

**Tätigkeitsbericht**  
der alternierenden Vorstandsvorsitzenden  
Marita Rosenow  
für die Sitzung der Vertreterversammlung der  
Deutschen Rentenversicherung  
Oldenburg-Bremen  
am 26.11.2019

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

nachdem ich den Vorsitz im Vorstand zum 01.10.2019 von Herrn Neumann-Redlin übernommen habe, freue ich mich Ihnen heute den Tätigkeitsbericht des Vorstands vorstellen zu können.

Bevor ich über die Aktivitäten unseres Trägers berichte, möchte ich auf ein Thema eingehen, dass die Rentenversicherung in den letzten Wochen in den Fokus der öffentlichen Diskussion

gebracht hat, nämlich der Koalitionsbeschluss zur Einführung einer Grundrente.

Sie werden sich vorstellen können, dass die Sozialpartner in der Selbstverwaltung der Rentenversicherung den Beschluss des Koalitionsausschusses unterschiedlich bewerten.

Einig sind wir uns aber darin, dass die zugesagte umfassende Steuerfinanzierung unabdingbar realisiert werden muss. Auf keinen Fall darf es sein, dass die Beitragszahler mit den Kosten der Grundrente belastet werden.

Es handelt sich hier eindeutig um eine Leistung die nicht durch Beitragszahlungen erworben wurde und deshalb auch nicht aus Beiträgen finanziert werden sollte.

Aus Sicht der Rentenversicherung wirft der Koalitionsbeschluss noch viele Fragen zur administrativen Umsetzung auf, die möglichst schnell geklärt werden müssen. Grundlage der Verständigung auf den Koalitionsbeschluss ist die Feststellung des Bedarfs durch eine Einkommensprüfung.

Der Einkommensabgleich soll automatisiert und bürgerfreundlich durch einen Datenaustausch zwischen der Rentenversicherung und den Finanzbehörden erfolgen. Der Aufbau vergleichbarer Verfahren in der Vergangenheit, hat in der Regel mehrere Jahre gedauert.

Angesichts mehrerer Millionen laufender Renten die zu prüfen wären, ist die relativ kurze Zeit bis zum 01. Januar 2021 für die Entwicklung und den Einsatz einer vollautomatisierten Lösung aus Sicht der Rentenversicherung problematisch.

Eine Einkommensprüfung bei eigenen Versichertenrenten gegebenenfalls auch unter Einbeziehung der Partner, gibt es bei der Rentenversicherung bislang nicht. Deshalb haben wir Daten des Familienstands nicht gespeichert. Auch gibt es keine Verknüpfung der Rentenkonten von Ehepartnern.

Bei einer Einbeziehung von Partnereinkommen wären deshalb eine elektronische Übermittlung der Daten zum Familienstand und Partner der Grundrentenbezieher z.B. durch die Meldebehörde erforderlich, um eine massive Ausweitung der Sachbearbeitung zu vermeiden.

Selbst wenn es zu einer elektronischen Datenerlieferung der Finanzämter kommt, verbleibt ein administrativer Aufwand für die Rentenversicherung.

Zum einen wird es erheblichen Beratungsbedarf geben. Zu klären ist darüber hinaus wie die Einkommen jener Bestandrentner\*innen geprüft werden sollen, die keine Steuererklärung abgeben.

Die Finanzverwaltung hat zudem immer nur Informationen zu den steuerpflichtigen Einkommen vergangener Jahre, sodass bei Rentenbeginn und in den Anfangsjahren des Rentenbezugs die Daten der Finanzämter das tatsächliche aktuelle Einkommen der Betroffenen nicht richtig wiedergeben.

Zusammenfassend muss man also sagen, dass ein elektronischer Datenaustausch mit der Finanzverwaltung für die Umsetzung einer Einkommensanrechnung zwar eine unverzichtbare Voraussetzung ist, auch mit diesem Datenaustausch jedoch ein erheblicher Aufwand für die Beschäftigten der Rentenversicherung verbleibt. Ich weise auf die zu klärenden Fragen hin, weil wir bis zum Frühjahr nächsten Jahres Einzelheiten zum Arbeitsaufwand der Verwaltung für die Umsetzung der Grundrente kennen müssen, um gegebenenfalls einen personellen Mehrbedarf bei den Stellen- und Organisationsplänen für das Jahr 2021 berücksichtigen zu können.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, die Stiftung Warentest hat in der Oktoberausgabe der Zeitschrift „Finanztest“ Ergebnisse eines Tests von Altersvorsorgegesprächen der Deutschen Rentenversicherung veröffentlicht. Grundlage der Berichterstattung waren je fünf Altersvorsorgegespräche bei allen 16 Rentenversiche-

Trägern. Um es vorweg zu nehmen, dabei hat die Rentenversicherung in Gänze, aber auch unser Haus nicht sonderlich gut abgeschnitten. Hauptkritikpunkte der Stiftung Warentest waren die langen Vorlaufzeiten für die Terminierung der Altersvorsorgegespräche und das Qualitätsurteil mit der Note „Ausreichend (Note 3,8)“. Ziel der persönlichen Altersvorsorgegespräche ist es, das monatliche Alterseinkommen der Kunden zu prognostizieren und über mögliche Wege einer zusätzlichen Altersvorsorge zu informieren. Im letzten Jahr haben unsere Mitarbeiter\*innen über 100.000 Beratungsgespräche in den Auskunfts- und Beratungsstellen geführt. Lediglich 117 davon waren Altersvorsorgegespräche.

Test und Urteil von Stiftung Warentest bezogen sich auf 80 solche Altersvorsorgegespräche bundesweit. Auch wenn das Ergebnis unerfreulich ist und zum Handeln zwingt, möchte ich draufhinweisen, dass eine Kundenbefragung zu den Beratungsleistungen der Deutschen Rentenversicherung hohe Zufriedenheitswerte ergeben haben.

97% der Kunden gaben an, dass sie wieder in die von Ihnen besuchten Beratungsstellen kommen würden.

Bei 9 von 10 Kunden war am Ende des Beratungsgespräches die Frage vollständig oder zumindest weitestgehend geklärt.

Maßgeblich für die hohe Zufriedenheit der Kunden waren die inhaltliche Verständlichkeit der Beratung, die Freundlichkeit der Berater und das Eingehen auf das Anliegen der Kunden. Trotz der festgestellten Mängel in der Qualität der Altersvorsorgeberatung durch die Rentenversicherung empfiehlt Finanztest ihren Lesern, die Gespräche bei der Rentenversicherung weiter zu nutzen. Sie bestätigt der Rentenversicherung, dass diese methodisch richtig vorgeht.

Der Abstellung der qualitativen Mängel wird die Rentenversicherung u.a. mit der Überarbeitung von Schulungskonzepten nach eingehender Rückkoppelung mit der Stiftung Warentest begegnen.

Darüber hinaus sind organisatorische Maßnahmen für die Termingestaltung erforderlich. Bereits lange vor der Berichterstattung von Finanztest, hat sich der Vorstand mit der Situation im Auskunfts- und Beratungsdienst der DRV Oldenburg-Bremen befasst. Ausgangspunkte waren auch hier zum Teil lange Vorlaufzeiten für Termine im Auskunfts- und Beratungsdienst.

Eine zwischenzeitlich durchgeführte Personalbedarfsermittlung hat auskömmliche Personalstrukturen für den Auskunfts- und Beratungsdienst ergeben.

Wir werden nun durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass unsere Kunden zukünftig annehmbare Terminvorlaufzeiten von uns erwarten können.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, in unserem Leitbild haben wir definiert, dass wir im Benchmarking-Prozess der Deutschen Rentenversicherung überdurchschnittliche Ergebnisse erzielen wollen.

Dieses gilt für die vier Dimensionen des Benchmarking:

1. Wirtschaftlichkeit/ Kosten
2. Kundenorientierung/ Kundenzufriedenheit
3. Qualität u. Prozesse/ Fehlerfreiheit
4. Mitarbeiterorientierung/ Potenziale.

Auch in diesem Jahr hat sich der Vorstand die Ergebnisse der Benchmarking-Vergleiche präsentieren lassen und konnte zur Kenntnis nehmen, dass wir uns überwiegend überdurchschnittlich – vor allem in Bereichen der Kun-

denorientierung sogar mit Spitzenwerten - positionieren konnten.

Auch wenn die Ergebnisse weitestgehend zufriedenstellend sind, orientieren sich unsere Ziele für das nächste Jahr an der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit.

Über die Personalbedarfsermittlung überprüfen wir die Notwendigkeit unserer Personalressourcen, durchleuchten aber auch die Aufgaben und Prozessabläufe. Also wollen wir Prozessoptimierungspotentiale heben und die Aufgabenkritik intensiv verfolgen. In allen Bereichen unseres Hauses müssen wir Kosten-Nutzen-Relationen bilden. Bei der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit aber müssen wir immer die Kundenzufriedenheit im Auge behalten.

Bei den Verwaltungs- und Verfahrenskosten je Kunde liegen wir bei den 16 Trägern auf dem 8. Platz und damit genau im Durchschnitt. Während wir im vergangenen Jahr noch einen Ausschöpfungsgrad von knapp 92 % der zugewiesenen gedeckelten Ausgabe für die Verwaltungs- und Verfahrenskosten in der Kontenklasse 7 hatten, liegt unser Ausschöpfungsgrad in diesem Jahr deutlich höher.



Soweit wir Zuweisungen der Kontenklasse 7 nicht ausschöpfen, werden wir zukunftsorientiert mit verbleibenden finanziellen Ressourcen planen.

Hierzu gehört, dass wir nicht ausgeschöpfte Anteile bei den Verwaltungs- und Verfahrenskosten in das Sondervermögen der Versorgungsrücklage überführen.

Die Vorgehensweise ist vom Vorstand beschlossen und mit unserer Aufsicht besprochen worden. Hintergrund ist, dass die gesetzlichen Regelungen in Niedersachsen Zuführungen zum Sondervermögen der Versorgungsrücklage nicht verpflichtend vorsehen, diese aus unserer Sicht aber notwendig sind. Angesichts der demografischen Veränderung und des Anstiegs der Versorgungsempfänger werden die Versorgungslasten in den nächsten Jahren kontinuierlich zunehmen. In unserem Haus wird es insbesondere in den Jahren von 2029 bis 2035 zu einem deutlichen Anstieg kommen. Die Verwaltung wird dem Vorstand zur gegebenen Zeit einen angepassten Vorschlag zur Auflösung der Versorgungsrücklage vorlegen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, vom demografischen Wandel besonders betroffen sind Führungspositionen im gehobenen und

höheren Dienst. Hier kommt es verstärkt zum Ausscheiden aus Altersgründen.

Um das Erfahrungswissen weiterzugeben und eine Einarbeitung zu bewerkstelligen haben wir Parallel-Stellen in den Stellen- und Organisationsplan eingestellt.

Dieses gilt in diesem Jahr insbesondere für die Stelle der Abteilungsleitung in der Verwaltungsabteilung und beim Ausbildungsleiter.

Uns hat es gefreut, dass die öffentlich ausgeschriebenen Stellen viele qualifizierte Bewerbungen ergeben haben. Deshalb ist es uns gelungen die Stellen mit externen Bewerbern zu besetzen, die viel Potential versprechen.

Um zukünftig auf einem härter umkämpften Arbeitsmarkt bestehen zu können, haben wir die Verwaltung beauftragt, ein Bewerberprofil für Nachwuchskräfte und Quereinsteiger sowie ein Arbeitsgeberprofil zu erarbeiten und auf dieser Grundlage ein Personalmarketing-Konzept zu entwickeln.

Wir haben beschlossen, das Testverfahren des „Bochumer Inventars“ in den Auswahlverfahren der Nachwuchskräfte einzusetzen und die Daten und Erfahrungen in Bezug auf die formulierten Bewerberprofile zu evaluieren. Die gewonnen

Erkenntnisse sollen für ein Adressaten gerechtes Personalmarketing genutzt werden.

Zu gegebenen Zeit sollen die Erkenntnisse aus dem Testverfahren mit den Anforderungsprofilen abgeglichen werden, um prüfen zu können, ob diese Auswirkungen auf unsere Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien hat.

Das Arbeitgeberprofil soll für die interne und externe Kommunikation professionell aufbereitet werden.

Die Förderung der horizontalen Veränderungsmöglichkeiten und vertikale Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter\*innen sollen geprüft werden. Die Vielfalt der fachlichen Einsatzmöglichkeiten an den Standorten Oldenburg und Bremen sollen erhöht werden.

Kurz um: es geht uns darum, die möglichst optimal passenden Mitarbeiter\*innen auf eine offene Stelle zu setzen und unser Arbeitgeberprofil so zu schärfen, dass wir uns für potenzielle Bewerber\*innen interessant machen.

Ein wichtiges Modul ist dabei sicherlich die Steigerung der Arbeitsgeberattraktivität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dazu wird Ihnen Frau Fuhrmann unter dem Tagesordnungspunkt 4 Einzelheiten berichten.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

zur strategischen Weiterentwicklung der Prävention und der Rehabilitation in der Rentenversicherung vor dem Hintergrund aktueller und künftiger Herausforderungen haben in den Jahren 2018 und in diesem Jahr in Berlin insgesamt vier strategische Workshops unter Beteiligung von Selbstverwaltung und Geschäftsführungen stattgefunden, an denen ich als Versichertenvertreterin teilgenommen habe.

Es wurden folgende Themen behandelt

- Innovationspotentiale bei der Ausgestaltung von Leistungen
- Qualitätsführerschaft der Rentenversicherungseigenen Kliniken
- Psychische Störung in der Rehabilitation und bei der Erwerbsminderung
- Prävention in der Deutschen Rentenversicherung

Die Ergebnisse der vier Workshops werden jetzt aufbereitet und in ein Strategie-Papier überführt. Dazu werden wir Ihnen weiter berichten.

Für die „kreative“ Weiterentwicklung der Rehabilitation hat das Bundesarbeitsministerium insgesamt 860 Millionen Euro für das Projekt rehapro zur Verfügung gestellt.

In der ersten Förderwelle werden Stand jetzt 500 Millionen Euro vom BMAS ausgeschüttet.

Wir haben uns mit zwei Projekten für die Förderung beworben.

Bei dem Projekt SEMPRES handelt es sich um das Schnittstellenmanagement zur frühzeitigen Ermittlung des psychosomatischen Reha Bedarfs und rechtzeitigen Ermittlungen der psychosomatischen Rehabilitation.

Bei dem Projekt SEMRES geht es um das Schnittstellenmanagement zur frühzeitigen Ermittlung des Reha Bedarfs und rechtzeitigen Ermittlung in der Reha bei Suchterkrankungen.

Die Zuwendungsbescheide für SEMPRES und SEMRES sind letzte Woche bei uns eingegangen. Die Modelprojekte werden über fünf Jahre mit rund 3,5 Millionen Euro gefördert. Der geplante Start für die Projekte ist der Jahresbeginn 2020.

Ziele der Modellprojekte sind die lebensweltnahe frühzeitige Identifizierung von Menschen,

- die an einer psychischen oder Abhängigkeitserkrankung leiden und
- deren rechtzeitige Steuerung in passende Maßnahmen der Rehabilitation bzw. Prävention.

Für die zweite Förderwelle beabsichtigt wir ebenfalls uns mit Projekten zu beteiligen. Die Anträge für die zweite Förderwelle müssen bis zum Jahresende eingereicht werden. Die Projekte sollen dann Ende 2020 beginnen. Auch hier werden wir Sie über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden halten.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

zum Schluss meines Berichts, möchte ich betonen, dass das Erreichen unserer Ziele in erster Linie auf das hohe Engagement unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Führungskräfte zurückzuführen ist.

Die guten Arbeitsergebnisse unseres Hauses sind für mich ein untrügliches Zeichen der hohen Motivation und Leistungsbereitschaft aller Beteiligten.

Dafür möchte ich mich in Namen des Vorstands und der Geschäftsführung herzlich bedanken und feststellen, dass wir unter diesen Voraussetzungen zukünftige Aufgaben – und hier möchte ich besonders die Umsetzung der Digitalisierung nennen - mit großem Optimismus anpacken können.

Zum Ausklang des Jahres möchte ich mich auch bei Ihnen als Ehrenamtsträger für Ihre geleistete Arbeit bedanken. Auch Sie haben mit Ihrer Tätigkeit in den vielen Gremien einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dass die DRV Oldenburg-Bremen weiter auf einem guten Weg ist.

Ihnen und Ihren Familien wünsche ich eine schöne Adventszeit, ein ruhiges und besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das neue Jahr, dass alle Ihre Erwartungen erfüllen mögen.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.