

**Aktuelles Presseseminar
29. und 30. November 2005 in Würzburg**

Dr. Herbert Rische

**Organisationsreform in der
gesetzlichen Rentenversicherung –
Basis für die weitere Entwicklung**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Meine Damen und Herren,

die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* hat am 30. September 2005, also einen Tag vor der Neustrukturierung der Rentenversicherung, in einem Leitartikel „Die neue alte Rentenversicherung“ die Organisationsreform als „ein Lehrstück deutscher Reformwirklichkeit“ bezeichnet. Der Artikel kommt zu einer durchaus positiven Bewertung der Organisationsreform, auch wenn in ihm nicht verkannt wird, wie schwierig Reformen sind, die Bundes- und Landesinstitutionen betreffen. Nachdem nunmehr fast zwei Monate vergangen sind, können wir feststellen, dass diese Reform tatsächlich reibungslos und ohne große Probleme umgesetzt wurde, also positiv verlaufen ist. Versicherte, Rentenbezieher und Arbeitgeber sind von den organisatorischen Veränderungen innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung nicht negativ tangiert worden.

Knapp ein Jahr nach der Verabschiedung des Gesetzes im Deutschen Bundestag und im Bundesrat sind die wesentlichen Reformschritte umgesetzt. Dies ist - lassen Sie mich das hier betonen - auch ein großer Verdienst der Selbstverwaltung der Rentenversicherung, die aus meiner Sicht sehr zielorientiert die Reformschritte begleitet hat. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Träger haben in erheblichem Maße dazu beigetragen, dass die Reformmaßnahmen bisher erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Auch wenn man nach zwei Monaten, in denen die organisatorischen Maßnahmen wirksam sind, nicht mehr als ein erstes Zwischenfazit ziehen kann, weil bestimmte Umsetzungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum angelegt sind, kann man dennoch festhalten, dass auch in unseren föderal geprägten Strukturen Reformen zwar komplex, aber möglich sind. Im *Rheinischen Merkur* vom 6. Oktober 2005 wurde diese Reform sogar als „eine Föderalismusreform im Kleinen“ bezeichnet.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich zunächst etwas zu den am 01.10.2005 entstandenen neuen Strukturen sagen, bevor ich im zweiten Teil meiner Ausführungen über die Auswirkungen der Reform und die damit verbundenen Herausforderungen und Lösungsansätze berichte.

I. Umsetzung der Organisationsreform

Der Gesetzgeber hat für die Umsetzung der Organisationsreform drei Schritte vorgesehen:

- Zum 01.01.2005 ist die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten für die Zuordnung zu einem Rentenversicherungsträger weggefallen. Es wurde ein einheitlicher

Versichertenbegriff eingeführt – auch mit Verbesserungen beim Beitragseinzug.

- Zum 01.10.2005 erfolgten die organisatorischen Veränderungen mit der Zusammenlegung des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), der Fusion von Bahnversicherungsanstalt, Bundesknappschaft und Seekasse sowie Trägerzusammenschlüssen auf der Regionalebene.
- Zum 01.01.2006 tritt dann noch die neue Finanzverfassung in Kraft, bei der es hauptsächlich um die Liquiditätssteuerung und die Verwaltung der Nachhaltigkeitsrücklage geht.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich nun auf einige Kernelemente der Reform zu sprechen kommen.

Versichertenverteilung

Durch den Wegfall der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten in der Rentenversicherung war es erforderlich, neue Kriterien für die Versichertenzuordnung zu den Rentenversicherungsträgern festzulegen. Der Gesetzgeber hat hierzu vorgesehen, 55 % der Versicherten der Regionalebene, 40 % der Deutschen Rentenversicherung Bund und 5 % der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuzuordnen. Dieses neue Verfahren gilt seit dem 01.01.2005 und läuft reibungslos.

Wie flexibel das neue Verfahren der Versichertenzuordnung ist, zeigt sich daran, dass es auch ohne weiteres möglich ist, die im Rahmen der elektronischen Gesundheitskarte vorgesehene Vergabe einer Rentenversicherungsnummer an alle Versicherten und Mitversicherten der gesetzlichen Krankenkassen problemlos zu realisieren. Nach den gesetzlichen Vorschriften erhält ab 01.01.2006 jedes neugeborene Kind - sofern es in einer gesetzlichen Krankenkasse mitversichert ist - eine Versicherungsnummer der Rentenversicherung.

Am Jahresende wird dann eine weitere Vorschrift des Organisationsreformgesetzes in Bezug auf die Versicherten umgesetzt: Über einen Zeitraum von 15 Jahren sollen 5 % der Versicherungskonten der Deutschen Rentenversicherung an die Regionalträger übertragen werden, damit die gesetzlichen Quoten für die Versichertenverteilung auch im Versichertenbestand erreicht werden. Betroffen sind etwa 170.000 Versicherungskonten pro Jahr. Die von diesem Ausgleichsverfahren betroffenen Versicherten werden rechtzeitig über den Wechsel des für sie zuständigen Versicherungsträgers informiert.

Die veränderte Versichertenzuordnung stellt weder für die Versicherten noch für die Rentenversicherungsträger ein Problem dar. Die RV-Träger arbeiten nach der Organisationsreform noch enger als in der Vergangenheit zusammen. Dadurch ist es für die Versicherten unerheblich, bei welchem Träger ihr Konto geführt wird.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich nun auf die zweite Stufe der Organisationsreform zu sprechen kommen, die die Struktur der Rentenversicherung betrifft.

Reduktion der Zahl der Versicherungsträger

Vor dem 01.10.2005 gab es 22 Landesversicherungsanstalten, die vier Bundesträger Bahnversicherungsanstalt, Bundesknappschaft, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und Seekasse sowie als Dachorganisation dieser Träger den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR). Durch die vollzogenen und die geplanten Zusammenschlüsse wird sich im Jahr 2006 die Anzahl der Institutionen von 27 auf 18 reduziert haben.

Auf der Bundesebene wurden der VDR und die BfA zur Deutschen Rentenversicherung Bund zusammengefasst. Die Bahnversicherungsanstalt, Bundesknappschaft und Seekasse sind in der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See aufgegangen. Zudem wurden durch Trägerzusammenlegungen zum 01.10.2005 auf der Regionalebene

- die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover
- die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland und
- die Deutsche Rentenversicherung Nord

gebildet. Darüber hinaus werden sich im Laufe des Jahres 2006 die Regionalträger in Berlin und Brandenburg zur Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg zusammenschließen.

Damit hat sich die Zahl der RV-Institutionen im Zuge der Organisationsreform um ein Drittel vermindert. Ich glaube, das ist ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann, zumal weitere Zusammenschlüsse – zum Beispiel in Bayern – vorgesehen sind.

Der Gesetzgeber hat es jedoch nicht dabei belassen, die Rahmenbedingungen für die Zusammenschlüsse zu verbessern und die Struktur auf der Bundesebene zu straffen, er hat auch mit einer neuen Namensgebung die Gemeinsamkeiten der Rentenversicherungsträger zum Ausdruck gebracht. Alle Träger werden künftig die Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ in ihrem

Namen führen. Diese Bezeichnung wird ergänzt um einen Zusatz, der den jeweiligen Zuständigkeitsbereich beschreibt. Mit dieser einheitlichen Namensgestaltung soll deutlicher als bisher die Geschlossenheit in der Organisation und bei der Aufgabenerledigung der Rentenversicherungsträger betont werden.

Die neuen Namen erfordern auch einen neuen Markenauftritt der Träger und der Rentenversicherung insgesamt. Die Rentenversicherungsträger haben sich darauf verständigt, ab dem 01.10.2005 mit einem einheitlichen Logo aufzutreten. Damit werden nicht nur Kosten gespart, es wird auch ein wichtiges Ziel der Organisationsreform umgesetzt: Der einheitliche Auftritt der Rentenversicherungsträger in der Öffentlichkeit.

Stärkung der Selbstverwaltung

Meine Damen und Herren,

mit der Organisationsreform wurde der Aufbau der Rentenversicherung mit bundes- und landesunmittelbaren Versicherungsträgern nicht verändert. Alle Rentenversicherungsträger bleiben als rechtlich selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts bestehen. Das Organisationsreformgesetz sieht allerdings eine stärkere Verzahnung der Bundes- und Regionalebene im Bereich der Selbstverwaltungen und auch auf der Verwaltungsebene vor.

Der Gesetzgeber hat zentrale Entscheidungs- und Steuerungsbereiche in Paragraf 138 SGB VI aufgeführt und als „Grundsatz- und Querschnittsaufgaben der Deutschen Rentenversicherung“ bezeichnet. Für Entscheidungen in diesen Bereichen ist ein Verfahren vorgesehen, das alle Träger in den Entscheidungsprozess einbindet. Zudem werden für solche Entscheidungen in den Gremien der Rentenversicherung grundsätzlich zwei Drittel der Stimmenanteile der Träger benötigt.

Am 1.10.2005 wurden die neuen Organe im Bereich der Selbstverwaltung für die Legislaturperiode bis zum 30.9.2011 gewählt. Durch die Organisationsreform haben sich auch hier Veränderungen ergeben.

Die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund repräsentiert die gesamte Rentenversicherung. Sie entscheidet zum Beispiel über die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben, wählt das Direktorium oder beschließt die Anlage zum Haushaltsplan über Grundsatz- und Querschnittsaufgaben.

Auch der Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde neu gewählt. Ihm gehören 22 Mitglieder an. Acht Mitglieder kommen von der Deutschen Rentenversicherung Bund, zwei Mitglieder von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und 12 Mitglieder von den Regionalträgern. Der Vor-

duktion von 10 % der Verwaltungsausgaben des Jahres 2004. Weiterhin sollen die Auskunfts- und Beratungsstellungen von der Regionalebene verwaltet werden. Und schließlich sind die vollzogenen bzw. geplanten Fusionen und Zusammenschlüsse der RV-Träger ebenfalls verwaltungsintern umzusetzen.

Zum anderen steht die Rentenversicherung - wie auch andere Verwaltungen oder Unternehmen - vor der großen Aufgabe, ihren Kunden sowohl verstärkt Online-Dienstleistungen anbieten als auch für die internen Verwaltungsprozesse zunehmend elektronische Dienste bereitstellen zu müssen.

Die beispielhaft aufgeführten Veränderungsprozesse stellen hohe Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltungen, weil diese Aufgaben neben laufenden Arbeiten realisiert werden müssen. Die vor der Rentenversicherung liegenden Veränderungsprozesse erfordern deshalb eine arbeitsteilige Aufgabenerledigung und eine enge Zusammenarbeit der Träger.

Wettbewerb als wichtiges Steuerungselement

Vor dem Hintergrund zu erwartender Veränderungen durch demographische Einflüsse, aber auch durch veränderte Ansprüche an den Service von Dienstleistungseinrichtungen, muss sich auch die Rentenversicherung die Frage stellen, wie sie die Ziele „hohe Qualität“ und „Wirtschaftlichkeit“ sichern und weiterentwickeln kann.

Hier hat meiner Ansicht nach ein System, in dem wettbewerbliche Anreize existieren, die besten Chancen, diese Ziele zu erreichen und auszubauen. Dabei kann es sich jedoch um kein privatwirtschaftliches Wettbewerbsmodell handeln, um hier nicht missverstanden zu werden. Vielmehr soll sich der Wettbewerb auf bestimmten Feldern und innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen abspielen.

Die wettbewerblichen Rahmenbedingungen und die Ziele werden durch Gremien der Rentenversicherung einheitlich vorgegeben. Wie dann jeweils diese gemeinsam abgestimmten Ziele erreicht werden, bleibt weitgehend jedem Träger selbst überlassen. Aus diesem Freiraum soll sich ein Wettbewerb um die beste und kostengünstigste Leistungserbringung entwickeln. Damit soll erreicht werden, dass die Ressourcen der Rentenversicherungsträger noch effizienter genutzt werden. Dabei soll auch das Benchmarking-System helfen, das von der Rentenversicherung ab Januar 2006 eingesetzt wird.

Mit dem schnellen Aufbau eines solchen Systems zeigt die Rentenversicherung, dass es auch im Rahmen von Selbstverwaltungsinstitutionen ohne weiteres möglich ist, sich veränderten Anforderungen anzupassen. Die Grundprinzipien der Verwaltungstätigkeit

stand verwaltet die Deutsche Rentenversicherung Bund und beschließt Richtlinien für die Führung der laufenden Verwaltungsgeschäfte, soweit Grundsatz- und Querschnittsaufgaben betroffen sind.

Darüber hinaus gibt es im Trägerbereich der Deutschen Rentenversicherung Bund den Trägersausschuss der Vertreterversammlung und den Trägersausschuss des Vorstandes, die immer dann zuständig sind, wenn Trägerangelegenheiten betroffen sind. Diese Trägersausschüsse sind zum Beispiel für die Aufstellung bzw. Verabschiedung des Haushalts der Deutschen Rentenversicherung Bund zuständig.

Mit der Organisationsreform ist die Bedeutung der Selbstverwaltung gestärkt worden; sie hat eine weitergehende Verantwortung für das Gesamtsystem zu übernehmen.

Direktorium und Erweitertes Direktorium

Auch auf der Verwaltungsebene hat der Gesetzgeber Veränderungen vorgenommen. Das Direktorium – die Geschäftsführung – leitet die Deutsche Rentenversicherung Bund und ist sowohl für die Träger- wie auch für die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben zuständig. Aufgrund dieser übergreifenden Aufgabenstellung wird das Direktorium unter Beteiligung aller Rentenversicherungsträger auf Vorschlag des Vorstandes von der Vertreterversammlung gewählt. Dieses Prinzip galt schon in den alten Strukturen vor dem 1.10.2005. Allerdings müssen sich nunmehr die Mitglieder des Direktoriums nach sechs Jahren einer erneuten Wahl durch die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund stellen.

Neben dem Direktorium wurde ein Erweitertes Direktorium geschaffen, das aus neun Mitgliedern besteht und alle RV-Träger repräsentiert. In diesem Gremium, das sich ebenfalls am 1.10.2005 konstituiert hat, werden zum Beispiel übergreifende strategische Entscheidungen für die Selbstverwaltung vorbereitet. Aufgrund der überschaubaren Größe dieses Gremiums können hier wichtige Fragen schnell abgestimmt und Lösungsvorschläge vorbereitet werden.

II. Herausforderungen und Lösungsansätze

Meine Damen und Herren,

die gesetzliche Rentenversicherung steht in den nächsten Jahren auch im Bereich der Verwaltungsorganisation vor großen Herausforderungen. Einmal müssen die vom Gesetzgeber im Organisationsreformgesetz vorgesehenen Regelungen durch die Verwaltungen nachvollzogen werden. Dies betrifft die geforderte Kostenre-

tigkeit – Vertrauen und Bürgerorientierung – müssen hierzu nicht vernachlässigt werden.

Benchmarking nutzen

Das Gesetz zur Organisationsreform sieht für alle Träger vor, ein Benchmarking-System zu etablieren, um den internen Wettbewerb der Träger zu steuern. Es handelt sich dabei um eine gemeinsame Selbststeuerung der Rentenversicherung, an der alle Träger mitwirken. Die Deutsche Rentenversicherung Bund muss dann vom Jahr 2007 an jährlich über die Ergebnisse des Benchmarking berichten.

Aufgrund der gesetzlichen Anforderungen wurde in der Rentenversicherung ein Verfahren entwickelt, das ab dem 01. Januar 2006 zum Einsatz kommen soll. Mit dem neuen System werden dann nicht mehr wie bisher lediglich Kennzahlen zu Kosten und Erledigungen, sondern es sollen auch Ergebnisse zur Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterorientierung erfasst und in die Leistungsvergleiche einbezogen werden.

Damit wird die Rentenversicherung noch zielgenauer als bisher über Kosten und Leistungen, aber auch über die Zufriedenheit mit ihren Leistungen, berichten können. Dies ist ein Novum im Bereich der Sozialen Sicherung. Die Rentenversicherung – da bin ich mir sehr sicher – wird sich dieser Herausforderung mit gutem Ergebnis stellen.

Verwaltungskosten reduzieren

Der Gesetzgeber hat in § 220 SGB VI festgelegt, dass die Verwaltungs- und Verfahrenskosten in den Jahren 2006 bis 2010 um 10 % der Kosten des Jahres 2004 sinken sollen. Das Thema Kostenreduzierung ist – und das wissen wir alle – kein einfaches Thema. Einmal sollen die Verwaltungsleistungen der Rentenversicherung – z.B. im Beratungsbereich – nicht eingeschränkt werden, zum anderen weist der Gesetzgeber den Trägern immer wieder neue Aufgaben zu. Vor diesem Hintergrund ist es schwierig, die geforderten Einsparungen vorzunehmen. Dennoch müssen und wollen wir uns diesem Thema stellen.

Bei den Verwaltungskosten sind mehr als 350 Mio. Euro einzusparen. Dass es nicht einfach ist, diese Summe aufzubringen, wird deutlich, wenn man die Höhe der Verwaltungskosten in der Rentenversicherung betrachtet. Die gesetzliche Rentenversicherung wendet derzeit nur 1,6 % des Haushaltsvolumens als Verwaltungs- und Verfahrenskosten auf, was zeigt, wie schwierig weitere Kostenvermindierungen sind.

Serviceorientierung ausbauen

Das Beratungsnetz der deutschen Rentenversicherung wird in bestimmten Bereichen neu ausgerichtet. Nach dem Organisationsreformgesetz werden einerseits die Auskunft- und Beratungsstellen der Rentenversicherung von den Regionalträgern verwaltet; auf der anderen Seite ist die Deutsche Rentenversicherung Bund für grundsätzliche Fragen der Organisation und Aufgabenzuweisung in diesem Bereich zuständig. Damit ist es möglich, noch einheitlichere Beratungsstandards in allen Regionen zu etablieren. Die Kunden der Rentenversicherung können sich mit ihren Fragen an jede Auskunft- und Beratungsstelle wenden, unabhängig davon, bei welchem Träger ihr Konto geführt wird.

Für den Übergang der A- und B-Stellen zur Regionalebene hat der Gesetzgeber einen Zeitraum bis zum Jahr 2011 vorgesehen; bis Mitte 2006 muss ein so genanntes Rahmenkonzept vorliegen, in dem der Übergang und auch bestimmte Beratungsstandards beschrieben werden.

Wir werden bei der Neuausrichtung der Auskunft- und Beratungsstellen nicht nur den gewohnt guten Service weiterhin bieten, sondern unsere Beratungsqualität noch weiter verbessern. Das Beratungsangebot der Auskunft- und Beratungsstellen umfasste bisher schon neben den klassischen Beratungsfeldern der Rentenversicherung in den Bereichen Rehabilitation, Versicherung und Rente, darüber hinausgehende Angebote. Ich darf auf unsere Wegweiserfunktion im Bereich der privaten Altersvorsorge oder auf die gezielten Beratungen zur Riester-Rente verweisen. Diese Struktur wird durch die Zusammenlegung der Auskunft- und Beratungsstellen aller Rentenversicherungsträger weiter ausgebaut.

Bei der Beurteilung des Beratungsservice darf aber nicht vergessen werden, dass den Versicherten und Rentnern der Rentenversicherung noch weitere Beratungseinrichtungen und Informationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen: 4.000 ehrenamtliche Versichertenberater, das Servicetelefon und das umfangreiche Internetangebot. Wie man sieht, bietet die Rentenversicherung ein weit gefächertes Beratungsangebot, hinter dem ein qualifizierter Mitarbeiterstab steht.

Bürokratieabbau voranbringen

Die Rentenversicherung ist nach der Organisationsreform gut aufgestellt, um kommende Herausforderungen zu bewältigen.

Dies setzt allerdings voraus, dass die Rentenversicherung in ihren Verwaltungsabläufen durch gesetzliche Vorschriften nicht weiter belastet wird, sondern dass auch hier über einen Bürokratieabbau nachgedacht wird. Die heißt auch, bei jedem Vorschlag zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung muss darauf

geachtet werden, keinen unangemessenen Verwaltungswand zu erzeugen.

Wir werden in Kürze eigene Vorschläge vorstellen, wie Gesetze vereinfacht oder wegfallen können. Wir möchten aktiv dazu beitragen, dass nicht nur über Bürokratieabbau geredet, sondern dass dieser auch praktiziert wird.

III. Schlussbemerkung

Meine Damen und Herren,

das vorliegende Organisationsreformgesetz ist nicht nur ein gelungenes Beispiel für eine zielgerichtete Neuausrichtung von Verwaltungsstrukturen im Bereich der Rentenversicherung - es macht auch deutlich, dass im Verhältnis des Bundes und der Länder sachbezogen Reformen möglich sind. Aufgabe der neu gewählten Selbstverwaltung, in der föderale und zentrale Elemente in vernünftiger Weise austariert wurden, muss es nunmehr sein, die neuen Strukturen mit Leben zu füllen und die beschriebenen Herausforderungen der Rentenversicherung in Angriff zu nehmen.

Vielen Dank.