PINA Modellvorhaben zur Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme

Das Modellvorhaben PINA macht Prävention der Deutschen Rentenversicherung bekannter und passender für den Alltag der Versicherten. Flexible Optionen von Selbsttraining bis intensiver Begleitung, digitale Angebote und ein persönliches Präventionsbudget senken Hürden und stärken die Eigeninitiative. Eine Businessversion bindet Arbeitgeber*innen ein und erhöht die Akzeptanz im Betrieb.

Auf einen Blick

Bundesländer
Berlin, Brandenburg

Förderaufruf
1. Förderaufruf

Zeitraum
November 2019 – Oktober 2024

Zielgruppe(n)
Menschen mit Präventionsbedarf

Grundsätzliche Verstetigung
ja, differenziert

Verstetigung vor Ort
nein

Beschreibung
Präventionsangebote der Krankenkassen sind den meisten Menschen bekannt. Dass auch die Deutsche Rentenversicherung Präventionsleistungen anbietet, wissen jedoch die wenigsten. Neben dem geringen Bekanntheitsgrad lässt sich die bislang geringe Nachfrage dieser Leistungen auch auf ihre mangelnde Verbreitung und bisherige Ausgestaltung zurückführen. So scheitert, wer es bis in die Prävention geschafft hat, oftmals an der Starrheit des Programms und der Schwierigkeit, es in den Berufs- und Familienalltag zu integrieren.

Das Modellvorhaben zur Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (PINA) wollte dies nun ändern: „Wir wollen die Prävention stärker an den Bedürfnissen der Nutzer*innen ausrichten, sie bekannter machen und die Teilnahmequote so deutlich erhöhen“, erklärte Projektkoordinatorin Betje Schwarz von der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg.

Gemeinsam mit Präventionsanbietern, Arbeitgeber*innen und Forscher*innen wurde der Prototyp einer „Prävention 2.0“ entwickelt. Er sah drei verschiedene Programmoptionen vor, die sich nach der Situation und den Bedürfnissen der Versicherten richten. „Das geht vom eigenständigen Do-it-yourself-Training über die punktuelle Begleitung durch einen Präventionscoach bis hin zum Komplettprogramm mit maximaler Unterstützung“, erklärte Schwarz. Mit Blick auf die flexible und ortsunabhängige Teilnahme sollen dabei verstärkt auch digitale Angebote zum Einsatz kommen. Die Eigeninitiative der Teilnehmenden soll künftig über ein persönliches Präventionsbudget belohnt werden.

Da für die stärkere Inanspruchnahme der Prävention auch die Akzeptanz seitens der Arbeitgeber*innen zentral ist, soll die Prävention auch für sie attraktiver werden. „Zusätzlich zu den Programmoptionen für unsere Versicherten soll es auch eine

‚Businessversion' mit aufsuchendem Charakter geben, eine Ausgleichszahlung für die Freistellung von Beschäftigten und ein Siegel, mit dem besonders engagierte Unternehmen für sich werben können", berichtete Betje Schwarz.

basierend auf den Informationen des Projekts aus April 2026

Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick 1
Inhaltsverzeichnis 3
Auswertung von Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg 4
- Ansatz 1: Programmvarianten 4
- Ansatz 2: Assessments 6
- Ansatz 3: Präventionscoaches 8
- Ansatz 4: Persönliches Präventionsbudget 10
- Ansatz 5: Arbeitgeberausgleichzahlung 12

Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg (Koordination)

Ansatz 1: Programmvarianten

Beschreibung	Der Ansatz erprobt drei Formate. Eine DO IT YOURSELF Gruppe, kurz DIY, vereinte Beschäftigte aus verschiedenen Unternehmen. Eine DIY Online Gruppe lief vollständig digital. Eine BUSINESS Gruppe fand in einem einzelnen Unternehmen statt. So wurden heterogene Perspektiven und betriebsnahe Lösungen erprobt. Dabei erhöhte das Online Format die Flexibilität.
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Verstetigung vor Ort	**auf keinen Fall geplant** Die Verstetigung vor Ort war nicht möglich. Rahmenbedingung hierfür wäre eine bundeseinheitliche Regelung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund. Diese ist nach Gremienentscheidung nicht gegeben.
Bundesweite Verstetigung	**auf jeden Fall** Der erprobte Einsatz des persönlichen Präventionsbudgets zeigte Potenzial für bundeseinheitliche Regeln. Zusätzliche würde eine erhöhte Nutzungsquote entstehen und Kooperationen erleichtert, wenn Kurse auch außerhalb des Programms RV Fit der Rentenversicherung zugelassen gewesen wären und qualitätsgeprüfte Angebote aus dem SGB V, dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, mit Präventionsleistungen im SGB VI verknüpft worden wären.

Ansatz 1: Programmvarianten	Wirkung
Wichtigste Ziele	
Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Verbesserung der innerbetrieblichen Ansprache / Motivation zur Inanspruchnahme der Belegschaft (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Verbesserung / Ausbau der Angebotsstrukturen für Präventionsleistungen durch Flexibilisierung (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Wirkung auf Personen	
Verbesserung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit	**Positiv**
Verbesserung der Gesundheit	**Positiv**
Wirkung auf Organisationen	
verkürzte Prozessdauer	**Positiv**
Verstetigung	
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Umsetzung vor Ort	**auf keinen Fall geplant**
Bundesweit empfohlen	**auf jeden Fall**

Nicht zutreffend = dem Ansatz nicht zugeordnet, Keine = nicht wirksam, Eher positiv = teilweise wirksam, Positiv = sehr wirksam

Ansatz 2: Assessments

Beschreibung	Das Projekt erhob den Präventionsbedarf zu Beginn und zum Abschluss, um Veränderungen zu messen und Angebote passgenau anzupassen.
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Verstetigung vor Ort	**auf keinen Fall geplant** Bis zur Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde der Ansatz nur bei Präventionsanbietern fortgeführt. Diese trafen die Entscheidung eigenständig.
Bundesweite Verstetigung	**auf jeden Fall** Es erfolgte keine bundesweite Verstetigung. Eine Umsetzung war Beschlusssache der Rentenversicherungsträger.

Ansatz 2: Assessments	Wirkung
Wichtigste Ziele	
Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (Spezifisches Zielfeld)	**Eher positiv**
Verbesserung der innerbetrieblichen Ansprache / Motivation zur Inanspruchnahme der Belegschaft (Spezifisches Zielfeld)	**Nicht zutreffend**
Verbesserung / Ausbau der Angebotsstrukturen für Präventionsleistungen durch Flexibilisierung (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Wirkung auf Personen	
Verbesserung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit	**Positiv**
Verbesserung der Gesundheit	**Positiv**
Wirkung auf Organisationen	
verkürzte Prozessdauer	**Nicht zutreffend**
Verstetigung	
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Umsetzung vor Ort	**auf keinen Fall geplant**
Bundesweit empfohlen	**auf jeden Fall**

Nicht zutreffend = dem Ansatz nicht zugeordnet, Keine = nicht wirksam, Eher positiv = teilweise wirksam, Positiv = sehr wirksam

Ansatz 3: Präventionscoaches

Beschreibung	Der Ansatz setzt auf uniprofessionelle Begleitung über die gesamte Maßnahme. Eine feste Fachkraft begleitet die Teilnehmenden von Anfang bis Ende und bleibt zentrale Ansprechperson.
Grundsätzliche Verstetigung	**modifiziert** Zur Verstetigung war eine einheitliche Weiterbildung zur Coach*in vorgesehen. Ein Curriculum lag vor.
Verstetigung vor Ort	**auf keinen Fall geplant** Vor Ort hing die Verstetigung von Beschlüssen der Rentenversicherungen ab.
Bundesweite Verstetigung	**auf jeden Fall** Die bundesweite Verstetigung war eine Beschlusssache der Deutschen Rentenversicherung.

Ansatz 3: Präventionscoaches	Wirkung
Wichtigste Ziele	
Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Verbesserung der innerbetrieblichen Ansprache / Motivation zur Inanspruchnahme der Belegschaft (Spezifisches Zielfeld)	**Nicht zutreffend**
Verbesserung / Ausbau der Angebotsstrukturen für Präventionsleistungen durch Flexibilisierung (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Wirkung auf Personen	
Verbesserung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit	**Positiv**
Verbesserung der Gesundheit	**Positiv**
Wirkung auf Organisationen	
verkürzte Prozessdauer	**Eher positiv**
Verstetigung	
Grundsätzliche Verstetigung	**modifiziert**
Umsetzung vor Ort	**auf keinen Fall geplant**
Bundesweit empfohlen	**auf jeden Fall**

Nicht zutreffend = dem Ansatz nicht zugeordnet, Keine = nicht wirksam, Eher positiv = teilweise wirksam, Positiv = sehr wirksam

Ansatz 4: Persönliches Präventionsbudget

Beschreibung	Der Ansatz stellt 250 Euro für Präventionskurse bereit. Die Abwicklung erfolgt über die Gesundheitsticket GmbH.
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Verstetigung vor Ort	**auf keinen Fall geplant** Die Verstetigung vor Ort war Beschlusssache der Rentenversicherungen (EGPRAE & AGTH).
Bundesweite Verstetigung	**eher ja** Die bundesweite Verstetigung war Beschlusssache der Rentenversicherungen (EGPRAE & AGTH). Eine Übernahme ins Regelgeschäft der Deutschen Rentenversicherung hätte eine gesetzliche Grundlage und die Anpassung der Präventionsrichtlinie erfordert. Zudem stellte sich die Frage nach Kostenerstattung bei nur teilweiser Inanspruchnahme nach § 50 SGB X.

Ansatz 4: Persönliches Präventionsbudget	Wirkung
Wichtigste Ziele	
Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Verbesserung der innerbetrieblichen Ansprache / Motivation zur Inanspruchnahme der Belegschaft (Spezifisches Zielfeld)	**Nicht zutreffend**
Verbesserung / Ausbau der Angebotsstrukturen für Präventionsleistungen durch Flexibilisierung (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Wirkung auf Personen	
Verbesserung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit	**Positiv**
Verbesserung der Gesundheit	**Positiv**
Wirkung auf Organisationen	
verkürzte Prozessdauer	**Eher positiv**
Verstetigung	
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Umsetzung vor Ort	**auf keinen Fall geplant**
Bundesweit empfohlen	**eher ja**

Nicht zutreffend = dem Ansatz nicht zugeordnet, Keine = nicht wirksam, Eher positiv = teilweise wirksam, Positiv = sehr wirksam

Ansatz 5: Arbeitgeberausgleichzahlung

Beschreibung	Das Projekt sah auf Antrag Ausgleichszahlungen an Arbeitgebende von bis zu 300,00 Euro je Mitarbeitenden vor, berechnet mit 100 Euro pro Programm-Tag.
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt** Nach geltendem Recht waren Zahlungen nur als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 50 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch möglich. Für Prävention fehlte eine Regelung. Ausgleichszahlungen hätten eine Erweiterung der ergänzenden Leistungen, Mittel im Reha-Budget der Rentenversicherungsträger und eine Anpassung der Richtlinie zu § 14 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erfordert.
Verstetigung vor Ort	**auf keinen Fall geplant** Die Verstetigung vor Ort war bereits mehrfach mit dem BMAS, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, erörtert worden, es fehlte jedoch eine gesetzliche Normierung.
Bundesweite Verstetigung	**eher ja** Die bundesweite Verstetigung war bereits in der Abfrage 2024 des BMAS, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, beantwortet worden.

Ansatz 5: Arbeitgeberausgleichzahlung	Wirkung
Wichtigste Ziele	
Verbesserung der Präventionsinanspruchnahme (Spezifisches Zielfeld)	**Eher positiv**
Verbesserung der innerbetrieblichen Ansprache / Motivation zur Inanspruchnahme der Belegschaft (Spezifisches Zielfeld)	**Positiv**
Verbesserung / Ausbau der Angebotsstrukturen für Präventionsleistungen durch Flexibilisierung (Spezifisches Zielfeld)	**Nicht zutreffend**
Wirkung auf Personen	
Verbesserung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit	**Eher positiv**
Verbesserung der Gesundheit	**Eher positiv**
Wirkung auf Organisationen	
verkürzte Prozessdauer	**Nicht zutreffend**
Verstetigung	
Grundsätzliche Verstetigung	**ja, wie erprobt**
Umsetzung vor Ort	**auf keinen Fall geplant**
Bundesweit empfohlen	**eher ja**

Nicht zutreffend = dem Ansatz nicht zugeordnet, Keine = nicht wirksam, Eher positiv = teilweise wirksam, Positiv = sehr wirksam