 gehören[26]. Mit der hiesigen Feststellung des BSG, dass gerade „Grana-Novoa" die Zulässigkeit der multilateralen Zusammenrechnung bestätigt, war dem Argument der Deutschen Rentenversicherung die Grundlage entzogen. Entsprechend hat der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund auf Grundlage von §138 Abs. 1 Satz 2 Nr. Buchst. g, Abs. 2 Satz 1 SGB VI die verbindliche Entscheidung getroffen, dem Urteil des BSG über den Einzelfall hinaus zu folgen[27]. Gegenstand dieser Entscheidung war darüber hinaus, dass die multilaterale Zusammenrechnung nur für die Wartezeitermittlung zu erfolgen hat, nicht hingegen bei der Rentenberechnung. Ferner war festzustellen, dass mit Blick auf die Überprüfung bestandskräftiger Bescheide nach § 100 Abs. 4 SGB VI eine ständige Rechtsprechung des BSG vorliegt.

Auswirkungen für die Praxis hat die Entscheidung auf Fälle, bei denen einerseits das DJSVA und andererseits die VO(EWG) Nr. 1408/71 und die VO(EG) Nr. 883/2004 Anwendung finden. Einen anderen Fall stellt das Deutsch-Israelische Sozialversicherungsabkommen im Zusammenspiel mit den genannten europäischen Verordnungen dar sowie entsprechend das DPRA 1975[28]. Allen drei Abkommen ist gemeinsam, dass sie nicht über eine Abwehrklausel im beschriebenen Sinne verfügen.

22: EuGH-Urteil vom 2.8.1993 C-23/92 „Grana-Novoa" SozR 3-6050 Art. 3 Nr. 4 S. 16f ; www.juris.de/perma?d=KSRE011833403 - Rn. 26f.
23: EuGH-Urteil vom 15.1.2002 C-55/00 „Gottardo" – SoZR 3-6035 Art. 39 Nr. 1. www.juris.de/perma?d=KSRE032531008 Rn. 2, 39.
24: BSG - Großer Senat - Beschluss vom 29.5.1984 GS 1-3/82 S. 24 – BSGE 57 23, 31ff.
25: Verbindliche Entscheidung, RVaktuell 1/2021.
26: EuGH-Urteil vom 2.8.1993 C-23/92 „Grana-Novoa" SozR 3-6050 Art. 3 Nr. 4 S. 16f.
27: Verbindliche Entscheidung, RVaktuell 1/2021.
28: Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik Polen über Renten- und Unfallversicherung vom 9.10.1975.

Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundessozialgerichts mit verfassungsrechtlichen Bezügen im Jahr 2020

Der jährliche Rückblick der RVaktuell auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) wurde trotz der Neuaufstellung der RVaktuell als digitales Medium beibehalten. In diesem Beitrag finden Sie den Rückblick auf die für die gesetzliche Rentenversicherung (RV) interessante Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) und des BSG mit verfassungsrechtlichen Erwägungen.

Ulrike Kumpfert
ist Mitarbeiterin in der Abteilungsleitung/Stabsstelle der Grundsatzabteilung der Deutschen Rentenversicherung Bund.

1. Rechtsprechung des BVerfG

1.1 Normenkontrollverfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit des § 17 VersAusglG (BVerfG, Az.: 1 BvL 5/18)

Das BVerfG bejahte in diesem Urteil die Verfassungsmäßigkeit des § 17 des Gesetzes zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs vom 3.4.2009 (VersAusglG), jedoch nur unter der Voraussetzung einer verfassungskonformen Anwendung der Norm durch die Familiengerichte. Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hatte mit seinem Aussetzungs- und Vorlagebeschluss zum BVerfG vom 17.10.2018 (Az.: II-10 UF 178/17 / II-12 UF 12/19) die Prüfung angestoßen.

Im Rahmen des Versorgungsausgleichs können Anrechte durch externe Teilung ausgeglichen werden, indem für die ausgleichsberechtigte Person ein Anrecht bei einem anderen Versorgungsträger begründet wird, als für die bei dem bisherigen Versorgungsträger verbleibende ausgleichspflichtige Person (s. § 14 Abs. 1 VersAusglG). Die Wertentwicklung der so geteilten Anrechte verläuft im System der ausgleichspflichtigen Person und im System der ausgleichsberechtigten Person im Folgenden dann unterschiedlich.

Nach § 17 VersAusglG kann der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person die externe Teilung von Anrechten aus der betrieblichen Altersversorgung einseitig verlangen, wenn der Kapitalwert des Anrechts aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse am Ende der Ehezeit die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen RV nicht übersteigt. Die Grundnorm des § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG setzt dagegen die Wertgrenze für die externe Teilung von Anrechten ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person sehr viel niedriger an.

§ 17 VersAusglG eröffnet dem Arbeitgeber als Träger der betrieblichen Altersversorgung damit eine erleichterte Möglichkeit, die externe Teilung der bei ihm bestehenden Anrechte durchzusetzen und die Aufnahme der ausgleichsberechtigten Person in das eigene Versorgungssystem abzuwenden. Bei einer internen Teilung der

Anrechte aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse wäre die Arbeitgeberin ansonsten unmittelbar selbst involviert, da sie neben den Anrechten der ausgleichspflichtigen Person auch die Anrechte der ausgleichsberechtigten, betriebsfremden Person verwalten müsste (vgl. die Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 16/10144, S. 60).

Der Kapitalwert der Anrechte, den der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person bei externer Teilung dann an den aufnahmebereiten Zielversorgungsträger der ausgleichsberechtigten Person zahlen muss, wird unter Verwendung eines bestimmten Zinssatzes für die Rückabzinsung ermittelt. Bei Umrechnung in ein Rentenanrecht bei dem Zielversorgungsträger kommt jedoch ein sehr viel niedrigerer, marktaktueller Zins zum Ansatz. In der Folge wird die ausgleichsberechtigte Person bei vergleichbarer Ausgangslage aufgrund der Transferverluste eine weitaus geringere Rente erhalten als die ausgleichsverpflichtete Person, die bei dem Träger der betrieblichen Altersversorgung verbleibt – und auch als sie selbst bei interner Teilung bei demselben Träger zu erwarten gehabt hätte.

Aufgrund des hohen Werts der von § 17 VersAusglG mit Transferverlusten belegten Anrechte wurde vom vorlegenden Gericht die Gefahr gesehen, den grundgesetzlich verankerten Halbteilungsgrundsatz und den Gleichheitsgrundsatz bei Scheidung der Eheleute hier strukturell zu verfehlen. Das Interesse an einer gleichwertigen Teilhabe der Eheleute am Altersvorsorgevermögen bei einer Scheidung werde dem Interesse des Trägers der betrieblichen Altersversorgung untergeordnet. Das OLG Hamm hatte eine Beschwerdesache ausgesetzt und die Frage der Verfassungsmäßigkeit des § 17 VersAusglG dem BVerfG vorgelegt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund war dabei als Beigeladene des Ausgangsverfahrens beteiligt.

Die Deutsche Rentenversicherung war nicht unmittelbar, sondern lediglich im Reflex von der Regelung des § 17 VersAusglG berührt, indem die gesetzliche RV als Zielversorgungsträger für die extern zu teilenden Anrechte ausgewählt werden kann.

Das BVerfG urteilte nun, dass die zur Überprüfung gestellte Norm des § 17 VersAusglG bei einer verfassungskonformen Anwendung nicht gegen die nach Art. 14 Grundgesetz (GG) geschützten Eigentumsrechte der ausgleichsberechtigten und auch der ausgleichsverpflichteten Person verstößt. Die Versorgungsanrechte seien bereits in der Anwartschaftsphase aufgrund ihrer Unverfallbarkeit von der Eigentumsgarantie nach Art. 14 Abs. 1 GG erfasst (vgl. BVerfGE 136, 152). Die nähere Bestimmung von Inhalt und auch Schranken der Anwartschaftsrechte durch das VersAusglG ist gerechtfertigt, denn die Sicherung einer eigenständigen Versorgung für Alter und Invalidität für die ausgleichsberechtigte Person nach der Scheidung stelle ein legitimes Ziel des Gesetzes dar. Dabei dürfe aber die zu erwartende Versorgungsleistung für die ausgleichsberechtigte Person nicht hinter dem Wert der Kürzung bei der ausgleichsverpflichteten Person zurückbleiben, denn anderenfalls liege eine Zweckverfehlung dieser eigentlich gerechtfertigten Belastung auf Seiten der ausgleichspflichtigen Person vor. Hier sei die Gefahr der Zweckverfehlung auch nicht in hinzunehmenden individuellen Risiken der ausgleichsberechtigten Person nach der Teilung der Anrechte begründet (vgl. zum Risiko des Vorversterbens, das angesichts der mit dem Versorgungsausgleich bezweckten Eigenständigkeit der Versorgungen der geschiedenen Eheleute hinzunehmen ist, BVerfGE 136, 152), sondern bereits in den Umständen, unter denen die Teilung vorgenommen werde. Diese seien für den Eigentumsschutz relevant. Gleiches gelte für den Eigentumsschutz der ebenfalls

durch den ungünstigen Zinsansatz beeinträchtigten neu zu begründenden Versorgungsanrechte der ausgleichsberechtigten Person (dazu schon BVerfGE 53, 257; BVerfGE 131, 66). Der Eigentumsschutz zugunsten der Anteile der ausgleichsberechtigten Person beginne bereits mit dem juristischen Moment der Scheidung beim Quellversorgungsträger, noch vor der Neubegründung des eigenständigen Anrechts durch das Familiengericht.

§ 17 VersAusglG diene insoweit legitimen Zwecken – nämlich, die Arbeitgeberin vor den organisatorischen Herausforderungen der Verwaltung der Ansprüche betriebsfremder Versorgungsempfänger zu schützen und so zugleich die betriebliche Altersvorsorge in diesen unmittelbaren Formen zu stärken.

Diese betroffenen verfassungsrechtlichen Belange können und müssen nach dem Urteil des BVerfG zu einem Ausgleich gebracht werden. Die Gerichte seien zur verfassungskonformen Rechtsanwendung verpflichtet, d.h., der vom Arbeitgeber an den Zielversorgungsträger als Kapitalbetrag zu leistende Ausgleichswert ist durch die Familiengerichte unter Nutzung des bestehenden Entscheidungsspielraums so festzulegen, dass einerseits eine unangemessene Schmälerung der Versorgung nicht eintritt und andererseits der arbeitgeberseitig zu leistende Kapitalbetrag nicht unangemessen die Aufwandsneutralität übersteigt. Hierfür ist das BVerfG von einem durch das OLG Hamm angesetzten noch angemessenen Transferverlust von bis zu 10 % der Ausgangsversorgung ausgegangen. Hinsichtlich der möglichen finanziellen Belastung von Arbeitgebern stellt das BVerfG zudem fest, dass ihnen die Entscheidung für eine interne Teilung weiterhin offenstehe.

Auch eine faktische Benachteiligung von Frauen, die durch eine externe Teilung nach § 17 VersAusglG eintreten kann, verletzt bei der gebotenen verfassungskonformen Anwendung der Norm nicht den grundgesetzlich gezogenen Rahmen. Die Regelung differenziert zwar nach ihrem Wortlaut und ihrer Intention nicht nach Frauen und Männern. Aber selbst bei neutraler Formulierung einer Regelung kann es zu einer tatsächlich weit überwiegenden Benachteiligung von Frauen kommen. Nach der Schätzung des Gesetzgebers sind aufgrund der noch überkommenen Aufteilung von berufsbezogener und familienbezogener Arbeit ca. 80 % der ausgleichsberechtigten Personen Frauen (vgl. BT-Drucks. 16/10144, S. 44), die von den beschriebenen Transferverlusten bei einer externen Teilung benachteiligt würden. Auch diese faktische Benachteiligung will das Grundgesetz, insbesondere Art. 3 Abs. 2 GG, verhindern (s. BVerfGE 126, 29). Dessen Satz 2 stelle ausdrücklich klar, dass sich das grundgesetzliche Gebot der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit und die tatsächlichen Lebensverhältnisse beziehe, so das BVerfG. Auch diese grundgesetzlich geschützten Interessen werden mittels der geforderten verfassungskonformen Auslegung gewahrt und mit den sachlich begründeten Interessen von Arbeitgebern an der externen Teilung zu einem Ausgleich gebracht.

Im Hinblick auf die Inhaber der nach Art oder Wertgrenze nicht von § 17 VersAusglG erfassten betrieblichen Versorgungsanrechte ist der Gleichheitsgrundsatz nach dem Urteil des BVerfG gewahrt. Die Ungleichbehandlung ist insofern gerechtfertigt, als die unmittelbaren Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung, die § 17 VersAusglG umfasst, nämlich die Wege der Direktzusage bzw. der Unterstützungskasse, eine besonders unmittelbare Involvierung der Arbeitgeberin mit sich bringen

und andererseits im Hinblick auf die besondere Attraktivität der Versorgungsleistung die Arbeitgeber nicht von einem solchen Angebot abgehalten werden sollten. Diese Erwägungen stellen legitime Sachgründe dar, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

1.2 Verfassungsbeschwerde in Sachen geschlechtergerechte Sprache (BVerfG, Az.: 1 BvR 1074/18)

Dem BVerfG lag in Form einer Verfassungsbeschwerde auch die Frage vor, ob es einen verfassungsrechtlich verbürgten Anspruch auf eine gendergerechte Sprache und Anrede in Vordrucken und Formularen gebe. Die Verfassungsbeschwerde wurde jedoch aufgrund von Begründungsmängeln mit Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats des BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen.

Die Verfassungsbeschwerde richtete sich gegen das Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH, Az.: VI ZR 143/17). Die Klägerin wollte gegenüber der Sparkasse durchsetzen, in der grammatisch weiblichen Form in deren Formularen bezeichnet zu werden. Sie scheiterte damit jedoch in allen drei Instanzen des ordentlichen Rechtswegs.

Der BGH hatte letztinstanzlich entschieden, dass es kein subjektives Recht, also keinen individuell durchsetzbaren Anspruch gebe, geschlechtergerecht angesprochen zu werden. Auch wenn das Saarländische Gleichstellungsgesetz eine Verpflichtung von Dienststellen des Landes zur geschlechtsneutralen Bezeichnung, hilfsweise zur Verwendung von männlicher und weiblicher Form vorsehe, seien damit keine subjektiven Rechte zugunsten der Beschwerdeführerin verbunden. Diese Norm sei im Hinblick auf den weiten Anwendungskreis nicht als konkret drittschützende Norm angelegt. Damit musste sich der BGH auch nicht mit der Frage auseinandersetzen, inwiefern die hilfsweise Vorgabe der Verwendung von männlicher und weiblicher Form mit Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG vereinbar ist – denn die Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, blieben dadurch unberücksichtigt (vgl. dazu BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, Az.: 1 BvR 2019/16).

Auch § 21 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verbiete zwar eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts, doch es ließe sich keine rechtlich relevante Ungleichbehandlung feststellen. Die grammatisch männliche Form erfasse als generisches Maskulinum nach dem üblichen Sprachgebrauch und allgemeinen Sprachverständnis alle natürlichen Geschlechter, dementsprechend liege auch der Sprachgebrauch in Gesetzestexten und insbesondere auch im Grundgesetz. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG könne daher den Anspruch nicht vermitteln, ebenso wenig wie die Gleichbehandlungsgrundsätze nach Art. 3 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 GG.

Dass die Beschwerdeführerin sich nicht mit diesem Argument des Sprachgebrauchs des Grundgesetzes in ihrer Verfassungsbeschwerde auseinandersetzt, genügte den Anforderungen an die Begründungspflicht nicht. Dabei lässt das BVerfG in seiner Begründung selbst ausdrücklich offen, wie tragfähig dieses vom BGH angeführte Argument sein könnte. Zu kurz griff die Begründung nach Ansicht des BVerfG auch hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Bewertung des Saarländischen Gleichstellungsgesetzes als rein objektive, nicht drittschützende Norm.

Die Deutsche Rentenversicherung ist bemüht, ihre Schreiben und Vordrucke bürgerfreundlich, verständlich und klar zu gestalten. Als Aspekt der bürgerfreundlichen Sprache werden dabei nach Möglichkeit geschlechtergerechte oder –neutrale Bezeichnungen gewählt.

2. Rechtsprechung des BSG mit verfassungsrechtlichem Bezug

Der 12. Senat des BSG befasste sich in einem Urteil (Az.: B 12 R 28/18 R) mit einer Revision über die Erhebung von Säumniszuschlägen zu Beitragsnachforderungen und stellte dabei klar, dass der Erhebung von Säumniszuschlägen nach § 24 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) keine verfassungsrechtlichen Bedenken entgegenstehen.

Anlass des Rechtsstreits war die Frage, ob die einzelnen rückständigen monatlichen Beitragsforderungen zunächst zu addieren sind, bevor der sich ergebende Betrag gem. § 24 Abs. 1 Satz 1 SGB IV als Grundlage der Berechnung der Säumniszuschläge nach unten auf 50 EUR abzurunden ist. Das bejahte das BSG in diesem Urteil. Auch wenn die einzelnen nachgeforderten Monatsbeiträge jeweils unter der Höhe von 50 EUR blieben, ergibt sich durch diese Berechnungsmethode die Zulässigkeit der Erhebung von Säumniszuschlägen, sofern die addierten Beiträge insgesamt abgerundet genau oder mehr als 50 EUR ergeben.

Das BSG geht strukturiert auf die Auslegung der Norm des § 24 SGB IV nach Wortlaut, Zweck, Historie sowie nach den allgemeinen Grundsätzen des Beitragsrechts ein, um die genannte Anwendung der Vorschrift zu begründen.

Der Wortlaut der Vorschrift differenziere sehr klar nach den einzelnen geschuldeten „Beiträgen" bzw. „Beitragsvorschüssen", die nach Addition und Abrundung einen rückständigen „Betrag" ergäben, auf den dann, sofern er den Wert von 50 EUR erreicht, erst Säumniszuschläge für jeden angefangenen Monat der Säumnis zu erheben sind. Dieses Ergebnis sieht das BSG durch den Zweck der Erhebung der Säumniszuschläge bestätigt, nämlich Sanktionsmittel gegenüber verspäteter Beitragszahlung, Druckmittel für die rechtzeitige Erfüllung der Zahlungspflicht und Mittel zum Schadensausgleich für Zinsverlust und Verwaltungsaufwand der Sozialversicherungsträger zu sein. Diese Zwecke sollen im Sinne der Stabilität der Sozialversicherungsträger auch bei kleineren, aber häufigeren Säumnisbeträgen greifen. Dementsprechend forderten auch die allgemeinen Grundsätze des Beitragsrechts nach § 76 SGB IV sowie § 69 SGB IV die vollständige und rechtzeitige Erhebung der Einnahmen und somit wirtschaftliche und effektive Durchsetzung aller in Betracht kommender Ansprüche der Sozialversicherungsträger. Hierunter fallen auch die Säumniszuschläge.

Auch dass mit der Vorschrift des § 240 Abs. 1 Satz 1 Abgabenordnung (AO) die steuerrechtlichen und die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nicht im Einklang stehen, widerspreche der gefundenen Auslegung nicht, so das BSG weiter. Nach dieser Norm der AO sind Säumniszuschläge auf einen jeweils abgerundeten rückständigen Steuerbetrag zu zahlen, ohne dass eine Addition erfolgt.

Schon nach dem Wortlaut bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Normen. Das BSG verweist zudem auf seine bisherige Rechtsprechung, wonach aus verschiedenen systematischen und sozialgeschichtlichen Erwägungen keine

Vergleichbarkeit von säumigen Steuerzahlern und säumigen Beitragszahlern nach dem Sozialversicherungsrecht gegeben sei (vgl. BSGE 111, 268: es handele sich um verschiedene Ordnungsbereiche, die vom Gesetzgeber auch verschiedenen Regelungen unterworfen werden dürften). Die geltenden Vorschriften über die Erhebung von Säumniszuschlägen in den verschiedenen Regelungsbereichen trügen den jeweiligen Besonderheiten der Rechtsgebiete Rechnung und ließen sich daher nicht auf das jeweils andere Rechtsgebiet übertragen.

Aus verfassungsrechtlicher Sicht bestehen keine Bedenken gegen die Anwendung der Vorschrift. Ein Verstoß gegen das Übermaßverbot könne nicht festgestellt werden. Die Säumniszuschläge in ihrer Funktion als Druckmittel zur Erhaltung von finanzieller Stabilität und Funktionsfähigkeit der Sozialversicherung dienen einem überragend wichtigen Gemeinwohlbelang; diese stellen ein legitimes Ziel des Gesetzgebers dar (s. auch BSGE 111, 268 unter Verweis auf BVerfGE 123, 186). Obwohl die Verfassungsmäßigkeit der Höhe von Nachzahlungszinsen nach der AO durch den Bundesfinanzhof bezweifelt wurde (vgl. BFHE 260, 431), kann der urteilende Senat des BSG diese Zweifel hinsichtlich der Säumniszuschläge nach § 24 SGB IV nicht teilen. Nach Sinn und Zweck unterschieden sich die Säumniszuschläge von Nachzahlungszinsen, so das BSG, insbesondere stehen bei den Säumniszuschlägen nicht die am Markt zu erzielenden Zinsen im Vordergrund. Zudem würde durch die Härteregelungen des § 24 SGB IV in Form der Kleinstbetragsregelung und der Berücksichtigung unverschuldeter Unkenntnis über die Zahlungspflicht sowie nicht zuletzt durch die Regelungen zu Stundung, Niederschlagung und Erlass nach § 76 SGB IV eine eventuelle Unverhältnismäßigkeit im Einzelfall vermieden.

Aus Politik und Gesellschaft

Rente Meldung aktuell

65 Jahre dynamische Rente - Rentenpräsidentin gegen „Horrorszenarien"
Trotz einer älter werdenden Gesellschaft in Deutschland ist Schwarzmalerei in der Debatte um die künftige Rente aus Sicht der Rentenversicherung (RV) unangebracht. „Für Katastrophenszenarien besteht beim Blick auf die kommenden Jahre kein Anlass, denn wir haben es mit langfristigen, einschätzbaren Prozessen ohne plötzliche Abbruchkanten zu tun", sagte die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach, der Deutschen Presse-Agentur (dpa) in Berlin. Das zeige die Sicht auf die längere Entwicklung, sagte Roßbach anlässlich des Renten-Jubiläums zum Beginn des Jahres.

Im Januar 1957 wurde die erste große Rentenreform seit dem Zweiten Weltkrieg im Bundestag verabschiedet. Sie trat rückwirkend zum 1. Januar in Kraft. Bundeskanzler Konrad Adenauer hatte gegen Widerstände der Wirtschaftsverbände und Einwände aus dem Finanz- und dem Wirtschaftsministerium eine Neuordnung der gesetzlichen Rente durchgesetzt. Die Renten werden seither an der allgemeinen Lohnentwicklung ausgerichtet und dynamisiert. Vorher wurden die Leistungen nicht an die Lohnentwicklung angepasst und beruhten auf einem Einheitsbetrag plus einem geringen Steigerungsbetrag.

„In der Zeit haben wir gesehen: Wir können in einem Umlagesystem anders steuern als in einem kapitalgedeckten System", sagte Roßbach. „Die Renten werden im Umlageverfahren aus den laufenden Beiträgen gezahlt und nicht erst nach einer Phase des Kapitalaufbaus." Das mache die RV anpassungsfähig - so habe sie die Wiedervereinigung und die Finanzkrise gut gemeistert. „Jetzt ist die Rentenversicherung ein Stabilitätsanker in der Pandemie." Roßbach sagte: „Wenn wir die Inflation herausrechnen, dann ist unsere Standardrente heute zweieinhalb Mal so hoch wie bei Einführung der umlagefinanzierten Rente 1957." Die Standardrente erhält man nach 45 Jahren Durchschnittsentgelt mit entsprechenden Beiträgen. „Allein von 2010 bis 2020 sind die durchschnittlichen Altersrenten um über 30 Prozent gestiegen", sagte Roßbach. „Das war also wirklich dynamisch." Die Präsidentin verwies auch darauf, dass der Beitragssatz heute niedriger als Mitte der achtziger Jahre liege. Dabei habe sich demographisch bereits Einiges verändert: 1985 kamen demnach auf 100 Menschen zwischen 20 und 65 Jahren 24 Menschen ab 65. Heute seien es 37. „Die Rentenversicherung bewirkt, dass die Menschen auch im Alter an der Wirtschaftsleistung teilhaben", betonte Roßbach. „In den letzten Jahrzehnten sind in der Rentenversicherung tiefgreifende Reformen erfolgt, um auf die demographische Entwicklung zu reagieren", sagte Roßbach. „Und auch in Zukunft wird sich die Rentenversicherung an veränderte demographische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen."

ZITAT AKTUELL

„Wir werden die Weichen stellen, dass die Rente in den kommenden 20, 30 Jahren verlässlich bleibt"

Hubertus Heil,
Bundesminister für Arbeit und Soziales

Finanzen Meldung aktuell

Heil will dauerhaft stabile Renten ohne Kostenschub

Bundesarbeitsminister Heil hält stabile Renten auch in den kommenden Jahrzehnten ohne ausufernde Kosten für erreichbar. „Die entscheidende Schlacht zur Stabilisierung der Rente findet am Arbeitsmarkt statt", sagte Heil dpa. Deutschlands Arbeitgeber hatten zum Jahreswechsel Alarm geschlagen und vor steigenden Beiträgen oder der Notwendigkeit von weiteren Steuermilliarden für die Rentenkasse gewarnt.

Heil betonte hingegen: „Die Stabilisierung der gesetzlichen Rente ab 2025, also in der Zeit, in der die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer verstärkt in Rente gehen, gelingt nicht allein über Beiträge und Steuergeld." Nötig sei es vor allem, möglichst viele Menschen im erwerbsfähigen Alter in gut bezahlter Arbeit zu haben.

Ein Blick auf den Altersaufbau der Bevölkerung nach den Daten des Statistischen Bundesamts zeigt das Problem deutlich: Heute sind die stärksten Jahrgänge im Alter zwischen 55 und 60 - und somit oft noch mitten im Arbeitsleben. Mit ihrem Übertritt in die Rente verschiebt sich der Aufbau. 2035 sind die stärksten Jahrgänge um die 70 Jahre - und zählen dann in der Regel nicht mehr zu den Einzahlern in die Rentenkasse, sondern zu den Empfängern.

Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger hatte der Politik deshalb „unterlassene Reformen" und einen "kompletten Blindflug" vorgeworfen. Unzufrieden sind die Spitzenfunktionäre der Wirtschaft vor allem mit den Rentenplänen aus dem Koalitionsvertrag. Ihre Rechnung ist: Wenn das Rentenniveau wie angekündigt bei 48 % gesichert und auf eine Anhebung des Alters für den Renteneintritt verzichtet werden soll, wären unweigerlich höhere Beiträge oder mehr Steuersubventionen die Folge. Schon heute fließen mehr als 100 Mrd. EUR vom Bund in die Rentenkasse.

Heil verteidigte die Rentenpläne hingegen als „Doppelstrategie". „Wir stabilisieren die Alterssicherung finanziell, auch durch den Aufbau des Kapitalstocks." So will die Ampelkoalition mit zunächst zehn Milliarden Euro im neuen Jahr in die Kapitalbildung bei der Rentenkasse einsteigen. „Und wir werden gleichzeitig am Arbeitsmarkt unsere Hausaufgaben machen", sagte Heil.

Auch zwischen 2025 und 2040 solle es fair zwischen den Generationen zugehen und das Alterssicherungssystem stabil bleiben. „Das kann uns gelingen - und zwar ohne Horrorszenarien und ohne die gesetzliche Rente kaputt zu reden, wie das einige Ideologen schon seit Jahren versuchen", sagte Heil.

Zunächst einmal - rechtzeitig vor der nächsten Rentenerhöhung am 1. Juli - will Heil die Reaktivierung der Wirkung des Nachholfaktors auf den Weg bringen, wie er sagte. Mit dieser bereits angekündigten Änderung der Berechnung soll die Rentenerhöhung dieses Jahr etwas kleiner ausfallen als ursprünglich vorhergesagt. Dennoch werde es nach all dem, was bisher geschätzt werde, in diesem Jahr „eine kräftige Rentenerhöhung" geben, sagte Heil. Den Nachholfaktor bezeichnete der Minister als Ausgleich dafür, „dass es im Jahr 2021 trotz Corona-Einbruch keine Rentenkürzung gab". Tatsächlich hatte eine geltende Rentengarantie vergangenes Jahr für eine Nullrunde gesorgt.

Die Rentenentwicklung folge weiterhin im Grundsatz der Lohnentwicklung, betonte Heil. Wichtig sei ihm, dass es weder in guten noch in schlechten Zeiten zu Rentenkürzungen kommt. „In diesem Sommer dürfte das nach jetzigem Stand eine Steigerung über vier Prozent sein." Ende November hatte Heil 4,4 % genannt.

Von steigender Erwerbsbeteiligung, auf die Heil für die kommenden Jahre setzt, hatte die Rentenkasse in den vergangenen Jahren profitiert. So stieg der Anteil der versicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 60 und 64 nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund von 2000 bis 2019 von 10 % auf 42 %. Die Zahl der Versicherungsjahre stieg binnen 20 Jahren von im Schnitt 27,7 auf 36,3 Jahre - auch wegen stärkerer Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Zahl der ausländischen Versicherten in der deutschen RV stieg stark von 2,8 Millionen 2000 auf 6,8 Millionen 2019. „Diese Entwicklungen haben zu steigenden Einnahmen in der Rentenversicherung geführt", sagte ein Sprecher der RV.

Reha Meldung aktuell

Herzprobleme, Luftnot, Angst - Wie Post- und Long COVID bei Patienten zuschlagen

Post- und Long-COVID-Kranke sind nach aktuellen Erfahrungen aus der Reha mit ganz unterschiedlichen gravierenden Symptomen konfrontiert. „Dabei gibt es bei Weitem nicht nur ein Krankheitsbild - in unseren Einrichtungen haben wir es mit einer ganzen Menge verschiedener Symptome zu tun", sagte Roßbach dpa.

„Wir merken verstärkt, dass die Menschen nicht nur aktuell an COVID-19 erkranken, sondern Viele später das Post- oder Long-COVID-Syndrom entwickeln", sagte Roßbach. „Viele Patientinnen und Patienten müssen erst realisieren, dass es sich um Long COVID handelt."

Nach einer im Dezember veröffentlichten Studie der Mainzer Universitätsmedizin haben rd. 40 % der Corona-Infizierten mehr als ein halbes Jahr später noch Symptome, also Long COVID. Das trifft demnach auch Infizierte mit milden oder asymptomatischen Verläufen.

Roßbach sagte: „Die Beschwerden sind unspezifisch - darunter Herzprobleme, Konzentrationsprobleme, Luftnot, Angststörungen, Depression oder chronische Müdigkeit." Manche Betroffene seien aus ihrem Berufsleben herausgerissen. Manche könnten sich teils Monate nach der eigentlichen Erkrankung nicht mehr konzentrieren und z. B. Texte nicht mehr verstehen.

Je nach Symptom kämen Reha-Kliniken etwa speziell für Kardiologie, Neurologie oder Psychosomatik infrage. „Vielfach betreten wir hier Neuland, weil fundierte Erfahrungswerte bislang fehlen", sagte Roßbach. „Aber wir helfen bei der Erforschung mit, und wir merken, dass die Rehabilitation der Rentenversicherung mit all ihren Instrumenten den Menschen bei Long COVID hilft."

Nach rd. 10 000 Fällen im vergangenen Jahr erwartet Roßbach einen weiter steigenden Anteil. Angesichts von fast einer Million Reha-Leistungen im Jahr handele es sich aber nicht um eine beunruhigende Größenordnung. Wenn die Krankheit bei Unfallversicherung oder Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt sei, könnten auch dort Klinikkapazitäten genutzt werden.

Roßbach berichtete, dass die RV derzeit auch private Reha-Kliniken mit mehreren hundert Millionen Euro im Jahr unterstützt. „Dadurch können wir die Reha-Landschaft in der Corona-Zeit stabilisieren und konsolidieren." Die Unterstützung laufe nach aktuellem Stand bis März 2022.

Corona Meldung aktuell

Corona als Berufskrankheit: Rekordzahlen bei der BGW - Unterstützung für Post-COVID-Betroffene

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist durch die Coronapandemie besonders gefordert: Gut 132 000 meldepflichtige Verdachtsmeldungen auf eine beruflich bedingte COVID-19-Erkrankung wurden ihr bis Ende 2021 gemeldet. Knapp 87 000 Fälle davon hat die BGW bisher als Berufskrankheit (BK) anerkannt. Noch sind nicht alle Fälle abgeschlossen, denn aufgrund der extrem hohen Fallzahl verzögert sich die Bearbeitung. Betroffene, bei denen Symptome über einen längeren Zeitraum anhalten, erhalten besondere Unterstützung.

Die Anerkennungsquote der BGW für COVID-19-BK-Fälle ist hoch: Rund zwei Drittel der meldepflichtigen Verdachtsmeldungen hat die Berufsgenossenschaft bisher anerkannt, in der stark betroffenen Branche „Kliniken" sogar fast drei Viertel. Für COVID-19-Erkrankungen kommt eine Berufskrankheit nach Nr. 3101 der BK-Liste in Betracht. Diese umfasst „Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war".

Vor 2020 erreichten die BGW jährlich rd. 1 000 meldepflichtige Verdachtsmeldungen für die BK Nr. 3101. Die Coronapandemie treibt die Zahlen in vorher ungekannte Höhen. In der Spitze gingen bei der BGW im Frühjahr 2021 bundesweit innerhalb einer Woche weit über 5 000 meldepflichtige BK-Verdachtsmeldungen nur für COVID-19 ein. Mit rückläufigen Inzidenzen und dem Fortschritt der Impfkampagne gingen die wöchentlichen Zahlen zunächst deutlich zurück, inzwischen sind sie wieder vierstellig.

Die hohen Melde- und Fallzahlen sind für die BGW eine große Herausforderung - insbesondere in den BGW Bezirksverwaltungen, wo eingehende BK-Meldungen bearbeitet werden. Personelle Unterstützung durch andere Unfallversicherungsträger kann das stark gestiegene Arbeitsvolumen nicht vollständig auffangen. Weil jeder Fall - ob COVID-19, andere Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle - mit der nötigen Sorgfalt geprüft wird, verzögert sich die Bearbeitung von Anfragen.

Bei eingehenden Verdachtsmeldungen prüft die Sachbearbeitung der BGW, ob die Voraussetzungen für eine BK-Anerkennung gegeben sind: Liegt ein positiver Erregernachweis vor? Sind mindestens leichte Symptome einer COVID-19-Erkrankung vorhanden? Arbeitet die Person in einer Tätigkeit mit erhöhtem Infektionsrisiko und hatte sie dabei in der Inkubationszeit direkten Kontakt zu einer wahrscheinlich oder bestätigt mit SARS-CoV-2 infizierten Person? Auf den Nachweis einer konkreten Kontaktperson kann unter bestimmten Umständen verzichtet werden - z. B. bei einem größeren Ausbruch im Unternehmen.

Wenn eine Berufskrankheit vorliegt, unternimmt die BGW alles Erforderliche, um Erkrankten zu helfen und sie wieder ins Berufs- und Sozialleben zu integrieren. Das gilt auch bei möglichen Langzeitfolgen.

Die meisten COVID-19-Erkrankungen nehmen einen leichten Verlauf. Ein kleiner Teil der Betroffenen leidet noch Wochen oder Monate nach der Infektion unter Symptomen wie Konzentrations- und Merkfähigkeitsstörungen, Müdigkeit, Verlust des Geruchs- und Geschmackssinns oder Atemproblemen. Beschwerden, die länger als vier Wochen nach Infektion bestehen, fallen unter Long COVID. Post COVID steht für Beschwerden, die zwölf Wochen nach Infektion fortbestehen oder neu auftreten - was seltener passieren kann, wenn der Krankheitsverlauf mild war. „Wichtig ist, dass die behandelnden Ärztinnen oder Ärzte oder die Versicherten selbst die BGW über anhaltende oder neue Symptome informieren", betont Claudia Drechsel-Schlund, Geschäftsführerin der BGW Bezirksverwaltung Würzburg. „Nur dann können wir bei deren Behandlung unterstützen."

Von den aktuell knapp 87 000 BGW-Versicherten mit bisher anerkannter COVID-19-Berufserkrankung werden ca. 2 100 vom Reha-Management der BGW unterstützt. Sie sind langfristig schwerer erkrankt und fallen somit unter die Definition des Post-COVID-Syndroms. Nach aktuellem Kenntnisstand erwartet die BGW bei insgesamt bis zu drei Prozent der BK-Fälle Langzeitfolgen. Diese Versicherten werden durch eine Reha-Managerin oder einen Reha-Manager persönlich betreut, um optimale Heilungschancen und die anschließende Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Während die Ursachen noch erforscht werden, ist inzwischen klar: Post COVID ist eine komplexe Multisystemerkrankung. „Die Symptome können sehr unterschiedlich sein, deshalb erfolgt auch die Behandlung symptomorientiert mit individuellen Therapie- und Rehabilitationskonzepten", erklärt Drechsel-Schlund. Bei der Behandlung und Reha arbeitet die BGW besonders intensiv mit den BG-Kliniken zusammen. Gemeinsam haben beide das Post-COVID-Programm für Beschäftigte mit anerkannter Berufskrankheit entwickelt. Die diagnostische Abklärung in den BG-Kliniken erfolgt interdisziplinär unter Einbeziehung vieler Fachbereiche. Neben den Angeboten der BG-Kliniken erfolgt die individuelle Weiterbehandlung auch durch regionale Netzwerkpartner. Die starke Nachfrage nach passenden Therapiemöglichkeiten führt teilweise zu Wartezeiten.

Ziel der BGW ist es, ihre Versicherten mit allen geeigneten Mitteln bei der Genesung zu unterstützen und ihnen einen schnellen Wiedereinstieg in das Berufs- und Alltagsleben zu ermöglichen. Für Post-COVID-Betroffene ist das oft ein langer Prozess. Ob die berufliche Wiedereingliederung gelingt, hängt von den gesundheitlichen Einschränkungen und vom Tätigkeitsprofil ab. Hier ist auch die Unterstützung der Arbeitgeber durch Strukturen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und ihrer Betriebsärzte gefragt.

Finanzen Zahlen aktuell

Höhere Zusatzbeiträge treffen 21 Millionen Versicherte
Seit Jahresbeginn müssen 21 Millionen gesetzliche Krankenversicherte nach einer Auswertung des Vergleichsportals Check24 höhere Zusatzbeiträge zahlen. Demnach haben 19 der 97 gesetzlichen Kassen in Deutschland ihre Zusatzbeiträge erhöht, wie das Unternehmen mitteilte. 67 Kassen haben ihre Zusatzbeiträge konstant gehalten und elf sie gesenkt.

Dass dennoch mehr als ein Viertel der rd. 73 Millionen gesetzlich Versicherten höhere Zusatzbeiträge zahlen muss, liegt laut Auswertung daran, dass mehrere große Kassen mehr Geld verlangen. Grundlage der Auswertung sind die eigenen Daten des Unternehmens, das alljährlich Millionen Versicherungsverträge in mehreren Sparten von der Auto- bis zur Reiseversicherung vertreibt. Nach Angaben von Check 24 sind alle 97 gesetzlichen Kassen auf dem Portal vertreten.

Die gesetzliche Krankenversicherung (KV) fürchtet in diesem Jahr ein Milliardendefizit. Der Schätzerkreis aus Experten von Bundesgesundheitsministerium, Bundesamt für Soziale Sicherung und GKV-Spitzenverband hatte im Herbst einen zusätzlichen Finanzbedarf von sieben Milliarden Euro prognostiziert.

Für die Versicherten schlagen die höheren Zusatzbeiträge laut Check24 im teuersten Fall mit jährlichen Mehrkosten von 261 EUR zu Buche. Die Bereitschaft zum Wechsel der Kasse sei aber nicht sehr ausgeprägt. In einer repräsentativen Umfrage Anfang Januar sagten drei Viertel, dass sie ihrer Kasse treu bleiben wollen. Befragt wurden die 2081 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vom Umfrageinstitut YouGov.

Corona Zahlen aktuell

Bundesagentur: Aufbau neuer Rücklagen wird Jahre brauchen
Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird nach Einschätzung ihrer Finanzchefin Christiane Schönefeld lange Zeit brauchen, um nach den Corona-Jahren wieder eine Rücklage zur Krisenabwehr aufzubauen. „Es wird Jahre dauern, bis wir wieder ein sicheres und krisenfestes Finanzpolster haben", sagte Schönefeld dpa. Im Haushalt 2022 klaffe noch eine Lücke von 1,3 Mrd. EUR. Frühestens von 2023 an könne wieder Geld angespart werden, sagte Schönefeld, die als Vorstandsmitglied der BA nach mehr als 35 Jahren in der Behörde in der zweiten Jahreshälfte in den Ruhestand gehen wird.

Nach zwei Haushalten in den Jahren 2020 und 2021 mit Extremausgaben in Höhe von 61 und 58 Mrd. EUR hofft Schönefeld für das laufende Jahr auf Besserung. „Wir bewegen uns in Richtung Normalität", sagte sie. Eingeplant seien Ausgaben in Höhe von 38 Mrd. EUR. „Wir können optimistisch davon ausgehen, dass wir nicht ganz falsch liegen", sagte sie.

Die Corona-Krise hat die BA nach bisherigen Berechnungen rd. 52 Milliarden Euro gekostet. Zum Vergleich: Die Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009 verschlang 19 Mrd. EUR aus den Kassen der Nürnberger Behörde. In der laufenden Krise sei viel mehr als damals auf das Mittel der Kurzarbeit zurückgegriffen worden - einerseits, weil das Instrument durch höhere Sätze und die Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen attraktiver gemacht wurde, andererseits weil Arbeitgeber in Zeiten von Fachkräftemangel ihr Personal halten wollten.

Allein die Sozialversicherungsbeiträge für Kurzarbeiter hätten die damals immens erscheinende Rücklage der Bundesagentur in Höhe von fast 26 Mrd. EUR beinahe vollständig aufgezehrt. „Die Rücklage haben wir uns hart erkämpft, aber auch schnell wieder verloren", sagte Schönefeld. „Wir haben dadurch sehr viel abfedern können." Im laufenden Jahr habe die BA in ihren Berechnungen einen Jahresdurchschnitt von etwa 300 000 Kurzarbeitern zugrunde gelegt. Würden es mehr, müsse neu gerechnet werden.

Zu den Zahlungen komme bei der Kurzarbeit ein erheblicher zusätzlicher Personalaufwand der BA für die Abwicklung der Kurzarbeit. „Man muss sich für mögliche künftige Pandemien überlegen, ob die Kurzarbeit das richtige Mittel ist", sagte Schönefeld. Das Instrument mit seinem enormen Arbeitsaufwand sowohl bei Arbeitgebern als auch bei der Behörde sei nicht für flächendeckende Pandemiefälle, sondern für punktuelle Konjunkturdellen entwickelt worden.

Finanzen Meldung aktuell

Lohnlücke zwischen Ost und West schwindet nur langsam

Arbeitnehmer in Ostdeutschland verdienen auch drei Jahrzehnte nach der Einheit im Durchschnitt monatlich Hunderte Euro weniger als ihre Kollegen im Westen. Das geht aus Daten des Statistischen Bundesamts hervor, die die Linksfraktion im Bundestag eingeholt hat. Die Lohnlücke schwindet demnach nur langsam.

Den Angaben zufolge lag der Bruttoverdienst für Vollzeitbeschäftigte in den westlichen Bundesländern und Berlin ohne Sonderzahlungen im dritten Quartal 2021 durchschnittlich bei 4 237 EUR monatlich. In den fünf östlichen Bundesländern waren es 3 442 EUR. Mit Sonderzahlungen lag der Durchschnittswert im Westen bei 4 457 EUR, im Osten bei 3 563 EUR. Die Differenz verringerte sich seit 2020 - gemessen am Wert inklusive Sonderzahlungen - von 997 EUR monatlich auf 894 EUR.

Linksfraktionsvorsitzender Dietmar Bartsch forderte eine Angleichung bis 2025. „In jedem ostdeutschen Bundesland wird weniger verdient als in irgendeinem westdeutschen Bundesland", sagte Bartsch der dpa. „Die Lohnlücke ist mit knapp 900 Euro immer noch gewaltig." Die Bundesregierung müsse die Spaltung auf dem Arbeitsmarkt beheben. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit - das würde berechtigten Frust abbauen", meinte Bartsch.

Bei der Statistik ist zu beachten, dass es sich um Durchschnittswerte handelt. Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede nicht nur zwischen Regionen, sondern auch zwischen Branchen sowie zwischen Männern und Frauen. Einige Experten argumentieren, da in Ostdeutschland Lebenshaltungskosten niedriger seien, sei der Unterschied bei der Kaufkraft geringer als die Lohndifferenz.

Politik Meldung aktuell

Arbeitsminister Heil: „Mindestlohn von 12 Euro kommt noch 2022"

Bundesarbeitsminister Heil will die versprochene Erhöhung des Mindestlohns auf 12 EUR noch in diesem Jahr umsetzen. „Olaf Scholz hat als Kanzlerkandidat gesagt, dass wir den Mindestlohn innerhalb eines Jahres auf 12 Euro erhöhen. Und wir werden ihn 2022 erhöhen, weil es notwendig ist", sagte Heil der dpa. Er werde dazu

„in den nächsten Wochen" einen Gesetzentwurf vorlegen, kündigte der SPD-Politiker an. „Die Erhöhung auf 12 Euro wird und muss kommen. Das ist eine Frage der Leistungsgerechtigkeit und des Respekts vor ordentlicher Arbeit."

Derzeit liegt der Mindestlohn in Deutschland bei 9,82 EUR brutto pro Stunde, er war zum 1. Januar um 22 Cent pro Stunde gestiegen. Die Anhebung auf 12 EUR haben sich die Ampel-Koalitionspartner von SPD, Grünen und FDP in den Koalitionsvertrag geschrieben. Normalerweise folgen die Erhöhungsschritte den Vorgaben der sog. Mindestlohnkommission, die mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften besetzt ist. Vor allem die Arbeitgeberseite übt am Vorhaben, den Mindestlohn per Gesetz anzuheben, deutliche Kritik.

Arbeitsminister Heil will sich davon nicht beirren lassen. „Wenn die Arbeitgeberverbände nicht wollen, dass der Staat eingreift, dann können und müssen sie bei der Tarifbindung ihre Hausaufgaben machen. Nur noch 48 Prozent der Beschäftigten sind tarifgebunden", sagte er. Viele Menschen im Land würden „im viel zu großen Niedriglohnsektor" arbeiten und kämen „trotz Vollzeitarbeit kaum über die Runden", sagte Heil. Von der Erhöhung würden „Millionen Menschen in Deutschland profitieren - darunter vor allem viele Frauen und viele Menschen in Ostdeutschland, wo der Niedriglohnbereich wegen mangelnder Tarifbindung besonders groß ist".

Es sei „auch eine Frage von Vertrauen in demokratische Politik", dieses Wahlversprechen umzusetzen. „Ich erwarte auch Respekt vor dieser demokratischen Entscheidung", sagte Heil. Die Mindestlohnkommission werde auch künftig ihre „bisherige Funktion als unabhängige Kommission" behalten und der Bundesregierung weiterhin Empfehlungen geben.

Krankenversicherung Meldung aktuell

Wechsel an der AOK-Spitze

Zwei Frauen stehen seit Anfang dieses Jahres an der Spitze von Vorstand und Aufsichtsrat des AOK-Bundesverbandes. Nachdem Dr. Carola Reimann bereits am 1. Januar 2022 ihr Amt als Vorstandsvorsitzende angetreten hat, gibt es auch im Vorsitz des Aufsichtsrates einen personellen Wechsel. Dr. Susanne Wagenmann ist zur alternierenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates für die Arbeitgeberseite gewählt worden. Sie übernimmt den Staffelstab von Dr. Volker Hansen, der in den Ruhestand geht. Reimann und Wagenmann sind die ersten Frauen, die im Vorstand und an der Spitze des Aufsichtsrates Verantwortung für den AOK-Bundesverband übernehmen.

Die neue Vorsitzende des Aufsichtsrates für die Arbeitgeberseite sieht die Einleitung echter Strukturreformen als vordringliche Aufgabe der neuen Bundesregierung. „Die Ampel-Koalition muss diese Reformen nun schnell angehen, auch wenn die Ausgangslage durch die Pandemie nicht einfach ist", sagt Wagenmann und fordert die Stabilisierung des Sozialversicherungsbeitragssatzes. Die Krankenversicherung müsse auch in Zukunft leistungsfähig und finanzierbar bleiben. „Die Krankenkassen brauchen mehr Gestaltungsspielräume - in allen Bereichen. Bedarfsgerechte, qualitätssichernde sowie kostengünstige Strukturen und Angebote im Gesundheitswesen setzen wettbewerbsorientierte Steuerungsprozesse und Handlungsspielräume voraus", sagt Wagenmann.

Die neue alternierende Aufsichtsratsvorsitzende für die Arbeitgeberseite will sich gemeinsam mit Knut Lambertin, alternierender Aufsichtsratsvorsitzender für die Arbeitnehmerseite, für die Stärkung der Selbstverwaltung engagieren. „Wir stehen als Partner für einen konstruktiven Dialog und für notwendige Reformen im Sinne der Versicherten und Beitragszahler zur Verfügung - das ist unser Auftrag", so Wagenmann. Die Sozialpartner seien bei der Umsetzung von Reformen ein wichtiger Ratgeber. Lambertin, der den jährlich wechselnden Vorsitz im Aufsichtsrat in diesem Jahr übernimmt, freut sich auf die Zusammenarbeit mit Wagenmann. Gemeinsam werde man die Weichen für die Selbstverwaltung im Sinne der Arbeitgeber, Versicherten sowie Patientinnen und Patienten stellen.

Wagenmann bringt viel Erfahrung im Gesundheitswesen mit und ist seit Herbst 2020 als Abteilungsleiterin Soziale Sicherung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) tätig. Zuvor war die promovierte Volkswirtin u.a. in leitender Position in der ärztlichen Selbstverwaltung beschäftigt. Seit April 2021 ist sie alternierende Vorstandsvorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Beim Institut für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG) engagierte sich Wagenmann zudem ehrenamtlich als Kuratoriumsmitglied.

Die erfahrene Gesundheitspolitikerin Dr. Carola Reimann folgt als Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes auf den bereits zum Jahreswechsel in den Ruhestand verabschiedeten Martin Litsch. Gemeinsam mit dem Vorstands-Vize Jens Martin Hoyer vertritt sie die Interessen der AOK-Gemeinschaft. Sie wurde im Sommer vergangenen Jahres einstimmig vom Aufsichtsrat in diese Position gewählt. Die promovierte Biotechnologin war von 2017 bis 2021 niedersächsische Gesundheitsministerin, das Amt hatte sie wegen einer Erkrankung aufgegeben. Zuvor war sie 17 Jahre lang Abgeordnete im Bundestag, u.a. als gesundheitspolitische Sprecherin der SPD-Fraktion und als Vorsitzende des Gesundheitsausschusses.

Es erfülle sie mit Stolz, künftig die Interessen der 27 Millionen AOK-Versicherten zu vertreten, so Reimann. „Es gibt viel zu tun. Der Reformbedarf im deutschen Gesundheitswesen ist unübersehbar", sagt die neue Vorstandschefin und verweist auf die nach wie vor angespannte Finanzlage der gesetzlichen KV. „Besonders dringlich sind nachhaltige Finanzierungslösungen für die gesetzliche Krankenversicherung und die soziale Pflegeversicherung." Darüber hinaus sei die Zeit reif für echte und nachhaltige Strukturreformen. Das betreffe neben dem Krankenhausbereich vor allem die Fragen einer sektorübergreifenden Versorgung und die Begrenzung der Kosten im Arzneimittelbereich.

Rechtsprechung Meldung aktuell

Inken Gallner wird neue Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner wurde am 24. Januar 2022 zur Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ernannt. Staatssekretärin Leonie Gebers überreichte ihr im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Ernennungsurkunde, die der Bundespräsident auf Vorschlag des Bundeskabinetts ausgefertigt hat.

Nach mehrjährigen Tätigkeiten an verschiedenen Arbeitsgerichten sowie am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg wurde Gallner 2007 zur Richterin am BAG und 2017 zur Vorsitzenden Richterin am BAG ernannt. Von 2014 bis 2016 hat sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Amtschefin beim Justizministerium des Landes Baden-Württemberg auch umfangreiche Verwaltungserfahrung gesammelt. Zz. ist Gallner Vorsitzende des 10. Senats des BAG, der u.a. für Sondervergütungen aller Art, Zuschläge und Zulagen sowie Rechtsstreite, die das Verhältnis zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien betreffen, zuständig ist. Gallner ist Nachfolgerin von Gerichtspräsidentin Ingrid Schmidt, die mit Erreichen der Pensionsgrenze im letzten Jahr in den Ruhestand getreten ist. Die gebürtige Baden-Württembergerin Gallner ist nun die zweite Frau infolge an der Spitze des Bundesarbeitsgerichts.

Rechtsprechung Meldung aktuell

Hans-Josef Thesling neuer Präsident des Bundesfinanzhofs

Nach anderthalbjähriger Vakanz hat der Bundesfinanzhof (BFH) wieder einen Präsidenten. Der Bundesjustizminister habe dem nordrhein-westfälischen Ministerialbeamten und früheren Präsidenten des Finanzgerichts Düsseldorf, Hans-Josef Thesling, die Ernennungskunde ausgehändigt, teilte das oberste deutsche Steuergericht in München mit.

Der BFH mit Sitz in München ist das höchste Gericht für Steuer- und Zollsachen. Er gehört mit dem Bundesgerichtshof, dem Bundesverwaltungsgericht, dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundessozialgericht zu den fünf obersten Gerichtshöfen in Deutschland.

Thesling übernimmt die Nachfolge des im Juli 2020 in den Ruhestand getretenen Finanzhof-Präsidenten Rudolf Mellinghoff und den Vorsitz des IX. Senats, der für die Besteuerung von Miet- und Pachteinkünften und der gewerblichen Einkünfte aus dem Verkauf von Anteilen an Kapitalgesellschaften zuständig ist. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier hatte Theslings Ernennungsurkunde schon vor Monaten unterschrieben. Wegen einer Konkurrentenklage konnte sie ihm aber zunächst nicht überreicht werden. Der bayerische Verwaltungsgerichtshof wies den Eilantrag einer unterlegenen Bewerberin gegen die Berufung Theslings sowie die folgende Anhörungsrüge letztlich zurück.

Thesling gehört der CDU an, wechselte 1989 von einer Anwaltskanzlei in den höheren Dienst der Finanzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen und war bei den Finanzämtern Erkelenz und Bergheim, an der nordrhein-westfälischen Staatskanzlei und bis August 2005 beim Finanzgericht Düsseldorf tätig. Nach elf Jahren als Abteilungsleiter in der Landtagsverwaltung Nordrhein-Westfalen kehrte er 2016 als Präsident an das Finanzgericht Düsseldorf zurück. Seit Dezember 2018 war er dann Abteilungsleiter im nordrhein-westfälischen Justizministerium.

Politik Meldung aktuell

Andrea Nahles soll neue Chefin der Bundesagentur für Arbeit werden

Die frühere SPD-Vorsitzende und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles soll neue Vorstandsvorsitzende der BA werden. Das geht aus einem Personalpaket hervor, auf das sich Arbeitgeber und Gewerkschaften einigten. Die Bundesregierung muss diesem noch zustimmen. Nahles würde damit auf die große Bühne zurückkehren.

Wie die BDA und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mitteilten, soll Nahles auf Vorschlag der Arbeitnehmer Vorstandsvorsitzende der BA werden. Sie würde damit Nachfolgerin von Detlef Scheele. Der 65-Jährige ist seit 2017 BA-Chef und geht bald in den Ruhestand.

Die Arbeitgeber wiederum schlugen als neue Vorstandsmitglieder Katrin Krömer und Vanessa Ahuja vor. Krömer ist bisher Leiterin Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der Deutsche Bahn AG, Ahuja Abteilungsleiterin im BMAS. Die drei neuen Vorstandsmitglieder müssen laut Mitteilung noch vom BA-Verwaltungsrat und alle dort vertretenen Gruppen gewählt werden. Der BA-Vorstand wird damit von drei auf vier Personen erweitert.

Neben Scheele geht auch das Vorstandsmitglied Christiane Schönefeld in den Ruhestand. Arbeitgeber und Gewerkschaften teilten mit, es sei das Ziel der Sozialpartner bei der Besetzung des künftigen Vorstands, einvernehmlich ein für die außergewöhnlichen Herausforderungen gewappnetes Team aufzustellen. Bei den von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Personen gelinge das in Zusammenarbeit mit Daniel Terzenbach, der Kontinuität im Vorstand sichern werde.

Die BA werde in den kommenden Jahren enorme, „ja geradezu epochale Herausforderungen" schultern müssen, so Arbeitgeber und Gewerkschaften. Sie nannten die Bewältigung und Folgen der Corona-Pandemie bei der Bearbeitung von Kurzarbeitergeld, die Umsetzung des Koalitionsvertrags sowie die Bewältigung von Strukturwandel, Transformation und Fachkräftemangel. Wirtschaftsverbände warnen vor einer Verschärfung des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren.

Hinzu komme, dass all das die BA selbst auch als Arbeitgeber beschäftigt, so BDA und DGB: „Haushaltskonsolidierung, Personalmanagement und Digitalisierung der Verwaltung fordern den künftigen Vorstand zusätzlich."

Die Bundesagentur hatte Milliardengelder für die Bekämpfung der Corona-Krise ausgegeben. Zu massiven Einbrüchen auf dem Arbeitsmarkt war es nicht gekommen. Dazu trug vor allem die Kurzarbeit bei, die in der Pandemie stark ausgeweitet wurde.

Neben der Bewältigung der Pandemie kommen weitere Aufgaben auf die BA zu. Die Ampel-Koalition will, dass der Bundesagentur eine stärkere Rolle bei der Qualifizierung und der dazugehörigen Beratung zukommt, wie es im Koalitionsvertrag heißt. Außerdem könne die BA mit einem ans Kurzarbeitergeld angelehnten Qualifizierungsgeld Unternehmen im Strukturwandel ermöglichen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern.

Politik Meldung aktuell

SPD-Bundestagsabgeordnete Yasmin Fahimi soll DGB-Vorsitzende werden

Die SPD-Politikerin Yasmin Fahimi soll Vorsitzende des DGB werden. Das teilte der DGB-Bundesvorstand in Berlin mit. Mit der 54-jährigen SPD-Bundestagsabgeordneten und früheren Generalsekretärin ihrer Partei würde erstmals eine Frau den Gewerkschaftsbund führen. Der bisherige DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann scheidet aus Altersgründen aus dem Amt aus. Fahimi war lange Jahre Gewerkschaftssekretärin bei der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Zuvor hatte das Nachrichtenportal „ThePioneer" darüber berichtet.

Gewählt wird im Mai beim DGB-Bundeskongress. Elke Hannack wurde laut DGB in ihrer Position als stellvertretende Vorsitzende erneut nominiert. Anja Piel und Stefan Körzell wurden als Mitglieder im geschäftsführenden Bundesvorstand den Angaben zufolge ebenfalls für eine weitere Amtszeit nominiert.

Wie es weiter hieß, könne eine sozial-ökologische Transformation nur dann gelingen, wenn die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt und die Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet werden. „Die DGB-Gewerkschaften sehen sich als zentrale Kraft in der Gestaltung der Transformation. Mit Yasmin Fahimi gewinnen wir eine ausgesprochene Arbeitsmarkt- und Ausbildungsexpertin, die über langjährige Erfahrungen in den Gewerkschaften verfügt."

Fahimi war von 2000 bis 2013 Gewerkschaftssekretärin der IG BCE, zunächst in der Jugendarbeit, zuletzt als Leiterin der Grundsatzabteilung. Sie war zudem beamtete Staatssekretärin im BMAS, bevor sie im Oktober 2017 als direkt gewähltes Mitglied in den Deutschen Bundestag einzog.

Politik Meldung aktuell

Jürgen Dusel bleibt Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

„Mit Jürgen Dusel als Bundesbeauftragtem haben die Menschen mit Behinderungen in dieser schwierigen Zeit einen versierten und streitbaren Verfechter ihrer Belange an der Seite, der viele wichtige Impulse in die Politik und Gesellschaft gegeben und wichtige Prozesse mitgestaltet hat. Ich freue mich daher sehr, dass wir auch in der neuen Legislaturperiode, in der sich die Bundesregierung im Bereich Inklusion sehr viel vorgenommen hat, weiter vertrauensvoll und konstruktiv zusammenarbeiten und viel voranbringen können. Ich bin fest davon überzeugt, dass von einer inklusiven Gesellschaft alle Bürgerinnen und Bürger profitieren", so Bundesarbeitsminister Heil.

„Ich freue mich sehr über das Vertrauen, das mir Hubertus Heil und das Bundeskabinett erneut entgegenbringen. Und ich freue mich sehr auf die weitere Arbeit, denn es gibt noch viel zu tun. Richtschnur muss auch weiterhin die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland sein. Der Koalitionsvertrag ist in dieser Hinsicht ermutigend. Wichtig ist für mich in dieser Legislaturperiode vor allem die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, die Stärkung von Familien mit schwerstbehinderten Kindern und der Abbau von Barrieren vor allem in den Bereichen Wohnen, Mobilität und Gesundheit. Die Verpflichtung privater Anbieter zu Barrierefreiheit ist ein Ziel, das wir weiter voranbringen müssen. Denn Barrierefreiheit ist keine Gängelei, sondern ein Qualitätsmerkmal für ein modernes Land", so die Replik des alten und neuen Behindertenbeauftragten Dusel.

Der Bundesbeauftragte für die Belange der Menschen mit Behinderung spielt eine wichtige Rolle für die Partizipation von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Aufgaben sind im Behindertengleichstellungsgesetz verankert. Demnach wirkt der Bundesbeauftragte darauf hin, dass die Verantwortung des Bundes für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird. Zur Wahrnehmung der Aufgabe müssen die Bundesministerien die beauftragte Person bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben beteiligen, soweit sie Fragen der

Integration von Menschen mit Behinderungen behandeln oder berühren. Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die beauftragte Person bei der Erfüllung der Aufgabe zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren.

Der alte und neue Beauftragte vertritt in diesem Rahmen die Interessen einer großen Bevölkerungsgruppe. Zum Jahresende 2019 lebten rd. 7,9 Millionen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung in Deutschland. Insgesamt leben in Deutschland ca. 13 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Anzahl Menschen mit Beeinträchtigungen ergibt sich aus der Summe der Menschen mit anerkannten Schwerbehinderungen ab einem GdB von 50, den Menschen mit einem GdB unter 50 und chronisch kranken Menschen ohne anerkannte Behinderung.

Bundesvertreterversammlung wird abermals virtuell abgehalten

Jens Löwedey

Am 2. 12. 2021 tagte die Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund erneut virtuell und führte ihre 10. Sitzung in der 12. Amtsperiode durch. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie nahmen an der Sitzung persönlich ausschließlich jeweils die beiden alternierenden Vorsitzenden der Bundesvertreterversammlung und des Bundesvorstandes sowie die drei Mitglieder des Direktoriums teil. Uwe Hildebrandt eröffnete die Sitzung als Vorsitzender und begrüßte die Mitglieder, Gäste sowie alle Zuschauerinnen und Zuschauer, die sich auf den Plattformen eingewählt hatten. Während des Sitzungsverlaufs interagierten die Mitglieder miteinander und brachten ihre Fragen und Meinungen per Chat in die Beratungen ein. Die jeweiligen Akteure wurden zu den einzelnen Tagesordnungspunkten direkt per Video dazu geschaltet. Inhaltlich befassten sich die Mitglieder in der Sitzung mit den Themen Haushalt, dem Bericht des Bundesvorstandes zur Lage und Entwicklung der Rentenversicherung (RV), dem Schwerpunktthema „Moderner Staat und digitaler Aufbruch" sowie mit der Verleihung des FNA-Forschungspreises 2021. Nach der Sitzungseröffnung leitete Hildebrandt zum Grußwort des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, über.

Videobotschaft von Bundesminister Heil

„Wir haben ein ereignisreiches Jahr hinter uns und ich möchte mich an dieser Stelle zunächst erst einmal ganz herzlich bei Ihnen bedanken", wandte sich Heil an den Vorsitzenden, die Mitglieder und das Direktorium. Die RV habe während der Corona-Pandemie viel dazu beigetragen, die sozialen Folgen dieser Krise spürbar zu mildern, konstatierte Heil. Er ging in seiner Begrüßung auf die in diesem Jahr erfolgreich auf den Weg gebrachte Grundrente ein, die Digitalisierung der Arbeitsprozesse sowie das zügig angepasste Rehabilitationsangebot zur Bewältigung der COVID-19-Folgen. Weiter richtete Heil seinen Blick auf die kommenden Wochen, in denen eine neue Bundesregierung ihre Arbeit aufnehmen werde.

Grußwort des neuen Bundeswahlbeauftragten der Bundesregierung für die Sozialversicherungswahlen

Live zugeschaltet begrüßte Peter Weiß, der seit 1.10.2021 neu ernannte Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen, auch im Namen der stellvertretenden Bundeswahlbeauftragten, Daniela Kolbe, die Mitglieder der Bundesvertreterversammlung sowie weitere Teilnehmende. „Ich freue mich sehr", so der ehemalige Bundestagsabgeordnete, „dass ich mit Ihnen, die Sie Verantwortung tragen in der Selbstverwaltung, für unsere Rentenversicherung in den kommenden sechs Jahren sehr intensiv zusammenarbeiten kann." Die RV gehöre den Versicherten, führte Weiß

aus und ging auf die durch das Parlament zuletzt verabschiedete Reform der Sozialwahlen ein. Hier nannte er verschiedene Punkte, etwa die Senkung des Unterschriftenquorums oder die Frauenquote.

Bundesvorstandsvorsitzender Alexander Gunkel zur Lage und Entwicklung der RV

Der Vorsitzende des Bundesvorstandes, Alexander Gunkel, konzentrierte sich in seinem Bericht auf die Finanzsituation der gesetzlichen RV, auf die rentenbezogenen Vorhaben der voraussichtlich neuen Regierungskoalition sowie auf die digitale Zukunft der gesetzlichen RVg. Er begann seinen Bericht mit einem Blick auf die aktuelle Finanzlage. Nach der konjunkturell bedingten gestiegenen Kurzarbeit und der Arbeitslosigkeit 2020 mache sich 2021 eine Erholung des Arbeitsmarktes bemerkbar. Daher könne für das laufende Jahr wieder von einem Anstieg des Beitragsaufkommens aus beitragspflichtiger Beschäftigung ausgegangen werden. Gunkel zeigte in seinem Bericht die dominierenden Positionen der Einnahmeseite sowie der Ausgabenseite der RV. Die Deutsche Rentenversicherung rechne für das Jahr 2021 mit einem Defizit in Höhe von 0,5 Mrd. EUR. Die Nachhaltigkeitsrücklage werde zum Jahresende auf einen Umfang von 37,2 Mrd. EUR geschätzt, das entspräche 1,55 Monatsausgaben. „Als Zwischenfazit können wir daher festhalten, dass die Rentenversicherung bisher gut durch die Pandemie gekommen ist", so der Bundesvorstandsvorsitzende. Er bekräftigte in diesem Zusammenhang die Forderung der Rentenversicherung, die Mindestnachhaltigkeitsrücklage von derzeit nur 0,2 Monatsausgaben anzuheben. Im Folgenden ging Gunkel auf mehrere rentenbezogene Punkte aus dem Koalitionsvertrag der voraussichtlich neuen Bundesregierung ein. Dazu gehörten insbesondere der sog. Nachholfaktor, die Vorsorgepflicht für Selbständige und die Einführung einer zusätzlichen Kapitaldeckung in der Alterssicherung. Bei der geplanten teilweisen Kapitaldeckung in der gesetzlichen RV seien noch viele Fragen offen, merkte Gunkel an. Er betonte, dass für den weiteren Aufbau des Kapitalstocks keinesfalls Beitragsmittel verwendet werden dürften, da dies entweder mit einer zusätzlichen Belastung der Beitragszahler verbunden wäre oder aber zu Lasten der Rentnerinnen und Rentner ginge. Im letzten Teil seines Berichts kam Gunkel auf die Digitalisierung in der RV zu sprechen.

Bericht zum Haushaltsplan 2022 - Anlage 6

Der Vorsitzende des Ausschusses für Haushalt und Organisation der Bundesvertreterversammlung, Sven Nobereit, berichtete über die Beratungen zur Anlage 6 zum Haushaltsplan 2022, in der es um die Darstellung der auf die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben und die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger entfallenden Einnahmen und Ausgaben geht. Im Namen des Ausschusses empfahl er der Bundesvertreterversammlung die Anlage 6 zum Haushaltsplan 2022 mit Einnahmen in Höhe von 4,174 Mio. EUR und Ausgaben in Höhe von 222,289 Mio. EUR festzustellen.

Schwerpunktthema „Moderner Staat und digitaler Aufbruch“

Als Schwerpunkt befasste sich die Bundesvertreterversammlung mit dem Thema „Moderner Staat und digitaler Aufbruch“. Marc Reinhardt, Experte für den Public Sector und Digital Government bei der Beratungsfirma Capgemini, führte in die Problematik ein. Zunächst erläuterte Reinhardt die aus seiner Sicht größten Aufgabengebiete für eine Modernisierung des öffentlichen Sektors. Dabei ging er u.a. auf Fragen der digitalen Souveränität, der Nachhaltigkeit sowie der Zusammenarbeit zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung ein. Im anschließenden Vortrag referierte Prof. Dr. Wilhelm Bauer, Leiter des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), wie es gelingen könnte, einen modernen und digitalen Staat zu schaffen. Als wesentliche Herausforderungen nannte er die Demographie, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung. Im Anschluss an Bauers Vortrag wurden die damit zusammenhängenden Fragestellungen in einer Diskussion weiter vertieft.

Verleihung des FNA-Forschungspreises 2021

Der Forschungspreis des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) wird jährlich für weit überdurchschnittliche wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Alterssicherung verliehen. Der FNA-Beirat hatte sich dieses Jahr für Dr. Stefan Schöncke und seine Publikation „Erzähl’ mir nicht, ich sei alt!” – Zur Analyse von Renteneintrittsentscheidungen vor dem Hintergrund der Narrativen Ökonomik“ entschieden. In einer Laudatio zeichnete der Bundesvorstandsvorsitzende Gunkel den Preisträger für seine beeindruckende und hochwertige Dissertation mit dem FNA-Forschungspreis 2021 aus. Schöncke erläuterte den Mitgliedern der Bundesvertreterversammlung anschließend seine Forschungsarbeit.

Regularien und Abschluss

Abschließend wies Hildebrandt darauf hin, dass die nächsten Sitzungen der Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund für den 22.6.2022 in Freiburg und den 1.12.2022 in Berlin vorgesehen seien. Hildebrandt bedankte sich zum Ende der Sitzung bei allen Beteiligten für die Mitwirkung und brachte seine Hoffnung zum Ausdruck, dass sich die Mitglieder der Bundesvertreterversammlung zur nächsten Sitzung wieder persönlich begegnen werden können.

PERSONALIEN

Dr. Reinhold Schulze †

Dr. Reinhold Schulze ist am 5.1.2022 im Alter von 95 Jahren gestorben. Fast 20 Jahre engagierte er sich ehrenamtlich für die Seite der Arbeitgeber in den Gremien der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA).

Der promovierte Jurist begann seine berufliche Laufbahn 1956 bei DeTeWe (Deutsche Telefonwerke und Kabelindustrie), wo er bis zu seinem Ausscheiden 1990 dreißig Jahre der Leiter des Bereichs Personal und Rechtswesen war. Seine Freizeit widmete er einer Vielzahl ehrenamtlicher Funktionen, wobei sein besonderes Engagement der sozialen Selbstverwaltung galt.

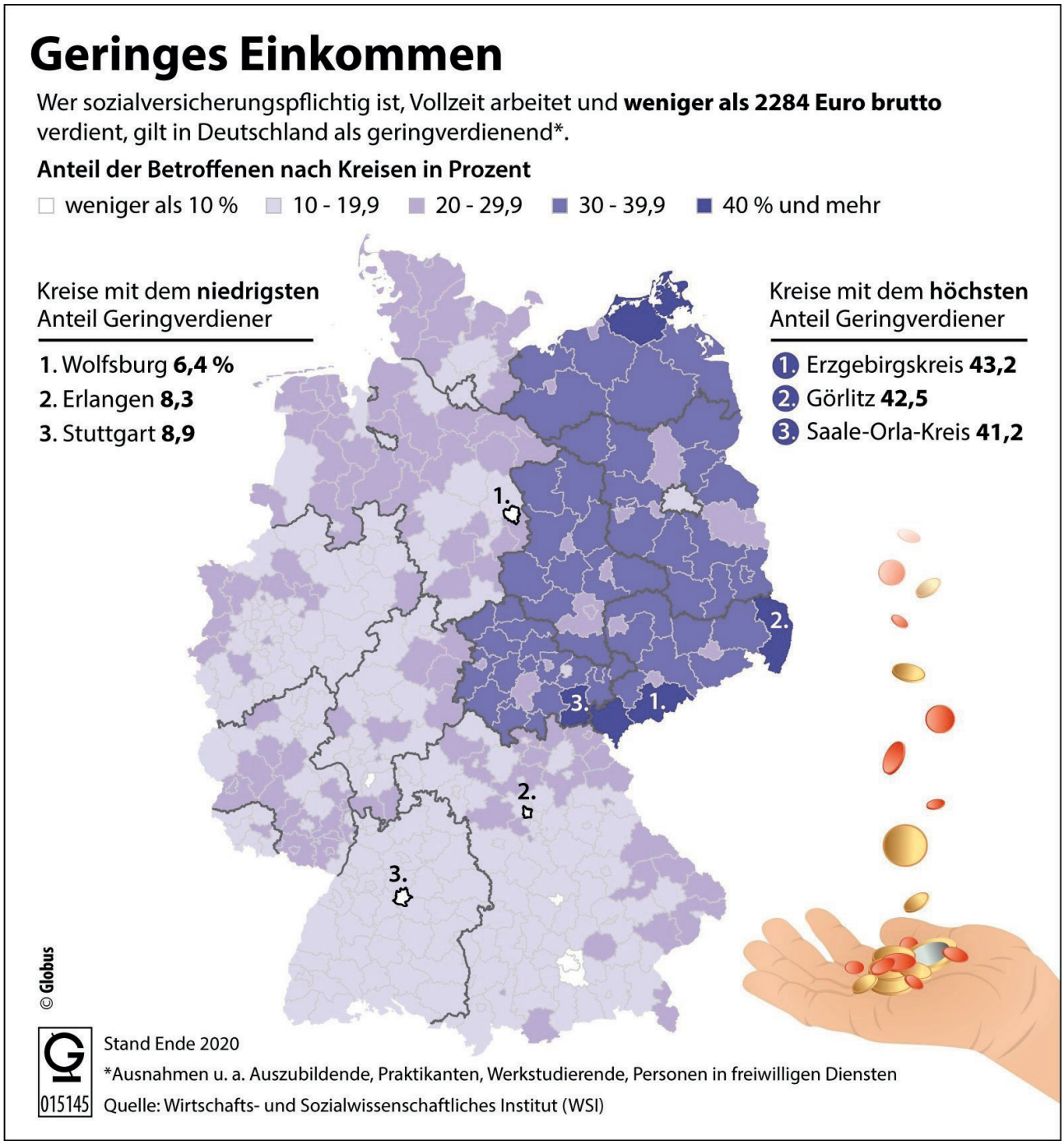
16 Jahre lang war er alternierender Vorsitzender des Vorstands der BfA und Mitglied des Vorstandes des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR). Als Vertreter der Angestelltenversicherung war er Mitglied im Sozialbeirat der Bundesregierung und gehörte dem damaligen Beirat der Überleitungsanstalt Sozialversicherung an, die als Nachfolgeinstitution für die Träger der Sozialversicherung in der ehemaligen DDR für das Übergangsjahr 1991 gebildet worden war.

Für seine Verdienste, die sich auf dem Gebiet der internationalen Zusammenarbeit der Rentenversicherung erworben hat, wurde er mit dem Großen Silbernen Ehrenzeichen der Republik Österreich und der Verdienstmedaille der Polnischen Sozialversicherung ausgezeichnet.

Als weitere besondere Auszeichnung erhielt Schulze das Große Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund dankt ihm für seinen großen persönlichen Einsatz, der an den Interessen der Versicherten und Arbeitgeber ausgerichtet und von hoher Kompetenz geprägt war. Wir werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

GRAFIK DES MONATS



STATISTIK

Aktuelle Zahlen 01/2022

Die Rentenbeträge für Januar 2022 der Deutschen Rentenversicherung gesamt - Rentenzahlungen durch den Renten Service

Rentenarten	Laufende Renten		Gesamtbetrag einschließlich einmaliger Zahlungen
	Anzahl	Beträge	
Renten wegen Erwerbsminderung	**1.767.759**	**1.705.141.939 €**	**1.880.725.846 €**
Berufsunfähigkeitsrente	7.239	5.355.415 €	5.403.678 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	77.180	45.627.172 €	57.208.079 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung	1.507.372	1.479.887.721 €	1.641.718.385 €
Erwerbsunfähigkeitsrente	175.968	174.271.632 €	176.395.703 €
Renten wegen Alters	**18.085.247**	**19.635.755.000 €**	**19.726.879.067 €**
Regelaltersrente	7.541.433	5.693.119.817 €	5.731.593.836 €
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	1.628.673	2.514.818.888 €	2.516.913.767 €
Altersrente für Frauen	3.140.107	3.348.317.218 €	3.354.014.538 €
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.741.637	2.358.761.488 €	2.367.522.819 €
Altersrente für langjährig Versicherte	2.168.863	2.770.003.583 €	2.784.931.961 €
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	1.864.534	2.950.734.004 €	2.971.902.145 €
Renten wegen Todes	**5.144.201**	**3.531.556.777 €**	**3.607.832.347 €**
Renten an Witwen(r)	4.863.329	3.465.372.130 €	3.531.798.622 €
Kleine Witwen(r)rente	1.849	382.762 €	836.024 €
Große Witwen(r)rente	4.861.480	3.464.989.368 €	3.530.962.599 €
Renten an Waisen	273.721	58.622.870 €	67.867.619 €
Halbwaisenrente	268.691	56.394.814 €	65.148.664 €
Vollwaisenrente	5.030	2.228.057 €	2.718.955 €
Erziehungsrente	7.151	7.561.776 €	8.166.106 €
Renten insgesamt	**24.997.207**	**24.872.453.715 €**	**25.215.437.260 €**

STATISTIK

Aktuelle Zahlen 12/2021

Die Rentenbeträge für Dezember 2021 der Deutschen Rentenversicherung gesamt - Rentenzahlungen durch den Renten Service

Rentenarten	Laufende Renten		Gesamtbetrag einschließlich einmaliger Zahlungen
	Anzahl	Beträge	
Renten wegen Erwerbsminderung	**1.769.410**	**1.705.091.579 €**	**1.880.682.254 €**
Berufsunfähigkeitsrente	7.329	5.425.971 €	5.473.119 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	77.450	45.778.212 €	58.489.579 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung	1.506.792	1.477.759.491 €	1.639.279.918 €
Erwerbsunfähigkeitsrente	177.839	176.127.905 €	177.439.638 €
Renten wegen Alters	**18.088.841**	**19.654.141.932 €**	**19.753.865.351 €**
Regelaltersrente	7.540.828	5.700.016.696 €	5.739.265.726 €
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	1.640.308	2.534.381.839 €	2.536.519.448 €
Altersrente für Frauen	3.154.203	3.365.356.211 €	3.370.545.675 €
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.743.091	2.362.014.925 €	2.371.820.928 €
Altersrente für langjährig Versicherte	2.155.350	2.756.643.543 €	2.773.355.275 €
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	1.855.061	2.935.728.718 €	2.962.358.299 €
Renten wegen Todes	**5.143.493**	**3.544.153.214 €**	**3.625.412.807 €**
Renten an Witwen(r)	4.865.210	3.478.480.683 €	3.549.399.473 €
Kleine Witwen(r)rente	1.861	389.573 €	847.464 €
Große Witwen(r)rente	4.863.349	3.478.091.110 €	3.548.552.010 €
Renten an Waisen	271.123	58.115.627 €	67.936.297 €
Halbwaisenrente	266.107	55.904.698 €	65.158.673 €
Vollwaisenrente	5.016	2.210.929 €	2.777.624 €
Erziehungsrente	7.160	7.556.904 €	8.077.036 €
Renten insgesamt	**25.001.744**	**24.903.386.725 €**	**25.259.960.412 €**

AUS DER FACHLITERATUR

Allgemeines Verwaltungsrecht

Generationen von Studierenden haben den „Maurer", inzwischen den „Maurer/Waldhoff", zur Sicherung ihrer verwaltungsrechtlichen Grundkenntnisse genutzt. Viele nehmen nach ihrer Ausbildung dieses juristische Standardwerk mit in ihre – vor allem berufliche – Handbibliothek. Dessen 19. Vorauflage aus dem Jahr 2017 ist in RVaktuell 2018, S. 56, rezensiert.

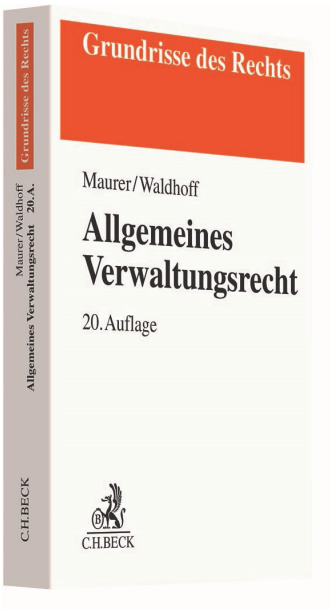
Themenbezogen behandelt das Fachbuch prinzipielle Problemlagen unter Beachtung aktueller Rechtsentwicklungen. Beispielhaft dafür stehen jetzt, unter § 20 Rn. 20, die Kommentierung der Zulässigkeit von Nebenbestimmungen zu gebundenen Verwaltungsakten (vergleichbar gem. § 32 Abs. 1 SGB X), und unter § 9 Rn. 11 des sog. fiktiven Verwaltungsakts (ebenso nach § 31 Satz 1 SGB X).

Den sachlichen Umfang ihrer Ausarbeitung gliedern die Autoren in sieben Teile mit insgesamt 31 Paragraphen. Der „Verwaltungsakt" etwa ist im 3. Teil auf 193 Seiten dargestellt, das „Verwaltungsverfahren" unter § 19 auf 34 Seiten. Das „Recht der staatlichen Einstandspflichten (Ersatzleistungen)" stellen die §§ 25 bis 31 auf 168 Seiten vor.

Verschränkungen des allgemeinen Verwaltungsrechts mit sachlich einschlägigen Entwicklungen des Sozialrechts (Sozialverwaltungsrechts) werden bedacht: Der sozialrechtliche Herstellungsanspruch hat (hier nach § 30 Rn. 23) zur Voraussetzung eine Fehldisposition des im Einzelfall Betroffenen (aus § 2 Abs. 1 SGB I). Das SGB XIV „zur Regelung des sozialen Entschädigungsrechts", ausgefertigt am 12.12.2019 (BGBl. I S. 2652), gestaltet bestimmte Ansprüche aus Staatshaftung formal neu, im algemeinen Grundriss begründet unter § 28 Rn. 4 und § 29 Rn. 41.

In diesen Monaten helfen auch Institute des Verwaltungsrechts mit, Wirkungen der Corona-Pandemie zu bewältigen. Die u. a. maßgebende Vorschrift des § 28 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz in der novellierten Fassung des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (vom 27.3.2021, BGBl. I S. 587) entspricht nach Maurer/Waldhoff (unter § 6 Rn. 18) „noch den verfassungsrechtlichen Anforderungen an Eingriffsgrundlagen zur Gefahrenabwehr".

Professor Dr. Gernot Dörr



Allgemeines Verwaltungsrecht,
Lehrbuch, von Hartmut Maurer, Christian Waldhoff, 20. Aufl. 2020, XLI, 872 S.,
Softcover, Preis 19,80 EUR,
Verlag C. H. Beck, München.

BLICK IN DIE ZEITSCHRIFTEN

Die Auswahl wurde zusammengestellt von der Bibliothek der Deutschen Rentenversicherung Bund. Kontakt: bibliothek@drv-bund.de - Tel. 030/865 339 65

Altersarmut

Bildung verlängert das Erwerbsleben - Geschlechtsspezifische Bildungseffekte beim Übergang in den Ruhestand:
Seegers, Marco BWP Nr. 4/2021
S.44-47

Alterssicherung

Rot-grün-gelbe Rentenpolitik: Wo Licht ist, ist auch Schatten - das künftige Regierungsbündnis aus SPD, Grünen und FDP hat einen Koalitionsvertrag vorgelegt. Im Thema Alterssicherung plant die neue Koalition viele Veränderungen, vieles davon geht in die richtige Richtung, wenn auch nicht immer weit genug. Aber es drohen auch einige Fehlentwicklungen
Schäfer, Ingo SozSich. Nr. 12/2021
S.449-452

Betriebliche Altersversorgung

Aktuelle steuerliche Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung
Niermann, Walter DB Nr. 50/2021
S.2990-2994

Der Rententrend unter der aktuellen Inflationsentwicklung
Brendecke, Claudia BetrAV Nr. 8/2021
S.699-701

Die Folgen der Niedrigzinsphase für die Pensionsrückstellungen
Hentze, Tobias BetrAV Nr. 8/2021
S.696-699

Die Revolution in der betrieblichen Altersversorgung durch den Niedrigzins - für welche Mindestleistungen haften Unternehmen
Frank, Thomas DB Nr. 45/2021
S.2694-2698

Demographie

Verlorene Lebensjahre: Bekanntes und Neues zur Methodik am Beispiel der häufigsten Todesursachen in Deutschland
Hübner, Joachim; Mattutat, Johann; Katalinic, Alexander BGesd.Bl. Nr. 11/2021
S.1463-1472

Digitale Rentenübersicht

Digitale Rentenübersicht: fast 20 Jahre von der ersten Idee zur Betriebsphase
Stiefermann, Klaus BetrAV Nr. 7/2021
S.593-602

E-Government

Digitalisierung in der Sozialversicherung
Glombik, Manfred VR Nr. 12/2021
S.407-410

EESSI - elektronischer Sozialversicherungsdatenaustausch
Orak, Berna NZS Nr. 23/2021
S.914-918

Elektronische Patientenakte

Neuregelungen zur Telematikinfrastruktur und ihrer Anwendungen: Patientendaten-Schutz-Gesetz (PDSG) und die Neuerungen insbesondere für die elektronische Patientenakte
Beyer, Alexander WzS Nr. 10/2021
S.263-268

Gesundheitswesen

Digitalisierung im Gesundheitswesen - Knappschaft mit zunehmend mehr Online-Angeboten
Glahn, Daniela Kompass Nr. 10/2021
S. 15-22

Grundeinkommen

Das Bedingungslose Grundeinkommen: Vom Nachtgespenst der Utopie zum sozialrechtlichen Tagtraum (Teil I)
Dillmann, Franz SGb Nr. 11/2021
S.683-688

Das Bedingungslose Grundeinkommen: Vom Nachtgespenst der Utopie zum sozialrechtlichen Tagtraum (Teil II)
Dillmann, Franz SGb Nr. 12/2021
S.745-752

Grundrechte

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte als Teil universaler Menschenrechte
Eichenhofer, Eberhard VSSAR Nr. 4/2021
S.307-332

Krankenversicherung

Mit Strukturreformen und Übergangsfinanzierung zu stabilen Beiträgen - finanzielle Lage der Sozialversicherung am Beispiel der gesetzlichen Krankenversicherung
Storm, Andreas; Stötefalke, Henning WdK Nr. 11/2021
S.268-273

Mindestlohn

Der Mindestlohn von 12 Euro kommt - die sozialpolitischen Risiken bleiben
Knabe, Andreas; Schöb, Ronnie; Thum, Marcel WiD Nr. 12/2021
S.933-936

Österreich

Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung - Zeiten der Kindererziehung bringen Gutschriften für das Pensionskonto! Und jede Gutschrift im Pensionskonto erhöht die zukünftige Pension. Wie sich Gutschriften im Pensionskonto beeinflussen lassen und man selbst zu einer höheren Pension beitragen kann ...
Meyer, Alice S.S.Wien Nr. 4/2021
S.163-169

Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftigkeit hängt von der sozialen Stellung ab
Geyer, Johannes; Haan, Peter; Kröger, Hannes Wochenber.DIW
Nr. 44/2021 S.727-735

Pflegeversicherung

Nach § 7b SGB XI n.F. ausdrücklich frühere Beratungspflicht der Pflegekassen. „Erklärter" Bedarf einer Begutachtung löst künftig einen früheren Beratungsanspruch des Betroffenen aus
Krahmer, Utz ZFSH/SGB Nr. 11/2021
S.611-614

Steuerzuschuss für die Pflegeversicherung: Zum Nebeneinander von sozialer und privater Pflegeversicherung
Neusius, Thomas WiD Nr. 11/2021
S.894-900

Rehabilitation

Praxisprojekte der Deutschen Rentenversicherung im Bundesprogramm „rehapro"
Stecker, Christina ASU Nr. 11/2021
S.668-671

Psychosomatische Rehabilitation - Best Practice-Beispiel auch in Pandemiezeiten
Reuss-Borst, Monika; Zugsbradl, Alexander KU Gesundheitsmanagement
Nr. 12/2021
S.36-38

Qualitätssicherung der Deutschen Rentenversicherung bei der Rehabilitation von Patienten nach einer Hüft-Totalendoprothesen-Operation aus der Sicht von leitenden Therapeuten orthopädischer Rehabilitationskliniken
Flemming, Annelie; Müller, M.; Klewer, J. Präv.-Rehab. Nr. 4/2021
S.145-151

Reha in bewegten Zeiten - Wie sich das IPReG und die Corona-Pandemie auf Leistung und Versorgung auswirken
Lange, David Kompass Nr. 10/2021
S. 3-14

Reha in bewegten Zeiten - Wie sich das IPReG und die Corona-Pandemie auf Leistung und Versorgung auswirken
Lange, David Kompass Nr. 11-12/2021
S.11-22

Zum Reformbedarf in der medizinischen Rehabilitation : nicht nur eine Folge der Corona-Pandemie.
Kreikebohm, Ralf; Müller, Wilfried
SGb Nr. 12/2021
S.721-729

Rentenversicherung

Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung statt der Auszahlung einer Abfindung
Schönhöft, Andreas; Röpke, Melanie
NZA Nr. 22/2021
S.1610-1613

Deutlich höhere Renten in Österreich als in Deutschland - methodische Aspekte des Vergleichs
ZSR Nr. 3/2021
S.183-210

Die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur aktuellen Lage und der weiteren Entwicklung.
Piel, Anja SozR + Praxis Nr. 12/2021
S.751-762

NZS-Jahresrevue 2020: Rentenversicherungsrecht - Entwicklungen im Berichtszeitraum
Matlok, Dana; Mey, Rüdiger NZS Nr. 21/2021
S.828-835

Satzungen

88. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See - Die Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 1. Oktober 2005 in der Fassung des 87. Satzungsnachtrages wird wie folgt geändert ...
Kompass Nr. 10/2021
S. 24-25

89. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See - Die Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 1. Oktober 2005 in der Fassung des 87. Satzungsnachtrages wird wie folgt geändert ...
Kompass Nr. 10/2021
S. 26-27

90. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Kompass Nr. 11-12/2021
S.27

91. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Kompass Nr. 11-12/2021
S.28

92. Nachtrag zur Satzung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Kompass Nr. 11-12/2021
S.29

Schweiz

Der Weg zu einem invaliditätskonformeren Tabellenlohn - Präsentation der Ergebnisse der interdisziplinären Arbeitsgruppe „Tabellenlöhne LSE"
Riemer-Kafka, Gabriela; Schwegler, Urban SZS Nr. 6/2021
S.287-295

SGB IV

Die Novellierung des Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV
Eufinger, Alexander BB Nr. 51-52/2021
S.3060-3063

SGB V

Die leistungsrechtliche Genehmigungsfunktion des § 13 Abs. 3a SGB V - Teil 2
Hauner, Ralf Leist.KV Nr. 11/2021
S.497-504

Neuregelungen in § 110a SGB V (Qualitätsverträge) durch da GVWG
Stollmann, Frank WzS Nr. 11-12/2021
S.291-295

SGB VII

Mobile Arbeit in der gesetzlichen Unfallversicherung - Die Homeoffice-Rechtsprechung des BSG und der reformierte § 8 SGB VII
Gräf, Stephan VSSAR Nr. 4/2021
S.253-306

Sozialgerichtsbarkeit

Verwertung von Verwaltungsgutachten in Verfahren der Sozialgerichtsbarkeit (Teil 1)
Berchtold, Josef ASR Nr. 5/2021
S.211-215

Sozialrecht

Die gesetzlichen Grundlagen des künftigen Sozialen Entschädigungsrechts
Kessler, Rainer SGb Nr. 11/2021
S.670-674

Pandemiebekämpfung durch Sozialrecht
Eichenhofer, Eberhard SF Nr. 10-11/2021
S.585-602

Sozialrechtliche Privilegierung von Tarifverträgen
Hlava, Daniel SR Nr. 6/2021
S.221-232

Voraussetzungen der Entsendung im Lichte der Funktionsbedingungen von Sozialrechtsordnungen
Becker, Ulrich ZESAR Nr. 11-12/2021
S.467-476

Sozialversicherung

Das neue Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV
Diepenbrock, Thorsten; Plambeck, Ruben NZS Nr. 22/2021
S.865-870

Fortbestand der Sozialversicherung bei Arbeitsunterbrechung
Altmann, Rolf B + P Nr. 11/2021
S.775-779

Fortschritte im Koalitionsvertrag, aber kein großer Wurf. VdK fordert mehr Gerechtigkeit in den Sozialversicherungen.
SozR + Praxis Nr. 12/2021
S.763-765

Grenzwerte und Bezugsgrößen - Die maßgebenden Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2022: [...] das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen entsprechenden Referentenentwurf veröffentlicht. Dieser wurde am 20.10.2021 von der Bundesregierung beschlossen - stimmt ihm der Bundesrat zu, treten die Rechengrößen zum 01.01.2022 in Kraft
Hövel, Pamela van den L + G Nr. 8/2021
S.54-56

Prüfung bei den Arbeitgebern nach § 28p SGB IV durch die Rentenversicherungsträger - Teil 2
Hauner, Ralf Beitr. Nr. 11/2021
S.497-504

Untersuchungen zum Rechtsschutzinteresse bei Fremdanträgen von Sozialversicherungsträgern bei Abweisung mangels Masse
Greiner, Verena ZInsO Nr. 43/2021
S.2241-2243

Von anderen Ländern lernen - welche Wege führen in Deutschland zu einem guten Bürgerversicherungsmodell?
Dinter, Katharina; Muz, Helena NZS Nr. 23/2021
S.909-913

Teilhabe

Das Bundesprogramm rehapro - ein Motor für Innovation: Modellvorhaben für neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben
Tabbara, Annette ASU Nr. 11/2021
S.662-667

Unfallversicherung

Die (nicht kompensierte) Haftungsbeschränkung zulasten von Pflegebedürftigen nach § 106 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII
Hahn, Erik VSSAR Nr. 5/2021
S.387-408

Nach über einem Jahr Pandemie: Gesetzgeber regelt Unfallversicherungsschutz im Homeoffice
Buhr, Laura NZS Nr. 20/2021
S.799-802

Versicherungspflicht

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten - Teil 1
Hauner, Ralf Beitr. Nr. 12/2021,
S.545-553

NZS-Jahresrevue 2020: Versicherungspflicht und Beitragsrecht
Geiger, Barbara NZS Nr. 22/2021
S.875-881

Versorgungsrecht

Sozialrechtliche Probleme bei Trennung und Scheidung - SGB VI, VII und VIII
Conradis, Wolfgang; Jansen, Erika FamRB Nr. 11/2021
S.470-474

Wegeunfall

Der Wegeunfall: Auf dem Weg zu einem einheitlichen Rechtsprechungskonzept?
Brose, Wiebke VSSAR Nr. 5/2021
S.349-385

Bund

Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags (Globalbeitrag); Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2022. Vom 15.11.2021
BStBl.I v. 16.12.2021 Nr. 23
S.2275-2276

Bekanntmachung der Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung und der knappschaftlichen Rentenversicherung für das Jahr 2022. Vom 25.11.2021
BGBl. I v. 30.11.2021 Nr. 80
S.4975

Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung; hier: Dynamisierungsfaktoren nach § 181 Absatz 4 SGB VI für die Durchführung der Nachversicherung im Jahr 2022. Bezug: Bekanntmachung des BMAS vom 22.12.2021 - IVb 3-44011-2/13
GMBl. v. 22.12.2021 Nr. 66
S.1449-1450

Zwölfte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Vom 6.12.2021
BGBl. I v. 16.12.2021 Nr. 84
S.5187

Berlin

Ausführungsvorschriften über die Durchführung des Vierten Kapitels des SGB XII (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung). Bekanntmachung vom 29. November 2021
Bekanntmachung vom 24. November 2021
ABl. (Bln) v. 10.12.2021 Nr. 41
S.4963-5103

Mecklenburg-Vorpommern

Fünfzehnte Änderung der Satzung des Versorgungswerkes der Rechtsanwälte in Mecklenburg-Vorpommern. Vom 24.11.2021
ABl. (MV) v. 13.12.2021 Nr. 53
S.1042-1043

Saarland

Bekanntmachung einer Änderung der Satzung der Bayerischen Apothekerversorgung. Vom 29.10.2021
ABl.II (Saarl) v. 02.12.2021 Nr. 47
S.785

WIR BIETEN AN

Kommentare und Gesetzestexte Stand 31.1.2022

SGB – Sozialgesetzbuch – Band I
Textausgabe
1 328 Seiten, 56. Auflage (2/21)
Schutzgebühr 7,50 EUR

SGB – Sozialgesetzbuch – Band II
Textausgabe
1 412 Seiten, 56. Auflage (2/21)
Schutzgebühr 11,50 EUR

SGB – Sozialgesetzbuch – Band III
Textausgabe
1 360 Seiten, 56. Auflage (2/21)
Schutzgebühr 10,50 EUR

Nebengesetze zum SGB
Textausgabe
108 Seiten, 44. Auflage (3/19)
Schutzgebühr 12,75 EUR

SGB I/Sozialgesetzbuch
Allgemeiner Teil -
Text und Erläuterungen,
512 Seiten, 15. Auflage (1/19)
Schutzgebühr 5,35 EUR

SGB IV/Sozialgesetzbuch
Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung -
Text und Erläuterungen,
1 433 Seiten, 24. Auflage (7/19)
Schutzgebühr 16,00 EUR

SGB VI/Sozialgesetzbuch
Gesetzliche Rentenversicherung -
Text und Erläuterungen 1 792 Seiten,
24. Auflage (1/21)
Schutzgebühr 16,00 EUR

SGB X/Sozialgesetzbuch
Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz -
Text und Erläuterungen 1 053 Seiten,
12. Auflage (7/20)
Schutzgebühr 14,00 EUR

Handbuch Rehabilitation
- Auszüge aus dem SGB IX -
Erläuterungen
448 Seiten, 4. Ausflage (3/21)
Schutzgebühr 6,50 EUR

Versorgungsausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung
Text und Erläuterungen,
1 140 Seiten, 14. Auflage (1/20)
Schutzgebühr 14,00 EUR

KVdR und PflegeV
Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen,
766 Seiten, 19. Auflage (7/19)
Schutzgebühr 10,50 EUR

Nachversicherung
Allgemeine Darstellung mit Gesetzestexten
360 Seiten, 11. Auflage (6/19)
Schutzgebühr 8,00 EUR

Sozialversicherungsabkommen
Textausgabe
844 Seiten, 17. Auflage (4/19)
Schutzgebühr 6,00 EUR

Renten an Hinterbliebene & Rentensplitting
Übersicht und Erläuterungen,
748 Seiten, 10. Auflage (1/19)
Schutzgebühr 8,50 EUR

Beschäftigung im Ausland
Handbuch
296 Seiten, 4. Auflage (10/18)
Schutzgebühr 5,00 EUR

Selbständige in der Rentenversicherung
715 Seiten, 11. Auflage (7/18)
Schutzgebühr 8,00 EUR

summa summarum
Online-Fachzeitschrift für Arbeitgeber und Steuerberater 4x im Jahr kostenlos unter
www.summa-summarum.eu

Bestellen Sie bitte – jedoch ohne Vorauszahlung – bei der Deutschen Rentenversicherung Bund,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation, Postanschrift:
10704 Berlin,
Telefon: 030 865-24536,
Fax: 030 865-27089,
E-Mail: Bestellservice@drv-bund.de