

NKG-INDIKATOR 2019

**Wirtschaftliche Situation
der Krankenhäuser in Niedersachsen
Schwerpunkt Ausbildung und
Arbeitsplatzattraktivität**

- Dezember 2019 -

Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e.V.	
Thielenplatz 3	
30159 Hannover	
Tel.:	0511 / 307630
E-Mail:	info@nkgev.de
Web:	www.nkgev.de

NKG-Indikator 2019

Wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser in Niedersachsen Schwerpunkt Ausbildung und Arbeitsplatzattraktivität

Wirtschaftliche Lage verschlechtert – Situation sehr angespannt, keine Besserung in Sicht

Für das Jahr 2019 ist es der Niedersächsische Krankenhausgesellschaft (NKG) wieder gelungen, den NKG-Indikator zu aktualisieren und damit die Situation der niedersächsischen Krankenhäuser objektiv darzustellen. Der NKG-Indikator ist eine jährliche Umfrage zur wirtschaftlichen Situation der Krankenhäuser in Niedersachsen.

Der Indikator zeichnet sich durch seine konkreten Aussagen zur aktuellen Situation und zur Einschätzung der zukünftigen Entwicklungen aus. Mit dem Schwerpunkt Ausbildung und Arbeitsplatzattraktivität greift der Indikator in diesem Jahr eine der wesentlichen Herausforderungen der Krankenhäuser auf. Ziel der durchgeführten Umfrage ist es, eine realistische Einschätzung der wirtschaftlichen Rahmendaten zu erhalten. An der Umfrage haben 140 Krankenhäuser von 172 Krankenhäusern teilgenommen, das entspricht etwa 81 % der niedersächsischen Krankenhäuser. Diese 81 % der Krankenhäuser stehen für rund 92 % der Krankenhausbetten in Niedersachsen. Sowohl die Trägerschaft als auch die Struktur der teilnehmenden Krankenhäuser sind, wie in den Vorjahren, repräsentativ.

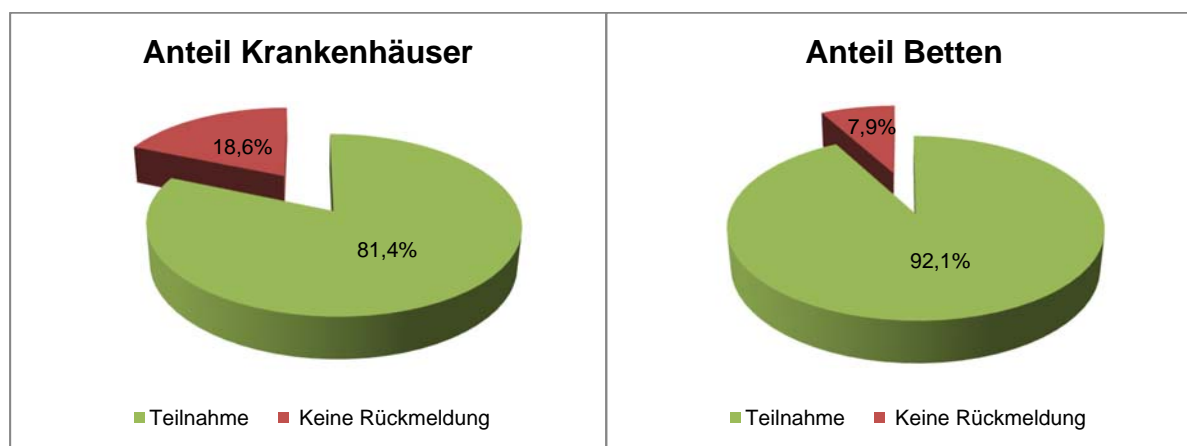
In 2018 hat sich die wirtschaftliche Situation der niedersächsischen Krankenhäuser noch einmal deutlich verschlechtert. Seit nunmehr drei Jahren verschlechtert sich die Situation kontinuierlich. In 2018 konnten lediglich 47,5 % der Krankenhäuser ein positives Jahresergebnis erzielen. Die Situation für 36,0 % der Krankenhäuser ist besonders schwierig, da diese ein negatives Ergebnis haben.

Trotz des Fachkräftemangels ist es einem Großteil der Krankenhäuser gelungen, das Personal aufzustocken. Im ärztlichen Dienst haben es 52 % der Krankenhäuser geschafft Personal aufzustocken, im Pflegedienst sogar 56 %. Die Anstrengungen, die die Krankenhäuser für die Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität unternehmen, sind enorm. Von den Krankenhäusern, die sich hier engagieren, bieten fast 63 % eine Kinderbetreuung an und rund 91 % haben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Neben den Anstrengungen zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität hilft aber auch die eigene Ausbildung, die Personalanzahl zu steigern. Rund 83 % der Krankenhäuser bieten bspw. Ausbildungsplätze an. Im Median sind rund 60 % der ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach drei Jahren noch im eigenen Unternehmen beschäftigt.

Um auch künftig 365 Tage im Jahr, Tag und Nacht, auch an Sonn- und Feiertagen die Versorgung der circa 1,7 Mio. stationären Patienten sicherzustellen, benötigen die Einrichtungen sehr gut ausgebildete, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies setzt eine dauerhaft ausreichende Finanzausstattung der Krankenhäuser zwingend voraus, an der es aber noch immer krankt.

Teilnahmequote und Aussagekraft

An der Umfrage zum NKG-Indikator 2019 beteiligten sich insgesamt 140 der 172 Krankenhäuser in Niedersachsen. Dies entspricht einem Anteil von rund 81 %. Insgesamt umfassen diese 140 Krankenhäuser 92 % der Krankenhausbetten in Niedersachsen. Die Aussagen des NKG-Indikators beruhen somit auf den Einschätzungen eines repräsentativen Großteils der Krankenhäuser in Niedersachsen.



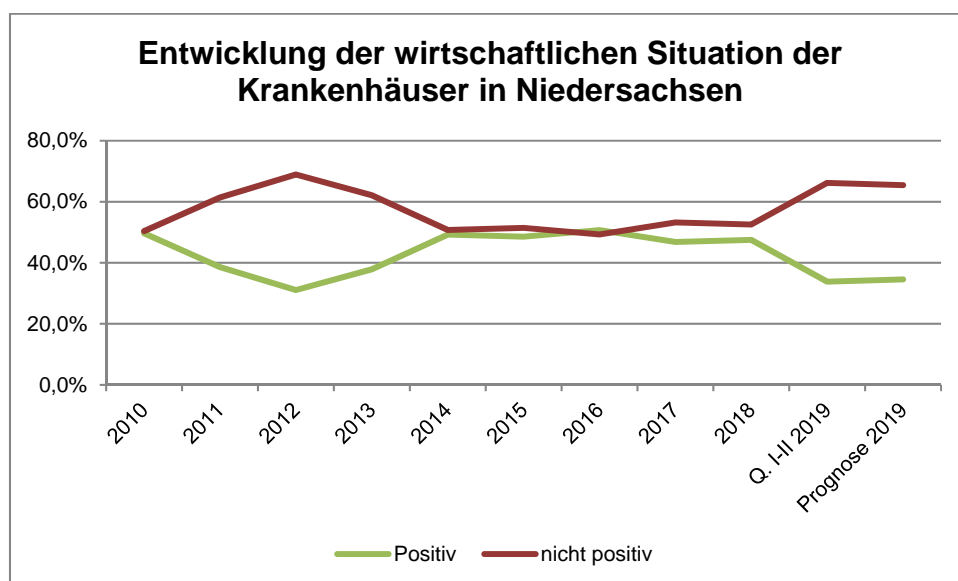
Die Analyse der teilnehmenden Krankenhäuser hinsichtlich Trägerschaft und Größenklasse zeigt keine wesentlichen Abweichungen zur Grundgesamtheit der Krankenhäuser in Niedersachsen. Auch der Anteil der somatischen (rd. 74 %), der psychiatrisch/psychosomatisch (rd. 13 %) und der gemischten Krankenhäuser (rd. 14 %) weist keine relevanten Abweichungen zur Grundgesamtheit auf. Für 2019 weist der Krankenhausplan 73,8 % somatische, 11,0 % psychiatrisch/psychosomatisch und 15,1 % gemischte Krankenhäuser auf. Die Zusammensetzung der Stichprobe entspricht somit praktisch der Versorgungssituation in Niedersachsen.

Die Umfrage zur wirtschaftlichen Situation der Krankenhäuser in Niedersachsen fand im Zeitraum vom September 2019 bis Oktober 2019 statt. Die Aussagen zu der wirtschaftlichen Situation der ersten beiden Quartale 2019 lag den Krankenhäusern somit bereits vor. Dadurch beruht auch die Prognose für das Jahr 2019 bereits auf den Zwischenergebnissen des ersten halben Jahres 2019.

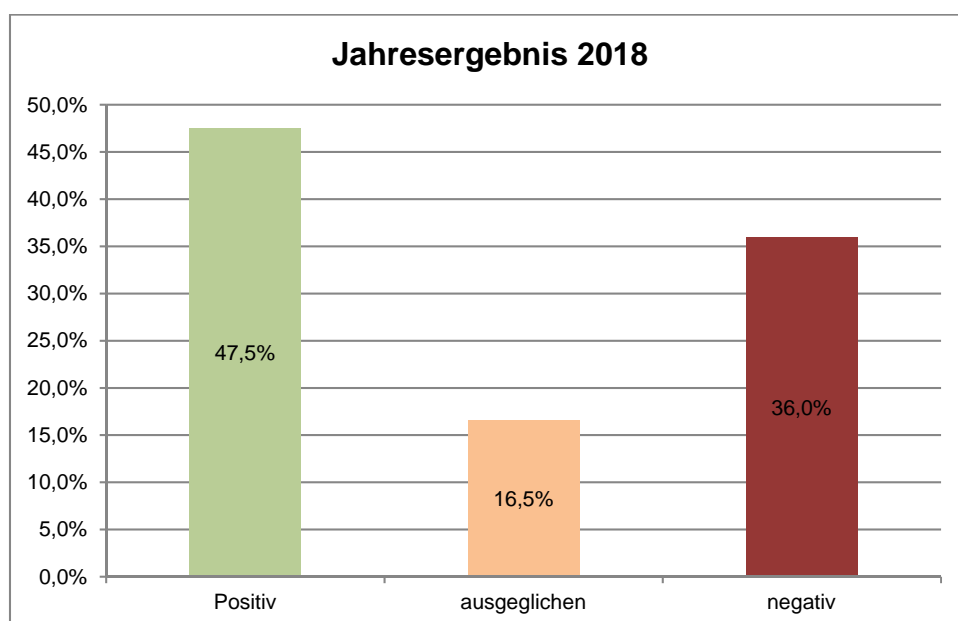
Wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser

Die Wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser hat sich nicht verbessert. Der Anteil der Krankenhäuser, die ein nicht positives Ergebnis haben, hatte sich von 2012 mit 69,0 % auf 49,3 % in 2016 reduziert. Jedoch ist ab 2016 wieder ein Anstieg zu erkennen. So lag der Anteil in 2017 bei 53,2 % und in 2018 bei 52,5 %. Über die Hälfte der Krankenhäuser in Niedersachsen sind somit dauerhaft in ihrer Existenz bedroht. Das Ergebnis der ersten beiden Quartale 2019 und die Prognose für das Gesamtjahr 2019 zeigen noch einmal eine Verschlechterung. Hier steigt der Anteil sogar auf

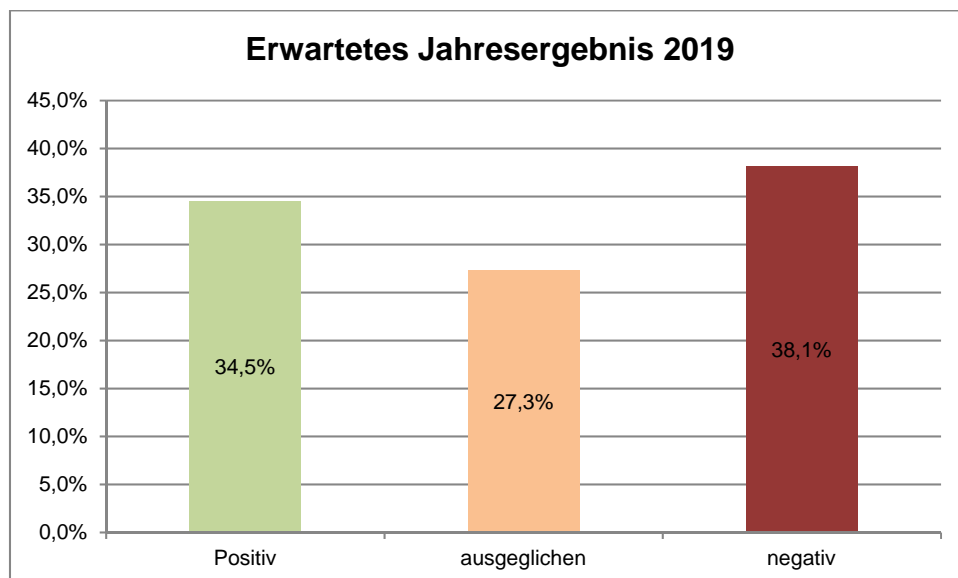
66,2 % bzw. auf 65,5 % und liegt damit beim Höchstwert aus dem Jahr 2012. Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass die Prognose zwar eher von Vorsicht und einer pessimistischen Tendenz geprägt ist, der Trend jedoch bestätigt wird.



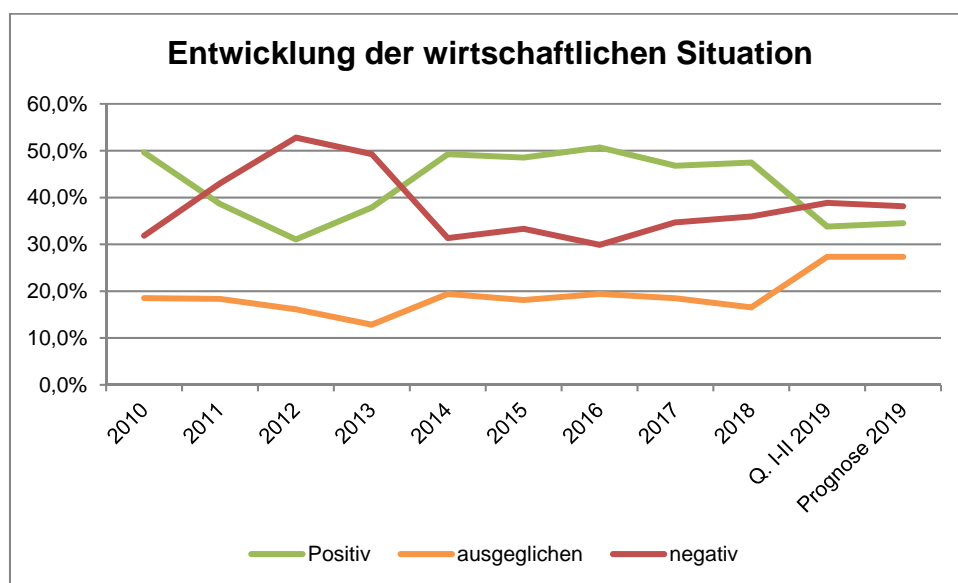
Der Blick auf die Detailergebnisse zeigt, dass 36,0 % der Krankenhäuser ein negatives Jahresergebnis in 2018 hatten. Übertragen auf Niedersachsen sind somit fast 62 Krankenhäuser ernsthaft in ihrer Existenz bedroht. Auch die 16,5 % der Krankenhäuser, die lediglich ein ausgeglichenes Jahresergebnis 2018 haben, sind nicht langfristig in ihrer Existenz gesichert. Dies kann beim momentanen Sachstand allenfalls bei den 47,5 % angenommen werden, die ein positives Jahresergebnis erzielt haben.



Bei der Betrachtung der erwarteten Jahresergebnisse 2019 fällt auf, dass sich die größte Verschiebung bei den Krankenhäusern mit einem positiven Jahresergebnis hin zu einem ausgeglichenen Jahresergebnis ergibt. Dies geht einher mit einem eher geringeren Anstieg beim Anteil der Krankenhäuser mit einem negativen Jahresergebnis.

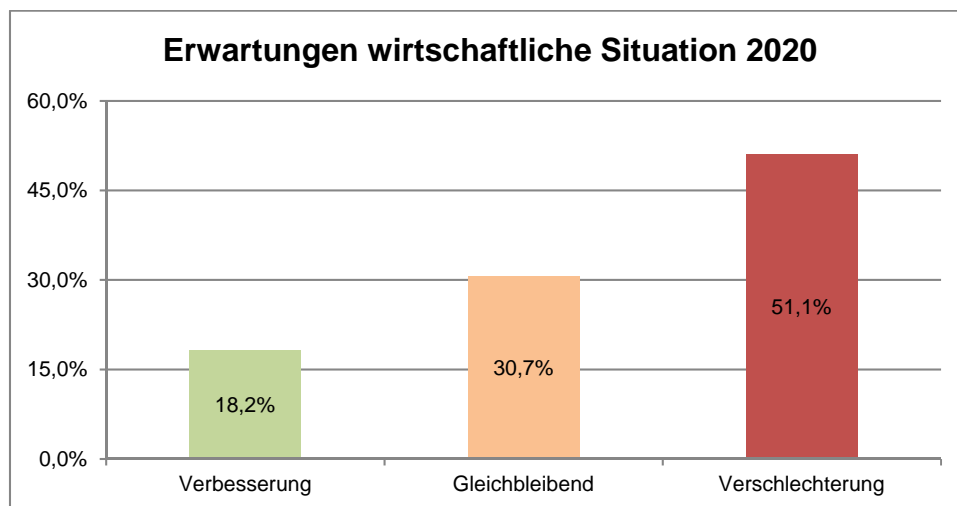


Diese Entwicklung wird durch die bereits feststehenden Ergebnisse der ersten beiden Quartale 2019 gestützt. Die Betrachtung der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation im Detail zeigt, wie sich die einzelnen Anteile verschieben. Deutlich zu erkennen ist die Verschiebung von positiv hin zu ausgeglichenen Jahresergebnissen, sowie der Anstieg bei den negativen Jahresergebnissen. Dies legt nahe, dass bei den Krankenhäusern keine weiteren Effizienzsteigerungen mehr möglich sind. Umsetzbare Maßnahmen wurden in den Vorjahren realisiert.

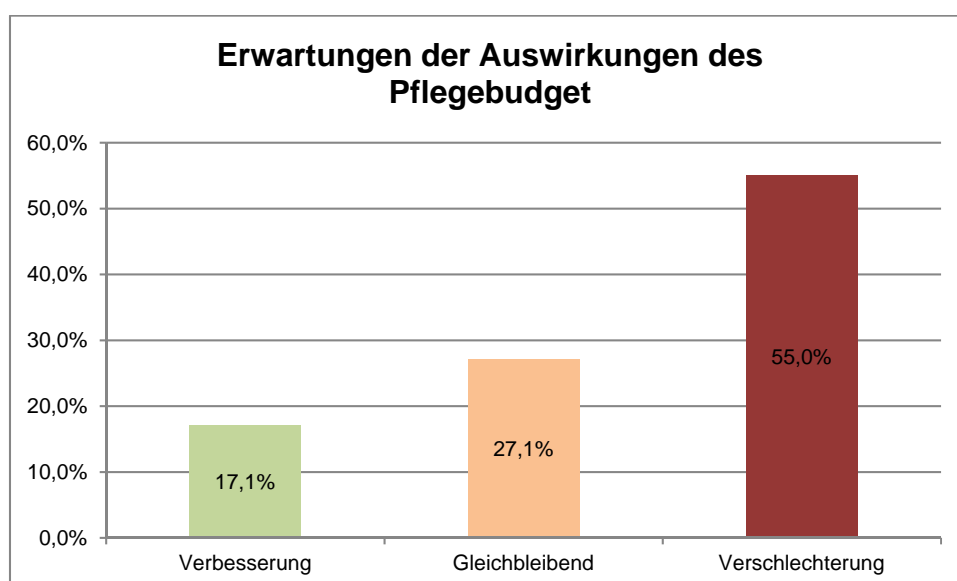


Prognose der wirtschaftlichen Situation

Für das Jahr 2020 rechnet ein Großteil der Krankenhäuser mit einer weiteren Verschlechterung der Situation. Über die Hälfte der Krankenhäuser in Niedersachsen (rd. 51 %) rechnen mit einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation für das kommende Jahr. Lediglich rd. 18 % gehen davon aus, dass sich die wirtschaftliche Situation verbessern wird.

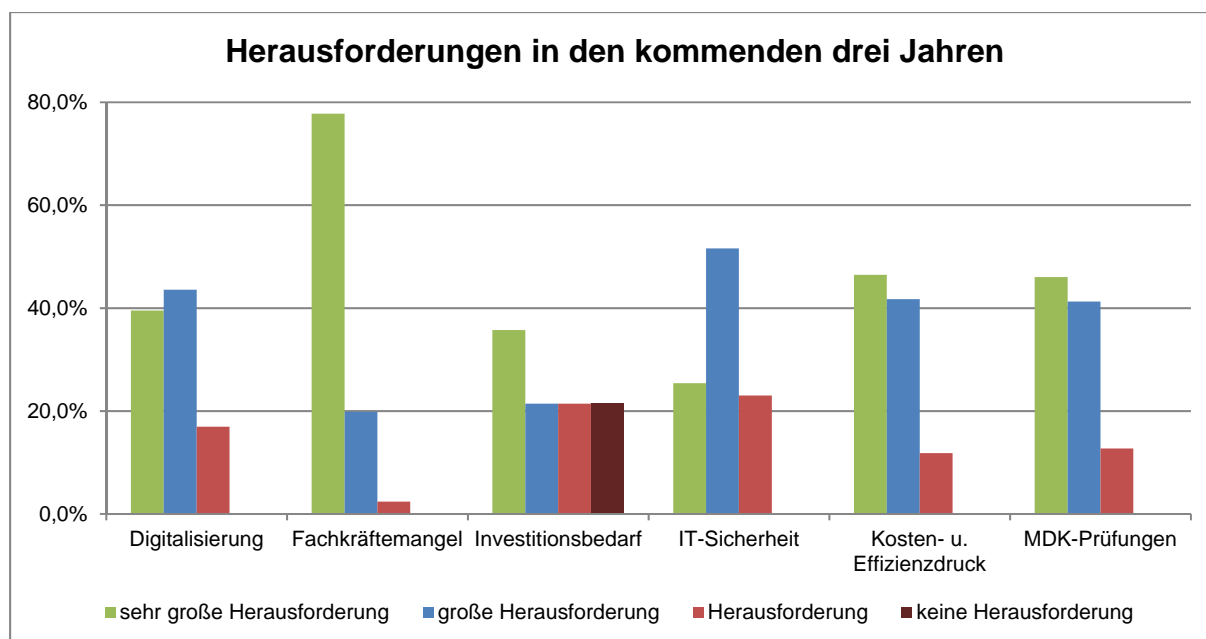


Auch das im Jahr 2020 erstmalig anzuwendende Pflegebudget wird von den meisten Krankenhäusern nicht als Verbesserung angesehen. Mit dem Pflegebudget erfolgt ab dem Jahr 2020 eine separate und grundsätzlich vollständige Refinanzierung der Kosten der Pflege am Krankenhausbett. Dafür müssen Beträge aus den bisherigen vollpauschalen Vergütungen, den DRGs, herausgerechnet werden. Es ist hochstrittig, ob die dahinterstehenden Gelder vollständig im Pflegebudget ankommen. Rund 55 % der Krankenhäuser gehen davon aus, dass sich die wirtschaftliche Situation dadurch eher verschlechtern wird. Lediglich rd. 17 % rechnen mit einer Verbesserung aufgrund der Einführung des Pflegebudgets.



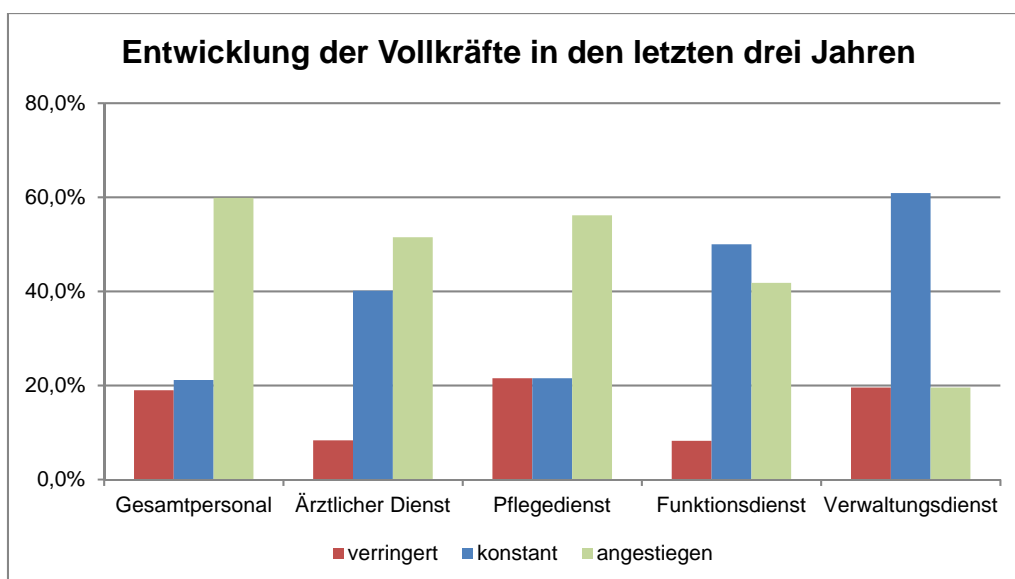
Herausforderungen

Die Krankenhäuser sehen bei vielen Aspekten eine sehr große Herausforderung für die kommenden drei Jahre. Vor allem der Fachkräftemangel wird als sehr großes Problem gesehen. Aber auch der Kosten- und Effizienzdruck und die zunehmend ansteigenden MDK-Prüfungen der Krankenhausabrechnung sind sehr große Herausforderungen für die Krankenhäuser. Etwas geringer werden die Digitalisierung, der Investitionsbedarf und die IT-Sicherheit in ihren Auswirkungen eingeschätzt.

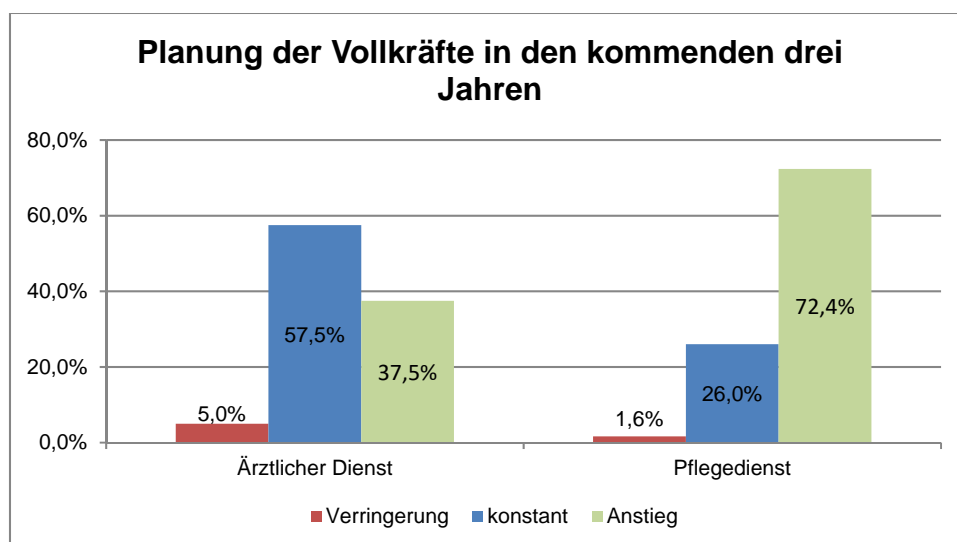


Entwicklung des Personals

Trotz des zunehmenden Fachkräftemangels ist es einem Großteil der Krankenhäuser in Niedersachsen gelungen, die Anzahl des Personals zu steigern. Rund 60 % der Krankenhäuser konnte die Anzahl der Vollkräfte in den letzten drei Jahren steigern. Für den ärztlichen Dienst gaben rund 52 % der Krankenhäuser an, die Anzahl der Vollkräfte in den letzten drei Jahren gesteigert zu haben. Im Pflegedienst wurde dies sogar von rund 56 % der Krankenhäuser erreicht. Zu begrüßen ist ebenfalls, dass nur ein geringer Anteil der Krankenhäuser die Anzahl der Vollkräfte verringern musste.

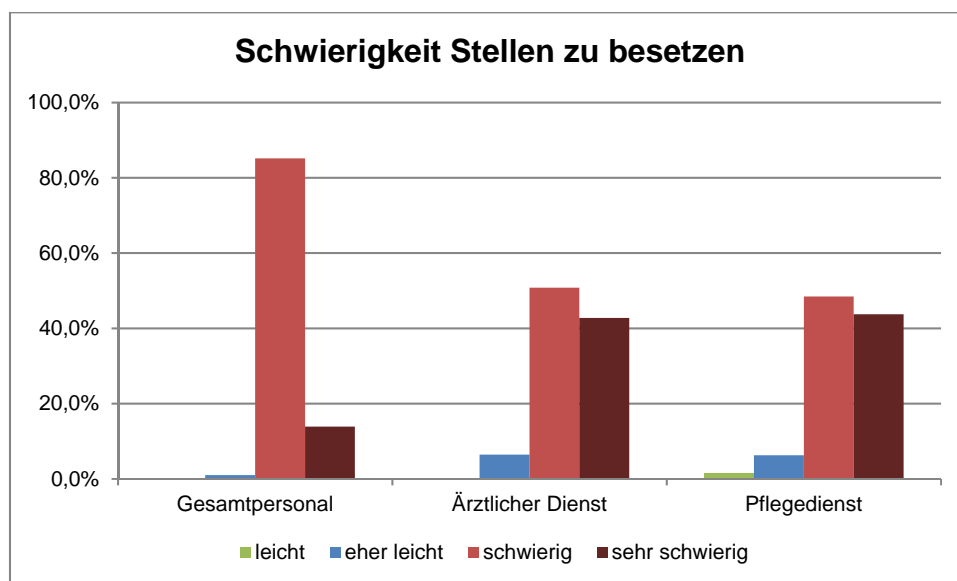


Auch für die kommenden drei Jahre beabsichtigt ebenfalls ein Großteil der Krankenhäuser eine weitere Steigerung des Personals. Im ärztlichen Dienst beabsichtigen rund 38 % eine weitere Steigerung der Vollkräfte in den kommenden drei Jahren. Besonders für den Pflegedienst plant ein Großteil der Krankenhäuser mit einer weiteren Steigerung. 73 % der Krankenhäuser gaben an, die Anzahl der Vollkräfte in den kommenden drei Jahren im Pflegedienst steigern zu wollen.



Diese Planungen werden vor allem durch den herrschenden Fachkräftemangel begrenzt. Schon seit mehreren Jahren haben die Krankenhäuser, nicht nur in Niedersachsen, Probleme, freie Stellen zu besetzen. Auch in diesem Jahr bestätigte sich die Problematik. 99 % der Krankenhäuser gaben an, dass es schwierig bzw. sehr schwierig ist, Stellen zu besetzen. Gezielt nach dem ärztlichen Dienst gefragt, gaben dies ebenfalls rund 94 % der Krankenhäuser an. Auch für den Pflegedienst gaben rund 92 % der Kliniken an, dass es schwierig bzw. sehr schwierig ist, Stellen zu be-

setzen. Es handelt sich beim Fachkräftemangel somit um ein flächendeckendes Problem, welches alle Krankenhäuser in Niedersachsen betrifft.



Die Problematik, geeignetes Personal zu finden, wird auch bei der Anzahl der offenen Stellen sichtbar. Im ärztlichen Dienst liegt der Median der unbesetzten Stellen bei drei, im Pflegedienst sogar bei sieben offenen Stellen je Haus. Rechnet man diesen Wert auf alle Krankenhäuser in Niedersachsen hoch, sind dies im Pflegedienst etwa 1.200 unbesetzte Stellen. Eine Möglichkeit, fehlendes Personal vorübergehend auszugleichen, ist die Beschäftigung von Leiharbeitskräften. Rund 74 % der Krankenhäuser gaben an, dieses Instrument nutzen zu müssen. Durch die zunehmende Beschäftigung von Leiharbeitskräften entstehen den Krankenhäusern dabei höhere Kosten.

Schwerpunkthema 2019: Ausbildung und Arbeitsplatzattraktivität

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Steigerung von Ausbildungskapazitäten ein Lösungsansatz. Die Krankenhäuser in Niedersachsen haben dies erkannt und bieten zahlreiche Ausbildungsplätze an. Rund 83 % der Krankenhäuser gaben an, Ausbildungen anzubieten. Das entspricht hochgerechnet auf Niedersachsen etwa 143 Krankenhäusern. Dabei sind nicht nur die klassischen Ausbildungsberufe des Krankenhauses berücksichtigt, wie z. B. die Ausbildung zum Pflegefachmann/-frau oder zur Hebamme¹, sondern auch Ausbildungen, wie z. B. Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen.

¹ Zu den Ausbildungsberufen nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz gehören Ergotherapeuten, Diätassistenten, Hebammen, Physiotherapeuten, Pflegefachkräfte, Krankenpflegehelfer, MTLA, MTRA, Logopäden, Orthoptisten und MFA. In Niedersachsen bieten mindestens einen dieser Ausbildungsgänge 114 Krankenhäuser an.

Besonders positiv zu berichten ist, dass im Median 60 % der Ausgebildeten nach drei Jahren noch im ausbildenden Krankenhaus beschäftigt sind. Zum einen liegt es daran, dass die Krankenhäuser zum Teil schon bei Ausbildungsbeginn eine Übernahmegarantie aussprechen, und zum anderen zeigt es, dass durch die Ausbildung eine gewisse Verbundenheit zum Unternehmen aufgebaut wird. Ebenfalls wird deutlich, dass die Krankenhäuser in Niedersachsen nicht nur für den eigenen Bedarf ausbilden, sondern auch darüber hinaus Kapazitäten zur Verfügung stellen. Davon profitiert zum Beispiel auch der ambulante und stationäre Pflegebereich.

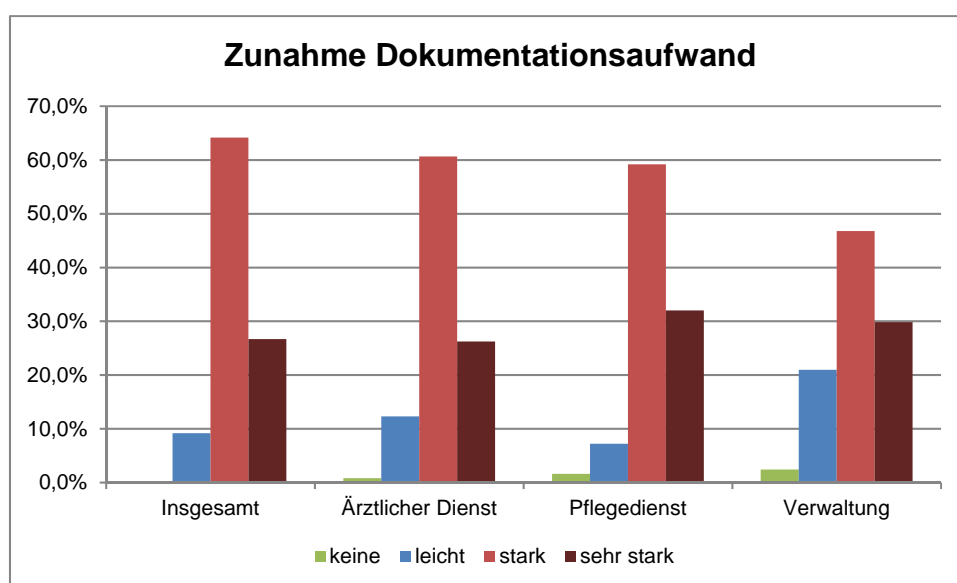
Neben der Stärkung der Ausbildung ist die Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität ein weiterer Weg, um den Fachkräftemangel zu reduzieren. Auch hier zeigt der NKG-Indikator 2019, dass die Krankenhäuser bereits zahlreiche Aktivitäten unternehmen. Alle Krankenhäuser, die die Frage beantworteten, gaben an, Aus-, Fort- und Weiterbildungen anzubieten. 91 % der Krankenhäuser, die sich in diesem Bereich engagieren, bieten ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an. Die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Krankenhäuser ebenfalls von großer Bedeutung. So gaben beispielsweise rund 63 % der Krankenhäuser an, Angebote für die Kinderbetreuung vorzuhalten. Ebenfalls gaben rund 58 % der Krankenhäuser an, ein „verbindliches Frei“ für die Beschäftigten anzubieten. Nachfolgend sind die einzelnen Aktivitäten dargestellt.



Die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität wird durch verschiedene Faktoren begrenzt. Dies sind vor allem die mit den Maßnahmen verbundenen Kosten und die zum Teil fehlenden Bewerberinnen und Bewerber.

Dokumentationsaufwand

Ein wesentlicher Faktor, der die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflusst, ist der Dokumentationsaufwand. Vor allem in den letzten Jahren hat sich der Dokumentationsaufwand deutlich erhöht. Rund 91 % der Krankenhäuser gaben an, dass der Dokumentationsaufwand in den letzten Jahren stark bzw. sehr stark angestiegen ist. Für den ärztlichen Dienst gaben dies für 2019 immer noch rund 87 % der Krankenhäuser an. Für den Pflegedienst gaben rund 91 % der Krankenhäuser eine starke bzw. sehr starke Zunahme des Dokumentationsaufwandes an. Und auch in der Verwaltung wurde dies von rund 77 % der Krankenhäuser angegeben.



Die Krankenhäuser führen den Anstieg des Dokumentationsaufwandes auf verschiedene Faktoren zurück. Vor allem die MDK-Rechnungsprüfungen und die damit verbundenen Aufwendungen in der Dokumentation und auch in der Bearbeitung werden hier genannt. Rund 76 % der Krankenhäuser gaben an, dass die MDK-Prüfungen zu einem Anstieg geführt haben. Aber auch das per Gesetz deutlich ausgeweitete Entlassmanagement und die Pflegepersonaluntergrenzen werden als wesentliche Faktoren benannt. Das Entlassmanagement wurde von rund 69 % der Krankenhäuser benannt und die Pflegepersonaluntergrenzen von rund 58 %.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Mit einer Teilnahmequote von rund 81 % der niedersächsischen Krankenhäuser, welche rund 92 % der Krankenhausbetten umfasst, ist es der NKG erneut gelungen, eine repräsentative Aussage zur wirtschaftlichen Situation der Krankenhäuser in Niedersachsen zu treffen. Der NKG-Indikator 2019 bietet daher wieder umfangreichen Aussagen zu einem wichtigen Wirtschaftszweig in Niedersachsen.

In 2018 lag der Anteil der Krankenhäuser, die ein positives Jahresergebnis erzielen konnten unter 50 %. Dabei haben 36 % der Krankenhäuser ein negatives Jahresergebnis und rund 17 % ein ausgeglichenes. Mehr als die Hälfte aller Krankenhäuser in Niedersachsen sind somit in ihrer Existenz gefährdet. Verstärkt wird diese Situation, dass auch die Prognose für 2019, welche sich auf die Ergebnisse der ersten beiden Quartale 2019 stützt, eine weitere Verschlechterung vorsieht. Vor allem Krankenhäuser, die bisher noch ein positives Ergebnis haben, sehen für 2019 eine Verschlechterung. Für 2019 rechnen rund 65 % der Krankenhäuser mit einem ausgeglichenen bzw. negativen Ergebnis.

Der Fachkräftemangel stellt die Krankenhäuser noch immer vor erhebliche Herausforderungen. Daher ist es umso bemerkenswerter, dass es rund 60 % der Krankenhäuser gelungen ist, die Anzahl der Vollkräfte in den letzten drei Jahren zu steigern. Auch im ärztlichen Dienst und im Pflegedienst ist es rund 52 % bzw. sogar 56 % gelungen, die Anzahl der Vollkräfte in den letzten drei Jahren zu steigern. Der erhebliche Bedarf wird nicht nur vor dem Hintergrund des nahezu flächendeckenden Einsatzes von Honorarkräften (rund 74 %) sichtbar, sondern auch bei der Anzahl der offenen Stellen. So liegt beispielsweise der Median der offenen Stellen im ärztlichen Dienst bei drei und im Pflegedienst bei sieben je Krankenhaus.

Zur Reduzierung des Fachkräftemangels ergreifen die Krankenhäuser zahlreiche Maßnahmen. Vor allem ist hier die Ausbildung zu nennen. Rund 83 % der Krankenhäuser bieten Ausbildungsplätze an. Besonders erwähnenswert ist, dass nach drei Jahren immer noch 60 % der Ausgebildeten beim Unternehmen verbleiben. Das spricht nicht nur für die während der Ausbildungszeit entstandene enge Zugehörigkeit, sondern auch dafür, dass die Krankenhäuser nahezu flächendeckend Übernahmeangebote bei Ausbildungsbeginn aussprechen. Ebenfalls wird deutlich, dass die Krankenhäuser in Niedersachsen nicht nur für den eigenen Bedarf ausbilden, sondern auch darüber hinaus Kapazitäten zur Verfügung stellen. Davon profitiert zum Beispiel auch der ambulante und stationäre Pflegebereich.

Neben der Ausbildung ergreifen die Krankenhäuser zahlreiche weitere Maßnahmen, um die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern. Zum Beispiel bieten alle Krankenhäuser, die diese Frage beantworteten, Aus-, Fort- und Weiterbildungen an. Von den Krankenhäusern, die sich hier engagieren, bieten rund 91 % ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an und 63 % eine Kinderbetreuung. Solche Maßnahmen sind natürlich immer mit zusätzlichen Kosten verbunden, so dass das Betriebsergebnis diese zulassen muss.

Die Bemühungen der Krankenhäuser, die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern, unterliegt äußeren Begrenzungen. So berichten die Krankenhäuser flächendeckend, dass der Dokumentationsaufwand in den vergangenen Jahren stark bzw. sehr stark zugenommen hat. Dies trifft nicht nur eine einzelne Berufsgruppe, sondern ist ein übergreifendes Problem. Als wesentliche Ursachen für den Anstieg wurden unter anderem die MDK-Prüfungen und die Pflegepersonaluntergrenzen benannt.