Positionspapier der Länderarbeitsgruppe zur
Empfehlung 33 der Alterssicherungskommission

Mit der Empfehlung 33 schlägt die Alterssicherungskommission der Bundesregierung vor, die Deutsche Rentenversicherung (DRV) organisatorisch so weiterzuentwickeln, dass sie ihre Aufgaben künftig effizienter, schneller und bei gesicherter Flächenpräsenz zugleich bürgernäher erfüllen kann. Sie empfiehlt dabei u.a., die Steuerung der DRV durch eine zentrale Steuerungsinstanz auf einen Träger zu konzentrieren und die Leistungserbringung über gemeinsame Serviceeinheiten zentraler zu organisieren. Zugleich verweist die Alterssicherungskommission darauf, dass die regionale Ansprechbarkeit gesichert und die gesetzliche Rentenversicherung weiter überwiegend durch regionale Organisationseinheiten verwaltet werden sollte.

Die Länder-Arbeitsgruppe stellt fest: Ob eine Aufgabe zentral oder dezentral wahrgenommen wird, muss sich am Nutzen für Versicherte, Rentnerinnen und Rentner sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber orientieren. Zentralisierung ist nur dort zielführend, wo Standardisierung und Bündelung einen konkreten Mehrwert schaffen.

Die Länder-Arbeitsgruppe betont, dass die Präsenz der DRV in den Regionen unabdingbar ist, um am Bedarf der Versicherten, Rentenbeziehenden sowie der Arbeitgebenden ausgerichtete Leistungen zu erbringen. Auch dürfen Arbeitsplätze sowie über lange Jahre etablierte kooperative Versorgungsstrukturen und Netzwerke in den Regionen im Wesentlichen nicht verloren gehen.

Vor diesem Hintergrund hat die Länder-Arbeitsgruppe verschiedene Aufgabenbereiche der DRV beleuchtet und stellt fest:

1. Regionale Verantwortung und Souveränität

Regionale Strukturen sind in vielen Aufgabenbereichen der gesetzlichen Rentenversicherung von zentraler Bedeutung. Die Regionalträger kennen die politischen, wirtschaftlichen, sozialen und versorgungsbezogenen Rahmenbedingungen ihrer Regionen. Sie sind nah an den Versicherten, Unternehmen, Kommunen und Versorgungspartnerinnen und Versorgungspartner und verfügen über gewachsene, belastbare Netzwerke.

Regionale Strukturen können ihre Vorteile nur entfalten, wenn die Regionalträger nicht lediglich zentral vorgegebene Entscheidungen ausführen, sondern über eigene Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verfügen. Regionale Verantwortung setzt regionale Entscheidungskompetenz voraus.

Dies gilt insbesondere dort, wo regionale Gegebenheiten, persönliche Kontakte und gewachsene Netzwerke die Qualität und Wirksamkeit der Leistungserbringung maßgeblich beeinflussen.

Prävention und Rehabilitation

Dies zeigt sich besonders bei Präventions-, Rehabilitations- und Nachsorgeleistungen. Sie sind durch einen hohen Beratungs-, Koordinierungs- und Abstimmungsbedarf geprägt. Sie leben von regionalen Netzwerken, kurzen Entscheidungswegen im interdisziplinären Team und einer engen Zusammenarbeit mit Versicherten, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern. Vor Ort bestehen enge Beziehungen zu Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern, Behörden wie Integrationsämtern oder Jobcentern sowie Unternehmen, mit denen neue Ansätze für Präventions- und Rehabilitationsangebote entwickelt werden.

Eine pauschale Zentralisierung könnte diese gewachsenen Strukturen schwächen und dazu führen, dass Angebote stärker standardisiert werden und regionale Besonderheiten, bestehende Netzwerke sowie flexible Lösungsansätze an Bedeutung verlieren. So hat sich in der Vergangenheit bereits mehrfach gezeigt, dass Vorschläge der Regionalträger durch die DRV Bund nicht aufgegriffen wurden, weil die bundesweite Umsetzung zu aufwändig gewesen wäre (Beispiel: spezielles Präventionsprogramm eines Regionalträgers gemeinsam mit den regionalen Verkehrsbetrieben für das Fahrpersonal in Bussen und Straßenbahnen sowie das Wartungspersonal der Verkehrsbetriebe).

Besondere Relevanz haben regionale Entscheidungsbefugnisse auch für die Resilienz und den Bevölkerungsschutz. Die Rehabilitationskliniken der Regionalträger sind in die Notfallplanung der Länder einbezogen und können kurzfristig stationäre Kapazitäten für Notfall- und Krisensituationen bereitstellen. Bereits während der Corona-Pandemie wurden gemeinsam mit regionalen Krisenstäben und Akutkrankenhäusern Notfallkonzepte entwickelt und Personalunterstützungen organisiert. Gerade im Krisenfall sind direkte und entscheidungsfähige Ansprechpersonen vor Ort entscheidend für schnelles Handeln.

Der Erhalt regionaler Rehabilitationseinrichtungen ist zudem für die wohnortnahe Versorgung und für den Erhalt von Arbeitsplätzen insbesondere in strukturschwachen Regionen relevant. Entscheidungen über deren Fortbestand haben Auswirkungen über die jeweilige Einrichtung hinaus, beispielsweise auf betroffene Kurorte.

Eigenständige regionale Strukturen ermöglichen darüber hinaus einen Wettbewerb um neue und bessere Ansätze. Benchmarking und der Wettbewerb zwischen den Regionalträgern können Innovationen, Effizienz und Qualität fördern. Zugleich können Regionalträger auf neue Anforderungen frühzeitig reagieren, praxisorientierte Lösungen entwickeln und erfolgreiche Ansätze trägerübergreifend nutzbar machen.

Beratung und Versichertenservice

Auch in der Beratung muss eine flächendeckende Präsenz der DRV gewährleistet sein. Beratungsangebote per Video und Telefon können ein persönliches Gespräch nicht immer ersetzen. Dies gilt nicht nur für den Kontakt zu Versicherten und Leistungsbezieherinnen und Leistungsbeziehern, sondern auch für die Kommunikation mit Unternehmen. Der Firmenservice unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalrätinnen und Personalräte beispielsweise bei der Prävention im Unternehmen, in Fragen der Sozialversicherung und übernimmt eine trägerübergreifende Wegweiserfunktion. Für den Erfolg dieser Angebote sind Vertrauen und gewachsene Netzwerke entscheidend.

Wie ein bedarfsgerechter Beratungsservice konkret ausgestaltet wird, sollte daher weiterhin regional entschieden werden. So können beispielsweise in Regionen mit vielen Großstädten feste Servicezentren sinnvoll sein, während in ländlichen Gebieten regelmäßige Sprechtage in kleineren Kommunen zweckmäßiger sein können. Vertiefte Kenntnisse der regionalen Wirtschafts-, Sozial- und Versorgungsstrukturen ermöglichen hier passgenaue Lösungen.

Ähnliches gilt für die Versichertenältesten, die ein wichtiges Bindeglied zwischen Versicherten und Rentenversicherungsträgern und einen unverzichtbaren Teil des Beratungsnetzes der DRV darstellen. Für ihre Arbeit sind etablierte und bekannte Ansprechpersonen in ihrer Region von besonderer Bedeutung.

Auch die Präsenz der DRV auf lokalen und regionalen Veranstaltungen und Messen trägt dazu bei, Kontakte zu pflegen und insbesondere Präventions- und Rehabilitationsangebote sichtbar zu machen.

Sachbearbeitung und operative Leistungserbringung

Die Sachbearbeitung und operative Leistungserbringung in den Bereichen Rente, Rehabilitation, Versicherung, Beitrag und Betriebsprüfung bilden das Kerngeschäft der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Regionalträger übernehmen bereits jetzt den wesentlichen Teil der operativen Leistungserbringung, einschließlich spezialisierter Aufgaben insbesondere in den Bereichen Sozialmedizin, Prozessvertretung, Forderungsvollstreckung sowie Regress.

Die Bündelung fachlicher Kompetenzen innerhalb der Regionalträger ermöglicht eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung der Fachbereiche und fördert eine effiziente und praxisnahe Aufgabenerfüllung. Die operative Leistungserbringung profitiert von regionaler Verantwortung, fachlicher Spezialisierung und eigenen Entscheidungsbefugnissen. Dies gilt besonders für fachbereichsübergreifende Aufgaben wie die Reha-Fachberatung und das Fallmanagement, bei denen sowohl Verbindungen zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen als auch zu Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern, Beratungsstrukturen und Unternehmen in der Region erforderlich sind. Bei einer Zentralisierung besteht die Gefahr, dass kurze Abstimmungs- und Entscheidungswege verloren gehen und bestehende regionale Kooperationsstrukturen geschwächt werden.

Regionalträger als Arbeitgeber

Auch im Personalbereich bieten regionale Strukturen erhebliche Vorteile: Die Kenntnis der jeweiligen Arbeitsmärkte ermöglicht passgenaue Recruiting-Strategien und eine gezielte Ansprache von Fach- und Nachwuchskräften. Gewachsene Kooperationen mit Hochschulen, Bildungseinrichtungen und weiteren regionalen Partnerinnen und Partnern unterstützen die Personalgewinnung. Gleichzeitig sichert die regionale Verankerung hochwertige Arbeitsplätze auch in ländlichen und strukturschwächeren Regionen.

Diese Vorteile setzen regionale Handlungsspielräume voraus. Die regionalen Arbeitsmärkte unterscheiden sich hinsichtlich Fachkräfteangebot, Bewerberverhalten, Mobilität und demografischer Entwicklung. Personalgewinnung und -entwicklung müssen daher an diese Bedingungen angepasst werden können. Eine reine Umsetzung zentral vorgegebener Personalentscheidungen würde diesen Unterschieden nicht ausreichend Rechnung tragen. Eine vollständige Zentralisierung wäre zudem mit

erheblichen Umstellungsaufwänden und Mehrkosten verbunden. Zum Beispiel müsste bei einem Übergang der Beschäftigten der Regionalträger auf einen zentralen Dienstherrn eine entsprechende Anpassung der Besoldungen/Vergütung erfolgen.

Grundsatz- und Querschnittsaufgaben

Schließlich leistet die regionale Ebene einen wesentlichen Beitrag zur Willensbildung und Entscheidungsfindung bei Grundsatz- und Querschnittsaufgaben. Regionalträger bringen ihre fachlichen Erfahrungen und praktischen Umsetzungskenntnisse bereits in die Vorbereitung von Entscheidungen ein. Damit findet die Umsetzungsperspektive unmittelbaren Eingang in die Entscheidungsfindung. Die gemeinsame Willensbildung von Bundes- und Regionalebene sollte deshalb als Grundprinzip erhalten bleiben.

Die Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte der Regionalträger müssen hierbei substanziell und nicht nur konsultativ bleiben. Dabei geht es nicht darum, bestehende Gremien- und Verfahrensstrukturen um ihrer selbst willen zu erhalten. Die Entscheidungsmechanismen können und sollten modernisiert und verschlankt werden.

2. Zentralisierung von Aufgaben

Nicht jede Aufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung erfordert eine regionale Aufgabenwahrnehmung. Bereits heute bestehen erfolgreiche Formen trägerübergreifender Zusammenarbeit und bundesweit einheitliche Standards. Weitere Bündelungen sind insbesondere dort sinnvoll, wo regionale Besonderheiten von untergeordneter Bedeutung sind und Aufgaben ohne Risiken für eine bedarfsorientierte und passgenaue Leistungserbringung zentral wahrgenommen werden können.

Besonders weitreichende Bündelungserfordernisse und -möglichkeiten bestehen in der IT. Einheitliche IT-Architekturen, Technologie- und Sicherheitsstandards sowie gebündelte Entwicklungskapazitäten können Doppelentwicklungen reduzieren, die Umsetzung gesetzlicher Änderungen beschleunigen und bundesweit einheitliche digitale Verfahren schaffen. Sie sind zugleich wesentliche Voraussetzungen und von entscheidender Bedeutung für den sicheren Datenaustausch zwischen Sozialleistungsträgern, die Registermodernisierung und den weiteren Ausbau digitaler Verwaltungsleistungen.

Ziel sollte daher die Bündelung der IT-Aufgaben in einem gemeinsamen **DRV-IT-Systemhaus** sein, z. B. in Form einer GmbH oder Anstalt öffentlichen Rechts. Dieses kann

zugleich auf räumlich verteilte Rechenzentrums- und Backup-Strukturen zurückgreifen, um Resilienz und Verfügbarkeit auch in Krisensituationen zu gewährleisten. Dabei muss die fachliche Expertise der regionalen Akteurinnen und Akteure verbindlich in die Entwicklung der gemeinsamen IT einbezogen werden.

Eine weitere Bündelung und Zentralisierung erscheint zudem sinnvoll bei unterstützenden und standardisierbaren Prozessen. Qualitätsanforderungen, Leitlinien, Evaluationsverfahren und Qualitätssicherungsinstrumente können trägerübergreifend weiterentwickelt und weiter fortgeschrieben werden.

Gemeinsame Auslegungshilfen, Musterverfahren, Wissensdatenbanken und rechtliche Standards können eine einheitliche Rechtsanwendung und Rechtssicherheit weiter fördern.

Auch einheitliche Grundsätze für Vertragsgestaltung, Qualitätsanforderungen und Vergütungssystematiken können zentral weiterentwickelt werden, während die konkrete Zusammenarbeit mit den Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern regional erfolgt.

Für die Beratung können insbesondere die Entwicklung digitaler Anwendungen und IT-Verfahren, die Einarbeitung und Fortbildung der Beraterinnen und Berater sowie das Wissensmanagement stärker gebündelt werden.

Bei der operativen Leistungserbringung besteht Potenzial für die Weiterentwicklung gemeinsamer Standards und des Benchmarkings.

Auch im Personalbereich können standardisierbare und administrative Aufgaben stärker gebündelt werden. Dazu gehören gemeinsame Weiterbildungs-, Trainings- und Personalentwicklungsprogramme, digitale Personal- und Bewerbermanagementsysteme, digitale Personalakten sowie einheitliche Reporting- und Controllinginstrumente.

Bei den tariflichen Rahmenbedingungen bestehen ebenfalls Möglichkeiten für eine weitere Vereinheitlichung: Mit der Tarifgemeinschaft der DRV (TgDRV) besteht bereits eine gemeinsame tarifliche Grundlage der Regionalträger. Durch eine Einbindung auch der DRV Bund und der DRV Knappschaft-Bahn-See könnten gemeinsame Standards weiter gestärkt werden.

Weitere Synergien bieten die Bündelung gleichartiger Beschaffungen, etwa bei Softwarelizenzen, Arbeitgebermarketing und Messeauftritten sowie die stärkere

gemeinsame Nutzung von Qualifizierungs- und Bildungsangeboten. Maßstab ist dabei die Bündelung standardisierbarer Aufgaben, nicht die Zentralisierung der Personalverantwortung.

Auch können Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse bei Grundsatz- und Querschnittsaufgaben stärker reformiert werden, wenn dies zu effizienteren, einheitlicheren oder schnelleren Entscheidungen führt.

Konkret sollte eine Modernisierung der Entscheidungsmechanismen durch Änderung des § 64 Absatz 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch und der einschlägigen Vorschriften in der Satzung der DRV Bund in den Blick genommen werden. Derzeit bedarf es nach § 64 Absatz 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch einer Mehrheit von mindestens zwei Dritteln aller gewichteten Stimmen der satzungsmäßigen Mitgliederzahl bei einer Stimmverteilung von 55 vom Hundert der Stimmen der Regionalträger und 45 vom Hundert der Stimmen der Bundesträger. Dies führt zum Ergebnis, dass keiner der beiden Stimmenträger (Regionalträger, Bundesträger) ohne Stimmen vom jeweils anderen Stimmenträger eine Mehrheit erreichen kann. Die Bundesträger brauchen insgesamt mindestens 22 vom Hundert der Stimmen der Regionalträger, die Regionalträger hingegen insgesamt 12 vom Hundert der Stimmen der Bundesträger. Damit nicht einer der beiden Stimmenträger allein Entscheidungen treffen kann, wird eine Pattsituation begrüßt. Dennoch führt die derzeitige Stimmverteilung verbunden mit der Mehrheit von mindestens zwei Dritteln aller gewichteten Stimmen zu längeren und zäheren Abstimmungsprozessen. Daher sollte geprüft werden, ob durch veränderte Mehrheitserfordernisse und/oder Stimmengewichtungen Entscheidungsprozesse beschleunigt und vereinfacht werden können.

Über diese Optimierungsansätze hinaus sollte im Rahmen der weiteren Überlegungen auch die grundsätzliche Aufgaben- und Verantwortungsverteilung in den Blick genommen werden.

In diesem Zusammenhang sollte auch eine Überprüfung des bestehenden Verfahrens zur Zuordnung der Versicherten zu den Rentenversicherungsträgern erfolgen. Die historisch begründete quotenbasierte Verteilung führt dazu, dass der Wohnort nur für einen Teil der Versicherten die Zuständigkeit des jeweiligen Regionalträgers bestimmt. Versicherte derselben Region können daher unterschiedlichen Rentenversicherungsträgern zugeordnet sein, so dass Regionalität und Trägerzuständigkeit nicht durchgängig miteinander verknüpft sind. Dies kann die Nachvollziehbarkeit der bestehenden

Zuständigkeitsstrukturen erschweren und wirft zugleich die Frage auf, inwieweit die mit regionalen Strukturen verbundenen Vorteile unter den heutigen Rahmenbedingungen durchgängig zum Tragen kommen können.

Im Rahmen einer möglichen Organisationsreform sollte daher ergebnisoffen geprüft werden, ob Aufgabenverteilung, Trägerstrukturen und Versichertenzuordnung künftig noch stärker aufeinander abgestimmt werden können.