128. Jahrgang · Mai I Juni 2018

# Kompass

## Gute Noten für die Minijob-Zentrale

VON DEN ANFÄNGEN DER DATENVERARBEITUNG ZU RVSYSTEM

RENTENANPASSUNG 2018

VERHANDLUNGSMARATHON BEI DER VERGÜTUNG DES BEITRAGSEINZUGS

Knappschaft Bahn See

## BLICKPUNKT


3 Minijob-Zentrale punktet mit Service und Kompetenz
Bestnoten bei Arbeitgeberstudie

6 Von den Anfängen der
Datenverarbeitung zu rvSystem


## FOKUS KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE


13 Rentenanpassung 2018

18 Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge
Verhandlungsmarathon über die Vergütung


## BERICHTE UND INFORMATIONEN


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

22 Widerspruchsstelle der Deutschen Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

22 Rezension
Soziale Kranken- und Pflegeversicherung

23 Personalnachrichten

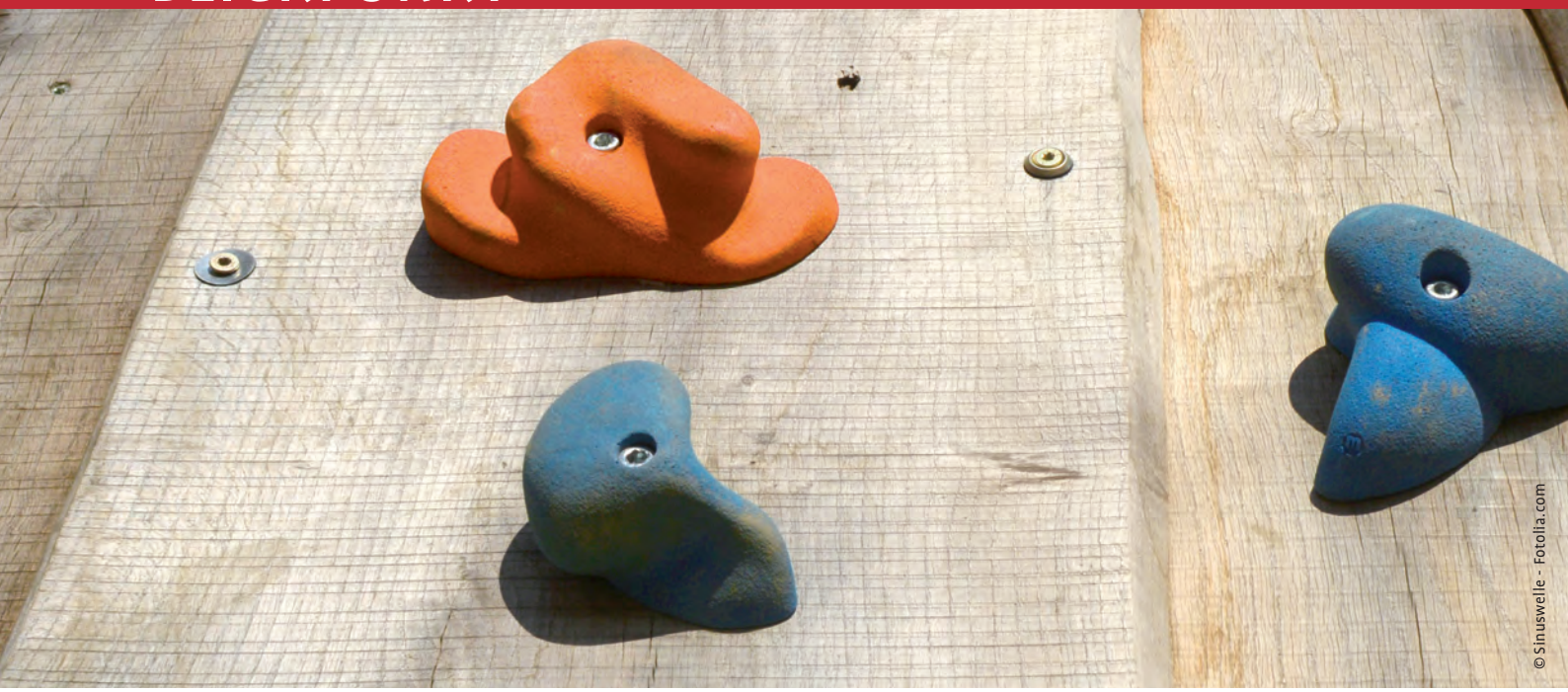
23 Impressum


Titelbild:
Die Minijob-Zentrale kletterte in der neuen Arbeitgeberstudie im Gesamturteil („gut“ oder „sehr gut“) im Vergleich zum Jahr 2014 noch einmal nach oben (von 73,7 auf 77,4 Prozent).


Foto: © Sinuswelle - Fotolia.de



Amtliches Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See



© Sinuswelle - Fotolia.com

THORSTEN VENNEBUSCH

# Minijob-Zentrale punktet mit Service und Kompetenz

## Bestnoten bei Arbeitgeberstudie

**Wie zufrieden sind Arbeitgeber mit der Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale? Wie wird die Minijob-Zentrale im Vergleich mit anderen Behörden beurteilt? Und wie informieren sich Arbeitgeber über Themen rund um Minijobs? Als deutschlandweit größte Einzugsstelle wollte es die Minijob-Zentrale ganz genau wissen. Antworten auf diese und andere Fragen waren Gegenstand einer groß angelegten Arbeitgeberstudie. Im Herbst 2017 analysierte ein externes Forschungsinstitut in einer Online-Befragung das Stimmungsbild bei fast 4.000 gewerblichen Arbeitgebern von Minijobbern.**

### Die Befragung

Bereits im Jahr 2014 fragte die Minijob-Zentrale im Rahmen einer hausinternen Online-Studie die Arbeitgeber erstmals nach ihrer Meinung und ihren Erfahrungen. Im Herbst 2017 wurde eine neue Arbeitgeberstudie aufgelegt. Dabei war dieses Mal mit der „Start Forschungsgesellschaft“ aus Dortmund ein externes Institut mit der Durchführung und Auswertung beauftragt.

Gegenstand der Befragung waren insbesondere die folgenden Themen:

- Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit und den Verfahren
- Informationsverhalten und -bedarf der Arbeitgeber
- Beurteilung der Informationen der Minijob-Zentrale nach Verständlichkeit, Nützlichkeit und Auffindbarkeit
- Vergleich mit anderen Behörden
- Gesamtbeurteilung

Die Grundgesamtheit beinhaltete alle Arbeitgeber, die zum Stichtag mindestens einen Minijobber bei der Minijob-Zentrale gemeldet hatten. Es wurden ausschließlich rein gewerbliche Arbeitgeber (keine Privathaushalte) befragt. Die Adressaten erhielten eine E-Mail-Einladung zur Befragung mit individuellem Passwort. Im Befragungszeitraum vom 16. Oktober bis 15. November 2017 beantworteten insgesamt 3.744 Arbeitgeber die gestellten Fragen. Die Verteilung entsprach der regionalen Aufteilung nach Postleitzahlen aller bei der Minijob-Zentrale verzeichneten Arbeitgeber.

### Eher wenige Minijobber

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass es sich bei Minijob-Arbeitgebern vorwiegend um kleinere bis mittlere Unternehmen handelt. Die Mehrheit der Arbeitgeber in der Studie (58,5 Prozent) sind mittlere Unternehmen mit 11 bis 500 Mitarbeitern. Weitere 36,7 Prozent sind kleine Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern. Die meisten Arbeitgeber beschäftigen daher auch nur relativ wenige Minijobber. Mehr als die Hälfte (53,8 Prozent)

haben nicht mehr als drei Minijobber angemeldet. So haben zwar alle befragten Arbeitgeber grundsätzlich Erfahrung mit der Minijob-Zentrale, aber nur bei einem kleineren Teil sind häufigere Kontakte und Verfahrensroutine zu erwarten. Lediglich knapp ein Fünftel der Unternehmen (19,1 Prozent) beschäftigt mehr als 10 Minijobber.

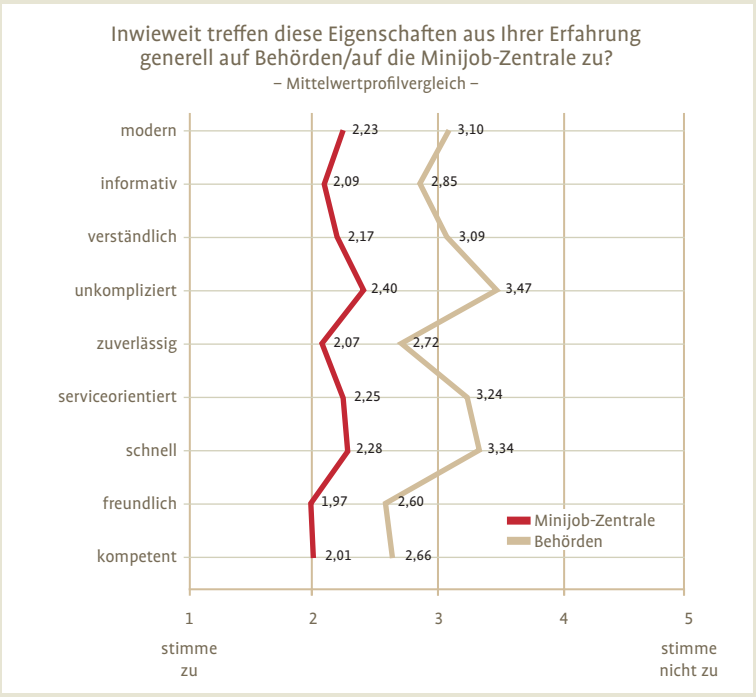
In den meisten Fällen wurde diejenige Person befragt, die auch im Unternehmen für das Melde- und Beitragsverfahren bei der Minijob-Zentrale zuständig ist (79 Prozent). Grundsätzlich kümmern sich die Unternehmen selbst um die Abwicklung. Nur in 7,7 Prozent der Unternehmen werden externe Dienstleister hinzugezogen.

## Minijob-Zentrale besser als Behörden allgemein

Behörden gelten in Deutschland nicht gerade als unkompliziert, serviceorientiert und schnell. Das bestätigen auch die Studienteilnehmer, die diese Eigenschaften überwiegend nicht mit einer typischen Behörde in Verbindung bringen. Auf einer Skala von 1 („Ich stimme zu“) bis 5 („Ich stimme nicht zu“) liegt die mittlere Zustimmung zwischen 3,2 und 3,5 (vgl. Abb. 1). Auch die Attribute modern und verständlich passen ihrer Ansicht nach nicht in den erlebten Arbeitsalltag. Behörden im Allgemeinen bekommen allerdings bei den Eigenschaften informativ, zuverlässig, freundlich und kompetent etwas mehr Zustimmung (2,6 bis 2,9).

Die Minijob-Zentrale kann sich im Vergleich dazu deutlich positiv abgrenzen. Alle genannten Eigenschaften werden der Minijob-Zentrale grundsätzlich zugeschrieben. In erster Linie präsentiert sich auch die Minijob-Zentrale informativ, zuverlässig, freundlich und kompetent, jedoch mit deutlich höheren Zustimmungswerten (2,0 bis 2,1). Bei den Attributen unkompliziert (2,4), schnell (2,3) sowie serviceorientiert

**Abb. 1: Vergleich von Behörden im Allgemeinen mit der Minijob-Zentrale**




Quelle: „Start Forschungsgesellschaft“, Online-Arbeitgeberbefragung 2017

**Abb. 2: Bewertung der Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale**

Quelle: „Start Forschungsgesellschaft“, Online-Arbeitgeberbefragung 2017

(2,3) schneidet die Minijob-Zentrale ebenfalls deutlich besser ab als Behörden allgemein.

## Gute Noten für Zusammenarbeit und Beratung

Mit Schulnoten von 1 bis 5 konnten die Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale bewerten (vgl. Abb. 2). Besonders gute Bewertungen gab es für das Kerngeschäft der Minijob-Zentrale, die Abwicklung des Melde- und des Beitragsverfahrens (beide im Mittel: 1,8). Mehr als ein Drittel benotete jeweils mit „sehr gut". Nur jeder Zehnte vergab eine schlechtere Note als „gut". Bei der Beratungsqualität schneidet insbesondere die Telefonberatung mit einer 2,1 gut ab, ebenso die schriftliche Beratungsleistung per E-Mail (2,3) oder Briefpost (2,4).

Die Geschwindigkeit der Bearbeitung von Anliegen der Arbeitgeber wird mit einer Durchschnittsnote von 2,2 ebenfalls gut bewertet. Lediglich die Reaktionszeiten der Minijob-Zentrale auf postalische und E-Mail-Anfragen wird von den Arbeitgebern etwas schlechter beurteilt (2,6 bzw. 2,5).

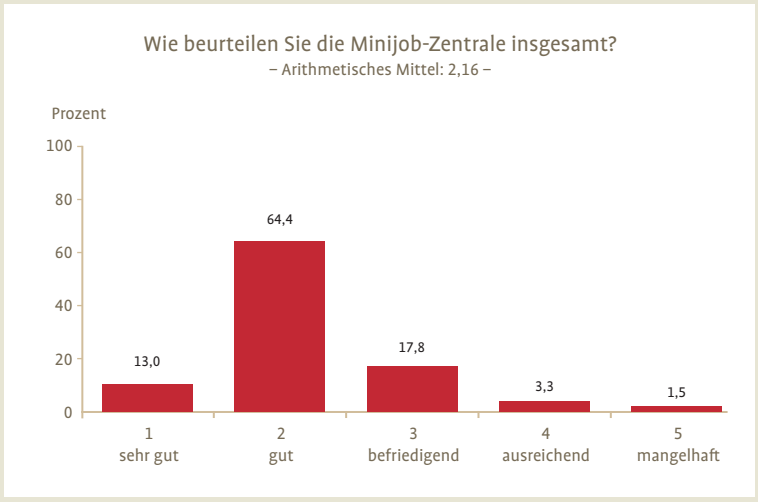
## Informationen kommen gut an

Das Informationsangebot der Minijob-Zentrale wird durchgehend sehr positiv bewertet. Gefragt wurde nicht nur nach der Verständlichkeit, sondern auch danach, ob die schriftlichen Informationen in Briefen, Broschüren oder im Internet hilfreich für die Kunden sind. Für alle diese Aspekte gibt es im Schnitt die Note „gut", wobei jeweils rund ein Drittel der Befragten sogar die Note „sehr gut" vergab.

Ähnlich wird auch die Übersichtlichkeit der Informationen auf der Website beurteilt. Die Internetseite der Minijob-Zentrale ist zugleich die wichtigste Informationsquelle zum Thema. Mehr als ein Drittel der Befragten (34,5 Prozent) schaut dort regelmäßig vorbei, weitere 56,6 Prozent informieren sich zumindest hin und wieder dort. Auch der Newsletter sowie die Broschüren und Flyer der Minijob-Zentrale werden von mehr als zwei Drittel der Befragten gelesen und bilden somit einen wichtigen Baustein für die Verteilung von Informationen.

(vgl. Abb. 3). Zusammen mit einigen „befriedigend"-Angaben (17,8 Prozent) führt das zu einer mittleren Bewertung von 2,2. Mehr als drei von vier Arbeitgebern vergeben damit der Minijob-Zentrale die Note „gut" oder sogar „sehr gut". Der Vergleichswert

**Abb. 3:** Gesamturteil zur Minijob-Zentrale




Quelle: „Start Forschungsgesellschaft", Online-Arbeitgeberbefragung 2017

Bezüglich der Frage, zu welchen Themen sich die Arbeitgeber noch weitere Informationen wünschen, wurden am häufigsten die allgemeinen Themenbereiche „Minijob-Regelungen" (45,7 Prozent) und „Arbeitsrecht" (37,7 Prozent) genannt. Dieser Wunsch steigt mit zunehmender Anzahl von Minijobbern im Unternehmen. Weniger Bedarf besteht an zusätzlichen Informationen zum Melde- oder Beitragsverfahren – hier beantwortet anscheinend bereits das heutige Informationsangebot der Minijob-Zentrale alle wesentlichen Fragen.

## Gesamturteil: „gut" oder „sehr gut"

Bei der Frage nach einer Gesamtnote für die Minijob-Zentrale bewerten mehr als 64 Prozent der Arbeitgeber mit der Note „gut", weitere 13 Prozent bescheinigten sogar ein „sehr gut" aus der Studie aus dem Jahr 2014 konnte damit noch einmal gesteigert werden (2017: Note „gut" oder „sehr gut", 77,4 Prozent, im Vergleich 73,7 Prozent im Jahr 2014).

Bei den Arbeitgebern, die schlechte Noten vergaben, standen die Themen bürokratischer Aufwand im Meldeverfahren, telefonische Erreichbarkeit, Bearbeitungszeiten, Fristen und Fälligkeitstermine sowie die Erstattung von Guthaben im Vordergrund der Kritik.

**Thorsten Vennebusch**
KBS/Minijob-Zentrale
Büro der Abteilungsleitung
Hollestr. 7a-c
45127 Essen

© koya979 - Fotolia.com

THOMAS EHMKE

# Von den Anfängen der Datenverarbeitung zu rvSystem

**Die folgende Abhandlung gibt einen Überblick über die Entwicklung und Konsolidierung der Programmsysteme in der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahrzehnten.**

## Allgemeines

Die Deutsche Rentenversicherung besteht heute aus 16 rechtlich und organisatorisch unabhängigen Rentenversicherungsträgern. Diese betreuen mehr als 57 Millionen Kunden weltweit. Das sind umgerechnet fast drei Viertel der Einwohner der Bundesrepublik Deutschland. Diese Zahl unterstreicht das Erfordernis, jeweils modernste Informationstechnologie mit neuesten technologischen Ansätzen zu nutzen, um die gesetzlichen Aufträge und Kundenanforderungen dem stetigen Wandel angepasst, bedarfsgerecht, wirtschaftlich und effizient umsetzen zu können. Deshalb haben die Rentenversicherungsträger bereits zu einem Zeitpunkt mit maschinell unterstützten Systemen gearbeitet, als die Entwicklung der Datenverarbeitung noch in den Kinderschuhen steckte. Die jeweils eingeleiteten Veränderungsprozesse wurden schon frühzeitig von dem Gedanken begleitet, dass die gesamte gesetzliche Rentenversicherung lediglich mit einem gemeinsamen Programmsystem arbeiten könnte.

## Die Anfänge der Datenverarbeitung bei der KBS

Bereits Ende der 1950er Jahre wurden versuchsweise einzelne Bergmannsrenten bei der Arbeitsgemeinschaft der Knappschaften maschinell berechnet. Diese Berechnungen dienten jedoch lediglich internen Testzwecken und blieben ohne Außenwirkung. Bis Anfang der 1960er Jahre wurden nach außen hin sämtliche Renten der knappschaftlichen Rentenversicherung mithilfe entsprechender Vordrucke manuell berechnet und beschieden.

**Maschinelle Berechnung (1960)**

Anfang der 1960er Jahre kam der Durchbruch: Die Renten der damaligen Knappschaften konnten maschinell berechnet werden. Auch die Rentenbescheide wurden erstmalig maschinell erstellt. Dies betraf alle Renten aus der knappschaftlichen Rentenversicherung und Gesamtleistungen einschließlich Zeiten der Arbeiterrentenversicherung und der Angestelltenversicherung. Hierfür stand ein Großrechner zur Verfügung. Die Sachbearbeitung füllte Datenbelege aus, deren Daten auf Lochkarten übertragen wurden. Ein entsprechendes Programm ohne die knappschaftlichen Besonderheiten war auch bei den Trägern der Arbeiterrentenversicherung im Einsatz.

Der von allen empfundene Nachteil der Programmsystematik war, dass sowohl die Eingabe- als auch die Ausgabe-Daten nicht elektronisch abgespeichert werden konnten und sie deshalb bei jeder Rentenberechnung neu vorgegeben werden mussten.

Aus diesem Grunde wurden in den 1960er Jahren recht schnell Überlegungen angestellt, ein Programmsystem zu entwickeln, bei dem sowohl die eingegebenen Daten (z.B. Versicherungsverläufe) erhalten blieben als auch die im Rahmen der Rentenberechnung gewonnenen Ergebnisdaten (z.B. Rentendaten) elektronisch gespeichert wurden. Dieses Verfahren wurde im Laufe der zweiten Hälfte der 1960er Jahre bis Anfang der 1970er Jahre bei allen Trägern der Arbeiterrentenversicherung und den damaligen Sonderanstalten Bundesbahn-Versicherungsanstalt, Seekasse und Bundesknappschaft Realität.

## Von 22 Rentenversicherungsträgern zu zwei Programmsystemen

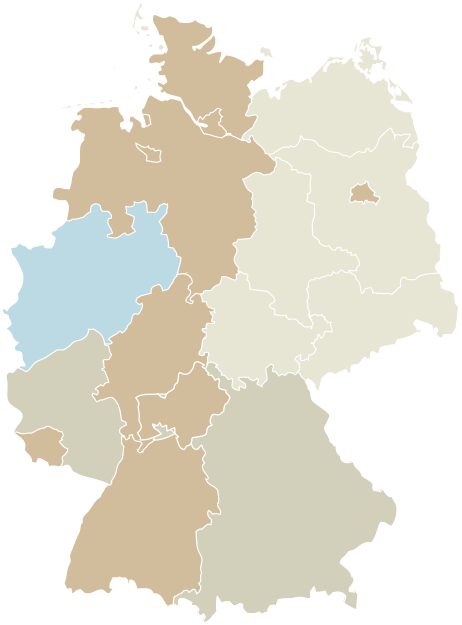
**Vier Programmierkreise (1970)**

Der Versuch, bereits in den 1960er Jahren in einem einheitlichen Programmierkreis ein gemeinsames Programmsystem für alle Rentenversicherungsträger zu entwickeln, scheiterte an der unterschiedlichen Ausstattung mit Datenverarbeitungsanlagen, die damals noch stark von der Größe der Speicherkapazitäten bestimmt war. Eine Rolle spielten in diesem Zusammenhang auch die Programmiersprachen. Nachdem An-

sätze zur Gemeinsamkeit vorhanden waren, wurde 1967 ein Arbeitskreis von Rentenversicherungsträgern gebildet, der dann bei Neuprogrammierungen ausschließlich die Programmiersprache COBOL (Common Business Oriented Language) verwendete. Da die Koordinationsfunktion hier beim damaligen Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) lag, wurde dieser Arbeitskreis später als VDR-Programmierkreis bezeichnet. Weil auch die damaligen Sonderanstalten spätestens seit Anfang der 1970er Jahre dem VDR-Programmierkreis angehörten, waren in diesem Programmsystem auch alle Besonderheiten dieser Versicherungsträger in Bezug auf ihre speziellen Leistungen abgebildet. Der VDR-Programmierkreis berücksichtigte auch das Vorhandensein unterschiedlicher Hardware-Hersteller.

Ein anderer Arbeitskreis (der spätere Süddeutsche Programmierkreis – SPK) bevorzugte weiterhin die maschinenorientierte Programmiersprache Assembler. Darüber hinaus haben die seinerzeit größten Rentenversicherungsträger (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), Landesversicherungsanstalt (LVA) Rheinprovinz und LVA Westfalen) zu diesem Zeitpunkt Systeme entwickelt, die auf die Größe ihrer Anstalten und verschiedene Hardware-Hersteller zugeschnitten waren.

Abb. 1: Übersicht Programmierkreise bis 1990



**SPK**
- LVA Niederbayern-Oberpfalz
- LVA Oberbayern
- LVA Ober- und Mittelfranken
- LVA Rheinland-Pfalz
- LVA Schwaben

**WPK**
- LVA Rheinprovinz
- LVA Westfalen

**VDR**
- LVA Baden
- LVA Berlin
- LVA Braunschweig
- LVA Hamburg
- LVA Hannover
- LVA Hessen
- LVA Oldenburg-Bremen
- LVA für das Saarland
- LVA Schleswig-Holstein
- LVA Unterfranken
- LVA Württemberg
- Bundesbahn-Versicherungsanstalt
- Bundesknappschaft
- Seekasse

SPK = Süddeutscher Programmierkreis
WPK = Westdeutscher Programmierkreis
VDR = VDR-Programmierkreis

Trotz unterschiedlichster Systeme und technischer Ausstattung gelang es, die Vielzahl von Programmentwicklungen Anfang der 1970er Jahre auf vier Programmierkreise (vgl. Abb. 1) zu reduzieren, und zwar

- den VDR-Programmierkreis,
- den SPK,
- den Westdeutschen-Programmierkreis (WPK) und
- das System der damaligen BfA, deren Zuständigkeitsbereich sich auf das gesamte Bundesgebiet erstreckt.

Die zu einem Programmierkreis zusammengeschlossenen Rentenversicherungsträger entwickelten ihr Programmsystem jeweils arbeitsteilig, das heißt jedem beteiligten Rentenversicherungsträger wurden bestimmte Aufgaben zugewiesen.

**Kein Gemeinsames Programmsystem (1970)**

Die Forderung nach einem gemeinsamen Programmsystem in der gesetzlichen Rentenversicherung bestand allerdings weiterhin.[1] Der Bundestag stellte 1969 fest, dass „im Interesse der Verwaltungs- und Kostenersparnis“ gemeinsam programmiert und geplant werden soll. Auch der Bundesrechnungshof (BRH) hat sich in den 1970er Jahren damit befasst und eine Vereinheitlichung der Programmsysteme angeregt. Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe aus externen Beratern und rentenversicherungsinternen Fachleuten mit einem Vergleich der Programmsysteme beauftragt. Die Arbeitsgruppe kam zu folgendem Ergebnis („Hagemann-Bericht“)[2]: „Die von den EDV-Systemen abhängigen Abläufe unterscheiden sich in ihren Details wesentlich voneinander. Die Übernahme von Systemteilen von einem EDV-System auf ein anderes ist in seinem Kosten-Nutzen-Verhältnis gegenwärtig sehr ungünstig. Durch geeignete Koordinierungsbemühungen, die auf mehr Gemeinsamkeit zwischen den vier EDV-Systemen in Bezug auf funktionale Schnittstellen und Datenorganisation zielen, könnten Einschränkungen bei der Übernahme abgebaut werden.“

**Keine gemeinsamen Schnittstellen (1979)**

In einer rentenversicherungsinternen Arbeitsgruppe zur Bestimmung der im „Hagemann-Bericht“ geforderten gemeinsamen Schnittstellen in den Datenverarbeitungssystemen der vier Programmierkreise wurde eine weitere Untersuchung durchgeführt. In deren Abschlussbericht aus dem Jahr 1979 wird unter anderem festgestellt, „dass die einheitliche Rechtsanwendung in allen vier Systemen durch gemeinsam getragene Festlegungen in den entsprechenden Gremien des VDR gesichert sei. Darüber hinaus werden von den vier Programmierkreisen bei neuen Aufgaben einheitliche Programmierungsgrundlagen erarbeitet. Der Datenaustausch zwischen den Rentenversicherungsträgern und mit anderen Institutionen wird über die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung abgewickelt. Durch gemeinsam getroffene, einheitliche Konventionen ist eine reibungslose Zusammenarbeit der vier Programmierkreise realisiert. Die Untersuchung, ob durch Ablösung bestehender Programmkomponenten und durch gemeinsame Sachmodule ein Annähern erfolgen kann, brachte das Ergebnis, dass der Aufwand für die Ergänzungsmodule zur Schaffung einer einheitlichen Ausgangssituation nur am Beginn des Leistungskomplexes und bei der Ermittlung der Jahresrente in vertretbaren Grenzen bleibt. Bei allen anderen Komplexen kann derartiges nicht empfohlen werden, aus diesem Grunde sollte die Überlegung, bestehende Programme durch Einfügen von Schnittstellen in die Programmsysteme abzulösen, nicht weiter verfolgt werden.“[3]

Eine Konsolidierung und Zusammenführung der Programmierkreise war damit zunächst vom Tisch.

Abb. 2: Übersicht Programmierkreise bis 1999

**WPK**
- LVA Rheinprovinz
- LVA Westfalen

**AKIT**
- LVA Baden
- LVA Berlin
- LVA Brandenburg
- LVA Braunschweig
- LVA Hamburg
- LVA Hannover
- LVA Hessen
- LVA Mecklenburg-Vorpommern
- LVA Niederbayern-Oberpfalz*
- LVA Oberbayern*
- LVA Ober- und Mittelfranken*
- LVA Oldenburg-Bremen
- LVA Rheinland-Pfalz*
- LVA für das Saarland
- LVA Sachsen
- LVA Sachsen-Anhalt
- LVA Schleswig-Holstein
- LVA Schwaben*
- LVA Unterfranken
- LVA Württemberg
- Bundesbahn-Versicherungsanstalt
- Bundesknappschaft
- Seekasse

* = bis 1997 Süddeutscher Programmierkreis
WPK = Westdeutscher-Programmierkreis
AKIT = Arbeitskreis für Informationstechnologie

**Vereinheitlichung der Programmierkreise (1984)**

Im Jahr 1984 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Frage der „Vereinheitlichung der vier Programmierkreise der Rentenversicherung“ wieder aufgegriffen. Ausgangspunkt dafür war eine Mitteilung des BRH, aus der hervorging, dass seitens des BRH nach wie vor ein Interesse an der Frage der Vereinheitlichung der vier Programmierkreise in der Rentenversicherung bestand. Von Weiterungen wurde damals abgesehen, da ein zu massiver Eingriff in die Selbstverwaltung und damit in die Organisationshoheit der Rentenversicherungsträger befürchtet wurde.

Die nächsten Veränderungen in der Datenverarbeitungslandschaft der Deutschen Rentenversicherung erfolgten aus politischen Gründen. Die Wiedervereinigung führte dazu, dass dem VDR-Programmierkreis seit August 1990 auch die Landesversicherungsanstalten der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Sachsen angehörten[4] (vgl. Abb. 2).

**VDR-Programmsystem neu entwickelt (1992)**

Das VDR-Programmsystem war inzwischen mehr als 20 Jahre alt. Die Software musste daher dringend überholt werden. Zeitgleich mit der Wiedervereinigung und dem Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes 1992 wurde das VDR-Programmsystem daher grundlegend neu entwickelt.[5] Im Mittelpunkt der Neuentwicklung stand unter anderem auch das Ziel, das Programmsystem in gleicher Weise bei Rentenversicherungsträgern unterschiedlicher Größenordnung einzusetzen und es unabhängig vom Hersteller der Hardware betreiben zu können (Stichwort „Mandantenfähigkeit“). Die notwendigen herstellerspezifischen Komponenten wurden auf ein Minimum beschränkt.

**Fernziel:**
**Ein Programmierkreis (1994/95)**
Aus einer in den Jahren 1994 und 1995 von der Unternehmensberatung Roland Berger & Partner durchgeführten Organisationsuntersuchung[6] ergab sich für den Bereich Datenverarbeitung der Vorschlag, für die Rentenversicherung ein neues, gemeinsames Programmsystem zu schaffen. In diesem Zusammenhang wurde die in der Vergangenheit rentenversicherungsintern befürwortete uneingeschränkte Fortführung von vier Programmierkreisen erstmals als zeitlich überholt angesehen und als Fernziel nur noch ein Programmierkreis gesehen.

Der Vorschlag der Unternehmensberatung Roland Berger & Partner wurde jedoch unter anderem deshalb nicht weiter verfolgt, weil die unterschiedlichen Größenordnungen und Organisationsformen der Rentenversicherungsträger immer noch nur schwer mit einem gemeinsamen Programmsystem zu vereinbaren gewesen wären.[7]

Trotzdem kam Bewegung in die Landschaft der Programmierkreise. Neben der BfA und dem WPK untersuchten auch der SPK und der VDR-Programmierkreis Möglichkeiten des Zusammenführens von Programmsystemen.

**Gemeinsames Rentenversicherungs-System (1999)**
Nach einer umfangreichen Bestandsaufnahme wurden die Funktionen und Möglichkeiten der Programmsysteme des SPK und des VDR-Programmierkreises gegenübergestellt. Dabei stellte sich heraus, dass das VDR-Programmsystem insbesondere im technischen Bereich Vorteile hatte, während das SPK-System vor allem im Renten- und Vertragsrentenbereich eine Reihe zusätzlicher Funktionen bot. In der gemeinsamen Sitzung der Geschäftsführer des Süddeutschen und des VDR-Programmierkreises im April 1997 wurde daher vor dem Hintergrund des Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes (WFG) beschlossen, ein gemeinsames, mit einer grafischen Benutzeroberfläche versehenes Programmsystem, das „Gemeinsame Rentenversicherungs-System" (GRVS), bis zum Ende des 1. Quartals 1999 zu entwickeln, in dem die Vorteile beider Programmsysteme vereint werden sollten.[8] Mit der Zusammenführung des SPK und VDR-Programmierkreis war der „Arbeitskreis für Informationstechnologie" (AKIT) geboren[9] (vgl. Abb. 2). Bedingt durch die Einführung der grafischen Benutzeroberfläche wurden in diesem Zusammenhang, als weiterer Meilenstein, die bis dahin üblichen, ausschließlich über den Großrechner angebundenen Bildschirmgeräte durch Personal Computer (PCs) ersetzt.

Mit dem Piloteinsatz bei den LVAen Niederbayern-Oberpfalz und Rheinland-Pfalz im April 1999 und der anschließenden Programmübernahme durch alle anderen beteiligten Versicherungsträger konnte das Projekt termingerecht abgeschlossen werden.[10]

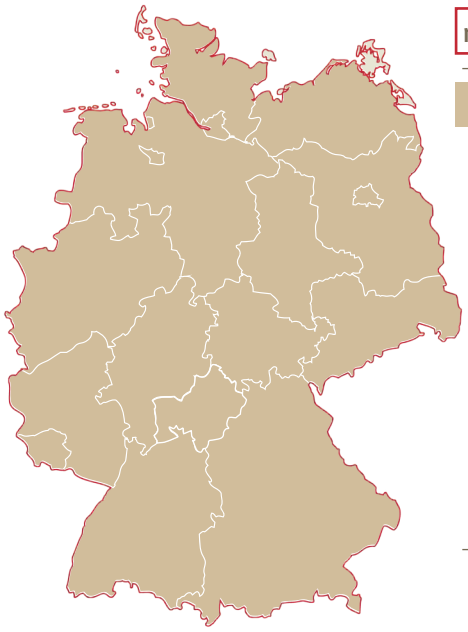
Anfang dieses Jahrtausends erfolgte dann eine weitere Konzentration der Programmsysteme. Durch den Beitritt des WPK (LVA Rheinprovinz und Westfalen) zum AKIT („AKIT plus") reduzierte sich die Datenverarbeitungslandschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung auf nur noch zwei Programmierkreise[11].

Zeitgleich entwickelte auch die BfA eine neue grafische Benutzeroberfläche (rvGlobal®).[12]

## Organisationsreform in der Rentenversicherung (2005)

Nachdem im Jahr 2002 bereits eine Konzentration der Rechen- und Druckzentren stattgefunden hatte, leiteten erneut politische Entscheidungen die

**Abb. 3:** Übersicht Programmsysteme ab 2005



rvGlobal® — Deutsche Rentenversicherung Bund

GRVS — Deutsche Rentenversicherung
- Baden-Württemberg
- Bayern Süd
- Berlin-Brandenburg
- Braunschweig-Hannover
- Hessen
- Knappschaft-Bahn-See
- Mitteldeutschland
- Nord
- Nordbayern
- Oldenburg-Bremen
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Schwaben
- Westfalen

GRVS = Gemeinsames Rentenversicherungssystem

nächsten grundlegenden Veränderungen ein. Im Jahr 2003 beschloss die Ministerpräsidentenkonferenz das „Konzept für die Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung“.[13] Auch Bundestag und Bundesrat machten den Weg frei, so dass die Organisationsreform im Jahr 2005 Inkrafttreten konnte.[14]

„Mehr Wirtschaftlichkeit, mehr Effektivität und mehr Bürgernähe: Das sind die Ziele der Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung“, hieß es in einer Presseerklärung des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Diese Ziele wurden durch eine veränderte Struktur der Rentenversicherungsträger und eine Intensivierung der Zusammenarbeit umgesetzt.

**Neue Namen**

Dies wurde auch nach außen durch eine neue Namensgebung deutlich. Die Namen der Rentenversicherungsträger setzen sich ab 2005 aus der Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ und einem angefügten Zusatz zusammen.[15]

Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, dem Zusammenschluss der BfA und des VDR, werden seit 2005 die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben gebündelt. Aus der Bundesknappschaft, der Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse wurde ein zweiter Bundesträger, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), gebildet. Auch einige bisherige Landesversicherungsanstalten schlossen sich sukzessive zusammen. Sie heißen seitdem zum Beispiel Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg oder Deutsche Rentenversicherung Nord.

Die Landschaft der Deutschen Rentenversicherung hatte sich also nachhaltig deutlich verändert. Die beiden Programmsysteme bestanden zunächst weiterhin (vgl. Abb. 3)

**Neue Arbeitsgemeinschaft DRV-IT**

An den Programmsystemen konnte die unter dem Oberbegriff „Deutsche Rentenversicherung“ erfolgte Entwicklung nicht vorbei gehen. Von allen Rentenversicherungsträgern wurde die „Arbeitsgemeinschaft für Informations- und Kommunikationstechnik in der Deutschen Rentenversicherung“, kurz DRV-IT genannt, neu gegründet.[16] Eines der größten und ehrgeizigsten Ziele der DRV-IT war weiterhin die Vereinheitlichung der Programmsysteme. Externe Beratungsunternehmen haben dies als eines der größten europäischen Entwicklungsprojekte im öffentlich-rechtlichen Sektor kategorisiert.[17]

**Vorprojekt und Projekt „ibiza“**

Um die beiden Programmsysteme zu vereinheitlichen, waren mehrere Optionen denkbar. Die Wichtigsten waren[18]:

1. Aus beiden Systemen werden die besten Komponenten zu einem neuen System zusammengefügt, auf das alle Rentenversicherungsträger zu einem einheitlichen Zeitpunkt umsteigen müssen.

2. rvGlobal® wird zum neuen Kernsystem ausgebaut.

3. GRVS wird zum neuen Kernsystem ausgebaut.

4. Die beiden bestehenden Systeme werden parallel weiter betrieben; nach und nach werden einzelne Komponenten in ein neues gemeinsames System überführt.

Diese Optionen wurden, insbesondere im Hinblick auf ihre Kosten und mögliche Risiken, sorgfältig gegeneinander abgewogen. Zunächst wurde die letztgenannte Variante (sog. Variante 4) als die preiswerteste und mit den geringsten Risiken behaftete Variante angesehen.[19] Das Projekt für die Umsetzung wurde „ibiza“ (Innovatives businessorientiertes IT-System zur Anwenderunterstützung) genannt.[20] Ein Vorhaben dieser Dimension musste sorgfältig vorbereitet werden. Wie in einem Projekt dieser Größenordnung ratsam, wurde ein Vorprojekt durchgeführt, das die Aufgabe hatte, die technische und organisatorische Machbarkeit des gewählten Ansatzes zu prüfen.[21]

Abb. 4: Komponenten von rvSystem

Aus dem Vorprojekt wurden unter anderem folgende wesentlichen Erkenntnisse zusammengetragen[22]:

- Der gewählte Ansatz bietet die Möglichkeit, ein gemeinsames Programmsystem auf der Basis von Geschäftsprozessen evolutionär zu entwickeln.
- Die Möglichkeit einer übergangsweisen Koexistenz von „alter Welt“ zu „neuer Welt“ sichert während der Entwicklungszeit einen laufenden, stabilen Betrieb des Programmsystems auf dem bisherigen Qualitätsniveau.

## Der Weg zu rvSystem

Auf der Grundlage der im Vorprojekt gewonnenen Erkenntnisse wurde damit begonnen, das Entwicklungsvorhaben im Detail zu planen. Wegen der hohen Komplexität bei der Implementierung des neuen Programmsystems in die bestehenden, organisatorisch und technisch unterschiedlichen Infrastrukturen, wurde die Gesamtplanung unter die Bezeichnung „Integrationsprogramm ibiza“ (IPibiza) gestellt. Vor einer endgültigen Entscheidung über die Realisierung mussten jedoch noch eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Ressourcenplanung durchgeführt sowie ein fachliches und technisches Konzept erstellt werden.[23]

**Host-Analyse (2010)**

Im Rahmen dieser Betrachtungen wurde in einem Analysebericht auf die „Verwobenheit“ der Komponenten historisch gewachsener Systeme hingewiesen und empfohlen, die beiden Kernsysteme einer Host-Analyse, das heißt einer Analyse der bisher bestehenden Kernverfahren hinsichtlich der vorhandenen Komponenten und deren Abhängigkeiten untereinander, zu unterziehen.[24] Das Ergebnis dieser Host-Analyse verdeutlichte, dass die der bisherigen Vorgehensweise zu

**Abb. 5:** Startbildschirm rvDialog

Grunde liegende Annahme, durch die sukzessive Herauslösung einzelner Komponenten aus den beiden bisherigen Kernsystemen und der Bereitstellung der von diesen Komponenten abgedeckten Funktionalität in ibiza, freiwerdende Wartungskapazitäten zu erhalten, die dann in der Entwicklung von ibiza eingesetzt werden können, nicht zutraf. Lange Zeit wären drei unterschiedliche Systeme (GRVS, rvGlobal® und ibiza) zu pflegen gewesen. Dies hätte unmittelbare Auswirkungen auf die Personalstellung für das IPibiza gehabt und sich somit negativ auf die Wirtschaftlichkeit ausgewirkt.[25]

Als Konsequenz aus den Ergebnissen der Host-Analyse wurde die bisher angestrebte Vorgehensweise modifiziert. Von der ursprünglich favorisierten Variante 4 wurde nunmehr auf die Variante 3 umgeplant.[26] Der gewählte Ansatz ähnelte jetzt sehr stark dem damaligen, erfolgreichen Vorgehen beim Zusammenschluss des VDR-Programmierkreises mit dem SPK.

**Kernsystem für alle: rvDialog (2013)**

In einem Migrationsprojekt und im Integrationsprogramm IPibiza wurde zunächst die Referenzversion des GRVS an die technischen Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund angepasst und um die von der Deutschen Rentenversicherung Bund benötigten Funktionalitäten (sog. Funktionsergänzungen) erweitert. Durch die funktionalen Erweiterungen beziehungsweise Anpassungen an die Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde das GRVS zu einem von allen Rentenversicherungsträgern nutzbaren System ausgebaut. Dieses Kernsystem für alle Rentenversicherungsträger erhielt den Namen rvDialog.[27]

Neben der Erweiterung des Funktionsumfanges durch die Integration der Funktionsergänzungen sollte den Sachbearbeitern der Deutschen Rentenversicherung mit rvDialog auch eine zeitgemäße und ergonomische Benutzeroberfläche zur Verfügung gestellt werden.[28] Dies bedeutet konkret, dass moderne Gestaltungsrichtlinien bereits bei der Entwicklung berücksichtigt wurden und eine weitestgehende Barrierefreiheit herzustellen war. Außerdem sollten sämtliche Daten im Rahmen einer schlüssellosen und voll verbalisierten Benutzeroberfläche dargestellt werden.

Bei einem sogenannten Usability-Test wird die Gebrauchstauglichkeit einer Hardware oder Software festgestellt. Für den rvDialog fanden zwei solcher Tests unter Beteiligung von Beschäftigten der Deutschen Rentenversicherung statt. Die neue Oberfläche wurde dabei mit guten Ergebnissen bewertet.[29]

Trotz des beträchtlichen Umfangs des Projekts konnte bereits im Februar 2013 nach einem abschließenden zentralen Test die Programmfreigabe erteilt und rvDialog bei den Rentenversicherungsträgern im Süden und Südwesten pilotweise eingesetzt werden.

Bei den übrigen Rentenversicherungsträgern, mit Ausnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund, wurde rvDialog im März 2013 eingesetzt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist der einzige Rentenversicherungsträger, der nicht vom GRVS zum rvDialog wechselt. Die erforderlichen Anpassungs- und Umstellungsarbeiten waren dort deshalb deutlich umfangreicher, als bei den anderen Rentenversicherungsträgern. Daher war von vornherein ein schrittweiser Umstieg nach einzelnen Geburtstagen geplant. Unter anderem wegen der Anzahl der zu schulenden Mitarbeiter und der zu migrierenden Versicherungskonten musste ein längerer Umstellungszeitraum in Kauf genommen werden.

Gleichzeitig stand die Softwareentwicklung der Deutschen Rentenversicherung vor neuen Herausforderungen. Die zunehmende Digitalisierung und Anforderungen an die Optimierung von Arbeitsabläufen und Geschäftsprozessen machten eine Ausweitung der Softwareumgebung erforderlich. So wurden zum Beispiel Programme zur Anzeige einer digitalen Akte und elektronischer Postkorbinhalte (rvPuR) oder zur Erstellung von Textprodukten (rvText) gemeinsam entwickelt und unter der Bezeichnung rvSystem als Programmpaket in die Systemlandschaft integriert (vgl. Abb. 4).[30]

Nach vollständigem Umstieg der Deutschen Rentenversicherung Bund konnte Ende des Jahres 2017 vermeldet werden: Es ist vollbracht, das gemeinsame Programmsystem der Deutschen Rentenversicherung ist Wirklichkeit geworden (vgl. Abb. 5).

## Fazit

Nachdem in der Vergangenheit unter anderem technische und organisatorische Vorbehalte die Harmonisierung der Programmsysteme in der gesetzlichen Rentenversicherung immer wieder verhindert hatten, hat in den letzten Jahren ein Sinneswandel stattgefunden. Vor dem Hintergrund, dass Themen wie Kundenanforderungen oder Kostenreduzierung sehr viel deutlicher in den Fokus der Verwaltung gerückt sind, hat ein Prozess des Umdenkens eingesetzt. Dieser wird dadurch verstärkt, dass es die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung durch den Umfang der erforderlichen Investitionen notwendig macht, trägerübergreifend zusammenzuarbeiten und die eingesetzte Hard- und Software zu standardisieren. Der Einsatz von rvDialog, dem gemeinsamen Kernsystem für alle Sachbearbeiter in der Deutschen Rentenversicherung, und den übrigen Komponenten von rvSystem ist ein entscheidender Meilenstein in diese Richtung.

**Thomas Ehmke**
KBS/Rentenversicherung
DV-Verbindungsstelle
Pieperstr. 14-28
44789 Bochum

**FUSSNOTEN**

1 Zusammenfassend: Kommission für Fragen der automatischen Datenverarbeitung in der Rentenversicherung, 2/1992, TOP 8, nicht veröffentlicht.
2 Hagemann/Hirschfeld: Abschlussbericht, 1978, nicht veröffentlicht.
3 Studie zur Bestimmung gemeinsamer Schnittstellen in den Programmsystemen der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht veröffentlicht.
4 Datenarbeitskreis VDR, 52/1990, TOP 2, nicht veröffentlicht.
5 ADV-Leiter 5/1986, TOP 3, nicht veröffentlicht.
6 Roland Berger und Partner GmbH: Organisationsgutachten, 1994, nicht veröffentlicht.
7 Friedel, Roland: Gemeinsames RV-System (GRVS), 1998, Nachrichtenblatt LVA Baden.
8 Datenarbeitskreis VDR, 1/1997, TOP 3, nicht veröffentlicht.
9 Datenkommission, 3/1997, TOP 4, nicht veröffentlicht.
10 Datenkommission, 1/1999, TOP 9, nicht veröffentlicht.
11 Fachbereichsbeauftragte, 1/2001, TOP 4, nicht veröffentlicht.
12 Rönspies, Richard, rvGlobal® – Das Servicesystem der Rentenversicherung, DAngVers 2002, Seiten 255 bis 257.
13 BT-Drucksache 15/3654, Seite 62.
14 Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG); BGBl I 2004/66.
15 BT-Drucksache 15/3654, Seite 62.
16 Fachausschuss für Organisation, 3/2005, TOP 11, nicht veröffentlicht.
17 Abschlussbericht CeBIT-Auftritt der Deutschen Rentenversicherung, 2008, nicht veröffentlicht.
18 Gesprächskreis IT-DRV, Mai 2005, TOP 1, nicht veröffentlicht.
19 Arbeitsgruppe IT-Steuerung, 6/2005, TOP 2, nicht veröffentlicht.
20 IT-Steuerungsgremium, 1/2006, TOP 4 (Anlage), nicht veröffentlicht.
21 CSC Deutschland Solutions GmbH: Review-Bericht zur Planung des Vorprojekts ibiza, 2006, nicht veröffentlicht.
22 Vorprojekt ibiza, Abschlussbericht, nicht veröffentlicht.
23 IT-Lenkungsausschuss 1/2008, TOP 4, nicht veröffentlicht.
24 Capgemini sd&m AG, Abschlussbericht IPibiza für die DRV, 2008, nicht veröffentlicht.
25 Lenkungsausschuss Integrationsprogramm ibiza, Sondersitzung 2010, TOP 2, nicht veröffentlicht.
26 IT-Lenkungsausschuss, Sondersitzung 2010, TOP 3, nicht veröffentlicht.
27 Fachausschuss für Organisation, 2/2012, TOP 12, nicht veröffentlicht.
28 Fachausschuss für Organisation, 4/2011, TOP 5, nicht veröffentlicht.
29 Lenkungsausschuss Integrationsprogramm ibiza, Sondersitzung 1/2012, TOP 2, nicht veröffentlicht.
30 Fachausschuss für Organisation, 2/2016, TOP 11, nicht veröffentlicht.

UWE OGRZEWALLA UND CARSTEN LERG

# Rentenanpassung 2018

**Die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung werden zum 1. Juli 2018 in den alten Bundesländern um 3,22 Prozent und in den neuen Bundesländern um 3,37 Prozent angepasst. Der neue aktuelle Rentenwert beträgt 32,03 Euro und der aktuelle Rentenwert (Ost) 30,69 Euro. Rechtsgrundlage für die Rentenerhöhung ist die „Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2018 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2018)". Bisher beträgt der aktuelle Rentenwert 31,03 Euro und der aktuelle Rentenwert (Ost) 29,69 Euro.**

## Einleitung

Indem die persönlichen Entgeltpunkte, der Rentenartfaktor und der aktuelle Rentenwert miteinander vervielfältigt werden, ergibt sich die Höhe einer monatlichen Rente.[1] Für die neuen Bundesländer werden persönliche Entgeltpunkte (Ost) beziehungsweise der aktuelle Rentenwert (Ost) verwendet, solange die Einkommensverhältnisse in Deutschland nicht einheitlich sind.[2] Die Rentenanpassung findet statt, indem bisheriger aktueller Rentenwert und aktueller Rentenwert (Ost) durch den jeweils neuen Wert ersetzt werden.[3] Für die knappschaftliche Rentenversicherung werden die angepassten Rentenbeträge, die aus dem Leistungszuschlag gezahlt werden, in diesem Beitrag dargestellt.

Der neue aktuelle Rentenwert wird aus den drei Faktoren Lohnentwicklung, Altersvorsorgeaufwendungen und Nachhaltigkeitsfaktor ermittelt. Der neue aktuelle Rentenwert (Ost) wird aus einem festgelegten Prozentsatz des Westwerts berechnet. Ihm wird jedoch ein Vergleichswert aus den drei Faktoren Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern, Altersvorsorgeaufwendungen und Nachhaltigkeitsfaktor gegenübergestellt. Im Folgenden werden die diesen Faktoren zugrunde liegenden Werte sowie die Berechnungsmethoden vorgestellt, aus denen die Anpassungssätze nach den Vorschriften des SGB VI ermittelt worden sind.

## Ermittlung des aktuellen Rentenwerts

### Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter

Die Anpassung des aktuellen Rentenwerts orientiert sich in erster Linie an der Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (im Folgenden: Verdienste) des letzten Jahres gegenüber denen des vorletzten Jahres.[4] Herangezogen werden die Verdienste nach der Systematik der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ohne die Personen aus den sogenannten „Ein-Euro-Jobs" für das Gebiet der alten Bundesländer. Die Werte werden durch das Statistische Bundesamt ermittelt und sind in der Abb. 1 dargestellt.

**Abb. 1:** Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (in Euro)

| Verdienste im Jahr | Alte Bundesländer | Neue Bundesländer |
|---|---|---|
| 2017 | **35.139** | **28.782** |
| 2016 | **34.205** | **27.868** |
| 2015 | 33.474 | 26.983 |

**Abb. 2:** Beitragspflichtige Verdienste je Arbeitnehmer (in Euro)

| im Jahr | Alte Bundesländer | Neue Bundesländer |
|---|---|---|
| 2016 | 31.672 | 26.721 |
| 2015 | 30.934 | 25.928 |

Teilt man die Verdienste des Jahres 2017 durch die des Jahres 2016, so erhält man deren Erhöhungssatz. Dieser Erhöhungssatz wird nicht unverändert für die Rentenanpassung übernommen. Denn dann bliebe unberücksichtigt, dass nicht alle Personen, die in die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen einbezogen sind, mit ihrem Einkommen in der Rentenversicherung beitragspflichtig sind. Die Verdienste nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen enthalten zum Beispiel auch die Beamtenbezüge und die versicherungspflichtigen Verdienste oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.

Um die Einnahmensituation der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Anpassung zu berücksichtigen, werden als weitere Größe die beitragspflichtigen Verdienste je Arbeitnehmer ohne Beamte einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld für das Gebiet der alten Bundesländer herangezogen. Diese ergeben sich aus der Versichertenstatistik der Deutschen Rentenversicherung Bund. Zugrunde gelegt wird hier die Veränderung im Jahr 2016 gegenüber dem Jahr 2015. Die beitragspflichtigen Verdienste zeigt die Abb. 2.

Die „bereinigten“ Verdienste für das Jahr 2016 für die alten Bundesländer berechnen sich nach folgender Formel:

$$34.205 \text{ Euro} \times \frac{34.205}{33.474} \text{ Euro} \div \frac{31.672}{30.934} \text{ Euro} = 34.138 \text{ Euro}$$

Der Ergebniswert ist kleiner als der Ausgangswert. Dies bedeutet: In den alten Bundesländern sind die Verdienste schwächer gestiegen als die beitragspflichtigen Verdienste. Die „Bereinigung“ wirkt insgesamt anpassungssteigernd, da der niedrigere Wert als Nenner in die folgende Berechnung eingeht.

Die Veränderung der Verdienste des Jahres 2017 gegenüber den (bereinigten) Verdiensten des Jahres 2016 wird im Folgenden berechnet und der für die Rentenanpassung maßgebende Erhöhungssatz ermittelt:

Verdienste für 2017 geteilt durch „bereinigte“ Verdienste für 2016 = 35.139 Euro ÷ 34.138 Euro = 1,0293

Die isolierte Betrachtung der Lohn- und Gehaltsentwicklung ergibt einen für die Rentenanpassung maßgebenden Faktor von 2,93 Prozent für die alten Bundesländer.

**Faktor Altersvorsorgeaufwendungen**

Bei der Anpassung sind die Belastungen der Beitragszahler angemessen zu berücksichtigen. Der sogenannte Faktor Altersvorsorgeaufwendungen[5] bildet Veränderungen beim Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung ab. Für die private Altersvorsorge werden gleichbleibende Vorsorgeaufwendungen unterstellt (4 Prozent).

Sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2017 betrug der Beitragssatz der allgemeinen Rentenversicherung 18,7 Prozent.

Der Faktor Altersvorsorgeaufwendungen errechnet sich wie folgt:

$$\frac{100 - 4 - 18{,}7}{100 - 4 - 18{,}7} = \frac{77{,}3}{77{,}3} = 1{,}0000$$

Der Faktor Altersvorsorgeaufwendungen wirkt sich auf die diesjährige Rentenanpassung nicht aus.

**Nachhaltigkeitsfaktor**

Das Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern wird als Rentnerquotient bezeichnet. Wie sich dieser Quotient vom Jahr 2016 zum Jahr 2017 verändert hat, drückt der Nachhaltigkeitsfaktor aus.[6] Im Jahr 2016 betrug der Rentnerquotient 0,5250, im Jahr 2017 betrug er 0,5189.

Für die Bestimmung des Rentnerquotienten wird die Anzahl der sogenannten Äquivalenzrentner und der Äquivalenzbeitragszahler errechnet. Die Anzahl muss für die alten und neuen Bundesländer zunächst getrennt ermittelt werden, weil die Berechnungsmethode auf die unterschiedlichen aktuellen Rentenwerte zurückgreift und die in den neuen Bundesländern hochgewerteten Entgelte[7] berücksichtigt. Die jeweiligen Ergebnisse werden jedoch anschließend addiert und Rentnerquotient und Nachhaltigkeitsfaktor einheitlich ermittelt. Die Werte der Äquivalenzrentner und Äquivalenzbeitragszahler zeigt die Abb. 3.

Die Anzahl der Äquivalenzbeitragszahler ist im Jahr 2017 prozentual stärker angestiegen als die der Äquivalenzrentner. Dies spiegelt sich wider in einem geringeren Rentnerquotienten von 0,5189.

Die Auswirkung auf die Anpassung wird mit der folgenden Formel errechnet:

$$\left(1 - \frac{0{,}5189}{0{,}5250}\right) \times 0{,}25 + 1 = 1{,}0029$$

Auf die Rentenanpassung ergibt sich durch den Nachhaltigkeitsfaktor ein positiver Effekt (+ 0,29 Prozent).

**Berechnung des neuen aktuellen Rentenwerts**

Unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung in den alten Bundesländern, des Faktors Altersvorsorgeaufwendungen und des Nachhaltigkeitsfaktors lässt sich als neuer aktueller Rentenwert ermitteln:[8]

AR = 31,03 Euro x 1,0293 x 1,0000 x 1,0029 = 32,0318 Euro

Gerundet ergibt sich somit ein neuer aktueller Rentenwert von 32,03 Euro.[9]

**Abb. 3:** Äquivalenzrentner und -beitragszahler (in Tausend)

| im Jahr | Äquivalenzrentner | Äquivalenzbeitragszahler |
|---|---|---|
| 2017 | 15.533 | 29.937 |
| 2016 | 15.479 | 29.485 |

## Ermittlung des aktuellen Rentenwerts (Ost)

**Ableitung vom aktuellen Rentenwert**

Der aktuelle Rentenwert (Ost) ist in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes vom aktuellen Rentenwert zu bestimmen. Der Prozentsatz ist durch Gesetz festgelegt worden und steigt jährlich an, bis zum 1. Juli 2024 die volle Angleichung erreicht ist. Zum 1. Juli 2018 beträgt der aktuelle Rentenwert (Ost) 95,8 Prozent des Westwerts.[10] Er berechnet sich somit wie folgt:

32,03 Euro x 0,958 = 30,68474

Gerundet beträgt der vom aktuellen Rentenwert abgeleitete aktuelle Rentenwert (Ost) mithin 30,68 Euro.[9]

**Vergleichswert unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung**

Der Vergleichswert berücksichtigt die Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern, die Altersvorsorgeaufwendungen und den Nachhaltigkeitsfaktor. Nur wenn der Vergleichswert den abgeleiteten aktuellen Rentenwert (Ost) übersteigt, ist er stattdessen als aktueller Rentenwert (Ost) zu übernehmen.[11]

Die in den neuen Bundesländern erzielten Verdienste und beitragspflichtigen Verdienste können den Abb. 1 und 2 entnommen werden. Die für die Anpassung maßgeblichen Verdienste für das Jahr 2016 unter Berücksichtigung der beitragspflichtigen Verdienste werden wie folgt ermittelt:

$$27.868 \text{ Euro} \times \frac{27.868}{26.983} \text{ Euro} \div \frac{26.721}{25.928} \text{ Euro} = 27.928 \text{ Euro}$$

Der Ergebniswert ist hier größer als der Ausgangswert. Dies bedeutet: In den neuen Bundesländern sind die Verdienste stärker gestiegen als die beitragspflichtigen Verdienste. Die „Bereinigung“ wirkt insgesamt anpassungsdämpfend.

Für den Vergleichswert bestimmt sich der Faktor Lohnentwicklung wie folgt:

Verdienste für 2017 geteilt durch „bereinigte“ Verdienste für 2016 = 28.782 Euro ÷ 27.928 Euro = 1,0306

Die isolierte Betrachtung der Lohn- und Gehaltsentwicklung ergibt einen für die Rentenanpassung maßgebenden Faktor von 3,06 Prozent für die neuen Bundesländer.

Der Faktor Altersvorsorgeaufwendungen ist ein bundeseinheitlicher Faktor. Das gilt im Ergebnis auch für den Nachhaltigkeitsfaktor. Der oben ermittelte Wert bestimmt somit auch den Vergleichswert. Dieser berechnet sich wie folgt durch Erhöhung des bis zum 30. Juni 2018 geltenden aktuellen Rentenwerts (Ost):

29,69 Euro x 1,0306 x 1,0000 x 1,0029 = 30,6872 Euro

Nach Rundung beträgt der Vergleichswert 30,69 Euro.[9] Er ist höher als der oben ermittelte, aus dem aktuellen Rentenwert abgeleitete aktuelle Rentenwert (Ost) von 30,68 Euro. Der für die Anpassung in den neuen Bundesländern maßgebende neue aktuelle Rentenwert (Ost) beträgt 30,69 Euro.[12]

## Anpassungssätze

Das Verhältnis, in dem der neue aktuelle Rentenwert (32,03 Euro) zu dem bisherigen aktuellen Rentenwert (31,03 Euro) steht, beträgt 1,0322. Der Anpassungssatz für die alten Bundesländer beträgt damit 3,22 Prozent.

Für die neuen Bundesländer wird das Verhältnis aus dem neuen aktuellen Rentenwert (Ost) (30,69 Euro) zu dem bisherigen aktuellen Rentenwert (Ost) (29,69 Euro) gebildet. Das Ergebnis lautet 1,0337 und bedeutet einen Anpassungssatz von 3,37 Prozent.

## Weitere Angleichung beim Rentenniveau

Wie schon in den Vorjahren lassen höhere Lohnsteigerungen in den neuen Bundesländern die Renten, die aus dem aktuellen Rentenwert (Ost) berechnet werden, prozentual stärker ansteigen.

Allerdings war in diesem Jahr zusätzlich sichergestellt, dass der aktuelle Rentenwert (Ost) mindestens das Niveau von 95,8 Prozent des Westwerts erreicht. An dieser Stelle hätte sich das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17. Juli 2017[13] erstmals auswirken können, wenn die Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern den vorgesehenen Angleichungsschritt nicht übertroffen hätte. Es bleibt abzuwarten, ob die gesetzliche Angleichung und die Lohnentwicklung der neuen Bundesländer auch in den kommenden Jahren so nah zusammentreffen.

## Höhe des Leistungszuschlags

Die Erhöhung der aktuellen Rentenwerte wirkt sich auch direkt auf die Höhe des Leistungszuschlags in der knappschaftlichen Rentenversicherung aus.

In den nachfolgenden Tabellen wird die Höhe des Leistungszuschlags für Rentenbezugszeiten ab 1. Juli 2018 dargestellt. Für die Berechnung der Beträge wird ein Zugangsfaktor von 1,000 berücksichtigt. Bei einem Zugangsfaktor kleiner als 1,000 ergeben sich entsprechend niedrigere Beträge.

Aus der Abb. 4 ergeben sich die Monatsbeträge für den Leistungszuschlag unter Berücksichtigung des aktuellen Rentenwerts von 32,03 Euro und der Anzahl der zurückgelegten vollen Jahre mit ständigen Arbeiten unter Tage.

Die Abb. 5 beinhaltet die Monatsbeträge für den Leistungszuschlag unter Berücksichtigung des aktuellen Rentenwerts (Ost) von 30,69 Euro für Renten, die nach dem SGB VI berechnet wurden und denen ausschließlich Entgeltpunkte (Ost) für den Leistungszuschlag zugrunde liegen.

Wurden ständige Arbeiten unter Tage sowohl in den alten als auch in den

## Abb. 4: Leistungszuschlag in den alten Bundesländern

| Volle Jahre mit ständigen Arbeiten unter Tage | ergeben an Entgeltpunkten | Monatsbetrag in Euro | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Versichertenrente | Witwenrente (0,7333) | Witwenrente (0,8000) | Halbwaisenrente | Vollwaisenrente |
| 6 | 0,1250 | 5,34 | 2,94 | 3,20 | 0,53 | 1,07 |
| 7 | 0,2500 | 10,68 | 5,87 | 6,41 | 1,07 | 2,14 |
| 8 | 0,3750 | 16,01 | 8,81 | 9,61 | 1,60 | 3,20 |
| 9 | 0,5000 | 21,35 | 11,74 | 12,81 | 2,13 | 4,27 |
| 10 | 0,6250 | 26,69 | 14,68 | 16,02 | 2,67 | 5,34 |
| 11 | 0,8750 | 37,37 | 20,55 | 22,42 | 3,74 | 7,47 |
| 12 | 1,1250 | 48,04 | 26,42 | 28,83 | 4,80 | 9,61 |
| 13 | 1,3750 | 58,72 | 32,30 | 35,23 | 5,87 | 11,75 |
| 14 | 1,6250 | 69,40 | 38,17 | 41,64 | 6,94 | 13,88 |
| 15 | 1,8750 | 80,07 | 44,04 | 48,05 | 8,01 | 16,02 |
| 16 | 2,1250 | 90,75 | 49,91 | 54,45 | 9,07 | 18,15 |
| 17 | 2,3750 | 101,43 | 55,78 | 60,86 | 10,14 | 20,29 |
| 18 | 2,6250 | 112,10 | 61,65 | 67,26 | 11,21 | 22,42 |
| 19 | 2,8750 | 122,78 | 67,53 | 73,67 | 12,28 | 24,56 |
| 20 | 3,1250 | 133,45 | 73,40 | 80,08 | 13,34 | 26,70 |
| 21 | 3,5000 | 149,47 | 82,21 | 89,68 | 14,94 | 29,90 |
| 22 | 3,8750 | 165,48 | 91,01 | 99,29 | 16,54 | 33,10 |
| 23 | 4,2500 | 181,50 | 99,82 | 108,90 | 18,15 | 36,31 |
| 24 | 4,6250 | 197,51 | 108,63 | 118,51 | 19,75 | 39,51 |
| 25 | 5,0000 | 213,53 | 117,44 | 128,12 | 21,35 | 42,71 |
| 26 | 5,3750 | 229,54 | 126,25 | 137,73 | 22,95 | 45,92 |
| 27 | 5,7500 | 245,56 | 135,05 | 147,34 | 24,55 | 49,12 |
| 28 | 6,1250 | 261,57 | 143,86 | 156,95 | 26,15 | 52,32 |
| 29 | 6,5000 | 277,59 | 152,67 | 166,56 | 27,75 | 55,53 |
| 30 | 6,8750 | 293,60 | 161,48 | 176,17 | 29,35 | 58,73 |
| 31 | 7,2500 | 309,62 | 170,29 | 185,77 | 30,95 | 61,93 |
| 32 | 7,6250 | 325,63 | 179,09 | 195,38 | 32,56 | 65,14 |
| 33 | 8,0000 | 341,64 | 187,90 | 204,99 | 34,16 | 68,34 |
| 34 | 8,3750 | 357,66 | 196,71 | 214,60 | 35,76 | 71,54 |
| 35 | 8,7500 | 373,67 | 205,52 | 224,21 | 37,36 | 74,75 |

## Abb. 5: Leistungszuschlag in den neuen Bundesländern

| Volle Jahre mit ständigen Arbeiten unter Tage | ergeben an Entgeltpunkten (Ost) | Monatsbetrag in Euro | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Versichertenrente | Witwenrente (0,7333) | Witwenrente (0,8000) | Halbwaisenrente | Vollwaisenrente |
| 6 | 0,1250 | 5,11 | 2,81 | 3,07 | 0,51 | 1,02 |
| 7 | 0,2500 | 10,23 | 5,63 | 6,14 | 1,02 | 2,05 |
| 8 | 0,3750 | 15,34 | 8,44 | 9,21 | 1,53 | 3,07 |
| 9 | 0,5000 | 20,46 | 11,25 | 12,28 | 2,05 | 4,09 |
| 10 | 0,6250 | 25,57 | 14,07 | 15,35 | 2,56 | 5,12 |
| 11 | 0,8750 | 35,80 | 19,69 | 21,48 | 3,58 | 7,16 |
| 12 | 1,1250 | 46,03 | 25,32 | 27,62 | 4,60 | 9,21 |
| 13 | 1,3750 | 56,26 | 30,94 | 33,76 | 5,63 | 11,25 |
| 14 | 1,6250 | 66,49 | 36,57 | 39,90 | 6,65 | 13,30 |
| 15 | 1,8750 | 76,72 | 42,20 | 46,04 | 7,67 | 15,35 |
| 16 | 2,1250 | 86,95 | 47,82 | 52,17 | 8,69 | 17,39 |
| 17 | 2,3750 | 97,18 | 53,45 | 58,31 | 9,72 | 19,44 |
| 18 | 2,6250 | 107,41 | 59,08 | 64,45 | 10,74 | 21,49 |
| 19 | 2,8750 | 117,64 | 64,70 | 70,59 | 11,76 | 23,53 |
| 20 | 3,1250 | 127,87 | 70,33 | 76,73 | 12,78 | 25,58 |
| 21 | 3,5000 | 143,22 | 78,77 | 85,93 | 14,32 | 28,65 |
| 22 | 3,8750 | 158,56 | 87,21 | 95,14 | 15,85 | 31,72 |
| 23 | 4,2500 | 173,91 | 95,65 | 104,35 | 17,39 | 34,79 |
| 24 | 4,6250 | 189,25 | 104,09 | 113,55 | 18,92 | 37,86 |
| 25 | 5,0000 | 204,59 | 112,52 | 122,76 | 20,45 | 40,93 |
| 26 | 5,3750 | 219,94 | 120,96 | 131,97 | 21,99 | 43,99 |
| 27 | 5,7500 | 235,28 | 129,40 | 141,17 | 23,52 | 47,06 |
| 28 | 6,1250 | 250,63 | 137,84 | 150,38 | 25,06 | 50,13 |
| 29 | 6,5000 | 265,97 | 146,28 | 159,59 | 26,59 | 53,20 |
| 30 | 6,8750 | 281,32 | 154,72 | 168,80 | 28,13 | 56,27 |
| 31 | 7,2500 | 296,66 | 163,16 | 178,00 | 29,66 | 59,34 |
| 32 | 7,6250 | 312,01 | 171,60 | 187,21 | 31,19 | 62,41 |
| 33 | 8,0000 | 327,35 | 180,04 | 196,42 | 32,73 | 65,48 |
| 34 | 8,3750 | 342,70 | 188,48 | 205,62 | 34,26 | 68,55 |
| 35 | 8,7500 | 358,04 | 196,92 | 214,83 | 35,80 | 71,62 |

**Abb. 6:** Leistungszuschlag in nach § 307a SGB VI umgewerteten Renten

| Volle Jahre mit ständigen Arbeiten unter Tage | ergeben an Entgeltpunkten (Ost) | Monatsbetrag in Euro | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Versichertenrente | Witwenrente | Halbwaisenrente | Vollwaisenrente |
| 11 | 0,2500 | 10,23 | 6,14 | 1,02 | 2,05 |
| 12 | 0,5000 | 20,46 | 12,28 | 2,05 | 4,09 |
| 13 | 0,7500 | 30,69 | 18,41 | 3,07 | 6,14 |
| 14 | 1,0000 | 40,92 | 24,55 | 4,09 | 8,19 |
| 15 | 1,2500 | 51,15 | 30,69 | 5,11 | 10,23 |
| 16 | 1,5000 | 61,38 | 36,83 | 6,14 | 12,28 |
| 17 | 1,7500 | 71,61 | 42,97 | 7,16 | 14,32 |
| 18 | 2,0000 | 81,84 | 49,10 | 8,18 | 16,37 |
| 19 | 2,2500 | 92,07 | 55,24 | 9,20 | 18,42 |
| 20 | 2,5000 | 102,30 | 61,38 | 10,23 | 20,46 |
| 21 | 2,8750 | 117,64 | 70,59 | 11,76 | 23,53 |
| 22 | 3,2500 | 132,99 | 79,79 | 13,30 | 26,60 |
| 23 | 3,6250 | 148,33 | 89,00 | 14,83 | 29,67 |
| 24 | 4,0000 | 163,68 | 98,21 | 16,36 | 32,74 |
| 25 | 4,3750 | 179,02 | 107,42 | 17,90 | 35,81 |
| 26 | 4,7500 | 194,37 | 116,62 | 19,43 | 38,88 |
| 27 | 5,1250 | 209,71 | 125,83 | 20,97 | 41,95 |
| 28 | 5,5000 | 225,05 | 135,04 | 22,50 | 45,02 |
| 29 | 5,8750 | 240,40 | 144,24 | 24,03 | 48,09 |
| 30 | 6,2500 | 255,74 | 153,45 | 25,57 | 51,16 |
| 31 | 6,6250 | 271,09 | 162,66 | 27,10 | 54,23 |
| 32 | 7,0000 | 286,43 | 171,86 | 28,64 | 57,30 |
| 33 | 7,3750 | 301,78 | 181,07 | 30,17 | 60,36 |
| 34 | 7,7500 | 317,12 | 190,28 | 31,71 | 63,43 |
| 35 | 8,1250 | 332,47 | 199,49 | 33,24 | 66,50 |

neuen Bundesländern zurückgelegt, so werden die Entgeltpunkte aus dem Leistungszuschlag in dem Verhältnis als Entgeltpunkte (Ost) berücksichtigt, in dem die Kalendermonate mit ständigen Arbeiten unter Tage, die gleichzeitig Beitragszeiten mit Entgeltpunkten (Ost) sind, zu allen Kalendermonaten mit ständigen Arbeiten unter Tage stehen.

Die Abb. 6 zeigt die Monatsbeträge für den Leistungszuschlag für nach § 307a SGB VI umgewertete Bestandsrenten des Beitrittsgebietes.

**Uwe Ogrzewalla**
KBS/Rentenversicherung
DV-Verbindungsstelle
**Carsten Lerg**
KBS/Rentenversicherung
Service „Verfahren und Recht“
Pieperstraße 14-28
44789 Bochum

**FUSSNOTEN**

[1] § 64 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI).
[2] § 254b SGB VI.
[3] §§ 65, 254c SGB VI.
[4] §§ 68 Absatz 2, 228b SGB VI.
[5] § 68 Absatz 3 SGB VI.
[6] §§ 68 Absatz 4, 255d Absatz 1, 3 SGB VI.
[7] Anlage 10 zum SGB VI.
[8] § 68 Absatz 5 SGB VI.
[9] § 123 Absatz 1 in Verbindung mit § 121 Absatz 2 SGB VI.
[10] § 255a Absatz 1 SGB VI.
[11] § 255a Absatz 2 SGB VI.
[12] § 255a Absatz 2 Satz 6 SGB VI.
[13] BGBl. I Seite 2575.

MARTIN KNEILMANN

# Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge

## Verhandlungsmarathon über die Vergütung

**Es geht um viel Geld für die Beitragszahler in Deutschland. Daher stritten sich seit fünf Jahren die Spitzenorganisationen der gesetzlichen Sozialversicherung darum, wie hoch die Vergütung für das Verfahren des Einzugs des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sein darf. Ende August 2017 konnte in abschließenden Verhandlungsgesprächen auf Leitungsebene eine Einigung erzielt und somit ein drohendes Schlichtungsverfahren noch abgewandt werden. Die neue Vergütungsvereinbarung wurde durch Unterschriftsleistung aller Verhandlungspartner im November 2017 verabschiedet. Die Vereinbarung gilt ab 1. Januar 2018 mit einer Laufzeit von fünf Jahren und kann frühestens zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.**

### Ausgangslage

Noch in den Jahren 2007 und 2008 hatten die Krankenkassen dafür, dass sie von den Arbeitgebern die Gesamtsozialversicherungsbeiträge einziehen, verwalten und weiterleiten eine Vergütung in Höhe von 907 Mio. Euro erhalten. Diese Einzugsvergütung setzte man für die Jahre ab 2009 auf 863 Mio. Euro fest. Davon erhielten die Krankenkassen 788 Mio. Euro.

Diese bisherige vertragliche Vereinbarung zwischen den Sozialversicherungsträgern, insbesondere zwischen der Deutschen Rentenversicherung Bund, dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurde am 4. Mai 2011 durch den damaligen Präsidenten der BA, Frank-Jürgen Weise, gekündigt.

**Regelungsrahmen**

Der gesetzliche Regelungsrahmen sieht eine pauschale Vergütung der tatsächlich entstehenden Kosten vor[1]: Die Einzugsstellen, die Träger der Rentenversicherung und die BA erhalten für

- die Geltendmachung der Beitragsansprüche,
- den Einzug, die Verwaltung, die Weiterleitung, die Abrechnung und die Abstimmung der Beiträge,
- die Prüfung bei den Arbeitgebern,
- die Durchführung der Meldeverfahren,
- die Ausstellung des Sozialversicherungsausweises und
- die Durchführung des Haushaltsscheck-Verfahrens, soweit es über die Verfahren nach den vorherigen Aufgaben hinausgeht und Aufgaben der Sozialversicherung betrifft,

eine pauschale Vergütung, mit der alle dadurch entstehenden Kosten abgegolten werden. Dies gilt entsprechend für die Künstlersozialkasse (KSK). Die Höhe und Verteilung der Vergütung werden durch Vereinbarung zwischen dem GKV-SV, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der BA und der KSK geregelt.

Nach geltender Rechtslage hat jede oben genannte Partei einen Anspruch auf Erstattung der Kosten, die unter Berücksichtigung einer auch in § 69 SGB IV vorgegebenen und für alle Sozialversicherungsträger verpflichtenden wirtschaftlichen Aufgabenerfüllung entstanden sind.

**Letter of Intent**[2]

In einem ersten Gespräch zwischen den Verantwortlichen der Finanzbereiche der BA, der Deutsche Rentenversicherung Bund und dem GKV-SV im November 2011 wurde die Kündigung der Vereinbarung seitens der BA mit der politischen Vorgabe begründet, die eigenen Verwaltungskosten in den nächsten Jahren um 20 Prozent senken zu müssen. Auch wenn die Forderung nach einer Vergütungsentlastung damit nachvollziehbar ist, erwächst daraus kein konkreter materieller Anspruch der BA gegenüber den Einzugsstellen und den Rentenversicherungsträgern. Da die angeschriebenen Ministerien der Bitte um eine gesetzliche Änderung der Ist-Kostenorientierung der Vergütung nicht nachgekommen sind, gilt unverändert, dass eine Vergütungsabsenkung nur im Rahmen realisierbarer Kostenreduzierungen möglich ist. Ungeachtet der unverändert geltenden rechtlichen Vorgaben bestand die BA jedoch darauf, ihre Vergütungsverpflichtung um 20 Prozent zu senken.

Die rechtliche Unvereinbarkeit von Soll-Kostenwunsch und Ist-Kostenanspruch führte zunächst zu einem Stillstand bei den Verhandlungen. Dieser wurde schließlich aufgelöst durch die Entwicklung eines Letter of Intent zwischen BA, Deutscher Rentenversicherung Bund und GKV-SV. Daraus entwickelte sich eine Interimsvereinbarung, nach der die Parteien in einem ersten Schritt insbesondere ihre jeweiligen Ist-Kosten bis November 2015 erhoben und darstellten. In einem zweiten Schritt identifizierten sie in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe und mit Unterstützung einer hierfür gemeinsam beauftragten Unternehmensberatung[3] realisierbare Kostensenkungspotenziale.

### Umsetzung der Interimsvereinbarung

Der Weg zu einer neuen Vergütungsvereinbarung wurde in § 3 Absatz 4 der Interimsvereinbarung wie folgt konkretisiert:

Mit der neuen Vergütungsvereinbarung sollen die unter wirtschaftlichen

Bedingungen anfallenden Kosten des Beitragseinzuges sowie der Betriebsprüfung pauschal entgolten werden. Um hierfür eine geeignete Basis zu schaffen, wurde folgende Vorgehensweise vereinbart:

- Die Leistungen der Einzugsstellen sowie der Betriebsprüfung werden in ihren Kernprozessen beschrieben.
- Die Kernprozesse und die wesentlichen Teilprozesse des Beitragseinzugs und der Betriebsprüfung sind mit Kosten zu hinterlegen. Diese sind auf Grundlage der Erhebung von Ist-Kosten zu ermitteln.
- Diese Prozess- und Kostendaten bilden die Basis für die Definition optimierter Geschäftsprozesse. Dabei unterstützt der externe Wirtschaftsprüfer oder externe Unternehmensberater die Arbeitsgruppe, mögliche Effizienzgewinne in den beschriebenen Prozessen des Beitragseinzugs und der Betriebsprüfung zu identifizieren.
- Die Vereinbarungspartner verständigen sich bei der Definition optimierter Geschäftsprozesse gemeinsam auf plausible Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und bewerten diese monetär und hinsichtlich der Frage, bis zu welchem Zeitpunkt sie realisierbar sind.
- Diese monetär bewerteten optimierten Geschäftsprozesse einschließlich des Anpassungsprozesses, der die Einzugskostenvergütung stufenweise auf die Zielgröße der unter optimierten Bedingungen anfallenden Kosten führt, bilden die Grundlage für die Verhandlungen über künftige Einzugskostenvergütungen.

Die konstruktive Zusammenarbeit der Parteien in der Arbeitsgruppe führte zu einem gemeinsamen Vereinbarungstext. Damit war die Basis für die neue Vereinbarung geschaffen. Verhandlungs- oder Schlichtungsbedarf bestand insbesondere in der Konkretisierung der für das Jahr 2017 festzulegenden Ausgangsbeträge der Ist-Kosten und der darauf aufsetzenden Einsparungen in den Jahren 2018 bis 2022. Ungeklärt blieb seinerzeit zudem die Frage der Dynamisierung.

**Ergebnisse der Arbeitsgruppe**

Die wesentlichen Ergebnisse der Arbeitsgruppe stellte der Endbericht der Firma Accenture dar. Die aus der konzeptionellen Arbeit der Arbeitsgruppe resultierenden Zielvorstellungen für eine neue Vereinbarung unterschieden sich zwischen GKV-SV und Deutscher Rentenversicherung Bund im Kern lediglich in der Frage, ob die für das Jahr 2014 (Rentenversicherungsträger und BA) beziehungsweise 2015 (GKV) ermittelten Ist-Kosten auf das Ausgangsjahr der Vereinbarung 2017 zu dynamisieren sind. Aus Sicht des GKV-SV ist hierbei eine anteilige Berücksichtigung des allgemeinen Anstiegs der Löhne und Gehälter anhand der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV sachgerecht und notwendig. Die BA forderte zu diesem Zeitpunkt der Verhandlungsgespräche vom GKV-SV unverändert einen Vergütungsverzicht, der die Nettozahlung der BA in Höhe von rund 20 Prozent mindert.

Als die Darstellung der von den Vertragsparteien erhobenen Ist-Kosten im November 2015 einen gestiegenen Vergütungsanspruch der Rentenversicherungsträger und damit eine entsprechende Belastung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und BA offenbarte, erhöhte die BA ihre Forderung nach Kostenreduktion zwischenzeitlich sogar auf bis zu 30 Prozent.

Nachdem aber die Bewertung der von der Firma Accenture vorgeschlagenen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung über alle Prozesse und beteiligten Organisationen ein aus Sicht der BA unzureichendes Einsparpotenzial ergab, reduzierte sie ihre Einsparforderung erheblich. Sie lehnte jedoch eine Berücksichtigung von sonstigen Gemeinkosten[4] ab. Diese seien bereits durch die einheitliche Sachkostenpauschale abgedeckt. Außerdem sei der Gemeinkostenzuschlag zwar auf die Personalkosten anzusetzen, nicht aber auf die Sachkosten. Gegenüber den Ansätzen der Deutschen Rentenversicherung Bund und der GKV ergab sich für die BA bei diesem Vorgehen eine Absenkung ihrer zu zahlenden Nettovergütung um mehr als 20 Prozent.

Mit einem eigenen Positionspapier der BA in der Anlage zum Endbericht der Firma Accenture sollten die strittigen Punkte zum Ergebnis der Arbeitsgruppe dargestellt und begründet werden. Die dort aufgezeigten Argumentationslinien konnten jedoch die anderen Verhandlungspartner nicht überzeugen. Vielmehr stellte der GKV-SV in dieser Verhandlungsphase folgendes fest:

**Arbeitsauftrag wurde erfüllt**

Der Arbeitsauftrag der Arbeitsgruppe wurde durch die Interimsvereinbarung definiert[5]: Die Arbeitsgruppe identifiziert und konkretisiert vergütungswirksame Maßnahmen zur Optimierung mit der Maßgabe, dass diese realisierbar sind. Dabei ist der Zeitpunkt zu beachten, zu dem sie als realisierbar angesehen werden.

GKV und Deutsche Rentenversicherung Bund haben die zahlreichen in der Potenzialbestimmungsmatrix enthaltenen, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegenden Optimierungsmaßnahmen vollständig und intensiv geprüft und die Ablehnung von Maßnahmen jeweils konkret begründet. Damit war der Arbeitsauftrag der Arbeitsgruppe erfüllt, unabhängig davon, ob das Ergebnis die Einsparerwartungen der BA erfüllte. In einem dezentral und wettbewerblich ausgerichteten GKV-System besteht ohnehin die fest verankerte Notwendigkeit, fortwährend Verbesserungsmöglichkeiten und Effizienzen zu analysieren. Angesichts dessen waren die seitens der BA erwarteten großen Effizienzsprünge von 20 bis 30 Prozent unrealistisch.

**Datentransparenz nicht erfüllbar**

Die im Wettbewerb zueinander stehenden Krankenkassen haben einen

Anspruch auf Wahrung ihrer Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Auch vor diesem Hintergrund sieht die Interimsvereinbarung eine Kostentransparenz auf Ebene einzelner Einzugsstellen nicht vor. Diese wurden konsequenterweise ebenso wenig bei den Rentenversicherungsträgern oder mit einer den BA-Aufgaben vergleichbaren Institution durchgeführt.

Die zum Zwecke der Prozesstransparenz unterbreiteten Angebote mehrerer Krankenkassen an die Berater der Firma Accenture, sich diese Prozesse vor Ort näher anzuschauen, wurden nicht wahrgenommen.

Darüber hinaus hat der GKV-SV seinen Vereinbarungspartnern das Vorgehen bei der standardisierten IST-Kostenerhebung transparent dargestellt.

**Sachkostenpauschale geeinigt**
Der GKV-SV ging wie die Deutsche Rentenversicherung Bund zu diesem Zeitpunkt davon aus, dass die als Kompromiss von der Deutschen Rentenversicherung Bund vorgeschlagene und durch die Berechnung der GKV für das Jahr 2014 als sachgerecht bestätigte Sachkostenpauschale in Höhe von 16.000 Euro geeinigt sei.

**Gemeinkostenzuschlag auf Personal- und Sachkosten**
Die Überlegung der BA, dass ein Gemeinkostenzuschlag nur auf Personalkosten, nicht aber auf Sachkosten anzuwenden sei, geht von einem grundlegenden Missverständnis aus: Mit dem Gemeinkostenzuschlag von 23 Prozent auf die Sachkosten wird nicht angenommen, dass es Sachkosten gibt, die aufgrund ihrer Natur Gemeinkostencharakter haben. Vielmehr stellt dieser Zuschlag sicher, dass auch das zusätzliche Personal, das für die „Verwaltung der Verwaltung“ benötigt wird, mit Sachmitteln ausgestattet ist. Wie die Deutsche Rentenversicherung Bund sah auch der GKV-SV die korrekte Umsetzung dieser Sachlogik bestätigt.

Ferner ist zu beachten, dass sowohl das Bundesministerium für Finanzen (BMF) als auch der Bundesrechnungshof der öffentlichen Verwaltung für Wirtschaftlichkeitsberechnungen vorgeben, dass ein einheitlicher Gemeinkostenzuschlag auf Personal- und Sachkosten anzuwenden ist. Dieser ist nach den Vorgaben des BMF im Übrigen regelmäßig höher als die von den Vereinbarungspartnern auf der Grundlage von Zahlen der Deutschen Rentenversicherung Bund geeinte Höhe von 23 Prozent.

**Vergütung sonstiger Gemeinkosten**
Die Sachkostenpauschale umfasst die arbeitsplatzbezogenen Kosten für Informationstechnologie (IT-Kosten) im üblichen Rahmen. Die darüber hinaus gehenden IT-Kosten (Betrieb von Rechenzentren, Entwicklung spezialisierter Software für die Durchführung und Sicherstellung des Melde- und Beitragsverfahrens und für die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung) fallen in stark unterschiedlichem Maße an, je nachdem welche Aufgaben wahrgenommen werden. Der Betriebsnummernservice als auch die Einzugsstellen- und Betriebsprüfung verursachen hingegen vergleichsweise geringe IT-Kosten. Deshalb können diese Kosten sachgerechter Weise nicht in einer einheitlichen Sachkostenpauschale abgebildet werden.

Bei den Einzugsstellen fallen weitere Kosten an. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Personalkosten externer Dienstleister, die aber nicht Bestandteil der erhobenen Personalkosten sind (Kosten der gerichtlichen Verfolgung von Beitragsforderungen wie auch die Kosten der externen Vollstreckung in Höhe der zu zahlenden Vollstreckungspauschale). Jedoch entstehen alle diese Kosten durch die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben im Rahmen des Beitragseinzugs des Gesamtsozialversicherungsbeitrags durch die Einzugsstellen. Sie sind nach § 28l Absatz 1 Satz 1 SGB IV als entstandene Kosten zu vergüten. Die von der BA geforderte Nichtberücksichtigung dieser Kosten konnte daher ebenfalls nicht akzeptiert werden.

**Dynamisierung erforderlich**
Ausgangspunkt für die Vergütung ab dem Jahr 2017 sind die von den Vereinbarungspartnern zum Erhebungszeitpunkt (2015) festgestellten Kosten. Diese enthalten allerdings nicht die bis Ende 2016 wirksamen Tariflohnsteigerungen, die noch zu berücksichtigen sind. Aus Gründen der Vereinheitlichung hat die Arbeitsgruppe es grundsätzlich für sachgerecht erachtet, anstelle der arbeitgeberindividuellen Steigerung die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung zu berücksichtigen. Deshalb werden Lohn- und Gehaltssteigerungen an der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV bemessen. Der GKV-SV ist dabei der Forderung, die Veränderungsrate mit einem Abschlag von 20 Prozent vorzuhalten, beigetreten.

Die in den Verhandlungsgesprächen eingebrachte Forderung, eine Dynamisierung nicht vorzunehmen bis substanzielle Einsparungen und entsprechende Vergütungsminderungen realisiert sind, verkennt, dass auf eine Dynamisierung gerade nur dann verzichtet werden kann, wenn zum einen ein relevantes Potenzial für Kostensenkungen zum Ausgleich der Lohn- und Gehaltsentwicklung gegeben ist und zum anderen diese Einsparungen gerade eben nicht weitergegeben werden.

## Kompromissvorschläge und Einigung

Parallel wurden in den Jahren 2016 und 2017 unterschiedliche Kompromissvorschläge in die Vertragsverhandlungen eingebracht. Auch erfolgten auf der Leitungsebene der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger verschiedene Einigungsversuche.
In einem ersten Spitzengespräch Ende November 2016 wurde unmittelbar ersichtlich, dass wegen der bestehenden unterschiedlichen Standpunkte eine zügige Einigung nicht möglich war.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang ferner das Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung Bund aus Dezember 2016. Hierin wurde ange-

boten, bis zum Jahr 2021 auf eine Dynamisierung der Kosten zu verzichten sowie eine einheitliche Kostenersparnis auf Seiten der Rentenversicherungsträger, der BA und der Einzugsstellen jeweils in Höhe von 10 Prozent fiktiv zu unterstellen.

Diesen Kompromissvorschlag hat die BA jedoch abgelehnt. Im Gegenzug hat sie auf Basis dieses Angebotes einen eigenen Kompromissvorschlag Ende Dezember 2016 eingereicht. Dieser Vorschlag sah neben einer einheitlichen Kostenabsenkung von 10 Prozent eine teilweise Berücksichtigung der sonstigen Gemeinkosten in Höhe von 25 Prozent vor. Bis dahin hatte die BA die Position einer vollständigen Nichtberücksichtigung der sonstigen Gemeinkosten vertreten.

Der GKV-SV lehnte in einem Schreiben Ende Januar 2017 beide Kompromissvorschläge ab. Der Vorschlag der Deutschen Rentenversicherung Bund erübrigte sich durch die weiterreichenden Kürzungsvorschläge der BA. Dem damaligen Vorschlag der BA, die sonstigen Gemeinkosten zu 25 Prozent anerkennen zu wollen, ist der GKV-SV nicht gefolgt. Für ihn stand außer Frage, dass die künftige Vergütung sowohl die IST-Kosten der Rentenversicherungsträger für die notwendige IT-Infrastruktur im Bereich der Betriebsprüfung als auch die IT-Kosten der Einzugsstellen sowie deren Kosten für externe Dienstleister und der gerichtlichen Verfolgung von Beitragsansprüchen berücksichtigen muss.

Im August 2017 erfolgte erneut ein Spitzengespräch auf Leitungsebene. Erfreulicherweise konnte nunmehr auf dieser Ebene ein Kompromiss für die künftige Höhe und Ausgestaltung der Einzugskostenvergütung erzielt werden.

Im Einzelnen hat man sich auf folgende Eckpunkte geeinigt:

- Die neue Vereinbarung gilt ab 1. Januar 2018 mit einer Laufzeit von fünf Jahren, eine Kündigung ist frühestens zum 31. Dezember 2022 möglich.
- Die Vergütung für das Jahr 2017 wird nicht rückwirkend korrigiert, es bleibt bei dem Vergütungsniveau von 2016.
- Die GKV akzeptiert eine Gesamt-Nettovergütung von 608 Mio. Euro.
- Die Absenkung erfolgt in Stufen: in 2018 auf 659,5 Mio. Euro, in 2019 auf 634,8 Mio. Euro und ab 2020 auf 608,0 Mio. Euro.
- Die GKV beteiligt sich zusätzlich in Höhe von 20 Prozent an den Kosten zum Thema Prüfung der Künstlersozialabgabe.
- Die Dynamisierung wird in der Vereinbarung vorgehalten, jedoch für die Zeit bis Ende 2022 ausgesetzt.
- Das abgesenkte Vergütungsniveau wird auch auf die Minijob-Zentrale sowie auf die KSK übertragen.

Die Minijob-Zentrale erhält seit Jahren eine Vergütung für die Kosten des Beitragseinzugs durch die Deutsche Rentenversicherung und die GKV in Höhe von insgesamt jährlich 72,9 Mio. Euro. In den Verhandlungsgesprächen der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, zu der die Minijob-Zentrale gehört, mit den Vertragspartnern konnte erreicht werden, dass die Reduzierungen ab dem Jahr 2018 nur teilweise auch für die Minijob-Zentrale angewandt werden: Ausgehend von den Verwaltungskosten im Jahr 2015 werden in den Jahren 2018 und 2019 eine höhere Beitragseinzugskostenvergütung durch die Fremdversicherungsträger in Höhe von 76,3 Mio. Euro beziehungsweise 73,4 Mio. Euro geleistet. Es konnte jedoch nicht verhindert werden, dass es ab dem Jahr 2020 (bis einschließlich 2022) zu einer Absenkung der Vergütung in Höhe von rund drei Prozent auf einen Betrag von 70,5 Mio. Euro kommen wird.

## Ausblick

Ein langer Verhandlungsmarathon wurde durch die Spitzenverbände der gesetzlichen Sozialversicherung erfolgreich abgeschlossen.

Die langwierigen Verhandlungen sind aufgrund der unterschiedlichen Interessenlagen und Rahmenbedingungen rückschauend betrachtet verständlich.

Der gesetzliche Auftrag nach § 28l Absatz 1 SGB IV, durch ein konsentiertes Vertragswerk die Grundlagen für eine dauerhafte Einzugskostenvergütung sicherzustellen, wurde durch die gesetzliche Sozialversicherung erfüllt.

Das vereinbarte Regelwerk für die Jahre 2018 bis einschließlich 2022 dient insbesondere auch als Grundlage für die dann anstehenden finanziellen Regelungen ab dem Jahr 2023. Aus heutiger Sicht sind dann höchstwahrscheinlich lediglich noch Detailabstimmungen notwendig.

**Martin Kneilmann**
KBS/Minijob-Zentrale
Büro der Abteilungsleitung
Hollestraße 7 b-c
45127 Essen

**FUSSNOTEN**

[1] § 28l Absatz 1 Satz 1 und 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV).

[2] wikipedia: „Als Absichtserklärung, auch Grundsatzvereinbarung oder englisch Letter of Intent („LoI"), werden im Rechtswesen Willenserklärungen von Verhandlungspartnern verstanden, die das Interesse an Verhandlungen oder am Abschluss eines Vertrags bekunden sollen. Die Erklärungen werden von einem oder von mehreren Verhandlungspartnern abgegeben. Die Rechtsverbindlichkeit der einzelnen Regelungen ist klar zu regeln und gegebenenfalls durch Auslegung zu ermitteln." (abgerufen am 29. März 2018).

[3] Den Zuschlag erhielt die Firma Accenture.

[4] Dabei handelt es sich bei den Rentenversicherungsträgern und den Einzugsstellen um IT-Kosten jenseits der arbeitsplatzbezogenen IT-Ausstattung, in der GKV zusätzlich die Kosten der gerichtlichen Verfolgung von Beitragsforderungen und Kosten der externen Vollstreckung sowie die Kosten für externe Dienstleister.

[5] § 3 Absatz 4 der Interimsvereinbarung.

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

## Vorstand

**Gruppe der Arbeitgeber**

Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 24. April 2018 Uwe Billerbeck, geboren 1956, Berlin, zum 2. Stellvertreter des Mitglieds Katharina Rinke in den Vorstand gewählt.

KBS

# Widerspruchsstelle der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

**Die Vertreterversammlung hat in ihrer Sitzung am 22. März 2018 folgende Entscheidungen getroffen:**

## Widerspruchsausschüsse

**Chemnitz I**

Peter Eisold, geboren 1950, Claußnitz, wurde zum neuen 1. Stellvertreter des Mitglieds Gisbert Schöne im Widerspruchsausschuss Chemnitz I gewählt.

**Cottbus III**

Albrecht Greiser, geboren 1937, Wolmirstedt, wurde von seinem Amt als 1. Stellvertreter im Widerspruchsausschuss Cottbus III entbunden und anschließend zum neuen Mitglied im genannten Widerspruchsausschuss gewählt. Der bisherige 2. Stellvertreter, Michael Knackmuß, geboren 1975, Farsleben, wurde von seinem Amt als 2. Stellvertreter im Widerspruchsausschuss Cottbus III entbunden und anschließend zum 1. Stellvertreter des neuen Mitglieds, Albrecht Greiser, gewählt. Zum neuen 2. Stellvertreter wurde Herr Markus Thyrolf, geboren 1967, Tangerhütte, gewählt.

**Westfalen-Lippe XI**

Siegfried Jurr wurde von seinem Amt als 1. Stellvertreter des Mitglieds Peter Schuleit im Widerspruchsausschuss Westfalen-Lippe XI entbunden.

KBS

# Rezension

**Soziale Kranken- und Pflegeversicherung**

97. Ergänzungslieferung Stand November 2017, Anschluss an die 96. Ergänzungslieferung, Stand August 2017, 39,80 Euro, Verlag C.H. Beck.

Mit der 97. Ergänzungslieferung werden Kommentierungen des Zweiten, Fünften und Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB II, SGB V, SGB XI) auf den Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung gebracht. Im Einzelnen werden Änderungen durch das 6. SGB IV-Änderungsgesetz vom 8. November 2016 (BGBl. I Seite 2500) und das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. Seite 2575) berücksichtigt, die Kommentierung der §§ 1, 2b, 22a, 23, 39c, 249 und 275 b SGB V auf den aktuellen Stand gebracht sowie die Vorbemerkung zu § 284 SGB V überarbeitet. Schließlich sind im SGB XI Vorschriften aktualisiert worden.

Der Kommentar wendet sich an Krankenkassen, Kassenärztliche Vereinigungen, Sozial- und Arbeitsgerichte, Rechtsanwälte, Verbandsvertreter und Träger von Pflegeeinrichtungen.

DD

# Personalnachrichten

## 40-jähriges Dienstjubiläum

| | |
|---|---|
| Registraturangestellter<br>Michael Kirchner | 1.5.2018 |
| Krankenschwester<br>Judith Laßotta | 3.5.2018 |
| Krankenpfleger<br>Alfred Hederich | 16.5.2018 |
| Verwaltungsangestellter<br>Martin Gauer | 19.5.2018 |
| Verwaltungsangestellter<br>Lutz Lederer | 1.6.2018 |
| Koch<br>Bruno Müller | 1.6.2018 |
| Regierungsoberamtsrat<br>Klaus Schmunk | 13.6.2018 |
| Stationsassistentin<br>Heike Johnel | 15.6.2018 |

## 25-jähriges Dienstjubiläum

| | |
|---|---|
| Chefarztsekretärin<br>Sabine Boßmann | 1.5.2018 |
| Kinderkrankenschwester<br>Kathrin Haiduk | 1.5.2018 |
| Medizinisch-technische Assistentin<br>Antje Pienkoß | 1.5.2018 |
| Sozialversicherungsfachangestellte<br>Julia Gürtler | 5.5.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Susanne Punzel | 5.5.2018 |
| Programmierer<br>Andreas Metz | 14.5.2018 |
| Verwaltungsangestellter<br>Kirdo Khidir | 17.5.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Birgit Frohß | 27.5.2018 |
| Servicekraft<br>Maike-Talea Aggen | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Sabine Bäcker | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Andrea Ernst | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Ursula Flierl | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Ines George | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Sylke Gerlach | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Karina Heinze | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellter<br>Ulrich Küster | 1.6.2018 |
| Krankenpflegehelferin<br>Grazyna Reichelt | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Helga Thomas | 1.6.2018 |
| Bürogehilfin<br>Nicole Wolff | 1.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Ingeborg Stenzel | 2.6.2018 |
| Physiotherapeutin<br>Sabine Birkenfeld | 3.6.2018 |
| Verwaltungsangestellter<br>Dietrich Heinemann | 3.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Lydia Zupp | 3.6.2018 |
| Regierungsamtsrätin<br>Silke Vogelsang | 7.6.2018 |
| Schreibkraft<br>Silke Engemann | 10.6.2018 |
| Medizinisch-technische Assistentin<br>Sabine Tomazin-Foltyn | 17.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Petra Kuhlmann | 19.6.2018 |
| Regierungsamtmann<br>Andreas Ulrich | 19.6.2018 |
| Schreibkraft<br>Nicole Scheffler | 21.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Maren Röpke | 23.6.2018 |
| Verwaltungsangestellte<br>Andrea Fischer | 28.6.2018 |

Rög


IMPRESSUM

**Kompass**
**Mitteilungsblatt der**
**Deutschen Rentenversicherung**
**Knappschaft-Bahn-See**

**Herausgegeben von:**
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

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

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

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

**Druck:**
Graphische Betriebe der Knappschaft-Bahn-See

**Erscheinungsweise:**
6 Ausgaben jährlich



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

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



ISSN 0342 - 0809/K 2806 E