129. Jahrgang · November I Dezember 2019

Kompass

Neue Aufgaben für die KBS

Europäischer Sozialfonds

Kampagne der Deutschen Rentenversicherung

Minijobs im deutschen Beschäftigungsmodell

Rechnungsergebnis der KNAPPSCHAFT 2018

Knappschaft Bahn See
sozial. kompetent. für mich!

BLICKPUNKT

3 Europäischer Sozialfonds
Neue Aufgaben für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

9 #einlebenlang
Kampagne der Deutschen Rentenversicherung

FOKUS KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE

11 Zwischen Prekarität und Zufriedenheit:
Minijobs im deutschen Beschäftigungsmodell

18 Rechnungsergebnis der KNAPPSCHAFT im Jahr 2018

19 Reha-Atlas veröffentlicht

BERICHTE UND INFORMATIONEN

20 „Kommen Sie mit ins Eis!“

22 Personalnachrichten

23 Impressum

Titelbild:
Die KBS übernimmt zu Beginn der Förderperiode 2021 bis 2027 die Verwaltung und Prüfung von Förderprogrammen und -projekten des Europäischen Sozialfonds.

Amtliches Mitteilungsblatt der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Alina Herrmann, Desiree Henrichs, Kristin Sasse, Thomas Neu

Europäischer Sozialfonds

Neue Aufgaben für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Der Europäische Sozialfonds (ESF) wurde mit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahr 1957 eingerichtet und zählt zum wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrument, um die Beschäftigung von Menschen in Europa nachhaltig zu fördern und Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) übernimmt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) zukünftig die Administration und Prüfung von ESF-Förderprogrammen und Förderprojekten.

Was ist der ESF?[1]

Durch die Fördermittel des ESF erhalten insbesondere (Langzeit-)Arbeitslose, junge Menschen mit unzureichendem beziehungsweise ohne Bildungsabschluss, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Erwerbstätige in allen 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) bessere Beschäftigungschancen durch arbeitsmarktbezogene Projekte auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene. Darüber hinaus werden Gründer auf dem Weg in die Selbstständigkeit sowie kleine und mittelständische Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützt. Ziel ist es, diesem Adressatenkreis neue berufliche Perspektiven zu eröffnen und die soziale Integration zu ermöglichen.

Dabei empfangen Mitgliedstaaten mit geringem Wirtschaftswachstum und hoher Arbeitslosigkeit in Relation höhere Fördermittel als EU-Länder mit guter wirtschaftlicher Entwicklung. Die unterschiedliche Verteilung der Fördermittel zielt darauf ab, das Entwicklungsgefälle zwischen Mitgliedstaaten und den Regionen innerhalb der EU zu verringern.

Über die strategische Ausrichtung und das Finanzvolumen des ESF verhandeln und entscheiden die Regierungen der Mitgliedstaaten, das Europäische Parlament sowie die Europäische Kommission (vgl. Abb. 1). Für die aktuelle Förderperiode 2014 bis 2020 stehen EU-Fördermittel in Höhe von rund 80 Mrd. Euro zur Verfügung. Die

Abb. 1: Beteiligte Institutionen

Quelle: KBS/eigene Darstellung; Illu: ©Nat/stock.adobe.com;
Logos mit Genehmigung des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission

finanziellen Mittel werden für die Umsetzung der Ziele der Europa-2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum in der EU eingesetzt. Europaweit sollen neue Arbeitsplätze entstehen, benachteiligte Personengruppen in den Arbeitsmarkt integriert, die soziale Eingliederung gefördert und Armut und Diskriminierung bekämpft werden.

Mittels einer sogenannten Partnerschaftsvereinbarung legen die 28 EU-Mitgliedstaaten die Mittelverwendung mit der Europäischen Kommission fest. Im Anschluss wird das Operationelle Programm (OP) konzipiert, welches die einzelnen ESF-Programme und Maßnahmen definiert, mit denen die verpflichtenden Ziele im Sinne der Europa-2020-Strategie erreicht werden sollen (vgl. Abb. 2).[2]

Abschließend befindet die Europäische Kommission in einem Genehmigungsverfahren über die erarbeiteten Ergebnisse. Für die aktuelle Förderperiode wurde das OP des Bundes federführend vom BMAS unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) erstellt (vgl. Abb. 2).

Mit der Umsetzung des OP werden gleichzeitig auch die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Chancengleichheit, der Verringerung von Diskriminierung und der nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt. Die beteiligten Bundesressorts haben insgesamt 25 Förderprogramme festgelegt, welche folgenden Themenschwerpunkten zugeordnet sind:

- „Menschen in Arbeit bringen“
- „Soziale Eingliederung“
- „Bessere Bildung“

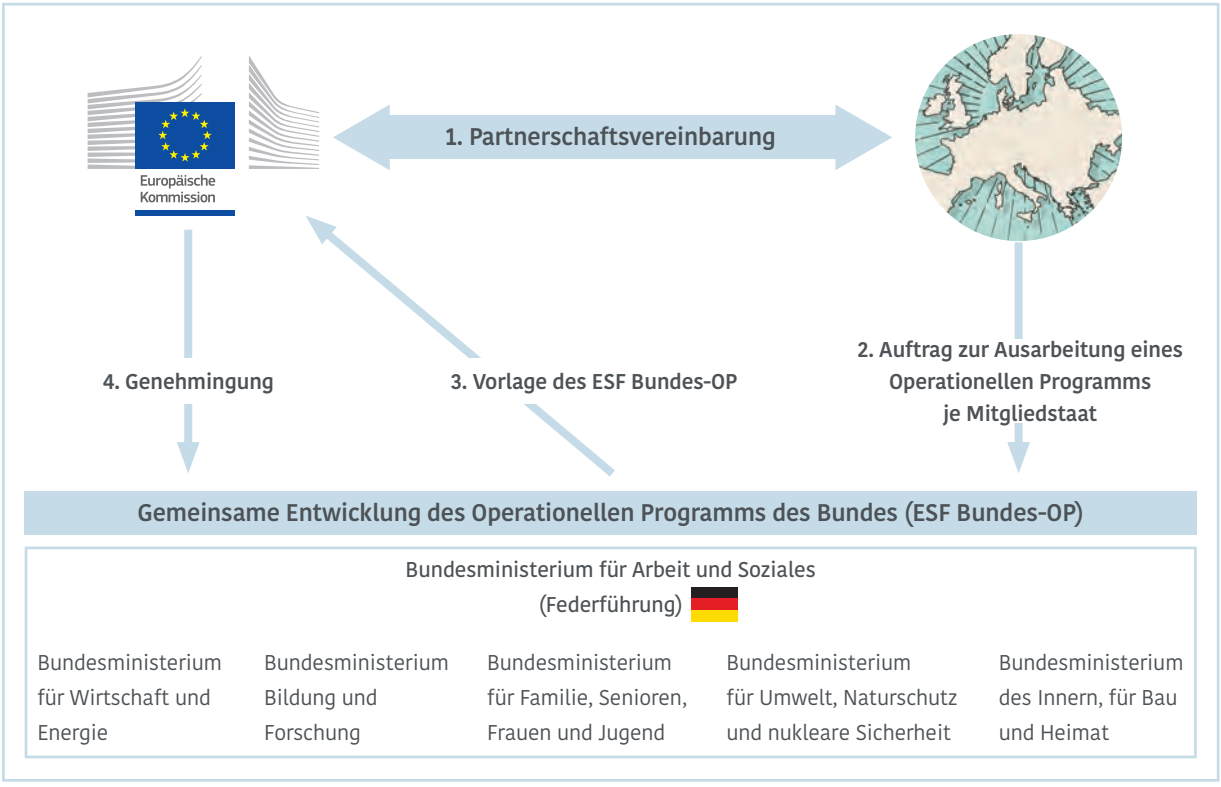
Je nach Bundesressort richtet sich der Fokus auf spezielle Themen und Zielgruppen. Beispielsweise unterstützt das BMFSFJ mit sechs Programmen junge Menschen, Familien und Frauen und das BMAS mit acht Programmen die Sicherung des Fachkräftebedarfs, Bekämpfung der Armut und die soziale Eingliederung.[3]

Zur Umsetzung erhält Deutschland insgesamt 7,5 Mrd. Euro. Davon beträgt der Bundesanteil rund 2,7 Mrd. Euro, die restlichen 4,8 Mrd. Euro werden unter den Bundesländern aufgeteilt.[4]

Europäischer Hilfsfonds

Ergänzend zu den arbeitsmarktbezogenen Programmen des ESF leistet der „Europäische Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen“ (EHAP) einen weiteren wichtigen Beitrag zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Armutsminderung im Rahmen der Europa-2020-Strategie.[5] Der erstmalig zur Förderperiode 2014 bis 2020 initiierte Hilfsfonds zielt auf die Verbesserung der Lebenssituation von armutsgefährdeten und von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen der EU ab, welche keinen oder nur unzureichenden Zugang zu den Beratungs- und Unterstützungsleistungen des regulären Hilfssystems haben und/oder zu weit entfernt vom Arbeitsmarkt sind, um von den aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen sowie den arbeitsmarktbezogenen Sonderprogrammen des ESF erreicht zu werden.[6] Das OP des BMAS bildet hierbei den Rahmen für die Ausgestaltung der Hilfsangebote und die Verwendung der Fördermittel.

Abb. 2: Erstellung des Operationellen Programms (OP)



Quelle: KBS/eigene Darstellung; Foto und Logo siehe Abb. 1

In Deutschland werden die finanziellen Mittel aus dem EHAP zur Förderung der sozialen Inklusion von besonders benachteiligten, neu-zugewanderten Unionsbürgern, deren Kindern bis sieben Jahre sowie Wohnungslosen und von Wohnungslosigkeit bedrohten Personen eingesetzt. Antragsberechtigt sind Kommunen, Träger der Wohlfahrtspflege sowie sonstige gemeinnützige Träger. Lokale und regionale Hilfsangebote ermöglichen den Zugang zu Unterstützungsleistungen des regulären Hilfesystems durch bedarfsgerechte Information, Beratung und Begleitung neu zugewanderter EU-Bürger und Wohnungsloser.

Die Beratungs- und Orientierungsleistungen des EHAP fungieren als Vermittlungsfunktion für bereits bestehende Angebote und erleichtern somit die soziale Inklusion stark benachteiligter Personen in Deutschland. Das Finanzvolumen des EHAP beträgt für die Förderperiode 2014 bis 2020 rund 93 Mio. Euro[7]. Die EU übernimmt aktuell 85 Prozent der förderfähigen Projektkosten, 10 Prozent stammen aus Bundesmitteln und 5 Prozent aus Eigenmitteln der Projektträger.[8]

Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+)

In der nächsten Förderperiode (2021 bis 2027) werden folgende Fonds und Programme im ESF+ zusammengeführt:

- der Europäische Sozialfonds (ESF) und die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen (YEI),
- der Europäische Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP),
- das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) und
- das Aktionsprogramm der EU im Gesundheitsbereich (Gesundheitsprogramm)

Die Zusammenlegung der genannten Programme bewirkt insofern positive Synergieeffekte, da eine Reduzierung des Verwaltungsaufwands für alle Beteiligten zu erwarten ist. Weiterhin versprechen schlankere Strukturen mehr Flexibilität, eine vereinfachte Programmplanung und eine spezifischere Ausrichtung der Fonds.[9]

Aktueller Umsetzer: Bundesverwaltungsamt

In der aktuellen Förderperiode bis 2020 fungiert das Bundesverwaltungsamt (BVA) als Umsetzer der förderpolitischen Ziele des ESF-Bundesprogramms, welches federführend durch das BMAS erstellt und verwaltet wird.

Aufbauorganisatorisch gliedert sich das Verwaltungs- und Kontrollsystem des ESF beim BVA in eine Verwaltungs-, Bescheinigungs- und Prüfstelle. Zu den Aufgaben der Verwaltungsstelle gehören die Bewilligung von Projekten sowie die Prüfung und Erstattung von Ausgaben. Die anschließende Prüfung und Vorlage von Zahlungsanträgen sowie die jährliche Rechnungslegung obliegt der Bescheinigungsstelle.

ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Die Prüfstelle ist für die Überprüfung aller ESF-Förderprogramme der teilnehmenden Ministerien (BMAS, BMWi, BMFSFJ, BMU und BMBF) auf Bundesebene zuständig. Aufgabe ist die ordnungsgemäße Durchführung von Stichprobenprüfungen, Systemprüfungen sowie Prüfungen von Finanzkorrekturen.[10]

Gleichermaßen ist das BVA am Digitalisierungsprozess der Verwaltungsabläufe beteiligt. Hier agiert das BVA als IT-Dienstleister und stellt eine webbasierte IT-Plattform zur elektronischen Antragsstellung und Abrechnung für ein modernes Verwaltungsverfahren zur Verfügung.[11]

Zukünftiger Umsetzer: KBS

Ab der neuen Förderperiode 2021 bis 2027 beabsichtigt das BMAS – vorbehaltlich des Beschlusses des Deutschen Bundestages – der KBS dauerhaft die Aufgaben des BVA, also die Administration und Prüfung von ESF-Förderprogrammen und Förderprojekten des Bundes, zu übertragen.

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der KBS ist aktuell nicht über die gesetzliche Regelung im Sinne des § 30 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) abgedeckt. Hier bedarf es einer entsprechenden gesetzlichen Ermächtigung zur Aufgabenübertragung. Bereits Ende Juli ist ein Gesetzesentwurf des Bundeskabinetts zur Änderung des Aufgabenumfangs der KBS vorausgegangen. Dabei wurde geplant, den § 7 „Beauftragung im Zusammenhang mit der Administration und Prüfung von Förderprogrammen und Förderprojekten“ des Gesetzes zur Errichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund und der KBS zu ergänzen. Damit wird der KBS die Befugnis der Verwaltung und Prüfung von Förderprogrammen und -projekten eingeräumt.[12]

Die Bundesregierung sieht eine Bündelung der Administration und Prüfung von Förderprogrammen und Förderprojekten des Bundes vor. Im Zuge der Gesetzesänderung wird daher neben der Übertragung von Förderprogrammen und Förderprojekten des BMAS, der KBS ebenfalls die Möglichkeit eingeräumt, entsprechende Aufgaben auch für andere Bundesressorts zu übernehmen.[13] Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 20. September 2019 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.[14] Die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages wird zeitnah herbeigeführt.[15]

Die Ansiedlung neuer Aufgaben bei der KBS resultiert aus den Empfehlungen der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung Anfang des Jahres 2019 zur Unterstützung der vom Strukturwandel besonders betroffenen Regionen in Deutschland. Ein entsprechendes „Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen“ hat das Bundeskabinett bereits im August 2019 verabschiedet. Insbesondere die Region der Lausitz ist durch den sukzessiven Braunkohleausstieg von einem tiefgreifenden Strukturwandel geprägt. Vor diesem Hintergrund war bereits im Eckpunktepapier der Kommission die Übertragung neuer Aufgaben und Beschäftigungsperspektiven an die KBS am Standort Cottbus vorgesehen.

Zudem zeichnete sich die KBS in der Vergangenheit durch das vielseitige Aufgabenspektrum des Verbundsystems und durch ihre qualifizierten Mitarbeiter aus. Folglich konnten Herausforderungen wie die Errichtung der Minijob-Zentrale (MJZ) an den Standorten Cottbus, Essen und Gelsenkirchen im Jahr 2003 sowie die Etablierung neuer Aufgaben durch die Bundesfachstelle Barrierefreiheit oder die Fachstelle rehapro bewältigt werden. Am Standort Cottbus beschäftigt die KBS rund 1.200 Mitarbeiter. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Folge der Aufgabenübertragung bedeutet nicht nur eine Stärkung des Verwaltungsstandortes Cottbus für die KBS, sondern unterstützt gleichzeitig den strukturellen Wandel im Hinblick auf die Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes.

Aufgabenübertragung

Der Prozess der Aufgabenübertragung gliedert sich in zwei Phasen:

Aktuelle Förderperiode (2014 bis 2020)
Für einen fließenden Übergang der Aufgabenübertragung werden seit Oktober 2019 Beschäftigte der KBS im Rahmen einer Abordnung vom BVA in die Programme des ESF, EHAP und in die Tätigkeitsfelder der Prüfstelle eingearbeitet. Die Schulungen erfolgen bei der KBS in Cottbus sowie beim BVA in Köln.

Nach der ersten Einarbeitungsphase übernimmt die KBS die Begleitung von Förderprojekten, die Prüfung und Bewilligung von Förderanträgen, die Prüfung von Ausgabeerklärungen sowie die anschließende Mittelauszahlung und Prüfung der Verwendungsnachweise in eigener Zuständigkeit zunächst für ausgewählte ESF-Programme.

Die Bescheinigungsstelle verbleibt bis zum Abschluss der aktuellen Förderperiode beim BVA, gleichermaßen auch die Prüfstelle ESF mit der Durchführung von Vorhaben- und Systemprüfungen.

Förderperiode 2021 bis 2027

Zu Beginn der nächsten Förderperiode wird die Aufgabe des BVA auf die KBS übertragen. Für diesen Zeitpunkt wird eine Verwaltungsvereinbarung zur Umsetzung der förderpolitischen Ziele des ESF+-Bundesprogramms zwischen dem BMAS und der KBS abgeschlossen. Die vollumfängliche Bearbeitung von Förderprogrammen und Vorgängen der Prüfstelle erfordert rund 140 Mitarbeiter am Standort Cottbus. Diese werden sukzessive eingestellt und eingearbeitet.

Europa-2020-Strategie

„Die Europa-2020-Strategie ist eine Strategie für Beschäftigung und Wachstum der EU, die die Grundlagen für intelligentes, nachhaltiges Wachstum im EU-Raum festlegen soll. Die Strategie umfasst fünf Kernziele in den Bereichen Beschäftigung, Forschung und Entwicklung/Innovation, Klimawandel und Energie, Bildung sowie Armut und soziale Ausgrenzung. In dem jährlich aktualisierten Nationalen Reformprogramm beschreibt jedes EU-Land die aktuellen Entwicklungen, Erfolge und Hindernisse bei der Umsetzung der Europa-2020-Strategie.“[16]

Alina Herrmann
KBS/Personalgewinnung, -steuerung
Desiree Henrichs
KBS/Organisation
Büro der Abteilungsleitung
Kristin Sasse
KBS/Organisation „Rentenversicherung und Rehabilitation“
Thomas Neu
KBS/Berufliche Bildung
Alle:
Knappschaftstr. 1
44799 Bochum

FUSSNOTEN

1 Folgende Ausführung: Vergleiche Die Bundesregierung: ESF-Programmbroschüre, Der europäische Sozialfonds – Förderperiode 2014 bis 2020.
2 Vergleiche Die Bundesregierung: ESF-Programmbroschüre, Der europäische Sozialfonds – Förderperiode 2014 bis 2020.
3 Vergleiche Die Bundesregierung: ESF-Programmbroschüre, Der europäische Sozialfonds – Förderperiode 2014 bis 2020.
4 Vergleiche https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Operationelles%20Programm/inhalt.html;jsessionid=5EBB8A1692A083A572913A1F10FD84DF, Stand: 8. Oktober 2019.
5 Vergleiche https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/Europaeische-Fonds/EHAP/ehap.html, Stand: 15. September 2019.
6 Vergleiche Metropole Ruhr https://europa.rvr.ruhr/foerderleitfaden-ruhr/eu-foerderprogramme/b18-ehap-europaeischer-hilfsfonds-fuer-die-am-staerksten-benachteiligten-personen.html, Stand: 13. September 2019.
7 Vergleiche https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ehap-67-projekte-zweite-foerderrunde.html, Stand: 18. September 2019.
8 Vergleiche https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ehap-67-projekte-zweite-foerderrunde.html, Stand: 18. September 2019.
9 Vergleiche https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation_de.pdf, Stand: 8. September 2019.
10 Vergleiche https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Aufgaben/DE/E/esf_pruefstelle.html, Stand: 7. November 2019.
11 Vergleiche https://www.bva.bund.de/DE/Das-BVA/Aufgaben/Z/Zuwendungen_international/ESF.html, Stand: 4. Oktober 2019.
12 Vergleiche Bundesrat (2019), Drucksache 350/19, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.
13 § 7 Absatz 1 Seite 1 RVBund/KnErG-ÄndG
14 Vergleiche Bundesrat (2019), Drucksache 350/19 (Beschluss), Stellungnahme des Bundesrates, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.
15 Vergleiche Deutscher Bundestag (2019), Drucksache 19/13446, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.
16 https://www.bmu.de/themen/nachhaltigkeit-internationales/europa-und-umwelt/europa-2020-strategie/, Stand: 8. Oktober 2019.

Deutsche Rentenversicherung

#einlebenlang

Kampagne der Deutschen Rentenversicherung

Anfang November startete die Deutsche Rentenversicherung die Informationskampagne #einlebenlang, die Versicherte und Rentner vier Jahre lang über ihr breites Leistungsspektrum informiert. An der Kampagne sind alle Rentenversicherungsträger, so auch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, beteiligt.

Ziele

Kundenumfragen der Deutschen Rentenversicherung haben ergeben: Fast alle Befragten wissen, dass die Rentenversicherung Altersrenten zahlt. Dass sie darüber hinaus auch Prävention und Rehabilitation (Reha) anbietet oder die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrages der Rentner übernimmt, ist vielen weniger bekannt. So verfolgt die Kampagne das Ziel, Leistungen der Deutschen Rentenversicherung, auf die Versicherte und Rentner durch ihre Beiträge einen Anspruch haben, bekannter und zugänglicher zu machen. Damit erfüllt die Deutsche Rentenversicherung ihren gesetzlichen Auftrag. Denn nach § 13 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I) ist die Deutsche Rentenversicherung gesetzlich verpflichtet, Versicherte und Rentner über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.

Botschaften

Rente ist nicht nur Altersrente: Wer gesetzlich rentenversichert ist, kann sein Leben lang von Leistungen profitieren, die ihn und seine Angehörigen in allen Lebenslagen bis über das Rentenalter hinaus absichern: Das beginnt im Kindesalter mit der Kinder-Reha, geht über die Reha oder die Erwerbsminderungsrente während des Berufslebens bis zur Altersrente und der Hinterbliebenenrente für Kinder, Ehe- und Lebenspartner. Daher hat die Deutsche Rentenversicherung die Kampagne #einlebenlang genannt. Der Hashtag #einlebenlang steht für die lebenslange Partnerschaft und Verbindung, die Versicherte und Rentner mit der gesetzlichen Rentenversicherung eingehen.

Neue Wege

Bei ihrer Kampagne geht die Rentenversicherung neue Wege: Sie stellt Versicherte und Rentner in den Mittelpunkt und lässt sie in Filmen persönlich erzählen, wie die gesetzliche Rentenversicherung ihnen in schwierigen Lebenslagen geholfen hat. Die Geschichten sind echt, genauso wie die Menschen, die sehr emotional erzählen. Ihre Erfahrungen wurden von der Kamera eingefangen oder aufgeschrieben. Die Kampagne folgt dem Prinzip des „Storytellings“. Persönliche Erfahrungen, die in eigenen Worten formuliert sind, genießen eine hohe Glaubwürdigkeit.

Die Geschichten

Folgende Geschichten werden in der Kampagne als Film gezeigt oder in geschriebener Form erzählt:

Armin

Armins Sohn Fynn leidet an Neurodermitis. Der Arzt schlug der Familie einen Reha-Aufenthalt für den Sohn vor, bei dem der Vater ihn begleiten

konnte. In der Klinik der Deutschen Rentenversicherung hat Fynn gelernt, wie er mit seiner Neurodermitis umgehen kann und was ihm hilft, wieder gesund zu werden.

Madlen
Als Madlen mit ihrem dritten Kind schwanger war, erlitt sie einen schweren Bandscheibenvorfall. Von der Deutschen Rentenversicherung erhielt sie eine Reha-Leistung. Heute ist Madlen wieder gesund und kann ihr Leben unbeschwert genießen.

Über die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung informiert die Internetseite **www.deutsche-rentenversicherung.de**
Wer Fragen zur eigenen Rente hat, kann sich am Servicetelefon unter **0800 1000 4800 80** und in den Auskunfts- und Beratungsstellen am besten persönlich beraten lassen. Hilfe in der Nachbarschaft bieten bundesweit auch ehrenamtliche Versichertenberater.

Josz
Josz ist selbstständiger Handwerksmeister und war 18 Jahre lang in der Deutschen Rentenversicherung pflichtversichert. Danach entschied er sich seine Rentenbeiträge freiwillig fortzuzahlen, um sich abzusichern und seine Altersvorsorge nicht zu gefährden.

Johanna
Johannas Vater starb früh. Von ihrem dritten bis zum 27. Lebensjahr bekam sie Halbwaisenrente von der Deutschen Rentenversicherung. Ohne diese Unterstützung wäre es ihr nicht möglich gewesen zu studieren.

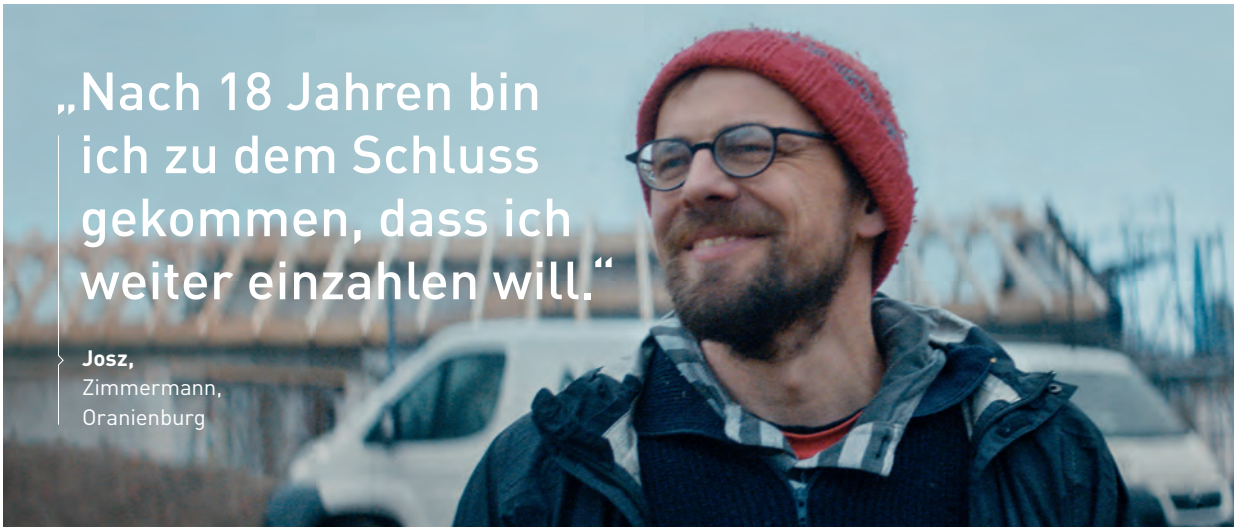
Sylvia und Peter
Die 66-jährige Sylvia und der 72-jährige Peter haben ihr ganzes Berufsleben lang gearbeitet. Heute sind die beiden seit 47 Jahren verheiratet, Rentner und leben in einem Vorort im Grünen.

Beate und Gerd
Beate ist 58 Jahre alt, ihr Mann Gerd 63. Beide sind fröhlich, gesund und munter. Verantwortlich dafür ist ihre glückliche Ehe, das schöne Haus, in dem die beiden leben, und zu einem Teil auch das Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung.

Die Geschichten werden bundesweit erzählt – auf Plakaten an Verkehrsknotenpunkten, in Zeitungsanzeigen und in digitalen Formaten. Dazu gehören Banner, Online-Videos, Bild-Text-Anzeigen (Native Ads) und Social-Media-Posts.

Sammelpunkt aller Geschichten ist die Kampagnenseite www.deutsche-rentenversicherung.de/einlebenlang. Alle Maßnahmen führen auf diese Seite. Sie bündelt Filme, geschriebene Porträts und Informationen über die Kampagne. Daneben bietet sie erste Informationen zu den Leistungen und verlinkt auf tiefergehende Informationen und Beratungsangebote.

DRV/Rög



Dr. Fabian Beckmann

Zwischen Prekarität und Zufriedenheit: Minijobs im deutschen Beschäftigungsmodell

Sie gelten als zweischneidiges Schwert der Erwerbsteilhabe: Minijobs haben sich spätestens seit den Hartz-Reformen als Erwerbsform am deutschen Arbeitsmarkt etabliert. Ihren Schattenseiten wie niedrigen Löhnen und einer marginalen sozialen Absicherung stehen subjektive Einschätzungen der Beschäftigten entgegen, die eine weitgehende Zufriedenheit und einen geringen beruflichen Veränderungswillen nahelegen.

Flexible Erwerbsformen

Chancen und Risiken

Der aktuelle Boom auf dem Arbeitsmarkt wird von einer anhaltenden Flexibilisierung der Erwerbsformen begleitet. Diese Vielfalt abseits des Normalarbeitsverhältnisses[1] bietet sowohl Chancen als auch Risiken: während vor allem Teilzeittätigkeiten eine gute Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ermöglichen können, wird ebenso vor den Risiken atypischer Beschäftigung gewarnt – allen voran niedrigeren Löhnen und sozialen Sicherungslücken. Wenngleich derartige Risiken zwischen den verschiedenen atypischen Erwerbsformen divergieren, signalisieren die öffentlichen Debatten etwa um Altersarmut nicht zuletzt die aus dem Strukturwandel der Arbeitswelt resultierenden gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen.[2]

Kontroverse Debatte

Eine Erwerbsform, die angesichts ihrer sozialen Risiken in regelmäßigen Abständen kontrovers debattiert wird, sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Mit ihrer Sozialversicherungsfreiheit und Höchstverdienstgrenze stellen Minijobs eine widersprüchliche Form der Erwerbspartizipation dar: niedrigschwelligen Zugängen und einer attraktiven Brutto-Netto-Relation des Einkommens stehen geringe Erwerbseinkommen und eine marginale soziale Absicherung entgegen. Gleichwohl hat sich diese Erwerbsform seit den 1990er-Jahren als stabiles Segment des deutschen Arbeitsmarktes etabliert. Neben der unzureichenden eigenständigen sozialen Absicherung sowie vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen wird vor allem die Brückenfunktion von Minijobs kritisch beäugt, denn Minijobs stellen für viele Beschäftigte eine dauerhafte Form der Erwerbsbeteiligung dar. Dies kann dazu führen, dass aus potentiellen Risiken akute Probleme werden.

Minijobs im deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsmodell

Sonderrolle

Minijobs nehmen im deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsmodell eine Sonderrolle ein.[3] Sie sind durch eine monatliche Höchstverdienstgrenze von aktuell 450 Euro bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen oder einen zeitlichen Höchstumfang von drei Monaten beziehungsweise 70 Tagen Erwerbsarbeit im Jahr bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen charakterisiert. Hinzu kommt ihre sozialrechtliche Sonderstellung, denn als einzige abhängige

Erwerbsform in Deutschland sind Minijobs für die Beschäftigten versicherungsfrei.[4]

Neue Leitbilder

Der schrittweise Bedeutungsgewinn geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wurde ab den 1990er-Jahren politisch zunehmend kritisiert[5] und mündete zunächst in einer stärkeren Regulierung. Im Zuge der Hartz-Reformen veränderte sich das Ziel im Angesicht des aktivierenden politischen Leitbildes kurze Zeit später um 180 Grad[6], sodass Minijobs in der Folge als wirksames Instrument betrachtet wurden, um die verfestigte Arbeitslosigkeit abzubauen und Erwerbschancen für Geringqualifizierte im Niedrigeinkommensektor zu schaffen.[7] Gleichzeitig wurde die Brücken- und Sprungbrettfunktion betont: durch niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten sollten Minijobs als temporäre Erwerbsmöglichkeit dienen, in deren Folge die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stünde.[8]

Stabiles Segment

Minijobs bilden mit rund 7,8 Mio. Beschäftigten[9] (September 2018) inzwischen ein stabiles Segment des deutschen Arbeitsmarktes und haben seit den Hartz-Reformen an beschäftigungspolitischer Dynamik gewonnen.[10] So stieg die Beschäftigtenzahl von rund 5,9 Mio. im Jahr 2003 auf bis zu 7,7 Mio. im Jahr 2014, bevor es in den Folgejahren zu einer Stagnation auf hohem Niveau kam. Insgesamt zeigten sich Minijobs in diesem Zeitraum als unempfindlich gegenüber konjunkturellen Schwankungen und generellen Arbeitsmarktentwicklungen, wobei der tendenzielle Anstieg auf die konstant wachsende Zahl an geringfügig Beschäftigten im Nebenjob zurückzuführen ist.[11]

Eine umstrittene Erwerbsform

Vorteile

Kaum eine Erwerbsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird ähnlich kontrovers diskutiert wie Minijobs. Befürworter argumentieren, dass sie ein unerlässliches personalpolitisches Instrument für Unternehmen darstellten, das eine flexible Anpassung an variierende Auslastungsfrequenzen erlaube. Zudem böten Minijobs geringqualifizierten und arbeitslosen Personen niedrigschwellige Beschäftigungseinstiege.[12] Auch wird auf die heterogene Beschäftigtenstruktur verwiesen, in der Rentnern, Schülern, Studierenden und Ehepartnern eine quantitativ bedeutsame Rolle zukommt. Folglich würden das niedrige Einkommen und die fehlende soziale Absicherung häufig im Familien- und Haushaltskontext abgefedert.[13]

Schattenseiten

Gleichzeitig wird der institutionelle Sonderstatus problematisiert, da Minijobs den Beschäftigten weder ein existenzsicherndes Einkommen noch eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung ermöglichten. So blieben Beschäftigte, vor allem in Fällen andauernder oder wiederkehrender Minijob-Episoden im Erwerbsverlauf, finanziell abhängig – häufig von Ehepartnern. Da dies in der Praxis vor allem Frauen betrifft, wird moniert, Minijobs verfestigten eine geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt.[14] Diese Risiken werden von im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen flankiert. Mehr als drei Viertel aller Minijobber erhalten einen Niedriglohn[15] und Verletzungen des Arbeitsrechts sind weit verbreitet.[16] Begünstigt wird dies dadurch, dass sich Minijobs in diversen Dienstleistungsbranchen konzentrieren, die Beschäftigten selten von Tarifverträgen geschützt sind und kaum auf

Abb. 1: Motive zur Aufnahme eines Minijobs (in Prozent)

Quelle: eigene Berechnung und Darstellung; n = 1.004; Mehrfachnennungen möglich

betriebliche Organe der Interessenvertretung zurückgreifen können.[17] Zudem nehmen sie nur selten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, was hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsperspektiven problematisiert wird.[18]

Die „Minijob-Falle“

In der Summe sehen Kritiker in Minijobs eine prekäre Erwerbsform. Häufig wird diesbezüglich das Bild der „Minijob-Falle“ bemüht, wonach die attraktiven institutionellen Rahmenbedingungen als „Einstiegsdroge“ wirkten, es jedoch mit zunehmender Beschäftigungsdauer zu „Klebeeffekten“ komme.[19] Die vermutete Folge: Beschäftigte erkennen zu spät die Nachteile, haben jedoch nur eingeschränkt die Möglichkeit, ihre Erwerbssituation zu ändern. Offen bleibt jedoch, welche Rolle die Beschäftigten selbst spielen und ob ihre subjektive Wahrnehmung der Erwerbssituation eine solche Interpretation zulässt.

Subjektive Einschätzungen individueller Erwerbsperspektiven

Diese und weitere Fragen waren Gegenstand einer wissenschaftlichen Untersuchung, in deren Rahmen im Mai 2016 eine Online-Befragung von 1.004 geringfügig Beschäftigten durchgeführt wurde.[20] Angesichts der häufig geäußerten Vermutung, wonach viele Beschäftigte gegen ihren Willen im Minijob arbeiten, wurden unter anderem ihre Erwerbspräferenzen und beruflichen Veränderungsabsichten untersucht.

Motive für einen Minijob

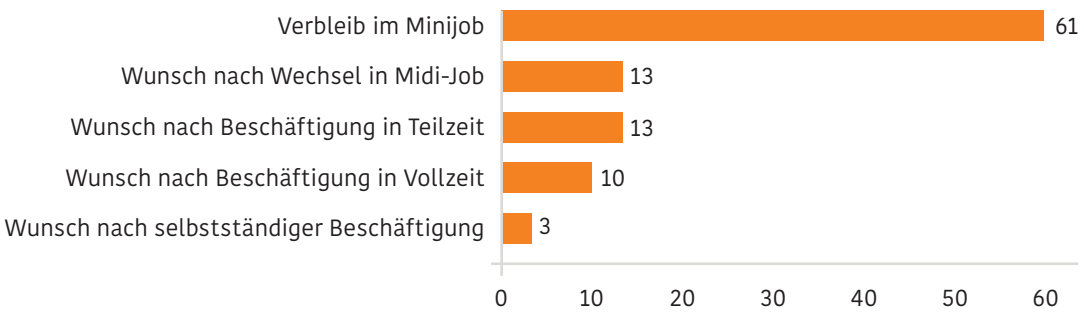
Für eine erste Annäherung an diese Thematik lohnt ein Blick auf die Motive zur Aufnahme eines Minijobs (vgl. Abb. 1). Die Ergebnisse bestätigen zunächst bisherige Befunde, wonach Minijobs primär als niedrigschwellige Möglichkeit zum Geldverdienen betrachtet werden.[21] Gleichzeitig spielen für die Beschäftigten ebenso intrinsische Aspekte wie Spaß an der Tätigkeit oder soziale Komponenten („Mit anderen Leuten zusammenkommen") eine Rolle. Zudem scheinen Restriktionen des Arbeitsmarkts, zumindest hinsichtlich der Aufnahme eines Minijobs, von untergeordneter Bedeutung zu sein. Lediglich jede zehnte Befragungsperson gibt an, kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden zu haben. Darüber hinaus verbinden geringfügig Beschäftigte mit der Aufnahme des Minijobs nur in Ausnahmefällen die Absicht auf einen beruflichen Einstieg oder die Hoffnung, zukünftig eine „reguläre" Beschäftigung zu finden. Mit Blick auf die ursprüngliche Intention, einen Minijob aufzunehmen, scheinen die individuellen Präferenzen der Beschäftigten der politisch intendierten Brückenfunktion zuwiderzulaufen. Zu guter Letzt zeigt sich, dass auch die institutionellen Rahmenbedingungen als vergleichsweise unbedeutend eingestuft werden. Tiefergehende Analysen zeigen, dass auch für Hausfrauen/-männer die Familienmitversicherung in der Krankenversicherung (15 Prozent) und das Vermeiden von höheren Steuerabzügen (9 Prozent) von vergleichsweise geringer Bedeutung sind.

Erwerbspräferenzen

Da sich Präferenzen mit zunehmender Beschäftigungsdauer verändern können, wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie sich wünschen, in einer anderen Erwerbsform als einem Minijob zu arbeiten (vgl. Abb. 2). Diese Erwerbspräferenzen sind nicht zuletzt mit Blick auf die Brückenfunktion von Minijobs relevant, welche in der Breite nur dann gelingen kann, wenn die individuellen Vorstellungen der Beschäftigten hiermit kompatibel sind.

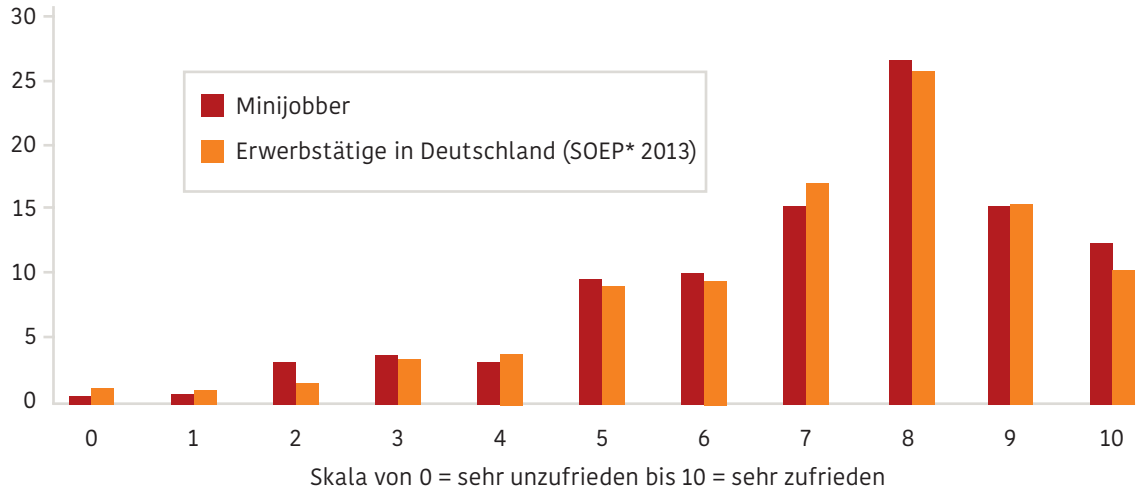
Die Ergebnisse zeigen, dass mit 61 Prozent die Mehrheit der Befragungspersonen im Minijob verbleiben möchte. In Fällen von vorhandenen Wechselwünschen werden vor allem Midijob- und Teilzeitbeschäftigungen präferiert. Lediglich 10 Prozent möchten gerne in Vollzeit arbeiten.

Abb. 2: Erwerbspräferenzen geringfügig Beschäftigter (in Prozent)



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung; n = 926; „weiß nicht" als missing codiert

Abb. 3: Arbeitszufriedenheit von Minijobbern im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland (in Prozent)



*Sozio-Oekonomisches-Panel (aus einer repräsentativen Panelbefragung privater Haushalte; wird seit 1984 durchgeführt)

Quelle: eigene Berechnung und Darstellung; n(Befragung) = 1.004; n(SOEP) = 14.242; SOEP v30 für das Jahr 2013

Tiefergehende Analysen belegen, dass die Erwerbspräferenzen der Beschäftigten von einer Vielzahl von Faktoren geformt werden, unter anderem der Lebensphase, institutionellen Rahmenbedingungen, aber auch den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Minijob sowie subjektiven Einschätzungen der Arbeits- und Lebenssituation. Die Präferenzen der Minijobber stellen somit eine Herausforderung für sozialpolitische Reformansätze und eine Förderung von erfolgreichen Brückenfunktionen dar: jene Beschäftigte, die gerne im Minijob verbleiben möchten, sind nicht ausschließlich jene, die ihre Erwerbsteilhabe aufgrund anderer Verpflichtungen nicht ausweiten können, sondern sie wollen es zum Teil nicht, obwohl ihre Zeitpotentiale es prinzipiell zuließen.

Arbeitszufriedenheit

Nicht unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass viele Beschäftigte mit ihrem Minijob insgesamt zufrieden sind. So unterscheidet sich die sogenannte globale Arbeitszufriedenheit von Minijobbern kaum von jener aller Erwerbstätigen in Deutschland (vgl. Abb. 3). Multivariate Analysen zeigen, dass die hohe Arbeitszufriedenheit vor allem damit zusammenhängt, dass die Minijobber ihre Ansprüche an Erwerbsarbeit in vielen Bereichen subjektiv als erfüllt wahrnehmen.[22]

Der Befund, wonach geringfügig Beschäftigte mehrheitlich den Erhalt des beruflichen Status quo präferieren, bestätigt sich auch an anderer Stelle in der Untersuchung. So geben fast drei Viertel der Befragungspersonen an, es sei eher oder sehr unwahrscheinlich, dass sie sich in den kommenden zwölf Monaten einen anderen Arbeitgeber suchen. Die Befunde ergänzen Untersuchungen, die zeigen, dass ein nicht geringer Teil der geringfügig Beschäftigten häufig über einen vergleichsweise langen Zeitraum bei einem Arbeitgeber angestellt ist.[23] Tiefergehende Ana-

lysen offenbaren, dass vor allem Minijobber im Arbeitslosengeldbezug sowie jene mit niedrigem Haushaltseinkommen überproportional häufig angeben, den Arbeitgeber wechseln zu wollen. Vor allem Minijobber im Arbeitslosengeldbezug stellen eine Problemgruppe unter Minijobbern dar. Bei ihnen treffen prekäre Lebens- und Soziallagen auf schlechte Arbeitsbedingungen und ungünstige Erwerbsperspektiven.[24]

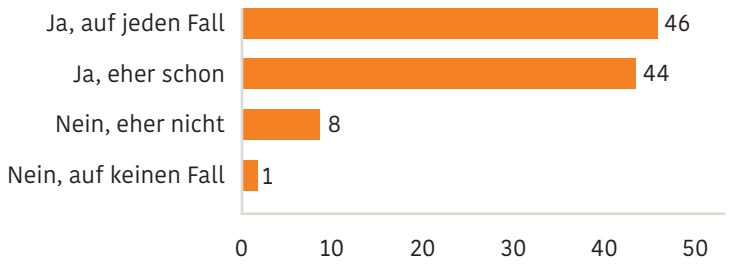
Minijobs beliebt

Insgesamt jedoch signalisieren die Befunde, dass für die Mehrheit der Beschäftigten der Minijob keine unliebsame Form der Erwerbsteilhabe darstellt. Hierfür spricht auch, dass sich neun von zehn geringfügig Beschäftigten auch in der Retrospektive noch einmal für einen Minijob entscheiden würden (vgl. Abb. 4). Dieser Befund fällt vor allem deshalb ins Auge, da er konträr zur These der „Minijob-Falle“ verläuft: diese impliziert, dass die institutionellen (Fehl-)Anreize die Aufnahme eines Minijobs attraktiv machten, mit anhaltender Dauer jedoch die Schattenseiten offenkundig würden und die Beschäftigten in einer ihnen unliebsamen Erwerbsform „gefangen“ seien.[25] Jedoch scheint die Frustration mit dieser Erwerbsform unter den Beschäftigten geringer zu sein als zum Teil vermutet.

Fazit

Minijobs haben sich als Erwerbsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt fest etabliert und werden sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig intensiv genutzt. Die politischen und wissenschaftlichen Kontroversen haben einen berechtigten Kern, denn Minijobs stellen eine potentiell riskante Erwerbsform mit einer Vielzahl sozialer Risiken dar. Diese Risiken sind auch den Beschäftigten bewusst[26], führen bei ihnen jedoch nicht zwangsläufig zu Handlungskonsequenzen in Form einer Umorientierung der Erwerbsteilhabe. Dies mag irritieren, denn Minijobs bieten weder ein existenzsicherndes Einkommen noch eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung. Gleichwohl werden sie von einer Mehrheit der Beschäftigten geschätzt, da sie die individuellen Erwerbspräferenzen häufig passgenau abzudecken vermögen. Dass die Beschäftigten die im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen in

Abb. 4: „Mit dem Wissen und den Erfahrungen, die Sie in Ihrem Minijob gemacht haben: Würden Sie sich, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal für einen Minijob entscheiden?“ (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung; n = 961; „weiß nicht“ als missing codiert

Kauf nehmen, hängt auch damit zusammen, dass sie andere Teilbereiche des Minijobs abseits der Bezahlung und der beruflichen Aufstiegschancen subjektiv durchaus positiv wahrnehmen.[27]

In zukünftigen Reformdebatten um Minijobs sollten die subjektiven Perspektiven der Beschäftigten folglich stärker berücksichtigt werden. Reformansätze[28] – gleich welcher politischen Richtung und Intention – werden nicht erfolgreich sein, wenn sie quer zu den Präferenzen der Beschäftigten liegen. Dies bedeutet nicht, dass Ansätze, die eine erfolgreichere Brückenfunktion zum Ziel haben, keine Berechtigung haben. Sie müssen aber die Vielschichtigkeit der Beschäftigtenstruktur und Präferenzen im Blick haben. Abseits von strukturellen Reformen scheint es erforderlich, die überbetriebliche und betriebliche Regulierung von Arbeit in den minijobaffinen Branchen nachhaltig zu verbessern. Vor allem die hohe Niedriglohnquote und die weit verbreiteten Verletzungen des Arbeitsrechts signalisieren diesbezüglich Handlungsbedarf.

Dr. Fabian Beckmann
Ruhr-Universität Bochum/
Fakultät für Sozialwissenschaft
Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie,
Arbeit und Wirtschaft
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

FUSSNOTEN

1 Das Normalarbeitsverhältnis (NVA) zeichnet sich durch folgende Merkmale aus: 1. Vollzeittätigkeit; 2. Unbefristeter Arbeitsvertrag; 3. Vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme; 4. Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis; 5. Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

2 Vergleiche exemplarisch Crouch, Colin (2019): Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Berlin: Suhrkamp.

3 Eichhorst, Werner; Hinz, Tina; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

4 Eine Ausnahme stellt die Rentenversicherung dar, in der die Beschäftigten seit 2013 Beiträge einzahlen müssen. In der Praxis nutzt die Mehrheit jedoch die sogenannte „Opt-Out-Variante“ und verzichtet auf Beitragszahlungen.

5 Dingeldey, Irene (2000): „Das neue 630 DM-Arbeitsverhältnis: Impuls oder Illusion für mehr Beschäftigung“, in: Claus Schäfer (Hg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? – Niedriglohnpolitik. Hamburg: VSA: 92 bis 114.

6 Spohr, Florian (2015): Pfadwechsel in der Arbeitsmarktpolitik. Eine Analyse aktivierender Reformen in Großbritannien, Deutschland und Schweden anhand des Multiple Streams Ansatzes. Baden-Baden: Nomos.

7 Koch, Angelika; Bäcker, Gerhard (2003): „Mit Mini- und Midi-Jobs aus der Arbeitslosigkeit? Die Neuregelungen zur Beschäftigungsförderung im unteren Einkommensbereich“, Sozialer Fortschritt 4/2003: 94 bis 102.

8 Berthold, Norbert; Coban, Mustafa (2013): Mini- und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte? Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Nr. 119, Würzburg.

9 Diese verteilen sich auf rund 4,6 Mio. ausschließliche, 2,9 Mio. nebenberufliche und 259.000 kurzfristig Beschäftigte.

10 Bundesagentur für Arbeit (2019): Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland und Länder, Mai 2019, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

11 Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. IAB-Kurzbericht 22/2017,Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

12 BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (ed.) (2017). Fakten statt Zerrbilder. Die Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Berlin.

13 Eichhorst et al. a.a.O.

14 Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): „Niedriglohnfalle Minijob“, WSI-Mitteilungen 1/2012: 5 bis 12.

15 Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016.
Beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. IAQ-Report 06/2018.Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

16 Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz. Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief 01/2017, Düsseldorf. Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. IAB-Kurzbericht 18/2015, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

17 Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS: 237ff.

18 Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

19 Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2017): „Gleichstellung marginaler Beschäftigung“, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 3/2017: 127/128.

20 Für eine umfassende Übersicht über die Intention, Methodik und tiefergehende empirische Befunde der Studie vergleiche Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS.

21 Vergleiche exemplarisch RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Endbericht. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Essen.

22 Beckmann a.a.O.: 329ff.

23 Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): „Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage“, in: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Januar 2013. Wiesbaden: 42 bis 61.

24 Vergleiche auch Dingeldey, Irene; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2012): „Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG II-Bezug“, WSI-Mitteilungen 1/2012: 32 bis 40.

25 BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin.

26 BMFSFJ a.a.O.

27 Beckmann a.a.O: 251ff.

28 Für einen Überblick vergleiche Walwei, Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle. Sieben Ansatzpunkte für Reformen, in: IAB-Forum, 8. Februar 2018. Download unter: www.iab-forum.de/raus-aus-der-minijob-falle-sieben-ansatzpunkte-fuer reformen/?pdf=6705 (Zugriff am 16. Oktober 2019).

Rechnungsergebnis der KNAPPSCHAFT im Jahr 2018

Nach § 305b Fünftes Buch Sozialgesetzbuch sind die gesetzlichen Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkasse) verpflichtet, die wesentlichen Ergebnisse ihrer Rechnungslegung zu veröffentlichen. Diese stellt sie im Folgenden auf der Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Gliederung dar.

KBS

I. Mitglieder- und Versichertenentwicklung (Jahresdurchschnitt)

	Anzahl Berichtsjahr	Anzahl Vorjahr	Veränderungsrate ggü. Vorjahr in Prozent
Mitglieder	1.336.247	1.371.107	- 2,5
Versicherte	1.593.909	1.636.141	- 2,6

II. Einnahmen

	in Euro	je Versicherten in Euro	Veränderungsrate je Versicherten in Prozent
Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds	6.895.957.314,61	4.326,44	3,3
Mittel aus dem Zusatzbeitrag	411.610.956,16	258,24	-2,0
sonstige Einnahmen	48.534.554,07	30,45	-8,8
Einnahmen gesamt	**7.356.102.824,84**	**4.615,13**	**2,9**

III. Ausgaben

1. Leistungsausgaben	in Euro	je Versicherten in Euro	Veränderungsrate je Versicherten in Prozent
Ärztliche Behandlung	1.051.894.772,84	659,95	2,6
Zahnärztliche Behandlung ohne Zahnersatz	206.952.713,83	129,84	3,2
Zahnersatz	93.199.095,31	58,47	0,4
Arzneimittel	1.192.523.536,79	748,18	4,0
Hilfsmittel	248.528.958,48	155,92	-0,8
Heilmittel	207.016.114,42	129,88	16,5
Krankenhausbehandlung	2.742.619.227,42	1.720,69	3,2
Krankengeld	251.841.897,43	158,00	9,5
Fahrkosten	233.781.742,43	146,67	6,8
Vorsorge- und Rehaleistungen	106.358.014,69	66,73	-1,4
Schutzimpfungen	30.383.952,56	19,06	6,0
Früherkennungsmaßnahmen	51.487.487,08	32,30	4,8
Schwangerschaft und Mutterschaft ohne stat. Entbindung	19.695.135,06	12,36	-0,5

III. Ausgaben			
1. Leistungsausgaben	**in Euro**	**je Versicherten in Euro**	**Veränderungsrate je Versicherten in Prozent**
Behandlungspflege und Häusliche Krankenpflege	297.391.197,79	186,58	2,3
Dialyse	86.467.856,56	54,25	1,2
sonstige Leistungsausgaben	87.700.373,26	55,02	15,6
Leistungsausgaben insgesamt	**6.907.842.075,95**	**4.333,90**	**3,8**
Prävention (als Davonposition aus Leistungsausgaben insgesamt)	128.311.887,16	80,50	8,2

2. Weitere Ausgaben	**in Euro**	**je Versicherten in Euro**	**Veränderungsrate je Versicherten in Prozent**
Verwaltungsausgaben	297.276.762,16	186,51	7,6
sonstige Ausgaben	64.703.112,34	40,59	6,6
Ausgaben gesamt	**7.269.821.950,45**	**4.561,00**	**4,0**

IV. Vermögen		
	in Euro	**je Versicherten in Euro**
Betriebsmittel	261.322.364,20	163,95
Rücklage	382.381.370,11	239,90
Verwaltungsvermögen	198.253.665,94	124,38
Vermögen gesamt	**841.957.400,25**	**528,23**

Reha-Atlas veröffentlicht

In dem vor kurzem erstmals erschienenen Reha-Atlas hat die Deutsche Rentenversicherung die wichtigsten aktuellen Daten, Fakten und Trends rund um das Thema Rehabilitation (Reha) zusammengestellt und grafisch aufbereitet. Damit steht Reha-Experten, Wissenschaftlern, Politik und Medien neben den bekannten Publikationen ein weiteres übersichtliches Informationsmedium zur Verfügung.

Ob die Zahl der Reha-Leistungen, die Veränderung bei den Behandlungsschwerpunkten oder die Nutzung von Reha-Leistungen durch ausländische Versicherte: Hier finden Reha-Interessierte wichtige Fakten auf einen Blick.

Den gesamten Reha-Atlas sowie die großformatigen Grafiken auch einzeln bietet die Deutsche Rentenversicherung unter (www.deutsche-rentenversicherung.de/rehaatlas) zum Download an.

DRV/Rög

„Kommen Sie mit ins Eis!“

Mit diesen Worten lädt Prof. Dr. Sunhild Kleingärtner, Geschäftsführende Direktorin des Deutschen Schifffahrtsmuseums, ein, das Museum in Bremerhaven zu besuchen. Dort wird in zwei Sonderausstellungen und einer Lichtinstallation ein Lebensraum gezeigt, der ebenso faszinierend, wie bedroht ist.

360° POLARSTERN

Eine virtuelle Forschungsexpedition

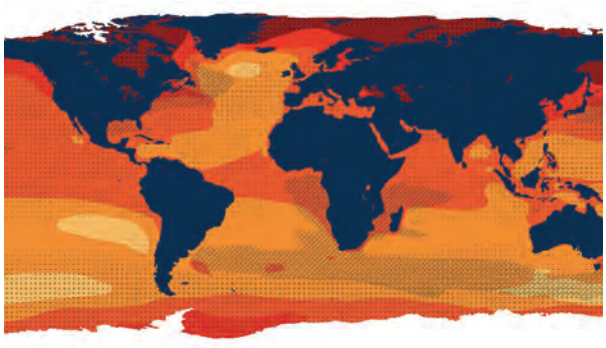
Für viele Menschen ist sie das Symbol für Polarforschung überhaupt: Die POLARSTERN des Alfred Wegener-Instituts – Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI) ist nicht nur das größte Forschungsschiff Deutschlands, sondern auch das bekannteste. Seit 37 Jahren ermöglicht der Eisbrecher neue Erkenntnisse über Klima, Ozeane und Polarregionen. Mit einer Ausstellung, die es in dieser Form noch nie zu sehen gab, macht das Deutsche Schifffahrtsmuseum/ Leibniz-Institut für Maritime Geschichte (DSM) noch bis zum 31. März 2020 das Wahrzeichen der Polarforschung erlebbar. Wer die Ausstellung besucht, begibt sich mit 360-Grad-Aufnahmen auf POLARSTERN-Fahrt.

Fahren, Forschen und Leben

Ob Brücke oder Maschinenraum, Labore oder der berühmte Blaue Salon: Exklusiv für die POLARSTERN-Ausstellung wurden verschiedene Bereiche des Schiffes in 360-Grad-Technik gefilmt. An den drei Ausstellungsstationen Fahren, Forschen und Leben können die Besucher diese Bereiche mithilfe von Virtual-Reality-Brillen erkunden. Augmented-Reality-Brillen lassen als weitere Attraktion den Ausstellungsraum mit einem virtuellen Erlebnis verschmelzen: Im Museum erscheint ein digitalisiertes 3D-Modell der POLARSTERN in Originalgröße des Schiffes. Als Museumsgast kann man es selbst bewegen, verschiedene Bereiche ansteuern und dabei Wissenswertes rund um das Forschungsschiff erfahren.

Reale Exponate

Kombiniert werden die digitalen Ausstellungsinhalte mit realen Exponaten von Bord des Schiffes. Eisscheinwerfer, Forschungsgeräte, Expeditionskleidung oder persönliche Erinnerungsstücke und Fotografien aus vielen Jahren Forschungsfahrt erzählen Geschichte und Geschichten von Bord. Die gesamte Ausstellung findet auf einem Grundriss der POLARSTERN im Maßstab 1:2 statt. Nach dem Ausstellungsbesuch lädt die Polarlounge zum Verweilen und zu mehreren Mitmach-Aktionen ein.



SEA CHANGES

Welt und Meer im Wandel

Das Thema Klimawandel ist in den Medien und in der Forschung präsent wie nie. So befindet sich das Forschungsschiff POLARSTERN gerade auf der MOSAiC-Expedition, der bisher größten Expedition zur Erforschung der nördlichen Polarregion, um wertvolle Daten über den Klimawandel zu erheben. Die Sonderausstellung SEA CHANGES nimmt den Einfluss des Klimawandels auf den Planeten in den Fokus und wirft Schlaglichter auf die enormen Auswirkungen für die Polarregionen, Schifffahrt und Ökosysteme. Sie ist bis zum 31. März 2020 zu sehen.

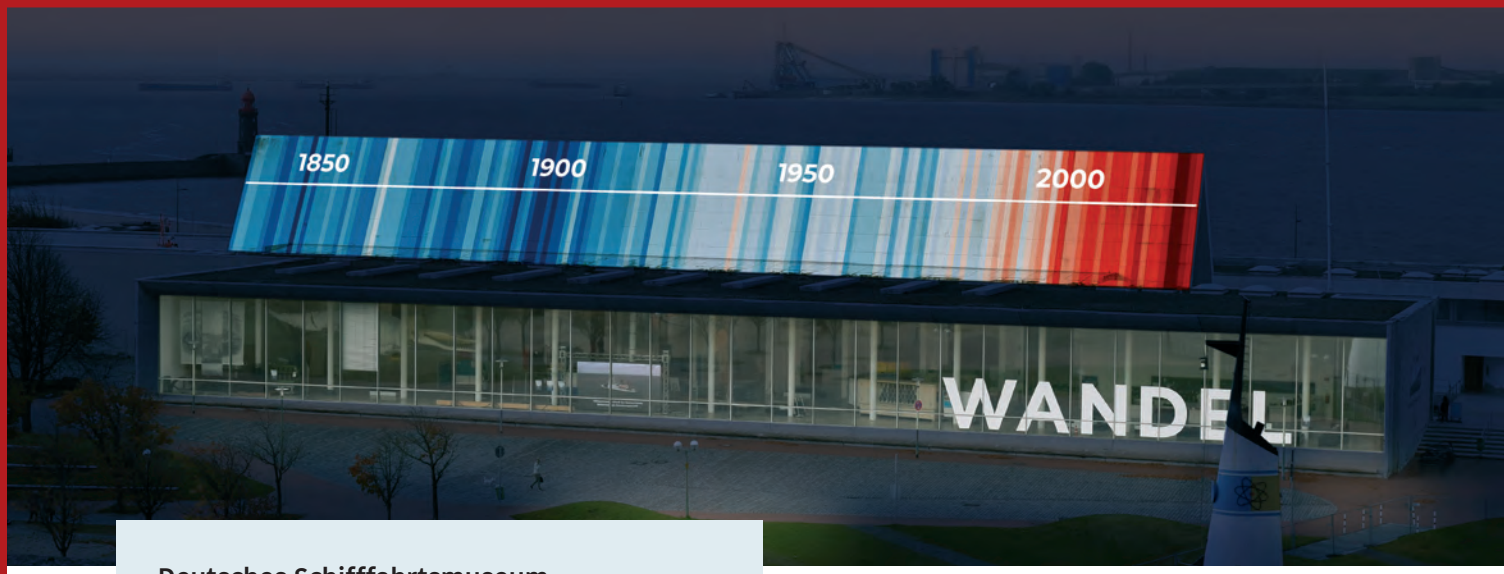
Rolle des Meeres

Den Ausstellungsmachern war es wichtig, speziell die Rolle des Meeres für Klimadebatten in den Mittelpunkt zu stellen und zu zeigen, wie der Mensch Einfluss auf das Meer nimmt und es für unterschiedliche Zwecke genutzt hat. Darüber hinaus wird die Erforschung der Polarregionen und des Klima(wandel)s historisch eingeordnet, indem Beispiele aus den verschiedenen Etappen der Forschungsschifffahrt der letzten 150 Jahre bis heute vorgestellt werden. Es sollen Schlaglichter auf die lokalen Auswirkungen eines globalen Problems geworfen werden und vor allem das Bewusstsein dafür gestärkt werden, wie das Wissen um den Klimawandel historisch entstanden ist.

POLARWOCHEN

Ein Museum leuchtet

Ein Lichtkünstler verwandelt im Rahmen der bis zum 6. Januar 2020 stattfindenden „POLARWOCHEN“ das Museum zu einem Gesamtkunstwerk und setzt damit die Ausstellungen ins rechte Licht. Die einzigartige Filmexpedition zeigt faszinierende Einblicke in die Erforschung einer



Deutsches Schifffahrtsmuseum
Leibnitz-Institut für maritime Geschichte
Hans-Scharoun-Platz 1
27568 Bremerhaven
Tel: +49 471 482 07 0
info@dsm.museum
www.dsm.museum

weit entfernten Region, in der Polarlichter über den Himmel wandern und kalbende Gletscher ins Wasser stürzen. Das Museum wird zur Leinwand und erzählt von der GRÖNLAND, Deutschlands ältestem Forschungsschiff, von der Alfred-Wegener-Expedition von 1930 und der POLARSTERN auf ihrer aktuellen MOSAiC-Expedition. Die Außenfassade wird so zur Projektionsfläche einer filmischen Zeitreise, die vom einstigen Wettlauf zum Pol bis zur gegenwärtigen Erforschung des Klimawandels reicht.

Weitere Informationen zu den Ausstellungen und den Polarwochen unter:
www.dsm.museum/polarstern
www.dsm.museum/seachanges
www.dsm.museum/polarwochen

DSM/Rög

Personalnachrichten

40-jähriges Dienstjubiläum

Verwaltungsangestellter Klaus Salmon	1.11.2019
Verwaltungsangestellter Ralf Schikowski	1.11.2019
Verwaltungsangestellter Michael Boll	4.11.2019
Verwaltungsangestellte Beate Rumetsch	10.11.2019
Krankenschwester Heike Kanders	11.11.2019
Sozialversicherungsfachangestellter Detlef Didszun	16.11.2019
Krankenschwester Cäcilia Trampert	16.11.2019
Registraturangestellter Dietmar Weißenbach	24.11.2019
Krankenschwester Hildegard von Glischinski	1.12.2019
Stationshilfe Marina Graf	1.12.2019
Regierungshauptsekretär Ottmar Schmidt	4.12.2019
Oberregierungsrat Dr. Wolfgang Radtke	6.12.2019
Sozialversicherungsfachangestellte Silvia Skupski	10.12.2019
Regierungsamtmann Franz Lhotak	15.12.2019
Regierungsoberinspektor Eberhard Dörr	16.12.2019
Regierungsamtmann Dieter Stiebler	16.12.2019
Kraftfahrer Detlef Laake	29.12.2019
Elektriker Wolfgang Menger	31.12.2019

25-jähriges Dienstjubiläum

Ärztin Ina Buchmann	1.11.2019
Telefonist Roman Deutsch	1.11.2019
Verwaltungsangestellte Sabine Feuerbaum	1.11.2019
Verwaltungsangestellte Monika Meuer	1.11.2019
Diätassistentin Carmen Müller-Kröger	1.11.2019
Bürogehilfin Ines Neef	1.11.2019
Medizinaloberrätin Katrin Troll	1.11.2019
Raumpflegerin Judith Helmers	8.11.2019
Sozialversicherungsfachangestellte Yvonne Rynio	13.11.2019
Sozialversicherungsfachangestellte Nurhan Cicek	17.11.2019
Regierungsamtmann Thomas Klahn	17.11.2019
Regierungsamtfrau Christiane Lorenz	21.11.2019
Verwaltungsangestellte Nicole Brechtken	24.11.2019
Physiotherapeut Reiner Marschall	25.11.2019
Sozialversicherungsfachangestellte Simone Knösel	29.11.2019
Angestellter im Pflegedienst Joachim Dietrich	30.11.2019
Verwaltungsangestellte Anke Cakirer	1.12.2019
Verwaltungsangestellte Susanne Schäfer	1.12.2019
Sekretärin Marion Schmidt	1.12.2019
Bürogehilfin Erika Zwirlein	1.12.2019
Gebäudereinigerin Maritta Uhlig	6.12.2019
Sozialversicherungsfachangestellte Katharina Hadasch	27.12.2019
Bürogehilfin Gabriele Kurella	27.12.2019
Physiotherapeutin Silke Semsroth	29.12.2019
Angestellter im Pflegedienst Andreas Näckel	30.12.2019

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

Bildnachweise:
© bgblue - gettyimages.de (Titelbild und S. 3)
© Deutsche Rentenversicherung (S. 9, 10, 19)
© Dr. Stefan Hendricks (AWI) (S. 20, 21 oben)
© C. Geiger (S. 21 unten)
© Joscha Glanert/Helmut Bien/Laurenz Theinert (DSM) (S. 22)

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