



Pressekonferenz der Deutschen Krankenhausgesellschaft

25. Juli 2017

Tagungszentrum im Haus der Bundespressekonferenz

Fachkräftemangel – Herausforderung für alle

**Landrat Thomas Reumann
Präsident der DKG**

Die Politik hat das Thema auf der Agenda:



Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Pflege



Attraktivität des Pflegeberufs
erhöhen (insb. durch höhere
Vergütung)



Mehr und besser bezahltes Pflegepersonal



100.000 Pflegekräfte
mehr werden gebraucht



Verbindliche Bemessungsinstrumente

- **Intensive gesellschaftliche Debatte um Situation von Pflegekräften**
- **Politisches Ergebnis sind u.a. Personaluntergrenzen und die Reform der Pflegeausbildung.**
- **Gleichzeitig ist allen Akteuren der Fachkräftemangel bekannt.**

- **Unser Ziel: Versachlichung der Debatte und realistisches Bild für die politische Debatte**



Anspruch und Wirklichkeit ???

- **Seit 2008 stellen Kliniken kontinuierlich Pflegepersonal ein.**
- **Ausbildungskapazitäten wurden erweitert.**
- **Entlastung und Aufwertung des Pflegepersonals**
 - **durch z.B. Einstellung von Servicepersonal**
 - **Substitution und Delegation**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Tarifliche Aufwertung der Pflege durch neue Entgeltordnung**



**Krankenhäuser engagieren sich, um
Pflegepersonal zu gewinnen und zu halten!**

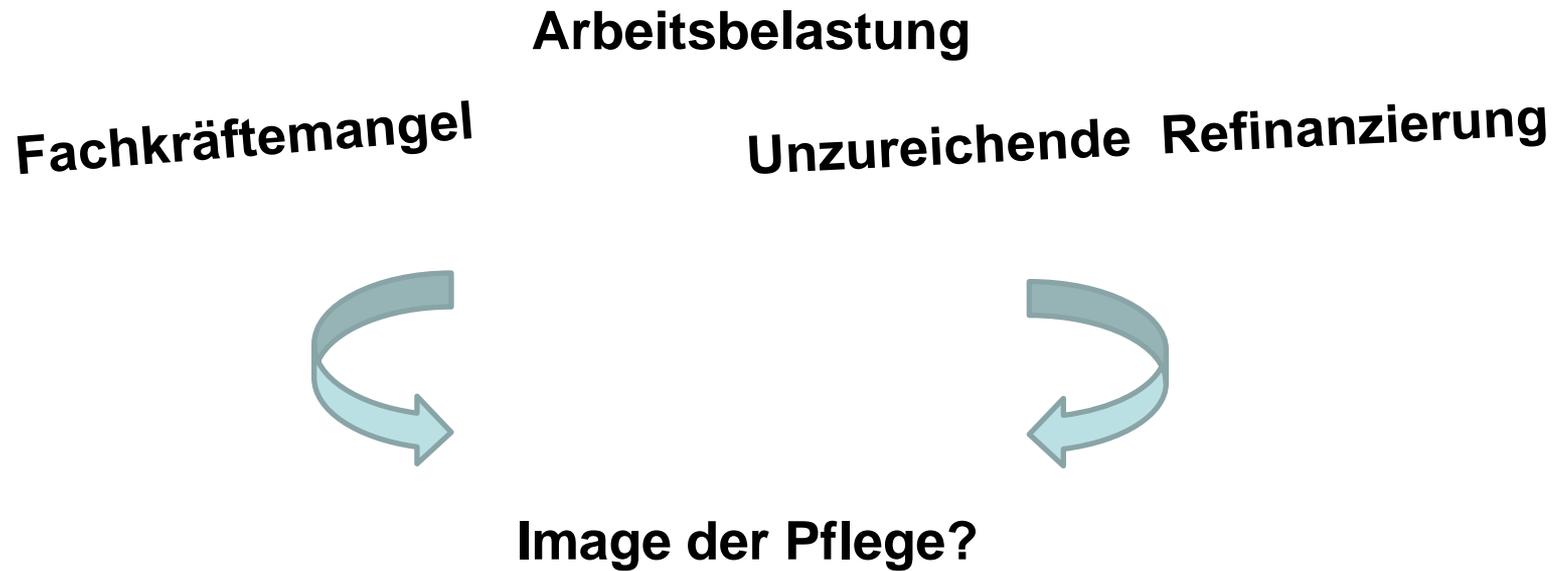
- **Überführung des Versorgungszuschlags in Pflegezuschlag (500 Mio. Euro Aufwertung pflegeintensiver Leistungen)**
- **Pflegeförderprogramm (Endstufe 330 Mio. Euro, ca. 6.300 Stellen)**
- **Sachkostenumschichtung in den DRGs (ca. 1 Mrd. Euro zugunsten Pflegekosten)**



Der Gesetzgeber hat in der letzten Legislatur viele Weichen in eine positive Richtung gestellt.

Das Problem eines unzureichenden Tarifausgleichs bleibt bestehen.

In 2017 steigen die Tarifkosten deutlich mehr als die Vergütungsanpassung für die Krankenhausleistungen.



Der Beruf darf nicht schlecht geredet werden!!!

- **Von einem Ausbildungsjahrgang gehen rund 10 Prozent in Pflegeberufe.**

- **Jugendliche suchen**
 - **Sichere Arbeitsplätze**
 - **Arbeit, die einen Sinn hat**



Das erfüllt der Pflegeberuf

Digitalisierung / Investitionen

- **Digitale Arbeitsprozesse entlasten das Pflegepersonal.**
- **Digitalisierung ermöglicht eine verbesserte Kommunikation, vermindert Bürokratie und gibt Mitarbeitern in Krankenhäusern wieder mehr Zeit für das Wesentliche.**

Um diese Ziele zu erreichen, brauchen die Krankenhäuser



ein Sonderprogramm „Digitales Krankenhaus“ des Bundes in Höhe von einer Milliarde Euro.



auskömmliche Investitionsmittel z.B. für bauliche Maßnahmen und medizinisch-technische Ausstattung



Schließung der Investitionslücke von 3 Mrd. Euro pro Jahr

Gerechte Krankenhausfinanzierung stärkt Pflegefinanzierung

Beispiel: Unzureichende Vergütung der Notfallversorgung entzieht Kliniken Betriebsmittel

- **Große Defizite im System auflösen, so dass Finanzmittel für Personal freierwerden.**
- **1 Mrd. Defizit in der ambulanten Notfallversorgung**
- **Die aktuellen Beschlüsse zur ambulanten Notfallversorgung verschärfen das Problem.**
- **Der Gesetzgeber muss hier zu Beginn der neuen Legislaturperiode umgehend handeln.**

**Vorstellung des DKI-Gutachtens
Personalsituation in der Intensivpflege**

Georg Baum

Hauptgeschäftsführer der DKG

- **Fachkräftemangel ist seit vielen Jahren ein zentrales Problem auf den Intensivstationen.**
- **Weitreichende Vorgaben zur Strukturqualität in der Intensivpflege in verschiedenen Richtlinien des G-BA**
- **Für pflegesensitive Bereiche zudem Personaluntergrenzen bis zum 30.6.2018 vereinbaren**
- **Schriftliche Befragung des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI)**
- **Erhebungszeitraum September bis November 2016**
- **Rücklauf 314 Krankenhäuser (25 %)**

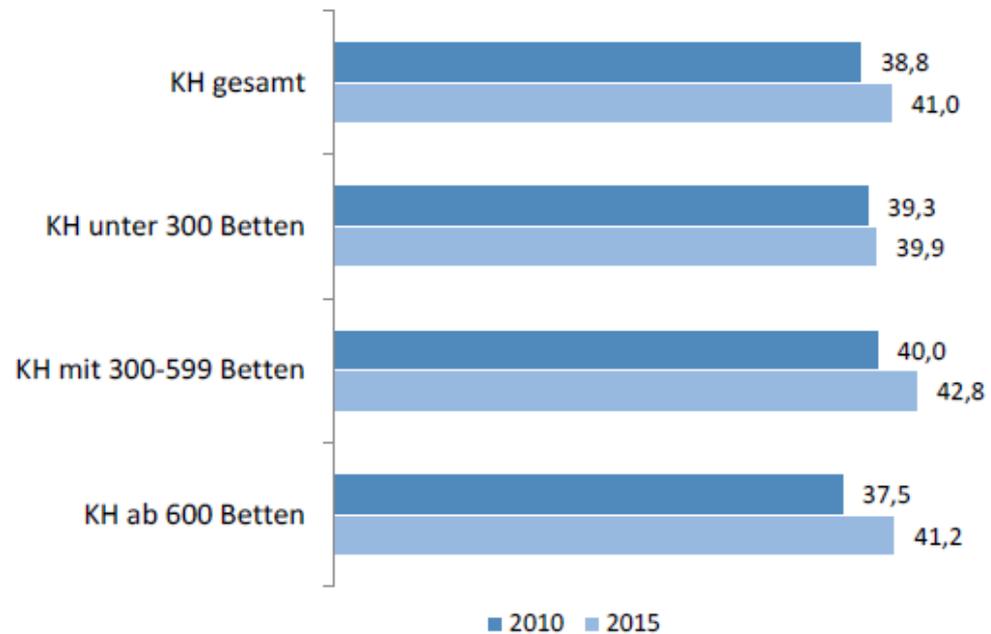
- **Das Verhältnis von Intensivpatient zu Pflegekraft (VK) liegt bei 2,2 Fällen pro Schicht.**
- **Die Fachgesellschaft Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI) empfiehlt ein Pflegekraft/Patienten - Verhältnis von 2 Fällen pro Schicht und Pflegekraft.**
- **Die Fachkraftquote in der Intensivpflege liegt im Mittel bei 44 % je Krankenhaus.**
- **Die DIVI empfiehlt eine Fachkraftquote von mindestens 30 %.**
- **75 % der Krankenhäuser erreichen diese Vorgabe**



Die Versorgung der Patienten ist objektiv gut.

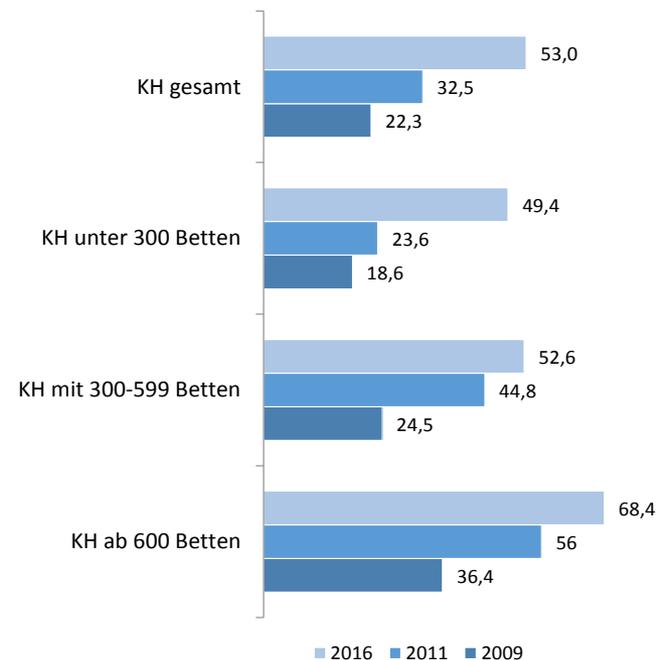
- **Fachkräftequoten steigen**
- **Trotzdem: Kein Grund zur Entwarnung**

Fachkraftquoten in der Intensivpflege nach Köpfen 2010-2015
(Mittelwerte je Krankenhaus)



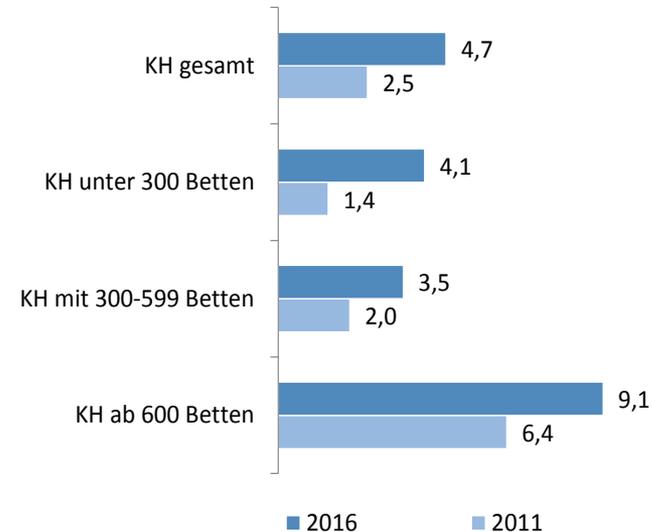
- Mehr als die Hälfte der Krankenhäuser (53 %) hatte im Herbst 2016 Probleme, Pflegestellen in ihren Intensivbereichen zu besetzen.
- Die Stellenbesetzungsprobleme nehmen seit 2009 deutlich zu.

Stellenbesetzungsprobleme in der Intensivpflege 2009-2016
(Krankenhäuser in %)

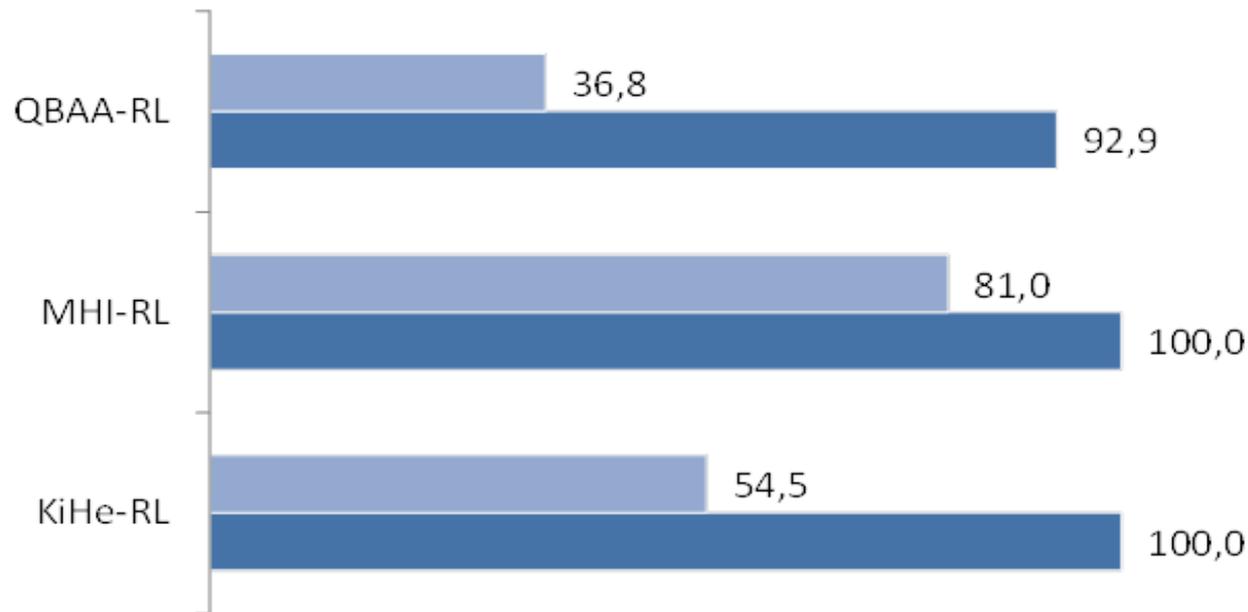


- Auch die Anzahl der offenen Stellen in der Intensivpflege (VK) hat in allen Größenklassen merklich zugenommen.
- Bundesweit 3.150 Stellen nicht besetzt
- 2011 waren es 1.200 Stellen
- Über alle Fachbereiche bundesweit über 10.000 Stellen nicht besetzt

Anzahl offener Stellen im Pflegedienst der Intensivstation
(Mittelwerte für Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen)



Erreichen der Fachkraftquoten nach RL
Stichtag 31.12. 2015
(Betroffene Intensivstationen in %)



- Erreichen der Fachkraftquote nach RL ohne Übergangs-/Stichtagsregelung
- Erreichen der Fachkraftquote nach RL mit Übergangs-/Stichtagsregelung



- **Fachkräftemangel ist ein Problem.**
- **DIVI-Empfehlungen zu Schichtbesetzung und Fachkraftquoten und auch Fachkraftquoten gemäß G-BA Richtlinien zeigen Problematik deutlich.**

- **Warum eine so große Diskrepanz zwischen den einzelnen Fachkraftquoten?**
 - **Die Fachgesellschaft fordert 30 % Fachkräftequote, die Richtlinie des G-BA zu Bauchortenaneurysma 50 % Fachkräftequote. Eine fundierte medizinische/pflegewissenschaftliche Begründung liegt nicht vor.**
- **Wie sind Fachkräftemangel und Personaluntergrenzen zu vereinbaren?**
 - **Aktuell können allein in der Intensivpflege 3.150 vorhandene Stellen nicht besetzt werden. Durch Personaluntergrenzen und dadurch neu geschaffene Stellen wird diese Zahl steigen.**

➤ Kurzfristig

- Die Übergangs-/ Stichtagsregelungen der G-BA-Richtlinien müssen verlängert werden.

➤ Mittelfristig

- Die Fachkräftequoten müssen fachlich überprüft und angepasst werden.
- Personaluntergrenzen müssen flexibel ausgestaltet werden.

➤ Langfristig

- In einem gemeinsamen Kraftakt aller Akteure muss ein Maßnahmenkatalog gegen den Fachkräftemangel erarbeitet und umgesetzt werden.



Schlussfolgerungen

**Landrat Thomas Reumann
Präsident der DKG**

- **Die DKG sieht sich als handelnder Akteur mit in der Verantwortung.**
- **Wir planen Maßnahmen, um die Bedeutung und Attraktivität des Berufsfeld Pflege deutlicher herauszustellen.**
- **Ziel soll ein bundesweites Aktionsbündnis Pflege sein.**
- **Erste Überlegungen werden wir im Herbst vorstellen.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir freuen uns auf Ihre Fragen.