



## **Bericht des Vorstandes**

### **Demografische Herausforderung - Handlungsfeld Mitarbeitende**

## **Jens Dirk Wohlfeil**

Vorsitzender des Vorstandes der Deutschen  
Rentenversicherung Bund

Vertreterversammlung  
der Deutschen Rentenversicherung Bund  
in Berlin am 6. Dezember 2023

Es gilt das gesprochene Wort!

abrufbar auch unter [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de)

Sehr geehrter Damen und Herren,

Folie 1

ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer zweiten  
Vertreterversammlung in neuer Zusammensetzung!

Eine der großen Herausforderungen, denen Verwaltung und Wirtschaft  
aktuell gegenüberstehen, ist der demografische Wandel, verbunden mit  
einem Mangel an Arbeitskräften.

Folie 2

Zahlreiche Mitarbeitende aus der geburtenstarken Boomer-Generation  
werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand eintreten. Die  
Differenz zwischen Personalbestand und Personalbedarf wird sich also  
vergrößern. Dazu hier zunächst eine aufrüttelnde Zahl:  
Nach heutigem Stand erwarten wir für die Deutsche  
Rentenversicherung Bund im Jahr 2033 eine Personallücke von knapp  
5.600 Mitarbeitenden; sollten wir keine Gegenmaßnahmen ergreifen.

Folie 3

Dieser Herausforderung begegnen wir entschlossen auf drei  
Handlungsfeldern, nämlich:

- mit der Optimierung von Arbeitsabläufen,
- dem Vorantreiben der digitalen Transformation
- sowie mit der Gewinnung, Bindung, Entwicklung und Ausbildung von  
Mitarbeitenden.

In meinem heutigen Bericht liegt der Fokus auf dem letztgenannten  
Handlungsfeld, also auf dem personellen Bereich.

Meine Damen und Herren,  
zu den wichtigsten Maßnahmen, die zur Schließung der Personallücke  
beitragen, gehört die Steigerung der Einstellungszahlen neuer  
Mitarbeitender sowie der Ausbildungsquote. Darüber hinaus stärkt die  
DRV Bund mit unterschiedlichen Konzepten die Bindung ihrer

Beschäftigten, um Mitarbeitende zu halten und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Folie 4

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs wollen wir externe Fachkräfte und Quereinsteiger\*innen gewinnen.

Erfreulicherweise konnten wir unsere Einstellungszahl erneut erhöhen und damit die Steigerungen der letzten Jahre fortsetzen. 823 Einstellungen haben wir bis einschließlich Oktober dieses Jahres in der Hauptverwaltung vorgenommen. Zum Vergleich: Im vergangenen Jahr waren es im selben Zeitraum 535 externe Neuzugänge.

Besonders für unser Kerngeschäft und unsere IT-Bereiche liegt der Schwerpunkt zur Sicherung des Personalbestands weiterhin auf der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte. Aus diesem Grund haben wir viel Energie in zahlreiche Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung gesteckt und so die Zahl der Auszubildenden und der Studierenden seit 2020 kontinuierlich erhöht. Für das kommende Haushaltsjahr werden für die Hauptverwaltung 895 und für die Reha-Zentren 114, insgesamt also 1.009 Studien- bzw. Ausbildungsangebote unterbreitet. Das entspricht einer Steigerung von knapp 20 Prozent gegenüber diesem Jahr. Insbesondere im IT-Bereich erfolgt eine Steigerung um gut das Doppelte auf 270 Nachwuchsstellen. Betrachtet man die Einstellungszahlen von Nachwuchskräften im Sozialversicherungsbereich ab dem Jahr 2020, so haben wir eine fast 50-prozentige Steigerung erreicht, nämlich von 425 auf 625 Nachwuchskräfte.

Folie 5

Um das Interesse zahlreicher potentieller Bewerber\*innen zu wecken, entwickeln die Mitarbeitenden des Bereichs Personalgewinnung und -marketing vielfältige Strategien. Neben dem aussagekräftigen und

ansprechenden Karriereportal der DRV Bund sowie Anzeigen auf unterschiedlichen Jobportalen erfolgen u.a. zielgruppengerechte Werbemaßnahmen in den sozialen Medien, bei Google oder in Apps sowie im öffentlichen Raum, auf Fahrzeugen des ÖPNV oder auf Websites für entsprechende Berufsgruppen.

Durch zielgruppenspezifische Verortungen der Marketingmaßnahmen erreichen wir auch Quereinsteiger\*innen. Für den Start in unsere besondere Quereinsteiger-Ausbildung ab Januar 2024 haben wir bereits mehr als 100 zukünftige Kolleg\*innen ausgewählt. Sie erhalten eine extra für sie konzipierte Einarbeitung in unser Kerngeschäft, wofür wir auch die Möglichkeiten unserer modernen LernLabs nutzen werden, auf die ich später noch zu sprechen komme.

Folie 6

Um direkt mit potentiellen Bewerber\*innen ins Gespräch zu kommen und die DRV Bund als Arbeitgeberin noch sichtbarer zu machen, sind wir jährlich insgesamt auf etwa 65 Messen vertreten.

Messestände, Give-aways und Flyer werden hierfür jeweils zielgruppengerecht ausgestaltet. In diesem Jahr war die DRV Bund erstmals auf der Gamescom vertreten, um auch in der jungen Zielgruppe frühzeitig wahrgenommen zu werden.

Darüber hinaus haben wir, ebenfalls zum ersten Mal, vor drei Monaten eine eigene hausweite Karrieremesse durchgeführt. Alle Bereiche haben sich auf dieser Job-Expo mehreren hundert Interessenten vorgestellt und Kontakte geknüpft.

Ähnlich verhält es sich mit dem Bewerber\*innen-Tag der DRV Bund, der rund zweimal jährlich in den LernLabs am Fehrbelliner Platz stattfindet. Er richtet sich ausschließlich an zukünftige Nachwuchskräfte. Sie können sich hier rundum informieren. In diesem Jahr gab es eine sogenannte Bewerbungsstraße, die einige der

Besucher\*innen genutzt haben, um gleich Nägel mit Köpfen zu machen und in den Bewerbungsprozess zu starten.

Weiterhin ist im September die neue Kampagne „Join The DienstGang“ gestartet – mit frischem Look, der u.a. zeigt: Die DRV Bund bietet Jobs, die zum Leben passen.

Meine Damen und Herren,  
bereits in dem Moment, in dem neue Mitarbeitende und Nachwuchskräfte bei der DRV Bund Ihre Tätigkeit aufnehmen, ist es wichtig, an die Zukunft zu denken. Denn der Wandel von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt führt auch zu einer erhöhten Wechsel-Bereitschaft. Somit kommen der Bindung unserer Beschäftigten und der Verminderung von Fluktuation eine hohe Bedeutung zu. Einige ausgewählte Maßnahmen möchte ich Ihnen vorstellen:

Folie 7

Unsere Nachwuchskräfte werden mit einem Willkommensevent begrüßt – in diesem Jahr mit Veranstaltungen in einem großen Kino in Steglitz. Dort lernen die neuen Nachwuchskräfte Ansprech- und Lehrpersonen kennen, und sie erfahren mehr über die Abläufe der jeweiligen Ausbildung bzw. des Studiums. Sie können sich miteinander austauschen und netzwerken.

Ebenfalls mit einem speziell ausgestalteten Welcome Day inklusive einem Begrüßungsgeschenk werden alle Beschäftigten begrüßt, die neu in einem Team anfangen.

Zur Teamentwicklung werden mehrtägige Workshops angeboten, begleitet von professioneller externer Moderation. Hier geht es z. B. um

ein gutes Miteinander oder um die Verbesserung bzw. die Ausgestaltung der Zusammenarbeit, auch mit Blick auf die Digitalisierung. In diesem Jahr haben rund 500 solcher Teamworkshops stattgefunden.

Um einer Fluktuation entgegenwirken zu können, ist es wichtig, deren Ursachen zu kennen. Daher werden unter anderem Austrittsinterviews geführt, in denen auch Möglichkeiten der Weiterentwicklung ins Spiel kommen.

Folie 8

In der DRV Bund gibt es zunehmend Programme, die Weiterentwicklung ermöglichen bzw. fördern. Sie beinhalten z. B. selbstgesteuertes Lernen, Eigenverantwortung, Führungsinstrumente oder moderne Systeme zur Dialogkultur, verbunden mit dem Ziel, stärker eingebunden zu sein und den fortschreitenden Kulturwandel zu unterstützen - auch indem man Verantwortung und/oder Führungsaufgaben übernimmt.

Zudem legen wir einen Fokus auf die Entwicklung und Weiterbildung der Führungskräfte. In der Führungsakademie „next campus“ können sie voneinander und von externen Expert\*innen lernen und darüber hinaus ihre Rolle reflektieren. Die Förderung und Bindung von Mitarbeitenden ist hier quasi jedem Angebot immanent.

Folie 9

Lassen Sie mich zum Schluss noch einmal auf die Zeit eingehen, in der gewöhnlich die berufliche Entwicklung beginnt – die Ausbildung bzw. das Studium. Es ist die Zeit, in der viele Grundsteine gelegt werden, auf denen beide Seiten aufbauen können – der Nachwuchs und der Arbeitgeber.

Um das zu erreichen, arbeitet die DRV Bund beständig daran, Ausbildung und Studium zu optimieren und zeitgemäß zu gestalten.

Die Ausbildung zur bzw. zum Sozialversicherungsangestellten und auch die IT-Ausbildungen finden inzwischen in sogenannten LernLabs statt. Sie bieten eine anregende Lernatmosphäre, sind technisch aktuell ausgestattet und ermöglichen einen individuell ausgerichteten Ausbildungsverlauf. Grundsätzlich ist die Ausbildung praxisnäher aufgebaut, Theorieinhalte konzentrieren sich auf das Wesentliche. Die Inhalte werden von sogenannten Lernberater\*innen vermittelt in möglichst kleinen Gruppen. Das Fachwissen, das die Azubis hier erhalten, können sie anschließend direkt in den Teams der Leistungsabteilungen praktisch umsetzen. In diesen Partnerteamphasen arbeiten die Azubis an Echt-Vorgängen. Evaluationen zeigen, dass sowohl die Sachbearbeitung als auch die Azubis sehr zufrieden sind mit diesem neuen Konzept. Darüber hinaus werden Selbstorganisations- und Selbstlernfähigkeiten der Nachwuchskräfte gezielt gefördert - u.a. durch den konsequenten Einsatz der digitalen Lernplattform ILIAS.

Die individuelle Betreuung und die Fokussierung auf die Praxisorientierung sind ebenfalls Teil des Konzepts zur Bindung der Nachwuchskräfte. Darüber hinaus gibt es Teamfahrten und Übernahmegarantien. Es gibt begleitende Workshops beim Übergang in die Zieltätigkeit oder „echte-IT“-Projekte, wie die Entwicklung eines Brettspiels, das Anwendungsverfahren spielerisch vermittelt und das auch zum Einsatz kommt.

Auch unsere Studentinnen und Studenten aus den Bereichen Sozialversicherung und IT absolvieren in den LernLabs ihre Praxismodule. Hier erfahren Sie, wie die Erkenntnisse aus der Hochschule in der Praxis wirken. Zudem arbeiten sie in bestimmten

Projekten auch gemeinsam mit den Azubis, so dass beide Seiten ihr Netzwerk ausbauen können.

Der Fachbereich Sozialversicherung der Hochschule des Bundes, der bei der DRV Bund angesiedelt ist, hat im vergangenen Jahr den neuen, baulich und technisch modern ausgestatteten Campus Rohrdamm bezogen. Zu den Grundsteinen, die hier gelegt werden, gehört das Interesse am lebenslangen Lernen, entsprechend der jeweiligen (beruflichen) Lebensphase. Dazu gehört u.a. eine breite Methodenkompetenz, um flexibel auf Veränderungen reagieren zu können. Wichtige Helfer dabei sind sicherlich Neugier und Mut, sich einzulassen und auszuprobieren.

Folie 10

Meine Damen und Herren,  
die Personalstrategien und die Förderungen der Nachwuchskräfte in der DRV Bund sind vielfältig, kreativ und auch erfolgreich. Entschlossen gehen wir so die demografische Herausforderung auf dem Handlungsfeld Mitarbeitende an.

Jetzt sollen aber diejenigen zu Wort kommen, die das Beschriebene im Alltag erleben, nämlich Nachwuchskräfte aus der IT und dem Sozialversicherungsbereich.