

Deutschlands beste Krankenhäuser 2023



Trotz Pflegenotstand den Patienten ein Lächeln schenken und für sie da sein: Die vom F.A.Z.-Institut zertifizierten Krankenhäuser wollen diesem Anspruch gerecht werden.

Foto stokkete/stock.adobe.com

Mittendrin im Pflegenotstand

Viele Krankenhäuser kämpfen darum, offene Stellen zu besetzen. Die Folge: Mehr Abteilungen müssen schließen, während die Kliniken in die roten Zahlen rutschen. Was muss sich ändern, und welche Lösungen gibt es bereits? *Von Lara Sogorski*

Die wirtschaftliche Situation vieler Kliniken in Deutschland spitzt sich immer weiter zu. Dabei geht eine Mehrheit der Führungskräfte in den Häusern davon aus, dass sich ihre Lage in den nächsten fünf Jahren sogar noch verschlechtern könnte. Eines der Hauptprobleme: In Deutschlands Kliniken fehlt Personal, während die Zahl derer steigt, die medizinische Versorgung benötigen. Vor allem beim Pflegepersonal herrscht ein Notstand. Das geht mitunter aus dem aktuellen Krankenhausreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDo) zum Thema „Personal“ hervor. Denn obwohl Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern leicht überdurchschnittlich viel Personal im ärztlichen und pflegerischen Bereich vorweisen kann, steht dieses vor der Herausforderung, eine größere Anzahl von Fällen betreuen zu müssen.

Wechselbereitschaft relativ hoch

Im Länderdurchschnitt kümmern sich etwa zwölf Ärztinnen und Ärzte um 1000 Fälle. Deutschland liegt mit acht Ärztinnen und Ärzten sowie 19 Pflegekräften pro 1000 Fälle laut Zahlen aus dem Jahr 2019 auf dem vorletzten Platz. Vorreiter sind dagegen Norwegen mit 16 Ärztinnen und Ärzten pro 1000 Fälle sowie Zypern mit elf Ärztinnen und Ärzten. Wie Ergebnisse des letzten Krankenhaus-Barometers des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI) zeigen, hatten zur Jahresmitte 2022 fast 90 Prozent der befragten Häuser Probleme, offene Pflegestellen auf den Allgemeinstationen zu besetzen. In der Intensivpflege waren es immerhin drei von vier Krankenhäusern.

Treiber für die aktuelle Lage ist unter anderem der demographische Wandel. „Wir reden schon seit Jahrzehnten davon, dass

unsere Gesellschaft immer älter wird, während weniger jüngere Menschen nachkommen“, sagt Volker Peter, Healthcare-Experte bei der BDO Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. „Heute sind wir mittendrin.“ Im Gesundheitssektor und hier insbesondere im Pflegebereich seien die Folgen natürlich besonders spürbar. Dabei stehen Krankenhäuser in direktem Wettbewerb mit Pflegeheimen und anderen privaten Pflegediensten – alle suchen händigernd nach Fachpersonal.

„Wenn die Arbeitsbedingungen nicht passen, ist die Wechselbereitschaft hoch, gerade bei den jüngeren Generationen“, beobachtet Penter. Krankenhäuser als Arbeitgeber würden dabei nicht immer ein gutes Bild abgeben. Zum Image gehören lange Schichtdienste, ein rauher Ton auf den Abteilungen sowie eine eher niedrige Bezahlung. Ein Großteil arbeitet am Limit, Erschöpfung und Resignation auf den Stationen herrscht nicht erst seit der Corona-Pandemie. Viele Arbeitnehmer verabschieden sich deshalb aus dem Krankenhausbetrieb.

Wie Kliniken zu attraktiveren Arbeitgebern werden? „Ein wichtiger Schritt ist, stärker hin zu einer marktorientierten Bezahlung zu kommen“, sagt Penter. Um sich gegen die Konkurrenz auf dem deutschen, aber auch internationalen Arbeitsmarkt behaupten zu können, sei ein gutes Gehalt ein wichtiger Hebel. Zudem sei eine modernere Führungskultur auf den Stationen gefragt, die auch individuell auf verschiedene Bedürfnisse eingehe. „Feelgood-Management ist das Stichwort, auch in Krankenhäusern. Die Mitarbeiter sollen sich trotz der hohen Arbeitsbelastung wohlfühlen. Schwer zu realisieren, aber notwendig.“ Personal müsse dabei angepasst an die Lebens- und Berufssituation eingesetzt werden, um Über- oder Unterforderung zu vermeiden. Für den Deutschen

Ärztinnenbund (DÄB) ist unter anderem wichtig, dass Kliniken hin zu normalen Arbeitszeiten kommen, die es ermöglichen, neben dem Beruf familiären Verpflichtungen und Freizeitaktivitäten nachzukommen. Da in erster Linie immer noch Frauen für Kinder- und Familienbetreuung zuständig seien, stelle sich auch die Frage nach der Kinderbetreuung. „Betreuungsplätze werden in der Regel von neun bis 17 Uhr angeboten. Bei den Schichten im Klinikbetrieb funktioniert das aber für viele Frauen nicht“, erklärt DÄB-Präsidentin Christiane Groß. Damit mehr Spitzenpositionen im Ärzteberuf von Frauen besetzt werden könnten, müssten Kliniken zudem mehr Teilzeitmodelle anbieten, so Groß.

Innovative Lösungsansätze

Wie in anderen Teilen Deutschlands haben auch die Krankenhäuser in Schleswig-Holstein und im Landkreis Kassel mit Personalmangel zu kämpfen. Zwei Häuser gehen mittlerweile innovative Wege, um das Problem zu lösen. Das Städtische Krankenhaus in Kiel zum Beispiel bietet bereits seit Längerem flexible Arbeitszeiten. Dank des neuen Arbeitsmodells „MEIN Flexx“ kann sich das Pflegepersonal seine Arbeitszeiten im Dienstplan selbst aussuchen, um den Beruf besser mit Familie, Freizeit oder Studium zu vereinbaren. Die Klinik verspricht gleichzeitig kein Einspringen an freien Tagen und keine Dienstplanänderungen vonseiten des Arbeitgebers. Ein paar Regeln gibt es aber doch. So muss die Wochenarbeitszeit mindestens 40 Prozent von einer Vollzeitstelle (38,5 Stunden) betragen und die Mindestarbeitszeit pro Tag vier Stunden. Nachtdienste sind dabei nicht verpflichtend. Wer Interesse hat, kann seine Dienstplanung bereits für ein komplettes Jahr im Voraus einreichen.

Auch im Landkreis Kassel gehen Kliniken neue Wege. Seit März unterstützen Pflegekräfte aus Indien das Pflegeteam in Wolfhagen. Die Vermittlung lief über eine Agentur in Süddehssen. Bei Umzug nach Deutschland und Integration in das neue Umfeld unterstützte der Förderverein der Klinik, zum Beispiel auch mit Möbelspenden. Da die Frauen bereits in Indien mit einem Sprachkurs begonnen haben, sind die Sprachbarrieren laut Klinik gering. Eine Hürde besteht allerdings noch: Die indische Pflegeausbildung muss noch in Deutschland anerkannt werden. Deshalb startete das Projekt mit einem dreimonatigen Praktikum. Das Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags steht aber schon.



1 Innovative Leaders

Von Deutschlands Besten lernen

Die Konferenz für Ihren Erfolg in der Zukunft
Datum: 10. Oktober 2023
Ort: SCHOTT AG / Mainz / Erich-Schott-Centrum

Eine Auswahl unserer Speaker



Dr. Frank Heinrich,
Vorsitzender des
Vorstands, SCHOTT



Prof. Dr. Thomas Kropf,
Forschungschef,
Robert Bosch



Miriam Stolskij,
Transformation Director
DACH, Danone
Deutschland



Stefan Bauer,
Director Transformation
& Strategy, DACH,
Lilly Deutschland

Werden auch Sie Partner!

Sprechen Sie uns an: Lucie Birghoffer // Projektleiterin
F.A.Z.-Institut GmbH // Pariser Straße 1 // 60486 Frankfurt am Main
Telefon: (069) 75 91 24 56 // E-Mail: L.Birghoffer@faz-institut.de // www.Innovative-Leaders.de

Veranstalter	Mitveranstalter
	  
	 
Kooperationspartner	
	  

Krankenhaus mit Zukunft

Welche Investitionen müssen Kliniken machen, um zukunftsfähig zu bleiben? Und was muss sich generell tun?
Wir haben ausgewählte Krankenhäuser nach ihren Strategien gefragt.



Verbesserte Patientenversorgung durch Digitalisierung

Prof. Mike Ralf Langenbach, Chefarzt der Klinik für Allgemein-Viszeralchirurgie und Koloproktologie im Evangelischen Krankenhaus Lippstadt: „Ich sehe Big Data in der Chirurgie als große Chance, um die Qualität von Operationen weiter zu verbessern. Spezielle Softwareprogramme können zahlreiche Operationsdaten auswerten und den Chirurgen während des Eingriffs mit Empfehlungen unterstützen – für mehr Sicherheit, weniger Komplikationen und eine schnellere Genesung des Patienten. Grundsätzlich werden die Digitalisierung und die bessere Vernetzung zum Austausch von Gesundheitsdaten hoffentlich dazu führen, dass der bürokratische Aufwand für Ärzte und Pflegepersonal sinkt und wieder mehr Zeit für die Versorgung der Patienten und die Ausbildung junger Kollegen bleibt.“



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ursula Störrle-Weiß, stellvertretende Geschäftsführerin des Agaplesion Diakonieklinikums Hamburg: „Für die Patientinnen und Patienten werden Abläufe transparenter und leichter verständlich, denn die neuen Kommunikationsmedien erleichtern den Kontakt und die Informationsweitergabe. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren wir in neue Methoden der Dienstplangestaltung und entwickeln flexible Arbeitszeitmodelle. Und wir bieten agile Möglichkeiten der Mitgestaltung, zum Beispiel in interdisziplinären Netzwerkteams, die unsere traditionellen Entscheidungswege ergänzen. Auch Fragen zu Nachhaltigkeit, interkultureller Kompetenz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bei uns immer erfolgsrelevanter. Es ändert sich wirklich viel, und das ist gut so.“



Zukunftsmodell mit Tradition

Dr. Harald Januschewski, Geschäftsführer des Evangelischen Krankenhauses Bergisch Gladbach: „Das Evangelische Krankenhaus Bergisch Gladbach und die mit ihm verbundenen Einrichtungen auf dem Quirlsberg wurzeln in diakonischer Quartiersarbeit, der umfassenden Sorge um das gesundheitliche und soziale Wohlergehen der Menschen in der Region. Aus dieser Tradition heraus schärfen wir heute unser Profil als integriertes Versorgungsmodell. Prävention, Akutmedizin, Rehabilitation und Pflege sollen im Interesse der betroffenen Menschen Hand in Hand gehen. Die Gesundheitseinrichtungen am Bergisch Gladbacher Quirlsberg verstehen sich vor diesem Hintergrund als Zukunftsmodell aus Tradition.“



Wir unterstützen organkrankte Kinder und ihre Familien in Not. Mit Geld, Erholung und gutem Rat.

GELD Wir helfen Familien mit organkranken Kindern bis 27 Jahre, wenn Kassen und andere Institutionen sich weigern und die Existenz auf dem Spiel steht. Beispielsweise finanzieren wir Übernachtungen von Eltern in Kliniknähe und Wohnraumanpassungen für ein keimarmes Umfeld.

ERHOLUNG Unsere Freizeitprogramme tun gut: allen transplantierten Kindern, ihren Eltern und den Geschwisterkindern. Finanziell strapazierten Familien ermöglichen wir Urlaube.

RAT Wir haben stets ein offenes Ohr, begleiten erschöpften Eltern, verhandeln für sie mit Ämtern und organisieren Lösungen.

FÖRDERUNG Wir bieten Zuschussprogramme zur besseren psychosozialen Begleitung organkranker Kinder. So können in Kliniken und bei anderen Hilfsinstitutionen Stellen geschaffen werden, Fachkräfte sich weiterbilden.

NACHWUCHS Unser Juniorteam „KiO Youth“ ist offen für alle Transplantierten zwischen 18 und 26 Jahre. Sie treffen sich regelmäßig und entwickeln eigene Projekte.



Kinderhilfe Organtransplantation e.V. • Otto-Fleck-Schneise 8 • 60528 Frankfurt am Main
Spendenkonto: DE 64 5502 0500 0008 6200 00 (Bank für Sozialwirtschaft)

www.kiohilfe.de • www.facebook.de/kiohilfe



Exzellente Verpflegung und nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Katja Müller, Geschäftsführerin der Klinik Dr. Hartog/Klinik am Park: „Mitten im Herzen Bielefelds liegt die Klinik Dr. Hartog, unser traditionsreiches Haus für Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Seit 113 Jahren stehen wir für die hochwertige medizinische Versorgung und das Eingehen auf die Bedürfnisse und Wünsche unserer Patientinnen. Zu einem modernen Krankenhaus gehören eine ansprechende Gestaltung der Räumlichkeiten, eine exzellente Verpflegung und ein umfassendes Serviceangebot. Eine moderne Krankenhausführung beachtet ebenso die ökologischen und ökonomischen Anforderungen sowie eine wirtschaftliche Betriebsführung und den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.“



Qualifizierte Mitarbeiter

Dr. Benjamin Behar, Konzerngeschäftsführer der Artemed-Gruppe: „Sicherlich werden Entscheidungen hinsichtlich des besten Therapiemixes für jeden Patienten künftig immer stärker datenbasiert getroffen. Das erfordert Investitionen in moderne Verfahren wie robotergestützte OPs oder Diagnostik auf KI-Basis. Darüber hinaus wird uns durch kürzere Krankenhausaufenthalte immer weniger Zeit mit den Patienten bleiben; vieles möchten wir in der Folge digital abwickeln – quasi durch die Verlagerung administrativer Themen ins Wohnzimmer des Patienten, um vor Ort mehr Zeit für eine vertrauensvolle Versorgung zu haben. Die größte Investition liegt dabei in der Gewinnung und Weiterentwicklung qualifizierter Mitarbeiter. Nur mit ihnen kann ein erfolgreicher Aufbau digitaler und datenbasierter Strukturen bei einer gleichzeitig hochqualitativen und persönlichen Patientenversorgung gelingen.“



Impressum: Anzeigensonderveröffentlichung der F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH, Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt: Dr. Gero Kalt, Hannes Ludwig (Geschäftsführung), Angela Markovic (Konzeption)

Bilder von Seite 4: Evangelisches Krankenhaus Lippstadt; Agaplesion-Kliniken Hamburg; Wolfram Heidenreich, Susanne Prothmann; Klinik Dr. Hartog/Klinik am Park; Artemed-Gruppe

Redaktionelle Umsetzung: Fazit Communication GmbH, Julia Hoscislawski, Christina Lynn Dier (verantwortlich)

Druck: Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4–6, 64546 Mörfelden-Walldorf; Pressedruck Potsdam GmbH, Friedrich-Engels-Straße 24, 14473 Potsdam