



RVaktuell

**Fachzeitschrift und amtliche Mitteilungen
der Deutschen Rentenversicherung**

2/2023

Inhaltsverzeichnis

Dr. Reinhold Thiede

Die Demographische Belastung steigt...aber weniger als in der Vergangenheit!

15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung: Annahmen, Ergebnisse, erste Folgerungen 4

Edgar Kruse, Antje Rohde, Katja Timpe, Mathias Weber

Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug:

Leichter Rückgang bei den geförderten Personen im Beitragsjahr 2019 im Vergleich zum Beitragsjahr 2018 12

Aus Politik und Gesellschaft 21

Bekanntmachung

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund 32

Bekanntmachung

Bekanntmachung der personellen Veränderungen in den Gremien der Selbstverwaltung nach §§ 79, 88

Sozialversicherungswahlordnung (SVWO) für den Zeitraum 01.01. – 30.04.2023 55

Dr. Leila Akremi, Dr. Tim Deeken, Dr. Jannis Hergesell, Brigitte L. Loose

FNA-Jahrestagung 2023: Absicherung Dritter in der Alterssicherung: Pluralisierung von Familienformen 56

Grafik des Monats 65

Aktuelle Zahlen 66

Aus der Fachliteratur 69

Blick in die Zeitschriften 71

Wir bieten an 75

Impressum

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

Erscheinungsdatum der RVaktuell 2/2023 ist der **27.06.2023**

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

Die Demographische Belastung steigt... aber weniger als in der Vergangenheit! 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung: Annahmen, Ergebnisse, erste Folgerungen

„Die gesellschaftliche Alterung wird insbesondere in den Sozialversicherungen zukünftig Finanzierungslücken hervorrufen. Denn während immer weniger junge potenzielle Beitragszahler nachrücken, bewirkt die steigende Lebenserwartung in den kommenden Jahrzehnten einen Anstieg der Personen im Ruhestand und damit einen Anstieg der Leistungsempfängerzahl.“ Solche und ähnliche Darstellungen prägen die Diskussionen um die Weiterentwicklung der Alterssicherung, die derzeit wieder intensiv in der Politik, aber auch in den Medien, in Wissenschaft und Verbänden geführt werden. Die Argumentation ist nicht neu – schon in den achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts gab es ganz ähnliche – und in ihrer grundsätzlichen Ausrichtung auch nachvollziehbare – Debatten. Denn der demographische Wandel ist ohne Zweifel eine Herausforderung für die Sozialversicherungen und insbesondere auch für die gesetzliche Rentenversicherung (RV).

1. Beispielloser Anstieg der demographischen Belastung?^{1,2}

Bis vor kurzem war es dabei noch allgemeiner Konsens, dass mit dem in den kommenden Jahren bis ca. 2040 anstehende Rentenzugang der „Babyboomer-Generation“, also der zwischen Mitte der fünfziger und Ende der sechziger Jahre des 20. Jahrhunderts Geborenen, ein beispielloser Anstieg der demographischen Belastung einhergehen wird. „In den kommenden zehn Jahren wird sich das Verhältnis zwischen Personen im Ruhestand und Erwerbspersonen besonders stark verändern, da die geburtenstarken Jahrgänge in diesem Zeitraum das Regelrenteneintrittsalter erreichen werden.“³ Diese Annahme eines in den kommenden Jahren besonders gravierenden Anstiegs der demographischen Belastung legt es nahe, dann auch besonders wirkmächtige, systemische Reformen der Alterssicherung für erforderlich zu halten.

Vor dem Hintergrund der aktuellen 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes muss man allerdings bezweifeln, dass das Narrativ von dem beispiellosen Anstieg der demographischen Belastung durch den Rentenzugang der Babyboomer-Generation die absehbare Entwicklung zutreffend beschreibt. Zwar weist auch die aktuelle Vorausberechnung aus, dass bis 2040 die demographische Belastung zunimmt. Die aktualisierten Zahlen legen aber nahe, dass dieser Anstieg nicht stärker ausfallen wird als demographische Veränderungen in der Vergangenheit – die das Rentensystem weder finanziell überlastet noch zu Rentenkürzungen geführt haben.

Dr. Reinhold Thiede

Dr. Reinhold Thiede ist Leiter der Abt. GQ 0600 - Forschung, Entwicklung, Stat. der Deutschen Rentenversicherung Bund

1: Raffelhüschen, Seuffert; Ehrbarer Staat? Wege und Irrwege der Rentenpolitik im Lichte der Generationenbilanz; in: Stiftung Soziale Marktwirtschaft, Argumente zu Marktwirtschaft und Politik Nr. 148, (2020), S. 4.

2: Vgl. für die Diskussion in den 1980er Jahren z. B. den Beitrag „Von der Rentenkrise in die Staatskrise?“, der 1985 in Ausgabe 10 der Zeitschrift DER SPIEGEL erschien, die den Titel „Renten in Gefahr – die Last wird zu groß“ trug. 1966 wies die Sozialenquete-Kommission der Bundesregierung in ihrem Bericht darauf hin, dass „nach dem Jahr 1975“ ein „Rentenberg“ zu erwarten sei; vgl. Bogs, Achinger, Meinhold, Neudörfer, Schreiber; Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn (1966), Rz. 479 ff.

3: Raffelhüschen, Seuffert (2020), a.a.O., S. 4.

2. 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung: Modifizierte Annahmen

Die demographische Entwicklung ist im Wesentlichen durch drei Faktoren determiniert: Die Entwicklung von Geburtenzahlen, der Lebenserwartung sowie der Zu- und Abwanderungen. Für Vorausberechnungen zur Entwicklung der Bevölkerung und ihrer Altersstruktur müssen Annahmen getroffen werden, wie sich diese drei Einflussfaktoren in Zukunft entwickeln werden. Diese Annahmen orientieren sich zumeist an Entwicklungstrends in der Vergangenheit; in den amtlichen Bevölkerungsvorausberechnungen werden zudem mehrere Szenarien mit unterschiedlichen Annahmen für die drei Einflussfaktoren berechnet, um unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. In der öffentlichen Diskussion wird dann zumeist auf ein Vorausberechnungsszenario Bezug genommen, in dem für alle drei Einflussfaktoren nicht die extremen, sondern „moderate“ Annahmen verwendet werden.

In der Bundesrepublik Deutschland werden seit 1966 regelmäßig Bevölkerungsvorausberechnungen vorgenommen, bei denen die Annahmen sowie die Berechnungsverfahren und -grundlagen zwischen dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Landesämtern abgestimmt sind⁴. Diese „koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen“ wurden in zunächst zweijährigen, seit 1975 in etwas längeren Abständen durchgeführt und umfassten auch einen unterschiedlich langen Vorausberechnungszeitraum. Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung wurde im Jahr 2009 veröffentlicht, die 13. Vorausberechnung im Jahr 2015 und die 14. im Jahr 2019; alle drei umfassten jeweils den Vorausberechnungszeitraum bis 2060.

Im Dezember 2022 hat das Statistische Bundesamt die 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung⁵ vorgelegt. Der Vorausberechnungszeitraum reicht nun bis zum Jahr 2070, also ein Jahrzehnt weiter als bei den vorangehenden Vorausberechnungen. Vor allem aber unterscheidet sich die aktuelle Vorausberechnung von den vorangehenden Berechnungen durch veränderte Annahmen bezüglich der weiteren Entwicklung von Lebenserwartung und Wanderungsbewegungen; diese Annahmen wurden – unter dem Eindruck der tatsächlichen Entwicklungen in den vergangenen Jahren, die deutlich von den zuvor unterstellten Annahmen abweichen – gegenüber der 14. und der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung deutlich modifiziert. Die entsprechenden „moderaten“ Annahmekombinationen der 13. bis 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung sind in Tabelle 1 ausgewiesen.

Es wird deutlich, dass in der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung bei den „moderaten“ Annahmen für die Wanderungsbewegung von einer dauerhaft deutlich höheren Zuwanderung und für die Lebenserwartung von einem langsameren Anstieg ausgegangen wird als in den beiden vorangehenden Vorausberechnungen. Im Vergleich zur 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung aus dem Jahr 2015 unterstellt die aktuelle Berechnung für die Zeit ab 2033 eine um 25 % höhere Zuwanderung; für die Zeit bis 2033 unterscheidet sich die Annahme von jener aus dem Jahr 2015 sogar noch deutlich stärker. Beim Vergleich der Annahmen zur Lebenserwartung ist zu berücksichtigen, dass die aktuelle Vorausberechnung sich auf einen längeren Zeithorizont bezieht; ausgewiesen werden die Annahmen für das Jahr 2070, während die beiden vorangehenden Vorausberechnungen Annahmen für das Jahr 2060 ausgewiesen haben. Bezogen auf das Jahr 2060 geht die aktuelle Vorausberechnung von einem um ca. 10 % bis 12 % geringeren Anstieg der ferneren Lebenserwartung der 65-Jährigen aus als die Vorausberechnung von 2015.

4: Zu den Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes vgl. näher: Bretz, Bevölkerungsvorausberechnungen – Statistische Grundlagen und Probleme; in: Wirtschaft und Statistik (1986), S. 233 ff. oder Pöttsch, (Un-)Sicherheiten der Bevölkerungsvorausberechnungen – Rückblick auf die koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen für Deutschland zwischen 1998 und 2015; in: Wirtschaft und Statistik (2016), S. 36 ff. Das Statistische Bundesamt hat auch eine grundsätzliche Erläuterung als Video eingestellt, vgl. <https://www.destatis.de/DE/Mediathek/Videos/bevoelkerungsvorausberechnung.html>

5: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleitheft.html?nn=238906 (abgerufen am 20.6.2023).

13. bis 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung			
- Annahmen zu Geburtenrate, Lebenserwartung und Zuwanderung -			
	13. koord. BVB (2015)	14. koord. BVB (2019)	15. koord. BVB (2022)
Geburtenrate	1,6 Kinder je Frau	1,55 Kinder je Frau	1,55 Kinder je Frau
Lebenserwartung			
bei Geburt	m: 86,7 Jahre (2060) w: 90,4 Jahre (2060)	m: 84,4 Jahre (2060) w: 88,1 Jahre (2060)	m: 84,6 Jahre (2070) w: 88,2 Jahre (2070)
im Alter 65	m: 23,7 Jahre (2060) w: 26,5 Jahre (2060)	m: 21,8 Jahre (2060) w: 24,5 Jahre (2060)	m: 21,7 Jahre (2070) w: 24,6 Jahre (2070)
Netto-Zuwanderung	ab 2021 ^{**} : 200.000 / Jahr	ab 2026 ^{***} : 206.000 / Jahr	ab 2033 ^{****} : 250.000 / Jahr

Kombination der „moderaten“ Annahmen (G2-L2-W2)

* Veränderter Annahmehorizont (bis 2070)! bezogen auf 2060 ergeben sich bei Geburt 83,4 (m) bzw. 87,2 (w); im Alter 65 ergeben sich 20,9 (m) bzw. 23,9 (w)

** 500.000 im Jahr 2015, dann linear absinkend auf 200.000 im Jahr 2021; danach konstant

*** 386.000 im Jahr 2018, dann linear absinkend auf 206.000 im Jahr 2026; danach konstant

**** 1,3 Mio. im Jahr 2022, 513.000 im Jahr 2023, dann linear absinkend auf 250.000 im Jahr 2033; danach konstant

Tabelle 1: 13. – 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

3. Wesentliche Ergebnisse der 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

In den koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen wird auf der Basis der jeweiligen Annahmen modellhaft errechnet, wie viele Menschen – differenziert nach Lebensalter, Geschlecht und Bundesland – im Vorausrechnungszeitraum (d.h. in der aktuellen Berechnung bis zum Jahr 2070) in Deutschland leben. Die ausgewiesenen Ergebnisse sind dabei nicht als Prognose (d.h. Voraussage) der tatsächlichen Entwicklungen⁶ zu verstehen, sondern als „Projektionen“⁷, also als Ergebnisse von Modellrechnungen auf Basis der unterstellten Annahmen. Ob und inwieweit diese Projektionen mit den tatsächlichen künftigen Entwicklung übereinstimmen, ist deshalb wesentlich davon abhängig, inwieweit die unterstellten Annahmen die tatsächliche künftige Entwicklung von Geburten, Lebenserwartungen und Wanderungsbewegungen abbilden. Nicht zuletzt aus diesem Grund werden die Annahmen für jede neue Bevölkerungsvorausberechnung an die tatsächlich beobachteten Trends und deren möglichen Entwicklungspfade angepasst.

Die 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung kommt auf Basis der aktualisierten „moderaten“ Annahmekombination zur Entwicklung von Geburten, Lebenserwartung und Wanderungsbewegung (G2-L2-W2) zu dem Ergebnis, dass der Anteil der älteren Menschen in unserer Gesellschaft in den kommenden Jahrzehnten erheblich zunimmt und die Altersstruktur der Bevölkerung sich verändert⁸. Ein gebräuchlicher Indikator für diesen demographischen Wandel ist der Altenquotient und dessen Entwicklung. Er stellt das Zahlenverhältnis zwischen der Anzahl der Menschen im Erwerbsalter und jenen im Rentenalter dar. Oder etwas bildhafter ausgedrückt: Er weist aus, wie viele Menschen im Rentenalter auf einhundert Menschen im Erwerbsalter kommen. Steigt der Altenquotient, also die Anzahl der Menschen im Rentenalter bezogen auf einhundert Menschen im Erwerbsalter, wird das als wachsende demographische Belastung interpretiert.

6: Vgl. Pöttsch (2016), a.a.O., S. 37 ff.
 7: So schon Keyfitz, On Future Population; in: Journal of the American Statistical Association, (1972), S. 347 ff., hier S. 353.
 8: Vgl. Statistisches Bundesamt, 2035 werden in Deutschland 4 Millionen mehr ab 67-Jährige leben; Pressemitteilung 511 v. 2.12.2022.

Die Entwicklung des Altenquotienten ist allerdings auch davon abhängig, wie die statistische Abgrenzung zwischen den „Menschen im Erwerbsalter“ und den „Menschen im Rentenalter“ konkret vorgenommen wird. Häufig wird dabei das 65. Lebensjahr als Abgrenzungskriterium gewählt⁹; „Menschen im Erwerbsalter“ wären danach die 20- bis 64-Jährigen, während die 65-Jährigen und älteren für die „Menschen im Rentenalter“ stehen. Aus sozial- und gesellschaftspolitischer Sicht angemessener erscheint allerdings eine Abgrenzung von Erwerbs- und Rentenalter, die sich an der jeweils geltenden Regelaltersgrenze der gesetzlichen RV orientiert. Die Regelaltersgrenze stellt sowohl im Sozial- als auch im Arbeitsrecht eine deutliche Abgrenzung zwischen Erwerbs- und Ruhestandsphase dar und wird auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung als die Schnittstelle zwischen Erwerbsphase und Rentenphase interpretiert.

Die Regelaltersgrenze lag bekanntlich seit dem frühen 20. Jahrhundert bei 65 Jahren, insofern war auch die Abgrenzung von Erwerbs- und Rentenphase bei der Definition des Altenquotienten lange Zeit gut begründet. Seit 2012 wird die Regelaltersgrenze jedoch bekanntermaßen schrittweise in gesetzlich festgelegten Stufen (zunächst um einen, später um zwei Monate pro Jahr) auf das 67. Lebensjahr heraufgesetzt. Ab dem Jahr 2031 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Die „übliche“ Definition des Altenquotienten als Anzahl der Menschen im Alter von 65 und mehr Jahren bezogen auf einhundert Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren steht insofern seit 2012 nicht mehr im Einklang mit den sozialrechtlichen Regelungen. Sozialrechtskonform wäre dagegen eine allgemeinere Definition des Altenquotienten, etwa in der Form: „Anzahl der Menschen im Alter jenseits der Regelaltersgrenze“ bezogen auf einhundert „Menschen im Alter von 20 Jahren bis zur Regelaltersgrenze“. Für die Zeit bis 2011 entspräche dies der „üblichen“ Abgrenzung zwischen Erwerbs- und Rentenalter beim 65. Lebensjahr, für die Zeit ab 2031 einer Abgrenzung beim 67. Lebensjahr. Für die Zeit zwischen 2012 und 2030 wäre für jedes Jahr eine andere Abgrenzung zwischen Erwerbs- und Rentenalter anwendbar, entsprechend der jeweils maßgeblichen Regelaltersgrenze. Eine in dieser Weise „sozialrechtskonforme Darstellung“ der Entwicklung des Altenquotienten ist m.W.n. erstmals 2020 von der sog. Rentenkommission publiziert worden¹⁰. In den Publikationen des Statistischen Bundesamtes zu den koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen wird seit 2006 die Entwicklung des Altenquotienten bei Verwendung des 60., des 65. sowie des 67. Lebensjahres als Abgrenzung zwischen dem Erwerbs- und dem Rentenalter ausgewiesen. Der Ausweis eines Altenquotienten, bei dessen Berechnung für die Jahre 2012 bis 2030 die schrittweise ansteigende Regelaltersgrenze berücksichtigt wird, erfolgt nicht¹¹.

Nach den Ergebnissen der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird der sozialrechtskonforme Altenquotient von 34,8 im Jahr 2020 auf 43,4 im Jahr 2040 steigen. Mit anderen Worten: Im Jahr 2020 kamen 34,8 Menschen im Alter zwischen 20 Jahren und der Regelaltersgrenze¹² – im Jahr 2040 werden es 43,4 Menschen sein. Ein wesentlicher Grund für diesen Anstieg liegt wie dargestellt darin, dass in dieser Zeit die Generation der Babyboomer vom Erwerbs- in das Rentenalter wechselt. In der Zeit nach 2040 stagniert der Anstieg des Altenquotienten dagegen weitgehend; im Jahr 2060 liegt er bei 44,7 und damit nur geringfügig höher als 2040. Abb. 1 zeigt diese Entwicklung des Altenquotienten in der Vergangenheit sowie die künftige Entwicklung nach den Ergebnissen der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.

9: So heißt es etwa im entsprechenden Wikipedia-Eintrag: „Üblich ist die Berechnung eines Altenquotienten aus der Zahl von Personen im Alter ab 65 Jahren bezogen auf die Zahl der 15- bis 64-Jährigen (also bezogen auf die Zahl der Personen im typischen Erwerbsalter). Eine abweichende Wahl von Altersgrenzen ist jedoch gleichfalls möglich.“ Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Abh%C3%A4ngigenquotient> (abgerufen am 12.4.2023).

10: Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Bericht der Kommission (2020), Band I, S. 46f. und Abb.3 (S. 48).

11: Die im folgenden dafür dargestellten Werte sind – für die Jahre 2015, 2020 und 2025 – auf Basis der in der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ausgewiesenen Ergebnisse für die maßgeblichen Altersjahre sowie die jeweils geltende Regelaltersgrenze berechnet worden. Dabei wurde vereinfachend unterstellt, dass sich die Geburtstage der Menschen eines Altersjahrgangs gleichmäßig auf die 12 Monate verteilen.

12: Die Anhebung der Regelaltersgrenze erfolgt jeweils bezogen auf einen Geburtsjahrgang, deshalb gilt in der Zeit der schrittweisen Altersgrenzenanhebung zu Beginn eines Kalenderjahres regelmäßig eine um einen Monat niedrigere Regelaltersgrenze als am Ende des Kalenderjahres. 2020 lag die Regelaltersgrenze aber überwiegend bei 65 Jahren und 9 Monaten.

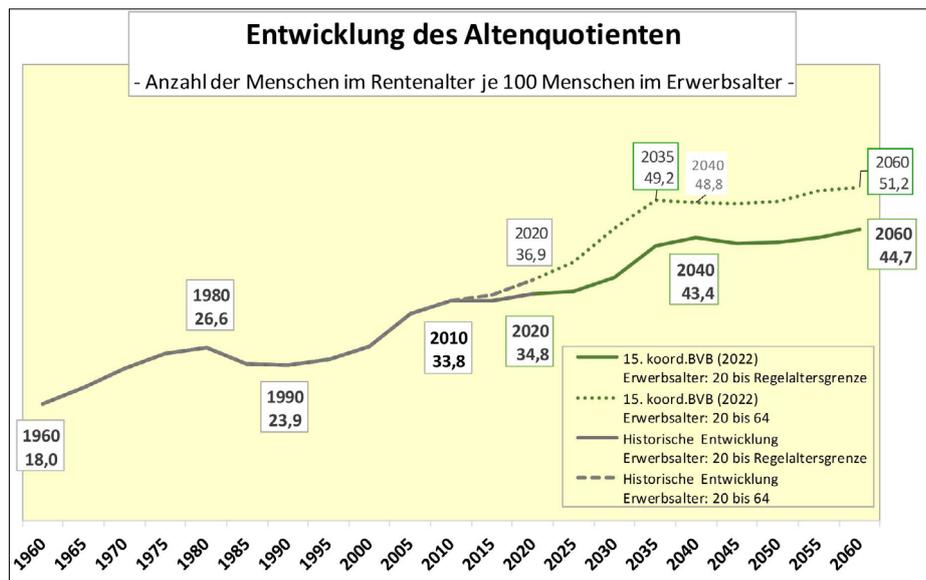


Abb. 1: Entwicklung des Altenquotienten

Abb. 1 zeigt auch, welche Auswirkung die definitorische Abgrenzung von Erwerbs- und Rentenalter auf die Entwicklung des Altenquotienten hat. Die gestrichelte Linie gibt die Entwicklung des Altenquotienten wider, wenn man das 65. Lebensjahr als Abgrenzung zwischen dem Erwerbs- und dem Rentenalter verwendet. Bei einer solchen Definition des Altenquotienten, die die Anhebung der Regelaltersgrenze ignoriert, fällt der ausgewiesene Anstieg der demographischen Belastung deutlich stärker aus als bei Verwendung der sozialrechts-konformen Definition; im Jahr 2040 kämen dann nicht 43,4 Menschen im Rentenalter auf einhundert Menschen im Erwerbsalter, sondern fast 49. Der vor uns liegende Belastungsanstieg würde also als deutlich dramatischer ausgewiesen, als er bei Berücksichtigung der tatsächlichen sozialrechtlichen Situation ist.

4. Belastungsanstieg deutlich geringer als in früheren Vorausberechnungen

In Tabelle 1 wurde dargestellt, wie sich die Annahmen zur weiteren Entwicklung von Geburten, Lebenserwartung und Zuwanderung in den koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen von 2015, 2019 und 2022 unterscheiden. Die Annahme zum weiteren Anstieg der Lebenserwartung fällt in der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung geringeraus als in den vorangegangenen Vorausberechnungen, die Annahme zur Zuwanderung dagegen deutlich stärker. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung des Altenquotienten. Abb. 2 zeigt die Entwicklung des Altenquotienten nach den Ergebnissen der 13., 14. und 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung¹³. Dabei wurde jeweils die sozialrechts-konforme Definition verwendet, die Abb. zeigt also, wie viele Menschen im Alter jenseits der jeweils geltenden Regelaltersgrenze auf einhundert Menschen im Alter von 20 Jahren bis zur Regelaltersgrenze kommen.

Es wird deutlich, dass der Anstieg der demographischen Belastung in den kommenden 20 Jahren nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung erheblich geringer ausfällt als in den beiden vorangehenden Vorausberechnungen. Im Vergleich zum

13: Jeweils in der moderaten Annahmenkombination (G2-L2-W2).

Jahr 2020 fällt der Anstieg des Altenquotienten bis 2040 nach der aktuellen 15. Bevölkerungsvorausberechnung um mehr als 40 % geringer aus als nach der 13. koordinierten Vorausberechnung. Der Belastungsanstieg bis zum Jahr 2060 halbiert sich in der aktuellen Vorausberechnung sogar gegenüber der damaligen Vorausberechnung.

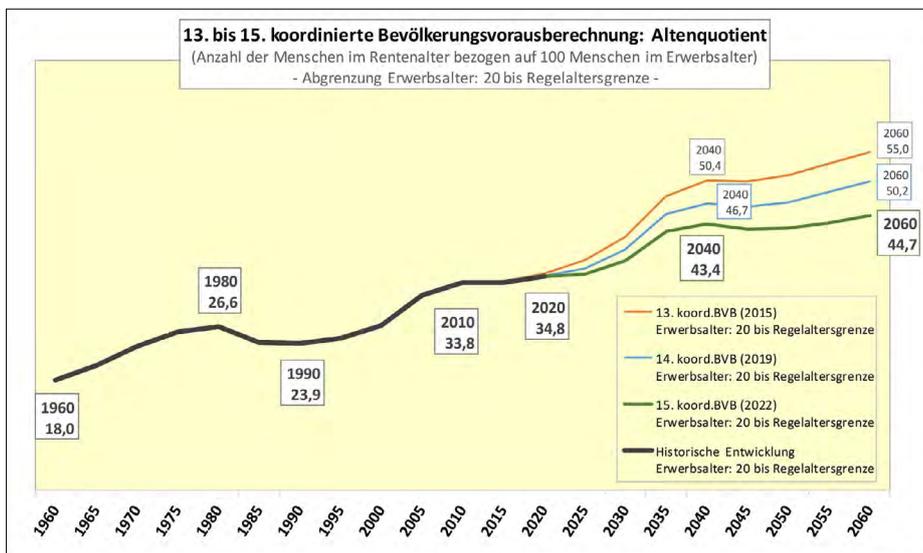


Abb. 2: 13.-15. koordinierte Bevölkerungsberechnung: Altenquotient

5. Der anstehende Belastungsanstieg ist nicht beispiellos

Dennoch ergibt sich auch nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung, dass der Übergang der Babyboomer-Generation von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase in den kommenden Jahren mit einer steigenden demographischen Belastung einhergeht. Während 2020 noch 34,8 Menschen im Rentenalter auf einhundert Menschen im Erwerbsalter kamen, werden es nach der aktuellen Vorausberechnung 20 Jahre später rd. 43,4 sein. Ein Anstieg des Altenquotienten um 8,6 – d.h. um immerhin fast ein Viertel – impliziert eine deutliche Zunahme der demographischen Belastung. Das wird Auswirkungen auf viele Bereiche von Ökonomie und Gesellschaft haben, ganz unmittelbar auch auf die gesetzliche RV und die Alterssicherung insgesamt. Der anstehende Anstieg der demographischen Belastung ist von daher sicher eine Herausforderung für die Alterssicherung.

Es ist allerdings nicht so, dass mit dem Renteneintritt der Babyboomer ein Belastungsanstieg einhergeht, wie ihn unsere Gesellschaft noch nie erlebt hat. Der bis 2040 zu erwartende Anstieg der demographischen Belastung ist nach der aktuellen Vorausberechnung keineswegs beispiellos. Im Gegenteil: In der Vergangenheit hat die Bundesrepublik Deutschland bereits mehrfach vergleichbare Phasen erlebt – teilweise hat sich die demographische Belastung innerhalb von zwei Jahrzehnten sogar noch stärker erhöht als das für die Zeit von 2020 bis 2040 zu erwarten ist. So ist der Altenquotient z. B. in der Zeit zwischen 1990 und 2010 von 22,9 auf 33,8 gestiegen – also um 9,9 oder mehr als 40%! Und auch in den 20-Jahres-Zeiträumen zwischen 1995 und 2015 oder 1960 und 1980 war der Anstieg ähnlich hoch oder sogar höher als das, was nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung für die Zeit von 2020 bis 2040 zu erwarten ist.

Diese Phasen eines deutlichen Anstiegs des Altenquotienten sind tendenziell bereits im Kurvenverlauf der Abb.1 und 2 zu erkennen. Abb. 3 weist nun die konkreten Zuwachswerte jeweils bezogen auf den Zeitraum von zwei Jahrzehnten aus. Deutlich wird: der Belastungsanstieg zwischen 2020 und 2040 ist keineswegs beispiellos oder „besonders stark“; der Anstieg der demographischen Belastung ist in dieser Zeit sogar etwas geringer als das in gleich langen Zeiträumen in der Vergangenheit der Fall war.

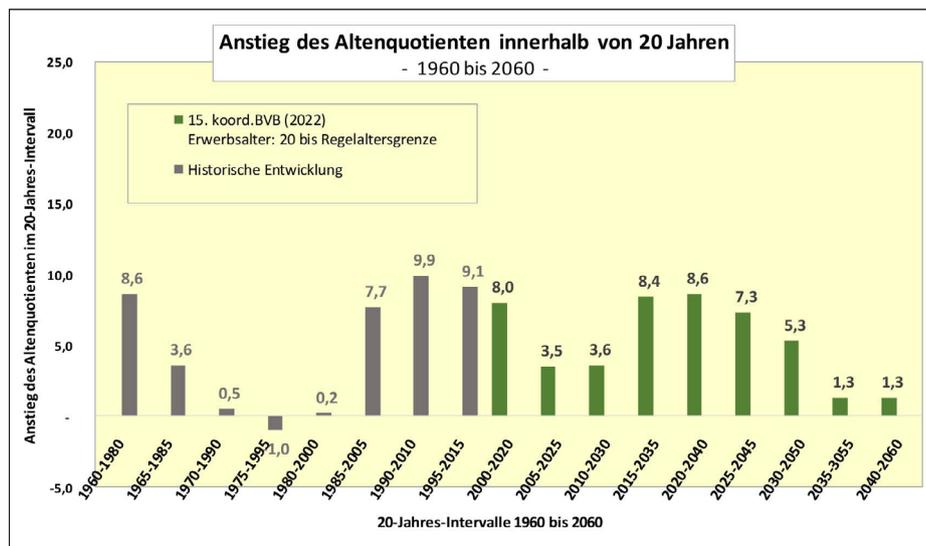


Abb. 3: Anstieg des Altenquotienten innerhalb von 20 Jahren – 1960 bis 2060 –

6. Fazit und Ausblick

Die Ende 2022 vorgelegte 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes weist aus, dass mit Übergang der Babyboomer-Generation von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase ein deutlicher Anstieg der demographischen Belastung einhergeht. Im Jahr 2040 werden auf einhundert Menschen im Erwerbsalter etwa 43,4 Menschen im Rentenalter kommen, das sind dann 8,6 Menschen mehr als noch im Jahr 2020. Das ist zweifellos eine Herausforderung für Ökonomie und Gesellschaft, insbesondere aber auch für die gesetzliche RV, da die Beiträge der Erwerbstätigen die Hauptquelle für die Finanzierung der Renten für die Ruheständler darstellen. Der anstehende Anstieg der demographischen Belastung ist aber nicht beispiellos – im Gegenteil: In der Vergangenheit hat es sogar schon Phasen gegeben, in denen der Anstieg noch stärker war als in der nun vor uns liegenden Zeit. Auch in diesen Phasen ist es jedoch stets gelungen, die Finanzierung der Renten verlässlich zu gewährleisten.

Das hatte zahlreiche Gründe, und viele davon lagen nicht unmittelbar im Rentenrecht: Die ökonomische Entwicklung mit der massiven Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – gespeist einerseits durch die Zuwanderung von Erwerbstätigen, andererseits durch eine massiv gestiegene Erwerbsbeteiligung der Menschen im Erwerbsalter – mag hier als Stichwort reichen. Die Politik hat diese Entwicklung zweifellos unterstützt oder sogar ausgelöst, z. B. durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Abbau der Arbeitslosigkeit oder die Süd- und Ost-Erweiterung der Europäischen Union. Zweifellos haben zu dieser

Entwicklung aber auch die Reformen im Bereich der Alterssicherung beigetragen, die – beginnend mit der Rentenreform von 1992 – in aller Regel gerade mit dem Ziel einer Anpassung der Rentenversicherung an den demografischen Wandel durchgeführt wurden. Im Ergebnis ist es jedenfalls gelungen, trotz des starken Anstiegs der demographischen Belastung in den vergangenen Jahrzehnten den Beitragssatz der RV erstaunlich stabil zu halten; aktuell liegt der Satz mit 18,6 % sogar niedriger als Mitte der achtziger Jahre – obwohl die Zahl der Menschen im Rentenalter bezogen auf einhundert Menschen im Erwerbsalter seither um rd. 50 % gestiegen ist¹⁴.

Das ist kein Grund, den nun anstehenden erneuten deutlichen Anstieg der demographischen Belastung und seine Auswirkungen auf die Alterssicherung zu unterschätzen. Der Übergang der Babyboomer von der Erwerbs- in die Rentenphase stellt ohne Zweifel eine Herausforderung für die Alterssicherung dar. Die Ergebnisse der aktuellen 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zeigen aber, dass wir eine vergleichbare demographische Herausforderung in der Vergangenheit bereits bewältigt haben – und dies, ohne dass der Beitragssatz der RV unakzeptabel gestiegen wäre oder die Renten gekürzt worden wären. Deshalb liegt es nahe zu prüfen, welche Maßnahmen dazu beigetragen haben das zu erreichen, ob sie – ggf. in modifizierter Form – wiederholbar sind oder ob andere Ansätze gefunden werden müssen.

Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anpassung der RV an den Anstieg der demographischen Belastung erscheinen jedenfalls aktuell grundsätzlich nicht schlechter als in der Vergangenheit. Denn auch das hat die Vergangenheit gezeigt: Der entscheidende Faktor für ein finanzierbares und leistungsstarkes umlagefinanziertes Alterssicherungssystem ist immer der Arbeitsmarkt – und der dürfte in Zeiten von Arbeitskräftemangel deutlich aufnahmefähiger sein als in den Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, wie etwa in den neunziger Jahren.

14: Vgl. Roßbach, Die Rentenversicherung – Stabilitätsanker in unsicheren Zeiten; Vortrag auf dem aktuellen Presse-seminar der Deutschen Rentenversicherung Bund am 9. und 10.11.2022 in Würzburg www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Presse/Presse_seminare/presseseminare_node.html.

Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Leichter Rückgang bei den geförderten Personen im Beitragsjahr 2019 im Vergleich zum Beitragsjahr 2018

Der Beitrag basiert auf den vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) im Internet veröffentlichten Auswertungsergebnissen und konzentriert sich auf die Verteilung der geförderten Personen nach wichtigen soziodemographischen Merkmalen im Beitragsjahr 2019. Im Mittelpunkt stehen hier u.a. die geförderten Personen, differenziert nach der Höhe der maßgebenden Jahreseinnahmen, der Anzahl der gewährten Kinderzulagen, dem Geschlecht und dem Alter.

Das Beitragsjahr 2019 war das achtzehnte Jahr, für das eine staatliche Förderung durch die Zulageförderung und/oder durch den Sonderausgabenabzug zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge gewährt wurde. Dargestellt werden die Ergebnisse zum aktuellen Auswertungstichtag 15.5.2022. Aufgrund des mehrjährigen Zeitraums, in dem die Veranlagung für die Einkommensteuer abgewickelt wird, sind die Ergebnisse zur steuerlichen Förderung für das Beitragsjahr 2019 noch als vorläufig anzusehen, während für die Zulageförderung nach Beendigung des zweijährigen Zeitraums für die Beantragung der Zulagen bis Ende 2021 nunmehr die statistischen Ergebnisse für das Beitragsjahr 2019 nahezu vollständig und überprüft zur Verfügung stehen. Als wichtigstes Ergebnis ist herauszustellen, dass im Beitragsjahr 2019 knapp 10,7 Millionen Personen durch Zulagen bzw. durch den Sonderausgabenabzug mit insgesamt rd. 4 Mrd. EUR gefördert wurden.

1. Bedingungen der Zulageförderung für das Beitragsjahr 2019

Die Untersuchung basiert auf den vorliegenden Daten zum Auswertungstichtag 15.5.2022, deren wichtigste Ergebnisse jährlich auf der Internetseite des BMF veröffentlicht werden¹. Bei der Interpretation der Ergebnisse im Zeitverlauf sind die Veränderungen der Regelungen zur Riester-Förderung zu beachten². So wurde z.B. ab dem Beitragsjahr 2018 die maximale Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR erhöht. Desweiteren wird darauf hingewiesen, dass die statistischen Auswertungsergebnisse der letzten Veröffentlichung auf dem abweichenden Stichtag 15.10.2021 beruhen³. Bei Zeitvergleichen können daher durch den Bezug auf diese unterschiedlichen Auswertungstichtage leichte Verzerrungen entstehen.

Edgar Kruse, Antje Rohde, Katja Timpe, Mathias Weber
Katja Timpe und Mathias Weber arbeiten im Dezernat „Statistische Analysen“ in der Abteilung GQ Finanzen und Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund. Edgar Kruse ist Leiter dieses Dezernates. Antje Rohde ist Mitarbeiterin in der Abteilungsleitung der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA).

- 1: www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerliche_Themengebiete/Altersvorsorge/2022-11-15-Statistische-Auswertung-gegen-Riester-Foerderung-bis-2021.html
- 2: Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.8.2017 (BGBl. I S. 3214) soll die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge verbessern und ist am 1.1.2018 in Kraft getreten. Zusätzliche Maßnahmen sind: Beitragsfreiheit von Riester-geförderten Betriebsrenten in der Kranken- und Pflegeversicherung, begrenzte Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung im Alter.
- 3: Zu den Ergebnissen zum Auswertungstichtag 15.10.2021 vgl. Kruse, Rohde, Timpe, Weber: Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Weiterer Rückgang bei den geförderten Personen im Beitragsjahr 2018 im Vergleich zum Beitragsjahr 2017, RVaktuell 2/2022, www.rvaktuell.de/02-2022/.

Im Fokus der Untersuchung stehen die Daten zu Personen mit zulagegeförderten Konten, die um Daten zur zusätzlichen steuerlichen Förderung im Rahmen des Sonderausgabenabzugs ergänzt werden. Für die Beitragsjahre 2020 sowie 2021 liegen noch keine vollständigen Daten vor. Die Daten für die Beantragung der Zulagen sind noch nicht in vollem Umfang vorhanden und die Ergebnisse zur Steuerentlastung für das Beitragsjahr 2021 wurden bis zum Auswertungstichtag nur von wenigen Finanzämtern gemeldet, so dass die Fallzahl erheblich untererfasst ist und noch keine Aussage zulässt.

2. Ergebnisse der Förderung der Riester-Rente für das Beitragsjahr 2019

2.1 Geförderte Personen und Fördervolumen im Überblick

Für das Beitragsjahr 2019 wurden insgesamt 10,7 Millionen Personen, darunter rd. 57,1 % Frauen, durch Zulagen und/oder einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug mit einem oder mehreren Riester-Verträgen gefördert. Hierbei erhielten rd. 10,5 Millionen Personen eine Zulage und rd. 4,6 Millionen Personen zusätzlich eine darüber hinausgehende Steuerentlastung durch einen Sonderausgabenabzug. In den vorläufigen Angaben zu den insgesamt rd. 4,6 Millionen Personen mit einer Steuerentlastung sind rd. 164 000 Personen enthalten, die nur einen Sonderausgabenabzug, aber keine Zulage erhalten haben. Schließlich erhielten knapp 100 000 Personen einen Berufseinsteiger-Bonus (s. Tabelle 1).

Im Vergleich des Beitragsjahres 2019 zu den aktualisierten Ergebnissen des Beitragsjahres 2018 sank die Zahl der geförderten Personen um rd. 84 000 bzw. 0,8 %.

An Zulageförderung wurden insgesamt rd. 2,809 Mrd. EUR für das Beitragsjahr 2019 berechnet. Davon entfielen rd. 1,413 Mrd. EUR auf Grundzulagen und rd. 1,378 Mrd. EUR auf Kinderzulagen sowie rd. 17,5 Mio. EUR auf den Berufseinsteiger-Bonus. Damit entfällt auf die Kinderzulage knapp die Hälfte des Zulagefördervolumens. Die über die Zulageförderung hinausgehende Einkommensteuerentlastung durch den Sonderausgabenabzug für das Beitragsjahr 2019 betrug vorläufig⁴ rd. 1,188 Mrd. EUR, so dass sich eine Gesamtförderung der Riester-Rente für das Beitragsjahr 2019 von knapp 4 Mrd. EUR ergibt.

Das Beitragsvolumen (Summe aus Eigenbeiträgen und Zulagen) aller geförderten Personen umfasste für das Beitragsjahr 2019 insgesamt 11,849 Mrd. EUR.

4: Da sich die Veranlagungen zur Einkommensteuer über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren erstrecken und daher noch nicht alle Meldungen zur steuerlichen Förderung von Riester-Verträgen der ZfA zum Auswertungstichtag 15.5.2022 vorlagen, könnte die tatsächliche zusätzliche steuerliche Förderung etwas höher als der hier ausgewiesene Wert sein.

Personen / Volumen	Beitragsjahr			
	2018* (aktualisiert)	2019**	2020*** (vorläufig)	2021**** (vorläufig)
Personen (Anzahl)				
Geförderte Personen insgesamt	10.746.959	10.662.648	10.403.225	9.830.166
Davon nach Förderart:				
- Nur Zulagen	5.924.868	5.943.991	6.448.790	-
- Nur Steuerentlastung	122.788	163.596	127.711	-
- Zulagen und Steuerentlastung	4.699.303	4.555.061	3.826.724	-
Davon nach Geschlecht:				
- Männer	4.632.278	4.571.263	4.432.148	4.168.351
- Frauen	6.114.681	6.091.385	5.971.077	5.661.815
Davon nach Gebiet:				
- Alte Bundesländer (ohne Berlin)	8.698.377	8.616.414	8.442.308	8.029.808
- Neue Bundesländer (inkl. Berlin)	1.964.140	1.916.501	1.857.535	1.764.721
- Ausland/unbekannt	84.442	129.733	103.382	35.637
Darunter Form der Förderung (Mehrfachnennung möglich):				
• Mit Grundzulage - insgesamt	10.624.171	10.499.052	10.275.514	9.802.210
- Männer	4.570.016	4.482.205	4.364.372	4.154.049
- Frauen	6.054.155	6.016.847	5.911.142	5.648.161
• Mit Berufseinsteiger-Bonus - insgesamt	104.794	98.048	83.619	75.474
- Männer	53.736	49.832	42.886	38.911
- Frauen	51.058	48.216	40.733	36.563
• Mit Kinderzulage - insgesamt	3.847.830	3.823.415	3.814.756	3.837.985
- Männer	707.703	685.370	678.914	680.820
- Frauen	3.140.127	3.138.045	3.135.842	3.157.165
• Mit Steuerentlastung - insgesamt	4.822.091	4.718.657	3.954.435	534.202
- Männer	2.393.258	2.337.214	1.947.294	272.406
- Frauen	2.428.833	2.381.443	2.007.141	261.796
Volumen in Mio. EUR				
Gesamtförderung	4.016,5	3.996,7	3.762,8	-
Davon nach Form der Förderungen:				
• Zulagen insgesamt	2.826,4	2.808,5	2.771,1	2.739,9
- Grundzulage	1.442,5	1.413,4	1.373,0	1.323,0
- Berufseinsteiger-Bonus	18,7	17,5	14,5	12,3
- Kinderzulage	1.365,1	1.377,6	1.383,5	1.404,6
• Steuerentlastung	1.190,0	1.188,2	991,7	-
Nachrichtlich:				
- Eigenbeiträge bzw. Tilgungen	8.773,7	9.040,4	8.887,9	7.929,6
- Gesamtbeiträge (Zulagen und Eigenbeiträge bzw. Tilgungen)	11.600,1	11.848,9	11.659,0	10.669,5

* Aktualisierte Ergebnisse für das Beitragsjahr 2018 zum Auswertungstichtag 15.05.2022.
** Personen mit geförderten Zulagekonten sind zum Auswertungstichtag nahezu vollständig erfasst (Antragsfristende: 31.12.2021), und Personen mit Steuerentlastung nur teilweise erfasst (größerer time-lag, eventuell noch nicht vollständige Meldung).
*** Vorläufiges Ergebnis; Personen mit geförderten Zulagekonten sind zum Auswertungstichtag nur teilweise erfasst (Antragsfristende: 31.12.2022) und Personen mit Steuerentlastung erheblich untererfasst (größerer time-lag, Meldung nicht vollständig).
**** Vorläufiges Ergebnis; Personen mit geförderten Zulagekonten für das Beitragsjahr 2021 nur teilweise erfasst (Antragsfristende: 31.12.2023) und Personen mit Steuerentlastung erheblich untererfasst, da erst vereinzelt Meldungen vorliegen.

Tabelle 1: Zentrale Ergebnisse zu den geförderten Personen nach Förderart für die Beitragsjahre 2018 bis 2021 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

2.2 Geförderte Personen nach der Höhe der maßgebenden Jahreseinnahmen

Die Anzahl der geförderten Personen des Beitragsjahres 2019 wird nach den maßgebenden Jahreseinnahmen - die der Zulageberechnung zugrunde liegen - differenziert⁵. Zulagen werden überwiegend von Personen mit geringem und mittlerem Einkommen in Anspruch genommen. Der Anteil der unmittelbar geförderten Zulageempfänger mit einem Jahreseinkommen von unter 40 000 EUR liegt bei rd. 64 %. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass männliche geförderte Personen über höhere maßgebliche Einnahmen verfügen als weibliche⁶. So beziehen bei den Männern rd. 75,6 % Einnahmen von mindestens 30 000 EUR, während bei Frauen rd. 63,5 % Einnahmen von weniger als 30 000 EUR aufweisen.

- 5: Ausgeschlossen werden bei dieser Analyse mittelbar berechnete Zulageempfänger, weil deren Einnahmen für die Riester-Förderung nicht relevant sind und deshalb nicht erfasst werden.
- 6: Informationen zu den Einnahmen von Ehepartnern bzw. zu den Haushaltseinkommen liegen nicht vor.

Maßgebende Jahreseinnahme von	Männer und Frauen	Männer	Frauen
	Anteil in %		
Unter 10.000 EUR	14,1	5,9	20,2
10.000 bis unter 20.000 EUR	15,3	6,0	22,1
20.000 bis unter 30.000 EUR	17,4	12,4	21,2
30.000 bis unter 40.000 EUR	17,2	19,2	15,8
40.000 bis unter 50.000 EUR	13,0	17,1	10,0
50.000 bis unter 60.000 EUR	8,2	12,2	5,2
60.000 bis unter 70.000 EUR	5,7	9,5	2,9
70.000 EUR und mehr	9,1	17,7	2,7

Tabelle 2: Geförderte Personen nach der Höhe der maßgebenden Jahreseinnahmen* nach Geschlecht – Beitragsjahr 2019 zum Auswertungsstichtag 15.5.2022

*Mittelbar berechnete Zulageempfänger wurden nicht berücksichtigt.

Hinweis: Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Spaltensummen; Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Mit diesen Ergebnissen kann jedoch keine Aussage zur Frage der Verbreitung unter den förderberechtigten Personen nach Einnahmehöhe getroffen werden. Die Einnahmeverteilung in der Grundgesamtheit (z.B. der Einnahmestruktur aller Förderberechtigten, ggf. auch im Haushaltszusammenhang) ist nicht bekannt. Hinweise hierzu geben die Ergebnisse einer Personenbefragung zur „Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge 2019“ unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten⁷.

2.3 Kinderzulagen und Altersstruktur der Zulageempfänger

Von den Zulageempfängern im Beitragsjahr 2019 haben rd. 36,4 % neben der Grundzulage auch mindestens für ein Kind eine Kinderzulage erhalten (s. Tabelle 3)⁸.

Anzahl der Kinderzulagen	Männer und Frauen	Männer	Frauen
	Anteil in %		
Ohne	63,6	84,7	47,8
Mit	36,4	15,3	52,2
Davon:			
- eine	15,8	6,8	22,5
- zwei	15,7	6,2	22,8
- drei	3,9	1,8	5,6
- vier und mehr	1,0	0,6	1,3

Tabelle 3: Zulageempfänger nach der Anzahl der Kinderzulagen und nach Geschlecht* – Beitragsjahr 2019 zum Auswertungsstichtag 15.5.2022

*Personen mit ausschließlicher Steuerentlastung werden hier nicht berücksichtigt.

Hinweis: Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Spaltensummen; Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Da die Kinderzulage immer nur an ein Elternteil gezahlt wird und das i. d. R. die Mutter ist⁹, erscheint an dieser Stelle der Anteil der Frauen, die eine Kinderzulage erhalten haben, an allen Zulageempfängerinnen aussagekräftiger. Er lag mit rd. 52,2 % auch deutlich höher als für männliche Bezieher mit einem Anteil von rd. 15,3 % an allen männlichen Zulageempfängern. Bei den Frauen war der Anteil mit Kinderzulagen für zwei Kinder am größten, dicht gefolgt vom Anteil mit nur einer Kinderzulage. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Kalenderjahr 2022 abschließend das Überprüfungsverfahren für das Beitragsjahr 2019 stattgefunden hat, bei dem sowohl die

7: Vgl. Keck, Walther, Leinert, Schiel: Zusätzliche Altersvorsorge von Beschäftigten in Deutschland, DRV 1/2022, S. 89-109.

8: Der Anteil der Zulageempfänger mit für die Kinderzulage berücksichtigtem Kind kann nicht mit dem Anteil der Zulageempfänger mit Kindern gleichgesetzt werden, da die Kinderzulage nur einem Elternteil und nur für die Dauer des Kindergeldbezugs gewährt wird.

9: Bei Eltern, die steuerrechtlich gemeinsam veranlagt sind, wird die Kinderzulage standardmäßig der Mutter bzw. dem Lebenspartner, für den das Kindergeld festgesetzt wird, gewährt, auf Antrag beider Elternteile dem Vater bzw. dem anderen Lebenspartner, vgl. § 85 Abs. 2 EStG.

Grund- als auch die Kinderzulagen dem Grunde und der Höhe nach überprüft wurden. Das führt zu einem leichten Rückgang der Anzahl der Förderberechtigten mit Kinderzulage für das Beitragsjahr 2019 auf Basis der aktualisierten Ergebnisse am nächsten Auswertungstichtag.

Bezogen auf die Altersstruktur zeigt sich, dass unter allen geförderten Personen des Beitragsjahres 2019 die Geburtsjahrgänge 1961 bis 1970 mit rd. 30,6 % am stärksten vertreten sind (s. Abb. 1). Das lässt sich durch die Altersverteilung der Bevölkerung erklären.

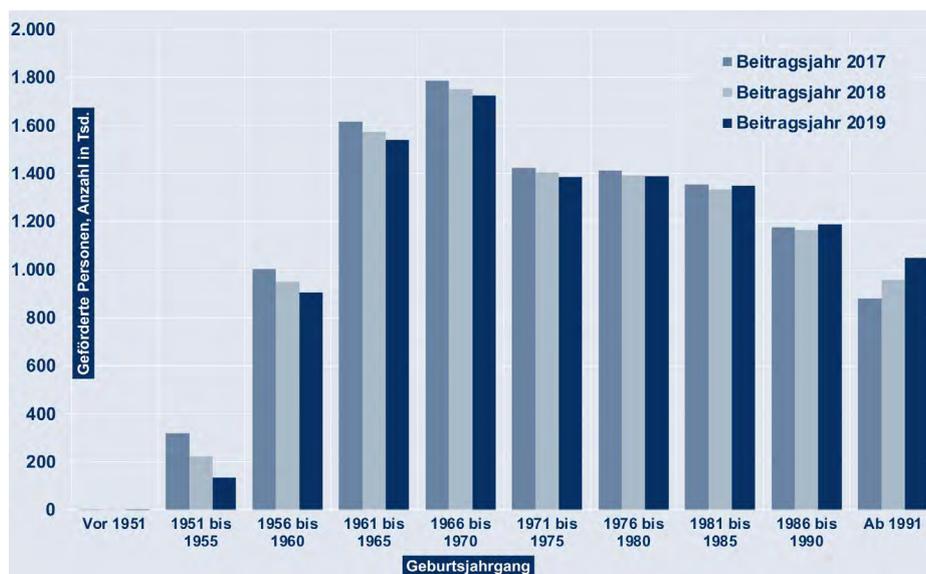


Abb. 1: Entwicklung der Zahl der geförderten Personen nach Geburtsjahrgängen für die Beitragsjahre 2017 bis 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

Dass die jüngeren Geburtsjahrgänge ab 1991 schwächer vertreten sind, dürfte vor allem daran liegen, dass sich viele noch in der Ausbildungsphase – z. B. Studium – befinden und damit in der Regel nicht zum förderberechtigten Personenkreis der Riester-Rente gehören. Bei den älteren Geburtsjahrgängen vor 1956 dürfte ein Teil schon in die Rentenphase eingetreten sein, diese werden dann nicht mehr gefördert. Eine Auszahlungsstatistik von geförderten Riester-Verträgen wird zz. von der ZfA im Auftrag des BMF vorbereitet. Diese Statistik wird auf den Meldungen im Rentenbezugsmitteilungsverfahren basieren, das ab dem 1.1.2019 u.a. um zwei zusätzliche statistische Merkmale zur Identifikation von Riester-Verträgen erweitert wurde.

Zudem bleibt zu vermuten, dass ein Teil dieser Personen bereits vor der Einführung der Riester-Rente Produkte der privaten Altersvorsorge erworben hatte und somit auf den Abschluss eines Riester-Vertrags verzichtete. Auch im Vergleich zu den Beitragsjahren 2017 und 2018 zeigen sich in der Abb. 1 unter den geförderten Personen ein weiterer Rückgang von älteren Personen der Geburtsjahrgänge vor 1975 und ein Anstieg der jüngeren Personen, insbesondere der Geburtsjahrgänge ab 1991.

2.4 Vollständigkeit der Zulagen und Zulageberechtigung

Werden die Zulageempfänger nach dem Anteil der realisierten Zulage dargestellt, so zeigt sich für das Beitragsjahr 2019, dass etwas mehr als die Hälfte den vollen Zulage-

anspruch realisierte. Rd. 22,9 % der Zulageempfänger realisierten hingegen weniger als die Hälfte ihres Zulageanspruchs (s. Tabelle 4).

Anteil der realisierten Zulage - in % -	Männer und Frauen	Männer	Frauen
	Anteil in %		
100	52,4	47,3	56,1
90 bis unter 100	6,0	6,6	5,6
75 bis unter 90	7,4	8,3	6,8
50 bis unter 75	11,3	12,6	10,4
unter 50	22,9	25,2	21,1

Tabelle 4: Zulageempfänger nach dem Anteil der realisierten Zulage und nach Geschlecht - Beitragsjahr 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

Hinweis: Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Spaltensummen; Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Bei den Zulageempfängerinnen liegen die Anteile mit maximaler Zulageförderung mit 56,1 % wesentlich höher als bei den Männern, da Frauen wegen vergleichsweise geringerer Einnahmen und der häufiger gewährten Kinderzulage einen niedrigeren Mindesteigenbeitrag zur Gewährung einer maximalen Zulage leisten müssen. Eine geringe Ausschöpfung des individuellen Zulageanspruchs scheint das Erreichen eines ausreichenden Sicherungsniveaus im Alter zunächst in Frage zu stellen. Eine Bewertung kann dabei jedoch nur im Gesamtzusammenhang mit der individuellen Vorsorgesituation erfolgen¹⁰.

Die Analyse der Zulageempfänger nach ihrer sozialrechtlichen Stellung („Personengruppe der Förderberechtigung“) verdeutlicht, dass mit rd. 86,2 % der weitaus größte Teil der Zulageempfänger für das Beitragsjahr 2019 in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) aktiv versichert war (s. Tabelle 5).

Personengruppe	Männer und Frauen	Männer	Frauen
	Anteil in %		
Beamte	6,3	6,3	6,3
Versorgungsempfänger (DU)*	0,1	0,1	0,1
Gesetzlich Rentenversicherte	86,2	86,7	85,9
EM-Rentner*	1,2	1,0	1,4
Landwirte	0,4	0,6	0,2
Personengruppe unbekannt**	1,6	0,8	2,2
Mittelbar Berechtigte	4,1	4,6	3,8

Tabelle 5: Zulageempfänger nach Personengruppe der Berechtigung und nach Geschlecht - Beitragsjahr 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

*DU = Dienstunfähigkeit, EM = Erwerbsminderung.

**Der hohe Anteil der „Personengruppe unbekannt“ bei Frauen besteht überwiegend aus gesetzlich Rentenversicherten, bei denen die Zulageberechtigung, z.B. als Kindererziehende noch geprüft wird.

Hinweis: Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Spaltensummen; Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Im Vergleich zu früheren Beitragsjahren zeigt sich bei den mittelbar Zulageberechtigten seit dem Beitragsjahr 2012 ein deutlicher Rückgang. So ist die Anzahl an mittelbaren Zulageempfängern im Beitragsjahr 2019 mit rd. 435 000 um rd. 224 000

10: Vgl. dazu auch Stolz, Rieckhoff: Zulagen in Höhe von 2,4 Mrd. EUR: Förderung der Riester-Rente für das Beitragsjahr 2009, RVaktuell 12/2012, S. 394.

niedriger als noch im Beitragsjahr 2011 mit rd. 659 000¹¹. Das dürfte u.a. eine Folge der Rechtsänderung sein, da ab dem Beitragsjahr 2012 der mittelbare Zulageberechtigte mindestens 60 EUR auf seinen Vertrag geleistet haben muss, um eine Förderung zu erhalten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass nicht alle mittelbar Berechtigten ihren Mindesteigenbeitrag angepasst haben, um eine Zulage zu erhalten.

2.5 Gesamtbeiträge nach Anbietertypen

Werden alle Gesamtbeiträge (Eigenbeiträge bzw. Tilgungsleistungen + Zulagen) des Beitragsjahres 2019 danach analysiert, bei welchem Anbietertyp¹² diese angelegt wurden, so ergibt sich, dass der überwiegende Teil der Gesamtbeiträge mit 55,3 % weiterhin beim Anbietertyp Versicherungen zu verzeichnen ist (s. Tabelle 6).

Anbietertyp	Anteil an den Gesamtbeiträgen in %	
	2018*	2019
Bausparkasse	17,1	17,4
Kapitalanlagegesellschaft	16,0	15,8
Übrige Kreditinstitute	6,8	7,2
Pensionsfonds	0,0	0,0
Pensionskasse	2,0	2,4
Versicherung	56,2	55,3
Zusatzversorgungskasse	1,8	1,8

Tabelle 6: Struktur der Gesamtbeiträge der geförderten Riester-Verträge nach Anbietertypen für die Beitragsjahre 2018 bis 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

*Die Zahlen für das Beitragsjahr 2018 sind aktualisierte Ergebnisse zum Auswertungstichtag 15.5.2022.

Hinweis: Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Spaltensummen; Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Bei den durchschnittlichen Gesamtbeiträgen je Vertrag zeigt sich ein ganz anderes Bild: Hier weisen Pensionskassen mit rd. 1 450 EUR den höchsten Wert aus. Diese Werte liegen deutlich über dem Durchschnittswert aller geförderten Riester-Verträge von rd. 1 061 EUR. (s. Tabelle 7). Es ist zu vermuten, dass die geförderten Personen, die einen Riester-Vertrag bei einer Pensionskasse abschließen, über höhere Einnahmen verfügen als Personen mit einer geförderten Riester-Rentenversicherung. Das führt – bei voller Ausschöpfung des Zulageanspruchs – zu höheren Eigenbeiträgen und damit auch zu höheren Gesamtbeiträgen.

11: Vgl. Jaworek, Kruse, Scherbarth: Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Aktuell 10,9 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2013, RVaktuell 3/2017, S. 83.

12: Eine Zuordnung der Zulageempfänger nach Anbietertyp ist nicht möglich, da ein Zulageempfänger pro Beitragsjahr – innerhalb der maximal möglichen Förderung – für bis zu zwei Riester-Verträge eine Zulage erhalten kann. Bei den auch enthaltenen Fällen mit Steuerentlastung kann eine unbegrenzte Zahl an Riester-Verträgen durch den Sonderausgabenabzug gefördert werden. Im folgenden Abschnitt basieren die Angaben daher auf vertrags- und nicht auf personenbezogenen Auswertungen.

Anbietertyp	Durchschnittlicher Gesamtbeitrag je gefördertem Vertrag* in EUR	
	2018**	2019
Bausparkasse	1.343,19	1.392,49
Kapitalanlagegesellschaft	1.015,32	1.028,84
Übrige Kreditinstitute	912,90	955,89
Pensionsfonds	1.292,58	1.224,77
Pensionskasse	1.413,47	1.449,66
Versicherung	972,66	991,36
Zusatzversorgungskasse	1.255,26	1.287,41
Insgesamt	1.034,85	1.060,51

Tabelle 7: Durchschnittliche Gesamtbeiträge je gefördertem Vertrag nach Anbietertypen für die Beitragsjahre 2018 bis 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

*Zu beachten ist, dass eine geförderte Person über mehrere geförderte Altersvorsorgeverträge verfügen kann.

**Die Zahlen für das Beitragsjahr 2018 sind aktualisierte Ergebnisse zum Auswertungstichtag 15.5.2022.

Gegenüber den aktualisierten Ergebnissen des Beitragsjahres 2018 mit rd. 1 035 EUR zeigt sich ein Anstieg der durchschnittlichen Gesamtbeiträge aller geförderten Riester-Verträge in 2019 um rd. 26 EUR auf rd. 1 061 EUR je Vertrag.

2.6 Durchschnittsförderung der geförderten Personen

Der durchschnittliche Gesamtförderbetrag durch Zulagen und/oder eine Steuerentlastung durch den Sonderausgabenabzug beträgt im Beitragsjahr 2019 rd. 375 EUR (s. Tabelle 8). Die Förderung ist bei Frauen aufgrund des höheren Anteils von gewährten Kinderzulagen mit rd. 406 EUR um rd. 72 EUR höher als bei Männern mit rd. 334 EUR.

Form der Förderung	Durchschnittliche Förderung je Person* nach Form der Förderung in EUR					
	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	2018**	2019	2018**	2019	2018**	2019
Grundzulage*	135,78	134,63	130,99	129,99	139,39	138,08
Berufseinsteiger-Bonus*	178,87	178,11	179,41	177,96	178,29	178,25
Kinderzulage*	354,78	360,31	362,95	367,99	352,94	358,63
Zulagen insgesamt*	266,04	267,50	189,30	188,24	323,96	326,55
Steuerentlastung*	246,79	251,80	285,85	291,84	208,30	212,50
Insgesamt*	373,73	374,83	334,44	333,78	403,49	405,63

Tabelle 8: Durchschnittliche Förderung nach Form der Förderung und nach Geschlecht für die Beitragsjahre 2018 bis 2019 zum Auswertungstichtag 15.5.2022

*Die Durchschnittswerte sind jeweils bezogen auf Empfänger mit der jeweiligen Förderform. Die den jeweiligen Durchschnitten zugrunde liegenden Fallzahlen sind in Tabelle 1 ausgewiesen.

**Die Zahlen für das Beitragsjahr 2018 sind aktualisierte Ergebnisse zum Auswertungstichtag 15.5.2022.

Die durchschnittliche Förderung durch alle Zulagen beträgt pro Zulageempfänger im Beitragsjahr 2019 rd. 268 EUR und ist bei Frauen wegen der häufigeren Gewährung von Kinderzulagen mit rd. 327 EUR erheblich höher als bei Männern mit rd. 188 EUR.

Die durchschnittliche Steuerentlastung durch den Sonderausgabenabzug beträgt im Beitragsjahr 2019 rd. 252 EUR und ist bei Männern mit rd. 292 EUR rd. 79 EUR höher als bei Frauen mit rd. 213 EUR. Grund hierfür dürften die im Durchschnitt höheren maßgebenden Einnahmen und der dadurch bedingte höhere Grenzsteuersatz bei Männern sein.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass Frauen durch Zulagen derzeit in einem höheren Ausmaß gefördert werden als Männer, während Männer stärker von der Steuerentlastung profitieren¹³.

3. Fazit

Die Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und/oder durch eine über die Zulage hinausgehende Steuerentlastung durch den Sonderausgabenabzug erreichte für das Beitragsjahr 2019 knapp 10,7 Millionen Personen, wobei gegenüber den aktualisierten Ergebnissen für das Beitragsjahr 2018 ein Rückgang um rd. 84 000 Personen zu verzeichnen ist. Die Summe der Zulageförderung von rd. 2,809 Mrd. EUR, die über die Zulage hinausgehende Steuerentlastung von rd. 1,188 Mrd. EUR und Eigenbeiträge von rd. 9,040 Mrd. EUR verdeutlichen die weiterhin hohe Bedeutung der geförderten Riester-Rente für die Altersvorsorge.

Bei der Verteilungsanalyse der Förderung zeigt sich, dass der größere Teil der geförderten Personen unterdurchschnittliche maßgebliche Einnahmen bezieht. Unter den Zulageempfängern für das Beitragsjahr 2019 sind die Personen in der Mehrheit, bei denen neben der Grundzulage keine Kinderzulage gewährt wurde. Diese Aussage gilt jedoch nicht, wenn nur die weiblichen Zulageempfänger betrachtet werden. Da die Kinderzulage stets nur ein Elternteil erhält, kann nach wie vor davon ausgegangen werden, dass die Zulageförderung insbesondere Frauen mit Kindern zugutekommt. Bei der Analyse der Vollständigkeit der individuellen Zulageförderung kann festgehalten werden, dass trotz eines leichten Anstiegs weiterhin viele Zulageempfänger nicht den vollen Eigenbeitrag leisten und daher ihren Zulageanspruch nicht vollständig realisierten. Bezogen auf die Altersstruktur zeigt sich, dass von allen geförderten Personen des Beitragsjahres 2019 die Geburtsjahrgänge 1961 bis 1970 mit 30,6 % am stärksten vertreten sind.

Unter den gewählten Anbietertypen dominieren die Versicherungen - gemessen an den Gesamtbeiträgen. Gemessen an den Durchschnittsbeiträgen je gefördertem Vertrag zeigen sich die Pensionskassen, die Bausparkassen, die Zusatzversorgungskassen und die Pensionsfonds führend, was als Indiz für eine Beteiligung von Personen mit höheren Einnahmen gewertet werden kann. Der durchschnittliche Gesamtförderbetrag durch Zulagen und/oder durch eine Steuerentlastung durch den Sonderausgabenabzug beträgt pro Person im Beitragsjahr 2019 rd. 375 EUR. Die Förderung ist bei Frauen aufgrund des höheren Anteils von Kinderzulagen mit rd. 406 EUR um rd. 72 EUR höher als bei Männern mit rd. 334 EUR.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass Frauen insbesondere mit Kindern durch Zulagen derzeit in einem höheren Ausmaß gefördert werden als Männer, während Männer stärker von der Steuerentlastung profitieren. Die Ergebnisse der Zulageförderung für das Beitragsjahr 2019 verdeutlichen, dass die Förderung der Riester-Rente wichtige Zielgruppen tatsächlich erreicht. Die Förderung der Riester-Rente leistet förderberechtigten Personen, sofern die Förderung in hohem Anteil wahrgenommen wird, einen wichtigen Beitrag zum Aufbau der privaten Altersvorsorge. Die statistischen Ergebnisse, die jährlich vom BMF im Internet veröffentlicht werden, können gleichzeitig Anhaltspunkte für die diskutierte Reform dieses Förderinstruments liefern.

13: Jedoch kann diese Aussage nur auf Personenebene getroffen werden, da der Haushaltskontext bzw. die Haushaltseinnahmen und die Förderung je Haushalt aus den Verwaltungsdaten nicht ersichtlich sind.

Aus Politik und Gesellschaft



Rente Parlament aktuell

Wieder deutliches Rentenplus ab Juli

Die rd. 21 Millionen Rentnerinnen und Rentner im Land bekommen das zweite Jahr in Folge eine kräftige Rentenerhöhung. Das Bundeskabinett beschloss, dass die Altersbezüge zum 1. Juli im Westen um 4,39 % und im Osten um 5,86 % angehoben werden. Die Zahlen waren bereits bekannt. Nun ist die entsprechende Verordnung auf dem Weg. Sie muss noch vom Bundesrat angenommen werden, was Formsache ist. Der Bundestag muss nicht zustimmen. Die Pläne sehen außerdem eine Angleichung des Rentenwerts Ost an den im Westen vor - ein Jahr früher als geplant.

Ein Rentner im Westen mit 1 500 EUR Rente bekommt durch die Erhöhung ab 1. Juli etwa 66 EUR mehr im Monat, im Osten etwa 88 EUR mehr. Dass die Renten im Osten stärker steigen als im Westen liegt an der sogenannten Angleichungstreppe: Bis 2024 sollte der Rentenwert Ost schrittweise an den im Westen angepasst werden, das wird nun schon in diesem Jahr erreicht. Dazu habe auch die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 EUR beigetragen, von der viele Menschen in den neuen Ländern profitiert hätten, sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD).

Hintergrund: Die Renten richten sich nach der Lohnentwicklung im Land. Sie werden im Normalfall jedes Jahr zum 1. Juli angehoben. Sinken die Löhne, verhindert eine sogenannte Rentengarantie aber, dass auch die Altersbezüge nach unten gehen. Im schlimmsten Fall kommt es dann zu Nullrunden, wie vor zwei Jahren im Zuge von Corona oder 2010 nach der Finanzkrise.

Im vergangenen Jahr waren die Renten im Westen mit 5,35 % und im Osten mit 6,12 % so stark gestiegen wie seit fast 40 und 30 Jahren nicht mehr. Die Anhebung im laufenden Jahr ist ebenfalls eine der höchsten der vergangenen Jahrzehnte.

Dennoch gibt es auch Kritik, etwa von der Linken und vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), die auf die hohe Inflation verwiesen. Rentnerinnen und Rentner bekämen anders als Beschäftigte keine steuerfreien Einmalzahlungen, sagte DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. Sie forderte eine Sonderzahlung. Der Ost-Beauftragte der Linksfraktion im Bundestag, Sören Pellmann, begrüßte die Ost-West-Angleichung bei der Rente. Mit Blick auf die Inflation forderte er aber eine Rentenerhöhung von mindestens zehn Prozent.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bestätigte, dass die Anhebung aktuell hinter der Inflation zurückbleibe. Das sei aber nur eine Momentaufnahme. Ähnlich äußerte sich die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach. Rückblickend habe es seit 2010 ein deutliches Plus bei der Rente gegeben. „So sind die Standardrenten von 2010 bis 2022 im Westen um über 32 % und im Osten um über 47 % gestiegen.“ Der Anstieg habe damit deutlich über der Entwicklung der Inflation in diesem Zeitraum gelegen, sagte Roßbach.

Die Preise sind laut BMAS in den vergangenen zehn Jahren um etwa 20 % gestiegen. Das Ministerium verwies zudem auf aktuell „beachtliche Lohnerhöhungen“ durch neue Tarifverträge, die sich dann bei der Rentenerhöhung im nächsten Jahr abbilden würden.

ZITAT AKTUELL
„Rückblickend hat es für die Rentnerinnen und Rentner seit 2010 ein deutliches Plus bei der Rente gegeben. Die Renten sind von 2010 bis 2022 im Westen um über 32 Prozent und im Osten um über 47 Prozent gestiegen. Der Anstieg lag damit deutlich über der Entwicklung der Inflation in diesem Zeitraum.“

Gundula Roßbach,
Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund

Rente Verbrauchernachrichten aktuell

Auch Berufseinsteiger können Erwerbsminderungsrente bekommen

Die Erwerbsminderungsrente greift, wenn jemand aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeitsfähig ist. Eigentlich muss dafür vorher eingezahlt worden sein. Doch was ist mit Berufseinsteigern?

Schon in den ersten Jahren im Job kann ein Unfall oder eine schwere Krankheit das Berufsleben abrupt stoppen. Auch wenn sie nicht die erforderlichen fünf Jahre Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung (RV) eingezahlt haben, sind Berufseinsteiger dann abgesichert. Darauf machte die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin aufmerksam.

Können die Jobstarter durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit nur noch eingeschränkt arbeiten, reicht bei ihnen schon ein einziger Beitrag zur Rentenversicherung aus, damit sie Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente haben.

Gibt es einen anderen Grund für eine Erwerbsminderung, also z. B. eine nicht beruflich bedingte Krankheit, dann greift eine weitere Regelung. Dafür muss allerdings eine volle Erwerbsminderung vorliegen.

In so einem Fall sind die fünf Pflichtjahre auch bei Berufsanfängern schon vorerfüllt, sofern die Erwerbsminderung innerhalb von sechs Jahren nach dem Ende der Schulzeit oder einer Ausbildung eintritt und innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens für ein Jahr Pflichtbeiträge gezahlt wurden.

Generell berechnet sich diese Rente nicht nur aus den bisher eingezahlten Beiträgen, sondern durch die sog. Zurechnungszeit wird so kalkuliert, als habe man mit dem bisherigen durchschnittlichen Einkommen weitergearbeitet und bis zum künftigen Rentenbeginn im Alter Beiträge gezahlt.

Versicherung Verbrauchernachrichten aktuell

Ab wann müssen selbständige Lehrer Rentenbeiträge zahlen?

Selbständig lehren bedeutet nicht nur Nachhilfe geben. Sei es Musik, Sprachen oder Sport - freiberufliche Lehrer gibt es in jedem Bereich. Doch wie sieht das dann mit der RV aus?

Wer freiberuflich unterrichtet, muss diese Tätigkeit innerhalb von drei Monaten nach Beginn bei der gesetzlichen Rentenversicherung anmelden. Darauf wies die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin hin. Damit ist aber nicht gesagt, dass selbständige Lehrkräfte automatisch auch Rentenbeiträge zahlen müssen. Denn das hängt vom Verdienst ab.

Wer bis zu 520 EUR monatlich verdient, muss keine Rentenbeiträge leisten. Diese Pflicht greift erst ab einem Einkommen ab 520,01 EUR pro Monat, teilt die Deutsche Rentenversicherung Bund mit. Die Beitragspflicht endet, sobald freiberufliche Lehrer, Trainer und Coaches mindestens einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen - dazu zählen auch Azubis.

Übrigens: Die Lehrtätigkeit ist nicht auf einen bestimmten Bereich beschränkt. Sie umfasst z. B. freiberufliche Dozenten an Volkshochschulen wie auch Sporttrainer und

Lehrer von Kreativangeboten. Wer also ganz grundsätzlich Wissen oder Fähigkeiten vermittelt, erfüllt die Voraussetzungen für diese Zuordnung.

Forschung Politik aktuell

Lauterbach setzt auf bessere Long-Covid-Versorgung

Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach setzt auf mehr Informationen und bessere Versorgungsangebote für Menschen mit länger anhaltenden Beeinträchtigungen nach Corona-Infektionen. Die Situation für viele Long-Covid-Betroffene sei dramatisch, sagte der SPD-Politiker bei einer Veranstaltung der Verlagsgruppe „Die Zeit“ in Berlin. Für viele schwere Verläufe gebe es leider noch keine belastbare Therapie. Zugleich seien eine Menge vorhandener Informationen zu wenig bekannt und zu wenig verbreitet.

Lauterbach bekräftigte die Absicht, 100 Mio. EUR in die Forschung zur Long-Covid-Versorgung zu investieren. Er halte das für notwendig und sei auch optimistisch. Über die Mittel dafür werde derzeit aber noch in den Verhandlungen zum Bundeshaushalt beraten. Denkbar sei, dass bundesweit etwa zehn spezialisierte Zentren Studien entwickeln und koordinieren könnten. Dabei sei es nicht sinnvoll, überall dieselben Konzepte zu untersuchen. So gebe es bei Männern und Frauen Unterschiede, da sich auch ihre Immunsysteme unterschieden.

Das Ministerium wolle das vorhandene Wissen auf eine Internetseite bringen, auf der sich Ärzte, Ärztinnen und Betroffene mit gesicherten Angaben informieren können, erläuterte Lauterbach. Vorgesehen sei unterstützend dazu auch eine Telefon-Hotline.

Krankenversicherung Studie aktuell

DAK bittet um Entschuldigung für Missstände bei „Kinderkuren“

Die Krankenkasse DAK-Gesundheit hat die Geschichte von „Kinderkuren“ in der Nachkriegszeit aufgearbeitet und für Missstände um Entschuldigung gebeten. Viele „Verschickungskinder“ hätten von den Fünfziger Jahren an bei mehrwöchigen Aufenthalten in Heimen und Kliniken unter Einsamkeit, Heimweh und strengen Erziehungsmethoden gelitten, teilte die Kasse mit. Des Öfteren sei auch von körperlicher Gewalt und Demütigungen sowie vereinzelt von sexuellen Übergriffen berichtet worden. Die DAK stellte dazu eine Studie vor.

Vorstandsvorsitzender Andreas Storm sagte: „Die dokumentierten Missstände in Kinderkurheimen sind mit unseren Werten in keiner Weise vereinbar.“ Es sei ihm ein tiefes Bedürfnis, alle von Herzen um Entschuldigung zu bitten, die in den Kuren Leid erfahren hätten. Bundesweit gab es den Angaben zufolge zehn Millionen „Verschickungskinder“, darunter bis zu 450 000 bei der DAK versicherte. Die Kasse hatte eigene Heime auf Sylt, im Schwarzwald und in Bad Sassendorf in Nordrhein-Westfalen.

Im Auftrag der DAK erstellte der Bielefelder Historiker Hans-Walter Schmuhl eine Studie, in der die Geschichte der Verschickungskinder erstmals umfassend aufgearbeitet wird, wie es hieß. Schmuhl sagte, ein Ineinandergreifen struktureller Faktoren, pädagogischer Vorstellungen und des Kinderkurkonzeptes habe einen „Nährboden für die Entstehung einer Subkultur der Gewalt“ geschaffen. Erfahrungen seien mit denen vergleichbar, die aus anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe oder der Psych-

iatrie aus dieser Zeit bekannt seien. „Es handelte sich eindeutig nicht um Einzelfälle.“ Manche hätten auch von keinen negativen Erinnerungen an die Kur berichtet.

Grundlage der Studie seien ausführliche Interviews gewesen. Daraus ergebe sich „ein breites Spektrum von Gewaltformen“, erläuterte Schmuhl. Nachweisbar seien etwa eine rigorose Abschottung von der Außenwelt, ständige Kontrolle, rigide Tagesstrukturen, das Wegnehmen persönlicher Gegenstände sowie verbale Herabsetzungen und Drohungen. Zudem habe es demütigende Strafen und Gewalt von Ohrfeigen über das Einsperren in einem Schrank bis hin zu sexuellen Übergriffen gegeben.

Politik Meldung aktuell

Heil mahnt mehr Tempo für barrierefreie Gesundheitsversorgung in Deutschland an

Am 8. und 9.5.2023 fanden zum bereits 10. Mal die Inklusionstage des BMAS statt, unter dem Motto „GESUNDHEIT barrierefrei • selbstbestimmt • zeitgemäß“. Seit ihrem Start im Jahr 2013 haben sie sich zur zentralen inklusionspolitischen Fachveranstaltung in Deutschland entwickelt. Dieses Mal stand die Bedeutung inklusiver Gesundheitsversorgung im Zentrum. Bundesminister Heil machte in seiner Rede deutlich:

„Der Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft ist mühselig. Doch nicht nur unser Gewissen, auch unser Grundgesetz verpflichtet uns. ‚Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden‘, so steht es in Artikel 3. Das gilt auch für die Gesundheitsversorgung. Daran arbeiten wir, und wir kommen voran. So konnten wir bei der Kostenübernahme von Begleitpersonen kognitiv eingeschränkter Menschen im Krankenhaus Fortschritte machen. Doch Inklusion ist nicht nur Aufgabe des Staates, sondern der Gesellschaft insgesamt. Deshalb ist der Austausch auf den Inklusionstagen jedes Jahr so wichtig und so ergiebig.“

Das BMAS hatte für den Austausch in Podiumsdiskussionen, Projektvorstellungen und Seminaren wieder zahlreiche Expertinnen und Experten aus Politik, Praxis und von Interessenverbänden der Menschen mit Behinderungen eingeladen. Diskutiert wurde über Barrierefreiheit in Krankenhäusern, Schulungen des medizinischen Personals im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sowie deren Zugang zur Gesundheitsversorgung während der Pandemie. Mehr als 250 Teilnehmende nutzten vor Ort die Gelegenheit, sich über neue Ansätze und Verbesserungsbedarfe in der Gesundheitsversorgung auszutauschen. Zahlreiche Interessierte verfolgten die Fachveranstaltung online.

Im Rahmen der Veranstaltung hatte der Minister den Bundesteilhabepreis 2022 zum Thema „WOHNEN barrierefrei • selbstbestimmt • zeitgemäß“ der Bundesfachstelle Barrierefreiheit an drei Projekte verliehen.

Statistik Meldung aktuell

Kasse warnt vor Gesundheitsrisiken bei ständigem Personalmangel

Die Krankenkasse DAK-Gesundheit hat vor größeren gesundheitlichen Risiken für Beschäftigte in Jobs mit ständigem Personalengpässen gewarnt. Vorstandsvorsitzender Storm sagte der Deutschen Presse-Agentur (dpa): „Die Arbeitswelt steht enorm unter Druck.“ Zusammenhänge zwischen Personalmangel und Krankenstand seien größer als bisher vermutet. Dabei sei Fachkräftemangel kein Problem erst der Zukunft, sondern vielfach schon Realität.

Laut einer Umfrage für die Kasse erlebten insgesamt 45 % der Befragten nach eigenen Angaben regelmäßig Phasen, in denen die Arbeit mit dem vorhandenen Personal nur unter großen Anstrengungen zu schaffen war. Bei Pflegekräften und Beschäftigten in der Erziehung und Betreuung von Kindern war der Anteil demnach besonders hoch.

In Berufsgruppen mit größeren Fachkräftelücken lag der Krankenstand im vergangenen Jahr über dem Berufe-Durchschnitt von 5,5 %, wie die DAK nach eigenen Versichertendaten ermittelte. So waren es in der Altenpflege 7,0 % - im Schnitt waren dort also an jedem Tag des Jahres 70 von 1 000 Beschäftigten krankgeschrieben. Bei Beschäftigten, die Fahrzeuge fahren, in der Kinderbetreuung sowie in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik lag der Krankenstand demnach bei 6,8 %.

Für den „DAK-Gesundheitsreport“ wurden den Angaben zufolge rd. 7 000 Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren vom Institut Forsa befragt. Ausgewertet wurden zudem Daten von 2,4 Millionen erwerbstätigen Versicherten der Kasse.

Politik Trend aktuell

Zahl der Sanktionen gegen Hartz-IV-Empfänger erneut gesunken

Die Zahl der Sanktionen von Jobcentern gegen Hartz-IV-Empfänger ist im vergangenen Jahr erneut zurückgegangen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) habe bei 2,7 % der Leistungsberechtigten das zu bezahlende Geld gekürzt - insgesamt in 148 488 Fällen gegen 99 571 Personen. Im Jahr zuvor waren noch 3,1 % der Leistungsberechtigten betroffen, wie die BA mitteilte. 2021 wurden gegen 130 960 Personen Sanktionen ausgesprochen, in 193 729 Fällen. Vor der Corona-Pandemie waren es noch mehr als 800 000 Fälle.

Hintergrund der gesunkenen Zahl von Sanktionen ist unter anderem ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus dem Jahr 2019, das Sanktionen an strengere Regeln knüpfte. 2022 kam ein sog. Sanktionsmoratorium hinzu. Von Juli vergangenen Jahres an führte es nicht mehr zu einer Minderung der Hartz-IV-Leistungen, wenn ein Empfänger einmalig etwa eine Meldung versäumte.

Von diesem Jahr an wurden die Hartz-IV-Leistungen durch das neue Bürgergeld ersetzt. Nach Angaben der BA müssen damit auch wieder Erstverstöße geprüft und ggf. Leistungen gekürzt werden. „Eine Pflichtverletzung liegt etwa vor, wenn eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung nicht angetreten oder abgebrochen, oder eine Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht angetreten oder abgebrochen wird“, heißt es in der Mitteilung.

Statistik Trend aktuell

Mehr Mütter erwerbstätig

Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Bei Frauen mit kleinen Kindern liegt sie aber weiterhin deutlich unter der von Männern, wie aus Daten des Statistischen Bundesamtes hervorgeht. Demnach waren im vergangenen Jahr 39,7 % der Mütter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren erwerbstätig. Zu Beginn der Zeitreihe 2008 waren es 30,8 %. Demgegenüber ist die große Mehrheit der Väter (89,6 %) mit kleinen Kindern erwerbstätig (2008: 88,9 %).

Ein Grund für den Anstieg der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei

Jahren dürfte der Ausbau der Kinderbetreuung aufgrund des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz sein, erläuterte die Behörde anlässlich des Muttertages am 14. Mai.

Je älter der Nachwuchs ist, desto mehr Frauen sind im Job. Im vergangenen Jahr waren 64,1 % der Mütter mit Kindern unter 12 Jahren erwerbstätig (2008: 56,7 %). Bei Müttern mit Nachwuchs im Alter von 12 bis unter 18 Jahren stieg der Anteil im selben Zeitraum von 76,8 % auf 84,0 %. Insgesamt waren 2022 mehr als zwei von drei Müttern (69,3 %) Minderjähriger im Job. 2008 waren es noch 62,8 %.

Politik Zahlen aktuell

39 % der Betriebe beschäftigen ausreichend Schwerbehinderte

In Deutschland kommen weiterhin nur weniger als die Hälfte aller Betriebe ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter nach. Nach Angaben der BA waren im Jahr 2021 insgesamt 1,11 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die Pflicht gilt stufenweise für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten. Unternehmen mit mehr als 60 Mitarbeitenden müssen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zur Verfügung stellen. Tun sie es nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen, die sich zwischen 140 EUR und 360 EUR pro nicht besetztem Schwerbehinderten-Arbeitsplatz monatlich bewegt.

Den Zahlen der Bundesagentur zufolge erfüllten im Jahr 2021 etwa 39 % der Arbeitgeber ihre Pflicht. Fünf Jahre zuvor habe die Quote mit 39,9 % noch um fast einen Prozentpunkt höher gelegen. 35,1 % der Arbeitgeber hätten ihre Pflicht mit der Beschäftigung zumindest einiger Schwerbehinderter teilweise erfüllt, 25,9 % hätten gar keine Schwerbehinderten beschäftigt.

Rechtsprechung Urteil aktuell

Urteil: Geringere Abfindungen für baldige Rentner zulässig

Ein Sozialplan darf niedrigere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge vorsehen. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg (Az.: 8 Sa 164/22) hervor.

Im konkreten Fall verhandelte ein Betriebsrat mit einem Arbeitgeber einen Sozialplan aufgrund eines größeren Personalabbaus. Die Abfindungen der betroffenen Arbeitnehmer berechneten sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie der Höhe des Gehaltes. Für ältere Beschäftigte ab Vollendung des 62. Lebensjahres sah der Sozialplan allerdings eine gekürzte Abfindung vor.

Ein zum Zeitpunkt der Entlassung im Jahr 2021 knapp 62-jähriger Arbeitnehmer, der ab Januar 2022 eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen beanspruchen konnte, legte dagegen Klage ein. Seiner Auffassung nach stellte die Regelung im Sozialplan eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Durch die Rentenberechtigung sei er nicht hinreichend abgesichert.

Das sah das in zweiter Instanz mit dem Fall befasste LAG Nürnberg (Vorinstanz: Arbeitsgericht Bayreuth, Az: 5 Ca 86/21) anders: Es hielt die Abfindungsregelung im Sozialplan für zulässig.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 10 Satz 3 Nr. 6 2. Alt. AGG) könnten die Betriebsparteien u.a. Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausschließen, weil diese ggf. nach Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind.

Die Kürzung von Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge bzw. deren Ausschluss von Abfindungen ist nach Angaben des Gerichts zudem grundsätzlich geeignet, um für andere Arbeitnehmergruppen größere finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Und um so dem legitimen Ziel einer bedarfsgerechten Verteilung des begrenzten Sozialplanvolumens zu dienen.

Das Gericht wies in seinem Urteil darauf hin, dass die Betriebspartner bei der Aushandlung eines Sozialplans einen weiten Gestaltungsspielraum hätten. Dieser müsse die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mildern, aber nicht notwendigerweise vollständig ausgleichen und für alle denkbaren Nachteile entschädigen.

Das LAG Nürnberg ließ wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zu. Die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht (BAG) anhängig.

Statistik Trend aktuell

Institut: Arbeitsmarkt auch in naher Zukunft stabil

Der Arbeitsmarkt in Deutschland bleibt einer Prognose zufolge auch in den kommenden Monaten stabil. Das Arbeitsmarktbarometer des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt einen Wert von 103 und liegt damit weiter über der neutralen Marke von 100. Ein Wert von 110 würde eine sehr gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt anzeigen, ein Wert von 90 eine für Arbeitnehmer besonders ungünstige. Im Vergleich zum Vormonat sank das Barometer um 0,1 Punkte. Das bedeutet den ersten Rückgang nach fünf Monaten Aufwärtsentwicklung.

„Der Arbeitsmarkt befindet sich weiter im Aufwind“, sagte IAB-Experte Enzo Weber. Das Barometer setzt sich aus Arbeitslosigkeit und Beschäftigung zusammen. Die Arbeitslosen-Wert sank im April um 0,7 Punkte auf den neutralen Wert von 100.

Ursache könnte nach Webers Einschätzung sein, dass viele Menschen aus der Ukraine an Sprachkursen teilnehmen und im Jahresverlauf auf Arbeitssuche gehen werden. Zudem seien die Entlassungen zwar gering, aber die Dauer der Arbeitslosigkeit habe sich in der Krise erhöht. „Die Arbeitslosigkeit kann noch weiter sinken, aber das wird nicht einfach“, sagte Weber.

Die Beschäftigungsbereich des Barometers stieg im April um 0,4 auf 105,9 Punkte. Das lasse weitere deutliche Beschäftigungszunahmen erwarten.

Statistik Trend aktuell

Projektion: Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 deutlich

Die Zahl der Arbeitskräfte in Deutschland wird voraussichtlich in den nächsten Jahrzehnten schrumpfen: Bis 2060 wird das sog. Erwerbspersonenpotenzial nach einer Projektion des IAB um 11,7 % zurückgehen. Dabei wurden Faktoren wie der demographische Wandel, Zuwanderung und Abwanderung berücksichtigt. Der Projektion zufolge leben im Jahr 2060 nur noch 72,6 Millionen Menschen in Deutschland,

rd. zehn Millionen weniger als derzeit. Vor allem die Zuwanderung aus EU-Ländern dürfte stark zurückgehen, weil sich dort die Lebensbedingungen verbessern und die Demographie noch ungünstiger wirkt als in Deutschland.

Politik Meldung aktuell

Rat der Arbeitswelt überreicht Arbeitswelt-Bericht 2023 an Minister Heil – Arbeitsminister sieht keine Arbeitsplatzverluste durch Wandel

Der Rat der Arbeitswelt hat Bundesminister Heil den aktuellen Arbeitswelt-Bericht für Deutschland überreicht. Der Bericht bietet Orientierung im Wandel der Arbeitswelt und enthält Handlungsempfehlungen für die Gestaltung der digitalen und der ökologischen Transformation. Besonders wichtig ist dem Rat die sozialpartnerschaftliche Gestaltung des Wandels. Gleichzeitig plädiert er dafür, Weiterbildung zu stärken, damit Beschäftigte auch neue Job-Anforderungen bewältigen können.

Bundesarbeitsminister Heil: „Trotz des enormen Wandels der Arbeitswelt wird es in Deutschland unterm Strich keine Arbeitsplatzverluste geben – das ist eine zentrale Botschaft des zweiten Arbeitsweltberichts. Aber: Die digitale und ökologische Transformation kann nur erfolgreich gelingen, wenn alle betrieblichen Akteure daran mitwirken. Der Rat der Arbeitswelt gibt dazu wichtige und wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen an die betriebliche Praxis und die Politik. Dafür danke ich dem Rat sehr herzlich.“

Franz Donner, Of Counsel bei Pusch Wahlig Workplace Law, ehemaliger Leiter der Corporate Human Resources der ZEISS Group und Sprecher des Rats der Arbeitswelt: „Die digitale und ökologische Transformation prägt die Arbeitswelt und fordert Betriebe wie Beschäftigte gleichermaßen heraus. Weiterbildung, Mitbestimmung und Partizipation sind die entscheidenden Hebel, um diese Herausforderung erfolgreich zu meistern. Ein intensiver betriebs-, branchen- und fachübergreifender Wissens- und Erfahrungstransfer unterstützt die Unternehmen bei der Umsetzung von guten Gestaltungsansätzen.“

Der unabhängige Rat der Arbeitswelt nimmt im Arbeitswelt-Bericht alle zwei Jahre zu zentralen Themen der Arbeitswelt Stellung. Der Arbeitswelt-Bericht richtet sich gleichermaßen an Politik, Öffentlichkeit, die betriebliche Praxis und die Sozialpartner.

Politik Studie aktuell

Studie: Vielen Baby-Boomern droht Wohnungsnot im Alter

In Deutschland fehlen nach einer Studie des Pestel-Instituts bereits heute 2,2 Millionen altersgerechte Wohnungen. Mit dem Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge der „Babyboomer“ in die Rente werde die Lücke in den nächsten Jahren enorm steigen, sagte Institutsleiter Matthias Günther auf der Bau-Messe. Zugleich dürften künftig viele Rentner die steigenden Mieten und Wohnkosten kaum mehr bezahlen können. Deutschland sei auf bestem Weg in die „graue Wohnungsnot“.

Der Wohnungsmarkt sei auf die kommende Rentnergeneration nicht vorbereitet. Nur rd. 600 000 Rentnerhaushalte lebten heute in barrierefreien, für Rollator und Rollstuhl geeigneten Wohnungen, ohne Treppen und mit stufenfreiem Zugang zur Dusche. Im Jahr 2040 würden aber 3,3 Millionen solcher Wohnungen gebraucht, damit alte Menschen möglichst lange zu Hause bleiben können. Trotzdem Bremse der Bund

den altersgerechten Umbau von Wohnungen sogar aus, sagte der Institutsleiter. Die staatliche KfW-Bank biete heute keine Zuschüsse mehr dafür an. Notwendig wäre ein Förderprogramm für altersgerechten Neu- und Umbau von mindestens einer halben Milliarde Euro pro Jahr.

Statistik Zahlen aktuell

Fast jeder Vierte in Deutschland hat eine Einwanderungsgeschichte

Nahezu ein Viertel der im vergangenen Jahr in Deutschland lebenden Menschen hat eine Einwanderungsgeschichte. Das seien 20,2 Millionen Menschen oder 24,3 % der Gesamtbevölkerung, wie das Statistische Bundesamt zu den Daten aus dem Mikrozensus berichtete.

Als Menschen mit Einwanderungsgeschichte definierte die Behörde Menschen, die seit 1950 selbst nach Deutschland eingewandert sind, sowie deren direkte Nachkommen, die „zweite Generation“. Im Vergleich zum Vorjahr war die Zahl von Menschen mit Einwanderungsgeschichte um 6,5 % oder 1,2 Millionen Menschen gestiegen. Dabei spielte vor allem Fluchtmigration eine Rolle, insbesondere infolge des Krieges in der Ukraine.

So stieg die Zahl der selbst eingewanderten Menschen durch die vor allem aus der Ukraine, Syrien und Afghanistan Geflüchteten um 7,3 % und damit stärker als die Zahl der in Deutschland geborenen direkten Nachkommen eingewanderter Eltern, die um vier Prozent anstieg.

Dabei bleiben die Eingewanderten längst nicht mehr unter sich in ethnischen Gruppen: So haben 3,9 Millionen der in Deutschland geborenen Menschen - 4,6 % der Gesamtbevölkerung einen Vater oder eine Mutter mit Einwanderungsgeschichte. Das entsprach einem Anstieg gegenüber 2021 um 3,5 %. Diese 3,9 Millionen Menschen werden selbst nicht zur Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte gezählt. Keinerlei Einwanderungsgeschichte hatten 71,1 % der Bevölkerung in Deutschland.

Insgesamt 6,1 Millionen Menschen und damit knapp 40 % aller in Deutschland lebenden selbst eingewanderten Menschen sind nach Angaben des Statistischen Bundesamts seit dem Jahr 2013 nach Deutschland gekommen. Diese Gruppe weist einige Besonderheiten auf. So sind die ab 2013 Eingewanderten mit einem Durchschnittsalter von 29,9 Jahren deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Einwanderungsgeschichte, deren Durchschnittsalter im vergangenen Jahr 47 Jahre betrug.

Die drei Hauptherkunftsländer der Einwandererinnen und Einwanderer seit 2013 sind Syrien mit einem Anteil von 16 %, Rumänien mit einem Anteil von sieben Prozent und Polen mit einem Anteil von sechs Prozent. Die Ukraine folgt an vierter Stelle mit fünf Prozent. Allerdings seien die im vergangenen Jahr seit dem russischen Angriff Geflüchteten aus der Ukraine im Mikrozensus noch nicht vollständig erfasst, hieß es.

Der wichtigste Hauptgrund für die Einwanderung ab 2013 war Flucht, Asyl und internationaler Schutz mit einem Anteil von 27,9 %. Dicht dahinter folgten mit einem Anteil von 24,2 % Einwanderung wegen Erwerbstätigkeit sowie wegen Familienzusammenführung mit einem Anteil von 23,9 %. Etwas mehr als acht Prozent der seit 2013 Eingewanderten waren hauptsächlich für ein Studium oder eine Aus- und Weiterbildung nach Deutschland gekommen.

Noch größer ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung in Deutschland. Er betrug im vergangenen Jahr 28,7 % oder 23,8 Millionen Menschen. Eine Person hat laut Definition des Statistischen Bundesamtes einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Mehr als die Hälfte der 12,2 Millionen Deutschen mit Migrationshintergrund besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit seit der Geburt. Sie haben einen Migrationshintergrund, weil mindestens ein Elternteil ausländisch, eingebürgert, deutsch durch Adoption oder Spätaussiedler ist.

Insgesamt 23 % sind selbst als Spätaussiedler nach Deutschland gekommen, 22 % sind eingebürgert. Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit machten 48,8 % aller Menschen mit Migrationshintergrund und knapp ein Sechstel der Bevölkerung aus.

Finanzen Zahlen aktuell

Stabilitätsrat: Deutschland reißt Defizitziele auch 2023 deutlich

Deutschland wird krisenbedingt auch im laufenden Jahr das Ziel für das strukturelle Defizit im Staatshaushalt reißen. Der Stabilitätsrat von Bund und Ländern geht von einem Defizit von etwa 3,25 % der Wirtschaftsleistung aus, wie das Gremium mitteilte. „Je nach Entwicklung der Energiepreise könnte das Ergebnis für die öffentlichen Haushalte deutlich günstiger ausfallen.“ Der Staat nimmt Milliarden in die Hand, um die Folgen der stark gestiegenen Energiepreise für Verbraucher und Unternehmen abzufedern.

„Der Staat kann nicht auf Dauer mehr Geld ausgeben, als ihm die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler zur Verfügung stellen“, mahnte Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP). Solide öffentliche Finanzen seien die Voraussetzung, damit wirtschaftliches Wachstum überhaupt ermöglicht werde. „Auch in der EU brauchen wir deshalb klare, verlässliche und verbindliche fiskalische Regeln, die auch durchgesetzt werden.“

Derzeit wird in Brüssel über eine Reform der EU-Schuldenregeln diskutiert. Nach dem Willen der EU-Kommission soll hoch verschuldeten Europäischen Ländern mehr Flexibilität beim Abbau von Schulden und Defiziten eingeräumt werden. Die bisherigen Ziele, Schulden bei maximal 60 % der Wirtschaftsleistung zu begrenzen und Haushaltsdefizite unter drei Prozent zu halten, bleiben dem Vorschlag zufolge bestehen.

Dem Stabilitätsrat zufolge könnte das strukturelle Defizit in Deutschland bis zum Jahr 2026 auf etwa 0,75 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) sinken. Deutschland würde nach Einschätzung des Gremiums damit die EU-Kriterien einhalten, das Defizit als Richtwert um 0,5 Prozentpunkte pro Jahr abzubauen. Der Stabilitätsrat überwacht die Haushalte von Bund und Ländern.

Politik Meldung aktuell

150 Jahre Flächentarifvertrag

Kollektiv statt individuell: Flächentarifverträge regeln Lohn und weitere Arbeitsbedingungen für Millionen Beschäftigte in Deutschland. Vor 150 Jahren waren Buchdrucker in Leipzig ihrer Zeit weit voraus.

Flächentarifverträge sind in Deutschland schon häufiger totgesagt worden. Zu starr schien der von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gesetzte Rahmen zu Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen, der für ganz unterschiedliche Unternehmen und Millionen Beschäftigte passen sollte. Doch auch 150 Jahre nach Abschluss des ersten Flächentarifvertrags für Buchdrucker am 9.5.1873 in Leipzig haben die Abkommen eine Zukunft - meinen jedenfalls die Protagonisten und die sie begleitenden Wissenschaftler. Auch bei EU-Kommission und Bundesregierung steht die Tarifbindung wieder hoch im Kurs.

„Für den Flächentarifvertrag sprechen nach wie vor klare Vorteile - vor allem Frieden und Ordnung in den Betrieben“, sagt etwa Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger, der in seiner früheren Funktion als Gesamtmetall-Chef regelmäßig am größten Tarifvertrag der Welt für die deutsche Metall- und Elektroindustrie mit rund vier Millionen Beschäftigten mitgearbeitet hat. Stefan Körzell, Vorstandsmitglied beim DGB, weist auf die Folgen einheitlicher Wettbewerbsbedingungen hin: „Unternehmen stehen dann in einem qualitativen Wettbewerb: Dem Versuch, kurzfristige Kostenvorteile durch Lohndumping zu erreichen, wird von Anfang an ein Riegel vorgeschoben.“

30 Pfennige für 1 000 gesetzte Buchstaben, ein Wochenmindestlohn von 19,80 Mark, eine tägliche Arbeitszeit von höchstens zehn Stunden mit zwei bezahlten viertelstündlichen Pausen - das waren die wichtigsten Forderungen, mit denen der deutsche Buchdruckerverband im Januar 1873 in den Arbeitskampf zog, wie ver.di-Historiker Hartmut Simon berichtet. Gut 400 Setzer und Maschinenmeister legten in Leipzig die Arbeit mit Kündigungen nieder, worauf die Druckereien mit einer reichsweiten Aussperrung antworteten, die aber schnell bröckelte. Es folgten eine Haftstrafe für den gewerkschaftlichen Anführer Richard Härtel und schließlich doch noch Verhandlungen, die in einem ersten „Delegiertentarif“ mündeten. Dieser enthielt zwar die wesentlichen Forderungen der Drucker, wurde aber in den wirtschaftlich schwierigen Folgejahren nur zögerlich umgesetzt.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke ist stolz auf den historischen Erfolg der Vorläuferorganisation seiner Gewerkschaft: „Nicht der Kollege oder die Kollegin, mit dem oder der ich in Konkurrenz um billige Arbeit stehe, ist der Gegner, sondern der Arbeitgeber. Ich muss mich mit anderen zusammenschließen und gemeinsam und solidarisch bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen. Das war der Beginn der gewerkschaftlichen Erfolgsgeschichte.“

Zum „Herzstück kollektiver Arbeitsbeziehungen“ wurden die Tarifverhandlungen indes erst im November 1918 mit dem „Stinnes-Legien-Abkommen“, in dem die Arbeitgeberverbände zu Beginn der Weimarer Republik erstmals die Gewerkschaften offiziell als Verhandlungspartner anerkannten. Was zunächst die Gefahr einer kommunistischen Revolution eingrenzte, wurde in den späteren Jahren der Republik allmählich ausgehebelt und im NS-Regime ganz wieder abgeschafft. Erst im Grundgesetz der Bundesrepublik gab es wieder eine feste Verankerung für frei ausgehandelte Tarife durch die Koalitionsfreiheit.

Aussperrungen sind selten geworden, die Themen der Tarifkonflikte haben sich hingegen kaum geändert. Immer geht es um mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. Statt der 60 Wochenstunden der Leipziger Buchdrucker nimmt die IG Metall aktuell die 32 Stunden ins Visier, die auch auf vier statt sechs Arbeitstage wie 1873 verteilt werden könnten. Tarifbindung bringt für die Arbeitnehmer deutliche Vorteile, sagt die

gewerkschaftliche Böckler-Stiftung: „Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten im Mittel wöchentlich 54 Minuten länger und verdienen trotzdem elf Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung.“

Die Unternehmen achten naturgemäß stärker auf Kosten und Produktivität. In den vergangenen Jahren konnten sie oft Öffnungsklauseln durchsetzen für Betriebe, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckten. Den Gewerkschaften sauer aufgestoßen ist die Öffnung der Arbeitgeberverbände für Mitglieder „ohne Tarifbindung“ (OT). Diese hätten zu einer „inneren Erosion der Tarifbindung“ geführt, meint der frühere Böckler-Wissenschaftler Reinhard Bispinck. Es sei nicht akzeptabel, in Sonntagsreden die Tarifautonomie zu loben und werktags Unternehmen mit OT-Mitgliederschaften zu ködern.

Tatsächlich ist nur etwa jeder vierte Betrieb an einen Haus- oder Flächentarifvertrag gebunden, wie das IAB-Betriebspanel zeigt. Jedoch orientieren sich viele Betriebe freiwillig an dem Vertragswerk ihrer Branche. „Flächentarifverträge gelten als Referenzgröße und setzen gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels bei Löhnen und Arbeitszeiten wichtige Standards“, erläutert der Tarifexperte des arbeitgebernahen Instituts der Wirtschaft, Hagen Lesch. Er kann sich künftige Flächentarife auch in Module aufgeteilt vorstellen, aus denen insbesondere kleine Betriebe dann auswählen könnten. Diese Idee wird allerdings bei den Gewerkschaften skeptisch gesehen.

Die Vielfalt der beim BMAS gesammelten Tarifwerke ist beeindruckend. Dort sind nach Angaben von Thorsten Schulten von der Böckler-Stiftung fast 10 000 Vergütungstarifverträge hinterlegt, knapp 2 400 sind von Verbänden abgeschlossene Flächentarifwerke.

Die Ampel-Koalition will auch auf Druck der Europäischen Union (EU) die Tarifbindung in Deutschland, die bei rd. 52 % der Beschäftigten stagniert, steigern. Das soll u.a. gelingen, indem öffentliche Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen gegeben werden. Auch sollen Tarifverträge leichter als allgemein verbindlich erklärt werden können. Nach Ansicht des Böckler-Experten Schulten reicht das aber nicht. „Das von der EU-Kommission ausgerufene Ziel einer 80-prozentigen Tarifbindung ist nur mit Flächentarifverträgen zu erreichen.“

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund (4/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zum Prolog der verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 - 4 SGB VI

Präambel

§ 15 Absatz 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VI¹ verpflichtet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der ihr nach § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a SGB VI zugewiesenen Aufgaben, zu den in § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 - 4 SGB VI geregelten Themenkomplexen

- Zulassungsanforderungen,
- Vergütungssystem,
- Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall und
- Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung

verbindliche Entscheidungen herbeizuführen. Die verbindlichen Entscheidungen gelten für Rehabilitationseinrichtungen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erbringen und entweder vom Träger der Rentenversicherung selbst oder von anderen betrieben werden.

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit Absatz 3 SGB VI zur näheren inhaltlichen Ausgestaltung der Zulassungsanforderungen, entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 2 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 4 und 5 und Absatz 8 SGB VI zum Vergütungssystem für alle zugelassenen Rehabilitationseinrichtungen, entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit Absatz 6a SGB VI zu den objektiven sozialmedizinischen Kriterien für die Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall sowie entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 4 in Verbindung mit Absatz 7 SGB VI zur Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung und unter Beachtung von § 15 Absatz 9 Satz 3 und 4 SGB VI folgende verbindliche Entscheidung getroffen:

Der nachfolgende Prolog ist Bestandteil der verbindlichen Entscheidungen des Bundesvorstandes nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 - 4 SGB VI.

Prolog

Die Regelungen des Verfahrens zur Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, die in den verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 SGB VI konkretisiert werden, gliedern sich in den für alle Leistungen der Deutschen Rentenversicherung (§ 9 Absatz 1 SGB VI) geltenden personenzentrierten Rehabilitationsprozess ein. Die verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 SGB VI

1: Eingeführt durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen vom 11. Februar 2021 (Gesetz Digitale Rentenübersicht).

zielen auf ein transparentes, diskriminierungsfreies und nachvollziehbares Beschaffungsverfahren, für das ebenso wie für den gesamten Rehabilitationsprozess die folgenden Grundsätze gelten.

Die Deutsche Rentenversicherung stellt im Rahmen der Umsetzung der verbindlichen Entscheidungen sicher, dass alle Versicherten auf der Grundlage der Bedarfsermittlung nach § 13 SGB IX bedarfsgerechte, qualitätsorientierte und ganzheitliche Rehabilitationsleistungen erhalten. Hierbei sind sowohl die Ziele des Bundesteilhabegesetzes in ihrer Konkretisierung im SGB IX als auch das im SGB VI gestärkte Wunsch- und Wahlrecht zu berücksichtigen.

Die Deutsche Rentenversicherung stellt auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteur*innen sicher, dass die erforderlichen Voraussetzungen für die Wahlmöglichkeit der Versicherten nach Bedarfsermittlung gegeben sind. Die individuellen Teilhabeziele werden durch die Vielfalt und Spezialisierung der Rehabilitationseinrichtungen bedarfsgerecht auf der Basis der gesetzlichen Regelungen und der Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt. Die medizinische Rehabilitation ist ein Baustein der Leistungen, die alle Reha-Träger im gegliederten System der Sozialversicherung erbringen und die im Zusammenwirken der beteiligten Akteur*innen und auf der Basis der Regelungen des Bundesteilhabegesetzes die Bedarfe bei komplexen Bedarfslagen von Versicherten decken.

Die Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung der zugelassenen Rehabilitationseinrichtungen in Form eines Public Reportings ergänzt die bereits existierenden Informations- und Beratungsangebote der Deutschen Rentenversicherung. Damit wird der Zugang zu den Leistungen im Hinblick auf das Wunsch- und Wahlrecht weiter gestärkt. Versicherte können ihre Entscheidungen auf der Basis objektiver, leicht verständlicher Informationen gut informiert treffen.

Zur Schaffung von Transparenz, Gleichbehandlung und Nachvollziehbarkeit zur Bestimmung einer Rehabilitationseinrichtung wird ein IT-gestütztes System eingesetzt. Dieses unterstützt die Deutsche Rentenversicherung bei der Umsetzung einer mit dem europäischen Vergaberecht konformen Beschaffung. Zentral und maßgebend bleiben der individuell nach § 13 SGB IX im Rahmen der Bedarfsfeststellung ermittelte rehabilitationsmedizinische Bedarf, die Qualitätsorientierung und das Wunsch- und Wahlrecht der/des Versicherten, das im gesamten Reha-Prozess bis zur Aufnahme in die Rehabilitationseinrichtung ausgeübt werden kann.

Die Rentenversicherungsträger wirken gemäß § 36 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 SGB IX im Beschaffungsverfahren gemeinsam darauf hin, dass die fachlich und regional erforderlichen Rehabilitationsdienste und -einrichtungen in ausreichender Anzahl und Qualität zur Verfügung stehen und achten dabei darauf, dass in den Indikationsbereichen jeweils für eine ausreichende Anzahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen keine Zugangs- und Kommunikationsbarrieren bestehen.

Das verbindliche, transparente, nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Vergütungssystem der Deutschen Rentenversicherung steht für teilhabeorientierte Leistungen und deren leistungsgerechte Vergütung. Die produktbezogene Vergütung berücksichtigt individuelle Bedarfe der Versicherten unter anderem im Rahmen der Indikation und der Konzepte.

Sofern kein Rehabilitationsbedarf besteht, weist die Deutsche Rentenversicherung die Versicherten auf der Basis des Grundsatzes Prävention vor Rehabilitation vor. Werden Rehabilitationsbedarfe festgestellt, für die nicht die Deutsche Rentenversicherung, sondern ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist, leiten die Rentenversicherungsträger die entsprechenden Anträge nach §§ 14 ff. SGB IX an die zuständigen Rehabilitationsträger weiter, soweit sich dies aus den Vorschriften der §§ 14 ff. SGB IX in Verbindung mit der Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in der jeweils geltenden Fassung ergibt. Im Übrigen wird auf die Regelungen der §§ 14 ff. SGB IX in Verbindung mit der Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in der jeweils geltenden Fassung hingewiesen.

Zur Begleitung der Umsetzungsphase für das Vergütungssystem und Einbindung der Verbände der Leistungserbringer und der Vertreter*innen der Rehabilitand*innen wird – wie in der verbindlichen Entscheidung zum Vergütungssystem beschrieben – ein Beirat für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2025 gegründet.

Zur Weiterentwicklung des Produkts Public Reporting wird für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2025 ein Beirat gegründet.

Zu allen weiteren Themen im Rahmen der Umsetzung der verbindlichen Entscheidungen gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI sowie zum Zulassungsverfahren und zum Vertrag wird ab dem 1. Juli 2023 für fünf Jahre ein Begleitgremium mit den Vertreter*innen der Verbände der Leistungserbringer sowie den Vertreter*innen der Rehabilitand*innen eingesetzt. Hier findet ein- bis zweimal jährlich ein Erfahrungsaustausch inklusive einer Erörterung zu aktuellen Aspekten der Umsetzung statt. Ab dem 1. Januar 2026 werden die Themen Vergütungssystem und Public Reporting ebenfalls im Begleitgremium, wie oben benannt, besprochen.

Diese Grundsätze stellen den Handlungsrahmen für die Umsetzung der verbindlichen Entscheidungen durch die Deutsche Rentenversicherung dar.

Die verbindliche Entscheidung beruht auf § 15 Absatz 9 Satz 1 in Verbindung mit § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a, Absatz 2 Satz 1 SGB VI, § 51 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe a der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 SGB VI, § 53 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die verbindliche Entscheidung tritt gemäß § 15 Absatz 9 Satz 2 SGB VI am 1. Juli 2023 in Kraft. Die Entscheidung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund (5/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zu den Zulassungsanforderungen gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 15 Absatz 3 SGB VI

Präambel

§ 15 Absatz 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VI¹ verpflichtet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der ihr nach § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a SGB VI zugewiesenen Aufgaben, zu den in § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI geregelten Themenkomplexen

- Zulassungsanforderungen,
- Vergütungssystem,
- Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall und
- Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung

verbindliche Entscheidungen herbeizuführen. Die verbindlichen Entscheidungen gelten für Rehabilitationseinrichtungen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erbringen und entweder vom Träger der Rentenversicherung selbst oder von anderen betrieben werden.

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit Absatz 3 SGB VI sowie unter Beachtung von § 15 Absatz 9 Satz 3 und 4 SGB VI zur näheren inhaltlichen Ausgestaltung der Zulassungsanforderungen folgende verbindliche Entscheidung getroffen:

Prolog

Bestandteil dieser verbindlichen Entscheidung ist an dieser Stelle der Prolog, wie er sich aus der verbindlichen Entscheidung zum „Prolog der verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI“ ergibt.

Grundsätze

Die im Folgenden näher inhaltlich ausgestalteten Zulassungsvoraussetzungen müssen von der/den jeweiligen Fachabteilung(en) der Rehabilitationseinrichtung erfüllt werden².

Zulassungsentscheidungen sollen grundsätzlich ohne Befristung erteilt werden. Befristungen sind zu begründen.

Auf die Verpflichtung zur Veröffentlichung der Zulassungen im Amtsblatt der Europäischen Union wird hingewiesen.

- 1: Eingeführt durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen vom 11. Februar 2021 (Gesetz Digitale Rentenübersicht).
- 2: Alle für die Rehabilitationseinrichtungen maßgeblichen Informationen zum Verfahren der Zulassung sind unter www.deutsche-rentenversicherung.de/neues-beschaffungsverfahren abzurufen. Hierzu gehören u. a. solche zur Federführerschaft, zur Antragstellung, zu allen Aspekten der Zulassungsvoraussetzungen und zum Übergang auf die ab dem 1. Juli 2023 geltende Rechtslage.

Wechselt der Federführer nach der Entscheidung über die Zulassung, so bleibt die bereits erteilte und zum Zeitpunkt des Federführerwechsels geltende Zulassung davon unberührt.

Die Voraussetzungen für den Widerruf einer Zulassungsentscheidung richten sich nach den §§ 46 ff. SGB X in Verbindung mit § 15 Absatz 5 Satz 6, 2. Halbsatz SGB VI.

Der Federführer bietet den Fachabteilungen unmittelbar nach Zulassung Verhandlungen zum Abschluss des Belegungsvertrages nach § 15 Absatz 6 SGB VI an.

Fachliche Eignung

Die Rehabilitationseinrichtungen müssen fachlich geeignet sein (§ 15 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 SGB VI). Das Gesetz ergänzt, dass diejenigen Rehabilitationseinrichtungen fachlich geeignet sind, die zur Durchführung der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation die personellen, strukturellen und qualitativen Anforderungen erfüllen. Dabei sollen die Empfehlungen nach § 37 Absatz 1 SGB IX beachtet werden (§ 15 Absatz 3 Satz 2 und 3 SGB VI).

Diese Zulassungsvoraussetzung wird dadurch erfüllt, dass die Rehabilitationseinrichtung neben sozialmedizinischen Kriterien (medizinische Konzepte für rehabilitationsrelevante Indikationen orientiert am bio-psycho-sozialem Modell der International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF) die für die jeweiligen Indikationen geltenden einheitlichen Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung zur Strukturqualität von Reha-Einrichtungen (Strukturanforderungen) erfüllt. Für Indikationsgruppen und Erbringungsformen, für die keine Strukturanforderungen vorliegen, müssen die in den gemeinsamen Rahmenkonzepten (bspw. ambulante Reha für Abhängigkeitserkrankungen) definierten Voraussetzungen vorliegen. Diese und weitere Anforderungen (bspw. an das medizinische Konzept) sowie Verfahrenshinweise sind dem Internetauftritt der Deutschen Rentenversicherung zu entnehmen.

Für Fachabteilungen von Rehabilitationseinrichtungen, die vor dem 1. Juli 2023 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation aufgrund von Vereinbarungen mit einem Träger der Rentenversicherung erbracht haben, ist nur zum 1. Juli 2023 im Regelfall ohne Prüfung davon auszugehen, dass sie die personellen, strukturellen und qualitativen Anforderungen (§ 15 Absatz 3 Nummer 1 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2 SGB VI) erfüllen. Davon unberührt bleibt die Prüfung der weiteren Voraussetzungen des § 15 Absatz 3 SGB VI in Verbindung mit den Regelungen dieser verbindlichen Entscheidung. Ebenso bleibt es bei der Verpflichtung der genannten Fachabteilungen, nach dem 1. Juli 2023 im weiteren Zeitablauf alle Voraussetzungen des § 15 Absatz 3 SGB VI in Verbindung mit den Regelungen dieser verbindlichen Entscheidung kontinuierlich zu erfüllen.

Teilnahme an externen Qualitätssicherungsverfahren

Die Rehabilitationseinrichtungen müssen sich verpflichten, an den externen Qualitätssicherungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund oder einem anderen von der Deutschen Rentenversicherung Bund anerkannten Verfahren (QS-Verfahren) teilzunehmen (§ 15 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 SGB VI).

Dies geschieht für die Dauer der Zulassung im Rahmen des Antrags nach § 15 Absatz 5 Satz 1 beziehungsweise des § 301 Absatz 4 SGB VI durch eine entsprechende schriftliche Bestätigung der Rehabilitationseinrichtung. Der federführende Rentenversiche-

Träger informiert die Rehabilitationseinrichtungen im Rahmen des Zulassungsverfahrens über die genannten QS-Verfahren und weist auf deren Bedeutung für die diskriminierungsfreie und transparente Einrichtungsauswahl hin. Informationen über die anerkannten QS-Verfahren können dem Internetauftritt der Deutschen Rentenversicherung Bund entnommen werden.

Anerkennung des Vergütungssystems der Deutschen Rentenversicherung Bund

Die Rehabilitationseinrichtungen müssen sich verpflichten, das Vergütungssystem der Deutschen Rentenversicherung Bund anzuerkennen (§ 15 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 SGB VI).

Die Anforderung ist im Rahmen der Zulassungsprüfung erfüllt, wenn

1. der Federführer der jeweiligen Rehabilitationseinrichtung die verbindliche Entscheidung nach § 15 Absatz 9 Nummer 2 SGB VI zur Verfügung gestellt sowie die Berechnungsgrundlagen der einrichtungsübergreifenden und der einrichtungsspezifischen Vergütungskomponenten auf Wunsch transparent gemacht und erläutert hat und
2. die Rehabilitationseinrichtung daraufhin dem Federführer schriftlich bestätigt, dass sie das Vergütungssystem der Deutschen Rentenversicherung Bund mit allen Inhalten als maßgeblich anerkennt für die Vergütung ihrer für die Träger der Deutschen Rentenversicherung erbrachten Rehabilitationsleistungen nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI.

Sicherstellung des elektronischen Datenaustausches

Die Rehabilitationseinrichtungen müssen den elektronischen Datenaustausch mit den Trägern der Rentenversicherung sicherstellen (§ 15 Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 SGB VI).

Die Anforderung ist im Rahmen der Zulassungsprüfung erfüllt, wenn

1. die Rehabilitationseinrichtungen für den Zeitpunkt der Zulassungsprüfung und die Laufzeit des Vertrages nach § 15 Absatz 6 SGB VI bestätigen, dass sie

a) alle Anforderungen erfüllen, die sich aus der

„Rahmenvereinbarung über das Verfahren zur Abrechnung und Übermittlung von Daten zwischen Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen und der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 301 Absatz 4 und 4a SGB V) sowie der gesetzlichen Rentenversicherung (Datenübermittlungs-Rahmenvereinbarung)“

inklusive deren technischen Anlagen in der jeweils aktuellen Fassung ergeben,

und

b) für die Datenübermittlung nach der genannten Rahmenvereinbarung ausschließlich die dafür vorgeschriebenen und im Internetauftritt der Deutschen Rentenversicherung im Detail veröffentlichten Kommunikations- und Verschlüsselungsverfahren verwendet

sowie

2. in der genannten Rahmenvereinbarung beziehungsweise den Anlagen vorgeschriebene Testungen erfolgreich durchlaufen wurden.

Datenschutz

Die Rehabilitationseinrichtungen müssen die datenschutzrechtlichen Regelungen beachten und umsetzen sowie den besonderen Anforderungen an den Sozialdatenschutz Rechnung tragen (§ 15 Absatz 3 Satz 1 Nummer 5 SGB VI).

Die Anforderung ist im Rahmen der Zulassungsprüfung erfüllt, wenn die Rehabilitationseinrichtungen Folgendes für den Zeitpunkt der Zulassungsprüfung und die Laufzeit des Vertrages nach § 15 Absatz 6 SGB VI zusichern:

1. die Einhaltung aller Regelungen des Datenschutzes und die Wahrung des Sozialgeheimnisses für die von der Deutschen Rentenversicherung übermittelten Sozialdaten, insbesondere der §§ 67 ff. SGB X,
2. die Sicherstellung, dass sämtliche mit der Verarbeitung personenbezogener Daten der Rehabilitand*innen der Deutschen Rentenversicherung betrauten Personen auf das Sozialgeheimnis (§ 35 SGB I) verpflichtet werden und die Vertraulichkeit der Daten für die Zeit ihrer Tätigkeit sowie darüber hinaus auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit wahren und
3. die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen, die geeignet sind, die Sicherheit der personenbezogenen Daten, insbesondere der Sozialdaten, nach dem aktuellen Stand der Technik auf Dauer zu gewährleisten.

Die verbindliche Entscheidung beruht auf § 15 Absatz 9 Satz 1 in Verbindung mit § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a, Absatz 2 Satz 1 SGB VI, § 51 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe a der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 SGB VI, § 53 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die verbindliche Entscheidung tritt gemäß § 15 Absatz 9 Satz 2 SGB VI am 1. Juli 2023 in Kraft. Die Entscheidung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zu dem Vergütungssystem für alle zugelassenen Rehabilitationseinrichtungen (6/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zu dem Vergütungssystem für alle zugelassenen Rehabilitationseinrichtungen

Präambel

§ 15 Absatz 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VI¹ verpflichtet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der ihr nach § 138 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a SGB VI zugewiesenen Aufgaben, zu den in § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI geregelten Themenkomplexen

- Zulassungsanforderungen,
- Vergütungssystem,
- Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall und
- Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung

verbindliche Entscheidungen herbeizuführen. Die verbindlichen Entscheidungen gelten für Rehabilitationseinrichtungen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erbringen und entweder vom Träger der Rentenversicherung selbst oder von anderen betrieben werden.

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 2 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 4 und 5 und Absatz 8 SGB VI sowie unter Beachtung von § 15 Absatz 9 Satz 3 und 4 SGB VI zum Vergütungssystem folgende verbindliche Entscheidung getroffen:

Prolog

Bestandteil dieser verbindlichen Entscheidung ist an dieser Stelle der Prolog, wie er sich aus der verbindlichen Entscheidung zum „Prolog der verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI“ ergibt.

Produktbezogenes Vergütungssystem

Das produktbezogene Vergütungssystem sieht die Definition einer einrichtungübergreifenden und einer einrichtungsspezifischen Komponente vor. Die Summe beider Komponenten ergibt den Vergütungssatz. Im Folgenden werden beide Komponenten, ihr Zusammenwirken sowie die Verfahrensschritte zur Einführung und Umsetzung erläutert.

1: Eingeführt durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen vom 11. Februar 2021 (Gesetz Digitale Rentenübersicht).

Einrichtungübergreifende Komponente der Vergütung Definition Reha-Produkt

Kernelement der einrichtungübergreifenden Komponente sind die Reha-Produkte. Diese ergeben sich aus der medizinischen Reha-Indikation, der Reha-Form und dem vergütungsrelevanten Behandlungskonzept. Jedes Reha-Produkt wird einrichtungübergreifend anhand einheitlicher Kriterien monetär bewertet.

Die Reha-Indikation bezeichnet die Fachrichtung, in der die Leistung zur medizinischen Rehabilitation durchgeführt wird. Die Reha-Indikation nimmt die grundsätzlichen reha-medizinischen Bedarfe der Rehabilitand*innen auf.

Die Reha-Form definiert die Art der Durchführung der Rehabilitationsleistung. Sie kann insbesondere die Ausprägungen stationär, ganztägig ambulant oder ambulant annehmen.

Weiterhin werden vergütungsrelevante Behandlungskonzepte unterschieden, die spezifische Bedarfe der Rehabilitand*innen ansprechen, die durch die indikations-spezifische Rehabilitation allein nicht abgedeckt werden.

Basissatz und Bewertungsrelationen

Der indikationsübergreifende Basissatz entspricht der Vergütung für eine Rehabilitationsleistung ohne einrichtungsspezifische und konzeptionelle Besonderheiten.

Die Bewertungsrelationen setzen die einzelnen Bestandteile der Reha-Produkte in ein festes Verhältnis zum indikationsübergreifenden Basissatz und in der Folge zueinander. Die Bewertungsrelation von 1,0 entspricht dem indikationsübergreifenden Basissatz.

Der Basissatz und die Bewertungsrelationen werden auf Grundlage der Vergütungsdaten aus dem Jahr 2024 festgelegt. Sie werden durch die Einbeziehung weiterer Datenquellen, wie zum Beispiel Vergütungsdaten aus den Vorjahren, validiert.

Der Basissatz wird über den Richtwert der Deutschen Rentenversicherung jährlich an die allgemeine Preis- und Kostenentwicklung angepasst. Anpassungen des Basissatzes außerhalb der allgemeinen Preis- und Kostenentwicklung sind möglich, wenn sich vergütungsrelevante Sachverhalte (zum Beispiel Vergütungsordnungen für einzelne Berufsgruppen) verändert haben.

Die Bewertungsrelationen werden angepasst, wenn sich vergütungsrelevante Sachverhalte, vor allem bei den zugrundeliegenden Konzepten, verändert haben.

Die zuständigen Gremien der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheiden über Veränderungen des Basissatzes und der Bewertungsrelationen.

Vergütungsrelevante Behandlungskonzepte

Vergütungsrelevante Behandlungskonzepte beziehen Behandlungsinhalte ein, die spezifische Bedarfe der Rehabilitand*innen aufgreifen. Diese werden mittels einer eigenen, einrichtungübergreifend gültigen Bewertungsrelation abgebildet.

Die Entscheidung über die Aufnahme von vergütungsrelevanten Behandlungskonzepten in das Vergütungssystem erfolgt nach einheitlichen Kriterien.

Diese sind:

- medizinische beziehungsweise teilhabeorientierte Bedeutung für die Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung,
- Beitrag zur Erreichung der individuellen Teilhabeziele,
- relevante Fallzahlen und
- deutlich höherer und klar beschreibbarer Aufwand.

Die Entscheidung über die Aufnahme eines vergütungsrelevanten Behandlungskonzepts erfolgt in ganzheitlicher Betrachtung und Abwägung aller Kriterien.

Neue vergütungsrelevante Behandlungskonzepte können als temporäres Reha-Produkt in regionalen und zeitlich befristeten Modellen auf ihre Eignung zur Aufnahme in das Vergütungssystem erprobt und geprüft werden. Die zuständigen Gremien der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheiden über die endgültige Aufnahme von neuen vergütungsrelevanten Behandlungskonzepten in das Vergütungssystem.

Einrichtungsspezifische Komponente der Vergütung

Zusätzlich zu einer einrichtungsübergreifenden Komponente enthält das Vergütungssystem der Deutschen Rentenversicherung einen grundsätzlich begrenzten Verhandlungsspielraum für eine einrichtungsspezifische Komponente. Die zuständigen Gremien der Deutschen Rentenversicherung Bund legen die Kriterien dafür fest. In der einrichtungsspezifischen Komponente werden die besonderen Bedingungen jeder Rehabilitationseinrichtung bei der Erbringung der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation berücksichtigt, die nicht über die einrichtungsübergreifende Komponente abgedeckt werden.

Dabei handelt es sich vor allem um folgende einrichtungsspezifische Komponenten beziehungsweise Sachverhalte, die zu außergewöhnlichen Aufwendungen führen können:

a) Tarifkomponente

b) Strukturkomponente:

1. Besondere regionale Strukturen
2. Besondere bauliche oder grundstücksbezogene Strukturen
3. Besondere personelle oder ausstattungsbezogene Strukturen
4. Leistungsspezifische Besonderheiten

c) Innovations- und Nachhaltigkeitskomponente

d) Zuschläge für erstattungsfähige Sachverhalte (zum Beispiel Kurtaxe; Telematik-Infrastruktur)

Für die Innovations- und Nachhaltigkeitskomponente können in einem befristeten Zeitraum außergewöhnliche Aufwendungen finanziell berücksichtigt werden. Dabei geht es vor allem um die innovative konzeptionelle und methodische Weiterentwicklung der Rehabilitation sowie Innovationen im Bereich der Digitalisierung, die Rehabilitand*innen unmittelbar zugutekommen. Zudem geht es um ressourcenschonende Projekte, die der Verbesserung der Nachhaltigkeit dienen.

Bezugnehmend auf den dritten und siebten Absatz des Prologs können in der einrichtungsspezifischen Komponente unter Ziffer 4 („Leistungsspezifische Besonderheiten“) der Strukturkomponente grundsätzlich auch außergewöhnliche behinderungs- beziehungsweise krankheitsbedingte Mehraufwände für Versicherte mit komplexen Teilhabebeeinträchtigungen berücksichtigt werden.

Für berücksichtigungsfähige Sachverhalte kann zwischen einer zugelassenen Rehabilitationseinrichtung und dem federführenden Träger der Rentenversicherung in einem transparenten Verhandlungsverfahren eine Vergütung vereinbart werden, die über die einrichtungsübergreifende Komponente hinausgeht.

Die zugrundeliegenden Sachverhalte und die Ergebnisse der Verhandlung zwischen dem federführenden Träger der Rentenversicherung und der Rehabilitationseinrichtung werden nachvollziehbar und transparent dokumentiert. Dazu wird ein einheitlicher Dokumentationsbogen genutzt. Es wird eine einrichtungsspezifische Bewertungsrelation für die Rehabilitationseinrichtung gebildet.

Die Kurtaxe wird als Zuschlag zum Vergütungssatz ausgeglichen. Für besonders teure Medikamente gelten die aktuell gültigen Regelungen².

Die einrichtungsspezifische Komponente ist an geänderte Sachverhalte anzupassen.

Ermittlung des Vergütungssatzes

Im Rahmen der Bewilligung einer Rehabilitationsleistung werden die Reha-Indikation, die Reha-Form und das vergütungsrelevante Behandlungskonzept durch den Träger der Rentenversicherung festgestellt. Die Rehabilitationseinrichtung kann im Rahmen der Diagnostik das vergütungsrelevante Behandlungskonzept und damit die individuelle Behandlung in Abstimmung mit dem zuständigen Träger der Rentenversicherung anpassen.

Zur Bestimmung der Höhe der einrichtungsübergreifenden Komponente werden der indikationsübergreifende Basissatz, die Bewertungsrelation der Reha-Indikation und der Reha-Form miteinander multipliziert. Für vergütungsrelevante Behandlungskonzepte wird auf Grundlage der entsprechenden Bewertungsrelationen ein Zuschlag gezahlt. Zur Berechnung des Zuschlags wird die entsprechende Bewertungsrelation mit dem indikationsübergreifenden Basissatz multipliziert, dieser Zuschlag ist Teil der einrichtungsübergreifenden Komponente.

Für die einrichtungsspezifische Komponente wird der indikationsübergreifende Basissatz mit der einrichtungsspezifischen Bewertungsrelation multipliziert. Die Summe der einrichtungsübergreifenden Komponente und der einrichtungsspezifischen Komponente ergibt den Vergütungssatz.

Form der Vergütung

Die Vergütung der Rehabilitationsleistungen der Deutschen Rentenversicherung in den von ihr belegten Rehabilitationseinrichtungen erfolgt mit vollpauschalierten, tagesgleichen Vergütungssätzen auf Grundlage des produktbezogenen Vergütungssystems. Die Rehabilitationseinrichtung erhält für jeden Tag des Aufenthalts einer/s Rehabilitandin/en einen festen Betrag, der sich aus den Komponenten des Vergütungssystems ergibt. Der Aufnahme- und Entlassungstag in stationären Einrichtungen werden zusammen als ein Vergütungstag berechnet. Mit dem Vergütungssatz

2: Die maßgeblichen Informationen zur Vergütung sind im Internetauftritt der Deutschen Rentenversicherung abrufbar.

sind alle Leistungen abgegolten, die die Rehabilitationseinrichtung im Rahmen der Rehabilitationsleistung erbringt.

Darüberhinausgehende Bedarfe der Versicherten/des Versicherten, die sich im Rahmen der Durchführung der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation aus den Sozialgesetzbüchern ergeben, beispielsweise eine erforderliche Begleitperson oder eine Gebärdensprachdolmetscherin/ein Gebärdensprachdolmetscher, werden weiterhin außerhalb des Vergütungssatzes individuell abgerechnet.

Entwicklung und Erprobung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem ist von der Deutschen Rentenversicherung nach Inkrafttreten der verbindlichen Entscheidung ab dem 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2025 zu entwickeln, wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren. In diesem Zeitraum wird die Umstellung der bisherigen Vergütung auf die Vergütung über eine einrichtungsübergreifende und eine einrichtungsspezifische Komponente ab dem 1. Januar 2026 vorbereitet und erprobt.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung bilden eine Grundlage für mögliche Anpassungen des Vergütungssystems.

Die Interessenvertretungen der Leistungserbringer und der Betroffenen werden regelmäßig über die Erprobungsergebnisse und die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung im Beirat für die Umsetzungsphase (siehe Prolog) informiert und bei Anpassungen eingebunden.

Einführung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird ab dem 1. Januar 2026 eingeführt. Es ist als lernendes System konzipiert. Über ein kontinuierliches Monitoring werden die Auswirkungen des Vergütungssystems auf die rehabilitative Versorgung erfasst. Weiterentwicklungen werden unter regelmäßiger Einbindung der Interessenvertretungen der Leistungserbringer und der Betroffenen erarbeitet. Dies betrifft unter anderem Veränderungen des Basissatzes (außerhalb der jährlichen Anpassung) und der Bewertungsrelationen, Aufnahme neuer Konzepte, unter anderem zu komplexen Teilhabebedarfen, Kriterien für die einrichtungsspezifische Komponente und Anpassungen der Systematik des Vergütungssystems. Notwendige Anpassungen können sich zum einen aufgrund der Erfahrungen und Ergebnisse aus der Entwicklungsphase und des Monitorings ergeben. Anpassungsbedarfe können sich zum anderen beispielsweise aus dem medizinischen und wissenschaftlichen Fortschritt, aus Modellprojekten, aus Veränderungen von Reha-Bedarfen sowie rechtlichen beziehungsweise reha-systembezogenen Veränderungen ergeben. Die zuständigen Gremien der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheiden über Anpassungen des Vergütungssystems.

Für die ambulante Rehabilitation bei Abhängigkeitserkrankungen gilt weiterhin das einheitliche reha-trägerübergreifende Verfahren zur Festlegung der Vergütung der therapeutischen Einzel- und Gruppengespräche.

Die verbindliche Entscheidung beruht auf § 15 Absatz 9 Satz 1 in Verbindung mit § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a, Absatz 2 Satz 1 SGB VI, § 51 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe a der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 SGB VI, § 53 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem

Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die verbindliche Entscheidung tritt gemäß § 15 Absatz 9 Satz 2 SGB VI am 1. Juli 2023 in Kraft. Die Entscheidung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zu der Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 15 Absatz 6a SGB VI (7/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zu der Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 15 Absatz 6a SGB VI

Präambel

§ 15 Absatz 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VI¹ verpflichtet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der ihr nach § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a SGB VI zugewiesenen Aufgaben, zu den in § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI geregelten Themenkomplexen

- Zulassungsanforderungen,
- Vergütungssystem,
- Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall und
- Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung

verbindliche Entscheidungen herbeizuführen. Die verbindlichen Entscheidungen gelten für Rehabilitationseinrichtungen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erbringen und entweder vom Träger der Rentenversicherung selbst oder von anderen betrieben werden.

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit Absatz 6a SGB VI sowie unter Beachtung von § 15 Absatz 9 Satz 3 und 4 SGB VI zu den objektiven sozialmedizinischen Kriterien für die Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall folgende verbindliche Entscheidung getroffen:

Prolog

Bestandteil dieser verbindlichen Entscheidung ist an dieser Stelle der Prolog, wie er sich aus der verbindlichen Entscheidung zum „Prolog der verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI“ ergibt.

1: Eingeführt durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen vom 11. Februar 2021 (Gesetz Digitale Rentenübersicht).

Grundsätze

I.

Die Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erfolgt in Rehabilitationseinrichtungen, die von der Deutschen Rentenversicherung nach den in der verbindlichen Entscheidung zu § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 SGB VI geregelten Grundsätzen für die Erbringung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation zugelassen sind oder nach § 301 Absatz 4 SGB VI beziehungsweise § 15 Absatz 4 SGB VI als zugelassen gelten und mit denen ein Vertrag nach § 15 Absatz 6 SGB VI in Verbindung mit § 38 SGB IX besteht (Vertragseinrichtungen) oder die von einem Träger der Deutschen Rentenversicherung selbst betrieben werden (§ 15 Absatz 2 Satz 1 1. Alternative SGB VI).

II.

Nach § 13 Absatz 1 Satz 1 SGB VI bestimmt der Träger der Rentenversicherung im Einzelfall unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts des Versicherten im Sinne des § 8 SGB IX und der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung dieser Leistungen sowie die Rehabilitationseinrichtung nach pflichtgemäßem Ermessen. Um die vom Gesetzgeber mit dem Gesetz Digitale Rentenübersicht geforderte Transparenz und Diskriminierungsfreiheit bei der Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall zu gewährleisten und um den Anforderungen des § 15 Absatz 6a SGB VI nachzukommen, erfolgt die Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung unter Beachtung folgender Grundsätze:

Technisches Verfahren

Die Träger der Rentenversicherung nutzen für die Bestimmung einer geeigneten Rehabilitationseinrichtung ein einheitliches IT-Verfahren. In dem IT-Verfahren sind insbesondere die aus dem Gesetz resultierenden Kriterien beziehungsweise Pflichten zur Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung programmtechnisch abgebildet. Die Bedarfsfeststellung im Rahmen des § 13 SGB IX erfolgt vor dem Einsatz des technischen Verfahrens.

Die für die Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung maßgeblichen Daten werden nach einheitlichen Kriterien vom jeweiligen Federführer (§ 15 Absatz 5 SGB VI) für alle Rentenversicherungsträger nach einheitlichen Grundsätzen verbindlich erhoben, gespeichert und verwaltet. Der Federführer informiert alle von ihm federgeführten Rehabilitationseinrichtungen über die von ihnen erhobenen und über sie gespeicherten Daten sowie über den Zweck der Datenverwaltung. Die Daten stehen allen Trägern der Rentenversicherung uneingeschränkt zur Verfügung und werden vollumfänglich verwendet. Veränderungen an den Daten kann ausschließlich der jeweilige Federführer vornehmen. Der Datenbestand wird regelmäßig und anlassbezogen auf Initiative der Rehabilitationseinrichtung überprüft und bei Änderungen unverzüglich aktualisiert. Der Federführer gibt der Rehabilitationseinrichtung dazu auf deren Verlangen Einsicht über alle über sie gespeicherten Daten.

Versicherter hat Vorschlagsrecht ausgeübt

Übt der Versicherte das in § 15 Absatz 6a Satz 1 SGB VI ausgestaltete Vorschlagsrecht aus, wird geprüft, ob die Fachabteilung der Rehabilitationseinrichtung die Voraussetzungen nach Ziffer I. der verbindlichen Entscheidung erfüllt. Zudem wird geprüft, ob die objektiven sozialmedizinischen Kriterien (Hauptdiagnose, Nebendiagnosen sowie die unabdingbaren Sonderanforderungen) erfüllt sind. Sofern diese erfüllt sind und keine dem Vorschlag sonst entgegenstehenden Gründe vorliegen (zum Beispiel vorübergehende Schließung wegen höherer Gewalt), wird dem Vorschlag entsprochen.

Vorschläge von Versicherten können sich auf konkrete Rehabilitationseinrichtungen und/oder auf bestimmte Eigenschaften von Rehabilitationseinrichtungen beziehen. Zur Prüfung, ob die objektiven sozialmedizinischen Kriterien für eine Inanspruchnahme erfüllt sind, nutzen die Träger der Rentenversicherung ein einheitliches IT-Verfahren.

Die Ausübung des Vorschlagsrechts ist zu dokumentieren.

Versicherter hat Vorschlagsrecht nicht ausgeübt oder dem Vorschlag kann nicht entsprochen werden

Wird das Vorschlagsrecht vom Versicherten nicht ausgeübt oder kann dem Vorschlag nicht entsprochen werden, hat der zuständige Träger der Rentenversicherung nach § 15 Absatz 6a Satz 4 SGB VI dem Versicherten unter Darlegung der ergebnisrelevanten objektiven Kriterien geeignete Rehabilitationseinrichtungen vorzuschlagen.

Dem Versicherten ist mit Bescheid (§§ 31 und 35 SGB X) darzulegen, aus welchen Gründen seinem Vorschlagsrecht nicht gefolgt werden kann.

Mit dem Bewilligungsbescheid werden dem Versicherten sowohl von den Trägern der Rentenversicherung selbst betriebene Rehabilitationseinrichtungen als auch Vertragseinrichtungen benannt. Dabei werden Rehabilitationseinrichtungen berücksichtigt, welche die objektiven sozialmedizinischen Kriterien (Hauptdiagnose, Nebendiagnosen sowie die unabdingbaren Sonderanforderungen) erfüllen. Über das IT-Verfahren wird für den Versicherten eine Vorschlagsliste erstellt, die am besten geeignete Rehabilitationseinrichtungen benennt. Die Bestimmung der Einrichtungen, die in die Vorschlagsliste aufgenommen werden, erfolgt anhand der Kriterien:

- Qualität der Rehabilitationseinrichtungen,
- Wartezeit bis zur Aufnahme,
- Entfernung zum Wohnort des Rehabilitanden.

Die nähere Ausgestaltung der Vorschlagsliste und die Gewichtung der Kriterien des Algorithmus werden durch den Bundesvorstand beschlossen.

Die Träger der Rentenversicherung teilen den Versicherten im Rahmen der Bescheiderteilung mit, wie sie sich über die aktuellen Wartezeiten der Rehabilitationseinrichtungen informieren können.

Die Kriterien werden im IT-Verfahren der Rentenversicherung bundeseinheitlich gewichtet.

Kann der Vorschlagsliste aus besonderen sozialmedizinischen Gründen, wie zum Beispiel weitere notwendige individuelle Rehabilitationsbedarfe, im Einzelfall nicht gefolgt werden, sind andere Rehabilitationseinrichtungen auszuwählen und die Gründe hierfür zu dokumentieren. Die im Verfahren ausgewählten Rehabilitationseinrichtungen werden dem Rehabilitanden vom zuständigen Träger der Rentenversicherung unter Darlegung der ergebnisrelevanten objektiven Kriterien im Bewilligungsbescheid als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung gestellt.

Trifft der Rehabilitand innerhalb der in § 15 Absatz 6a Satz 5 SGB VI geregelten Frist von 14 Tagen keine Auswahl, wird vom Träger der Rentenversicherung die dem Rehabilitanden an erster Stelle vorgeschlagene Rehabilitationseinrichtung ausgewählt.

III.

Die verbindliche Entscheidung beruht auf § 15 Absatz 9 Satz 1 in Verbindung mit § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a, Absatz 2 Satz 1 SGB VI, § 51 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe a der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 SGB VI, § 53 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die verbindliche Entscheidung tritt gemäß § 15 Absatz 9 Satz 2 SGB VI am 1. Juli 2023 in Kraft. Die Entscheidung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 4 in Verbindung mit § 15 Absatz 7 SGB VI (8/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung gemäß § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 4 in Verbindung mit § 15 Absatz 7 SGB VI

Präambel

§ 15 Absatz 9 Sozialgesetzbuch (SGB) VI¹ verpflichtet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der ihr nach § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a SGB VI zugewiesenen Aufgaben, zu den in § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI geregelten Themenkomplexen

- Zulassungsanforderungen,
- Vergütungssystem,
- Bestimmung der Rehabilitationseinrichtung im Einzelfall und
- Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung

verbindliche Entscheidungen herbeizuführen. Die verbindlichen Entscheidungen gelten für Rehabilitationseinrichtungen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach den §§ 15, 15a und 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erbringen und entweder vom Träger der Rentenversicherung selbst oder von anderen betrieben werden.

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat entsprechend der Maßgabe des § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 4 in Verbindung mit Absatz 7 SGB VI sowie unter Beachtung von § 15 Absatz 9 Satz 3 und 4 SGB VI zur Veröffentlichung der Daten der externen Qualitätssicherung folgende verbindliche Entscheidung getroffen:

Prolog

Bestandteil dieser verbindlichen Entscheidung ist an dieser Stelle der Prolog, wie er sich aus der verbindlichen Entscheidung zum „Prolog der verbindlichen Entscheidungen nach § 15 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 – 4 SGB VI“ ergibt.

1: Eingeführt durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen vom 11. Februar 2021 (Gesetz Digitale Rentenübersicht).

Grundsätze

Diese verbindliche Entscheidung beinhaltet die nähere Ausgestaltung zur Veröffentlichung von Daten der externen Qualitätssicherung, dabei sind die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

1. Adressat*innen der Veröffentlichung
2. Inhalte und Umfang der Daten der externen Qualitätssicherung
3. Form der Veröffentlichung

Adressat*innen der Veröffentlichung

Ziel ist, durch Veröffentlichung von relevanten Qualitätsdaten der Fachabteilungen, die Versicherten bei der Ausübung des Wunsch- und Wahlrechtes zu unterstützen und Einrichtungsvergleiche zu ermöglichen. Die Daten stehen damit sowohl den Versicherten, den Sozialleistungsträgern als beispielsweise auch niedergelassenen Haus- und Fachärzt*innen, niedergelassenen Psychotherapeut*innen, Ärzt*innen in Krankenhäusern, den Sozialdiensten sowie letztlich der Allgemeinheit zur Verfügung.

Inhalte und Umfang der Daten der externen Qualitätssicherung

Inhaltlich werden die von den Fachabteilungen jeweils zur Verfügung stehenden Qualitätsdaten zur Veröffentlichung herangezogen. Dabei verwendet die Deutsche Rentenversicherung die von ihr ermittelten Qualitätsdaten in ihrer jeweils aktuellsten Version. Die Qualitätsdaten sollen dabei den Qualitätsdaten entsprechen, die in der Einrichtungsauswahl verwendet werden. Die Fachabteilungen erhalten ihre Qualitätsdaten vorab zur Prüfung und eine angemessene Rückmeldefrist. Die veröffentlichten Qualitätsdaten bilden verständlich die erfassten Dimensionen von Qualität (zum Beispiel Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) ab. Informationen zu methodischen Hintergründen werden ebenso verständlich zur Verfügung stehen. Der Umfang wird zweckdienlich sein, um sich ein fundiertes Bild von der Qualität einer Fachabteilung zu machen. Inhalt und Umfang werden für die Versicherten in einer für sie verständlichen und nachvollziehbaren Sprache bereitgestellt und im Übrigen kontinuierlich an die Entwicklungen in der Reha-Qualitätssicherung und an die Bedürfnisse der Adressat*innen unter Beteiligung der Leistungserbringer- und Betroffenenverbände in Form eines hierfür gegründeten Beirats angepasst.

Form der Veröffentlichung

Im Sinne einer allgemein wahrnehmbaren Form ist eine frei zugängliche und barrierefreie Internetseite das zeitgemäße Produkt. Diese dient den Adressat*innen als Informationsplattform für die Qualitätsdaten. Auf dieser Plattform werden Informationen zu allen von der Deutschen Rentenversicherung selbst betriebenen ebenso wie zu den von der Deutschen Rentenversicherung zugelassenen Fachabteilungen, mit denen ein entsprechender Vertrag nach § 15 Absatz 6 SGB VI besteht, unabhängig vom Leistungsträger, zur Verfügung gestellt. Die Kriterien, die über die Reihenfolge der dargestellten Fachabteilungen entscheiden, werden objektiv, trägerunabhängig und transparent sein. Ergänzend stehen die Beratungsangebote der Rentenversicherungsträger sowie externe Beratungsangebote zur Verfügung, um die Ausübung des Wunsch- und Wahlrechtes zu unterstützen.

Die verbindliche Entscheidung beruht auf § 15 Absatz 9 Satz 1 in Verbindung mit § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a, Absatz 2 Satz 1 SGB VI, § 51 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe a der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 SGB VI, § 53

Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die verbindliche Entscheidung tritt gemäß § 15 Absatz 9 Satz 2 SGB VI am 1. Juli 2023 in Kraft. Die Entscheidung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

* Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund (9/2023*)

Der Bundesvorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund hat folgende verbindliche Entscheidung getroffen: Die verbindliche Entscheidung des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation vom März 2017, veröffentlicht am 25. August 2017, wird aufgehoben. Sie tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2023 außer Kraft.

Die Entscheidung beruht auf § 138 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a und Absatz 2 Satz 1 SGB VI in Verbindung mit § 51 Absatz 2 Nummer 4 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Zuständigkeit des Bundesvorstandes ergibt sich aus § 138 Absatz 2 Satz 2 SGB VI, § 53 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Verbindung mit dem Beschluss der Vertreterversammlung (heute: Bundesvertreterversammlung) über die Delegation von Aufgaben vom 1. Oktober 2005.

Die Entscheidung wird mit der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund verbindlich.

Berlin, im Mai 2023

Anja Piel

Alexander Gunkel

Datum der Veröffentlichung: 27.6.2023

*Nichtamtliche fortlaufende Nummerierung

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Bekanntmachung

Gemäß § 62 Absatz 2 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Bund gebe ich bekannt, dass die Wahl der Versichertenberaterinnen und Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund in der Sitzung der Vertreterversammlung am

Mittwoch, dem 6. Dezember 2023,

in Berlin stattfindet.

Berlin, den 27. Juni 2023

Deutsche Rentenversicherung Bund
Die Vertreterversammlung

Wohlfel
Vorsitzender

Bekanntmachung

**Bekanntmachung der personellen Veränderungen in den Gremien der Selbstverwaltung nach
§§ 79, 88 Sozialversicherungswahlordnung (SVWO) für den Zeitraum 01.01. - 30.04.2023**

Erläuterung zur Übersicht: Die folgenden Rentenversicherungsträger veröffentlichen, den gegenseitigen Absprachen gemäß, personelle Veränderungen in den Selbstverwaltungsorganen Vertreterversammlung und Vorstand in der RVaktuell: DRV Bund, DRV Bayern Süd, DRV Nordbayern, DRV Rheinland, DRV Schwaben und DRV Westfalen. Sofern hier ein Träger oder ein Organ nicht aufgeführt ist, hat es in dem oben genannten Zeitraum keine Veränderung gegeben.

I. RV-Träger: Deutsche Rentenversicherung Bund

Bundesvorstand

Familienname	Vorname	Geburtsjahr	Wohnort	Erläuterungen und ggf. Begründung nach §§ 48 Abs. 10, 52 Abs. 1a, 60 Abs. 1 Satz 3, 61 SGB IV
Erlebach	Birgit	1962	Essen	Birgit Erlebach rückt für die DRV Bund nach der Amtsentbindung von Sabine Belter zum 16.03.2023 als stellvertretendes Mitglied nach.

FNA-Jahrestagung 2023: Absicherung Dritter in der Alterssicherung: Pluralisierung von Familienformen

Nach zwei Jahren im virtuellen Raum, war die Wiedersehensfreude bei der diesjährigen FNA-Jahrestagung groß. Am 9. und 10.2.2023 traf sich die Community der Alterssicherungsforschung, Sozialpolitik und Sozialverwaltung im Spiegelsaal der Deutschen Rentenversicherung Bund zur großen Debatte über die Hinterbliebenenrente. Über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort und mehrere Hundert Interessierte im Live-Stream erlebten ein facettenreiches Programm aus Vorträgen, Kommentaren und Paneldiskussion rund um die Absicherung Hinterbliebener – wie immer interdisziplinär und bewusst als Schnittstelle für Wissenschaft und Verwaltungspraxis ausgerichtet.

Dr. Leila Akremi,
Dr. Tim Deeken,
Dr. Jannis Hergesell,
Brigitte L. Loose

Eröffnung

Die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach, betonte in ihrer Eröffnungsrede, dass das Rentenrecht regelmäßig auf gesellschaftlichen Wandel reagiert hat. Sie verwies u.a. auf die Absicherung von Witwern – hier erfolgte die Gleichstellung von Frauen und Männern 1986 – oder darauf, dass Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Ehen Ansprüche auf Witwen-/Witwerrenten haben. Für die Tagung stelle sich die Frage, welche Implikationen der aktuelle gesellschaftliche Wandel für die Absicherung Hinterbliebener hat. Aus der Perspektive der Rentenversicherung (RV) sei diese Absicherung auch finanziell von Bedeutung. Zwar habe der Anteil der Ausgaben für Renten wegen Todes über die letzten Jahrzehnte abgenommen, er läge, so Roßbach, aber immer noch bei knapp 15% der gesamten Rentenausgaben und sei damit z.B. mehr als doppelt so hoch wie die Ausgaben für Erwerbsminderungsrenten. Generell blicke sie mit Spannung auf die Diskussionen, aus denen sich eventuell auch Inspirationen für neue Forschungsfragen ergeben könnten. Insbesondere der nationale Forschungsstand zur Hinterbliebenenabsicherung sei ihrer Ansicht nach noch ergänzungsfähig.

Aktuelle Entwicklungstendenzen in der Gesellschaft: Individualisierung vs. Re-Traditionalisierung

Die Erkenntnis, dass der Heiratsmarkt für Frauen lukrativer ist als der Arbeitsmarkt, liegt für die Referentin des Eröffnungsvortrags, Jutta Allmendinger (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), schon einige Jahrzehnte zurück. Trotz sukzessiver Verbesserung der Einkommenslage von Frauen sei diese Erkenntnis auch heute noch relevant. Die RV habe einen wichtigen Anteil an diesen Verbesserungen gehabt, u.a. mit ihren Regelungen zum Versorgungsausgleich, mit der Anerkennung von Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten sowie mit weiteren Leistungen im Be-

reich der nicht-bezahlten, zugleich aber gesellschaftlich notwendigen Care-Arbeit und der gemeinwohlorientierten Tätigkeiten. Auf dem Arbeitsmarkt gebe es ihrer Einschätzung nach hingegen immer noch ungünstige Rahmenbedingungen für Frauen, die sich in ungleichen Löhnen und einem erheblichen Gender Wage Gap ausdrückten. Um dem Ziel, gleichen Lohn für vergleichbare Arbeit näher zu kommen, dürfe Leistung nicht länger nur als Leistung auf dem Arbeitsmarkt definiert werden. Eine Transformation der Erwerbsarbeitsgesellschaft in eine Tätigkeitsgesellschaft sei notwendig. Allmendinger sieht die RV mit ihren familienbezogenen Leistungen auf einem guten Weg dorthin.

Die im Vortragstitel gestellte Frage nach Individualisierung oder Re-Traditionalisierung als gesellschaftlicher Trend im Kontext der Corona-Jahre beantwortet sie differenziert. So sei Individualisierung nicht zwingend als Verlust von Sozialem und dem großen gesellschaftlichen Gemeinsamen zu deuten, sie könne vielmehr auch für Selbständigkeit, Unabhängigkeit und den Bezug auf kleinere „Wir-Einheiten“ stehen. Die Coronazeit habe unterschiedliche Konsequenzen für Frauen und Männer gehabt. Männer hätten z.B. die Arbeit im Homeoffice überwiegend als positive Alternative wahrgenommen, während sie für Frauen von den Notwendigkeiten der Kinderbetreuung bei wegbrechenden Unterstützungsstrukturen geprägt war. Diese Gemengelage habe zu jeweils veränderten Geschlechternormen geführt: Während Frauen oft ihre Karrierepfade unterbrochen hätten, äußerten Männer häufiger Zweifel an moderner erwerbsorientierter Lebensführung von Frauen. Ihre Zukunftsperspektive verband Allmendinger mit den Forderungen nach einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, einem Ende des Ehegattensplittings, der Abschaffung von Minijobs, besseren Jobsharing-Modellen und dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur.

110 Jahre Witwen-/Witwerrenten – rechtshistorische und sozialrechtliche Perspektiven

Ohne eine rechtswissenschaftliche Würdigung des Tagungsthemas kam – aus gutem Grund – bisher keine FNA-Jahrestagung aus. Einen prominenten Platz im Programm nahm daher die Frage ein, welche Anforderungen aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz, dem Gleichstellungsgebot und dem Diskriminierungsverbot in Anbetracht der Pluralisierung von Familienformen für die Witwen-/Witwerrenten abgeleitet werden können. Für ihre Antwort griffen Kirsten Scheiwe (Universität Hildesheim) und Wibke Frey (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) auf die Ergebnisse ihres FNA-geförderten Forschungsprojekts „100 Jahre Witwen- und Witwerrenten – (k)ein Auslaufmodell?“ zurück. Während die Pluralität von Familienformen bei den Waisenrenten, mit einem relativ weiten Kreis von Anspruchsberechtigten, weitgehend anerkannt sei, gelte für Witwen- und Witwerrenten ausschließlich die Ehe als Anknüpfungspunkt. Diese enge Voraussetzung ziehe sich durch alle Ausbautetappen in der historischen Entwicklung: von der Armenfürsorge über die Arbeiterwitwenrente für invalide Witwen, die Witwenrente für Mütter und Kriegerwitwen im Nationalsozialismus bis zur kleinen und großen Witwenrente mit Einkommensanrechnung im geltenden Recht. Da Ehe und Familie nicht immer zusammenfallen, sei die Witwenrente somit nicht sehr zielgenau.

Bei der Verknüpfung von Ehe und Familie mit dem besonderen staatlichen Schutzauftrag hat der Gesetzgeber aus Sicht von Scheiwe und Frey einen weiten Gestaltungsspielraum, der letztlich auch eine bessere Absicherung von Familien zuließe. Verfassungswidrig seien die Regelungen zur ausschließlichen Absicherung von Ehe-

partnerinnen und -partnern im Todesfall nicht – kritikwürdig hingegen schon. So wären den abgeleiteten Leistungsansprüchen, die z.B. im Fall der Wiederheirat ersatzlos entfallen, eigene Ansprüche mit Bestandsgarantie deutlich vorzuziehen. Insgesamt sei die Witwen-/Witwerrente zwar gleichstellungspolitisch problematisch, aber de facto für die Alterssicherung von Frauen unverzichtbar. Eine Reform des Hinterbliebenenrechts sollte dementsprechend mit einer geschlechtersensiblen Gesetzesfolgenabschätzung einhergehen.

Allgemeine Entwicklungen und Trends bei Hinterbliebenenrenten in der gesetzlichen RV

Weiter ging es mit einem Block über Zahlen, Daten und Fakten zu abgeleiteten Leistungsansprüchen in den drei Säulen der Alterssicherung. Den Auftakt machte Roßbach. Sie hob hervor, dass sich die Idee des Gesetzgebers, sich bei jüngeren Menschen auf die eigene Erwerbstätigkeit zu fokussieren, auch in der Ausgestaltung der Witwen-/Witwerrente wiederfinde. Eine lebenslange Hinterbliebenenrente werde z.B. erst ab einem bestimmten Alter (47 Jahre ab 2029) gewährt und unterliege einer Einkommensanrechnung. Ist die bzw. der Hinterbliebene jünger, besteht der Anspruch als kleine Witwen-/Witwerrente nur für 24 Monate und auch nur in Höhe von 25% der Rente, auf die der oder die Verstorbene Anspruch gehabt hätte (im Vergleich zu 55% bei der großen Witwen-/Witwerrente). Alternativ bestehe seit 2002 auch die Möglichkeit des Rentensplittings (hälftige Aufteilung der während der Ehe erworbenen Ansprüche). Diese Option werde aber nur sehr selten gewählt, so Roßbach.

Sie machte deutlich, dass die RV insgesamt etwa 5,2 Millionen Witwen- bzw. Witwerrenten auszahle (Stand: Ende 2021), von denen die große Mehrheit an Frauen gehe (bei einem Verhältnis von Witwen- zu Witwerrenten von knapp über 6:1). Die Auswirkungen einer verstärkten Erwerbstätigkeit von Frauen spielten in ihrem Vortrag ebenfalls eine Rolle: Inzwischen unterläge, so Roßbach, etwa ein Drittel der großen Witwenrenten der Einkommensanrechnung (2006: 23%). Zum Vergleich: Bei der großen Witwerrente liegt der Anteil seit 2006 unverändert bei knapp unter 80%. Daten aus der Studie Lebensläufe und Altersvorsorge (LeA) zu steigenden Ansprüchen bei Frauen legten laut Roßbach nahe, dass möglicherweise künftig eine Kompensation in diesem Ausmaß gar nicht mehr notwendig sei. Vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher Leitbilder stelle sich daher die Frage, ob es hier Anpassungsbedarf gebe. Aktuell sei die Witwenrente jedoch noch sehr relevant, wie die Statistik zeigt: Unter den alleinstehenden Frauen ab 65 Jahren haben Witwen demnach verglichen mit Ledigen und Geschiedenen/Getrennt Lebenden die niedrigste eigene Rente aus der gesetzlichen RV (≈750 EUR vs. ≈1 200 EUR), ihr durchschnittliches Gesamteinkommen ist jedoch am höchsten (≈2 000 EUR vs. ≈1 700 EUR).

Bedeutung und Entwicklung abgeleiteter Leistungsansprüche in der betrieblichen Altersversorgung

Klaus Stiefermann von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) merkte in seinem Vortrag an, dass sich in der zweiten Säule der Fokus der abgesicherten Risiken über die Zeit gewandelt habe. Stand bei Gründung der ersten Versorgungseinrichtungen vor über 160 Jahren noch die Absicherung von Hinterbliebenen und Invaliden im Fokus, sei es nun die Alterssicherung. Im Unterschied zur gesetzlichen RV wird laut Stiefermann in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

die Übernahme eines oder mehrerer biometrischer Risiken verlangt. Der Arbeitgeber sei somit innerhalb eines gewissen Rahmens frei in der Ausgestaltung der bAV.

Detaillierte Statistiken zur Hinterbliebenenabsicherung in der bAV lägen, so Stiefermann, nicht vor (ein bekanntes Manko). Aus Befragungen zentraler Akteure (Fachvereinigungen mit Vertretern der einzelnen Durchführungswege der bAV und großer Beratungshäuser) ließen sich jedoch zumindest Trends erkennen: Für den öffentlichen Dienst sei die Hinterbliebenenversorgung in der zweiten Säule demzufolge Standard, eine Wahlmöglichkeit existiere hier lediglich, sofern Entgeltumwandlung eine Option sei. Privatwirtschaftlich sei das Bild nach den Ausführungen Stiefermanns differenzierter: Bei Direktzusagen sei die Absicherung Hinterbliebener fast immer eingeschlossen, bei Zusagen aus einer Pensionskasse in ca. zwei Drittel der Fälle. Eine stark abnehmende Tendenz sei bei Direktversicherungen zu verzeichnen. Stiefermann erläuterte darüber hinaus, dass Beschäftigte bei Entgeltumwandlung – also wenn sie eigene Gelder einbringen – zugunsten einer höheren Altersleistung auf die Hinterbliebenenabsicherung verzichteten. Das Konstrukt der Rentenlücke sei für Beschäftigte hier ein zentraler Orientierungspunkt, so Stiefermann.

Abschließend wies er noch auf Alternativen zur klassischen Hinterbliebenenabsicherung im Rahmen von Direktversicherungen hin, die es erlaubten, Kapital zu sichern. Es gäbe z.B. die Möglichkeit, eine Rentengarantiezeit zu vereinbaren. Sterbe die versicherte Person, erhalten Hinterbliebene monatliche Leistungen für die Restlaufzeit. Einflussfaktoren für diese Optionen sind laut Stiefermann z.B. Altersabstandsklauseln, die eine Standard-Hinterbliebenenabsicherung bei einer Altersdifferenz von mehr als 15 Jahren ausschließen würden.

Private Absicherung von Hinterbliebenen

Peter Schwark vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) betonte in seinem Vortrag zur Hinterbliebenenabsicherung in der dritten Säule, dass diese durch Individualität, Freiwilligkeit und Vertragsfreiheit gekennzeichnet sei. Ob, wann, wieviel und wer abgesichert werden solle, entscheide jede und jeder für sich selbst. Auch die Motive zur Absicherung seien heterogen (z.B. Schuldentilgung oder Abdeckung von Zusatzkosten). Der politische Rahmen sowie das Steuersystem seien jedoch prägend. Schwark hob hier die Riester-Reform hervor, die sehr stark auf die Altersabsicherung fokussiere, so dass die Absicherung Hinterbliebener auch bei der Regulierung der ergänzenden Vorsorge keine große Rolle gespielt habe. Bedeutender sei jedoch die Rürup-Reform gewesen, die zu einem Paradigmenwechsel in der steuerlichen Behandlung der Lebensversicherung geführt habe. Lediglich Rentenversicherungen sind seitdem noch steuerlich begünstigt, so Schwark, Kapitallebensversicherungen jedoch nicht mehr. Der Einfluss dieser Änderung zeige sich auch sehr deutlich in den aggregierten Statistiken: Von 2005 bis 2021 hat sich demnach der Bestand der Rentenversicherungen von knapp 24,5 Mio. Verträgen auf etwa 47 Mio. fast verdoppelt, bei einem Rückgang der Kapitallebensversicherungen von ungefähr 55 Mio. Policen auf ca. 22 Mio.

Darüber hinaus wies Schwark auch auf eine Strukturverschiebung bei den Zusatzversicherungen hin, die einen Wandel des Leistungsbegriffs hin zur eigenständigen Vorsorge widerspiegele. An die Stelle der Todesfallabsicherungen trete zunehmend die Absicherung der Arbeitskraft und Erwerbsfähigkeit bzw. die Absicherung gegen Invalidität. Die Zahlen seien eindrucksvoll: Waren 1993 noch knapp 97% aller Zusatz-

versicherungen Risikolebensversicherungen lag ihr Anteil 2021 bei ca. 42%. Im gleichen Zeitraum sei der Anteil der gegen Invalidität abgeschlossenen Versicherungen von ungefähr 3% auf knapp 48% gestiegen.

Gender Gaps und die institutionellen Rahmenbedingungen der Absicherung Angehöriger

In der nächsten Session ging es um institutionelle Rahmenbedingungen im gesellschaftlichen Wandel und entstehende Anreizwirkungen. Aus einer verhaltensökonomischen Perspektive näherte sich Andreas Peichl (Ludwig-Maximilians-Universität München / ifo Institut) der Frage, welche Anreize von der Witwenrente auf die Erwerbsbeteiligung ausgehen. Er präsentierte kontrovers diskutierte Ergebnisse eines ökonomischen Simulationsmodells, welche für die USA eine deutliche Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in Folge einer Abschaffung der Witwenrente zeigen.

Darüber hinaus ging Peichl näher auf den Gender Pay Gap ein. Dieser sei für das Jahreseinkommen noch einmal deutlich höher als nach Stundenlohn und würde in höheren Einkommensklassen und im Gesamteinkommen deutlich zunehmen. Dies läge in Deutschland, so Peichl, am veränderten Erwerbsverhalten und an damit einhergehenden Einkommenseinbußen nach der Hochzeit und der meist kurz darauffolgenden Mutterschaft („specialization / child penalties“). Die Folgen dieser Gehaltseinbußen aufgrund von Hochzeit und Kindern zögen sich durch die gesamte Erwerbsbiographie – mit dementsprechenden Konsequenzen für die Alterssicherung und damit auch für den Gender Pension Gap. Dieser korreliere auch international – unabhängig vom jeweiligen Rentensystem – mit bestimmten Erwerbsmustern (z.B. Teilzeitquoten) und ließe sich durch größere Anreize für die Erwerbstätigkeit von Frauen verringern. Dabei spielen Institutionen nach Einschätzung Peichls eine wichtige Rolle. So zeigten etwa verschiedene Studien, dass Anreizstrukturen im Steuer- und Sozialsystem ein signifikantes Arbeitsmarkthemmnis für verheiratete Frauen darstellten. In Deutschland sei das besonders stark ausgeprägt, etwa durch Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, Hinterbliebenenrenten, Minijobregelungen, (fehlende) Betreuungsangebote und Elternzeitregelungen. An Peichls Empfehlungen, die besprochenen Anreizstrukturen entsprechend zu reformieren, schloss sich eine kritische Diskussion an.

Hinterbliebenenrenten – Finanzielle Absicherung und soziale Implikationen

Im nächsten Vortrag widmete sich Claudia Vogel (Hochschule Neubrandenburg) der armutsvermeidenden, existenziellen Rolle von Hinterbliebenenrenten und damit auch deren sozialpolitischer Bedeutung. Sie führte zunächst aktuelle Befunde zur Armutsgefährdung älterer Menschen in Deutschland aus. Ihre individuelle Situation im Alter hänge sowohl vom erzielten Einkommen ab als auch aus der Lebenslaufperspektive von der Übernahme von Sorgetätigkeiten, Familienbiographien und dem Familienstand bzw. der Haushaltskonstellation. Daraus ergibt sich laut Vogel, dass verschiedene Gruppen unterschiedlich armutsgefährdet sind und Frauen eine höhere Armutsquote im Alter (über 65 Jahre) aufweisen. Sie stellte zudem heraus, dass Witwen zwar oft von Armut bedroht seien, jedoch nicht so häufig wie ledige oder geschiedene Frauen.

Danach präsentierte sie Ergebnisse aus einem FNA-geförderten Projekt zur Wohnkostenbelastung. Demnach sind im Alter zwei Ereignisse von besonderer Bedeutung: zum einen der Eintritt in den Ruhestand und zum anderen die Verwitwung. Das liege daran, dass beim Tod des Partners bzw. der Partnerin das jeweilige individuelle Einkommen weg falle (etwa Erwerbseinkommen, private Renten oder Betriebsrenten). Die gesetzliche Rente ersetze diese Einkommen nicht vollständig, da sie ausschließlich anteilig auf Basis der gesetzlichen Rente der/des Verstorbenen berechnet würde. Zusätzlich nähmen, so Vogel, mit steigendem Alter die Möglichkeiten zum Zuverdienst (z.B. Mini-job) ab. Armutsgefährdend wirke auch, dass dem verringerten Einkommen weiterhin hohe Wohnkosten gegenüberstünden. Vor allem Witwen seien nach der Analyse Vogels daher nach dem Tod ihrer Partner von Wohnkostenüberbelastung betroffen.

Anschließend ging Vogel auf den Zusammenhang zwischen Verwitwung und Ungleichheit ein. Dieser münde auch in geschlechtsspezifisch differenzierten Erwerbschancen und daraus resultierenden unterschiedlichen Anwartschaften. Sie resümierte, dass die Hinterbliebenenrenten der gesetzlichen RV ein zentrales Instrument zur Stabilisierung des Einkommens von Witwen darstellten. Je höher der Anteil an Einkommen aus Zusatzsystemen (betriebliche Renten, private Altersvorsorge) im „Alterssicherungsmix“ sei, desto geringer falle das Einkommen von Witwen aus. Ein sichereres Einkommen im Alter bedeute also eine starke erste Säule bzw. deren Stärkung.

Paneldiskussion: Pluralisierung von Familienformen – Sich wandelnde gesellschaftliche Werte und Vorstellungen zur Absicherung Angehöriger

Zum Abschluss des ersten Veranstaltungstages erörterten Jörg Althammer (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt), Martin Bujard (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung), Sigrid Leitner (Technische Hochschule Köln) und Claudia Vogel (Hochschule Neubrandenburg) unter der Moderation von Angela Borgwardt die sich wandelnden gesellschaftlichen Werte und Vorstellungen zur Absicherung Angehöriger. Im ersten Teil der Diskussion ging es um die Aushandlung des Familienbegriffes und den Wandel von Familienleitbildern und -formen. Interessanterweise hielten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Podium an einer klassischen Definition von Familie fest. Als zentrales Kriterium, welches Familie konstituiert, benannten sie das Zusammentreffen mehrerer Generationen. Patchwork- oder Regenbogenfamilien schlossen sie explizit mit ein, sog. Wahlverwandtschaften, also selbstbestimmte soziale Beziehungen ohne Blutsverwandtschaft, die füreinander Verantwortung und Sorge tragen, wurden zwar erwähnt, spielten im weiteren Verlauf aber eher eine untergeordnete Rolle.

Obwohl sich die traditionelle Geschlechterrollenzuschreibung verändert habe, bleibe der Vereinbarkeitskonflikt zwischen (unbezahlter) Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit weitestgehend bei den Frauen. Minijobs und Teilzeitarbeit gepaart mit ungleicher Bezahlung zwischen Männern und Frauen führten letztlich, so die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, zu einem Gender Pension Gap. Insofern betrachteten sie Hinterbliebenenrenten als ein Instrument, Frauen vor Altersarmut zu schützen, wenngleich bezweifelt wurde, dass es das geeignetste Mittel ist.

Im zweiten Teil der Diskussion wurde erörtert, wie sich die Familienpolitik und auch die Hinterbliebenenabsicherung angesichts der zuvor skizzierten Aspekte ändern sollte. Für ein egalitäreres Modell sahen sie neben dem Ausbau der Kindertages-

stätten und Ganztagschulen auch die Arbeitgeber in der Verantwortung, Familien zu unterstützen. Es sollte mehr vollzeitnahe Teilzeitstellen geben. Des Weiteren müssten Arbeitgeber Familien auch Familienpflegezeit ermöglichen. Ein großes Problem stelle zudem der Niedriglohnsektor dar; insbesondere die geringfügige Beschäftigung sowie die Ausweitung des Übergangsbereichs bei Midijobs sei problematisch und dysfunktional. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nannten schließlich Ansatzpunkte, um volle sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit zu erhöhen. Anstelle des Ehegattensplittings, das eher geringe Anreize für Erwerbstätigkeit biete, könnten andere Modelle, z.B. in Richtung Familiensplitting helfen. Auch ein verpflichtendes Rentensplitting, eventuell zusätzlich zur Hinterbliebenenrente, wurde zur Diskussion gestellt.

Die Ausweitung der Hinterbliebenenabsicherung in der gesetzlichen RV auf nichteheliche Gemeinschaften wurde intensiv diskutiert, letztlich fand sich dafür aber kein Konsens. Zusammenfassend betonten mehrere Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer: Bei allen Reformvorhaben sei es unerlässlich, zu berücksichtigen, dass ältere Kohorten ihre Lebensplanung rückwirkend nicht an neue Bedingungen anpassen könnten und deshalb größere Veränderungen nur mit langen Übergangsfristen möglich seien.

Familienwandel und Alterssicherung – Ist der Versorgungsausgleich noch zeitgemäß?

Michaela Kreyenfeld (Hertie School) stellte in ihrem Vortrag die Frage, ob der Versorgungsausgleich noch zeitgemäß ist. Zu Beginn merkte sie an, dass mit den Baby-Boomern mittlerweile auch Kohorten in Rente gehen, die Scheidungen in ihrem Lebenslauf erfahren haben. Gleichzeitig würden auch Scheidungen im Rentenalter zunehmen (grey divorce revolution), so dass sich eine Pluralität von Lebensformen auch vermehrt bei Älteren wiederfinde. Scheidung sei allerdings ein sog. neues soziales Risiko, das erst nach der Konsolidierung der Wohlfahrtsstaaten in den Vordergrund rückte. Eine entsprechende Absicherung dieses Risikos sei daher häufig unterblieben. Kreyenfeld betonte, dass Deutschland mit der Einführung des Versorgungsausgleichs 1977 hier international eine Ausnahme bilde. Deutschland setze auf eine Ex-Post Kompensation. Im Gegensatz dazu gehe Schweden mit der Ex-Ante Eigenständigkeit einen anderen Weg und betone die Arbeitsmarktintegration der Frauen – unterstützt z.B. durch die Abschaffung des Ehegattensplittings in den siebziger Jahren.

Mit Blick auf die Frage, ob der Versorgungsausgleich noch zeitgemäß sei, ging Kreyenfeld zunächst auf die Geschichte und Logik dieses Instruments ein, bevor sie die Probleme der Selektivität und Effektivität adressierte. Selektivitätsprobleme sollten sich eigentlich gar nicht ergeben – die juristische Literatur stelle es so dar, dass der Versorgungsausgleich immer durchgeführt werde. Ein Abgleich der Daten aus der amtlichen Statistik zur Anzahl der Scheidungen mit Statistiken zum Versorgungsausgleich zeige jedoch eine große Differenz von ca. 30%. Eventuell sei das Problem jedoch sozialpolitisch weniger dramatisch als auf den ersten Blick befürchtet, da einerseits Beamte sowie höher Qualifizierte in der Statistik zum Versorgungsausgleich fehlten und andererseits Frauen mit Kindern öfter einen Versorgungsausgleich machten. In Bezug auf die Effektivität zeigten Forschungsergebnisse, dass der Versorgungsausgleich ein Gender-Equaliser sei. Kreyenfeld bezeichnete ihn als die „effektivste familienpolitische Maßnahme“, die sie kenne, da dieses Instrument für Geschiedene den Gender Pension Gap für die erste Säule schließe. Diese Lücke sei in Schweden noch vorhanden und wachse dort sogar für jüngere Jahrgänge.

In ihrem Fazit hielt Kreyenfeld fest, dass die Altersrenten für Geschiedene in Deutschland auf einem niedrigen Niveau lägen und der Schutz durch den Versorgungsausgleich zudem nur für Verheiratete gelte. Dennoch sei dieser ein effektiver Mechanismus, um Ex-Post Geschlechtergleichheit herzustellen.

Hinterbliebenenrenten im internationalen Rechtsvergleich: Einführung

Die letzte Session widmete sich schon fast traditionsgemäß den internationalen Aspekten des Tagungsthemas. Ulrich Becker (MPI für Sozialrecht und Sozialpolitik) begann diesen Block mit einer Einführung zu Hinterbliebenenrenten im internationalen Rechtsvergleich. Er stellte zunächst fest, dass es – eventuell überraschend – nicht in allen EU-Ländern Hinterbliebenenrenten gäbe, bevor er auf die internationalen Abkommen einging, die die soziale Sicherung regelten (z.B. Art. 64 der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit oder die ILO-Übereinkommen Nr. 102 bzw. Nr. 128). Die Zweckbestimmung der entsprechenden Regelungen sei eindeutig: Hinterbliebenenrenten erfüllten demnach die Funktion des Unterhaltersatzes. Allerdings ergebe sich nach Ansicht Beckers oft eine sozialpolitische Zwiespältigkeit, da diese Renten meist nur einen Teil des Unterhalts der Hinterbliebenen abdeckten. Gleichzeitig sei aber auch der Grundsatz zu beachten, dass jede Person selbst für ihre Einkünfte sorgen solle.

Becker systematisierte dann die Instrumente der Zwecksicherung nach Anspruchshöhe und -grund. Die Höhe könne bei einem abstrakten Bedarf etwa von einer eventuellen Wiederheirat abhängen, Altersgrenzen könnten zu einer Minderung eines bestehenden Bedarfs führen und Anrechnungen oder Bedürftigkeitsprüfungen spielten bei einem konkreten Bedarf eine Rolle. Hinsichtlich des Anspruchsgrundes wies Becker darauf hin, dass dieser versicherungsrechtlich bei der versicherten Person liegt und die Versicherungsdauer hier relevant sei. Weiterhin sei die Dauer und Art des Unterhaltsverbandes (Ehe, Partnerschaft) von Bedeutung. Insbesondere die Art sei interessant, da sich hier gesellschaftliche Veränderungen widerspiegeln.

Anschließend ging Becker auf ausgewählte Länderbeispiele ein. In Bezug auf Skandinavien sei deutlich, dass Eigenverantwortung dort eine große Rolle spielt. Schweden habe Becker zufolge z.B. Witwenrenten bereits 1990 abgeschafft (allerdings mit Übergangsregelungen) und Norwegen sehe dies für 2024 vor. Frankreich hingegen habe nach Angaben Beckers 2003 den Zugang zu Hinterbliebenenrenten durch Abschaffung der Altersgrenzen erleichtert, diese jedoch 2009 wieder eingeführt (55 Jahre).

In seinem Fazit führte Becker aus, dass es keine eindeutige Tendenz zu einem Abbau der Hinterbliebenenrenten gibt und die Entwicklungen unterschiedlich verlaufen. Seiner Ansicht nach liege das an der jeweiligen institutionellen Ausgestaltung der Sicherungssysteme sowie an unterschiedlichen sozialpolitischen Agenden bzw. normativen Grundeinstellungen.

Status Quo und Entwicklungstendenzen: Ergebnisse einer vergleichenden Studie

Verena Zwinger von der österreichischen Pensionsversicherungsanstalt stellte Forschungsergebnisse einer international vergleichenden Studie zu Hinterbliebenenrenten vor, die im Rahmen der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) entstanden sei. Startpunkt der Untersuchung war die Feststellung, dass es in den

letzten 20 Jahren zwar substantielle gesellschaftliche Veränderungen gegeben habe (u.a. steigende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, Rückgang der Heiratszahlen), nachhaltige Reformen bei Hinterbliebenenleistungen hingegen selten gewesen seien. Das Thema besitze jedoch eine hohe finanzielle Relevanz, da z.B. die Ausgaben für Hinterbliebenenrenten in Deutschland 2017 etwa 1,8% des Bruttoinlandsproduktes ausmachten. Das sei ungefähr vergleichbar mit den Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung. In der medialen Aufmerksamkeit ist nach Einschätzung Zwingers allerdings eine starke Diskrepanz zwischen diesen beiden Institutionen offensichtlich.

Eine Vergleichskategorie in der Studie ist das Anspruchsalter für einen unbefristeten Bezug einer Hinterbliebenenrente. In etwa zwei Drittel der untersuchten 47 Länder gibt es hierfür keine Altersgrenze und in weiteren Ländern entfalle diese, sofern die hinterbliebene Person ein versorgungsbedürftiges Kind habe, so Zwinger. Aus deutscher Perspektive eventuell ungewöhnlich sei der Kreis der Anspruchsberechtigten im internationalen Vergleich. Dieser könne durchaus auch Schwestern, Brüder oder weitere Ehepartnerinnen umfassen. Das bloße Zusammenleben reiche nur in fünf Ländern für einen Anspruch aus, wie z.B. in Finnland – unter der Voraussetzung, dass es ein gemeinsames Kind gebe und der gemeinsame Haushalt für mindestens fünf Jahre bestand.

Weiterhin präsentierte Zwinger Simulationsergebnisse für typische Hinterbliebenenfälle. Diese zeigten, dass der Anteil der Rente der verstorbenen Person, der ersetzt werde, im internationalen Durchschnitt bei 50% liege, in einigen Ländern jedoch 100% betrage. Eine hohe Ersatzrate sei jedoch keine Garantie dafür, dass der Lebensstandard gehalten werden könne, so Zwinger.

Sie merkte in ihrem Vortrag ebenfalls an, dass es zwar kaum empirische Forschung zur Hinterbliebenenrente gebe, die wenigen vorliegenden Ergebnisse jedoch auf negative Arbeitsmarkteffekte hindeuteten, die allerdings systemabhängig seien. Kürzungen der Hinterbliebenenabsicherung in Italien und Österreich seien z.B. durch erhöhte Erwerbseinkommen vollständig kompensiert worden.

Zusammengefasst hob Zwinger in ihrem Fazit die Ausweitung der Leistungsberechtigten, die Erhöhung des Anspruchsalters und die Kürzung von Ansprüchen als Reformtrends hervor. Dabei machte sie auch deutlich, dass eine Abwägung divergierender Ziele (u.a. Finanzierung, Angemessenheit, Umverteilung, Gender Pension Gap) sowie die Berücksichtigung bestehender Wechselwirkungen zwischen diesen, notwendig sei.

Verabschiedung

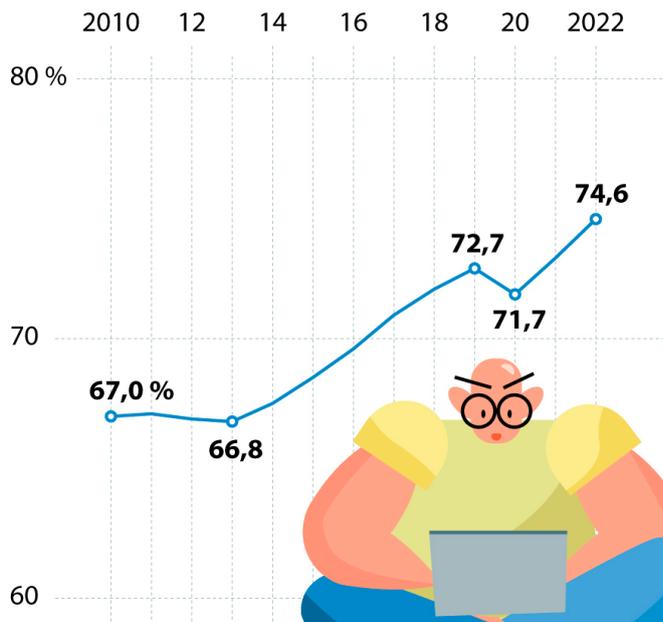
In seiner Verabschiedung merkte Stephan Fasshauer, der Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund, an, dass die FNA-Jahrestagung sich mittlerweile zu Recht als fester Termin im Kalender und als echtes Kompetenzzentrum etabliert habe. Dabei betonte er auch, dass es u.a. für die sozialpolitische Beratung sehr wichtig sei, Themen aufzugreifen, die möglicherweise aktuell nicht im Fokus der sozialpolitischen Debatte stünden, aber eine intensive Beschäftigung verdienten. Für ihn sei in diesem Jahr insbesondere der internationale Ausblick spannend gewesen. Dieser habe gezeigt, dass es den eindeutigen, klaren Weg nicht gebe und ständige Reflexion sowie regelmäßiges Nachjustieren notwendig seien.

Die Präsentationen der Veranstaltung und das Graphic Recording sind unter www.fna-rv.de zu finden.

GRAFIK DES MONATS

Erwerbstätigkeit in der EU

So viel Prozent der 20- bis 64-Jährigen in der EU gingen einer Erwerbstätigkeit nach



 Globus 016117

Anteil der Erwerbstätigen in den EU-Ländern im Jahr 2022

Niederlande	82,9 %
Schweden	82,2
Estland	81,9
Tschechien	81,3
Malta	81,1
Deutschland	80,7
Ungarn	80,2
Dänemark	80,1
Litauen	79,0
Finnland	78,4
...	
Kroatien	69,7
Spanien	69,5
Rumänien	68,5
Griechenland	66,3
Italien	64,8

Quelle: Eurostat

STATISTIK

Aktuelle Zahlen 4/2023

Die Rentenbeträge für April 2023 der Deutschen Rentenversicherung gesamt –
Rentenzahlungen durch den Renten Service

Rentenarten	Laufende Renten		Gesamtbetrag einschließlich ein- maliger Zahlungen
	Anzahl	Beträge	
Renten wegen Erwerbsminderung	1.744.228	1.797.473.122 €	1.978.856.436 €
Berufsunfähigkeitsrente	6.083	4.679.985 €	4.716.350 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	73.609	46.558.583 €	59.179.373 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung	1.513.035	1.588.742.544 €	1.756.962.542 €
Erwerbsunfähigkeitsrente	151.501	157.492.010 €	157.998.170 €
Renten wegen Alters	18.173.997	20.971.903.593 €	21.085.783.042 €
Regelaltersrente	7.548.807	6.040.654.125 €	6.079.145.789 €
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	1.490.680	2.428.378.794 €	2.428.997.072 €
Altersrente für Frauen	2.952.068	3.335.745.986 €	3.337.451.793 €
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.722.091	2.457.344.229 €	2.468.973.497 €
Altersrente für langjährig Versicherte	2.303.274	3.079.907.877 €	3.103.317.988 €
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	2.157.077	3.629.872.583 €	3.667.896.903 €
Renten wegen Todes	5.113.805	3.713.066.984 €	3.802.000.838 €
Renten an Witwen(r)	4.843.268	3.645.652.168 €	3.724.729.854 €
Kleine Witwen(r)rente	1.647	367.663 €	1.045.212 €
Große Witwen(r)rente	4.841.621	3.645.284.505 €	3.723.684.642 €
Renten an Waisen	263.676	59.615.442 €	68.802.834 €
Halbwaisenrente	258.877	57.381.289 €	66.023.364 €
Vollwaisenrente	4.799	2.234.154 €	2.779.470 €
Erziehungsrente	6.861	7.799.374 €	8.468.150 €
Renten insgesamt	25.032.030	26.482.443.700 € €	26.866.640.316 €

STATISTIK

Aktuelle Zahlen 03/2023

Die Rentenbeträge für März 2023 der Deutschen Rentenversicherung gesamt –
Rentenzahlungen durch den Renten Service

Rentenarten	Laufende Renten		Gesamtbetrag einschließlich ein- maliger Zahlungen
	Anzahl	Beträge	
Renten wegen Erwerbsminderung	1.747.430	1.799.432.807 €	1.964.498.975 €
Berufsunfähigkeitsrente	6.169	4.748.576 €	4.789.931 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	73.768	46.590.895 €	58.107.639 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung	1.514.303	1.588.662.447 €	1.741.760.733 €
Erwerbsunfähigkeitsrente	153.190	159.430.889 €	159.840.672 €
Renten wegen Alters	18.161.083	20.949.938.295 €	21.062.323.828 €
Regelaltersrente	7.543.367	6.035.688.956 €	6.072.767.127 €
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	1.500.589	2.443.847.039 €	2.444.669.867 €
Altersrente für Frauen	2.964.928	3.350.333.621 €	3.352.104.532 €
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.723.745	2.459.407.996 €	2.471.219.380 €
Altersrente für langjährig Versicherte	2.292.645	3.067.599.693 €	3.089.686.485 €
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	2.135.809	3.593.060.989 €	3.631.876.438 €
Renten wegen Todes	5.099.239	3.700.186.391 €	3.781.323.337 €
Renten an Witwen(r)	4.831.476	3.633.406.881 €	3.705.349.388 €
Kleine Witwen(r)rente	1.675	373.082 €	855.261 €
Große Witwen(r)rente	4.829.801	3.633.033.799 €	3.704.494.128 €
Renten an Waisen	260.868	58.959.911 €	67.496.390 €
Halbwaisenrente	256.136	56.758.010 €	64.699.579 €
Vollwaisenrente	4.732	2.201.901 €	2.796.811 €
Erziehungsrente	6.895	7.819.599 €	8.477.559 €
Renten insgesamt	25.007.752	26.449.557.493 €	26.808.146.141 €

STATISTIK

Aktuelle Zahlen 02/2023

Die Rentenbeträge für Februar 2023 der Deutschen Rentenversicherung gesamt –
Rentenzahlungen durch den Renten Service

Rentenarten	Laufende Renten		Gesamtbetrag einschließlich ein- maliger Zahlungen
	Anzahl	Beträge	
Renten wegen Erwerbsminderung	1.749.390	1.800.006.228 €	1.955.156.567 €
Berufsunfähigkeitsrente	6.243	4.811.338 €	4.872.446 €
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	73.894	46.608.496 €	56.208.939 €
Rente wegen voller Erwerbsminderung	1.514.313	1.587.229.369 €	1.732.284.476 €
Erwerbsunfähigkeitsrente	154.940	161.357.025 €	161.790.706 €
Renten wegen Alters	18.164.587	20.948.452.449 €	21.032.672.452 €
Regelaltersrente	7.538.794	6.027.333.557 €	6.054.789.712 €
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	1.510.343	2.457.656.989 €	2.458.260.183 €
Altersrente für Frauen	2.978.548	3.364.520.488 €	3.366.226.360 €
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.725.708	2.461.838.491 €	2.470.666.505 €
Altersrente für langjährig Versicherte	2.283.072	3.056.759.938 €	3.072.815.589 €
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	2.128.122	3.580.342.986 €	3.609.914.103 €
Renten wegen Todes	5.107.827	3.705.611.508 €	3.774.657.496 €
Renten an Witwen(r)	4.836.405	3.637.978.001 €	3.698.767.230 €
Kleine Witwen(r)rente	1.672	368.690 €	826.986 €
Große Witwen(r)rente	4.834.733	3.637.609.311 €	3.697.940.244 €
Renten an Waisen	264.520	59.822.228 €	67.535.881 €
Halbwaisenrente	259.776	57.615.673 €	64.798.100 €
Vollwaisenrente	4.744	2.206.556 €	2.737.781 €
Erziehungsrente	6.902	7.811.279 €	8.354.385 €
Renten insgesamt	25.021.804	26.454.070.184 €	26.762.486.515 €

AUS DER FACHLITERATUR

Sozialrechtshandbuch (SRH)

Die aktuelle Auflage des umfassenden und gewichtigen Handbuchs haben 46 Autoren mit Kompetenzen aus praktischer Erfahrung vor allem in Wissenschaft, Verwaltung, Anwaltschaft und Gerichtsbarkeit erarbeitet. Die Voraufgabe der Publikation wurde in RVaktuell 2018, S. 262 vorgestellt.

Das neue Werk behandelt wieder betont neu normierte Bereiche der Sozialversicherung wie (durch Hase/Preuß) das Soziale Entschädigungsrecht mit dem SGB XIV (vom 12.12.2019, BGBl. I S. 2652). Kaltenborn überschreibt den innovativen § 36 des SRH mit „Globales Sozialrecht“. Einleitend hält er darin fest: „Die Herstellung sozialer Sicherheit ist als eine der staatlichen Kernaufgaben Gegenstand nationaler Politik und Gesetzgebung“. Zur inzwischen legislativ entwickelten Grundrente aus der Rentenversicherung nach § 76 g SGB VI (eingefügt durch Gesetz vom 2.8.2020, BGBl. I S. 1879) stellt Ruland in § 18 SRH klar: Die Vorschrift ist „als Zuschlag zu Entgeltpunkten für langjährige Versicherung ausgestaltet. Daher bedarf es für sie keines gesonderten Antrags“.

Einzelne Vorschriften des geltenden Sozialrechts lösen noch immer fachrechtliche Diskussionen aus. Beispielhaft dafür steht § 138 Abs. 2 SGB VI über „Entscheidungen der Deutschen Rentenversicherung Bund zu Grundsatz- und Querschnittsaufgaben“. Sie haben – nach Dünn, § 14 SRH, Rn. 97 – die Rechtsqualität exekutiver Normen. „Nicht begünstigende“ (belastende) Verwaltungsakte aus u. a. den §§ 44, 46 SGB X beschreiben Butzer/Hollo in § 12 SRH, Rn. 169 als „hoheitliche Regelungen, die für den Betroffenen mit einem rechtlichen Nachteil behaftet sind“.

„Der Sozialstaat ist ein Prozess“ leiten die Herausgeber ihr Vorwort ein. Rechtskenntnisse aus diesem Prozess bilden den Gehalt dieses überaus wertvollen Buches.

Professor Dr. Gernot Dörr



Sozialrechtshandbuch (SRH),
von Franz Ruland, Ulrich Becker,
Peter Axer (Hrsg.), 7. Aufl. 2022,
1925 S., gebunden,
Preis 179.- EUR.
Nomos Verlagsgesellschaft,
Baden-Baden.

AUS DER FACHLITERATUR

Weber (vormals Creifelds), Rechtswörterbuch

Der „Creifelds“, der Klassiker unter den Rechtswörterbüchern, erscheint nun in der 24. Auflage unter einem neuen Namen. Sein Namensgeber Klaus Weber ist ein alter Bekannter. Er prägt das Werk mit seiner über fünfzigjährigen Geschichte seit der 15. Auflage als alleiniger Herausgeber. Unterstützt wird er von einem juristisch breit aufgestellten Team aus Praxis, Lehre, Rechtsprechung und Verwaltung.

Das Rechtswörterbuch ist seit seinem Bestehen immer auf dem aktuellen Stand von Gesetzgebung, Rechtsprechung, Rechtsentwicklung und sich ständig verändernden Rahmenbedingungen, die auf das deutsche Recht einwirken. Dabei ist es den Autoren gelungen, der Grundkonzeption treu zu bleiben, nämlich „...in einem handlichen Werk Rechtsbegriffe aus allen Gebieten zusammenzustellen und zu erläutern, um Juristen und Nichtjuristen eine rasche Orientierung bei der täglichen Berührung mit Rechtsfragen zu ermöglichen“ (Vorwort zur 1. Auflage). In lexikalischer Form finden sich 13 200 Begriffe – sowohl solche, die das deutsche Recht prägen, als auch solche mit rechtlichem Hintergrund aus Wirtschaft, Politik und Geschichte.

Die Begriffe werden knapp und präzise erklärt. Nicht zuletzt dank der Verweise auf die einschlägigen Normen sind die Erläuterungen ein guter Ausgangspunkt für die juristische Arbeit.

Um die Aktualität zwischen den Auflagen zu gewährleisten, stellt der Verlag den Nutzern des Werkes einen Freischaltcode zur Verfügung. Mit diesem erhalten sie Zugriff auf die Onlineversion des Werkes in „beck-online.DIE DATENBANK“ sowie die vierteljährlich veröffentlichten Aktualisierungen bis zum Erscheinen der 25. Auflage des „Webers“.

Der herausnehmbare Anhang bietet u.a. nützliche Übersichten über Gesetzgebung, Gerichtswesen und Rechtsmittelzüge.

Das Rechtswörterbuch bietet den Lesern einen hervorragenden Zugang zu den einschlägigen Rechtsgebieten, unabhängig davon, ob sie Juristen oder interessierte Laien sind. Es wird damit dem Anspruch des Ratsuchenden und seines ersten Herausgebers mehr als gerecht.

Frank Baumeister



Weber (vormals Creifelds),
Rechtswörterbuch, 24. Aufl. 2022,
XXIII, 1989 S.,
Hardcover (in Leinen), Buch inkl.
Online-Nutzung (mit Freischalt-
code für die Onlineversion inkl. bis
zur 25. Aufl. veröffentlichte Aktua-
lisierungen),
Preis 69,- 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

Altersforschung

Soziodemografische und soziale Korrelate selbstberichteter Resilienz im Alter - Ergebnisse der populationsbasierten LIFE-Adult-Studie
Weitzel, Elena Caroline; Glaesmer, Heide; Hinz, Andreas; [u.a.]
BGesd.Bl. Nr. 4/2023, S. 402-409

Altersgeld des Bundes

Das Altersgeld als Instrument zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes?
Kawik, Michael; Werner, Alina
ZBR Nr. 4/2023, S. 113-121

Altersvorsorge

EIOPA Consumer Trends Report 2022: Pensionen und „Financial Health“
Wührer, Christina
VersRdsch. Nr. 1-2/2023, S. 19-22

Betriebliche Altersversorgung

Betriebsrente stärken - aber wie?
Schelauske, Kay
persmag. Nr. 4/2023, S. 66-68

Betriebsrenten und der Wegfall der Erwerbsverdienstgrenze für die gesetzliche Vollrente

Reinhold Höfer, Reinhold; Evke de Groot, Simone
DB Nr. 16/2023, S. 961-964

Folgen der Inflation für die bAV - Prämissenfestsetzung, Prognoserechnung, Risikoanalyse: Unternehmen sollen jetzt ihre gesamten bAV-Systeme auf den Prüfstand stellen

Puschinski, Wilhelm-Friedrich; Sauter, Martin
persmag. Nr. 4/2023, S. 64-66

Teuerungsanpassung der Betriebsrenten im Jahr 2023 - Anstieg von Lebenshaltungskosten und Nettoeinkommen im Zeitraum 2020/2023 bzw. ab Rentenbeginn

Kelwing, Michael; Ringwald, Gerd
DB Nr. 10/2023, S. 579-584

Bundesteilhabegesetz

Laufende Verfahren beim Wechsel der Eingliederungshilfe des SGB XII zu der des SGB IX
Eicher, Wolfgang
NDV Nr. 3/2023, S. 101-103

Digitale Gesundheitsanwendungen

Quo vadis DiGA - warum werden digitale Gesundheitsanwendungen nicht genutzt?
Mischker, Andrea
WdK Nr. 3/2023, S. 44-51

Digitale Teilhabe

Online-Zugang und digitale Teilhabe im Alter - Defizite und Evidenz für eine wirkliche Gestaltung von E-Government aus der Perspektive einer großen Bevölkerungsgruppe
Kubicek, Herbert
VM Nr. 12/2023, S. 60-72

Erwerbsminderung

Unterschiedliche berufliche und gesundheitliche Belastungen psychisch und körperlich erkrankter EM-Rentner*innen - Implikationen für das Gesundheitswesen Originalarbeit
Lippke, Sonia; Keller, Franziska M.; Schüz, Natalie; Hessel, Aike; Dahmen, Alina
GesdW Nr. 4/2023, S. 289-297

Geringfügige Beschäftigung

Änderungen bei Minijobs, Midijobs und Hinzuverdienstgrenzen zum 1.10.2022 und 1.1.2023
Lorenz-Schmidt, Sabine
ZTR Nr. 4/2023, S. 203-210

Gesundheitsdatennutzungsgesetz

Essentialia eines Gesundheitsdatennutzungsgesetzes : erklärtes Ziel der Ampelkoalition ist es, ein Gesundheitsdatennutzungsgesetz (GDNG) zu schaffen, um die bessere wissenschaftliche Nutzung von Gesundheitsdaten zu ermöglichen. Der folgende Beitrag erörtert dessen mögliche Inhalte und setzt sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen auseinander
Gassner, Ulrich M.
ZRP Nr. 2/2023, S. 34-37

Gesundheitswesen

Die Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen in Deutschland aus Perspektive des Gesundheits- und Sozialsystems: Aktuelle Entwicklungsbedarfe
Bramesfeld, Anke
BGesd.Bl. Nr. 4/2023, S. 363-370

Grundsicherung

Bürgergeld-Gesetz in Deutschland: ein Systemwechsel hin zu einem bedingungslosen Grundbedarfs-einkommen auf Zeit
Meyer, Dirk
ZAS Nr. 2/2023, S. 59-63

Der Verzögerungsschaden, insbesondere für Prozesse im Bereich SGB II und SGB XII

Conradis, Wolfgang
info also Nr. 2/2023, S. 51-55

Kindergrundsicherung

Neustart der Familienförderung – kurzes update zur Einführung einer Kindergrundsicherung

Ahner, Romy
NDV Nr. 3/2023, S. 115-117

Krankenhausreform

Verfassungsrechtliche Parameter der Krankenhausreform: Der Reformbaustein Ambulantisierung

Burgi, Martin; Nischwitz, Malin
KrV Nr. 2/2023, S. 45-50

Krankenversicherung

Die obligatorische Anschlussversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung : erneuter Reformbedarf mit Blick auf Berechtigte nach dem AsylbLG?

Felix, Dagmar
SGb Nr. 4/2023, S. 212-219

Meldeverfahren

Vom Optimierte Meldeverfahren (OMS) zur Optimierung der Datenübermittlungsverfahren in der sozialen Sicherung (ODS): Digitalisierung der Verfahren

Hurnik, Ivo
L + G Nr. 2/2023, S. 34-36

Menschen mit Behinderungen

Die Bildung des Gesamt-GdB im Lichte der Rechtsprechung des BSG

Mecke, Christian
SGb Nr. 4/2023, S. 220-229

Die Evaluation des BGG – Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Seeland, Antonia
Soz. aktuell 2/2023, S. 41-46

Mindestlohn

Mindestlöhne: Rechtsentwicklung und Rechtsprechung

Fechner, Heiner
AuR Nr. 4/2023, S. 156-162

Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV ab dem 01.01.2023 - Teil 1

Hauner, Ralf
Beitr. Nr. 3/2023, S. 113-120

WSI-Mindestlohnbericht 2023: Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten
WSI Mitt. Nr. 2/2023, S. 112-122

Österreich

Der Angehörigenbonus - neue Geldleistung im Pflegebereich

Streibel, Andreas
ZAS Nr. 2/2023, S. 44-49

Die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten im Unionsraum : Entwicklungen und offene Fragen

Spritzendorfer, Harald
ZAS Nr. 2/2023, S. 39-44

Gender Pension Gap: Ergänzende Altersvorsorge für Frauen unerlässlich: Österreich gehört EU-weit zu jenen Ländern mit besonders hohem Gender Pension Gap

Wührer, Christina
VersRdsch. Nr. 3/2023, S. 21-23

Pflege

Pflegenotstand in Deutschland - ein Haftungsrisiko?

Felix, Dagmar
NZS Nr. 8/2023, S. 281-286

Pflegeversicherung

Ist die Pflegevollversicherung "gerecht"?: zum Reformbedarf der Pflegeversicherung und der Hilfe zur Pflege

Cremer, Georg
NZS Nr. 6/2023, S. 201-206

Rehabilitation

Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie auf die Inanspruchnahme der onkologischen Rehabilitation: eine Difference-in-Differences-Analyse: Originalarbeit

Fauser, David; Banaschak, Hannes; Zollmann, Pia; Streibelt, Marco; Bethge, Matthias
Rehab. Nr. 2/2023, S. 104-112

Rehabilitationsergebnisse bei Covid-19-Erkrankungen: eine Fall-Kontroll-Studie

Petzold, Stefanie; Carney, Roisin; Kool, Jan Pieter; Bachmann, Stefan
Phys Med Rehab Kuror 1/2023, S. 17-27

S2k-Leitlinie SARS-CoV-2, COVID-19 und (Früh-)Rehabilitation - eine Kurzfassung mit allen Empfehlungen im Überblick : Leitlinie

Platz, Thomas; Berghem, Stefan; Berlit, Peter; [u.a.]; Köllner, Volker; [ua.]; Schultz, Konrad; [u.a.]
Rehab. Nr. 2/2023, S. 76-85

Steigerung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität nach stationären Mutter-Kind-Maßnahmen - Ergebnisse der RessQu-Studie

Otto, Friedericke; Leddin, Deborah; Förster, Monique; Kirsch, Claudia
PSMR Nr. 3/2022, S. 56-68

Was bedeutet der WHO-Aufruf „Rehabilitation 2030: A call for action“ im Kontext des deutschen Gesundheitssystems? - Ein Diskussionsbeitrag Recht, Meinung, Management

Weinbrenner, Susanne;
Gutenbrunner, Christoph
Rehab. Nr. 2/2023, S. 70-75

Renteneintrittsalter

Es gibt noch viel zu tun [die Altenlüge] : die Politik ruft die Boomer auf, länger zu arbeiten - doch die Wirtschaft schickt sie reich prämiert in den vorzeitigen Ruhestand ...

Finkenzeller, Karin; Kistler, Florian;
Hoyer, Niklas
WiWo. Nr. 11/2023, S. 14-21

Rentenversicherung

"Versicherungsmathematisch faire" Abschläge bei vorgezogenem Rentenbezug - eine systematische Betrachtung der Budget-, Belastungs- und Anreizneutralität

Pimpertz, Jochen
IW-Trends Nr. 4/2022, S. 85-105

Digitalisierung in der Rentenversicherung

Glombik, Manfred
RV Nr. 2/2023, S. 35-37

Förderung von Rentenbeiträgen im Übergangsbereich wenig zielgenau

Buslei, Hermann; Greyer, Johannes;
Haan, Peter
SozSich. Nr. 4/2023, S. 146-148

Wie rentabel ist die gesetzliche Rentenversicherung?: Modellrechnungen zur Rendite der gesetzlichen Altersrenten unter Berücksichtigung von Hochrechnungen des Rentenversicherungsberichts 2022 der Bundesregierung

Thomsen, Matthias; Weckfort, Frank
ZfV Nr. 6/2023, S. 176-179

SGB II

Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. zur Unterstützung von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen und psychischen Erkrankungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) - Teil 2
NDV Nr. 3/2023 S. 122-136

Hätte man die Sanktionen im SGB II abschaffen sollen?

Beaucamp, Guy
NZS Nr. 5/2023, S. 161-166

SGB VI

Erstmalige Beschäftigung von Rentnern

Schmädicke, Axel; Schassen, Malte von
ArbRAktuell Nr. 6/2023, S. 139-142

Regelaltersgrenze, Schriftform und Hinausschiebenseinbarung

Schmädicke, Axel
ArbRAktuell Nr. 6/2023, S. 142-144

SGB X

Der korrekt begründete Rentenbescheid aus verwaltungs-, verfassungs- und kostenrechtlicher Sicht: Anmerkung zur Entscheidung des BSG vom 6.7.2022 (B 5 R 22/21 R)

Lindner, Christian
NZS Nr. 6/2023, S. 212-216

SGB XIV

SGB XIV – Ausblick auf die kommenden Veränderungen:

Bittner, Claudia
Med.Sach. Nr. 2/2023, S. 68-73

Sozialstaatsprinzip

Zukunftsthemen des Sozialstaats: Solidarität, Eigentum, Erwerbsarbeit, Diskriminierung

Rixen, Stephan
SGb Nr. 3/2023, S. 137-144

Sozialversicherung

Der Nebenerwerbslandwirt – ein sozialversicherungsrechtlicher Grenzgänger

Brandner, Maximilian
SdL Nr. 3/2022, S. 43-50

Sozialversicherungsrecht

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung typischer Tätigkeiten im Krankenhaus

Münzel, Hartmut
NZS Nr. 7/2023, S. 245-252

Teilhabe

Berufliche Teilhabe nach einer medizinischen Rehabilitation aufgrund neurologischer Erkrankungen : repräsentative Analysen auf Basis der Routinedaten der Deutschen Rentenversicherung

Streibelt, Marco; Zollmann, Pia;
Rasch, Lisa; Schimichowski, Jana;
Schmitz, Sandra
Rehab. Nr. 1/2023, S. 22-30

Studieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen - rechtliche Rahmenbedingungen und ausgewählte Rechtsprobleme

Janßen, Christina
RP Reha Nr. 4/2022, S. 5-14

Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit - Qualitative und quantitative Daten - Teil 1

Eikötter, Mirko; Reinersmann, Annika
NDV Nr. 4/2023, S. 156-161

Unfallversicherung

Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV

Thomann, Christoph
DGUV Forum Nr. 3/2023, S. 39-46

**Nachhaltiges Engagement der
Unfallversicherung für sichere und
gesunde Arbeit weltweit: Schwer-
punkt Nachhaltigkeit**

Kemper, Gregor; Kort, Jakob
DGUV Forum Nr. 4/2023, S. 19-22

Versicherungspflicht

**Befreiung von der Versicherungs-
pflicht in der gesetzlichen Renten-
versicherung 2.0: Der elektronische
Befreiungsantrag**

Guckenmus, Charlotte
ASR Nr. 1/2023, S. 4-12

Bund

**Erlass: Rechnungswesen in der
gesetzlichen Rentenversicherung;
hier: Änderung des Kontenrahmens
und seiner Bestimmungen**

GMBL. v. 20.04.2023 Nr. 30, S. 624-625

**Erlass: Rechnungswesen und
Statistik der gesetzlichen Unfall-
versicherung; hier: Änderungen des
Kontenrahmens der gesetzlichen
Unfallversicherung**

GMBL. v. 20.04.2023 Nr. 30, S. 626

Sachsen-Anhalt

**Gesetz über die Beantwortung von
Auskunftsverlangen öffentlicher
Stellen durch die berufsständischen
Versorgungseinrichtungen und zur
Änderung weiterer Vorschriften. Vom
16.2.2023**

GVBl. (LSA) v. 24.02.2023 Nr. 3,
S. 37-38

WIR BIETEN AN

Kommentare und Gesetzestexte Stand 19.06.2023

Beschäftigung im Ausland

Handbuch
368 Seiten, 5. Auflage (9/22)
Schutzgebühr 6,90 EUR

SGB – Sozialgesetzbuch – Band I

Textausgabe
1 3904 Seiten, 58. Auflage (2/23)
Schutzgebühr 8,50 EUR

SGB – Sozialgesetzbuch – Band II

Textausgabe
1 596 Seiten, 58. Auflage (2/23)
Schutzgebühr 14,00 EUR

SGB – Sozialgesetzbuch – Band III

Textausgabe
1 468 Seiten, 58. Auflage (2/23)
Schutzgebühr 13,00 EUR

Nebengesetze zum SGB

Textausgabe
1 632 Seiten, 45. Auflage (10/22)
Schutzgebühr 13,00 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,
1 484 Seiten, 25. Auflage (1/22)
Schutzgebühr 19,00 EUR

SGB VI/Sozialgesetzbuch

Gesetzliche Rentenversicherung -
Text und Erläuterungen 1 808 Seiten,
25. Auflage (1/22)
Schutzgebühr 17,50 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. Auflage (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 Geset-
zestexten 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 & Renten- splitting

Übersicht und Erläuterungen,
748 Seiten, 10. Auflage (1/19)
Schutzgebühr 8,50 EUR

Selbständige in der Renten- versicherung

715 Seiten, 11. Auflage (7/18)
Schutzgebühr 8,00 EUR

summa summarum

Online-Fachzeitschrift für Arbeit-
geber 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