



**Deutsche  
Rentenversicherung**

Mitteldeutschland

**Sitzung der Vertreterversammlung  
der Deutschen Rentenversicherung  
Mitteldeutschland  
am 25. Juni 2019  
in Halle**

**Bericht von Herrn Jork Beßler**

**Geschäftsführer  
der Deutschen Rentenversicherung  
Mitteldeutschland**

- Es gilt das gesprochene Wort -

### (Präsentation S. 1)

Sehr geehrte Damen und Herren der  
Vertreterversammlung und des Vorstandes,  
sehr geehrte Gäste,  
auch ich begrüße Sie recht herzlich zur heutigen  
Sitzung der Vertreterversammlung.

Gern komme ich der Bitte von Frau Wiedemeyer nach  
und berichte im Folgenden über die Schwerpunkte der  
vergangenen Monate sowie die aktuellen  
Arbeitsergebnisse unseres Hauses.

### (Präsentation S. 2)

Beginnen werde ich mit einer kurzen Übersicht über  
die **Entwicklung der Antragszahlen**.

### (Präsentation S. 3)

In den ersten fünf Monaten diesen Jahres stellten rund  
45.800 Versicherte einen Rentenanspruch. Die  
Antragszahlen im **Bereich Rente** sind damit  
gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres um  
2,3 Prozent gestiegen. Maßgeblich ist dafür ein

deutlicher Anstieg bei den Erwerbsminderungsrenten, der auf die Verlängerung der Zurechnungszeit und der damit verbundenen Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten durch das RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz zurückgeführt werden kann.

#### (Präsentation S. 4)

Auch im **Bereich der Teilhabe** steigerten sich von Januar bis Mai 2019 die Antragszahlen. Es wurden rund 69.600 Anträge auf Leistungen zur Teilhabe gestellt. Das entspricht einem Anstieg um 3,6 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

Besonders positiv möchte ich hervorheben, dass trotz des Zuwachses der Bestand um 3,6 Prozent reduziert werden konnte.

#### (Präsentation S. 5)

Im **Bereich der Auskunft und Beratung** unserer Versicherten verzeichneten wir ein relativ gleichbleibendes Besucheraufkommen.

Die telefonischen Beratungen am Servicetelefon haben sich hingegen deutlich gesteigert. Wir verzeichneten einen Anstieg um 33,1 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Ein Grund dafür ist die Umsetzung der Mütterrente II, über die ich Sie später genauer informieren werden. Es zeigt uns aber auch, dass unsere Kunden vermehrt auf andere Medien setzen, um mit uns in Kontakt zu treten.

(Präsentation S. 6)

Meine Damen und Herren,

lassen Sie uns kurz auf die aktuelle **Finanzsituation** der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und dabei insbesondere auf die Ausgaben in den Kontenklassen 4 und 7 schauen.

(Präsentation S. 7)

In der **Kontenklasse 4** – den Leistungen zur **Teilhabe** – setzt sich weiterhin der Trend des Anstieges der Aufwendungen fort.

Das Rechnungsergebnis für Mai 2019 übersteigt das Vorjahresergebnis um rund 1,5 Millionen Euro, das entspricht ca. 1 Prozent.

Die Ausgaben für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sind gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen, obwohl die Anzahl der durchgeführten Maßnahmen im Zeitraum Januar bis Mai 2019 gesunken ist. Die Gründe der Mehrausgaben liegen in gestiegenen durchschnittlichen Maßnahmekosten und höheren Ausgaben für Übergangsgeld und Reisekosten der Versicherten.

Bedingt durch die gute Konjunktur- und Arbeitsmarktlage ist die Anzahl der durchgeführten Maßnahmen bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiter rückläufig, die Kostenentwicklung folgt diesem Trend. Die Ausgaben senkten sich deshalb im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,1 Prozent.

Die positive Entwicklung der Antragszahlen im Bereich der Kinderrehabilitation, Prävention und Nachsorge hält auch in diesem Jahr an. Dies führt zu einer Kostensteigerung um 7,3 Prozent, die mich aber

dennoch optimistisch stimmt, da es sich um Investitionen in die Zukunft unserer Beitragszahler handelt.

Unser Anteil am Gesamt-Rehabudget aller Rentenversicherungsträger wird nach aktuellen Hochrechnungen auch in diesem Jahr eingehalten werden.

(Präsentation S. 8)

Die **Verwaltungs- und Verfahrenskosten** in der **Kontenklasse 7** lagen im Mai 2019 um rund 973.000 Euro über dem Rechnungsergebnis des Vorjahres, das entspricht 1,0 Prozent.

Die darin enthaltenen Kosten für Gehälter und Versorgungsbezüge erhöhten sich gegenüber dem Vergleichszeitraum in 2018. Allerdings wirkten sich die Tariferhöhung von durchschnittlich 3,09 Prozent und die gestiegene Zahl der Versorgungsempfänger finanziell nicht so deutlich aus, da die Anzahl der in der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland Beschäftigten von 3.751 auf 3.644 abgenommen hat.

Wir gehen aktuell davon aus, dass unser Anteil am Gesamtbudget in Höhe von rund 289,5 Millionen Euro im Jahr 2019 ausreichen wird.

**(Präsentation S. 9)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für den Leistungsvergleich der Rentenversicherungsträger untereinander wurden Kennzahlen in den Dimensionen Wirtschaftlichkeit, Kundenorientierung sowie Qualität und Mitarbeiterorientierung aufgestellt.

Im externen Benchmarking galt und gilt es, die Position der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland bei den jeweiligen Kennzahlen im Trägervergleich weiter zu verbessern.

**(Präsentation S. 10)**

In der Dimension Wirtschaftlichkeit wurde der gesteckte Zielkorridor in allen Geschäftsfeldern im Jahr 2018 eingehalten.

Bei den Stückkosten Rente Nichtvertrag lagen wir im vierten Quartal 2018 mit einem Wert von 1.298 Euro je Erledigung rund 2 Prozent und bei den Kosten je Beratung mit 39 Euro rund 3 Prozent unter dem Durchschnittswert der Träger.

Im Geschäftsfeld Betriebsprüfdienst und bei den Kosten je Erledigung in der Teilhabe lagen wir zwar leicht über dem Durchschnitt, aber weiterhin im Zielkorridor aller Rentenversicherungsträger.

In der Summe nähern wir uns bei den Verwaltungskosten je Kunde den anderen Rentenversicherungsträgern weiter an. Wir wissen aber auch, dass wir mit Blick in die Zukunft noch die eine oder andere Hausaufgabe zu erledigen haben.

In der Kundenorientierung gibt es für unser Haus einerseits gute Werte, aber auch noch Verbesserungspotential.

So ist die Annahmquote bei der telefonischen Beratung noch nicht befriedigend. Erste Maßnahmen zur Steigerung der Servicequalität wurden hier bereits umgesetzt.



In der Dimension Qualität und Prozesse wird unter anderem die durchschnittliche Laufzeit vom Antragseingang bis zur Bescheiderteilung verglichen. Die durchschnittliche Trägerlaufzeit für die Bearbeitungsdauer einer Rente Nichtvertrag betrug 54 Tage und lag damit 1 Tag unter dem Durchschnitt aller Rentenversicherungsträger. Für eine Erledigung im Bereich Teilhabe benötigte die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland durchschnittlich 18 Tage und somit zwei Tage länger als der Durchschnitt. Unsere Trägerlaufzeiten lagen damit insgesamt im Zielkorridor.

Die im Jahr 2018 neu eingeführte Weiterbildungsquote in der Dimension Mitarbeiterorientierung bildet das Verhältnis der Anzahl weitergebildeter Mitarbeiter zur Anzahl an Mitarbeitern insgesamt ab. Die Quote betrug in Mitteldeutschland nach der neuen Berechnung 39 Prozent und lag damit über dem Durchschnitt von 27 Prozent.

(Präsentation S. 11)

Meine Damen und Herren,

wie von Frau Wiedemeyer angekündigt, möchte ich Sie über den aktuellen Sachstand der Errichtung der **zuständigen Stelle nach dem Pflegeberufegesetz** informieren.

Seit der letzten Sitzung der Vertreterversammlung am 04.12.2018 hat sich viel getan.

(Präsentation S. 12)

Voranstellen möchte ich, dass das Gesetz zur Ausführung des Pflegeberufegesetzes im Freistaat Sachsen letzten Freitag, also am 21.06.2019, verkündet wurde und somit am 22.06.2019 in Kraft trat.

Darin wird die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland mit der Wahrnehmung der Aufgabe der zuständigen Stelle nach dem Pflegeberufegesetz für den Freistaat Sachsen gesetzlich beauftragt.

Bereits im Vorfeld des Gesetzes wurde nach den eben von Frau Wiedemeyer dargestellten Entscheidungen intensiv an der Errichtung als Eigenbetrieb der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland

gearbeitet. Er trägt den Namen „Sächsischer Ausbildungsfonds Pflegeberufe“ und wird mit einem eigenen Logo auftreten.

Für die Vorfinanzierung wurde ein Vertrag mit dem Freistaat Sachsen geschlossen. Sämtliche im Jahr 2019 entstehenden Kosten werden durch den Freistaat erstattet.

Seit Januar dieses Jahres steht die Errichtungsbeauftragte im engen Austausch mit dem Sächsischen Ministerium für Soziales und Verbraucherschutz, um sich über den Stand der Vorbereitungen, die Klärung offener Sachverhalte, zu Auslegungsfragen der Gesetzesvorgaben und das weitere Vorgehen abzustimmen.

**(Präsentation S. 13)**

Momentan befindet sich die zuständige Stelle am Standort Erfurt. Eine Verlagerung an den Standort Weimar wird perspektivisch erwogen.

Mit dem Ziel der umfassenden digitalen Datenverarbeitung auf Webportalbasis wurde eine Softwarelösung für den Aufbau und die Verwaltung

des Ausbildungsfonds beschafft und eine eigene Homepage in Betrieb genommen.

Der Personalaufbau erfolgt sukzessive. Der Ausbildungsfonds ist momentan mit vier Mitarbeitern besetzt, das Stellenausschreibungsverfahren für drei weitere wurde bereits abgeschlossen. Es ist

beabsichtigt, dass zusätzliche Stellenbesetzungsverfahren folgen, um die erforderliche Mitarbeiterzahl zu erreichen.

Bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt wurden durch den Sächsischen Ausbildungsfonds Pflegeberufe sieben Informationsveranstaltungen vor Pflegeschulen, Krankenhäusern, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen sowie dem

Landespflegeausschuss über das Verfahren durchgeführt. Die Resonanz dazu war sehr positiv.

Mein Dank gilt allen, die zur erfolgreichen Umsetzung beigetragen haben. Ich wünsche den Mitarbeitern des Sächsischen Ausbildungsfonds Pflegeberufe viel Erfolg.

(Präsentation S. 14)

Sehr geehrte Damen und Herren,

neben der eben beschriebenen neuen Aufgabe für unser Haus galt es auch, die anderen Herausforderungen zu meistern.

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde zum 01.01.2019 die sogenannte **Mütterrente II** eingeführt.

(Präsentation S. 15)

Diese Verbesserungen betreffen Elternteile, die für ihre vor dem 01.01.1992 geborenen Kinder Erziehungszeiten berücksichtigt bekommen. Wurden für diese Kinder bis Ende 2018

Kindererziehungszeiten im Umfang von 24 Kalendermonaten anerkannt, sind nunmehr 30 Kalendermonate zu berücksichtigen. Dies führt zu einer Erhöhung der Brutto-Rentenbezüge von bis zu 16 Euro in den alten und rund 15 Euro in den neuen Bundesländern pro Kind.

## (Präsentation S. 16)

Die Umsetzung der Berücksichtigung erfolgt in zwei Varianten. Dabei wird unterschieden, ob die Versicherten am 31.12.2018 eine Rente bezogen haben (sogenannte Bestandsrentner) oder noch keine Rentenbezieher waren.

Für Bestandsrentner wurde die Mütterrente II wie schon die Mütterrente I in Form eines „pauschalen Zuschlages“ umgesetzt. Damit wurden umfangreiche Neuberechnungen der betroffenen Renten vermieden. Für jedes vor 1992 geborene Kind, welches im 24. Kalendermonat erzogen wurde, ergibt sich ein Zuschlag von 0,5 persönlichen Entgeltpunkten. In der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland sind von dieser Regelung ca. 593.000 Fälle betroffen. Die Verarbeitung erfolgte Anfang März diesen Jahres. Der Hauptteil dieser Fälle (ca. 568.000) konnte vollmaschinell ausgeführt werden. In den restlichen ca. 25.000 Fällen, war das Eingreifen und Erledigen durch die Sachbearbeitung notwendig.

Die Rentnerinnen und Rentner erhielten ihre Mütterrente ab 01.01.2019 rückwirkend gezahlt, insgesamt ergab sich eine Gesamtsumme von etwa 42,5 Mio. Euro an Einmalzahlungen.

In „Neufällen“, das heißt, in Fällen mit einem Rentenbeginn ab 01.01.2019 werden zusätzliche Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten gewährt, dazu werden weitere Kindererziehungszeiten vom 25. bis 30. Kalendermonat für vor 1992 geborene Kinder anerkannt. In diesen Fällen erfolgt keine pauschale Erhöhung, so dass die individuelle Erhöhung der Entgeltpunkte nicht ermittelbar ist. Insgesamt sind in unserem Haus in ca. 257.000 Fällen Einzelvormerkungsbescheide zur Anerkennung von zusätzlichen Kindererziehungszeiten maschinell erstellt worden.

Neu bei der Mütterrente II für Bestandsrentner ist, dass Versicherte auf Antrag einen Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten für die Kindererziehung erhalten können, wenn die Kindererziehung nach dem

12. bzw. 24. Kalendermonat nach Geburt des Kindes aufgenommen wurde. Hiervon sind insbesondere Eltern betroffen, welche die Kinder erst nach diesem Kalendermonat adoptiert haben oder erst nach dem jeweiligen Kalendermonat die Erziehung im Inland erfolgte. Es sind aber noch keine Angaben zum Umfang der Inanspruchnahme möglich.

Auch wenn der Hauptteil der Fälle maschinell umgesetzt werden konnte, stehen hinter den Prozessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses, die die fristgerechte Umsetzung erst möglich machen. Es erfordert ein hohes Engagement, neben dem Tagesgeschäft die Fälle abzuarbeiten, die nicht maschinell erledigt werden konnten.

Ich danke allen an, die an der erfolgreichen Umsetzung der Mütterrente II beteiligt waren. Gleichzeitig übermittle ich auch den Dank des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Herrn Hubertus Heil. In seinem Brief vom 7. Juni 2019 an die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Frau Gundula Roßbach, dankt er allen



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der gesamten Deutschen Rentenversicherung für die zügige und erfolgreiche Umsetzung der Mütterrente II sowie insgesamt des RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetzes zum Wohl der Versicherten und Rentnerinnen und Rentner.

(Präsentation S. 17)

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

in meiner Rede im Dezember des letzten Jahres informierte ich Sie über die Schritte, die die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland auf dem Weg zur **digitalen Sachbearbeitung** bereits geschafft hat und welche noch vor uns liegen.

(Präsentation S. 18)

Ich hatte dabei in Aussicht gestellt, dass die Bearbeitung der Reha-Anträge bis zum April 2019 digital erfolgt.

Leider kann ich an dieser Stelle noch keinen Vollzug melden.

Auf Grund technischer Probleme und Mängel in der Bearbeitungssoftware konnte dieser Zeitplan nicht gehalten werden. Das Projekt war zeitweise ausgesetzt.

Nachdem die Schwierigkeiten zwischenzeitlich behoben werden konnten, wird das Rollout in der Reha-Sachbearbeitung jetzt fortgesetzt. Aktuell arbeiten 17 Reha-Teams digital.

Wir gehen nunmehr davon aus, dass bis November 2019 alle Reha-Teams in die digitale Vorgangsbearbeitung eingebunden werden können. Im Bereich der Rentensachbearbeitung zeichnet sich ein ähnliches Bild. Nach Abschluss der Pilotierung in zwei Renten-Teams am Standort Halle konnte das frühe Scannen auf Grund der technischen Einschränkungen nicht weiter ausgerollt werden. Aktuell wird bereits wieder an einem Schulungskonzept für die Schulung aller Renten-Teams gearbeitet. Der ursprüngliche Zeitplan zur vollen digitalen Bearbeitung in der Rentensachbearbeitung bis Ende 2019, Anfang 2020 lässt sich aber auch hier nicht halten.

Es freut mich, dass trotz allem die digitale Vorgangsbearbeitung weiterhin eine hohe Akzeptanz in der Belegschaft hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projektgruppen, in der ADV und bei unserem Partner der NOW-IT arbeiten mit Hochdruck, damit im zweiten Halbjahr 2019 auch in anderen Abteilungen erste Testverfahren zur Umstellung initiiert und durchgeführt werden können.

**(Präsentation S. 19)**

Im Bereich des späten Scannens und der Bestandsdigitalisierung konnten Erfolge erzielt werden, nicht zuletzt durch den Einsatz befristet eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bis Ende Mai 2019 wurden rund 85,7 Millionen Seiten aus ca. 820.000 Akten gescannt. Zudem lag die Erledigungszahl in den ersten fünf Monaten 25.000 Vorgänge höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Des Weiteren erfolgt die Pilotierung einer neuen Scan-Software, die es ermöglicht, die Scanner flexibler und

effizienter einzusetzen. Hierdurch erwarten wir weitere Synergieeffekte.

Mir ist aus vielen Gesprächen in den letzten Monaten bewusst, dass es zum Teil nicht leicht war. Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement und ihre Einsatzbereitschaft trotz aller Steine, die uns im Weg liegen.

Entgegen aller Widrigkeiten sind wir gut für den digitalen Wandel gerüstet. Dies wurde der Deutschen Rentenversicherung insgesamt auch durch den „Deutschland Test“ der Zeitschrift Focus Money (Ausgabe 10/2019) bestätigt. In den veröffentlichten Ergebnissen zum Stand der Digitalisierung in deutschen Unternehmen wird aufgezeigt, dass die Deutsche Rentenversicherung im Bereich „Behörden und öffentlicher Dienst“ einen der vorderen Plätze belegt. Mit dem erzielten Wert von 77,3 von 100 Punkten war auch die Auszeichnung als „Digital Champion“ verbunden.

(Präsentation S. 20)

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf dem Weg der Digitalisierung heißt es, neue Pfade zu beschreiten. Diese finden sich nicht nur im Einsatz neuester Technik und Technologien, sondern auch in neuen Raumkonzepten, neuen Bürolösungen und veränderten Arbeitsplatzausstattungen.

Mobiles und flexibles Arbeiten wird und ist vielerorts schon Normalität. Wir sind einer der Vorreiter der Digitalisierung, daher war es naheliegend, den neuen Arbeitsformen tatsächlich moderne Räumlichkeiten gegenüberzustellen.

Mit Stolz habe ich am 27. Februar diesen Jahres das rote Band zur **Eröffnung des ersten Coworking-Spaces** der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland in Erfurt durchschnitten.

(Präsentation S. 21) Wir sind damit wiederrum eines der ersten Häuser innerhalb der Rentenversicherung, die sich mit einem derartigen zukunftsorientieren Büro-Projekt beschäftigten.

Keiner hatte anfänglich eine Vorstellung, wie dieses neue Bürokonzept zu gestalten ist und was bei der Umsetzung dieses Vorhabens alles auf uns zukommen würde. Deshalb freue ich mich sehr über die gelungene Gestaltung und die intensive Nutzung durch die Beschäftigten.

Dass das Vorhaben innerhalb eines halben Jahres nach Abschluss der Planungsarbeiten tatsächlich umsetzbar war, verdanken wir der Hand-in-Hand-Zusammenarbeit aller beteiligten Kolleginnen und Kollegen und externen Firmen. Dafür möchte ich auch an dieser Stelle nochmals meinen Dank aussprechen.

**(Präsentation S. 22)**

Ich wünsche mir, dass diese Räumlichkeiten, die mehrere Einzelarbeitsplätze, wie auch Besprechungsmöglichkeiten umfassen und auch an anderen Standorten geplant sind, weiterhin rege genutzt werden und uns zusätzliche Ideen für sich verändernde Raumkonzepte liefern.

(Präsentation S. 23)

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wie Sie meinen bisherigen Ausführungen entnommen haben, vollzieht sich in der Arbeitswelt von morgen ein umfassender Wandel, (Präsentation S. 24) dessen wichtigste Treiber und Trends die bereits angesprochene Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Wandel und der fortgesetzte kulturelle Wandel sind.

Sie haben auch gehört, wie sich die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland darauf vorbereitet. Die Flexibilität bei der Bewältigung neuer Aufgaben und die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Arbeits- und Lebensverhältnisse sind dabei die Erfolgsfaktoren.

Der amerikanische Schriftsteller Mark Twain bemerkte: „Wer nicht weiß, wo er hin will, darf sich nicht wundern, wenn er woanders ankommt.“ Dieser Aussage folgend habe ich einen **Unternehmensentwicklungsprozess** angeschoben,

um die genannten Erfolgsfaktoren dauerhaft im Haus zu etablieren und zu festigen.

Unter der Überschrift „**Mission-Vision-Strategie**“ wurde gemeinsam mit den Führungskräften unseres Hauses unser Auftrag, die sogenannte Mission, neu formuliert.

(Präsentation S. 25)

„Millionen Menschen in Mitteldeutschland verlassen sich bei der Absicherung ihres Lebens auf uns. Wir sind für sie da und rechtfertigen das in uns gesetzte Vertrauen.

- Wir schaffen Planbarkeit und Sicherheit durch eine finanzielle Absicherung im Alter und für Hinterbliebene.
- Wir helfen, die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten oder – wenn das erforderlich geworden ist – sie wieder herzustellen.
- Wir unterstützen die, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können mit finanziellen Leistungen.



- Wir stärken die soziale Gerechtigkeit und den sozialen Frieden.“

Vielleicht werden Sie jetzt fragen, „Wo ist jetzt das Neue?“ oder sagen „Das sollte ja wohl selbstverständlich sein.“ Aber genau diese Selbstverständlichkeiten gehen im Alltag allzu oft verloren. Ein gemeinsames Grundverständnis unserer täglichen Arbeit mit und vor allem für unsere Kunden zu definieren, ist ein wichtiger Prozess, um das Wesentliche nicht aus den Augen zu verlieren.

Aus der Mission heraus wurden in einem nächsten Schritt die Felder benannt, die es braucht, um zum Erfolg (der Mission) beizutragen. Um unsere Vision zu erarbeiten, waren und sind die zentralen Fragen: Wie müssen wir uns aufstellen und organisieren? Wie müssen wir agieren? Was ist zu priorisieren? Was können wir tatsächlich beeinflussen?

Im weiteren Verlauf soll daraus dann eine gemeinsame Strategie entwickelt werden.

Eine Organisation, die sich selbst hinterfragt und reflektiert, lernt sich besser kennen, kennt sich mit sich aus und entwickelt daraus das Potential besser zu sein, zu werden und auch zu bleiben.

Wir stehen noch lange nicht am Ende dieses Prozesses, doch ich bemühe wieder Mark Twain: „Das Geheimnis des Erfolgs ist anzufangen.“

(Präsentation S. 26)

Last but not least, weise ich Sie auf unseren Geschäftsbericht für das Berichtsjahr 2018 hin. Ich freue mich, dass ich Ihnen den Geschäftsbericht in diesem Jahr wieder als Druckausgabe präsentieren kann.

Sehr geehrten Damen und Herren,  
der Sommer hat offiziell vor wenigen Tagen  
begonnen, auch wenn die Temperaturen der letzten  
Wochen schon seit Längerem die Sommerzeit  
eingeläutet haben. Für viele von Ihnen ist dies mit  
Urlaub und Erholung verbunden. Dafür wünsche ich  
Ihnen auch im Namen von Herrn Sommer eine  
angenehme und möglichst stressfreie Zeit.