



TÄTIGKEITSBERICHT DER STELLVERTRETENDEN VORSTANDSVORSITZENDEN  
MARITA ROSENOW ANLÄSSLICH DER 12. SITZUNG DER VERTRETERVER-  
SAMMLUNG  
AM 24. NOVEMBER 2022

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

nachdem ich Ihnen in der letzten Sitzung der Vertreterversammlung am 12.07.2022 mitgeteilt habe, dass ich das letzte Mal einen Tätigkeitsbericht des Vorstands vortragen darf, bin ich von den Realitäten eines Besseren belehrt worden. Der Vorstandsvorsitzende, Herr Neumann-Redlin, ist verhindert und nun darf ich Ihnen heute über die Tätigkeiten des Vorstands berichten, was ich auch ausgesprochen gerne tue.

Bevor ich darauf zu sprechen komme, möchte ich noch einen Rückblick auf die letzte Sitzung der Vertreterversammlung werfen. Insbesondere im Hinblick auf das Gesetz zur Modernisierung der Sozialwahlen haben Sie auf Empfehlung des Vorstands den 13. Nachtrag zur Satzung der DRV Oldenburg-Bremen beschlossen. Die Genehmigung der Aufsicht wurde aber erst am 22.09.2022 erteilt. Hintergrund der Verfahrensdauer waren unterschiedliche Auffassungen zu dem Thema öffentliche Bekanntmachung und der geschlechtsneutralen Abfassung der Satzung.

Wir haben uns mit der Aufsicht darauf verständigt, neben der Veröffentlichung auf der Trägerhomepage in der Nordwest-Zeitung und dem Weser-Kurier über die Änderung der Satzung zu informieren und die Abfassung der Satzung im Gerundium erst bei der nächsten Satzungsänderung vorzunehmen.

Spätestens wenn das Thema Sozialwahl auf der Agenda steht, so wie heute mit dem Bericht des Wahlausschussvorsitzenden, wird uns bewusst, dass sich die Amtsperiode zu Ende neigt. Mit meinem Bericht will ich Ihnen deutlich machen, dass dies aber keinen Einfluss auf die Arbeit des Vorstands genommen hat. Im Gegenteil: wir haben wichtige Themen zur zukünftigen Entwicklung der DRV Oldenburg-Bremen aufgegriffen und entschieden.

#### - AKTUELLE SITUATION

Die Prognose der finanziellen Entwicklung in der Rentenversicherung ist, angesichts der unsicheren ökonomischen Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie sowie des Kriegs in der Ukraine, zwar mit Ungewissheiten behaftet, aber positiver wie noch im letzten Jahr angenommen. Für dieses Jahr wird aktuell damit gerechnet, dass erfreulicherweise ein Überschuss in Höhe von 2,1 Milliarden Euro erzielt wird. Auf Grundlage der aktuellen Projektion wird davon ausgegangen, dass der Beitragssatz bis Ende 2026 konstant bei 18,6% bleiben wird. Vor dem Hintergrund der Krisen, die uns in den vergangenen Jahren ereilt haben und der Inflation, die Vielen zurzeit große Sorgen bereitet, möchte ich die Stabilität der Rentenversicherung in schwierigen Zeiten noch einmal besonders hervorheben. Vor genau zwei Jahren haben wir immerhin noch damit gerechnet, dass der Beitragssatz bereits 2023 auf 19,6 % angehoben werden muss. Die Ursache für die positive Entwicklung ist der Anstieg der Beitragseinnahmen durch schneller steigende Durch-

schnittslöhne und einen Anstieg der beitragspflichtigen Beschäftigungen. Das Nettoentnenniveau vor Steuern soll bis 2025 bei rund 48 % liegen.

## - ENTWICKLUNG DER DRV OLDENBURG-BREMEN

Positiv entwickelt sich auch die Digitalisierung bei der DRV Oldenburg-Bremen. Die meisten Fallgruppen in den Leistungsabteilungen werden mittlerweile volldigital bearbeitet und bei den verbliebenen analogen Prozessen sind wir guter Dinge, dass die Umstellung auf eine volldigitale Bearbeitung bis Mitte nächsten Jahres gelingen wird. Damit rückt der Fokus nun stärker auf die Bereiche außerhalb der Leistungsabteilungen in unserem Haus. Das ist wichtig, denn die Digitalisierung bildet die Grundlage für das nächste Thema: den Ausbau der mobilen Arbeit.

Die Abfragen bei uns im Haus haben gezeigt, dass ein hohes Interesse der Mitarbeitenden an mobiler Arbeit vorhanden ist. Ca. 76 Prozent haben angegeben, dass sie zukünftig gerne mindestens einen Tag pro Woche außerhalb der Dienststelle arbeiten möchten. Im Durchschnitt möchten die Mitarbeitenden gerne zwei Tage mobil arbeiten. Um die Arbeitgeberattraktivität noch weiter zu steigern, werden Alle, deren Arbeitsplätze für die mobile Arbeit geeignet sind, die Möglichkeit erhalten ortonabhängig zu arbeiten.

Innerhalb der nächsten drei Jahre erfolgt nun ein koordinierter Ausbauprozess mit mobilen Endgeräten. Hierzu muss der IT- Bereich parallel die Serverlandschaft neu ausrichten. Die ersten dafür notwendigen Beschaffungen wurden bereits in die Wege geleitet. Die Veränderung der Arbeitswelt bei der DRV Oldenburg-Bremen wird sich unter anderem auch auf die benötigten Raumkontingente und damit auf die Überlegungen zur Sanierung des Hochhauses hier in der Hauptverwaltung auswirken.

Weiterentwickeln wird sich auch die Ausbildung bei der DRV Oldenburg-Bremen. Der Ausbildungsleiter hat dem Vorstand im September hierzu seine

Ideen vorgestellt. Wir wollen den veränderten Anforderungen der „Generation Z“ an das Lernen noch gerechter werden. Zudem sollen unsere Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der veränderten Rahmenbedingungen in der digitalen Arbeitswelt optimal auf ihre späteren Tätigkeiten vorbereitet werden. In den kommenden Jahren werden auf dem Arbeitsmarkt die Auswirkungen des demografischen Wandels deutlich spürbar sein. Darauf bereiten wir uns als attraktiver Ausbildungsbetrieb in der Region vor, um unsere Personalbedarfe decken zu können!

In der letzten Sitzung haben wir Sie darüber informiert, dass wir die Ergebnisse des Benchmarkings einer genauen Betrachtung unterziehen wollen. Unser Augenmerk liegt dabei insbesondere auf der Dimension Wirtschaftlichkeit.

Ein Grund für die schlechteren Ergebnisse im Bereich Wirtschaftlichkeit ist der Aufbau einer Versorgungsrücklage, um der demografischen Entwicklung bei den Beamten zu begegnen und höhere Versorgungslasten bei den Verwaltungs- und Verfahrenskosten in der Zukunft abzufedern. Diese Kosten flossen im Jahr 2021 zu knapp 12 Prozent in die Berechnung der Verwaltungs- und Verfahrenskosten je Kunde ein. Da neben uns lediglich vier andere Träger diese Versorgungsrücklage aufbauen und dies mit geringeren Zuwendungen tun, hat das natürlich Auswirkung auf unser aktuelles Ranking. Wir haben uns deshalb mit der strategischen Entwicklung der Versorgungsrücklage für die Anspar- und Ausgabenphase näher befasst.

Ein demografischer Anstieg der Versorgungsempfänger ist ab 2021 festzustellen, erreicht 2033 seinen Höhepunkt und normalisiert sich wieder ab 2049. Die bislang angesparte Versorgungsrücklage beträgt bis zum Ende des letzten Jahres 12,4 Mio. Euro. Damit werden die grob kalkulierten Mehrkosten noch nicht gedeckt. Deshalb wollen wir die Versorgungsrücklage nach einem Zuführungsmodell bis 2026 mit mindestens jährlich 2 Mio. Euro speisen und

dabei nach dem Grundsatz verfahren eine möglichst hohe Rücklage anzusparen.

In der anschließenden Auszahlungsphase sorgt die Rücklagenbildung dafür die hohen Mehrkosten zu reduzieren und zeitlich anders zu verteilen. Kurzfristig hat die weitere Ansparung der Versorgungsrücklage natürlich zur Folge, dass wir unsere Wirtschaftlichkeit im Benchmarking-Vergleich nicht wesentlich verbessern können.

Da aber wirtschaftliche Strukturen die Basis für den langfristigen Erhalt unserer Selbstständigkeit waren und auch zukünftig sind, haben wir erbeten, uns ein Grobkonzept zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit vorzulegen.

Im ersten Schritt wurden die folgenden Handlungsfelder herausgearbeitet:

- Vorgabe von Zielen durch die Geschäftsführer/Abteilungsleitungen vor dem Beginn oder bei der Fortschreibung einer Organisationsuntersuchung bzw. Personalbedarfsermittlung
- Prüfung aller Stellenplanvermerke auf „künftig wegfallend“ sowie „künftig umzuwandeln“
- Überprüfung der Kostenstruktur der Gebäude

In unserer Sitzung in der letzten Woche haben wir hierzu Konkretisierungen vorgenommen. Wegen des geringen Optimierungsspielraums unter Berücksichtigung der Altersstruktur und der möglichen Folgen für den Betriebsfrieden wollen wir den Ansatz bei den aktuell vorliegenden „ku“- und „kw“-Vermerken nicht weiterverfolgen. Zur Kostenstruktur der Gebäude wird uns für die nächste Sitzung das Ergebnis einer Bestandsaufnahme vorgelegt.

Der elementare Diskussionspunkt war die Vorgabe von Zielen bei Organisationsuntersuchungen bzw. Personalbedarfsermittlungen. Wichtig ist uns

deutlich zu machen, dass Vorgaben für pauschale Kürzung der Personalstrukturen für den Vorstand kein geeignetes Mittel sind, sondern differenzierte Betrachtungen vorgenommen werden müssen. Die vier Dimensionen des Benchmarkings – Kundenorientierung, –Mitarbeiterorientierung, – Qualität und – Wirtschaftlichkeit stehen in Abhängigkeit zueinander. Veränderung in einer Dimension hat Folgen für eine andere. Um konkretere Maßnahmen beschließen zu können, haben wir die Geschäftsführer und Abteilungsleiter gebeten, für unsere Sitzung im Mai 2023 Einzelziele für die einzelnen Bereiche zu erarbeiten und Schätzungen zu den möglichen Einsparungen vorzunehmen. Zukünftig sollen vor Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen Zielvorgaben festgelegt werden, die Verbesserungen der Benchmarking-Ergebnisse in der Dimension Wirtschaftlichkeit zur Folge haben. Bei der Ermittlung des Personalbedarfs ist zur Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven auch ein Benchmarking-orientierter Vergleich, insbesondere von Personaleinsatz, Erledigungsmenge und Kundenzahl zu berücksichtigen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass die notwendigen Einsparungen nicht zu Lasten wichtiger Investitionen, wie zum Beispiel den Ausbau der mobilen Arbeit, gehen. Der demografische Wandel, der auch uns in den kommenden Jahren auf einem umkämpften Markt um Nachwuchskräfte verstärkt treffen wird, macht es umso bedeutsamer, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber in unserer Region bleiben und diese Position noch weiter stärken.

## - TRÄGERÜBERGREIFENDE PRÜFUNG DER JAHRESRECHNUNG

Im Sommer 2021 hat die Vertreterversammlung einen Beschluss zur trägerübergreifenden Prüfung im Entlastungsverfahren in der Region Nord gefasst. Nachdem wir sie anschließend über die weiteren Entwicklungen auf dem

Laufenden gehalten haben, erreichen wir nun die finale Phase. Die Vereinbarung zur wechselseitigen Prüfung der Jahresrechnung in der Region Nord beginnend mit der Jahresrechnung 2022 wurde von allen Vorsitzenden der Vertreterversammlungen und der Vorstände sowie von den Geschäftsführern im Januar 2022 unterzeichnet.

Die verbindlichen Grundsätze der Internen Revision mussten ebenfalls an das geänderte Verfahren zur Jahresrechnung angepasst werden. Der Beschluss dazu wurde vom Bundesvorstand in seiner Sitzung am 18.08.2022 gefasst.

Die DRV Braunschweig-Hannover hat vor Kurzem die Prüfungsankündigung an unser Haus versandt. Mitte Dezember wird ein Eröffnungsgespräch für die trägerübergreifende Prüfung im Entlastungsverfahren 2022 mit dem Prüfteam der DRV Braunschweig-Hannover stattfinden. Nächstes Jahr werden dann erstmalig die Kolleginnen und Kollegen der DRV Braunschweig-Hannover die Ergebnisse der Prüfung der Selbstverwaltung vorstellen.

## - KLINIKBERICHTE

Die Rehabilitationskliniken in Deutschland im Allgemeinen und die Kliniken der DRV Oldenburg-Bremen im Speziellen haben die Folgen der Corona-Pandemie noch längst nicht überwunden. Zudem regelt, wie berichtet, ab Mitte nächsten Jahres das Trio-Gesetz unter anderem die Patientenzuweisung völlig neu. Mit diesen Herausforderungen haben wir uns intensiv auseinandergesetzt.

Die medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen sind in besonderer Weise von den inflationsbedingten Kostensteigerungen betroffen. Insbesondere die Preise für Energie und Lebensmittel verzeichneten einen deutlichen Anstieg. Die Preissteigerungen wirken sich auch auf die Höhe der

Pflegesätze aus. Traditionell werden bei uns die Wirtschaftspläne der Kliniken bereits am Anfang des Jahres für das Folgejahr aufgestellt und im Juni durch den Vorstand beschlossen. Das Ausmaß der Inflation war zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar, sodass wir reagieren mussten und im September im Vorstand aktualisierte Wirtschaftspläne beschlossen haben.

Auch für die privaten Kliniken stellen die Kostensteigerungen eine große Herausforderung dar. In den Gremien der Deutschen Rentenversicherung wird derzeit im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten eine gemeinsame Vorgehensweise zur Vergütungssatzanpassung für das Jahr 2023 beraten. Es sollen einheitliche Kriterien entwickelt werden, um auf diese außergewöhnliche Situation zu reagieren.

Dass die Lage für die Kliniken weiterhin angespannt ist, zeigt auch ein Blick auch die voraussichtlichen Rechnungsergebnisse unserer Kliniken. Zwar konnten die Verluste im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Insbesondere die vielen kurzfristigen Absagen in Zusammenhang mit Corona-Erkrankungen führen aber weiterhin dazu, dass unsere Kliniken keine Vollauslastung haben. Der Vorstand hat im September beschlossen, dass die nicht von den Kliniken zu verantwortenden Verluste aus dem Jahr 2022 abweichend von der Richtlinie für die Wirtschaftsführung der Kliniken nicht auf die Wirtschaftspläne des Folgejahres vorgetragen werden.

Die Klinikverluste haben aber auch Auswirkungen auf den Haushaltsplan. Im Haushaltsplan 2022 wurde in der Kontenklasse 4 - bei einem nach § 220 SGB VI zugewiesenen Nettobetrag von 87,7 Mio. Euro - ein Sperrvermerk über 6,595 Mio. Euro ausgebracht. In Anbetracht der bisherigen und prognostizierten Ausgabenentwicklung hat der Vorstand beschlossen, den Sperrvermerk aufzuheben. Da das Gesamtbudget nach § 220 Abs. 1 SGB VI durch die Rentenversicherungsträger 2022 nach derzeitigem Kenntnisstand insgesamt ein-

gehalten wird, hat die Überschreitung durch unseren Träger keine unmittelbare Auswirkung auf die Zuweisungen des übernächsten Jahres.

Dem Vorstand ist es wichtig unsere Kliniken so aufzustellen, dass sie den Anforderungen der Zukunft gewachsen sind. Alle drei Kliniken, die mit ihrer Kompetenz und Qualität ein fester Bestandteil der Rehabilitationsstruktur sind, bieten seit über 50 Jahren ihren Patientinnen und Patientin die Gewähr auf eine erfolgreiche Behandlung.

Deshalb stellen wir die Kliniken nicht nur strategisch neu auf, sondern investieren in die Strukturen:

- In der Montanus-Klinik Bad Schwalbach sind die Vergabebeschlüsse zum Abriss des alten Personalwohn- und Chefarzthauses gefasst. Nach Genehmigung des Behandlungstraktes für Anschlussheilbehandlungen durch die Aufsicht können die Neubaumaßnahmen starten.
- In der Rheuma-Klinik Bad Wildungen sanieren wir die komplette Bäderabteilung. Die Vergabe der Arbeiten ergab jetzt ein Investitionsvolumen von knapp einer Mio. Euro.
- In der Marbachtalklinik Bad Kissingen werden 121 Patientenzimmer grundsaniert. Als Grundlage zur Durchführung der Arbeiten haben wir jetzt die Architekten- und Ingenieurleistungen vergeben.

Wie wir Ihnen in unserem letzten Bericht mitgeteilt haben, gab es vor allem auf der Ebene der kaufmännischen Leitungen sehr viel Bewegung.

In der Marbachtalklinik Bad Kissingen hat inzwischen der ehemalige stellvertretende kaufmännische Leiter im Rahmen der Kooperation mit der DRV Bund die Klinikleitung übernommen. In der Montanus-Klinik Bad Schwalbach muss die kaufmännische Klinikleitung kurzfristig wieder ausgeschrieben werden, nachdem ein externer Bewerber abgesagt hat.

Nachdem wir als Vorstand im Sommer die Montanus-Klinik besucht haben, werden wir im kommenden Jahr auch in den anderen beiden Kliniken Vorstandssitzungen abhalten und vor Ort alle wichtigen Themen mit den Klinikleitungen besprechen.

## - ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSS

Mein Tätigkeitsbericht möge Ihnen deutlich gemacht haben, dass wir alle unsere Entscheidungen darauf ausgerichtet haben die DRV Oldenburg-Bremen zukunftsfähig und leistungsstark zu gestalten, um einen selbständigen Rentenversicherungsträger in der Region zu erhalten. Als wichtiger Bestandteil dieses Trägers sind die Kliniken auch unter neuen Rahmenbedingungen konkurrenzfähig auszurichten und damit die Grundlage ihrer Existenz zu schaffen.

Damit sichern wir die Arbeitsplätze in der Hauptverwaltung und in den Kliniken, bieten unseren Versicherten Service und Qualität und sind kompetenter Ansprechpartner in der Region.

Die Kompetenz und die Motivation der Mitarbeitenden und der Führung der DRV Oldenburg-Bremen machen mich hoffnungsvoll, dass wir uns auf einem guten Weg befinden. Deshalb möchte ich allen danken, die ihren Beitrag zu dieser positiven Entwicklung leisten.

Damit bin ich am Ende des Tätigkeitsberichts angekommen und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!