

4. Personalkongress der Krankenhäuser bezieht Position: Krankenhäuser müssen für Fachkräfte wettbewerbsfähig bleiben

Eine klare Position zur aktuellen Debatte um die Krankenhausfinanzierung hat der 4. Personalkongress der Krankenhäuser bezogen. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels müssten die Kliniken nach neuen Personalkonzepten suchen, betonte Friedhelm Gieseler, der als Geschäftsführer des Versorgungswerkes KlinikRente den Kongress eröffnete. „Der Wettbewerb um die besten Köpfe hat schon begonnen. Die Krankenhäuser konkurrieren hier mit anderen attraktiven Wirtschaftsbereichen“, so Gieseler weiter.

Bessere Chancen für die Kliniken in diesem Wettbewerbsumfeld forderte vor diesem Hintergrund Dr. Burkhard Rocke, Vizepräsident der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) und Vorsitzender des Kommunalen Arbeitgeberverbands Schleswig-Holstein. „Was das Kabinett beschlossen hat, hilft nicht genug“, mahnte Rocke. Er wies darauf hin, dass andere Branchen – als Beispiel nannte er die Deutsche Bahn – Tarifsteigerungen durch Preiserhöhungen ausgleichen könnten. Das sei den Krankenhäusern nicht möglich.

Das Versorgungswerk KlinikRente hat den Personalkongress der Krankenhäuser in diesem Jahr zum vierten Mal in Kooperation mit der DKG veranstaltet. Der Kongress, war erneut ein großer Erfolg und schon sechs Wochen vorher komplett ausgebucht. Rund 220 Teilnehmer fanden im Kongress-Saal am Hamburger Hafen am 29. und 30. September Platz. Bereits jetzt liegen dem Veranstalter KlinikRente Anmeldungen für den nächsten Personalkongress der Krankenhäuser vor.

Der 4. Personalkongress bot eine gelungene Mischung aus fachlichen, politischen und praktischen Beiträgen. Aus wissenschaftlicher Perspektive analysierte der renommierte Ökonom Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und Mitglied der Sachverständigenkommission für den Altenbericht der Bundesregierung, die derzeitige Lage der Krankenhäuser im deutschen Gesundheitswesen. Er wies auf die wachsende Bedeutung des Gesundheitssektors für die Beschäftigung in der Bundesrepublik und die Bedeutung der demographischen Entwicklung für die Krankenhäuser hin. Prof. Hüther sieht hier eine „doppelte Schere“ sich öffnen. Zum einen würden die Patienten immer älter und kränker und zugleich gebe es immer weniger junge, zahlungskräftige Versicherte. Hinzu komme ein Fachkräftemangel, der dazu führe, dass die Arbeitskräfte nicht nur knapper sondern auch teurer würden. Er hält es deshalb für nötig, dass Krankenhäuser „lebenszyklusgerechte Personalkonzepte“ entwickeln.

Von der wissenschaftlichen Theorie in die Praxis ging es am Nachmittag des ersten Kongresstages. So gewährte der

Personalgeschäftsführer der Vivantes Kliniken Berlin GmbH Manfred Rompf Einblicke in das Personalkonzept des größten kommunalen Krankenhauskonzerns Deutschlands im Rahmen seines Masterplan 2015. Der Vorstand der St. Franziskus-Stiftung Münster Dr. Klaus Goedereis lieferte Anregungen für zukunftsfähige Personalstrukturen im Krankenhaus-Konzern. Joachim Finklenburg, Geschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH warf einen kritischen Blick auf die zunehmend komplexen Tarifstrukturen an Krankenhäusern. Die Beiträge zeigten, dass die Personalmanager der Krankenhäuser derzeit vor einer schwierigen Situation stehen. Einerseits geht es darum, Leistungsträger an das Haus zu binden und sie zum Bleiben zu motivieren. Andererseits sind viele Häuser nach wie vor zum Stellenabbau gezwungen.

Diese teils paradoxe Situation stand im Mittelpunkt der Podiumsdiskussion zum Abschluss des ersten Kongresstages. Rompf stellte das Förderprogramm zur Einstellung zusätzlicher Pflegekräfte in Frage, das im Rahmen des KHRG beschlossen wurde. Ein Problem an dem Modell sei, dass die Häuser nach drei Jahren die vollen Kosten selbst tragen müssten. Auch Finklenburg kritisierte, dass die Finanzierung angesichts des drohenden Fachkräftemangels nicht ausreichend sei: „Es ist nicht genug Geld im System, wenn Mitarbeiter im Krankenhaus nicht weiterhin von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt sein sollen.“ Goedereis wies darauf hin, dass zusätzlich zu finanziellen Anreizen familienfreundliche Angebote wie betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten nötig sind, um Fachkräfte an den Betrieb zu binden.

Ein Mittel dazu ist die Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge, wie Hubertus Mund, Geschäftsführer des Versorgungswerkes KlinikRente am zweiten Kongresstag erläuterte. Sie bringe Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen finanzielle Vorteile, so Mund. Aufgrund der geringeren Lohnnebenkosten haben die Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung unterm Strich niedrigere Personalkosten und die Mitarbeiter bilden mehr Rücklagen ohne Einbußen am Nettogehalt als bei der herkömmlichen Variante vermögenswirksamer Leistungen, erläuterte Mund.

Für den zweiten Tag des Personalkongresses der Krankenhäuser hatte KlinikRente Referenten eingeladen, die weitere konkrete Ratschläge für die Praxis des Personalmanagements im Krankenhaus bereithielten. Der Kongresstag hatte damit Seminarcharakter. Die Folgen des neuen Tarifrechts, Fallstricke bei Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen und Feinheiten, die bei Sozialplänen zu beachten sind, erläuterte der renommierte Arbeitsrechtler Dr. Hans Friedrich Eisemann, der zuletzt als Präsident des Landesarbeitsgerichts Brandenburg

tätig war und durch mehrere Buchveröffentlichungen bekannt ist. Weil das Bundesarbeitsgericht im vergangenen Jahr eine neue Rechtsauslegung geschaffen hat, riet Eisemann den Personalverantwortlichen in den Kliniken dringend, ihre Bezugsklauseln auf Tarifverträge von einem Fachjuristen überprüfen zu lassen. Mit unangenehmen Überraschungen muss sonst unter Umständen bei Betriebsübergängen oder dem Austritt aus einem Tarifverband gerechnet werden.

Astrid Schulte, Juristin und Fachanwältin für Arbeitsrecht gab praktische Hinweise, was beim Personalabbau im Krankenhaus zu beachten ist, damit ein geordneter Prozess gewährleistet ist und rechtliche Auseinandersetzungen im Anschluss an Kündigungen und Massenentlassungen vermieden werden. Auch hier gilt aufgrund des Gesetzes zum Schutz vor Altersdiskriminierung teilweise eine neue Rechtslage für die Erstellung der Sozialauswahl. Die Juristin riet dazu, bei Kündigungen unbedingten Wert auf die korrekten Formalien zu legen, um im Zweifelsfall bei einem Arbeitsgerichtsprozess nicht aufgrund von Formfehlern zu unterliegen. Optimal sei es aber, notwendige Entlassungen im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern so zu gestalten, dass es nicht zu Klagen kommt.

Auf die Bedeutung von Personalkennzahlen für die Unternehmenssteuerung wies der Geschäftsführer der Clinotel Krankenhausverbund gemeinnützige GmbH Udo Beck hin. Er zeigte auf, wie die Krankenhäuser im Clinotel-Verbund Personalkennzahlen für ein internes und externes Benchmarking nutzen. „Mit Personalkennzahlen sind Sie in der Lage sich einen Überblick über die Effizienz zu verschaffen“, sagte der Diplom-Verwaltungswirt. Um dann gegebenenfalls bei Auffälligkeiten eine Umstrukturierung anzusteuern sei aber zudem eine leistungsorientierte Personalbedarfsermittlung nötig, bei der die Personalkennzahlen in Bezug zu den Leistungen gesetzt werden. Das sei ein Instrument, das bei Ärzten und Pflege akzeptiert sei, so Beck.

Der ärztliche Qualitätsmanager und Oberarzt am Klinikum St. Marien Amberg Dr. med. Harald Hollnberger stellte anschließend ein Qualitätssicherungs-Projekt aus seinem Krankenhaus vor, das mehrfach ausgezeichnet wurde. „Das Klinikum versucht die notwendige Reorganisation über medizinische Prozesse zu steuern“, sagte der Arzt. Dazu wurde die Dokumentation von Behandlungsdaten auf eine strukturierte elektronische Basis verlagert. Die Ärzte wurden ins Boot geholt, indem man ihnen den Nutzen verdeutlicht hat, den sie selbst aus der Dokumentation haben.

Auch das Städtische Klinikum Braunschweig GmbH organisiert die Behandlungsprozesse neu. Wie dabei die Zusammenarbeit von Ärztlichem Dienst und Pflegedienst verbessert wird, schilderte Ulrich Heller, Pflegedirektor und Mitglied der

Betriebsleitung Klinikum Braunschweig. Ablaufreorganisation, Schwerpunktbildung und zentrales OP-Management sind nur einige Stichworte. Auch die Übertragung von ärztlichen Tätigkeiten auf andere Berufsgruppen thematisierte Heller. Sein Credo: „Die Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Ärztlichem Dienst und Pflegedienst wird für alle Zeiten Thema sein.“

Das Thema soll auf dem kommenden Personalkongress erneut aufgegriffen werden. Zum 5. Personalkongress der Krankenhäuser lädt der Veranstalter KlinikRente am 28. und 29. September 2009 nach Berlin ein. Die Voranmeldung hat bereits begonnen.

KlinikRente ist das Versorgungswerk für betriebliche und private Vorsorge im Bereich von Kranken-, Pflege- und Reha-Einrichtungen. Mit über 850 Einrichtungen bundesweit ist KlinikRente mittlerweile zum Branchenstandard avanciert.

Kontakt für die Medien:

Versorgungswerk KlinikRente

Hubertus Mund

Telefon: 02 21 – 29 20 93 0

Telefax: 02 21 – 29 20 93 70

Mail: hubertus.mund@klinikrente.de