

Tätigkeitsbericht

des alternierenden Vorstandsvorsitzenden

Cornelius Neumann-Redlin

für die Sitzung der Vertreterversammlung der

Deutschen Rentenversicherung

Oldenburg-Bremen

am 28.06.2019

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

der Begriff „Tätigkeitsbericht“ suggeriert im Wesentlichen einen Blick in die Vergangenheit. Und auch wenn ich in meinen Ausführungen in den kommenden Minuten über die Neuigkeiten aus dem vergangenen Halbjahr berichten werde, so steht inhaltlich doch die Überschrift „Zukunft“ über allen Inhalten. Passend dazu haben wir uns auch etwas Neues für die Gestaltung des Tätigkeitsberichts ausgedacht. Meine Worte werden diesmal durch Bilder visuell untermalt, um Sie auf mehreren Ebenen abzuholen.

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Dass alle Branchen von der Digitalisierung betroffen sind, dürfte inzwischen jedem bekannt sein. Manch einer sieht die Digitalisierung als eine Gefahr. Ich freue mich, dass wir sie bei der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen als eine Chance betrachten, um unsere Verwaltungsprozesse weiter zu optimieren, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexiblere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und unseren Kunden passgenaue Dienstleistungen anbieten zu können.

Gedanken zur Gestaltung des Arbeitsplatzes der Zukunft werden zurzeit sowohl auf regionaler Ebene als auch bundesweit entwickelt. Über ein Transformationsmanagement werden die Projekte bundesweit koordiniert. Zudem werden gemeinsame Leuchtturmprojekte initiiert. Hierunter fällt die Einrichtung der gemeinsamen digitalen Lernplattform ILIAS. Zudem soll ein modernes Kundenportal konzipiert werden, in dem unsere Kunden mit einem persönlichen Login personalisierte Informationen abrufen können sollen. Sehr erfreulich finde ich, dass wir die Gestaltung der Zukunft unserer Organisation nicht nur denen überlassen, die in wenigen Jahren schon im wohlverdienten Ruhestand seien werden. So werden nach dem bundesweiten Zukunftscampus im letzten Jahr in diesem Jahr regionale Zukunftstage gemeinsam mit den anderen Rentenversicherungsträgern der Region Nord ausgerichtet. Hier können unsere motivierten Nachwuchskräfte ihre kreativen Ideen zur Deutschen Rentenversicherung der Zukunft einbringen.

Neuigkeiten gibt es auch aus dem Bereich „Zukünftige IT-Struktur in der Deutschen Rentenversicherung“, worüber ich in meinem letzten Tätigkeitsbericht ausführlich gesprochen habe. Inzwischen hat der Bundesvorstand eine verbindliche Entscheidung zur Schaffung eines gemeinsamen Rechenzentrums getroffen. Rückblickend ist zu kritisie-

ren, dass im Diskussions- und Entscheidungsprozess mögliche Organisations- und Finanzierungsmodelle aufgrund einer unklaren steuerrechtlichen Ausgangssituation von vornerein ausgeschlossen wurden. Erst zum Abschluss des Verfahrens wurde transparent, dass steuerliche Fragen für die Wirtschaftlichkeit eines gemeinsamen Rechenzentrums nur eine untergeordnete Rolle haben werden. Immerhin konnte die Region Nord in den letzten Zügen des Entscheidungsprozesses noch durchsetzen, dass die Finanzierung und Abrechnung des Rechenzentrums aus Gründen der Kostentransparenz verursachergerecht stattfinden werden.

Parallel zu der bundesweiten Diskussion über die zukünftige IT-Struktur schreitet die Digitalisierung in unserer Leistungsabteilung immer weiter voran. Sowohl für den Bereich Teilhabe als auch für den Bereich Rente wurden Arbeitsgruppen gebildet, die nun Schritt für Schritt die bisherigen Prozesse analysieren und neue, vollständig digitale Prozesse implementieren. So wurde im Bereich Teilhabe ein Pilotprojekt für die digitale Bearbeitung von Nachsorge-Anträgen beispielsweise schon erfolgreich abgeschlossen. Entscheidend bei diesem Transformationsprozess ist der Grundsatz: Qualität vor Quantität. Auch wenn die Digitalisierung aller Geschäftsprozesse natürlich schnellstmöglich umgesetzt werden soll, so macht es dennoch keinen Sinn, analoge Arbeitsabläufe eins zu eins in digitale zu überführen. Effizienz- und Effektivitätsgewinne, die das Ziel der Digitalisierung von Arbeitsabläufen sind, können nur realisiert werden, wenn die bisherigen Abläufe neugestaltet werden.

Für unsere Kunden können wir durch die Digitalisierung neue Leistungsangebote entwickeln. Unsere Online-Dienste werden seit Jahren sukzessive ausgebaut und ab Mitte Juli wird auch der Internetauftritt der Deutschen Rentenversicherung in einem komplett überarbeiteten Gewand erscheinen. Nichts desto trotz soll auch die persönliche Beratung der Kunden weiterhin ein Qualitätsmerkmal unseres Rentenversicherungsträgers sein. Deshalb befassen wir uns im Vorstand aktuell auch mit der Frage, wie die Terminvorlaufzeiten in den Auskunft- und Beratungsstellen weiter reduziert werden können.

Wenn wir im Rahmen der Digitalisierung über Neugestaltungen diskutieren, kommen wir selbstverständlich auch nicht an den Themen Arbeitsplatz und Arbeitsort vorbei. Studien belegen, dass Büroangestellte während eines Werktages 11 Stunden sitzen. Durch die fortschreitende Digitalisierung wird sich die Sitzdauer tendenziell noch weiter erhöhen, da zum Beispiel der Gang zum Drucker oder Kopierer wegfällt. Da eine hohe Sitzdauer sich langfristig negativ auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter auswirken kann, haben wir im Bau-, Haushalts- und Finanzausschuss beschlossen höhenverstellbare Schreibtische zu beschaffen. Nach und nach sollen alle Büros damit ausgestattet werden.

Gleichzeitig bewirkt die Digitalisierung, dass viele Aufgaben nicht mehr nur im Büro erledigt werden können. Rentenbescheide können genauso aus den eigenen vier Wänden im Homeoffice erteilt werden. Zur Einführung der alternierenden Telearbeit wurde bei der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen ein Pilotprojekt durchgeführt. Die Ergebnisse der anschließenden Mitarbeiterbefragung waren äußerst positiv, sodass aktuell eine Dienstanweisung zur Einführung der alternierenden Telearbeit entwickelt wird. Viele unserer Mitarbeiter werden ihre Arbeit und ihr Privatleben dadurch deutlich besser koordinieren können. Insofern handelt es sich dabei auch um einen Meilenstein zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

unser Haus wurde bereits Mitte 2016 von der audit berufundfamilie GmbH für seine familienfreundliche Unternehmenspolitik zertifiziert. Im Rahmen der diesjährigen Re-Auditierung wurde die Entwicklung, die die Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen seitdem beschritten hat, ausdrücklich von den Prüfern gelobt. Vor drei Tagen konnte unser Haus in Berlin das neue Zertifikat entgegennehmen. Wir sollten - und ich bin mir sicher wir werden - es als einen Auftrag für weitere Optimierungen in diesem Bereich ansehen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein Aspekt, der einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit unserer aktuellen Mitarbeiter hat. Es ist auch entscheidendes Kriterium, um im sogenannten „War of Talents“ Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Dass in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge Schritt für Schritt in Rente gehen und damit auch viele unserer langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser Haus verlassen werden, ist Ihnen bereits bekannt. Wir versuchen viele dieser Abgänge über die Erhöhung unserer Studien- und Ausbildungsplätze aufzufangen. Der Personal- und Organisationsausschuss des Vorstands hat beschlossen im Jahr 2020 jeweils zehn Nachwuchskräften ein duales Studium oder eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Deutschen Rentenversicherung zu ermöglichen. Zudem haben wir in den letzten Jahren feststellen können, wie schwierig es ist, geeignete Mitarbeiter für unsere IT-Abteilung auf dem freien Arbeitsmarkt zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund werden wir zudem zwei Fachinformatiker ausbilden.

Ein besonderes Augenmerk werden wir in den kommenden Jahren aber auch darauflegen müssen, dass die Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, langfristig in unserem Unternehmen bleiben. Bereits jetzt merken wir, dass die Fluktuation deutlich zugenommen hat. Hier gilt es neue Strategien zu entwickeln, mit denen wir auch die Mitarbeiter der Generationen Y und Z erreichen. Wir haben die Verwaltung deshalb damit beauftragt unser Arbeitgebermarke zu stärken, um darauf basierend ein Personalmarketingkonzept zu entwickeln.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität möchte ich auch noch positiv hervorheben, dass der Vorstand die Weiterführung der leistungsorientierten Bezahlung bis zum Jahr 2022 beschlossen hat. Bereits seit mehreren Jahren nutzen wir dieses freiwillige Instrument des Tarifvertrages, da wir überzeugt sind, dass diesen Einmalzahlungen, die unsere Beschäftigten erhalten, sehr wertvolle Arbeitsergebnisse gegenüberstehen, die die finanziellen Mehrausgaben mehr als aufwiegen.

Nach diesen Ausführungen bewege ich mich inhaltlich nun langsam weg von unserer Hauptverwaltung. Der Wandel der Arbeitswelt betrifft uns schließlich nicht nur bei der Gestaltung unserer Organisation, sondern auch bei der Bereitstellung passgenauer Rehabilitationsangebote.

Deshalb sind wir dankbar, dass der Gesetzgeber uns mit dem Projekt RehaPro die Möglichkeit gibt, innovative Lösungen hierzu zu erarbeiten. Für die erste Förderwelle haben beide Projekte, die von uns eingereicht wurden, eine Förderzusage erhalten. Diese befassen sich jeweils mit der Optimierung des Schnittstellenmanagements, zum einen für Patienten mit einer psychosomatischen Erkrankung, zum anderen für Patienten mit

Suchterkrankungen. In der zweiten Förderwelle werden wir voraussichtlich sogar die Förderung von drei Projekten beantragen.

Auf Bundesebene haben inzwischen drei Strategieworkshops zur Weiterentwicklung der Prävention und der Rehabilitation stattgefunden. Beim dritten Strategieworkshop stand das Thema „Risikoindex Erwerbsminderungsrente“ im Mittelpunkt. Mit diesem Index soll es möglich sein, aus Routinedaten der Rentenversicherung Versicherte mit einem erhöhten Risiko einer Erwerbsminderungsrente zu identifizieren und gegebenenfalls rechtzeitig Leistungen zur Teilhabe anzubieten. Bislang hat nur etwa jeder zweite Erwerbsminderungsrentner im Vorfeld eine Rehabilitationsmaßnahme absolviert. Wir müssen neue Wege finden, wie diese Versicherten bereits zu einem früheren Zeitpunkt zur Teilnahme an einer Reha-Leitung motiviert werden können. Darüber hinaus ist auch klar: Sich verändernde Arbeitsbedingungen führen zu veränderten Krankheitsbildern. Hierauf müssen wir frühzeitig reagieren, um die Versorgung unserer Kunden auf der einen Seite, aber auch die Auslastung unserer drei eigenen Kliniken auf der anderen Seite sicher zu stellen.

Die Auslastung der Montanus-Klinik Bad Schwalbach, der Rheumaklinik Bad Wildungen und der Marbachtalklinik Bad Kissingen war im ersten Halbjahr 2019 erneut gut. Sehr positiv können wir feststellen, dass der Fremdbelegungsanteil der Kliniken über den Wirtschaftsplanansätzen liegt und sich in den letzten Jahren stetig positiv entwickelt hat.

Aufmerksam verfolgen werden wir, welche Auswirkungen die zukünftige Einrichtungsauswahl anhand der Kriterien

- Qualität der Rehabilitationseinrichtung,
- Wartezeit bis zur Aufnahme und
- Preis der Einrichtung für die Durchführung der Rehabilitationsmaßnahme

haben wird. Die Verfahrensumstellung ist aus vergaberechtlichen Gründen notwendig. Um frühestmöglich die Konsequenzen für unsere eigenen Kliniken abschätzen zu können, beteiligen wir uns seit Januar an einem Pilotprojekt zur neuen Einrichtungsauswahl. Erste Erkenntnisse zeigen, dass die Qualität der Rehabilitationseinrichtung zukünftig von größerer Bedeutung für die Belegungssituation der Klinik sein wird.

Auch vor diesem Hintergrund überzeugt sich der Vorstand regelmäßig selbst vom Zustand der Kliniken. Da unsere Kliniken inzwischen alle über 50 Jahre alt sind, wird in den kommenden Jahren zweifelsohne ein höherer Investitionsbedarf auf uns zukommen. Einer der Hauptgründe liegt in den gestiegenen Brandschutzanforderungen. Daneben werden wir aber auch Wert darauf legen, dass Maßnahmen in den Kliniken durchgeführt werden, um die Patientenzufriedenheit zu erhalten oder sogar noch weiter zu steigern.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wie Sie der Jahresrechnung entnehmen können, ist die aktuelle Entwicklung der Rentenfinanzen äußerst positiv. Das vorläufige Rechnungsergebnis für das Jahr 2018 weist einen Überschuss im Haushaltssaldo von 4,4 Mrd. Euro aus. Die Nachhaltigkeitsrücklage ist dadurch zum Jahresende 2018 auf 38,25 Mrd. Euro gestiegen, was rund 1,79 Monatsausgaben entspricht.

In der mittelfristigen Finanzentwicklung geht die Bundesregierung in ihrer aktuellen Frühjahrsprojektion davon aus, dass auch in den Jahren 2019 und 2020 weiterhin von einer

steigenden Anzahl an Beitragszahlern und einem Anstieg der Entgelte pro Beitragszahler auszugehen ist. Ab 2021 wird Anzahl der Beitragszahler leicht rückläufig sein.

Die Nachhaltigkeitsrücklage wird für das Jahr 2019 auf 1,70 und für das Jahr 2020 auf 1,59 Monatsausgaben geschätzt. Auch in den Folgejahren wird sie sich weiter reduzieren.

Vor diesem Hintergrund sollte man sich nicht zu sehr von der aktuell sehr guten Finanzsituation blenden lassen. Ich möchte an dieser Stelle mahndend darauf hinweisen, dass die Politik die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung nicht durch immer neue Gesetzesvorhaben ins Wanken bringen sollte. Beispielsweise betragen die zusätzlichen Ausgaben für die Mütterrente II rund 3,9 Mrd. Euro pro Jahr. Finanziert wird die Verlängerung der Kindererziehungszeiten, wie es bei einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe richtig wäre, aber nicht aus Steuermitteln. Die Beitragszahler sind es, die die Mehrausgaben zunächst einmal auffangen müssen. Die Bundeszuschüsse werden erst in den kommenden Jahren angepasst.

Das es daneben weitere Reformgedanken gibt, die mit Mehrausgaben verbunden sind, werden Sie alle bereits mitbekommen haben. Die Grundrente bestimmt seit Wochen die rentenpolitische Diskussion. Daneben beraten die Ausschüsse des Bundesrates auf Antrag des Landes Schleswig-Holstein über weitere Reformmöglichkeiten, wie die Abschaffung von Abschlägen bei Erwerbsminderungsrenten.

Vor diesem Hintergrund möchte ich noch einmal betonen, dass das gemeinsame Ziel der Sozialpartner sein muss, die finanzielle Stabilität und die gesellschaftliche Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern und den Generationenvertrag für die Zukunft weiter verlässlich auszugestalten. Spannend wird insofern auch sein, welche Vorschläge, die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung unterbreiten wird.

Wo wir inhaltlich gerade bei aktuellen Gesetzesvorhaben sind, möchte ich noch ein weiteres Thema aufgreifen. Im Gesundheitsbereich gibt es aktuell verschiedene Gesetzesinitiativen, die zum Teil eine erhebliche Einschränkung der Selbstverwaltung nach sich ziehen würden. Auch wenn die gesetzliche Rentenversicherung hiervon nicht unmittelbar betroffen ist, will ich mich ausdrücklich von Maßnahmen, die zu einer Entmachtung der Selbstverwaltung führen distanzieren. Die soziale Selbstverwaltung hat seit der Gründung der gesetzlichen Rentenversicherung entscheidend dazu beigetragen, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bedarfsgerecht bei den Kunden ankommen. Ein solches Erfolgsmodell sollte nicht ausgehöhlt sondern weiterentwickelt werden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

in diesem Tätigkeitsbericht habe ich die Digitalisierung der Deutschen Rentenversicherung in den Mittelpunkt gestellt. Ich habe aufgezeigt, dass wir uns auf einem guten Weg befinden und diesen in den kommenden Jahren auch konsequent weiter gehen werden. Worauf ich dabei aber gar nicht eingegangen bin: Es handelt sich hierbei um keine Selbstverständlichkeit! Bei allen größeren Projekten treten kleinere oder größere Störfaktoren auf. Ich freue mich, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte diesen mit einem hohen Engagement begegnen.

Deshalb möchte ich mich im Namen des Vorstandes und der Geschäftsführung ganz ausdrücklich bei allen Beteiligten ganz herzlich bedanken, die sich z. B. in Projektgruppen zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit einbringen und den Wandel vorantreiben. Darüber hinaus gilt mein Dank natürlich der gesamten Belegschaft. Auch dem Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ist der unermüdliche Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der gesamten Deutschen Rentenversicherung bei der Umsetzung des Rentenpakts nicht entgangen. In einem Schreiben, das uns Ende letzter Woche erreicht hat, hat er seinen Dank ausgesprochen, den ich an dieser Stelle gerne an unsere Belegschaft weitergeben möchte.

Vielen, vielen Dank dafür!

Damit bin ich am Ende des Tätigkeitsberichts angelangt. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit, wünsche Ihnen einen tollen Sommer und stehe Ihnen bei Rückfragen selbstverständlich gerne zur Verfügung!