

Nachhaltigkeit von Sozialversicherungsträgern: Welchen Beitrag leistet die Deutsche Rentenversicherung zur Agenda 2030?

Dr. Stephan Fasshauer und Dr. Christoph Freudenberg, Berlin

Im Zeichen von Klimawandel und sozialen Verteilungsfragen dringt das Leitprinzip der Nachhaltigkeit zunehmend in den Fokus von Politik und Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund verabschiedeten die Vereinten Nationen im Jahr 2015 die Agenda 2030: einen Fahrplan für die Zukunft unseres Planeten mit 17 konkreten langfristigen Entwicklungszielen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Der vorliegende Artikel gibt einen ersten Einblick, welchen Beitrag die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und im Speziellen die DRV Bund zu den 17 Entwicklungszielen der Agenda 2030 leistet. Dabei wird das besondere Engagement der DRV in den Bereichen Inklusion, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Stärkung strukturschwacher Regionen deutlich. Vor dem Hintergrund der aktuellen Klimaschutzdiskussion schätzt der Beitrag zudem erstmalig die CO₂-Emissionen zentraler Unternehmensbereiche: Rund 90 Prozent der gesamten betrachteten Treibhausgase werden demnach im Energiebereich verursacht. Folglich sind in diesem Bereich auch die zentralen Ansatzpunkte zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit zu finden.

1. Einleitung

Im Jahr 2015 verabschiedete die Weltgemeinschaft die Agenda 2030: einen Fahrplan für die Zukunft unseres Planeten mit 17 konkreten langfristigen Entwicklungszielen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales.¹ Ziel dieser Agenda ist es, für heutige und zukünftige Generationen gleichermaßen lebenswerte Verhältnisse zu gewährleisten. Die nationale Umsetzung der Agenda 2030 brachte die Bundesregierung mit der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2017 auf den Weg. Schon jetzt zeigt sich, dass diese Strategie nur von Erfolg gekrönt sein wird, wenn alle gesellschaftlichen Akteure einen Beitrag leisten. Neben dem Engagement von Wirtschaft und Politik ist dabei auch nachhaltiges Handeln öffentlicher Verwaltungen entscheidend. Als öffentliche Institutionen können sie neben dem konkreten Handeln zugleich eine Vorbildfunktion für andere gesellschaftliche Akteure einnehmen. Mit ihren umfangrei-

chen Budgets haben sie einen wesentlichen Einfluss auf die Nachfrage und Entwicklung von nachhaltigen Produkten, Investitionen und Dienstleistungen. Rund 350 Milliarden Euro gibt der öffentliche Sektor pro Jahr für Beschaffungen aus.²

In privaten Unternehmen ist die Offenlegung von Engagement im Bereich Nachhaltigkeit beziehungsweise Corporate Social Responsibility (CSR) bereits gängige Praxis. Seit dem Jahr 2018 sind Unternehmen ausgewählter Branchen mit mehr als 500 Mitarbeitern³ verpflichtet, einen jährlichen CSR-Bericht auszuweisen.⁴ Auch in zahlreichen obersten Bundesbehörden ist der Beitrag der jeweiligen Verwaltung zur Erreichung der Agenda 2030 bereits umfassend in

1 Vgl. Bundesregierung (2019a).

2 Vgl. Eßig und Schaupp (2016).

3 Anmerkung der Redaktion: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Artikel nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

4 Vgl. BMAS (2019a).

Berichten dargestellt worden.⁵ Für Träger der Sozialversicherungen, die insgesamt über 370 000 Menschen in Deutschland beschäftigen und erhebliche finanzielle Mittel verwalten, existieren derartige Nachhaltigkeitsanalysen bisher nur sehr begrenzt.

Das Ziel dieses Artikels ist es daher, beispielhaft aufzuzeigen, welchen Beitrag die DRV im Allgemeinen und die DRV Bund im Speziellen zur Erreichung der Agenda 2030 leistet.⁶ Dabei werden Maßnahmen aus unterschiedlichsten Unternehmensbereichen wie Personal, Beschaffung und Bau vorgestellt, die verdeutlichen, wie das Leitprinzip der „Nachhaltigkeit“ konkret im Verwaltungshandeln der DRV mit Leben gefüllt wird.

Der Artikel gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 grenzt zunächst die zentralen Begriffe Nachhaltigkeit und CSR voneinander ab. Diskutiert wird zudem, welche (gesetzlichen) Handlungsspielräume für nachhaltiges Engagement bei Sozialversicherungsträgern wie der DRV Bund bestehen. Abschnitt 3 präsentiert nachhaltiges Handeln der DRV in ihrem Kerngeschäft (Abschnitt 3.1), der sozialen Absicherung großer Einkommensrisiken wie Alter oder Erwerbsminderung. Welchen Beitrag die DRV darüber hinaus unternehmensintern zur Erreichung der Agenda 2030 leistet, erörtern die Abschnitte 3.2 bis 3.4 für die Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Dabei wird unter anderem auf Maßnahmen im Bereich Inklusion und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf den Ressourcenverbrauch und die CO₂-Emissionen eingegangen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Ausblick.

2. Nachhaltigkeit und CSR aus Sicht einer öffentlichen Verwaltung: Abgrenzung und Handlungsspielräume

2.1 Begriffliche Abgrenzung

Die Begriffe Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) werden in der

Praxis häufig synonym verwendet. So sprechen einige Unternehmen von ihrer „Nachhaltigkeitsstrategie“, während andere ihr Engagement im gleichen Bereich als „CSR-Strategie“ titulieren.⁷ In der Theorie hingegen wird der Begriff CSR deutlich enger gefasst als sein Pendant die Nachhaltigkeit. Wie in den folgenden Abschnitten dargestellt, hat dies wesentliche Implikationen für die Nutzung dieser beiden Termini in der öffentlichen Verwaltung.

CSR umschreibt die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft.⁸ Welches Engagement dabei konkret als „CSR-Aktivität“ angesehen werden kann, wird unterschiedlich beurteilt. Ein großer Teil der Autoren sieht lediglich freiwilliges Handeln, welches über gesetzliche Vorgaben hinausgeht, als CSR-Maßnahme an.⁹ Gemäß dieser gängigen Interpretation ist CSR für eine öffentliche Verwaltung wie die DRV nur in begrenztem Maße anwendbar, denn ein Großteil ihres Handelns ist durch gesetzliche Vorgaben bestimmt (siehe Abschnitt 2.2). Folglich bleibt öffentlichen Verwaltungen ein geringer Spielraum für freiwilliges CSR-Handeln im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Unternehmen. Es überrascht daher nicht, dass Behörden ihr soziales, ökologisches und ökonomisches Engagement eher unter dem Label der weiter gefassten Nachhaltigkeit diskutieren.¹⁰ Auch im Hinblick auf den Begriff Nachhaltigkeit finden sich unterschiedliche Auslegungen. Die am weitesten akzeptierte und auch von der Bundesregierung genutzte Definition findet sich im Abschlussbericht

5 Siehe beispielsweise BMVg (2018) oder BMBF (2015). Für eine Übersicht siehe Bundesregierung (2019b).

6 Siehe hierzu auch *Fasshauer* und *Freudenberg* (in Druck): Veröffentlichung voraussichtlich Anfang 2020 in der Buchreihe „Corporate Social Responsibility“ des Springer/Gabler Verlags.

7 Vgl. BMAS (2019b).

8 Vgl. Europäische Kommission (2019) und BMAS (2019b).

9 Vgl. *Lin-Hi* (2019), *Dahlsrud* (2008) und *Homann* (2019).

10 Alle Berichte der obersten Bundesbehörden zu diesem Thema wurden bis dato unter dem Label „Nachhaltigkeitsbericht“ – und nicht „CSR-Bericht“ – herausgegeben.

Abbildung 1: Die 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030



Quelle: Bundesregierung (2019).

der Brundtland-Kommission aus dem Jahre 1987.¹¹ Darin heißt es: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“¹² Mit anderen Worten gilt es mit nachhaltigem Handeln „gleichermaßen den Bedürfnissen heutiger und künftiger Generationen gerecht zu werden[...]“.¹³ In der öffentlichen Debatte wird Nachhaltigkeit dabei gemeinhin aus drei Dimensionen betrachtet:¹⁴

- ökologische Dimension (Ziele unter anderem: schonender Umgang mit Ressourcen, Reduktion von Schadstoffemissionen, Bewahrung der Artenvielfalt)
- ökonomische Dimension (Ziele unter anderem: effiziente Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, Wohlstandswahrung, tragfähige Staatsfinanzen)
- soziale Dimension (Ziele unter anderem: Wahrung des sozialen Friedens, Verteilungsgerechtigkeit, Chancengleichheit, Wahrung der Menschenwürde)

Ein wesentlicher Kern der Agenda 2030 der Vereinten Nationen ist die Verknüpfung dieser drei Nachhaltigkeitsdimensionen. Alle drei Bereiche finden sich in den 17 Entwicklungszielen der Agenda 2030 wieder (Abbildung 1). Analog soll auch in diesem Artikel (ausgewähltes) nachhaltiges Handeln der DRV aus diesen drei Nachhaltigkeitsdimensionen betrachtet werden (Abschnitt 3). Dabei wird jeweils dargestellt, zu welchem der 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen die DRV und insbesondere die DRV Bund beitragen.

2.2 Handlungsspielräume einer öffentlichen Verwaltung

Nachhaltigkeit, insbesondere im Hinblick auf soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit,

¹¹ Vgl. Pufe (2014).

¹² Zitat Brundtland-Kommission (1987), S. 14.

¹³ Zitat Bundesregierung (2016a), S. 24.

¹⁴ Für eine vertiefende Beschreibung des Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit siehe Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages (1998), S. 24 ff.

gehört zum Kerngeschäft der DRV. Dabei ist die Hauptaufgabe, die Gewährung von Sozialleistungen, umfassend im Sozialgesetzbuch (SGB VI, SGB IX) geregelt. Weniger beachtet wird bisher, inwieweit zusätzliches nachhaltiges Engagement (beispielsweise die Anschaffung von Hybridautos) für Sozialversicherungsträger zulässig ist. Dies soll im Folgenden erörtert werden.

Für nachhaltiges Engagement, welches über das sogenannte Kerngeschäft hinausgeht, gelten eine Reihe von gesetzlichen Leitplanken. Insbesondere setzt § 30 SGB IV der Mittelverwendung und dem Aufgabenbereich von Sozialversicherungsträgern klare Grenzen. Dort heißt es: „Versicherungsträger dürfen nur Geschäfte zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben führen und ihre Mittel nur für diese Aufgaben sowie die Verwaltungskosten verwenden.“ Im Wesentlichen können zwei Tatbestände für die Rechtmäßigkeit von zusätzlichem nachhaltigen Engagement eines Sozialversicherungsträgers sprechen:

1) Dies sind zum einen rechtliche Vorgaben zu nachhaltigem Handeln, die sich in unterschiedlichen Bereichen finden. So sind beispielsweise bei der Beschaffung nach dem Vergaberecht soziale und umweltbezogene Aspekte zu berücksichtigen (zum Beispiel §§ 97, 127 GWB). Damit wäre folglich eine Grundlage für die Anschaffung von umweltschonenden Gütern wie Hybridautos gegeben. Doch auch bei anderen Themenfeldern wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) oder Inklusion (SGB IX) macht der Gesetzgeber klare Vorgaben für nachhaltiges Handeln.

2) Überdies können Wirtschaftlichkeitserwägungen (§ 69 SGB IV) als Argument für nachhaltiges Engagement von Sozialversicherungsträgern dienen, ist nachhaltiges Handeln doch häufig mit langfristigen finanziellen Einsparungen verknüpft. Dies ist beispielsweise bei der Nutzung von Videokonferenzen zur Vermeidung von Dienstreisen der Fall (Abschnitt 3).¹⁵

Es bleibt festzuhalten, dass nachhaltiges Engagement öffentlicher Verwaltungen wie der DRV wesentlich durch gesetzliche Vorgaben bestimmt ist. Im Vergleich zur Privatwirtschaft ist der Handlungsspielraum folglich deutlich beschränkter. Umso mehr ist der Gesetzgeber gefragt, angemessene Leitplanken für nachhaltiges Handeln in der Verwaltung zu setzen.

3. Nachhaltigkeit: Ausgewählte Handlungsfelder der DRV

3.1 Kerngeschäft



Für die gesetzliche Rentenversicherung (GRV), die mit einer rund 130-jährigen Geschichte darauf bedacht ist, über Genera-

¹⁵ Umstritten ist, ob das Grundgesetz (GG) zusätzlichen Spielraum für nachhaltiges Engagement öffentlicher Verwaltungen entfaltet. So sieht Art. 20a des GG vor, dass der Staat in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen und die Tiere im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung durch die Gesetzgebung und nach Maßgabe von Gesetz und Recht durch die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung schützt. Dabei wird von einigen Autoren die Sichtweise vertreten, dass Verwaltungsbehörden die Belange des Umwelt- und Tierschutzes auch zu beachten haben, wenn es an Leitentscheidungen des Gesetzgebers fehlt (*Huster und Rux*, 2018, Rn. 27–28). Gemäß dieser Interpretation könnten beispielsweise CO₂-reduzierende Maßnahmen auch dann zulässig sein, wenn entsprechende Vorgaben des Gesetzgebers fehlen. Nach anderer Auslegung sind die aus Art. 20a GG abgeleiteten Handlungsbefugnisse deutlich eingeschränkter. Danach kommt Art. 20a GG nur dann für Verwaltungen zum Tragen, wenn Gesetze ihnen Gestaltungsspielräume überlassen. Dies wäre beispielsweise der Fall „bei der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen oder bei Generalklauseln, bei Ermessensentscheidungen oder bei der Ausführung von planerischen Gestaltungsspielräumen“ (*Krings* 2018, S. 963).

tionen hinweg soziale Sicherheit zu gewährleisten, ist Nachhaltigkeit ein zentrales Leitprinzip. Nur auf Basis einer nachhaltigen Rentenpolitik kann das zentrale Fundament der GRV, der Generationenvertrag, Fortbestand haben. Die Versicherten müssen darauf vertrauen können, dass sie – ähnlich wie schon ihre Eltern und Großeltern – mit ihren Beitragszahlungen im Alter eine auskömmliche Rente erwarten können. Dass dieses Vertrauen auf einem festen Fundament steht, belegt die Historie: So konnte die GRV ihre Krisenfestigkeit, Anpassungsfähigkeit und Nachhaltigkeit bereits im Zuge zahlreicher wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und demografischer Veränderungen der letzten Jahrzehnte unter Beweis stellen. Allen diesen Veränderungen zum Trotz stellt die GRV nach wie vor die wichtigste Säule der Alterssicherung in Deutschland dar.¹⁶ Auch in Zukunft kann davon ausgegangen werden, dass die GRV zentral für die Lebensstandardsicherung im Alter bleiben wird, wie aktuelle Forschungen von DRV Bund und BMAS (2018) zeigen.¹⁷ Zudem tragen jährlich durchgeführte Projektionen zur Tragfähigkeit der GRV (Renten- und Alterssicherungsbericht) dazu bei, dass auch in kommenden Dekaden auskömmliche Rentenzahlungen gewährleistet werden können und gleichzeitig die Beitragssätze für Arbeitnehmer und -geber nicht übermäßig ansteigen.¹⁸

Hauptaufgabe der DRV ist die Absicherung der großen Einkommensrisiken über den Lebenszyklus. Dies beginnt bei der Leistung von Waisenrenten, gefolgt von Renten wegen Erwerbsminderung und wegen Alters bis hin zur Absicherung des sogenannten Langlebkeitsrisikos, das heißt der Absicherung bis weit ins hohe Rentenalter hinein. Allein im Jahr 2018 wurden insgesamt rund 26 Millionen Renten ausgezahlt. Zudem können weitreichende Rehabilitations- und Präventionsleistungen in Anspruch genommen werden, um einer langfristigen Erwerbsminderung vorzubeugen.

Mit diesem Kerngeschäft trägt die DRV entscheidend zur Erreichung zahlreicher Ziele

der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung und der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (Abbildung 1) bei. So leistet die DRV einen Beitrag zur Vermeidung von Armut (Ziel 1). Wesentliche Einkommensrisiken im Lebenszyklus können durch die Leistungen abgedeckt werden. Der Erfolg dieser Absicherung zeigt sich empirisch unter anderem im geringeren Grundsicherungsbezug von ehemals sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2,1 Prozent) im Vergleich zu ehemals Selbstständigen (3,7 Prozent), die in den meisten Fällen nicht obligatorisch abgesichert waren.¹⁹ Auch zur Verringerung von Einkommens- und Vermögensungleichheiten (Ziel 10) können die Leistungen der GRV einen Beitrag leisten. Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung – DIW veranschaulichen, dass bei Berücksichtigung von gesetzlichen Rentenanwartschaften die Ungleichheit der Nettovermögen (gemessen am Gini-Koeffizient) um ein Viertel sinkt (von 0,79 auf 0,59).²⁰ Einfluss auf dieses Ergebnis haben auch rentenrechtliche Umverteilungselemente wie die sogenannten Renten nach Mindestentgeltpunkten. Zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3) tragen die jährlich rund 1,1 Millionen bewilligten medizinischen Leistungen zur Rehabilitation der DRV bei. Mit der Honorierung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten bei der Rentenberechnung leisten die Träger der GRV zudem einen Beitrag zur Geschlechtergleichheit (Ziel 5), werden diese gesellschaftlich wichtigen, unentgeltlichen Leistungen doch in der Mehrzahl von Frauen übernommen. Jährlich werden rund 17 Milliarden Euro allein für die Honorierung von Kindererziehungszeiten im Rentenbe-

16 Vgl. BMAS (2016), S. 10 f.

17 Vgl. Heien und Krämer (2018).

18 Vgl. BMAS (2018) und BMAS (2016).

19 Vgl. BMAS (2016), S. 8.

20 Vgl. Bönke et al. (2016). Erklären lässt sich der Rückgang der Vermögensungleichheit durch die gleichere Verteilung der gesetzlichen Rentenanwartschaften im Vergleich zu Finanz- und Immobilienvermögen. Eine Rolle spielt auch die im Vergleich zu Kapitalvermögen gleichmäßigere Verzinsung umlagefinanzierter Rentenansprüche.

stand aufgewandt. Zudem kann die gesetzliche Rente durch ihre antizyklische Ausgestaltung zur Dämpfung von Rezessionen beitragen (Ziel 8: Wirtschaftswachstum). Durch die Ausgestaltung der Rentenformel im Zusammenspiel mit dem sogenannten Rentengarantiegesetz von 2009 sind Rentenkürzungen selbst in Krisenzeiten am Finanz- und Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Konjunkturreffekte kommen erst zeitversetzt bei den Renten zum Tragen. Die Transferleistungen der gesamten GRV, gut 8 Prozent des BIPs,²¹ stützen damit auch in Rezessionsjahren – wie dem Jahr 2009 – die heimische Nachfrage der Haushalte und tragen damit zumindest in begrenztem Maße zu einer wirtschaftlichen Stabilisierung bei.²²

3.2 Bereich Ökologie



3.2.1 Ressourcenverbrauch

Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen wie Wasser oder Luft ist ein klassisches Ziel nachhaltigen Handelns. Schon im 18. Jahrhundert betonte Hans Carl von Carlowitz, einer der „Väter“ des Begriffs der Nachhaltigkeit, dass mit den Waldbeständen so umzugehen sei, „daß es eine kontinuierliche beständige und nachhaltige Nutzung gebe“.²³ Dieser Appell, die natürlichen Lebensgrundlagen zu bewahren, hat auch nach 300 Jahren nichts an Aktualität verloren und findet sich in zahlreichen Zielen der Agenda 2030 wieder. Auch für die DRV ist der schonende und effiziente Ressourcenverbrauch ein wichtiger Leitgedanke des unternehmerischen Handelns. Einen Ansporn bieten dabei nicht nur ökolo-

gische Ziele, sondern auch potenzielle Kostensenkungen.²⁴

Konkret umgesetzt wird das Leitprinzip der nachhaltigen Ressourcennutzung insbesondere in den Unternehmensbereichen Beschaffung und Bau. So werden bei der Vergabe von externen Aufträgen neben wirtschaftlichen auch umweltbezogene Kriterien berücksichtigt (gemäß § 97 GWB). Bei Bauvorhaben und anderen Aufträgen wird systematisch geprüft, „ob und in welchem Umfang Erzeugnisse eingesetzt werden können, die sich durch Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit und Wiederverwendbarkeit [...] auszeichnen und im Vergleich zu anderen Erzeugnissen zu weniger oder schadstoffärmeren Abfällen führen“ (§ 45 KrWG). Bei der Beschaffung orientiert sich die DRV Bund an dem Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung.²⁵ Dies sieht vor, dass bei Ausschreibungen, soweit möglich, die Kriterien des Umweltzeichens „Blauer Engel“ oder ähnlicher Standards verwendet werden.²⁶ Damit trägt die DRV zu Ziel 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung bei.

Für die Steuerung nachhaltigen Ressourcenverbrauchs sind regelmäßige statistische Verbrauchserhebungen unerlässlich. Wie hoch ist folglich der Ressourcenverbrauch in zentralen Bereichen der DRV? Aus betriebswirtschaftlicher Sicht werden für die Bereitstellung des Produktes der „Sozialen Absicherung“ neben den Mitarbeitern vornehmlich vier Inputfaktoren benötigt: Energie, Papier, Bürogebäude und IT. Auf den Ressourcenverbrauch der ersten zwei genannten Faktoren (Energie, Papier) soll im Folgenden näher eingegangen werden.

21 Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2018). Beiträge und Zuschüsse zur KVdR bleiben unberücksichtigt.

22 Vgl. Meinhardt et al. (2009).

23 Zitat von Carlowitz (1713).

24 Zum Vergleich: Der durchschnittliche PUE-Wert deutscher Rechenzentren lag im Jahr 2017 bei rund 1,75. Vgl. Borderstep Institut (2018).

25 Vgl. Beschaffungshandbuch der DRV Bund, S. 10.

26 Vgl. Staatssekretärsausschuss (2015), S. 17.

Infokasten 1: Energieeffizienzen heben – aktuelle Beispiele**Beispiel 1: Modernisiertes Heizkraft**

Ein Leuchtturmprojekt für umweltverträgliche Energieerzeugung stellt das in den Jahren 2015 bis 2019 grundlegend umgebaute Heizkraftwerk der DRV am Standort Berlin dar. Das Besondere an dieser mit modernster Kraft-Wärme-Kälte-Koppelung ausgestatteten Anlage ist, dass Abwärme, die bei der Stromerzeugung entsteht, direkt weiter als Nutzwärme verwendet werden kann. Dieser Prozess ist damit wesentlich effizienter als die herkömmliche, getrennte Wärmeerzeugung. Folglich konnten nicht nur die Energiekosten, sondern auch die CO₂-Emissionen der DRV im Sinne der Klimaschutzziele der Bundesregierung signifikant gesenkt werden. Gegenüber einer getrennten Erzeugung ergibt sich im Jahr 2017 bereits eine Primärenergieeinsparung von über 23 Prozent. Hervorgegangen ist das Projekt aus einer im Jahr 2013 erstellten Energiestudie, die Energieeinsparpotenziale am Standort Berlin auf den Prüfstand stellte und geeignete Maßnahmen zur Erreichung von Einsparzielen definierte.

Beispiel 2: Neues Rechenzentrum

Im Jahr 2018 nahm die DRV am Standort Würzburg ein neues Dienstgebäude mit hochmodernisiertem Rechenzentrum in Betrieb. Neben dem Aspekt der Datensicherheit (Zertifizierung mit TÜV IT-Level 3) wurde beim Bau ein besonderes Augenmerk auf die Energieeffizienz des Rechenzentrums gelegt. Im ersten Halbjahr 2019 lag der PUE-Wert²⁷ bei rund 1,4, was als energieeffizient einzuschätzen ist.²⁸ Erreicht wurde dieser gute Effizienzwert unter anderem durch die Einhausung der IT-Systeme, die kühle Luft gezielt den Geräten zur Verfügung stellt, ohne die Räume des Rechenzentrums komplett herunterkühlen zu müssen.

Im letzten Berichtsjahr 2017 lag der Gesamtenergieverbrauch (Strom, Wärme, Kühlung) des größten Trägers der DRV, der DRV Bund, bei 239 Millionen KWh. Im Vergleich zum Vorjahr 2016 (254 Millionen KWh) konnte der Energieverbrauch damit um rund 6 Prozent reduziert werden.²⁹ Zahlreiche Modernisierungen im Energie- und IT-Bereich (Infokasten 1) helfen dabei den Energieverbrauch nachhaltig zu begrenzen.

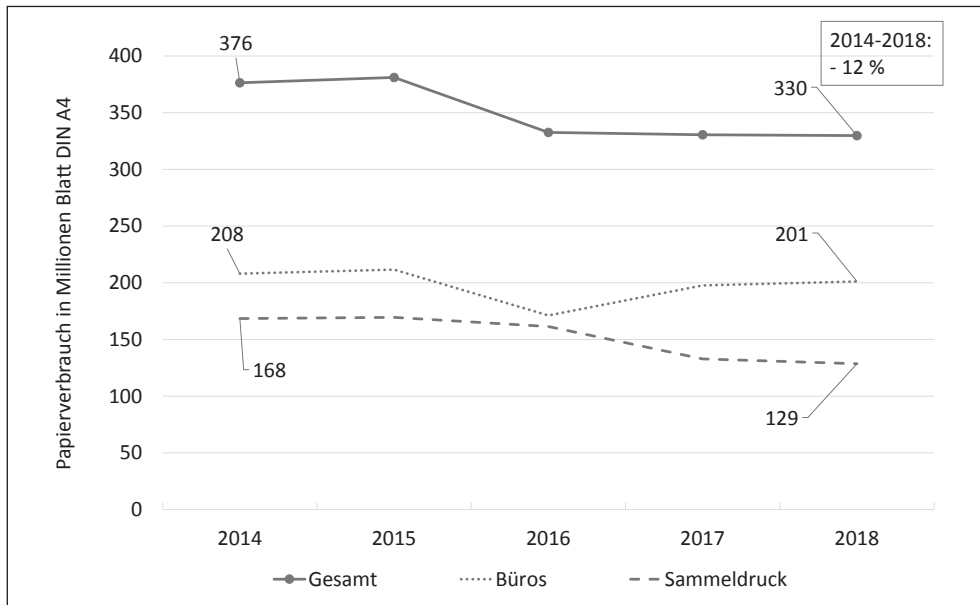
Eine Verwaltung ohne Papierverbrauch ist noch unvorstellbar. Allein der postalische Versand der Renteninformation, die einmal pro Jahr an das Gros der Bundesbürger im Erwerbsalter versandt wird, führt zu einem Papierverbrauch im zweistelligen Millionenbereich. Noch vor einem halben Jahrzehnt, im Jahr 2014, wurden allein bei der DRV Bund insgesamt 168 Millionen Blatt DIN A4-Papier in den Sammeldruckanlagen benö-

tigt. Erfreulicherweise konnte dieser Verbrauch in den letzten fünf Jahren um fast 25 Prozent auf 129 Millionen Blatt im Jahr 2018 reduziert werden (Abbildung 2). Wesentlicher Auslöser für diese Entwicklung ist die fortschreitende Digitalisierung der Unternehmensprozesse. So werden beispiels-

²⁷ PUE steht für Power Usage Effectiveness und misst das Verhältnis des (Jahres-)Energiebedarfs des gesamten Rechenzentrums zum (Jahres-)Energiebedarf der IT des Rechenzentrums. Ein Wert von 2 bedeutet beispielsweise, dass die Hälfte der eingesetzten Energie für Wärme und Wärmeabführung verbraucht wird und damit nicht direkt für die IT des Rechenzentrums genutzt wird. PUE-Werte unter 1,5 gelten gemeinhin als energieeffizient.

²⁸ Zum Vergleich: Schon im Jahr 2015 konnte vom Staatssekretärsausschuss der Bundesregierung konstatiert werden, dass „rund 80 Prozent der Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Bundesverwaltung [...] zu mindestens 95 Prozent Recyclingpapier [nutzen]“.

²⁹ Mit rund 55 Prozent erfolgt der größte Anteil des Energieverbrauchs durch die 22 Reha-Zentren der DRV Bund.

Abbildung 2: Papierverbrauch bei der DRV Bund, in Blatt DIN A4

Quelle: eigene Darstellung.

weise seit der Umstellung auf ein neues Verwaltungssoftwaresystem zahlreiche Akten nur noch digital gespeichert und damit nicht mehr zentral gedruckt. Auch im Bereich der Betriebsprüfungen konnten in den letzten Jahren erhebliche Einsparungen erzielt werden (Infokasten 2). Durch die aktuell angestoßene Verschlankung (und Vereinfachung) der Rentenbescheide wird sich diese positive Entwicklung voraussichtlich auch im Jahr 2019 fortsetzen.³⁰ Über die Hälfte des Gesamtpapierverbrauchs fällt zudem mit rund 200 Millionen Blatt DIN A4-Papier dezentral im Rahmen der üblichen Verwaltungsarbeit an. Dieser Verbrauch ist in den vergangenen fünf Jahren vergleichsweise konstant geblieben (Abbildung 2). Aufholpotenzial hat die DRV Bund bei der Nutzung von Recyclingpapier. Nur 3 Prozent des Gesamtpapierverbrauchs umfasst Recyclingpapier.³¹ Diese niedrige Quote ist zum Teil technisch begründet: So ist Recyclingpapier bei der Nutzung von Hochleis-

tungsdruckern, die vornehmlich für den Sammeldruck von Versicherungsschreiben genutzt werden, nur unter Inkaufnahme deutlich höherer Kosten und Druckzeiten realisierbar.

3.2.2 Klimarelevante Emissionen

Es herrscht ein breiter wissenschaftlicher Konsens darüber, dass Treibhausgase zur Erwärmung der Erde beitragen.³² Der Weltklimarat (IPCC) geht davon aus, dass es bei einer weiteren ungebremsten Entwicklung der Treibhausgasemissionen zu einem Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur von mehr als vier Grad Celsius kommen

³⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (2018a).

³¹ Zudem hat die Rentenversicherung eine umfassende Verantwortung für nachfolgende Generationen aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags.

³² Vgl. IPCC (2013), S. 15 f. und UBA (2019a).

Infokasten 2: Einsparungen bei Betriebsprüfungen der DRV

Die Träger der Rentenversicherung sind verpflichtet, in jedem Betrieb in Deutschland alle vier Jahre eine sogenannte Betriebsprüfung durchzuführen. In diesem Zusammenhang ist ein umfassender Austausch mit den Krankenkassen, die als Beitragseinzugsstelle der Sozialversicherung fungieren, notwendig. Seit dem Jahr 2018 verschicken die Rentenversicherungsträger dabei keine Papierdokumente mehr an die Krankenkassen; vielmehr erfolgt der Austausch ausschließlich elektronisch. So werden jährlich für circa 1,8 Millionen Dokumente Druckkosten, Portokosten und Versandkosten gespart. Erwähnt seien hier auch die Einspareffekte, die sich durch die zunehmende Verbreitung der elektronisch unterstützten Betriebsprüfungen (euBP) ergeben. Aktuell nutzen bereits rund ein Drittel der jährlich 800 000 von der DRV geprüften Arbeitgeber diese Möglichkeit (Tendenz steigend). Betriebsprüfungen vor Ort und damit verbundene Reisen können damit teilweise entfallen.

könnte.³³ Damit verbunden wären weitreichende ökologische, wirtschaftliche und soziale Folgen. Vor diesem Hintergrund haben sich mit dem Pariser Klimaabkommen 195 Staaten geeinigt, den Anstieg der Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen und damit die natürlichen Lebensgrundlagen der Menschheit zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, plant Deutschland die Treibhausemissionen um mindestens 80 Prozent bis 95 Prozent bis zum Jahr 2050 zu verringern (gegenüber dem Jahr 1990).³⁴ Gelingen kann dies nur, wenn alle gesellschaftlichen Akteure ihren Beitrag leisten. Vor diesem Hintergrund umfasst der folgende Abschnitt zunächst eine erste Erhebung von CO₂-Emissionen gefolgt von Maßnahmen zur Vermeidung dieser Treibhausgase. Dabei wird der Beitrag der DRV zu Ziel 13 der Agenda 2030 (Maßnahmen zum Klimaschutz) deutlich.

Tabelle 1 ermittelt unternehmensübergreifend die CO₂-Emissionen der DRV Bund. Die Ergebnisse sollten aufgrund verschiedener Unsicherheiten als erste Schätzung interpretiert werden. Die Darstellung konzentriert sich auf CO₂-Emissionen in den zentralen Bereichen Energie, Transport und Beschaffung, in denen die größten Treibhausgasemissionen zu erwarten sind. Wie in Tabelle 1 dargestellt, emittierte die DRV

Bund durch ihren Energieverbrauch das Gros ihrer Treibhausgase. Im Jahr 2017 waren dies grob 46 000 Tonnen CO₂. Dies entspricht dem durchschnittlichen CO₂-Ausstoß von rund 5 100 Einwohnern in Deutschland.³⁵ Insgesamt zeigt sich, dass der Energiebereich den Löwenanteil der CO₂-Emissionen verursacht. Der Transportbereich hingegen ist nur für einen vergleichsweise geringen Anteil von 7 Prozent der gesamten hier betrachteten Emissionen verantwortlich.³⁶ Die niedrigen Emissionswerte im Transportbereich erklären sich unter anderem durch die verbreitete Nutzung der Bahn bei Dienstreisen (66 Prozent aller Dienstreisekilometer).³⁷ Seit dem Jahr 2011 reisen die Mitarbeiter dabei standardmäßig

33 Vgl. BMU (2019).

34 Vgl. UBA (2019b).

35 Hierbei wird berücksichtigt, dass in Deutschland pro Kopf rund neun Tonnen CO₂ pro Jahr emittiert werden. Vgl. IEA (2019).

36 Unberücksichtigt bleiben Emissionen der Transportdienstleister der DRV Bund und der Fuhrparks von Standorten außerhalb Berlins. Es ist anzunehmen, dass diese zwei Bereiche die Gesamtemissionen um rund 350 bis 500 Tonnen beziehungsweise 0,7 bis 1,0 Prozent erhöhen.

37 Im Jahr 2018 wurden im Rahmen von Dienstreisen circa 6,1 Millionen Kilometer mit der Bahn zurückgelegt, im Vergleich zu 2,3 Millionen Kilometern mit dem Pkw und 0,9 Millionen Kilometern mit dem Flugzeug. Die Fahrten des Prüfdienstes betragen circa 11,4 Millionen Kilometer. Die Fahrten der Reha-Beratung werden auf circa 1,3 Millionen Kilometer geschätzt.

Tabelle 1: Geschätzte CO₂-Emissionen in zentralen Unternehmensbereichen

	Gesamt	Energie (Wärme, Strom, Kälte)	Prüfdienst + Reha- beratung*	Transport				Beschaffung Papier
				Fuhrpark Berlin	Dienstreisen			
					PKW *	Flug	Bahn	
CO ₂ -Emission in Tonnen	50962	45762	2647	116	476	185	0	1777
Anteil der betrachteten Gesamt- emissionen	100,0 %	89,8 %	5,2 %	0,2 %	0,9 %	0,4 %	0,0 %	3,5 %

* Annahme Auslastung: 1 Person/Pkw.

Quelle: eigene Berechnungen. Emissionsfaktoren basieren auf BAFA (2019), UBA (2019c), Papiernetz (2019). Berichtsjahr ist generell 2018, im Energiebereich das Jahr 2017.

CO₂-neutral mit 100 Prozent Ökostrom. Allein durch diese Maßnahme konnten jährlich mindestens 200 Tonnen CO₂-Treibhausgase vermieden werden. Flugreisen, die aufgrund ihrer CO₂-Belastung besonders in der öffentlichen Kritik stehen, werden von der DRV Bund nur in geringem Maße genutzt. Nur jeder zehnte Dienstreisekilometer wird mittels Flugzeug zurückgelegt (Infokasten 3).

Im Bereich Beschaffung erfasst die dargestellte CO₂-Bilanz den Papierverbrauch der DRV Bund.³⁸ Hier fallen beträchtliche CO₂-Emissionen in Höhe von rund 1 800 Tonnen an. Durch Einsparungen (Abschnitt 3.3) konnte der Umfang dieser Treibhausgase im Jahr 2018 gegenüber 2014 um rund 250 Tonnen gesenkt werden.

Um die Klimabilanz des Unternehmens weiter zu verbessern, stieß die DRV Bund in den letzten Jahren eine Reihe von weiteren Maßnahmen an. So wurde die Nutzung von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben (Hybrid, Elektro, Wasserstoff) der Dienstwagenflotte am Standort Berlin von zwei Fahrzeugen im Jahr 2014 auf zwölf Fahrzeuge im Jahr 2018 erhöht. Um Dienstreisen gänzlich zu vermeiden und damit Kosten für Reiseaufwand und -zeiten zu senken, setzt die DRV Bund seit dem Jahr 2015 zu-

nehmend auf die Nutzung von Videokonferenzen. Insgesamt ist die Inanspruchnahme dieser Kommunikationsform auf über 1 100 Sitzungen im Jahr 2018 angestiegen. Hätten diese Besprechungen traditionell an einem zentralen Ort stattgefunden, wären dadurch allein im Jahr 2018 rund 1,8 Millionen Kilometer an Dienstreisen und (je nach Verkehrsmittel) bis zu 250 Tonnen an CO₂-Emissionen angefallen. Der tatsächliche Einsparungseffekt dieser neuen Technologien ist jedoch schwer einzuschätzen.³⁹ Mit kostengünstigen Firmentickets für den öffentlichen Nahverkehr unterstützt die DRV Bund zudem ihre Mitarbeiter, klimafreundlich mit Bus und Bahn zur Arbeit zu gelangen.

Den größten Beitrag zur Verbesserung der Klimabilanz des Unternehmens leistet der Bereich Bau und Energie. So konnte durch die umfassende Modernisierung des Heizkraftwerkes am Standort Berlin (Info-

38 Weitere CO₂-Emissionen, die hier nicht erfasst werden, ergeben sich unter anderem im Einkauf von IT-Geräten sowie bei der Nutzung externer Dienstleister.

39 Diskutabel ist, zu welchem Anteil Videokonferenzen traditionelle Besprechungen tatsächlich ersetzen. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Videokonferenzen zusätzlich anfällt und ohne diese Technik nicht stattgefunden hätte.

Tabelle 2: CO₂-Einsparungen ausgewählter vergangener Maßnahmen

Ausgewählte vergangene Maßnahmen	Einsparungen in Tonnen CO ₂ pro Jahr
CO ₂ -neutrale Bahnfahrten	circa 200
Reduzierung Papierverbrauch (2018 gegenüber 2014)	circa 250
Modernisierung Heizkraftwerk Berlin	circa 2 200
Nachhaltigerer Strommix (2017 gegenüber 2015)	circa 4 700

Quelle: eigene Berechnungen.

kasten 1) das Volumen an emittierten CO₂-Treibhausgasen im Jahr 2017 um rund 2 200 Tonnen gesenkt werden. Dieses Beispiel unterstreicht, dass Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs einen entscheidenden Beitrag zur CO₂-Verbesserung leisten können.

Ähnliche positive Auswirkungen auf die CO₂-Bilanz der DRV lassen sich beim Strombezug identifizieren. Durch den gestiegenen Anteil an erneuerbaren Energien des eingekauften Strommixes der DRV Bund verbesserte sich die CO₂-Bilanz in den letzten Jahren signifikant. Lag die CO₂-Emission einer Kilowattstunde Strom im Jahr 2015 noch bei 297 Gramm, verbesserte sich dieser Emissionsfaktor auf 194 Gramm im Jahr 2017. Allein durch diese Veränderung konnten die gesamten betrachteten CO₂-Emissionen der DRV Bund um fast ein Zehntel (4 700 Tonnen CO₂) gesenkt werden. Ein besonderes Augenmerk sollte daher in den kommenden Jahren auf die Zusammensetzung des bezogenen Stromes gelegt werden.

Die Unternehmenspolitik hat ebenfalls einen Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Mitarbeiter und Kunden. Durch die zunehmenden Möglichkeiten der Digitalisierung besteht hier beträchtliches Einsparpotenzial. Dies soll durch zwei Fallbeispiele veranschaulicht werden. Allein im Jahr 2018 führte die DRV Bund 1,2 Millionen Beratungsgespräche in ihren Auskunfts- und Beratungs-

stellen durch. Würde man ein Viertel dieser Gespräche online durch Videoberatungen ersetzen – ein Modell, welches aktuell von DRV-Trägern getestet wird –, könnten unter konservativen Annahmen mindestens 1 000 Tonnen an CO₂-Emissionen eingespart werden (Tabelle 4).⁴⁰ Ähnliche Effekte wären bei einer stärkeren Nutzung von flexiblen Arbeitsortmodellen denkbar: Würde jeder zweite Mitarbeiter einen Tag pro Woche mobil von zu Hause aus arbeiten, könnte dies zu einer Reduzierung von CO₂-Treibhausgasen in Höhe von rund 1 600 Tonnen führen.⁴¹ Diese zusätzlichen Klimaeffekte der Unternehmenspolitik könnten damit beträchtlicher ausfallen als beispielsweise unternehmensinterne Einsparungen im Transportbereich oder beim Papierverbrauch (Tabelle 2).

⁴⁰ Dabei wird davon ausgegangen, dass der durchschnittliche Fahrweg (hin und zurück) 20 Kilometer beträgt und 75 Prozent diesen mit dem Pkw zurücklegen. Die restlichen 25 Prozent wählen häufig öffentliche Verkehrsmittel sowie Rad/Fuß. Der CO₂-Umrechnungsfaktor beträgt 0,209 Kilogramm pro Kilometer bei Pkws und 0,064 Kilogramm beim ÖPNV.

⁴¹ Angenommen wird, dass die Hälfte der rund 22 000 aktiven Mitarbeiter einen Tag in der Woche mobil arbeiten. Die übrigen Annahmen entsprechen dem obigen Szenario. Zusätzliche potenzielle Einsparungen, die sich durch die geringere Inanspruchnahme von Büroflächen ergeben, bleiben bei der Betrachtung unberücksichtigt.

Infokasten 3: CO₂-Einsparpotenzial bei Flugreisen

Rund 920 000 Kilometer legten Mitarbeiter auf Dienstreisen im Jahr 2018 mittels Flugzeug zurück. In der Summe führte dies zu CO₂-Emissionen von rund 185 Tonnen. Teile dieser Treibhausgase können vermieden werden, wenn mehr Flüge auf Kurzstrecken (unter 500 km) mit der Bahn zurückgelegt werden. Rund die Hälfte aller Flüge (51 Prozent) fand auf den Kurzstrecken Berlin-Frankfurt (26 Prozent) oder Berlin-München (25 Prozent) statt. Für diese Verbindungen gibt es mit der Bahn eine attraktive Alternative (Tabelle 3).⁴² Bei Nutzung der Bahn auf Kurzstrecken könnten die CO₂-Emissionen im Bereich Flugreisen der DRV Bund um ein Drittel (circa 60 Tonnen) gesenkt werden. In Kauf zu nehmen wären dabei gegebenenfalls etwas höhere Reisekosten. Für längere Distanzen (über 500 Kilometer), die schwerer mittels alternativer Transportmittel zurückgelegt werden können, wäre eine CO₂-Kompensation zu erwägen, wie sie in obersten Bundesbehörden bereits gängige Praxis ist. Diese Kompensation würde mit überschaubaren Kosten von aktuell rund 3 000 Euro pro Jahr einhergehen.⁴³

3.3 Bereich Ökonomie



Beispielhaft soll hier auf die Stärkung strukturschwacher Regionen eingegangen werden, welche zur Erreichung von Ziel 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung einen Beitrag leistet.

3.3.1 Tragfähige Staatsfinanzen

Ökonomische Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Leitprinzip der DRV. Nur durch eine langfristig tragfähige, wirtschaftliche und effiziente Bereitstellung der Leistungen hat das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung Bestand. Ziel der DRV ist es daher, die Verwaltungs- und Verfahrenskosten möglichst gering zu halten. Im Jahr 2018 lagen sie bei rund 1,3 Prozent der Gesamtausgaben. Im Hinblick auf die Tragfähigkeit der Finanzen führt die DRV gemeinsam mit dem BMAS regelmäßige Projektionen zur Entwicklung der Rentenausgaben und -einnahmen durch. Damit leistet die DRV einen Beitrag zu Ziel 8 der Agenda 2030. Neben diesen Beispielen trägt die DRV auch in zahlreichen anderen Bereichen zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung bei.

3.3.2 Stärkung strukturschwacher Regionen

Die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse ist ein zentrales Anliegen der Bundesregierung, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland zu stärken. Dabei wird auch eine Angleichung der Lebensverhältnisse im Hinblick auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt im gesamten Bundesgebiet angestrebt.⁴⁴ Zur Erreichung dieses Ziels wird aktuell diskutiert, Behörden in strukturschwächeren Regionen, insbeson-

⁴² Die Zeitersparnis beispielsweise eines Fluges von Berlin nach München beläuft sich auf rund eine Stunde, wenn kein Gepäck aufgegeben werden muss. Mit Aufgabepäck sind die Reisezeiten von Flug und Bahn nahezu identisch. Vgl. Travelbook (2017).

⁴³ Dabei wird der aktuelle CO₂-Kompensationspreis der Plattform „Atmosfair“ (Testieger Stiftung Warentest 2018) von 23 Euro pro Tonne CO₂ zugrunde gelegt.

⁴⁴ Vgl. § 2 Abs. 1 Raumordnungsgesetz.

Tabelle 3: Typische Flugrouten der DRV Bund (Flüge von und nach Berlin)

Abflugort/Flugziel	Anteil aller DRV Bund-Flüge	Flugdistanz	Fahrzeit Alternative Bahn
Frankfurt	26 %	unter 500 km	circa 4 Stunden
München	25 %	unter 500 km	circa 4 Stunden
Köln	2 %	unter 500 km	circa 4 1/2 Stunden
Düsseldorf	1 %	unter 500 km	circa 4 1/2 Stunden
Stuttgart	5 %	über 500 km	circa 5 1/2 Stunden
Saarbrücken	5 %	über 500 km	circa 7 Stunden

Quelle: eigene Berechnungen.

Tabelle 4: CO₂-Einsparungen potenzieller, künftiger Maßnahmen

Potenzielle künftige Maßnahmen	Einsparungen in Tonnen CO ₂ pro Jahr
1 Tage Homeoffice jedes 2. Mitarbeiters	circa 1 600
25 % der Beratungsgespräche ersetzt durch Online-Beratung	circa 1 000

Quelle: eigene Berechnungen.

dere in Ostdeutschland, anzusiedeln. Die DRV (beziehungsweise die Vorgängerinstitution Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – BfA) ist diesen Schritt bereits vor 20 Jahren mit der Gründung von Standorten in den neuen Bundesländern gegangen. Damit leistet sie – wie im folgenden Abschnitt dargestellt – einen Beitrag zur Stärkung strukturschwacher Regionen. Angestoßen von der Föderalismuskommission im Jahr 1992 wurden im Jahr 1999 zwei neue Dienststellen in den ostdeutschen Regionen Gera und Stralsund eröffnet. Im Jahr 2001 folgte der Aufbau der Außenstelle in Brandenburg an der Havel. Derzeit arbeiten an diesen drei Standorten mehr als 3 100 Mitarbeiter. Die DRV ist damit einer der größten Arbeitgeber in diesen strukturschwachen Regionen. Der Standort Gera beispielsweise wird als Arbeitsregion mit dem niedrigsten regionalen Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Deutschland geführt.⁴⁵

Am größten dieser Standorte, in Stralsund, beschäftigt die DRV 1 350 Mitarbeiter. Zum Vergleich: Nur 13 der 100 größten (privatwirtschaftlichen) Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern konnten im Jahr 2017 eine höhere Mitarbeiterzahl aufweisen.⁴⁶ Mit überdurchschnittlichen Entgelten wird zudem zur wirtschaftlichen Stärkung dieser Regionen beigetragen.⁴⁷ Am Standort Stralsund beispielsweise lag der Durchschnittsverdienst der Mitarbeiter knapp 10 Prozent über dem Mittelwert Mecklenburg-Vorpommerns.

⁴⁵ Vgl. BMWi (2017), S. 3.

⁴⁶ Vgl. Nord LB (2018), S. 4.

⁴⁷ Der Vergleich bezieht sich auf Vollzeitverdienste. Verglichen wird ein durchschnittlicher tarifbeschäftigter Mitarbeiter (E8, Stufe 5) des Standortes Stralsund, der mit circa 40 900 Euro pro Jahr gut 9 Prozent mehr verdient als der durchschnittliche Vollzeitbeschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern mit 37 400 Euro. Vgl. Statistikamt MV (2019).

Infokasten 4: Ökonomischer, ökologischer und sozialer Fußabdruck von Reha-Kliniken

Um die regionalwirtschaftliche Bedeutung von Rehabilitationszentren zu analysieren, wurde im Rahmen eines Forschungsprojekts unter Mitwirkung des WifOR-Instituts und der DRV Berlin-Brandenburg erstmals der „Ökonomische Fußabdruck ausgewählter Rehabilitationskliniken in Brandenburg“ ermittelt. Anhand ausgewählter ökonomischer Kennzahlen wie der Bruttowertschöpfung, den Beschäftigtenzahlen, den Arbeitnehmerentgelten sowie Aussagen zu den Vorleistungsverflechtungen stellt die Studie neben den direkten auch sogenannte indirekte und induzierte Effekte dar, die aus der Geschäftstätigkeit der Reha-Einrichtungen resultieren. Als Ergebnis entsteht erstmals ein repräsentativer „ökonomischer Fußabdruck“ von Rehabilitationskliniken, mit dem sowohl Aussagen zur direkten ökonomischen Wirkung, als auch zu den vielfältigen Verflechtungen dieser Einrichtungen mit der regionalen Wirtschaft möglich sind. Die Autoren quantifizieren, dass durch zwei direkt in den Kliniken Beschäftigte mehr als ein zusätzliches Arbeitsverhältnis in der Region Brandenburg geschaffen wird. Zudem werden 63 Prozent aller Vorleistungen der untersuchten Kliniken aus der regionalen Wirtschaft in Brandenburg bezogen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse findet sich in Ostwald et. al. (2016). Im Rahmen eines weiteren Forschungsprojektes im Jahr 2017 wurde die Analyse erweitert und neben dem ökonomischen auch der ökologische und soziale Fußabdruck von Reha-Einrichtungen in Brandenburg untersucht. Die dabei genutzten Indikatoren sind in Abbildung 3 dargestellt.

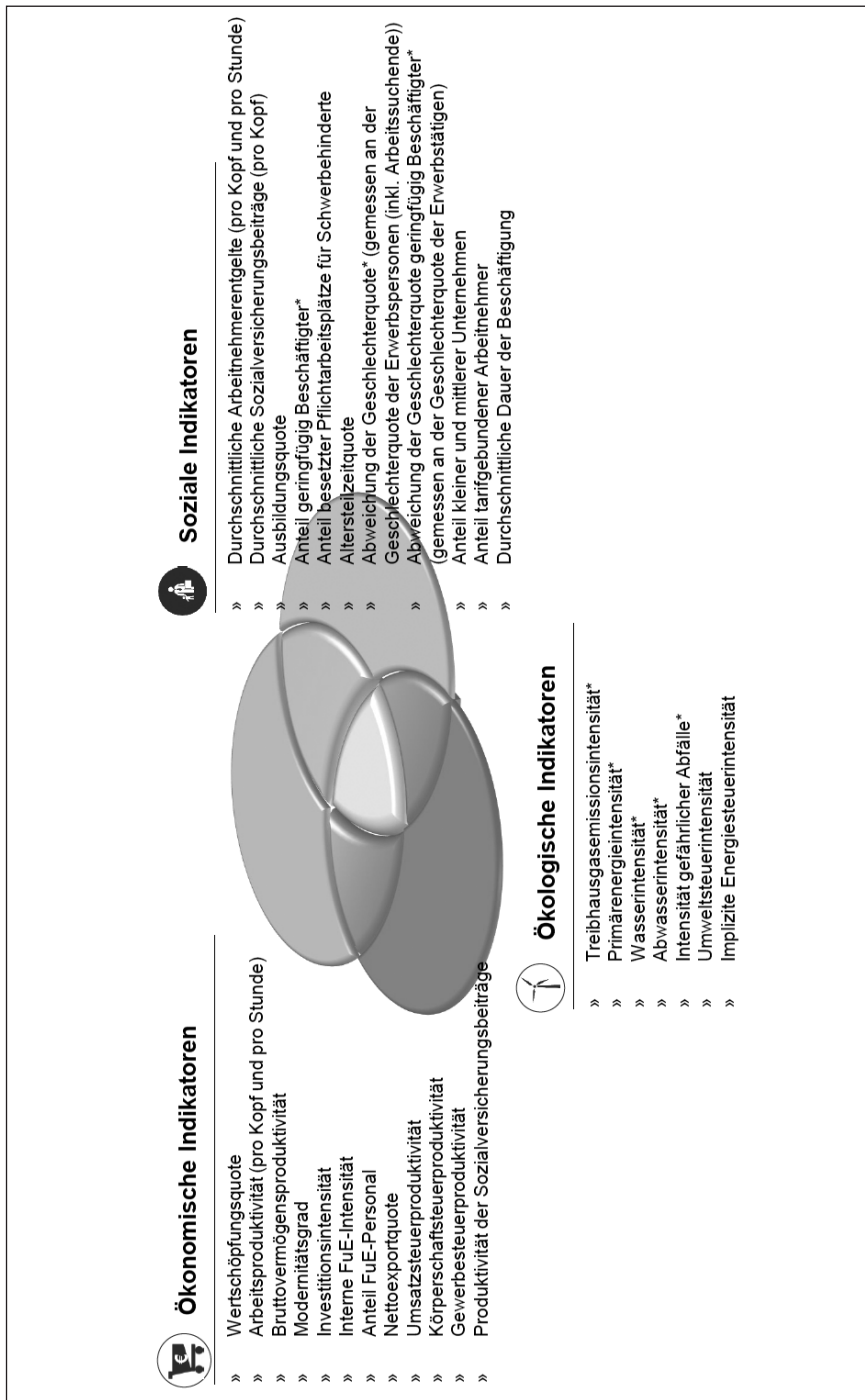
In einem weiteren noch laufenden Projekt wird die Analyse auf weitere Kliniken von DRV-Trägern (Berlin-Brandenburg, Hessen, Bayern-Süd) angewandt. Dabei wird das Ziel verfolgt, einen auf Reha-Kliniken zugeschnittenen Indikatorenrahmen und damit ein klinikspezifisches Nachhaltigkeitsgütesiegel zu ermöglichen.

Auch mit eigenen Reha-Zentren, die vornehmlich außerhalb von Ballungsräumen angesiedelt sind, trägt die DRV zur wirtschaftlichen Stärkung strukturschwacher und ländlicher Regionen bei. Allein in den 22 Reha-Zentren der DRV Bund sind insgesamt rund 3900 Mitarbeiter im gesamten Bundesgebiet beschäftigt. Neben den eigenen Reha-Zentren wird ein großer Anteil der Rehabilitationsmaßnahmen (rund 75 Prozent) von Vertragseinrichtungen durchgeführt. Auch diese Einrichtungen sind meist im ländlichen Raum angesiedelt und beschäftigen für die Reha-Leistungen aller DRV-Träger geschätzt zwischen 35 000 und 45 000 Personen.⁴⁸ Der ökonomische Fußabdruck der von der DRV genutzten Reha-Zentren beschränkt sich dabei nicht nur auf direkte Arbeitsmarkteffekte. Dies zeigt eine

Untersuchung der Autoren Ostwald et al. (2016) ausgewählter Rehabilitationskliniken in Brandenburg (Infokasten 4).

⁴⁸ Für diese Schätzung wird der Bedarf an Betten für stationäre Rehabilitationen der DRV pro Jahr von Vertragseinrichtungen (49 562) mit einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl pro Bettbedarf und Jahr zum einen der DRV Bund (circa 0,7) und zum anderen mit dem bundesweiten Durchschnitt von Reha- und Vorsorge-Kliniken (circa 0,9) multipliziert. Die Daten beruhen unter anderem auf dem Reha-Bericht der DRV Bund (2018b), S. 47 und der der Reha-Statistik des Statistischen Bundesamtes (2019) zu Bettenanzahl, Auslastung und Mitarbeiterzahl in Deutschland.

Abbildung 3: Indikatorenset zur Beurteilung der Nachhaltigkeitswirkung von Reha-Kliniken



Quelle: Ostwald et al. (2017).

Tabelle 5: Teilzeitquoten 2008 versus 2018

	DRV Bund	Deutschland*
2008	33 %	26 %
2018	41 %	29 %**

* Anteil aller abhängig Beschäftigten.

** Wert von 2017.

Quelle: DRV Bund und Destatis, Mikrozensus.

3.4 Bereich Soziales



3.4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vielfach ausgezeichnet wurde die familienfreundliche Personalpolitik der DRV. In diesem Bereich ist sie als öffentlicher Arbeitgeber in einer gesellschaftlichen Vorbildfunktion, nicht zuletzt aus Eigeninteresse – trägt eine familienfreundliche Personalpolitik doch wesentlich zur Nachhaltigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems bei. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt die Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, und wirkt sich damit positiv auf Beitragseinnahmen und individuelle Anwartschaften in der GRV aus. Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen positioniert sich die DRV aber auch als attraktiver Arbeitgeber – gerade in Zeiten wachsenden Fachkräftemangels.

Die DRV engagiert sich mit einer Vielzahl an Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter. Sie trägt damit zur Erreichung der Ziele 5 (Geschlechtergleichheit) und 10 (weniger Ungleichheit) der Agenda 2030 bei. Angefangen von flexiblen Arbeitszeitmodellen (circa 14 000 Teilzeitanträge werden pro Jahr al-

lein von der DRV Bund bewilligt) und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten (wie Homeoffice) über Eltern-Kind-Arbeitszimmer bis hin zu kostenlosen Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie Ferien- und Notfallbetreuungsangeboten. Dabei entwickelt sich die Familienpolitik der DRV stetig weiter. Ein Beispiel ist der verstärkte Fokus auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung.⁴⁹

Gewürdigt wird das soziale Engagement der DRV nicht nur von den Mitarbeitern (beispielsweise Beschäftigtenbefragung DRV Bund, 2018). Bereits 1999 – und weitere viermal in Folge – wurde der größte Träger der DRV, die DRV Bund, als erster Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes mit dem anerkannten Qualitätssiegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. 2016 folgte die Auszeichnung: „Unternehmen für Familie – Berlin 2016“ in der Kategorie „250 und mehr Mitarbeiter“. Der Erfolg der Familienpolitik spiegelt sich auch in zentralen Unternehmenskennziffern der DRV wider. Drei dieser Indikatoren werden im Folgenden beispielhaft für die DRV Bund vorgestellt (Teilzeitquoten, flexibler Arbeitsort, Inanspruchnahme Elternzeit).

Teilzeitarbeit ist eine wesentliche Stellschraube, um berufliche und familiäre Aufgaben in Einklang zu bringen. In den ver-

⁴⁹ Dieses Thema ist in den vergangenen Jahren nicht nur durch den generellen Anstieg der Pflegefälle in der Bevölkerung angestoßen worden, sondern auch durch das gestiegene Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter – und die damit steigende Wahrscheinlichkeit von Pflegefällen in den Familien unserer Beschäftigten.

Tabelle 6: Inanspruchnahme von Elternzeit bei der DRV Bund, nach Geburten in 2012 versus 2015

	2012	2015
Frauen	84 %	97 %
Männer	47 %	71 %

Quelle: DRV Bund.

gangenen Jahren ist der Anteil der Mitarbeiter mit Teilzeitarbeit kontinuierlich von 33 Prozent im Jahr 2008 auf 41 Prozent im Jahr 2018 angestiegen (Tabelle 5). Damit liegt die DRV Bund deutlich über der durchschnittlichen bundesweiten Teilzeitquote von 29 Prozent (Jahr 2017).⁵⁰

Die Digitalisierung ermöglicht den individuellen Arbeitsort flexibler zu gestalten und damit den beruflichen und familiären Verpflichtungen besser gerecht zu werden. Die DRV hat vor diesem Hintergrund ihr Angebot flexibler Arbeitsformen in den vergangenen Jahren stetig erweitert. Neben dem Homeoffice-Modell (= primäres Arbeiten von zu Hause) wird insbesondere mobiles Arbeiten (= Arbeiten von zu Hause an ausgewählten Tagen) gefördert.⁵¹ Aktuell (August 2019) nutzen rund 4 Prozent der aktiven Mitarbeiter der DRV Bund (837 Personen) die Möglichkeit primär von zu Hause zu arbeiten. Die Verbreitung dieser flexiblen Arbeitsform hat sich damit im Vergleich zum Jahr 2016 (August) mehr als verdoppelt.⁵² Auch das mobile Arbeiten von zu Hause an ausgewählten Tagen ist von 2016 auf 2018 um fast 50 Prozent an ausgewählten Tagen gestiegen (von insgesamt 11 873 auf 17 379 Tage mobilen Arbeitens pro Jahr).

Befragungen des Familienministeriums zeigen, dass die Mehrheit nicht nur der Mütter, sondern auch der Väter Elternzeit nehmen möchte. Dass dies gelingt, hängt maßgeblich von den betrieblichen Rahmenbedingungen ab.⁵³ Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist daher eine Kennziffer bei der internationalen CSR-Berichterstattung von Unternehmen.⁵⁴ Bei der DRV Bund hat sich

dieser Indikator in den letzten Jahren erfreulich entwickelt (Tabelle 6). Beantragten bei Geburten im Jahr 2012 noch 84 Prozent der Frauen und 47 Prozent der Männer Elternzeit in den drei Folgejahren (2012 bis 2014), ist diese Kennziffer für Geburten im Jahr 2015 deutlich auf 97 Prozent bei den Frauen und 71 Prozent bei den Männern angestiegen. Gerade bei den Vätern liegt die DRV Bund damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt, der gut ein Drittel beträgt.⁵⁵

50 Die Teilzeitquote der DRV Bund ist unter anderem maßgeblich durch den hohen Frauenanteil (73 Prozent) in der gesamten Mitarbeiterschaft zu erklären.

51 An dieser Stelle sei auf das vergleichsweise neue Modell der sogenannten Behörden-Satelliten verwiesen, welches aktuell von der bayrischen Landesregierung getestet wird. Dabei handelt es sich um einen Mittelweg zwischen dem Homeoffice-Modell und der klassischen Präsenzpflcht. Konkret werden im Freistaat Bayern fünf neue Dienststellen außerhalb der Städte München, Nürnberg und Regensburg angeboten, die allen Staatsbediensteten mit längeren Arbeitswegen offenstehen. Die Mitarbeiter können in den Satelliten tageweise einen von jeweils 20 Arbeitsplätzen reservieren. Ziel der sogenannten Behörden-Satelliten ist es, 1) die Pendelstrecken der Mitarbeiter zu reduzieren, 2) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken, 3) die Möglichkeit zu erleichtern, sich vor dem Hintergrund steigender Mieten im kostengünstigeren Umland anzusiedeln und 4) gleichzeitig im gewohnten Arbeitsumfeld der Kollegen tätig zu sein.

52 Im August 2016 nutzten 410 Beschäftigte diese flexible Arbeitsform.

53 Vgl. BMFSJ (2016).

54 Siehe G4-Guidelines, Indikator LA3.

55 So bezogen nur circa 36 Prozent aller Väter mit Geburten im Jahr 2015 Elterngeld (BMFSJ, 2018, 16). Für den Bezug von Elternzeit liegen keine Daten vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Elterngeld- und Elternzeitquoten sehr ähnlich ausfallen, denn Väter in Elternzeit beantragen generell auch Elterngeld, um von den zusätzlichen zwei „Vätermonaten“ des Elterngeldes profitieren zu können.

3.4.2 Inklusion und Diversität

Die DRV lebt den Grundsatz der „Vielfalt durch Inklusion“. Akzeptanz und gegenseitiger Respekt eines jeden Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Behinderungen und anderen individuellen Merkmalen sind Grundpfeiler der Unternehmenswerte.⁵⁶

Besonders hervorzuheben ist das Engagement der DRV im Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Rund jeder achte Beschäftigte der DRV (11 Prozent) wies im Jahr 2017 eine Schwerbehinderung auf. Damit fiel die sogenannte Schwerbehindertenquote mehr als doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt deutscher Unternehmen mit 4,6 Prozent. Auch im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern (6,5 Prozent) beschäftigte die DRV nahezu doppelt so viele Menschen mit Behinderungen.⁵⁷ Mit zahlreichen Maßnahmen stärkt die DRV dabei die Teilhabe von Schwerbehinderten im Unternehmen. Wohl einzigartig im Vergleich zu anderen Verwaltungen ist die Unterstützung durch ein eigenes Team Inklusion bestehend aus drei Beschäftigten bei der DRV Bund. Sie fördern die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und stehen Mitarbeitern mit Behinderungen mit jeweils individuellen Lösungen zur Seite. Ein eigener Blindenschriftdrucker erleichtert die Arbeit der sehbehinderten Mitarbeiter und dient zudem für die Kommunikation mit sehbehinderten Versicherten. In vielfältigen Veranstaltungen wie dem Inklusionstag 2018 werden die Mitarbeiter für die Bedürfnisse und Unterstützungsleistungen von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert. Mit einer eigenen Inklusionsvereinbarung der DRV Bund zur Umsetzung des Inklusionsgedankens der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird das Recht auf eine uneingeschränkte Teilhabe seit dem Jahr 2018 zusätzlich gefördert.

Die Integration von Menschen unterschiedlichen Hintergrunds ist ein wichtiger Baustein für den gesellschaftlichen Zusammen-

halt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Migranten. Ziel der Bundesregierung ist es daher, die Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund „auf allen Ebenen in den Unternehmen, gesellschaftlichen Einrichtungen und vor allem auch im öffentlichen Dienst [...] weiterhin zu verbessern.“⁵⁸ Einen Beitrag zur Integration von Migranten und zur Vielfalt der Mitarbeiterschaft leistet die DRV Bund mit einem speziell auf Flüchtlinge zugeschnittenen Ausbildungsprojekt. Im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung wurde dabei in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt 43 jungen Geflüchteten aus Kriegsgebieten in den Berufen Sozialversicherungsfachangestellter und Fachinformatiker zur Ausbildungsfähigkeit verholfen. Für 32 der 43 Teilnehmenden begann darauffolgend die Ausbildung bei der DRV Bund. Damit fördern wir die Diversität der DRV und gewinnen wichtige Talente für die Verwaltung von Versichertenverläufen, die zunehmend durch Migration geprägt sind.⁵⁹

3.4.3 Chancengleichheit

Die Förderung von Chancengleichheit ist für die DRV nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch im Sinne ihrer langfristigen Unternehmensentwicklung. Chancengleichheit fördert die Motivation, Leistungsbereitschaft und letztlich die Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie deren Verbundenheit zum Unternehmen. Sie leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Leistungsfähigkeit der Institution.

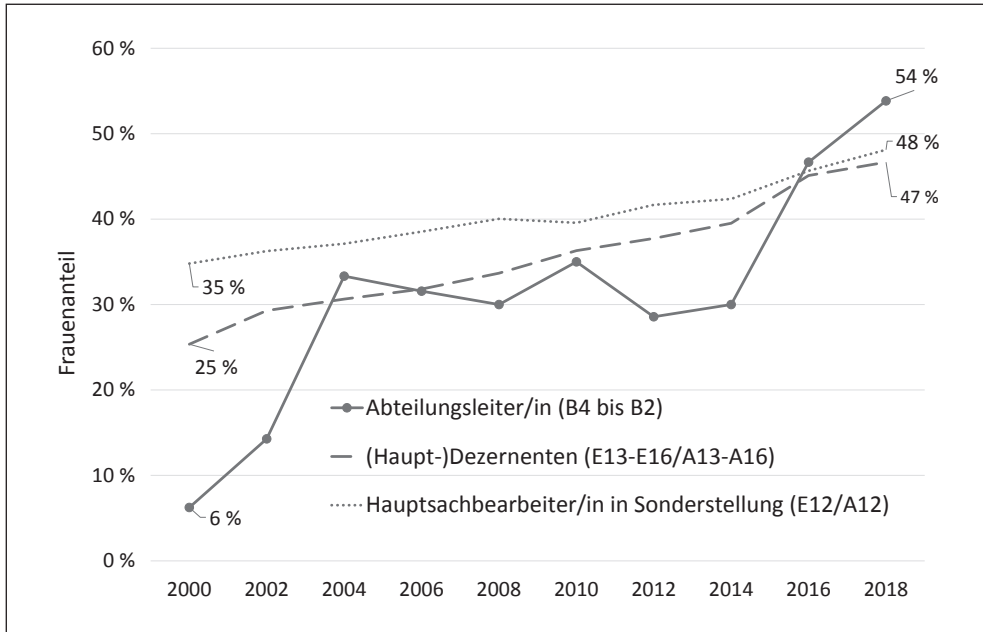
⁵⁶ Seit 2019 ist die DRV Bund Partnerin der Initiative „Initiative Klischeefrei“. Diese vom BMBF und BMFSFJ geförderte Initiative macht sich stark für eine Berufs- und Studienorientierung frei von Geschlechterklischees.

⁵⁷ Vgl. Rehadat (2019).

⁵⁸ Zitat CDU/CSU und SPD (2018), S. 105.

⁵⁹ Noch liegen keine Daten zum Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bei der DRV vor. Zahlen existieren lediglich für die öffentliche Verwaltung insgesamt in Deutschland und für oberste Bundesbehörden (Bundesregierung, 2016b). Diese zeigen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland insgesamt mit rund 7 Prozent deutlich geringer repräsentiert sind als in der Privatwirtschaft mit 20 Prozent. Zum Vergleich: Rund 24 Prozent der Einwohner Deutschlands haben einen Migrationshintergrund.

Abbildung 4: Erfolgreiche Gleichstellung – Frauenanteil in Leitungsfunktionen bei der DRV Bund



Quelle: eigene Darstellung.

Im Fokus der Personalpolitik steht die Gleichstellung von Frauen und Männern (Ziel 5 der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung). Vielfältige Maßnahmen werden dabei genutzt, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Unternehmen abzubauen. Dies beinhaltet unter anderem Mentoringprogramme, Gendertrainings, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen eines alle vier Jahre verabschiedeten Gleichstellungsplanes wird zudem der Anteil von Frauen und Männern unter den Beschäftigten der DRV Bund auf den Prüfstand gestellt. Dabei werden konkrete Zielvorgaben formuliert, um die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen abzubauen. Der Erfolg der Gleichstellungspolitik bei der DRV lässt sich am hohen und in den vergangenen Jahren deutlich gestiegenen Frauen-

anteil in Leitungsfunktionen ablesen. Beispielhaft soll dies für die DRV Bund illustriert werden. Hier ist der Frauenanteil nicht nur im Hinblick auf das Direktorium an der Spitze und die Berufung der ersten Präsidentin der DRV Bund im Jahr 2017 gewachsen. Auch auf Abteilungsleiterebene konnte in den vergangenen Jahren ein markanter Anstieg der Frauenquote von 30 Prozent im Jahr 2008 auf 54 Prozent im Jahr 2018 verzeichnet werden (Abbildung 4). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch auf (Haupt-)Dezernentenebene und auf Hauptsachbearbeiter-ebene in Sonderstellung beobachten.

4. Fazit und Ausblick

Die Berücksichtigung sozialer und finanzieller Nachhaltigkeit gehört traditionell zum Selbstverständnis der DRV. Mit dem Ziel der

sozialen Absicherung über Generationen hinweg hat die DRV wie kaum eine andere Institution die soziale und fiskalische Nachhaltigkeit über Jahrzehnte im Voraus im Blick.

Neue Perspektiven auf das Thema Nachhaltigkeit für die DRV stößt die Agenda 2030 der Vereinten Nationen an. Sie unterstreicht die vielfältigen Dimensionen nachhaltiger Entwicklung. Mit insgesamt 17 Kernzielen in den Bereichen Soziales, Ökonomie und Ökologie formuliert die Agenda 2030 eine umfassende Wegbeschreibung für eine nachhaltige Entwicklung weltweit. Die nationale Umsetzung dieser Ziele findet sich in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung wieder. Für einen Erfolg dieser Strategie sind alle gesellschaftlichen Akteure gefragt, ihren Beitrag zu leisten. Vor diesem Hintergrund stellte der vorliegende Artikel ausgewähltes nachhaltiges Engagement der DRV allgemein und der DRV Bund im Speziellen vor. Dabei wurde beispielhaft betrachtet, in welchen Bereichen die Institution in ihrem Kerngeschäft und darüber hinaus zur Erreichung der 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030 beiträgt.

Der Artikel zeigt, dass die DRV (mindestens) acht der 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030 durch vielseitiges Engagement unterstützt. Hervorzuheben sind dabei die Aktivitäten im Bereich Inklusion. Der Anteil von Beschäftigten mit Behinderungen fällt mehr als doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt deutscher Unternehmen. Besonders sind auch die überdurchschnittliche und gestiegene Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternzeit der Mitarbeiter sowie der deutliche Anstieg des Frauenanteils in Leitungspositionen.

Eine vergleichsweise neue Facette nachhaltigen Handelns für die DRV stellt das Thema Klimaschutz dar. Ziel des Artikels war es daher zunächst, jene Bereiche zu identifizieren, die mit einem großen Anteil zu den CO₂-Emissionen beitragen. Dabei wurde deutlich, dass der Energieverbrauch das Gros der gesamt betrachteten Treibhausgas verursacht (rund 90 Prozent). Es über-

rascht daher nicht, dass Maßnahmen im Energiebereich, wie die Modernisierung von Heizkraftwerken oder der Einkauf „grüneren“ Stroms, die größten Effekte im Sinne des Klimaschutzes entfalten können.

Das Thema Klima- und Umweltschutz hat für die DRV eine zunehmende Bedeutung und findet insbesondere im Bereich Beschaffung tagtäglich Berücksichtigung. Gleichzeitig ist es ein wichtiges Ziel, effizient, wirtschaftlich und verantwortungsvoll mit den Mitteln der Beitragszahler umzugehen. Vor diesem Hintergrund wäre es eine Idee, den finanziellen Aufwand unterschiedlicher Klimaschutzmaßnahmen vergleichbar zu machen und auf den Prüfstand zu stellen. Dies könnte geschehen, indem für unterschiedliche Maßnahmen wie die Anschaffung umweltfreundlicherer Autos, die Kompensation von Flügen oder den Bezug von Ökostrom jeweils die Vermeidungskosten in Euro pro Tonne CO₂ beziffert werden. Damit würde dem Gedanken der ökologischen wie auch der finanziellen Nachhaltigkeit Rechnung getragen werden.

Abschließend sei auf einen Trend hingewiesen, der die nachhaltige Entwicklung der DRV in den kommenden Jahren vermutlich am stärksten beeinflussen wird: die fortschreitende Digitalisierung. Schon heute hat sie weitreichende Auswirkungen auf unsere Unternehmensprozesse. So konnte beispielsweise im Zuge digitaler Verwaltung der Papierverbrauch der DRV Bund in den letzten fünf Jahren um über 12 Prozent (beziehungsweise 46 Millionen Blatt pro Jahr) reduziert werden. Einzelne Abteilungen wie die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) nehmen dabei eine Vorreiterrolle ein und arbeiten bereits heute quasi papierlos. Mit dem weiteren Übergang zur digitalen E-Akte wird sich diese aus wirtschaftlicher und ökologischer Sicht positive Entwicklung aller Voraussicht nach fortsetzen können.⁶⁰ Eine Chance bietet die

⁶⁰ Bis 2022 sind gemäß dem Onlinezugangsgesetz (2017) über 570 Verwaltungsleistungen digital anzubieten, davon circa 40 durch die DRV.

Digitalisierung aber auch im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit und damit für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geringere Arbeitswege und CO₂-Emissionen. Auf der anderen Seite kann die Digitalisierung zusätzlichen Energieverbrauch und damit weitere CO₂-Emissionen verursachen. Dieser Ausblick unterstreicht: Auch in Zukunft wird sich die DRV stetig neu an gesellschaftliche, demografische und technologische Veränderungen und Herausforderungen anpassen müssen. Das Leitprinzip der Nachhaltigkeit ist ein wertvoller Anker für diesen fortschreitenden Transformationsprozess der DRV.

Literatur

- BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (2019), Merkblatt zu den CO₂-Emissionsfaktoren, Eschborn.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Alterssicherungsbericht 2016, Berlin.
- BMAS (2018), Rentenversicherungsbericht, Berlin.
- BMAS (2019a), CSR in Deutschland, CSR Berichtspflichten, abrufbar unter: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Politik/CSR-national/Aktivitaeten-der-Bundesregierung/CSR-Berichtspflichten/csr-berichtspflichten.html>.
- BMAS (2019b), CSR in Deutschland, abrufbar unter: <https://www.csr-in-deutschland.de>.
- BMBF – Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2015), Nachhaltigkeitsbericht des Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018), Väterreport 2018, Berlin.
- BMU – Bundesministerium für Umwelt (2019), Klimaschutz im Überblick, abrufbar unter: <https://www.bmu.de/themen/klima-energie/klimaschutz/anpassung-an-den-klimawandel/klimaschutz-im-ueberblick/>.
- BMVg – Bundesministerium der Verteidigung (2018), Nachhaltigkeitsbericht 2018 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr.
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2017), Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur Weiterentwicklung eines gesamtdeutschen Fördersystems für strukturschwache Regionen ab 2020, Berlin.
- Bönke, T./Grabka, M./Schröder, C./Wolff, E. N. und Zyska, L. (2016), The Joint Distribution of Net Worth and Pension Wealth in Germany, SOEPpapers on Multi-disciplinary Panel Data Research Nr. 853.
- Borderstep Institut (2018), Digitalisierung treibt Strombedarf von Rechenzentren, abrufbar unter: https://www.borderstep.de/wp-content/uploads/2019/01/Borderstep-Rechenzentren-2017-final-Stand-Dez_2018.pdf.
- Brundtland-Kommission (1987), Our Common Future, Oxford University Press, Oxford 1987.
- Bundesregierung (2016a), Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, Neuauflage 2016, Berlin.
- Bundesregierung (2016b), Studie: Rund 15 Prozent Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, Pressemitteilung 171.
- Bundesregierung (2019a), Nachhaltigkeitspolitik, abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/agenda-2030-die-17-ziele>.
- Bundesregierung (2019b), Nachhaltigkeitspolitik – Bericht aus den Ministerien, abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/berichte-und-reden/berichte-aus-den-ministerien-429902>.
- von Carlowitz, H. C. (1713), Sylvicultura oeconomica, Anweisung zur wilden Baumzucht, Verlag Braun, Leipzig.
- Dahlsrud, A. (2008), How Corporate Social Responsibility is Defined: An Analysis of 37 Definitions, in: Corporate Social Res-

- ponsibility and Environmental Management, 15, S. 1–13.
- Deutsche Rentenversicherung (2018), Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2018a), Der neue Rentenbescheid kommt, abrufbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/0_Home/meldungen/2018_03_09_neuer_rentenbescheid_kommt.html.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2018b), Reha-Bericht 2018, Berlin.
- Enquete-Kommission des deutschen Bundestages – Schutz des Menschen und der Umwelt (1998), Abschlussbericht, Berlin.
- EBig, M.* und *Schaupp, M.* (2016), Ermittlung des innovationsrelevanten Beschaffungsvolumens des öffentlichen Sektors als Grundlage für eine innovative öffentliche Beschaffung, Studie im Auftrag des BMWi.
- Europäische Kommission (2019), Corporate Social Responsibility & Responsible Business Conduct, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/>.
- Fasshauer, S.* und *Freudenberg, C.* (in Druck), Nachhaltigkeit: Gelebte Praxis in der Deutschen Rentenversicherung, in Buchreihe: „Corporate Social Responsibility“, Springer/Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Heien, T.* und *Krämer, M.* (2018), Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner, Forschungsprojekt im Auftrag der DRV Bund und des BMAS, DRV-Schriften Band 115, Berlin.
- Homann, K.* (2018), Sollten Unternehmen neben einer ökonomischen auch eine soziale Verantwortung haben?, in: ifo Schnelldienst, 24/2018, S. 3–6.
- Huster, S.* und *Rux, J.* (2018), GG Art. 20a, in: Beck-OK Grundgesetz, Rn. 27–38.
- IPCC (2013), Climate Change 2013: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, USA.
- IEA – International Energy Agency (2019), Statistical Database, Paris.
- Krings, G.* (2018), Umweltschutz und Tiererschutz Art. 20a, in: GG Kommentar zum Grundgesetz, hrsg. von Schmidt-Bleibtreu, B./Hofmann, B. und Henneke, H. G., Rn. 18.
- Lin-Hi, N.* (2019), Corporate Social Responsibility, Wirtschaftslexikon Gabler.
- Meinhardt, V./Rietzler, K.* und *Zwiener, R.* (2009), Konjunktur und Rentenversicherung – gegenseitige Abhängigkeiten und mögliche Veränderungen durch diskretionäre Maßnahmen, IMK Study 3/2009.
- Nord LB (2018), Mecklenburg-Vorpommern Report, Ausgabe 2018, 26. November 2018.
- Ostwald, D. A./Lemke, C.* und *Bergmann, R.* (2017), Entwicklung eines quantitativen Nachhaltigkeits-Gütesiegels für die Inititative Gesundheitswirtschaft Brandenburg und Rehabilitationskliniken in Brandenburg – Abschlusspräsentation, Berlin 20. Oktober 2017.
- Ostwald, D. A./Legler, B.* und *Fasshauer, S.* (2016), Ökonomischer Fußabdruck ausgewählter Rehabilitationskliniken in Brandenburg – Ausgewählte Ergebnisse einer Analyse der dienstleistungsorientierten Gesundheitswirtschaft auf regionaler Ebene, in: 25. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium, DRV Schriften Band 109, Berlin, S. 92–95.
- Papiernetz (2019), Nachhaltigkeitsrechner, abrufbar unter: <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/>.
- Pufe, I.* (2014), Was ist Nachhaltigkeit? Dimensionen und Chancen, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Rehadat (2019), Schwerbehindertenstatistik, abrufbar unter: https://www.rehadatstatistik.de/de/berufliche-teilhabe/Beschaeftigung/BA_Schwerbehinder_tenstatistik/index.html.

- Staatssekretärsausschuss (2015), Beschluss des Staatssekretärsausschusses für nachhaltige Entwicklung vom 30. März 2015, Berlin.
- Statistikamt MV – Mecklenburg-Vorpommern (2019), Statistisches Jahrbuch 2018, Schwerin.
- Statistisches Bundesamt (2019), Tabellen zu Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Wiesbaden, abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Vorsorgeeinrichtungen-Rehabilitations-einrichtungen/_inhalt.html.
- Travelbook (2019), München – Berlin: Was ist schneller – Bahn oder Flug?, abrufbar unter: <https://www.travelbook.de/service/wird-die-neue-bahnstrecke-muenchen-berlin-den-airlines-gefaehrlich>.
- UBA – Umweltbundesamt (2016), CO₂-Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe, abrufbar unter: <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/co2-emissionsfaktoren-fuer-fossile-brennstoffe>.
- UBA (2019a), Klimawandel Skeptiker, abrufbar unter: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimawandel/klimawandel-skeptiker#textpart-1>.
- UBA (2019b), Klimaschutzziele Deutschlands, abrufbar unter: <https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/klimaschutzziele-deutschlands>.
- UBA (2019c), Emissionsdaten, abrufbar unter: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/emissionsdaten>

Anschrift der Verfasser:

Dr. Stephan Fasshauer
Deutsche Rentenversicherung Bund
Direktor
Ruhrstraße 2
10709 Berlin

Dr. Christoph Freudenberg
Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Forschung
und Entwicklung
Entwicklungsfragen der Sozialen Sicherheit
und Altersvorsorge
Ruhrstraße 2
10709 Berlin