



Tätigkeitsbericht
des Vorstandsvorsitzenden
Cornelius Neumann-Redlin
für die Sitzung der Vertreterversammlung der
Deutschen Rentenversicherung
Oldenburg-Bremen
am 16.07.2015

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

bevor zum 01. Oktober der Vorsitz in den Organen wechselt, freue ich mich Ihnen noch einmal den Tätigkeitsbericht des Vorstandes für die erste Jahreshälfte 2015 vortragen zu dürfen.

Sie sind es von mir gewohnt, dass ich zu Beginn des Tätigkeitsberichtes einen Blick auf die Finanzsituation in der Deutschen Rentenversicherung werfe. Wie sie der Tagesordnung entnommen haben, werden wir unter dem Tagesordnungspunkt 6 vom Haushaltsbereich einen aktuellen Bericht über die finanzielle Situation der Deutschen Ren-

tenversicherung erhalten, sodass ich Ausführungen im Detail nicht machen brauche. Der Abschluss des Rechnungsergebnisses des Jahres 2014 mit einer Nachhaltigkeitsrücklage von 35,04 Mrd. Euro oder 1,92 Monatsausgaben mag den einen oder anderen dazu verleiten, sorglos in die Zukunft zu schauen. Weil es dazu keine Veranlassung gibt, lassen wir uns regelmäßig im Vorstand über die finanzielle Entwicklung in der Rentenversicherung berichten. Ich möchte zwar dem Vortrag nicht vorgreifen, aber erlauben sie mir an dieser Stelle die Bemerkung, dass ab 2019 mit kontinuierlichen Beitragssatzanstiegen bei Absinken des Rentenniveaus Handlungsbedarf im umlagefinanzierten Rentenversicherungssystem besteht. In der letzten Sitzung haben wir vor allem darauf hingewiesen, dass es bei einem Absinken der Nachhaltigkeitsrücklage ab 2019 zu Liquiditätsengpässen kommen kann und haben die Forderung aufgestellt, die Mindestnachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,4 Monatsausgaben anzuheben.

Die Bundesvertreterversammlung hat in ihrer Sitzung am 02.07.2015 die Problematik aufgegriffen und in einer EntschlieÙung zusammengefasst, die ich ihnen nicht vorenthalten möchte: „Um ein erneutes Auftreten von Liquiditätsengpässen wie im Jahr 2005 zu vermeiden und das Ver-

trauen in die Stabilität und Verlässlichkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten, spricht sich die Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund dafür aus, durch eine gesetzliche Änderung sicherzustellen, dass die unterjährige Liquidität der Rentenversicherung künftig auch ohne Inanspruchnahme von Liquiditätshilfen des Bundes gewährleistet ist. Dies könnte insbesondere durch eine Anhebung der Mindestnachhaltigkeitsrücklage auf 40 Prozent einer Monatsausgabe bzw. durch eine bessere gesetzliche Liquiditätssteuerung erfolgen.“

Die Entschließung der Bundesvertreterversammlung war notwendig geworden, weil das BMAS keinen Handlungsbedarf sieht, was wir nicht nachvollziehen können. Meine Bitte ist, wo immer Sie die Gelegenheit bei politischen Kontakten haben, sprechen Sie bitte die Problematik an, um der Rentenversicherung eine Glaubwürdigkeitskrise in der öffentlichen Wahrnehmung zu ersparen.

Als Vorstandsvorsitzende haben wir das zuletzt in einem Gespräch mit der Oldenburger Bundestagsabgeordneten Barbara Woltmann von der CDU getan. Zu unserer großen Genugtuung hat sie sich des Themas angenommen und Hintergründe von uns aufzeigen lassen. Unser Papier wur-

de dem arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Sprecher sowie dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe „Arbeit und Soziales“ der CDU/CSU-Bundestagesfraktion Karl Schiewerling übergeben. In der zweiten Jahreshälfte möchte Frau Woltmann in ihrem Wahlkreis mit Herrn Schiewerling und gemeinsam mit uns eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung zu diesem Thema ausrichten.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

in der letzten Sitzung der Vertreterversammlung wurden sie durch die Verwaltung intensiv über den Aufbau des sogenannten Firmenservices informiert. Der Firmenservice mit seinen Modulen

- Gesunde Mitarbeiter
- Rente und Altersvorsorge
- Beiträge und Meldung zur Sozialversicherung

richtet sich an Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche, aber auch an Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsärzte und Steuerberater mit dem Ziel, der individuellen Beratung auch über das Leistungs-

angebot anderer Sozialversicherungsträger. Der Firmenservice wurde auf einer bundesweiten Auftaktveranstaltung am 23. März 2015 in Berlin unter Beteiligung der Staatssekretärin Frau Lösekrug-Müller der Öffentlichkeit vorgestellt. Der Zugang zum Firmenservice ist über eine bundeseinheitliche kostenfreie Telefonnummer und über eine E-Mail-Adresse möglich. Die Daten sind auf den Internetseiten der Träger veröffentlicht worden. Der bei uns im Aufbau befindliche Firmenservice wird von einem Mitarbeiter betreut, der auch schon die ersten Fälle erfolgreich lösen konnte. Um Nachfrage zu generieren und den Firmenservice bekannt zu machen, haben wir mit den Arbeitgeberverbänden und dem DGB in Oldenburg und Bremen Maßnahmen besprochen. Vereinbart wurde, den Firmenservice als Thema in bestehende Vortragsveranstaltungen einzubinden und dort vorzustellen. Im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit können wir sie nur ermutigen, auf diesen neuen hilfreichen Service hinzuweisen. Die Hauptverwaltung wird sie dabei nach Kräften unterstützen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ebenfalls in der letzten Sitzung konnten wir sie über einen positiven Zwischenstand bei der Erreichung unserer Benchmarkingziele 2014 informieren. Mittlerweile haben wir die endgültigen Ergebnisse präsentiert bekommen. Lassen sie mich anerkennend feststellen: obwohl das Haus durch das Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz - Mütterrente und Rente mit 63 - erheblichen Mehrbelastungen ausgesetzt war, haben wir unsere Ergebnisse kontinuierlich verbessern können und unsere Spitzenpositionen im Benchmarkingvergleich der Deutschen Rentenversicherung verbessern können. Hier die Ergebnisse im Einzelnen:

- Wirtschaftlichkeit (Kosten)

Bei den Verwaltungskosten je Versicherten und laufender Rente in Höhe von 37,86 EUR konnten wir uns wie bisher im ersten Drittel aller 16 Rentenversicherungsträger behaupten.

- Kundenorientierung (Kundenzufriedenheit)

Den größten Sprung nach vorne haben wir bei der Verbesserung der Gesamtlaufzeiten gemacht. Mit nunmehr 58 Tagen für Rentenanträge und 19 Tagen bei medizinischer Teilhabe sind wir vom Mittelfeld in die Spitzengruppe aller Versicherungsträger aufgestiegen.

- Qualität (Fehlerfreiheit)

Bei der Anzahl der stattgegebenen Widersprüche in Verfahren der Teilhabe und Betriebsprüfung liegen wir deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Bei Rentenangelegenheiten befinden wir uns genau im Bundesdurchschnitt.

- Mitarbeiterorientierung (Potenziale)

Bei den Kennzahlen der Krankheits- und der Fortbildungstage sind wir in der Spitzengruppe. In der Mitarbeiterzufriedenheit bei der Beschäftigtenbefragung haben wir sogar den ersten Platz übernommen. Mehr dazu später.

Als Fazit kann ich erfreut feststellen, dass die von allen Beteiligten der Hauptverwaltung erbrachten Leistungen sehr positiv vom Vorstand zur Kenntnis genommen worden sind. Wir möchten allen Mitarbeitern und Führungskräften, die zu diesem Ergebnis beigetragen haben, unseren Dank und unsere Anerkennung aussprechen. Uns ist bewusst, dass die Entwicklung nicht immer nur nach oben gehen kann. Einen Erfolg im nächsten Jahr sehen wir bereits darin, wenn wir unsere guten Positionen halten können. Unsere positiven Leistungen werden mittlerweile von vielen anderen Trägern anerkannt, denn wir erhalten immer wieder Anfragen, ob wir Benchmarkingvergleiche zu verschiedenen Themen in unserem Hause durchführen können.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ein Garant für gute Leistungen sind zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb haben wir die im Benchmarkingverfahren durchgeführte Mitarbeiterbefragung um hausinterne Fragen er-

gänzt, Verbesserungspotenziale ermittelt und im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprozesses Maßnahmen eingeleitet. Wertschätzender Umgang der Mitarbeiter untereinander und Stärkung des Wir-Gefühls verbunden mit einer positiven Führungskultur, wurden als Verbesserungspotenziale angesehen.

Nachdem nun die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung auf Bundesebene für die Hauptverwaltung und die Kliniken vorliegen, können wir sagen

- beim sogenannten Commitment-Index, der die Bindung der Mitarbeiter an den Arbeitgeber widerspiegelt, hat die DRV Oldenburg-Bremen den besten Wert aller Träger erzielt.

Bei den Fragen zum Arbeitsumfeld gab es die höchsten Zustimmungswerte bei der kollegialen Zusammenarbeit und den sozialen Leistungen des Arbeitgebers. Dieses gute Ergebnis hat seinen Einzug in dem Benchmarkingbereich Mitarbeiterorientierung wie erwähnt gefunden. Trotz-

dem werden wir in Bereichen, in denen es Handlungsbedarf gibt, weiter für Verbesserung sorgen. Zu erwähnen sind hier die Themen „Führungsverhalten“ und „interne Kommunikation“.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

durch die Einführung des neuen gemeinsamen Programmsystems für die Leistungsabteilung - rVDialog genannt - werden nicht unerhebliche Produktionssteigerungen erwartet. Die Software wird für die Sachbearbeitung die Voraussetzungen bereitstellen, um workflowbasiert Digitalakten zu bearbeiten. Darüber hinaus ist geplant, diverse elektronische Schnittstellen zu anderen Sozialversicherungsträgern einzurichten, die die bislang aufwendige Kommunikation ersetzt. Diese Entwicklung hat natürlich Auswirkungen auf unser Haus, die in unseren Beratungen deutlich geworden sind. Vor allem bei der Personalplanung sorgt dies für eine gewisse Unsicherheit. Zwar kennen wir den demografischen Aufbau unseres Personals, können die zu erwartenden Arbeitsmengen prognostizieren und eine mehr

oder weniger sichere Fluktuationsrate beachten, aber welches Optimierungspotenzial in der Einführung des Programmsystems rVDialog steckt, muss noch konkret über eine aktualisierte IT-Wirtschaftlichkeits-betrachtung ermittelt werden. Vor allem liegen zur Zeit noch keine Erkenntnisse darüber vor, welchen Qualifikationsbereichen die zukünftigen Arbeitsplätze zuzuordnen sind. Der Vermutung, dass einfache Verfahrensschritte zukünftig über workflowbasierte Elemente im Programmsystem rVDialog erledigt werden, können wir folgen. Im Umkehrschluss bedeutet dies für die Stellenwertigkeit, dass qualifizierte Tätigkeiten im Verhältnis voraussichtlich zunehmen werden. Schon aus Gründen der künftigen Personalfluktuation haben wir bei den Ausbildungszahlen das Hauptaugenmerk auf den gehobenen Dienst gelegt. Im kommenden Jahr werden wir acht Ausbildungsplätze dort und sechs im mittleren Dienst bereitstellen. Darüber hinaus wollen wir die Durchlässigkeit vom mittleren in den gehobenen Dienst dadurch erleichtern, dass wir acht Fortbildungsstellen in den Stellen- und Organisationsplan eingestellt haben. Über eine Qualifizie-

rungsmaßnahme ist es bereits heute möglich, eventuell erforderlichen Mitarbeiterbedarf im gehobenen Dienst decken zu können und gleichzeitig gegebenenfalls entstehende Überkapazitäten im mittleren Dienst abzubauen. Hier werden wir die Entwicklung in den nächsten Jahren genau beobachten und sofern erforderlich, nachjustieren müssen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die von uns angestrebte Volldigitalisierung der Vorgangsbearbeitung beinhaltet folgende Komponenten

- frühes Scannen
- Auftragsdarstellung im Postkorb der Sachbearbeitung
- Arbeiten mit elektronischer Gesamtkette
- automatischer Versand
- elektronische Archivierung.

Der sogenannte elektronische Schreibtisch wird Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe im Post-

und Botendienst, in der Verwaltung, der Papierarchive und der Sachbearbeitung der Leistungsabteilung haben. Das Scannen von Dokumenten wird als neue Aufgabe wegfallende Arbeiten zum Teil kompensieren. Hieraus resultiert auch die einzige Stellenmehrung bei der Aufstellung des Stellen- und Organisationsplans 2016. Wir haben eine zusätzliche Stelle in der Verbindungsstelle eingestellt, die sicherstellen soll, dass alle Änderungen in den bundesweit eingesetzten IT-Programmen in unserem Hause auch fehlerfrei in der Sachbearbeitung ablaufen können.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

aber nicht nur im Personalbereich achten wir auf wirtschaftliche Strukturen, sondern auch die Entwicklung der Sachkosten beobachten wir permanent. Vor diesem Hintergrund haben wir bei einer Neufassung der Beschaffungsordnung darauf geachtet, dass wir bei den zunehmenden trägerübergreifenden Beschaffungsmaßnahmen unsere Einflussmöglichkeiten als Träger, aber auch als Selbstverwaltungsorgan nicht verlieren. Der

Grund ist, dass bei trägerübergreifenden Ausschreibungen über 55.000,- Euro Volumen die Vorsitzenden des Vorstandes im Einvernehmen mit dem Sprecher des Bau-, Haushalts- und Finanzausschusses der trägerübergreifenden Ausschreibung zustimmen müssen. Als Sozialversicherungsträger ging es uns in erster Linie darum, sicherzustellen, dass auch bei europaweiten Ausschreibungen soziale Standards nach den Landesvergabe- und Tariftreuegesetzen sowie dem Mindestlohngesetz Beachtung finden. Um eine Entscheidungsgrundlage beim Abschluss von Einkaufskooperationsvereinbarungen zu haben, die die Selbstverwaltungsrechte nicht aushöhlt und soziale Standards berücksichtigt, haben wir uns mit der Verwaltung auf ein Verfahren zum trägerübergreifenden Ausschreibungsverfahren verständigt. Das Thema ist jetzt auch auf der Bundesebene von anderen Rentenversicherungsträgern angesprochen worden, um auch in anderen Häusern eine vergleichbare Regelung herbeizuführen. Mit einer gewissen Genugtuung können wir sagen, dass wir dieses Thema für uns bereits erledigt haben.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

obwohl wir im Konzert der Rentenversicherung eine gute Rolle spielen, ist uns aber auch immer eine enge Verknüpfung mit der Region wichtig, um deutlich zu machen, welche Impulse von einem regionalen Rentenversicherungsträger ausgehen können. Wie sie wissen, tragen seit kurzem die Universität Oldenburg und die Reichsuniversität Groningen gemeinsam die European Medical School Oldenburg-Groningen, (EMS). In der Universität Oldenburg wird dazu in der neu gegründeten Fakultät Medizin und Gesundheitswissenschaften das Department für Versorgungsforschung aufgebaut. In einem Stiftungsvertrag zur strukturellen Förderung der Rehabilitationswissenschaften an der EMS wird die Förderung einer wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe vereinbart die

- einen Beitrag zur Stärkung der konzeptionell bislang eher schwächeren Ausrichtung der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaft-

ten im Bereich Rehabilitationswissenschaften, Rehabilitationsmedizin, Sozialmedizin leisten soll

- wissenschaftliche Arbeiten im Bereich Rehabilitationswissenschaften, Rehabilitationsmedizin, Sozialmedizin fördern soll
- die regionale Verankerung der Rehabilitationswissenschaften, Rehabilitationsmedizin, Sozialmedizin stärken soll und
- die Implementierung Rehabilitations- und Sozialwissenschaftlichen Wissens in der regionalen medizinischen Struktur unterstützen wird.

Die finanzielle Unterstützung der Nachwuchsgruppe Rehabilitationswissenschaften ist auf fünf Jahre angelegt. Über den Stiftungsvertrag hinaus haben wir eine bestehende Kooperationsvereinbarung mit der Carl-von-Ossietzky-Universität überarbeitet und erneuert. Neben den Kooperationen zu Rehabilitationswissenschaften wird es aber auch die Möglichkeit einer verstärkten Zusammenarbeit in den Bereichen Fort- und Weiterbildung, Organisations- und Personalentwicklung, IT-Technologie etc. geben. Sowohl die Ko-

operationsvereinbarung als auch den Stiftungsvertrag werde ich am 22.07.2015 unterschreiben.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

mit der Unterzeichnung des Stiftungsvertrages dürfen unsere Kliniken zukünftig den Titel „akademische Lehrstätte der Fakultät für Medizin- und Gesundheitswissenschaften der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg“ führen. Hierdurch soll die Attraktivität unserer Kliniken gesteigert werden, was auch Auswirkungen auf die Besetzung freier Arztstellen haben dürfte. Insbesondere wissenschaftlich ambitionierte Ärzte können sich hierdurch angesprochen fühlen. Außerdem soll es unter anderem einen Wissenstransfer und die Möglichkeit für Hospitationen zwischen den Kliniken und der Fakultät für Medizin- und Gesundheitswissenschaften geben. Dies ist ein wichtiger Aspekt der Kooperationen, denn nach wie vor ist es schwierig, Arztstellen zu besetzen. Dies gilt für unsere Kliniken genauso wie für den Sozialmedizinischen Dienst.

Trotzdem möchte ich ein positives Bild der Situation unserer Kliniken darstellen. Im Jahr 2014 haben alle drei Kliniken positive Betriebsergebnisse erzielt. Die jetzt aufgestellten Wirtschaftspläne sehen moderate Steigerungen der Pflegesätze zwischen 30 Cent und 2,60 Euro vor, die im Wesentlichen auf den Ergebnissen tariflicher Einigungen beruhen. Alle Pflegesätze befinden sich im mittleren Segment der Marktpreisbandbreite. Bei den Stellenplänen sind die Strukturanforderungen erfüllt. Dass unsere Kliniken qualitativ und wirtschaftlich gut aufgestellt sind, hängt entscheidend davon ab, dass Optimierungsbedarf erkannt und aufgenommen wird.

Zurückgehend auf die Anmerkung der Landesaufsicht haben wir mit einem externen Unternehmen die Optimierung der Strukturen in den Kliniken für die Bereiche Küche und Hauswirtschaft vorgenommen. Neben bereits realisierten Stelleneinsparungen hat es organisatorische Umstellungen gegeben, die weitere Einsparungen im personellen Bereich für die Zukunft erwar-

ten lassen, ohne dass es zu Qualitätsverlusten kommt.

In der Rheumaklinik Bad Wildungen ist es uns gelungen, die Stelle des kaufmännischen Leiters mit einem Bewerber, der über umfangreiche betriebswirtschaftliche Kompetenz verfügt, zu besetzen. In Bad Schwalbach wird dies in Kürze auch der Fall sein. Wie wichtig Kompetenz an dieser Stelle ist, können wir an der Marbachtalklinik Bad Kissingen erkennen, die seit vielen Jahren sehr erfolgreich mit einer kaufmännischen Leitung agiert. Nur mit ausgeprägten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen ist es möglich, die über die Betriebsordnung vorgesehene Leitung vor Ort unserer Regiebetriebe vorzunehmen. Das jetzt aufzubauende Benchmarking in den Kliniken, ist nur unter dieser Prämisse möglich. Beim Aufbau des Klinikbenchmarkings gehören wir zu den Trägern mit den weitesten Fortschritten in der Umsetzung.

Letztendlich lassen sich Verbesserung in den wirtschaftlichen Strukturen auch durch verstärkte

Kooperationen von rentenversicherungseigenen Kliniken an einem Standort schaffen. Hier wollen wir vor allem am Standort Bad Schwalbach in Zusammenarbeit mit der Klinik am Park der DRV Hessen eine weitere Verbesserung herbeiführen. Die Rahmenbedingungen für die verstärkte Kooperation wollen wir in einem Spitzengespräch Anfang September mit den Vorstandsvorsitzenden der DRV Hessen gemeinsam besprechen. Um die Belegung der Montanuslinik nachhaltig zu stärken, haben wir den Einstieg in die Durchführung von Anschlussheilbehandlungsmaßnahmen mit dem Wirtschaftsplan 2016 angestoßen.

Wir sind zuversichtlich, dass diese Maßnahmen nicht nur im laufenden Jahr zu einem ausgeglichenen Betriebsergebnis der Kliniken führen werden, sondern auch für die Zukunft zu einer nachhaltigen Vollauslastung beitragen werden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

zum Abschluss meiner Ausführungen möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass wir im kommenden

Jahr Grund zum Feiern haben. Am 03.03.2016 möchten wir gemeinsam mit Gästen aus Politik und Verwaltung das 125-jährige Trägerjubiläum feiern. Dazu ist eine Festveranstaltung im Oldenburger Schloss geplant, eine Wanderausstellung, die in den Auskunfts- und Beratungsstellen gezeigt wird, sowie eine Internetpräsenz mit multimedialen Onlinedarstellungen zur geschichtlichen Entwicklung. Als Selbstverwaltungsmitglieder sind sie natürlich alle herzlich eingeladen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

damit bin ich am Ende meiner Ausführungen und hoffe sie mit meinem Tätigkeitsbericht ausführlich informiert zu haben. Für Fragen stehe ich natürlich gerne zur Verfügung. Ansonsten wünsche ich Ihnen eine schöne Ferienzeit und bedanke mich für ihre Aufmerksamkeit.