



BFS-INFO 3/17

Informationen für Kunden und Freunde

Umzug der BFS in Köln

Am 2./3. März zieht die Zentrale der Bank für Sozialwirtschaft AG in Köln um. Am 24. März folgt die Geschäftsstelle Köln aus dem Rheinauhafen. Nur wenige Meter von dem bisherigen Gebäude in der Wörthstraße entfernt liegt der neue Firmensitz der BFS: Konrad-Adenauer-Ufer 85, 50668 Köln. Wegen des Umzugs sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentrale in dieser Woche nur bis Donnerstag, den 2. März, ca. 14:00 Uhr erreichbar. Am 24. März bleibt die Geschäftsstelle Köln geschlossen. Alle Telefon- und Faxnummern bleiben nach dem Umzug unverändert.

Sicherheit beim Online-Banking: BFS-Net.Banking mit photoTAN

Beim Zahlungsverkehr im Internet hängt die Sicherheit ganz wesentlich von dem eingesetzten PIN- und TAN-Verfahren ab. Zur Erhöhung der Sicherheit im Online-Banking hat die Bank für Sozialwirtschaft mit dem photoTAN-Verfahren eine der technologisch sichersten Methoden für Internetzahlungen eingeführt, die derzeit zur Verfügung steht.

Pflegestatistik: Zuwachs in allen Versorgungsarten

Zum Stichtag 15.12.2015 gab es in Deutschland rund 2,9 Mio. Pflegebedürftige. Der Ausbau der ambulanten und teilstationären Angebote ist in den zwei Jahren zuvor rasant angestiegen. Aber auch die vollstationäre Dauerpflege legte wieder an Dynamik zu. Ab Seite 9 erhalten Sie einen Überblick über die aktuelle Pflegestatistik.

Zentrale

50668 Köln

Wörthstraße 15 – 17

Telefon 0221 97356-0

bfs@sozialbank.de

10178 Berlin

Telefon 030 28402-0

bfsberlin@sozialbank.de

B-1040 Brüssel

Telefon 0032 2280277-6

bfsbruessel@sozialbank.de

01097 Dresden

Telefon 0351 89939-0

bfsdresden@sozialbank.de

99084 Erfurt

Telefon 0361 55517-0

bferfurt@sozialbank.de

45128 Essen

Telefon 0201 24580-0

bfsessen@sozialbank.de

22297 Hamburg

Telefon 040 253326-6

bfshamburg@sozialbank.de

30177 Hannover

Telefon 0511 34023-0

bfs hannover@sozialbank.de

76131 Karlsruhe

Telefon 0721 98134-0

bfskarlsruhe@sozialbank.de

34117 Kassel

Telefon 0561 510916-0

bfskassel@sozialbank.de

50678 Köln

Telefon 0221 97356-0

bfskoeln@sozialbank.de

04109 Leipzig

Telefon 0341 98286-0

bfsleipzig@sozialbank.de

39106 Magdeburg

Telefon 0391 59416-0

bfsmagdeburg@sozialbank.de

55116 Mainz

Telefon 06131 20490-0

bfsmainz@sozialbank.de

80335 München

Telefon 089 982933-0

bfsmuenchen@sozialbank.de

90402 Nürnberg

Telefon 0911 433300-611

bfsnuernberg@sozialbank.de

18055 Rostock

Telefon 0381 1283739-860

bfsrostock@sozialbank.de

70174 Stuttgart

Telefon 0711 62902-0

bfsstuttgart@sozialbank.de

www.sozialbank.de

Impressum

Verlag/Herausgeber:

Bank für Sozialwirtschaft AG

Wörthstraße 15-17

50668 Köln

Vorstand:

Prof. Dr. Harald Schmitz

(Vorsitzender)

Thomas Kahleis

Oliver Luckner

Aufsichtsratsvorsitzender:

Dr. Matthias Berger

Redaktion:

Susanne Bauer (v. i. S. d. P.)

Telefon 0221 97356-237

Telefax 0221 97356-479

s.bauer@sozialbank.de

Satz/Druck:

pacem druck OHG

Wankelstraße 57

50996 Köln

ISSN 2196-3711



Deutsches
Rotes
Kreuz



Die BFS-Information ist eine monatlich erscheinende, kostenlose Informationsschrift für Kunden und Freunde der Bank für Sozialwirtschaft AG. Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet; zwei Belegexemplare werden erbeten an: BFS Köln, Redaktion BFS-Info.

Inhalt

Aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen

- Deutsche Wirtschaft gewinnt wieder an Dynamik 4
-

Aktuelles aus dem Zahlungsverkehr

- Sicherheit beim Online-Banking: BFS-Net.Banking mit photoTAN 5
-

BFS Aktuell

- Vortragsveranstaltungen im April 2017 6
 - Führungsdreiklang in der Sozialwirtschaft: Nachhaltigkeit, Risikomanagement und Absicherung 7
 - Fundraisingtag NRW 7
 - 7. Fachtag Fundraising im Gesundheitswesen 8
 - ALTENPFLEGE 2017 8
 - Der Zukunftskongress der Sozialwirtschaft 8
-

Hinweise

- Spendenquittung per E-Mail 8
 - Pflegestatistik 2015: Zuwachs in allen Versorgungsarten 9
-

Europa und Sozialwirtschaft

- EU-Beschäftigungs- und Sozialbericht 2016 11
-

BFS Service GmbH

- Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft 12
 - Seminar: Erlös- und Prozessoptimierung im ambulanten Pflegedienst 13
 - Seminar: Anlass-Spenden – Eine praktische Handreichung 14
 - Seminarthemen und -termine 15
-

Aktueller Fachbeitrag

- 15 Jahre Leistungs- und Erfolgsentgelt in der Sozialwirtschaft: Erfahrungen – Erkenntnisse – Perspektiven
Autor: Eckhard Eyer, Perspektive Eyer Consulting 16
-

Aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen

Deutsche Wirtschaft gewinnt wieder an Dynamik

Mit einem Anstieg des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 0,4 Prozent im vierten Quartal 2016 hat die deutsche Wirtschaft ihren Wachstumskurs fortgesetzt. Nach einem schwachen dritten Quartal (+0,1 Prozent) hat der Aufschwung folglich zum Ende des Jahres 2016 wieder an Tempo gewonnen. Für das Gesamtjahr 2016 ergibt sich ein durchschnittlicher Zuwachs von 1,9 Prozent. Ausschlaggebend für den Anstieg der Wirtschaftsleistung in den letzten Monaten des Jahres 2016 war wiederum die Binnennachfrage. Vor allem die staatlichen Konsumausgaben wurden deutlich ausgeweitet. Hinzu kamen steigende Investitionen in Bauten. Demgegenüber hatte der Außenhandel eine bremsende Wirkung.

Arbeitsmarkt startet gut ins Jahr 2017

Der Arbeitsmarkt befindet sich auch zu Beginn des Jahres 2017 in einer guten Grundverfassung und bildet damit eine Stütze für die Binnenkonjunktur. Zwar ist die Arbeitslosigkeit von Dezember 2016 auf Januar 2017 um 209.000 auf 2.777.000 gestiegen (Arbeitslosenquote 6,3 %). Diese Erhöhung ist aber auf saisonale Gründe zurückzuführen und fiel zudem schwächer aus als der Durchschnitt der vergangenen Jahre. Die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind weiter gewachsen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich das Wachstum allerdings merklich abgeschwächt. Die Zahl der Erwerbstätigen lag im Dezember 2016 bei 43,6 Millionen und 233.000 über dem Wert des Vorjahres. Deutlich stärker fiel der Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Diese hat nach der Hochrechnung der Bundesagentur für Arbeit im November 2016 gegenüber dem Vorjahr um 332.000 auf 31,72 Millionen zugenommen. Eine treibende Kraft für die positive Entwicklung ist wie schon seit geraumer Zeit unter anderem die deutliche

Zunahme der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen; rund ein Drittel der neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse entfielen auf diesen Bereich.

Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen verschärft sich

Die Besetzung offener Stellen gestaltet sich gerade für Organisationen bzw. Unternehmen aus dem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens in vielen Regionen immer schwieriger. Nach einer aktuellen Analyse der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Situation im Dezember 2016 gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert. In den Gesundheits- und Pflegeberufen zeigte sich nach wie vor deutlicher Mangel in nahezu allen Bundesländern. So kamen z. B. im Bundesdurchschnitt auf 100 gemeldete Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte im Dezember 2016 rechnerisch nur 36 Arbeitslose. Die Vakanzzeit von Stellenangeboten lag mit bundesdurchschnittlich 162 Tagen rund 71 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe. Im Vergleich mit Dezember 2015 ist ein deutlicher Anstieg um 24 Tage zu konstatieren.

Trend rückläufiger Insolvenzen hält an

Aufgrund der guten Wirtschaftslage hält die positive Entwicklung des Insolvenzgeschehens an. In den Monaten Januar bis November 2016 wurden bei den Amtsgerichten 19.778 Unternehmensinsolvenzen gemeldet. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahreszeitraum eine Verringerung um 1.481 Insolvenzen bzw. 7,0 Prozent. Eine positive Entwicklung ist auch in dem statistischen Wirtschaftsbereich Gesundheits- und Sozialwesen (ohne Praxen und sonstige selbständige Tätigkeiten) zu beobachten. Während von Januar bis November des Jahres 2015 aus diesem Bereich 219 Insolvenzen zu verzeichnen waren, lagen im gleichen Zeitraum des Jahres 2016 nur 196 Insolvenzmeldungen vor.

Aktuelles aus dem Zahlungsverkehr

Sicherheit beim Online-Banking: BFS-Net.Banking mit photoTAN

Die elektronische Kontoführung ist mittlerweile fast überall Standard. Sie trägt sehr zur Erleichterung von Zahlungsanweisungen und Finanztransaktionen aller Art bei. Neben den offenkundigen Vorteilen des Online-Bankings bestehen jedoch auch vielfältige Sicherheitsrisiken.

Beim Zahlungsverkehr im Internet hängt die Sicherheit im Wesentlichen von dem eingesetzten PIN- und TAN-Verfahren ab. Zur Erhöhung der Sicherheit im Online-Banking hat die Bank für Sozialwirtschaft mit dem photoTAN-Verfahren eine der technologisch sichersten Methoden für Internetzahlungen eingeführt, die derzeit zur Verfügung steht. Im BFS-Net.Banking erfolgt die Anmeldung damit über die so genannte »starke Authentifizierung«. Dies bedeutet, dass für den Log-In zwei voneinander getrennte Faktoren vorhanden sein müssen: Der Besitz des photoTAN-Tokens und das Wissen um Benutzer-PIN und zusätzlicher Token-PIN. So wird sichergestellt, dass sich nur die berechtigten Teilnehmer im BFS-Net.Banking anmelden können. Auf die Nutzung von Apps auf Smartphones haben wir aus Sicherheitsgründen verzichtet.

Der photoTAN-Token

Die Bank für Sozialwirtschaft stellt ihren Kunden für das BFS-Net.Banking einen photoTAN-Generator mit zusätzlichem PIN-Schutz zur Verfügung. Der photoTAN-Token der Bank für Sozialwirtschaft garantiert Sicherheit gegen Bedrohungen im Internet wie Phishing und Banking-Trojaner, einschließlich Man-in-the-Middle-(MitM)- und Man-in-the-Browser-(MitB)-Angriffen. Zusätzliche Vorteile des handlichen Tokens sind die Wiederaufladbarkeit und der 1,77-Zoll-TFT-Farbbildschirm mit Touchscreen. Unseren Kunden bieten wir den photoTAN-Token zu einem stark reduzierten Preis an.

Wie wird die erhöhte Sicherheit erreicht?

Zur Generierung einer TAN wird im Online-Banking bei jeder Transaktion eine verschlüsselte farbige Grafik (QR-Code) angezeigt. In diese fließen u. a. folgende Angaben ein: Zeitstempel, Teilnehmerinformationen, Kontoberechtigungen sowie Zahlungsinformationen. Nach dem Auslesen der Grafik mit dem photoTAN-Token zeigt das Display des Tokens Details zu den freizugebenden Transaktionen an. Die im Display angezeigten Daten müssen zur Sicherheit mit den Daten im BFS-Net.Banking abgeglichen werden. Dann wird die TAN in dem dafür vorgesehenen Feld im BFS-Net.Banking eingegeben. Je nach Transaktionsart wird zur weiteren Autorisierung zusätzlich die Eingabe der Token-PIN gefordert. Hierzu zählen z. B. Multi-Freigaben.

Möchten Sie mehr über das photoTAN-Verfahren wissen? Bitte informieren Sie sich auf www.sozialbank.de/angebot/konto-zahlungsverkehr/online-banking/produkte.html

Unterstützung erhalten Sie bei Ihrem Kundenberater oder über unsere Hotline für den electronic banking Support kostenfrei unter 0800 370 205 00 oder per E-Mail an hotline@sozialbank.de.

Bitte beachten Sie auch die Sicherheitshinweise auf unserer Website und unter www.bsi.bund.de.

BFS Aktuell

Vortragsveranstaltungen im April 2017

Fachtag Pflege: Ambulante Wohngemeinschaften und Personalmarketing

Mittwoch, 5. April 2017, in Rostock

10:00 Uhr	Get together
10:30 Uhr	Ambulant betreute Wohngemeinschaften als Baustein für eine zukunftsfähige Ausrichtung der Altenpflege
Referentin	Britta Klemm, Teamleitung Analyse / Beratung Sozialwirtschaft, BFS Service GmbH, Köln
12:00 Uhr	Mittagspause
13:00 Uhr	Endlich wieder Fachkräfte finden – Wirksames Personalmarketing mit Hilfe der sozialen Netzwerke
Referent:	Martin von Berswordt-Wallrabe, Journalist und PR-Berater für Einrichtungen des Gesundheitswesens, Düsseldorf
14:30 Uhr	Ausklang der Veranstaltung
Veranstalter:	Geschäftsstelle Rostock

Sozialwirtschaftlicher Fachtag Leipzig

Donnerstag, 6. April 2016, in Leipzig

10:30 Uhr	Get together
11:00 Uhr	Zukunftsfähige Ausrichtung der Altenpflege – Strategien für die Akteure der Sozialwirtschaft
Referentin:	Britta Klemm, Teamleitung Analyse / Beratung Sozialwirtschaft, BFS Service GmbH, Köln
12:30 Uhr	Mittagspause
13:15 Uhr	Chancen und Risiken des Bundesteilhabengesetzes
Referent:	Attila Nagy, Geschäftsführender Partner, rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH, Köln

15:00 Uhr	Wertegeleitete Führungskultur & gelebte Dienstleistung, als Basis für ein gesundes, attraktives Unternehmen, für Kunden UND Mitarbeiter!
Referent:	Sebastian Thieswald, Dipl. Pflegewirt (FH), Geschäftsführer ASPIDA Training & Consulting / ASPIDA GmbH, Chemnitz
16:30 Uhr	Ausklang der Veranstaltung
Veranstalter:	Geschäftsstelle Leipzig

Sozialwirtschaftlicher Fachtag: Führung und Recruiting

Dienstag, 25. April 2017, in München

13:00 Uhr	Get together mit Mittagsimbiss
14:00 Uhr	Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden: Wie Arbeitgeber ihre Attraktivität (bezahlbar) steigern können.
Referent:	Andreas H. Beisiegel, Geschäftsführer Deutsche Gesellschaft für Lohn und Gehalt GmbH, Darmstadt
15:30 Uhr	Pause
15:45 Uhr	Mit Humor den Führungsalltag meistern!
Referentin:	Eva Ullmann, Humortrainerin, Rednerin und Autorin, Gründerin des Deutschen Instituts für Humor, Leipzig
17:15 Uhr	Ausklang der Veranstaltung mit kleinem Snack
Veranstalter:	Geschäftsstelle München

Wenn Sie an einer der Veranstaltungen teilnehmen möchten, melden Sie sich bitte direkt bei der jeweiligen Geschäftsstelle an.

Partnerveranstaltung für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft

Führungsdreiklang in der Sozialwirtschaft: Nachhaltigkeit, Risikomanagement und Absicherung

Mittwoch, 29. März 2017, in Kaltenkirchen

12.00 Uhr	Get together und kleiner Imbiss
12.30 Uhr	Nachhaltigkeit – Damit kann man doch kein Geld verdienen!
Referent:	Anton Bonnländer, Bereichsleiter Anlagemanagement, Bank für Sozialwirtschaft AG, Köln
13.30 Uhr	Pause
14.00 Uhr	Risikomanagement und Compliance in der Praxis – Was wirklich erforderlich ist
Referent:	Matthias Borchers, Geschäftsführender Partner und Leiter der Unternehmensberatung, CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Münster
15.00 Uhr	Pause
15.30 Uhr	Risiko: Management. Haftung, Strafrecht, Absicherungsmöglichkeiten
Referent:	Dr. Michael Vothknecht, Leitung Unternehmensbereich Financial Lines, Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, Detmold
16.30 Uhr	Ausklang
Veranstalter:	Bank für Sozialwirtschaft AG, Geschäftsstelle Hamburg CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Münster Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, Detmold
Ort:	Hotel Dreiklang, Norderstr. 6, 24568 Kaltenkirchen
Anmeldung:	Bank für Sozialwirtschaft, Geschäftsstelle Hamburg

Fundraisingtag NRW

Am 30. März 2017 findet der Fundraisingtag NRW im Wissenschafterpark in Gelsenkirchen statt. Experten aus Non-Profit-Organisationen teilen hier ihre Erfahrungen zu aktuellen Fundraising-Themen mit interessierten Teilnehmern. Praxiserfahrene Referenten geben einen Einblick in ihre Erfolgsgeheimnisse. Nach dem Impulsvortrag »Was Spender von Ihnen wirklich erwarten. Die vier Schlüssel zum Fundraising-Erfolg« von Andreas Schiemenz (Schomerus – Beratung für gesellschaftliches Engagement GmbH, Hamburg) und Jörg Schumacher (JS Medienberatung, Hamburg) finden in zwei Seminarblöcken verschiedene Praxisseminare statt. Mittags lockt ein Vortrag von Maik Meid ins Plenum: Beim Thema »Mit guten Fotos zu guten Spenden« geht es um erfolgreiche Bildsprache auch ohne großes Budget.

Der Fundraisingtag NRW ist traditionell eine beliebte Plattform für den Erfahrungsaustausch, neue Impulse und Kontakte. Der Veranstalter, das »Fundraising Magazin«, erwartet aktive Fundraiserinnen und Fundraiser aus über 200 gemeinnützigen Organisationen in Nordrhein-Westfalen. Die Bank für Sozialwirtschaft unterstützt die Veranstaltung als Hauptsponsor und wird auch als Aussteller vertreten sein.

Weitere Informationen und Anmeldung:
www.fundraisingtage.de

Fundraisingtage finden auch am 9. März 2017 in München, am 7. September 2017 in Dresden und am 26. September 2017 in Potsdam statt.

BFS Aktuell

7. Fachtag Fundraising im Gesundheitswesen

Am 24. März 2017 findet im Universitätsklinikum Frankfurt am Main der 7. Fachtag Fundraising im Gesundheitswesen statt. Experten aus allen Bereichen des Gesundheitswesens berichten in praxisnahen Vorträgen über ihre erfolgreichen Fundraising-Strategien und -Maßnahmen. Die BFS unterstützt die Veranstaltung als Partner und Sponsor. Weitere Informationen und Anmeldung: <http://fundraisingverband.de>

ALTENPFLEGE 2017

Vom 25. bis 27. April 2017 findet in Nürnberg die ALTENPFLEGE statt. Auf der Leitmesse der Pflegebranche stellen rund 600 Firmen auf 40.000 Quadratmetern Innovationen und Dienstleistungen aus dem Bereich der Altenhilfe einem reinen Fachpublikum vor. Die Branchenexperten der Bank für Sozialwirtschaft AG und der BFS Service GmbH finden Sie in **Halle 4A am Stand B32**.

Aktuelles Fachwissen, inspirierende Impulse und Diskussionsrunden bietet der begleitende Messekongress ZUKUNFTSTAG ALTENPFLEGE an allen drei Tagen. Auf dem angeschlossenen 6. Tag der Wohnungswirtschaft geht es um erfolgreiche Kooperationen zwischen der Sozial- und der Wohnungswirtschaft im Bereich der ambulanten und teilstationären Pflege. **Britta Klemm, Teamleitung Analyse / Beratung Sozialwirtschaft bei der BFS Service GmbH**, stellt hier Marktentwicklungen und Finanzierungsbedingungen vor. Weitere Informationen zum Programm und Anmeldung: www.altenpflege-messe.de

Der Zukunftskongress der Sozialwirtschaft

»Die vernetzte Gesellschaft sozial gestalten« ist das Motto des 10. Kongresses der Sozialwirtschaft, der sich als Zukunftskongress präsentiert. Er findet am 27./28. April 2017 in Magdeburg statt. Als Nachfolgerin von Sigmar Gabriel hat Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries die Schirmherrschaft über den Kongress übernommen und wird ein Grußwort zur Eröffnung sprechen. In acht Workshops und drei Impulsvorträgen setzen sich die Teilnehmer mit Vernetzung und Digitalisierung sowie mit weiteren Megatrends wie Demografie, Ökonomisierung, Globalisierung und Nachhaltigkeit auseinander. Träger des Kongresses sind die Bank für Sozialwirtschaft, die BAGFW und der Nomos Verlag.

Aufgrund der regen Nachfrage wurde die Anmeldefrist bis zum 31. März 2017 verlängert. Weitere Informationen und Online-Anmeldung: www.sozkon.de.

Spendenquittung per E-Mail

Gemeinnützige Organisationen dürfen Spendenquittungen künftig auch per E-Mail verschicken. Das geht aus einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 6. Februar 2017 hervor. Demnach ist es gemeinnützigen Organisationen freigestellt, wie sie Zuwendungsbestätigungen übermitteln wollen. Der Versand per Brief bleibt nach wie vor möglich. Auch die Form des Belegs bleibt erhalten: Der E-Mail-Anhang wird optisch nach amtlichem Muster erstellt – nach dem Ausdruck sehen also beide Spendenquittungen gleich aus. Das Bundesfinanzministerium eröffnet damit sowohl Spendern als auch Spendenorganisationen die Möglichkeit, das Verfahren um die Zuwendungsbestätigungen eigenständig digital zu organisieren. Weitere Informationen: www.bundesfinanzministerium.de

Hinweise

Pflegestatistik 2015: Zuwachs in allen Versorgungsarten

Nach der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Pflegestatistik waren in Deutschland am Stichtag 15.12.2015 rund 2,86 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Gegenüber der letzten statistischen Erhebung im Dezember 2013 entspricht dies einer Steigerung um 8,9 % bzw. rund 234.000 Personen. Weitere zentrale Ergebnisse der Statistik:

Pflege zu Hause überproportional gestiegen

Etwa drei Viertel (73 %) bzw. rund 2,08 Millionen aller Pflegebedürftigen wurden Ende 2015 zu Hause versorgt (2013: 71 %). Dies sind etwa 215.000 Personen bzw. 11,6 % mehr als 2013. Von den zu Hause Versorgten erhielten ca. 1,38 Millionen ausschließlich Pflegegeld. Diese Personen werden in der Regel allein durch Angehörige gepflegt. Bei rund 692.000 Personen erfolgte die Pflege zusammen mit oder vollständig durch rund 13.300 ambulante Pflegedienste. In den rund 13.600 Pflegeheimen vollstationär betreut wurden insgesamt etwa 783.000 Pflegebedürftige (27 % aller Pflegebedürftigen). Im Vergleich mit Dezember 2013 ist deren Zahl um rund 19.000 bzw. 2,5 % gestiegen.

Seit dem 1. Januar 2013 haben auch Personen ohne Pflegestufe aber mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung. Seit 2013 werden diese Personen auch in der Pflegestatistik erfasst. In 2015 belief sich deren Zahl auf etwa 180.500. Dies sind ca. 66 % mehr als zwei Jahre zuvor. Insgesamt wiesen rund 1,2 Millionen Personen bzw. 42 % aller Pflegebedürftigen eine eingeschränkte Alltagskompetenz aus.

Anziehende Wachstumsdynamik bei Plätzen der vollstationären Dauerpflege

Im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme im Jahr 2013 ist die Anzahl der Pflegeheime um 4,3 % bzw. rund 570 Einrichtungen angestiegen. Wieder etwas kräftiger präsentiert sich der Zuwachs bei den verfügbaren vollstationären Dauerpflegeplätzen. So standen im Dezember 2015 mit insgesamt rund 866.000 Plätzen ca. 2,2 % mehr zur Verfügung als zwei Jahre zuvor. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen durchschnittlichen Zuwachs um etwa 9.300 Plätze pro Jahr. In den Jahren 2011 bis 2013 lag dieser Wert bei 8.500 Plätzen. Indes wurden in den Jahren davor deutlich höhere Zuwachsraten verzeichnet (jährlich etwa 11.000 in den Jahren 2009 bis 2011; 21.200 Plätze im Zeitraum 2007 bis 2009). Erneut positiv entwickelte sich die Auslastung der verfügbaren Plätze in der vollstationären Dauerpflege. Ende 2015 belief sich diese auf 89,7 %.

Deutlicher Ausbau der ambulanten Pflege und der Tagespflege

Ende 2015 wurden knapp 580 Pflegedienste mehr gezählt als zwei Jahre zuvor (+ 4,5 %). Um 76.400 bzw. 12,4 % ist die Zahl der von Pflegediensten betreuten Personen gestiegen. Die Anzahl der verfügbaren Tagespflegeplätze wurde im Zeitraum von 2013 bis 2015 um 18,0 % bzw. rund 7.800 Plätze auf ca. 51.400 Plätze erneut kräftig ausgeweitet. Entsprechend teilstationär versorgt wurden Ende 2015 etwa 73.900 Personen (+ 29,1 % gegenüber 2013).

In den dargestellten Entwicklungen spiegeln sich erneut die stark gestiegenen Anreize für die Inanspruchnahme von ambulanten und teilstationären Pflegeangeboten infolge der Reformmaßnahmen in der Sozialen Pflegeversicherung in den vergangenen Jahren wider. Vor dem Hintergrund des zweiten und dritten Pflegestärkungsgesetzes ist künftig mit einer Fort-

Hinweise

setzung dieser Trends zu rechnen. Allerdings zeigt sich erneut auch ein weiterer Ausbaubedarf in der stationären Pflege.

Ausgewählte Eckdaten der aktuellen Statistik können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

	15.12.2013	15.12.2015	2013 zu 2015 Steigerung in %
Pflegebedürftige insgesamt	2.626.206	2.860.293	8,9
Pflegebedürftige zu Hause versorgt	1.861.775	2.076.877	11,6
– allein durch Angehörige	1.245.929	1.384.604	11,1
– zusammen mit/durch ambulante Pflegedienste	615.846	692.273	12,4
Pflegebedürftige vollstationär in Heimen	764.431	783.416	2,5
– darunter vollstationäre Dauerpflege	743.430	759.204	2,1
Ambulante Pflegedienste	12.745	13.323	4,5
Pflegeheime insgesamt	13.030	13.596	4,3
verfügbare Plätze insgesamt	902.882	928.939	2,9
– darunter vollstationäre Dauerpflege	847.705	866.300	2,2
– darunter teilstationäre Tagespflege	43.562	51.406	18,0
Auslastung der verfügbaren Plätze in der vollstationären Dauerpflege in %	89,0*	89,7*	---

* einschließlich Personen ohne Pflegestufe mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz [ohne Berücksichtigung dieser Personen würde die Auslastung 84,6% (2013) bzw. 87,7% (2015) betragen]

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2013 und 2015

Ansprechpartner: Markus Sobottke, Leiter Research,
m.sobottke@sozialbank.de, Tel. 0221 97356-247.

Europa und Sozialwirtschaft

EU-Beschäftigungs- und Sozialbericht 2016

Der aktuelle Bericht 2016 der EU-Kommission zur Beschäftigung und sozialen Lage in Europa bescheinigt Fortschritte und gibt Anlass zu vorsichtigem Optimismus. Der Report zeigt die Entwicklungen im Beschäftigungs- und Sozialbereich auf und stellt eine wichtige Quelle für die EU-Kommission zur Analyse aktueller und zukünftiger Herausforderungen dar. Im Jahr 2016 lag der Fokus auf dem Abbau der bestehenden Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungs- und sozialen Situation zwischen den Mitgliedstaaten, der Beschäftigungsentwicklung und deren sozialen Implikationen (insbesondere die Armutsbekämpfung), der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten

Nachdem sich die anhand verschiedener Beschäftigungs- und Sozialindikatoren gemessenen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Zuge der Wirtschaftskrise seit 2009 vertieft hatten, verzeichnet der aktuelle Bericht eine Trendwende und nennt Anzeichen für eine Wiederannäherung. Demnach könnten etwa weitere Reformen die Arbeitsmärkte und Sozialschutzsysteme widerstandsfähiger machen und Investitionen in Bildung die langfristige Beschäftigungsfähigkeit fördern. Dennoch bestünden nach wie vor große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten beispielsweise im Bereich Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit oder Armutsrisiko.

Mehr Beschäftigung, weniger Armut

Im Bereich Beschäftigung verzeichnet der Bericht einen Anstieg der Erwerbstätigenzahl auf 232 Millionen. In den letzten Jahren seien drei Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen worden, von denen der Großteil Dauerarbeitsplätze sei. Gleichwohl verzeichnet der Bericht für Oktober 2016 eine Arbeitslo-

senquote von 8,3 % und nur jedem achten Arbeitslosen sei es innerhalb von drei Jahren gelungen, eine unbefristete Vollzeitstelle zu finden. Der Bericht betont insoweit die Bedeutung von Vollzeitbeschäftigung, die der beste Schutz vor Armut sei. Diesbezüglich beziffert der Bericht mit 23,7 % den geringsten Anteil der durch Armut oder soziale Ausgliederung bedrohten Personen seit fünf Jahren.

Integration von Flüchtlingen

Hinsichtlich der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt benennt der Bericht Probleme wie geringen Bildungsgrad oder unzureichende Sprachkenntnisse. Daher seien Investitionen in Bildung und Sprachkenntnisse ein entscheidender Faktor. Eine effektive Integration könne vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft zur Stärkung des Humankapitals in der Europäischen Union beitragen.

Digitalisierung der Arbeitswelt und Sozialer Dialog

Der Bericht thematisiert auch den durch die Digitalisierung ausgelösten Wandel der Arbeitswelt. Der Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologie stelle eine Wachstumsbranche dar, in der aktuell viele Stellen nicht besetzt werden könnten. Daher seien Investitionen in einen Kompetenzaufbau erforderlich, um das Potenzial der Digitalisierung voll nutzbar zu machen. In diesem Zusammenhang betont der Bericht auch die Bedeutung des sozialen Dialogs zur Bewältigung der neuen Herausforderungen. Die Sozialpartner seien gefordert, den Wandel in der Arbeitswelt aufzugreifen und adäquate Lösungen für neue Beschäftigungsformen zu finden.

Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Henning Braem, BFS-Europa-Service, Rue de Pascale 4-6, 1040 Brüssel, h.braem@sozialbank.de, Tel. 0221 97356-709.

Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft

Um auf die steigende Investitionsnachfrage von Krankenhäusern optimal reagieren zu können, hat die BFS Service GmbH ihr Analyseportfolio auf den Krankenhaussektor erweitert und ein eigenes »Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft« gegründet. Stellt eine Klinik eine konkrete Finanzierungsanfrage, so prüfen unsere Experten, ob das geplante Vorhaben aus Bankensicht umsetzbar ist. Dazu werten sie Rohdaten und interne Berichte aus und interpretieren sie. Eine spezielle bankenkonforme Aufbereitung ist nicht notwendig. So können beispielsweise § 21er Daten eingelesen und interne Planungsrechnungen analysiert werden.

Das Ergebnis ist eine fundierte medizinisch-ökonomische Analyse der gegenwärtigen Situation und der perspektivischen Entwicklung der Klinik. Im Kern steht die Frage, ob es sich um eine zukunftsfähige Einrichtung handelt, die in der Lage ist, den aus der Investition resultierenden Kapitaldienst zu leisten. Die Analyse umfasst u.a. folgende Prüfungsfelder:

- Träger- und Organisationsstruktur, Corporate Governance
- geografische Lage und Demografie (Standortanalyse)
- Markt- und Wettbewerbsanalyse
- wirtschaftliche und medizinische Entwicklung
- Plausibilisierung der Mehrjahresplanung mit integrierter Potentialanalyse

Diese Prüfungen sind bei vielen Banken für die Kreditentscheidung obligatorisch. Während die meisten Finanzinstitute jedoch externe Unternehmensberatungen beauftragen, führt die Bank für Sozialwirtschaft sie intern durch. Die unmittelbare Integration in den Kreditprozess hat sowohl für Sie als Kunden als auch für die Bank entscheidende Vorteile:

- In Zusammenarbeit mit den Kundenbetreuern werden Ihre Vorstellungen genau aufgegriffen und geprüft.
- Kritische Punkte können benannt, diskutiert und bei der Finanzierungsgestaltung berücksichtigt werden.
- So wird frühzeitig herausgearbeitet, unter welchen Umständen eine Finanzierung möglich ist. Die Investitions- oder Finanzierungspläne können – falls erforderlich – beizeiten angepasst werden.
- Sie erhalten eine höhere Planungssicherheit und können in Ihrem Haus die weiteren Schritte, z.B. den Zustimmungsprozess des Aufsichtsrates zum Investitionsvorhaben, einleiten.
- Indem Sie alle Leistungen aus einer Hand beziehen, ist sowohl für Sie als auch für die betreuende Geschäftsstelle die größtmögliche Transparenz gegeben.

Ein zusätzlicher Vorteil: Bei Bedarf kann auf weiteres internes Fachwissen zurückgegriffen werden. Unsere Gutachter können im Rahmen einer Objektwertermittlung z. B. die immobilien-spezifischen Vor- und Nachteile einzelner Objekte darstellen und Ansätze für eine optimierte Planung herausarbeiten.

Insgesamt gesehen ermöglicht die Kombination aus praxisorientiertem medizin-ökonomischem und finanzwirtschaftlichem Know-how, die jeweiligen Anforderungen an ein erfolgversprechendes Investitionsvorhaben optimal in Einklang zu bringen. Die Analysen des »Kompetenzzentrums Gesundheitswirtschaft« werden derzeit über die BFS-Geschäftsstellen beauftragt und diesen zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse können unseren Kunden detailliert erläutert werden.

Ansprechpartner: Jens Dreckmann, Teamleitung Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft, Kontakt: j.dreckmann@sozialbank.de, Tel.: 0221 97356-818.

Erlös- und Prozessoptimierung im ambulanten Pflegedienst

Ziel des Seminars ist die wirtschaftlich erfolgreichere Führung der eigenen Einrichtung. Dafür werden konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Der Erfolg von Pflegediensten hängt neben hochqualitativen Pflegeleistungen wesentlich von der wirtschaftlichen und finanziellen Stabilität ab.

Bei Pflegediensten gibt es viele Arbeitsschritte, angefangen von der Erstaufnahme über die Dokumentation bis hin zur Abrechnung, die entweder nicht ausreichend oder gar nicht vergütet werden. Durch Vereinfachung und Optimierung der Prozesse können diese Aufgaben wesentlich effizienter durchgeführt werden.

In diesem Seminar wird mit Hilfe von Simulationen gezeigt, welche Stellschrauben zu direkt umsetzbaren Verbesserungen führen. Die Teilnehmer erarbeiten im Seminar beispielhaft den Abrechnungsprozess und erfahren, wie sie rasch Verbesserungen in der täglichen Praxis umsetzen können. Weitere Beispiele zeigen den praktischen Nutzen. Die Referenten entwickeln mit den Teilnehmern einen konkreten Plan für die Umsetzung und sichern damit den nachhaltigen Erfolg.

Auszüge aus dem Inhalt

- Vorteile, Nutzen und Chancen der Prozessoptimierung
- allgemeine personelle und organisatorische Voraussetzungen
- Fallbeispiele aus der täglichen Praxis
- Prozessmodelle für Pflegedienste
- moderierte Gestaltung von Arbeitsabläufen
- kennzahlengestützte Steuerung von Pflegediensten

Das Seminar richtet sich an Pflegedienstleitungen, Geschäftsführungen und Inhaber/innen von ambulanten Pflegediensten, die den Abrechnungsprozess verantworten.

Die Referenten engagieren sich im IwP Institut für wirtschaftliche Pflege und Gesundheitswesen. Prozesssimulation, Reifegradanalysen und Referenzmodelle werden eingesetzt, um die Leistungsfähigkeit von ambulanten und stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens zu verbessern.

Referenten: Prof. Dr. Hans-Günter Lindner
 Experte für Prozessoptimierung
 TH Köln

Alexander Falkenberg
 Unternehmensberater für Pflegedienste
 PMG NRW GmbH
 Köln

Termine & Orte: 23.03.2017 in Berlin
 21.09.2017 in Köln

Seminardauer: 10:00 bis 17:00 Uhr | 1 Tag

Seminargebühr: Euro 300,00 zzgl. MwSt.

Anlass-Spenden – Eine praktische Handreichung

Spenden zu bestimmten Anlässen sind für viele Organisationen sehr wichtig. Sie sind eine bedeutende Einnahmequelle und ein wichtiger Faktor der Spenderbindung. Aber Ihre Administration ist aufwendig. Oftmals werden diese Zuwendungen von formlosen Listen mit Spenderdaten begleitet (»Listenspenden«). Viele wichtige Informationen sammeln sich erst mit der Zeit an und erfordern diverse Nachbearbeitungen und Nachbetrachtungen.

Je systematischer die Abarbeitung erfolgt, desto mehr Möglichkeiten bestehen, den Aufwand zu verringern, verlässlich Zuwendungsbestätigungen zu versenden, Auswertungen anzustellen und in angemessenem Kontakt mit den Akteuren der Anlass-Spende zu bleiben.

Auszüge aus dem Inhalt:

- Erfassung von Anlass, Betrag, Zeitraum und Spendern, aber auch anderen Informationen wie Vermittlern und Organisatoren
- Aufteilung der Zuwendung auf verschiedene Geber, soweit bekannt
- Ausstellung der Zuwendungsbestätigung. Wer darf sie bekommen? Wie wird bei fälschlich ausgestellten oder zu korrigierenden Bescheinigungen verfahren?
- Welche Akteure sind ansonsten beteiligt? Können und dürfen sie angesprochen werden? Welche Informationen werden in Listen und Anschreiben jeweils übermittelt?
- Berichte für die Geschäftsführung und die fachlich Verantwortlichen

- Auswertung aller Spenden nach Geber, Spender, Zweck, Verwendung, Zeitraum. Ermittlung des Erfolgs bei der Spenderbindung (Folgespenden)
- Das Verhältnis Spendenverwaltung und Buchführung organisieren

Im Seminar stellt der Referent erfolgreiche Beispiele aus der Organisationspraxis vor. Die Teilnehmenden erhalten Ablaufmuster mit Word- und Excel-Vorlagen und ein kleines MS Access-Tool mit dem sie Anlass-Spenden verwalten und Zuwendungsbestätigungen ausstellen können.

Der Referent ist seit über 20 Jahren beratend für Organisationen und Verbände tätig.

Referent: Peter Strzeletz
Microplan GmbH
Berlin

Termin & Ort: 27.03.2017 in Köln
Seminardauer: 10:00 bis 17:00 Uhr | 1 Tag
Seminargebühr: Euro 300,00 zzgl. MwSt.

Aktuelle Seminarthemen und -termine der BFS Service GmbH

Medientraining – Effektive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 575,00
 20./21.03.2017 – Berlin

Professionelle Fördermittelakquise für Organisationen der Sozialwirtschaft

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 22.03.2017 – Berlin

Strategieentwicklung für Träger von ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 27.03.2017 – Köln

Neu kalkulieren:

Der Aufbau eines Privatzahlerkataloges

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 28.03.2017 – Köln

Grundlagen des Arbeitsrechtes in Einrichtungen der Sozialwirtschaft

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 28.03.2017 – Köln

Perfekt im Office –

Moderne Büroorganisation für Profis

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 475,00
 29./30.03.2017 – Köln

Betriebsverfassungsrecht aus Arbeitgebersicht

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 29.03.2017 – Köln

Europa vor Ort: EU-Fördermittel für sozialwirtschaftliche Projekte

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 475,00
 03./04.04.2017 – Berlin

Ambulant betreute Wohngemeinschaften in Quartier

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 03.04.2017 – Köln

Aktuelle Umsatzsteuer für soziale Körperschaften

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 03.04.2017 – Köln

Bauherrenaufgaben bei der Vorbereitung und Durchführung von Bauvorhaben

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 04.04.2017 – Köln

Baukosten-Controlling

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 05.04.2017 – Köln

Planspiel Balanced Scorecard – Entwicklung eines individuellen Steuerungssystems für NPO

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 475,00
 04./05.04.2017 – Berlin

»Crash-Kurs« Europäische Fördermittel für die Sozialwirtschaft

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 05.04.2017 – Köln

Vergütungsstörungen und Forderungsmanagement im SGB V, SGB XI und SGB XII

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 06.04.2017 – Berlin

Spendenrecht und Rechnungslegung für Fundraiser/Spendensammler

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 24.04.2017 – Berlin

Finanz- und Liquiditätsplanung in sozialwirtschaftlichen Einrichtungen

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 24.04.2017 – Köln

Rechnungswesen für Entscheidungsträger

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 25.04.2017 – Köln

Professioneller Auftritt beim Kunden durch überzeugende Geschäftsbriefe

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 475,00
 25./26.04.2017 – Köln

Leistungserbringung in der Kinder- und Jugendhilfe

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 08.05.2017 – Berlin

Von der Kostenrechnung zur Managementinformation

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 475,00
 08./09.05.2017 – Köln

Führung und Persönlichkeit

Dauer: 2 Tage, Gebühr: € 575,00
 08./09.05.2017 – Berlin

Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 09.05.2017 – Berlin

Erfolgreiche Führung – Umgang mit Demotivation und kontraproduktivem Arbeitsverhalten

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 10.05.2017 – Köln

Die Zukunft im Visier – Einführung in das strategische Controlling

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 10.05.2017 – Köln

Die GmbH-Geschäftsführung in der steuerbegünstigten GmbH

Dauer: 1 Tag, Gebühr: € 300,00
 10.05.2017 – Berlin

Aktueller Fachbeitrag

15 Jahre Leistungs- und Erfolgsgeld in der Sozialwirtschaft: Erfahrungen – Erkenntnisse – Perspektiven

Die Leistungsmessung bei Menschen fängt – in unserem Kulturkreis – nicht erst in der Schule mit den Noten an. Wenn Kinder laufen können, wollen sie beim Spaziergang immer die Ersten am nächsten Laternenpfahl sein. Die Bundesliga-tabelle ist für viele Menschen ein Gesprächsthema. Und das Abschneiden von Athleten bei sportlichen Wettkämpfen ebenfalls. Im deutschen Kulturkreis haben Arbeit und Leistung von Menschen seit alters her einen hohen Stellenwert. Bei der Vergütung menschlicher Arbeit haben sich zwei grundsätzlich unterschiedliche Systeme etabliert. Sie haben auch die Branchen, in denen sie angewandt werden und die Menschen in diesen Branchen geprägt.

Zum einen gibt es die überwiegend vom Staat, seinen Gebietskörperschaften und den Wohlfahrtsverbänden traditionell angewandte Bezahlung der Mitarbeiter aufgrund der notwendigen Qualifikation und des Lebensalters. Das zunehmende Lebensalter stand auch für eine zunehmende Leistung der Mitarbeiter in qualitativer und quantitativer Hinsicht; hinzu kam eine bedürfnisabhängige Komponente für Familienstand und Kinder (Alimentationsprinzip). Das Lebensalter wird wegen des AGG seit 2005 durch die einschlägige Berufserfahrung ersetzt.

Zum anderen gibt es das System, dass jeder Mitarbeiter entsprechend der ausgeführten Tätigkeit, den dafür erforderlichen Kenntnissen und der übertragenen Verantwortung sowie seiner Leistung bei der Arbeitsausführung bezahlt wird. Dieses System wird traditionell im produzierenden Gewerbe angewandt und in den letzten Jahrzehnten auch zunehmend im Dienstleistungsbereich.

Die Privatisierung von staatlichen Dienstleistungen und die Einführung eines Leistungsentgeltes in den 1990er Jahren – zu denken ist z. B. an das Fernmeldewesen und die Post – so wie die damit erzielten Verbesserungen der Dienstleistungen und Reduktion der Kosten führten zu einem Leistungsentgelt im TVöD.

Leistung – ein polarisierender Begriff in der Sozialwirtschaft

Wenn in den Einrichtungen der Sozialwirtschaft das Gespräch mit den Mitarbeitern oder ihren Vertretern auf Leistung und Leistungsentgelt kommt, dann sind spontane Aussagen wie die in Abb. 1 nicht selten.

»Wir sind am Anschlag, mehr geht nicht!«
»Wer will denn nachts vorbei kommen und nachsehen, wie ich arbeite?«
»Sollen wir jetzt vier statt drei Bewohnern in der Stunde baden? Wo bleibt da das Wellness-Erlebnis für den Bewohner?«
»Wichtig ist, dass wir uns anstrengen und alles geben. Und das tun wir, mehr geht nicht.«

Abb. 1: Häufige spontane Aussagen von Mitarbeitern zum Leistungsentgelt

Das Problem: Die Mitarbeiter haben häufig das Bild aus der Physik im Kopf: Leistung ist Arbeit dividiert durch Zeit. Je mehr Menschen ich in meiner Arbeitszeit betreue, desto höher ist meine Leistung; aber dann habe ich weniger Zeit für den Einzelnen, die Qualität leidet.

Dass Leistung ein Verbessern der Qualität der Arbeit entsprechend dem Leitbild der Einrichtung und dem gesetzlichen Auftrag ist, wird dabei nicht selten vergessen. Das Interview im Kasten zeigt diese Überlegungen aus Sicht eines Mitarbeitervertreters. Führungskräfte müssen sagen, was sie unter Leistung

Aktueller Fachbeitrag

verstehen, und vor allem auch was sie nicht unter Leistung verstehen. In den betrieblichen Gestaltungsprozessen ist es deshalb wichtig, in einer Projektgruppe zu arbeiten, die Leistung für die Mitarbeiter in der Einrichtung gemeinsam zu definieren.

Interview mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eines Seniorenzentrums in der sächsischen Schweiz

Sie haben als Vorsitzender des Mitarbeiterrates das Verfahren und den Einführungsprozess des Leistungsentgelts maßgeblich mitgestaltet und seitdem begleitet. Was waren für Sie die wichtigsten Ziele? Als ich hörte, dass ein Gespräch zum Thema Leistungsentgelt stattfinden sollte, war ich zuerst ziemlich skeptisch, denn wer schenkt den Mitarbeitern schon ein zusätzliches Leistungsentgelt? Ich fragte mich, was müssen wir dafür mehr tun? Können wir das? Nachdem ich dann begriffen hatte, dass es um die Einhaltung des Servicelevels ging, um mehr Qualität und nicht um mehr Quantität, da waren ich und der Mitarbeiterbeirat dabei. Mit der Einführung des neuen Leistungsentgeltes wollten wir die Leistungsträger weiter motivieren und die Fachkräfte mit attraktiven Entgelten an die Einrichtung binden.

Wie haben die Kollegen reagiert, als Sie ihnen das Leistungsentgeltsystem vorstellten, das die Einhaltung des Servicelevels belohnt? Als wir das Leistungsentgeltsystem den Mitarbeiterinnen in einer Versammlung vorstellten und mit ihnen besprachen, gab es inhaltlich Zustimmung und hinsichtlich der Höhe der zwei jährlichen Zahlungen sah ich zuerst Überraschung auf den Gesichtern und danach auch Nachdenklichkeit.

Wie erklären Sie sich das? Die Überraschung führe ich auf die Höhe der Prämien zurück; sie sind attraktiv, dafür lohnt es sich aufmerksam zu sein und die Arbeit richtig zu machen. Die Nachdenklichkeit sah ich vor allem auf den Gesichtern von Mitarbeitern, die besser sein könnten, aber ihre Arbeit bisher etwas zu locker nahmen.

Hat die Einführung des Leistungsentgeltes bisher Auswirkungen auf das Verhalten der Pflegekräfte gehabt und, wenn ja, welche? Bei der zeitnahen Dokumentation hatten wir den größten Verbesserungsbedarf. Durch das neue Leistungsentgelt haben sich alle einen Ruck gegeben.

Haben Sie einen Stroheffekt gehabt oder wirkt das Leistungsentgelt nachhaltig? Wir arbeiten nun schon seit mehr als sechs Jahren mit dem Leistungsentgelt, haben zwölf halbjährliche Auszahlungen gehabt und können noch keine Abnutzungserscheinungen feststellen. Im Gegenteil, der Anteil der Mitarbeiter, die das volle Leistungsentgelt erhalten, steigt ebenso kontinuierlich wie die Höhe des Leistungsentgeltes, weil wir immer besser werden.

Abb. 2: Interview mit einem Mitarbeitervertreter

Entwicklung des Leistungsentgeltes in der Sozialwirtschaft

Im Jahr 1998 ergänzte die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) um die Anlage 19 »Modellprojekte zur Erprobung veränderter Vergütungssysteme«. Sie eröffnete damit den Einrichtungen der Caritas die Möglichkeit, neue Wege in der Mitarbeitervergütung zu erproben.

In den Jahren 2001 und 2002 erarbeitete das Vincentz Altenstift in Mettmann im ersten Pilotprojekt der Caritas ein Leistungsentgeltsystem, das sich an der individuellen Leistung der Mitarbeiter, dem Teamergebnis und der Belegung des Altenstiftes orientierte. Im Jahr 2005 führten unter der Moderation der »Projektgesellschaft innovatives Arbeiten in caritativen Unternehmen« acht weitere Einrichtungen der Caritas ein Leistungsentgelt ein.

Im Jahr 2004 begann der private ambulante Krankenpflegedienst Rehbein im Rhein-Main-Raum mit einem Leistungsentgelt verbunden mit einer Erfolgsbeteiligung und ist damit seit mehr als 13 Jahren erfolgreich.

Im Jahre 2005 stellte der öffentliche Dienst mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) sein Entgeltsys-

Aktueller Fachbeitrag

tem auf ein monatliches Tabellenentgelt und ein jährliches Leistungsentgelt um. Personalabteilungen sowie Personal- und Betriebsräte waren aufgefordert, bis zum 01.01.2007 die notwendigen Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum Leistungsentgelt – mit den Methoden systematische Leistungsbewertung und Zielvereinbarungen – abzuschließen. Die Einrichtungen der Sozialwirtschaft, die sich an dem TVöD orientierten, setzten sich auch mit dem Leistungsentgelt auseinander.

Verbreitung des Leistungsentgeltes in der Sozialwirtschaft

Studien der BFS Service GmbH aus den Jahren 2007 und 2008 belegen, dass zunächst die Werkstätten für behinderte Menschen – in denen auch Arbeitnehmer arbeiteten, die einen Teil ihres Arbeitslebens in produzierenden Unternehmen verbracht hatten und denen ein Leistungsentgelt nicht fremd war – ein Leistungsentgelt einführten. Am schwersten taten sich pädagogische Einrichtungen, aber auch dazu kam es – vor allem in Einrichtungen in privater Trägerschaft.

In der Altenpflege ist das Leistungsentgelt relativ weit verbreitet. Das liegt zum einen daran, dass die privaten Anbieter sozialer Dienstleistungen, die in der Vergangenheit eigene betriebliche Entgeltsysteme entwickelt haben, dem Leistungsentgelt positiv gegenüberstehen. Zum anderen sind sie zunehmend einem Wettbewerb am Arbeitsmarkt ausgesetzt, der dazu führt, dass sie höhere Gehälter zahlen müssen als bisher. Sie tun das nicht bedingungslos, sondern verknüpfen es mit einer entsprechenden Leistung, was zur Einführung eines Leistungsentgeltes führte.

Kritisch angemerkt wird häufig die Höhe des Leistungsentgeltes im TVöD und in den praktisch inhaltsgleichen Regelungen der Wohlfahrtsverbände. Es entspricht mit 1 % bei der

Einführung 2007 und heute 2 % der betrieblichen Summe des Jahresentgeltes aller nicht den Vorstellungen von Mitarbeitern und Führungskräften. Der Aufwand zur Ermittlung des Leistungsentgeltes erscheint in der Praxis im Vergleich zur Höhe des Leistungsentgeltes nicht angemessen. Ein Leistungsentgelt von durchschnittlich 8 % – so wie ursprünglich angestrebt – wäre vorteilhaft.

Erkenntnisse

Nach 15 Jahren ist das Leistungsentgelt in der Sozialwirtschaft akzeptiert. Es wird gesehen, dass es Risiken und Chancen hat, und das »Kultur fremde« noch sehr häufig in den Vordergrund gestellt. Es ist zu beobachten, dass die Branchen- und Unternehmenskulturen entscheidend für die Akzeptanz eines Leistungsentgeltes sind.

- Werkstätten für behinderte Menschen sind grundsätzlich offener als Pflegeeinrichtungen oder pädagogische Einrichtungen, weil die Mitarbeiter teilweise bereits Erfahrungen mit einem Leistungsentgelt in anderen Unternehmen haben.
- Es ist wichtig zu kommunizieren, was man mit einem Leistungsentgelt erreichen will – und auch, was nicht. Dies ist eine Bringschuld der Führungskräfte.
- Mitarbeiter in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege, die ein enges Korsett an Standards und Dokumentationspflichten haben, sind offener für Leistungsbewertungen und Audits als z. B. Mitarbeiter der Schuldnerberatung und Jugendhilfe.
- Interessant ist, dass Pflegekräfte in den Wohlfahrtsverbänden und in privaten Einrichtungen der Sozialwirtschaft – trotz gleicher Ausbildung – offensichtlich unterschiedlich sozialisiert sind. Letztere stehen einem Leistungsentgelt tendenziell positiver gegenüber.
- In Einrichtungen, in denen Wert darauf gelegt wird, dass

Aktueller Fachbeitrag

sich jeder Mitarbeiter mit seinen Fähigkeiten einbringt, hat die Anstrengung des Mitarbeiters oft einen sehr hohen Stellenwert im Vergleich zum Ergebnis der Anstrengung. Entsprechend schwer fällt es in solchen Unternehmenskulturen, das Leistungsergebnis zu belohnen.

- Das Mitarbeitergespräch, verbunden mit einer systematischen Leistungsbewertung, hat sich als Feedbackinstrument sehr bewährt. In diesen Gesprächen sind die Mitarbeiter i. d. R. aufgefordert, auch eine Selbstbeurteilung vorzunehmen.
- Durch die systematische Leistungsbewertung werden auch die »stillen Mitarbeiter«, die immer »funktionieren« und ebenso regelmäßig übersehen werden, wertgeschätzt. Dies führt zu einer erhöhten Identifikation dieser Mitarbeiter mit dem Unternehmen und einer höheren Mitarbeiterbindung.
- Der Anspruch an die Mitarbeiterführung steigt und häufig wird Qualifizierungsbedarf bei den Führungskräften identifiziert und Qualifizierung angeboten.

Perspektiven

Eine Feedbackkultur, verbunden mit einem Leistungsentgelt, ist ein integraler Bestandteil eines zeitgemäßen Personalmanagements und für die Führungskräfte ein nicht zu unterschätzendes Führungsinstrument. Ein Träger der Caritas, der vor mehreren Jahren ein Leistungsentgelt eingeführt hat, kommuniziert das Thema unter dem Titel »Wertschätzung durch Leistungsentgelt« auch einer breiteren Öffentlichkeit.

In dem Umfang, in dem das Qualitätsmanagement und das Einhalten von Standards zunehmen, wird auch eine solide Basis für das Leistungsentgelt in der Sozialwirtschaft geschaffen. Dabei werden bei der systematischen Leistungszulage insbesondere Kunden-, Team- und Qualitätsbezogene Leistungsmerkmale angewandt. Bei den Zielvereinbarungen stehen neben betriebswirtschaftlichen Leistungskennzahlen

insbesondere Qualität und personalwirtschaftliche Kennzahlen im Vordergrund.

Der Einsatz eines Leistungsentgeltes fordert die Führungskräfte. Sie müssen sich auf ihre Rolle als Führungskraft, die nicht nur erste unter Gleichen ist, einlassen. Andererseits bedeutet es auch, dass dem mittleren Management mehr Freiräume für die Führungsarbeit gegeben werden und das obere Management loslassen muss.

Das Leistungsentgelt in der Sozialwirtschaft wird sich – nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Marktanteils von privaten Trägern sozialer Dienstleistungen – weiterhin langsam aber stetig verbreiten.

Autor: Eckhard Eyer, Perspektive Eyer Consulting, Ockenfels, E-Mail: info@eyer.de, www.eyer.de

Literatur

- Artschwager, H.; Eyer, E.: Mitarbeiter fair vergüten. In: Sozialwirtschaft aktuell, 1-2/2010, Baden-Baden, S. 1-4.
- Eyer, E.: Studie: Warum Unternehmen Leistungsentgelte ablehnen. In: Sozialwirtschaft aktuell, 7/2008 S. 4-5.
- Eyer, E.; Rehbein, T.: Mit Bonussystem nachhaltig erfolgreich. In: Häusliche Pflege, 4/2012, Hannover, S. 28-31.
- Krones, S.; Galler, R.; Eyer, E.: Wertschätzung durch Zielvereinbarungen. In: Health & Care Management, 5/2014, Bad Wörishofen, S. 24-26.
- Weisser, Peter: Leistungsentgelte in der Caritas – Chancen und Risiken. In: Neue Caritas, 21/2013.
- Witte mann, O., Ziegele, L.: Neuer Anlauf für Leistungsentgelt und Sozialkomponente. In: Neue Caritas, 21/2013.



Bank
für Sozialwirtschaft

Bank für Sozialwirtschaft AG

Wörthstraße 15 – 17 | 50668 Köln | bfs@sozialbank.de
www.sozialbank.de | www.spendenbank.de