



BDO/DKI-Studie 2023

# „Personalnotstand im Krankenhaus – Quo vadis?“





## Inhaltsverzeichnis

---

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Management Summary</b>	<b>6</b>
<b>Studiendesign</b>	<b>7</b>
<b>Fachkräftemangel in der Pflege</b>	<b>8</b>
▶ Stellenbesetzungsprobleme in der Pflege	8
▶ Künftige Entwicklung des Fachkräftemangels in der Pflege	10
▶ Fachkräftemangel im Pflegedienst auf Allgemeinstationen 2011 - 2023	11
▶ Fachkräftemangel in der Intensivpflege 2011 - 2023	12
▶ Gründe für Stellebesetzungsprobleme in der Pflege	13
▶ Mitarbeiterakquise im Pflegedienst	14
<b>Auswirkungen von Neuregelungen und Reformen</b>	<b>16</b>
▶ Auswirkungen von Reformen in der Pflege	16
▶ Auswirkungen der Krankenhausreform	17
▶ Auswirkungen weiterer Neuregelungen	18
<b>Fachkräftemangel in der Krankenhaus-IT</b>	<b>19</b>
▶ IT-Mitarbeiter im Krankenhaus	19
▶ Stellenbesetzungsprobleme in der Krankenhaus-IT	20
▶ Gründe für Stellenbesetzungsprobleme in der Krankenhaus-IT	21
<b>Autoren und Co-Autoren</b>	<b>22</b>

---



# Vorwort



## Prof. Dr. Volker Penter

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,  
Partner, Advisory, Gesundheitswirtschaft

Tel.: +49 351 8669 131  
[volker.penter@bdo.de](mailto:volker.penter@bdo.de)



## Dr. Karl Blum

Vorstand, Deutsches Krankenhausinstitut e.V.  
Leiter Geschäftsbereich Forschung

Tel.: 0211 47051 17  
[karl.blum@dki.de](mailto:karl.blum@dki.de)

Die aktuelle Studie von BDO und DKI zeigt vor allem eines: Wie in vielen Branchen, ist das Personal auch in unseren Krankenhäusern knapp. Nicht nur im Pflegebereich, auch in der Krankenhaus-IT mangelt es an qualifizierten Kräften. Und das wird sich auch nicht mehr ändern. Im Gegenteil, die demografische Entwicklung wird die Situation weiter verschärfen. Dass dies so kommt, war seit vielen Jahren klar. Es wurde viel debattiert und gewarnt, aber nicht ausreichend gehandelt. Und nun stehen wir vor einer riesigen Herausforderung. Aber immer noch hat man das Gefühl, die deutsche Gesundheitspolitik und auch Teile der Betroffenen warten auf ein Wunder. Dieses Wunder wird jedoch nicht kommen. Die Krankenhäuser müssen jetzt handeln.

Die in dieser Studie vorgenommene Situationsanalyse zeigt gleichzeitig Ansätze, auf welchen Gebieten die Krankenhäuser, aber auch die Politik tätig werden müssen. Der Pflegeberuf muss attraktiver werden. Und das liegt nicht vordergründig an unzureichenden Gehaltserhöhungen oder Karrieremöglichkeiten. Ganz oben auf der Wunschliste der Pflegekräfte stehen die höhere Wertschätzung

des Pflegeberufes seitens des Managements und auch der Gesellschaft sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Viel mehr junge Menschen müssen für den Pflegeberuf begeistert werden. Bereits heute wird von den Krankenhäusern erkannt, dass die eigene Ausbildung immer wichtiger für die Gewinnung von Pflegekräften wird. Der Staat sollte die Ausbildung von Pflegekräften deutlich mehr als heute unterstützen.

Hinsichtlich der Pflegekräfte stehen die deutschen Krankenhäuser im Wettbewerb zueinander, hinsichtlich der IT-Fachkräfte jedoch mit dem ganzen Globus. Die größte Herausforderung für die Digitalisierung der Häuser ist nicht die Bereitstellung von Hard- und Software, sondern die Gewinnung der IT-Fachkräften durch international wettbewerbsfähige Vergütungsmodelle und attraktive Arbeitsplätze. Die Bedingungen dafür sind heute in den meisten deutschen Krankenhäusern nicht ausreichend. Krankenhäuser und Politik müssen für die Gewinnung von IT-Fachkräften gänzlich neue Wege gehen.

Der Fachkräftemangel bzw. Stellenbesetzungsprobleme bilden eine zentrale Herausforderung, wenn nicht das zentrale Problem für die aktuelle und künftige Krankenhausversorgung in Deutschland. Die aktuelle BDO/DKI-Krankenhausstudie bestätigt erneut, dass sich die Stellenbesetzungsprobleme in den letzten Jahren berufsgruppenübergreifend massiv verschärft haben. Von den aktuellen gesundheitspolitischen Maßnahmen erwarten die Krankenhäuser größtenteils keine signifikanten Verbesserungen der Personalsituation. Auch dies ist ein zentrales Ergebnis der Studie.

Die momentanen wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen verschärfen die Lage. Die deutlich steigenden Personal- und Sachkosten können in den meisten Krankenhäusern über die Erlöse nicht mehr gedeckt werden. Die anstehende Krankenhausreform sorgt zusätzlich für Verunsicherungen in den Krankenhäusern und beim Krankenhauspersonal. Eine bedarfsgerechte Personalausstattung wird ohne eine ausreichende und zukunftssichere Krankenhausfinanzierung nicht gelingen.

Was ist zu tun? Angesichts von massiven Stellenbesetzungsproblemen und des signifikanten Personalmehrbedarfs im Krankenhaus, insbesondere bei wünschenswert verbesserten Personalschlüsseln, bieten sich im Wesentlichen die folgenden Handlungsoptionen an:

- ▶ Ausbau der Aus- und Weiterbildungskapazitäten in den Gesundheitsberufen
- ▶ Längerer Berufsverbleib und einen verzögerten Renteneintritt durch altersgerechtes Arbeiten, Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement
- ▶ Arbeitszeitverlängerungen bei Teilzeitkräften bzw. reduzierte Teilzeitquoten in den Gesundheitsberufen durch innovative und familienorientierte Arbeitszeitmodelle
- ▶ Heben der „stillen Reserve“ zwischenzeitlich ausgeschiedener Fachkräfte durch entsprechende Akquiseaktivitäten. Kontakthalte-, Wiedereinstiegs- und Qualifizierungsprogramme.
- ▶ Gezielter Abbau von Dokumentation und Administration in den Gesundheitsberufen und eine weitreichende Digitalisierung der Dokumentation und anderer Prozesse im Krankenhaus
- ▶ Auskömmliche Finanzierung des Personalbedarfs.

Politik und Selbstverwaltung sind gefordert, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine angemessene Personalsituation im Krankenhaus zu schaffen, etwa über die Kalkulation der Leistungsentgelte, die Erhöhung der Ausbildungsbudgets, Bürokratieabbau und bedarfsorientierte Personalregelungen. Die Krankenhäuser können ihrerseits durch eine erhöhte Arbeitgeberattraktivität zusätzliche Fachkräfte generieren bzw. einen längeren Verbleib in den Gesundheitsberufen begünstigen.

## Management Summary

---

Der Fachkräftemangel in der Pflege bleibt die größte Herausforderung in der stationären Krankenhausversorgung. Fast jedes Krankenhaus in Deutschland (94 %) kann offene Stellen auf den Allgemeinstationen nicht besetzen. Auf drei Vierteln der Intensivstationen sind Stellen in der Intensivpflege vakant. In zwei Dritteln der Krankenhäuser mit Pädiatrie bleiben Stellen in der Kinderkrankenpflege unbesetzt.

In den von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Krankenhäusern sind 8 % der Vollkraftstellen auf den Allgemeinstationen und jeweils 12 % der Stellen in der Intensivpflege und Kinderkrankenpflege vakant.

Das ist das Ergebnis der BDO/DKI-Krankenhausstudie 2023, einer repräsentativen Krankenhausbefragung, die im Sommer 2023 durchgeführt worden ist.

Der Fachkräftemangel in der Pflege hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. So hatte beispielsweise im Jahr 2016 noch jede zweite Klinik Stellenbesetzungsprobleme in der Pflege auf Allgemeinstationen und in der Intensivpflege.

Für die nahe Zukunft der Stellensituation sehen die Krankenhäuser schwarz. Wenn sie drei Jahre vorausblicken, erwarten 75 % der Häuser eine Verschlechterung der Stellensituation in der Intensivpflege und sogar 86 % eine Verschlechterung der Stellensituation in der Pflege auf den Allgemeinstationen.

Wesentliche Gründe für die weitere Verschlechterung der Stellensituation sind vor allem fehlende (geeignete) Bewerber, die allgemeine Erschöpfung des Pflegepersonals durch Überlastung, die weitere Zunahme der Teilzeitarbeit sowie der Renteneintritt von Pflegenden.

Um der negativen Entwicklung der Stellensituation im Pflegedienst entgegenzuwirken, ergreifen die Häuser allem voran folgende Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise: Zusicherung der Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung, Ausbau der Ausbildungskapazitäten, Anwerbung von Pflegefachpersonal aus dem Ausland und eine vermehrte Einstellung von Altenpflegekräften.

Von den Neuregelungen und geplanten Reformen im Krankenhausbereich erwarten sich die Krankenhäuser überwiegend keine nennenswerten Effekte auf die Personalsituation in der Pflege. Dies betrifft beispielsweise die Fortschreibung der Pflegepersonaluntergrenzen, die stärkere Konzentration von Krankenhausstandorten und die generalistische Pflegeausbildung.

Auch in der Krankenhaus-IT herrscht Fachkräftemangel. Rund drei Viertel der Krankenhäuser haben Probleme, offene Stellen für IT-Fachkräfte zu besetzen. Im Mittel können dort 14 % der IT-Stellen (Vollkräfte) nicht besetzt werden. Die Hauptgründe dafür sind eindeutig finanzieller Art, etwa die wenig flexiblen Tarifstrukturen im Krankenhaus und eine schlechtere Bezahlung als außerhalb des Krankenhausbereichs.

## Studiendesign

---

Der Fachkräftemangel bzw. die Deckung des Fachkräftebedarfs bilden eine zentrale Herausforderung für die aktuelle und künftige stationäre Krankenhausversorgung in Deutschland. Diese Herausforderung muss angesichts einer sich in den nächsten Jahren dramatisch wandelnden Krankenhauslandschaft bewältigt werden.

Die Krankenhaus-Studie 2023 des Branchencenters Gesundheit und Soziales der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (BDO) und des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI) fokussiert diese Herausforderungen. Mittels einer Repräsentativbefragung von Krankenhausgeschäftsführern wurde eine aktuelle Bestandsaufnahme zum Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf durchgeführt und potenzielle Auswirkungen künftiger Entwicklungen im Krankenhausmarkt und die strategischen Planungen der Krankenhäuser diesbezüglich erfasst.

Grundgesamtheit der Studie bilden alle Allgemeinkrankenhäuser ab 50 Betten. Krankenhäuser unter 50 Betten wurden nicht in die Erhebung einbezogen, da es sich vielfach um Kliniken mit besonderer Struktur handelt (z. B. Privatkliniken ohne Versorgungsvertrag, kleine Fach- und Belegkliniken). Durch die Nicht-Einbeziehung dieser Häuser, auf die bundesweit nur rund 1 % der Betten, der Patienten und des Krankenhauspersonals entfallen, wird eine homogenere Gruppe der kleineren Krankenhäuser in der Grund- und Regelversorgung geschaffen.

Die standardisierte Befragung wurde von Ende Juli 2023 bis Anfang September 2023 durchgeführt. Der Fragebogen konnte wahlweise schriftlich oder online beantwortet werden. Grundlage der Befragung bildete ein vom DKI entwickelter Fragebogen mit rund 100 Items. Adressat der Befragung waren die Geschäftsführungen der Krankenhäuser.

An der Befragung beteiligten sich bundesweit insgesamt 111 Krankenhäuser. Unterschiede im Rücklauf nach der Krankenhausgröße wurden durch eine entsprechende Gewichtung ausgeglichen. Nach Maßgabe dieser Gewichtung sind die Ergebnisse repräsentativ für die Grundgesamtheit.







## Fachkräftemangel in der Pflege

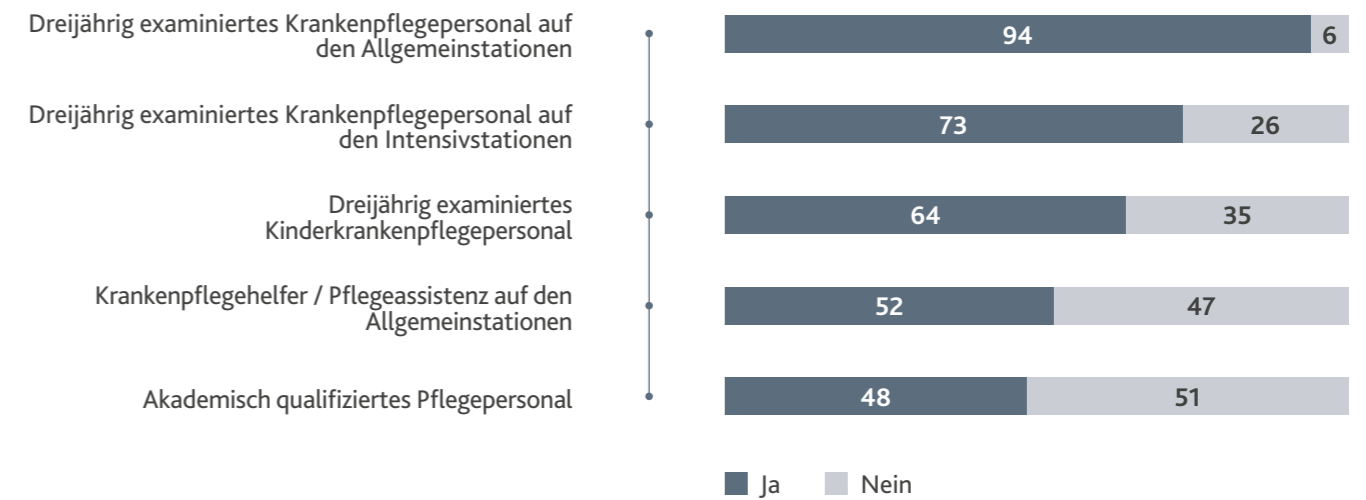
Der Fachkräftemangel in der Pflege hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. So hatte beispielsweise im Jahr 2016 noch jede zweite Klinik Stellenbesetzungsprobleme in der Pflege auf Allgemeinstationen und in der Intensivpflege.

### Stellenbesetzungsprobleme in der Pflege

Der Fachkräftemangel wird darüber gemessen, dass offene Stellen (wieder) besetzt werden sollen, aber mangels (geeigneter) Bewerber kurzfristig nicht besetzt werden können bzw. längere Zeit vakant bleiben. Aussagen dazu, inwieweit die aktuellen Stellenpläne bedarfsgerecht sind, werden – auch mangels objektiver und weitestgehend konsensfähiger Maßstäbe – somit ausdrücklich nicht getroffen.

Stellenbesetzungsprobleme betreffen aktuell alle Berufsgruppen im Pflegedienst. Auf den Allgemeinstationen sind in fast jedem Krankenhaus (94 %) Stellen für dreijährig examiniertes Krankenpflegepersonal vakant. Auch auf drei von vier Intensivstationen sind Stellen für examiniertes Krankenpflegepersonal unbesetzt. In mehr als der Hälfte der Häuser gibt es ebenfalls Stellenbesetzungsprobleme bei Krankenpflegehelfern bzw. Pflegeassistenten auf den Allgemeinstationen. Auch Stellen für akademisch qualifiziertes Pflegepersonal können in jedem zweiten Haus nicht besetzt werden. In Krankenhäusern mit Pädiatrien fehlt in 64 % der Häuser dreijährig examiniertes Kinderkrankenpflegepersonal.

### Haben Sie in Ihrem Krankenhaus derzeit Probleme, offene Stellen in den folgenden Berufsgruppen zu besetzen? (Krankenhäuser in %)

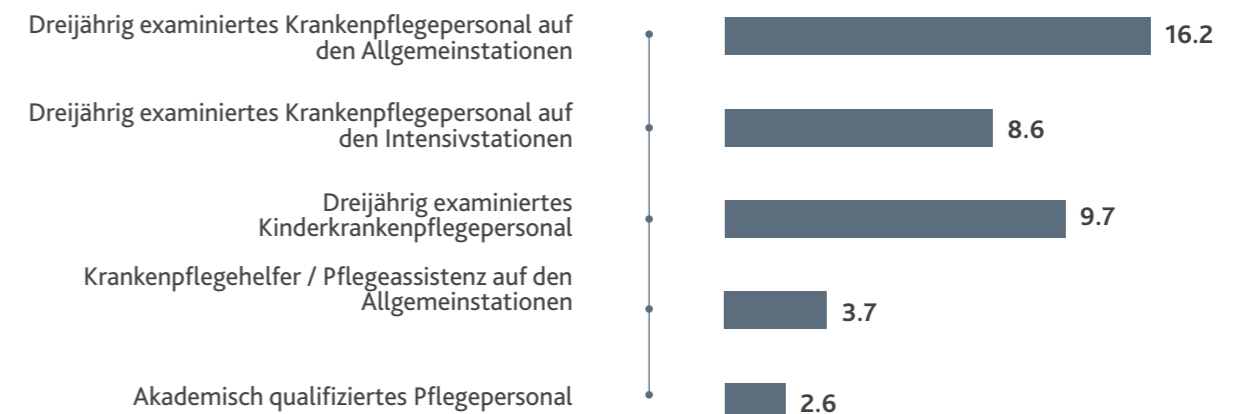


Durchschnittlich sind rund 16 Vollkraftstellen auf den Allgemeinstationen für dreijährig examiniertes Personal unbesetzt. Bezogen auf die Vollkräftezahl in Häusern mit Stellenvakanzen entspricht das rund 8 % der Vollkraftstellen.

Auf den Intensivstationen fehlen in den Krankenhäusern im Durchschnitt rund neun Pflegefachpersonen. Das entspricht etwa 12 % der Vollkraftstellen in der Intensivpflege in den betroffenen Krankenhäusern.

In der Kinderkrankenpflege fallen die Stellenvakanzen, absolut betrachtet, noch etwas höher aus. Relativ gesehen, entspricht der Anteil offener Stellen 12 % der Vollkraftstellen in der Kinderkrankenpflege.

### Wenn ja, wie viele Stellen sind derzeit unbesetzt (in VK)?

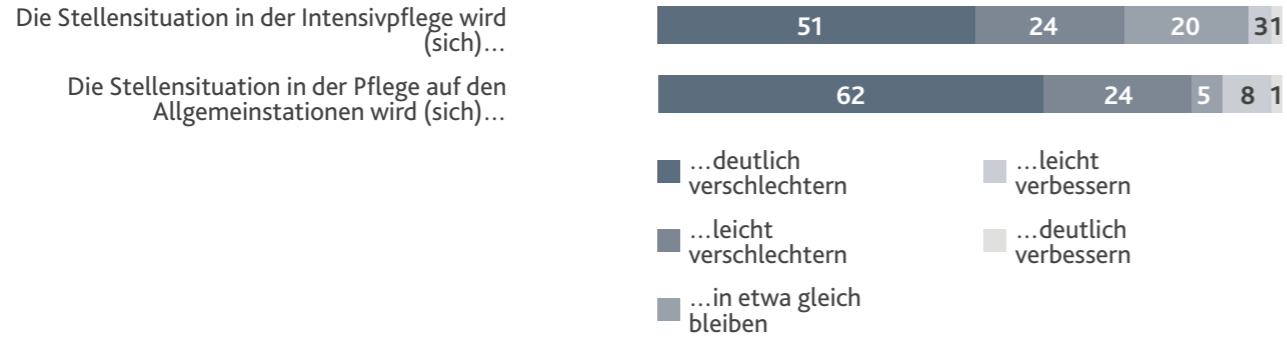




### Künftige Entwicklung des Fachkräftemangels in der Pflege

Für die nahe Zukunft der Stellensituation sehen die Krankenhäuser schwarz. Wenn sie drei Jahre vorausblicken, erwarten 75 % der Häuser eine Verschlechterung der Stellensituation in der Intensivpflege und sogar 86 % eine Verschlechterung der Stellensituation in der Pflege auf den Allgemeinstationen. Nur noch 4 % der Häuser gehen von einer verbesserten Stellensituation in der Intensivpflege und 9 % von einer verbesserten Stellensituation in der Pflege auf den Allgemeinstationen aus.

#### Wie wird sich Ihrer Meinung nach in den nächsten drei Jahren in Ihrem Krankenhaus die Stellensituation im Pflegebereich zahlenmäßig entwickeln? (Krankenhäuser in %)

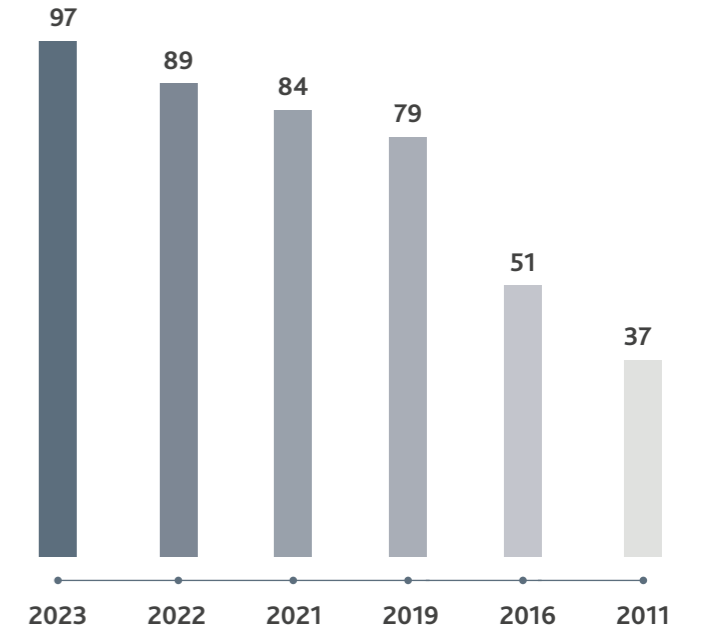


### Fachkräftemangel im Pflegedienst auf Allgemeinstationen 2011 bis 2023

Für Zeitvergleiche zum Fachkräftemangel in der Pflege stehen Vergleichswerte aus früheren DKI-Studien zur Verfügung<sup>1</sup>. Aktuell haben 97 % der Krankenhäuser ab 100 Betten Probleme, offene Pflegestellen auf Allgemeinstationen zu besetzen. Die Stellenbesetzungsprobleme im Pflegedienst der Allgemeinstationen haben seit 2011 kontinuierlich zugenommen. In den letzten vier Jahren sind sie auf ohnehin hohem Niveau noch weiter gestiegen.

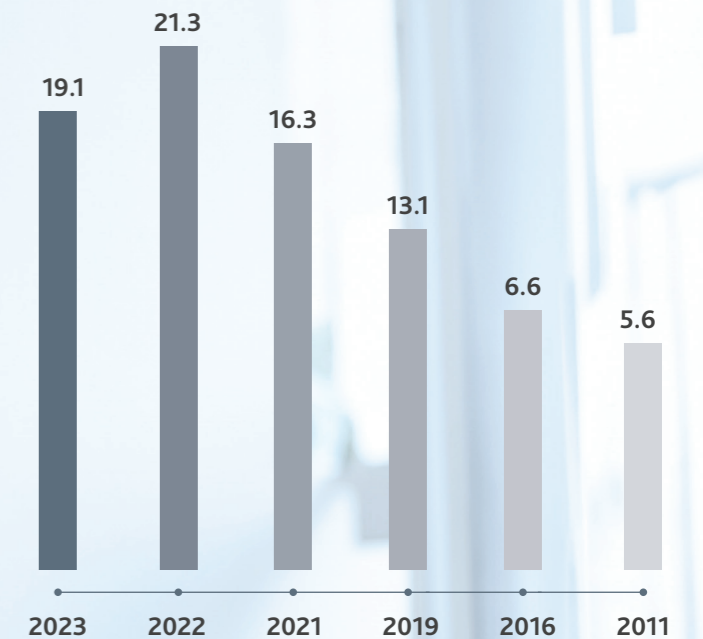
<sup>1</sup>Vgl. Deutsches Krankenhausinstitut (2011 ff.): Krankenhaus Barometer. <https://www.dki.de/forschung/barometer/krankenhaus-barometer> (13.11.2023). Da die Grundgesamtheit der Vergleichsstudien Allgemeinkrankenhäuser ab 100 Betten bildeten, werden für das aktuelle Jahr ebenfalls nur Häuser ab 100 Betten einbezogen, um die Vergleichbarkeit gegenüber den Ergebnissen der Vorjahre gewährleisten zu können.

### Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen im Pflegedienst auf Allgemeinstationen 1011 - 2023 (Krankenhäuser in %)



Die von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Krankenhäuser können im Mittel rund 19 Vollkraftstellen nicht besetzen. Im Vergleich zum Vorjahr mit durchschnittlich rund 21 offenen Stellen entspricht das einer leichten Reduktion der Stellenvakanzen.

### Nicht besetzte Vollkraftstellen im Pflegedienst auf Allgemeinstationen 2011 – 2023 (Mittelwert für Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen)

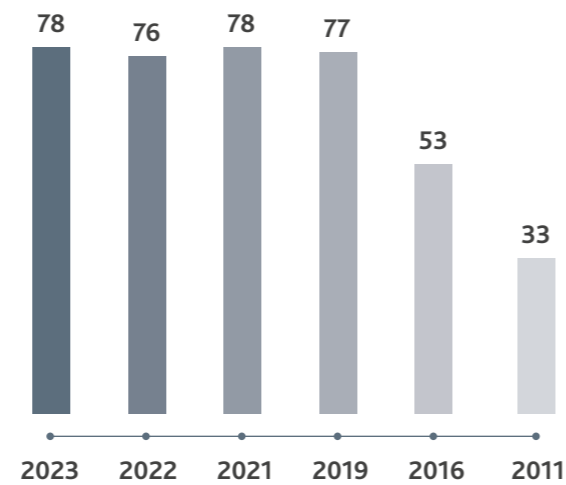




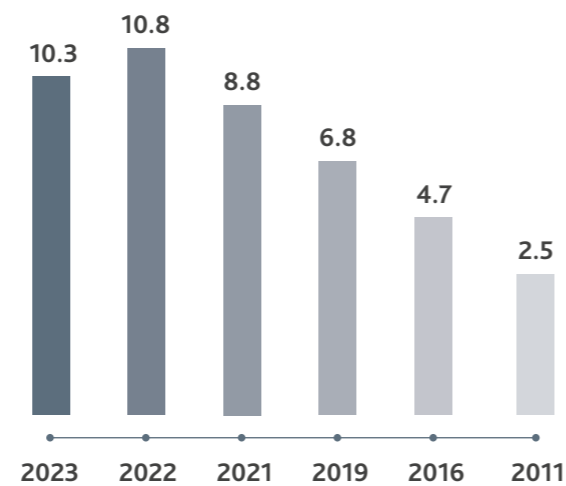
## Fachkräftemangel in der Intensivpflege 2011 bis 2023

Im Jahr 2023 haben drei von vier Krankenhäusern mit Intensivstationen Probleme, offene Intensivpflegestellen zu besetzen. Der Anteil der vom entsprechenden Fachkräftemangel in der Intensivpflege betroffenen Krankenhäuser hat sich in den letzten fünf Jahren auf hohem Niveau stabilisiert.

Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen in der Intensivpflege 2011 – 2023 (Krankenhäuser in %)



Nicht besetzte Vollkraftstellen in der Intensivpflege 2011 – 2023 (Mittelwert für Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen)

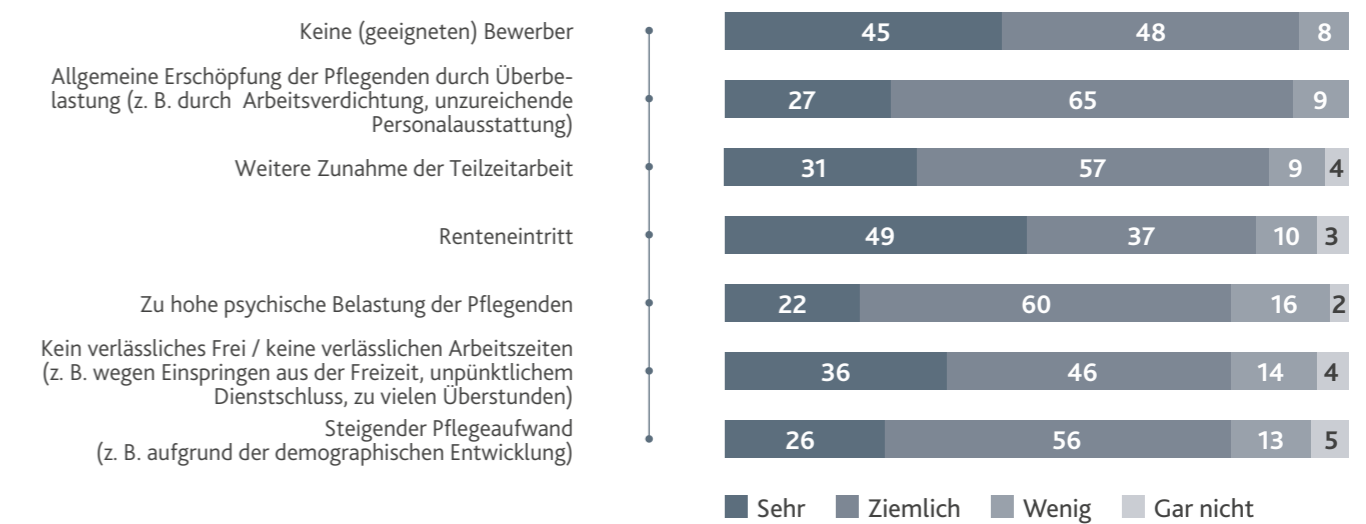


Die von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Krankenhäuser konnten im Mittel mehr als 10 Vollkraftstellen in der Intensivpflege nicht besetzen. Im Vergleich zum Vorjahr mit durchschnittlich rund 11 offenen Stellen sind 2023 ähnlich viele Stellen vakant.

## Gründe für Stellebesetzungsprobleme in der Pflege

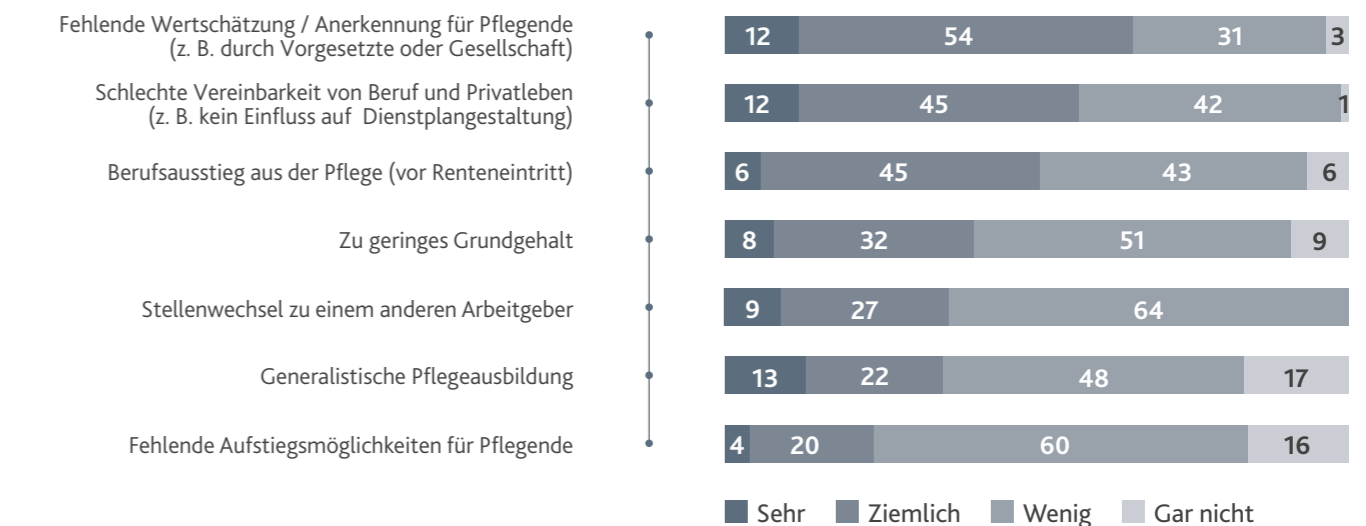
Wesentliche Gründe für die weitere Verschlechterung der Stellensituation sind vor allem fehlende (geeignete) Bewerber (93 %), die allgemeine Erschöpfung des Pflegepersonals durch Überlastung (92 %), die weitere Zunahme der Teilzeitarbeit (88 %) sowie der Renteneintritt von Pflegenden (86 %). Daneben sind hohe psychische Belastungen, geringe Verlässlichkeit von Arbeitszeiten sowie der hohe Pflegeaufwand maßgebliche Gründe dafür, dass sich die Stellensituation in der Pflege künftig verschlechtern dürfte.

Falls sich in Ihrem Krankenhaus die Stellensituation in der Pflege zukünftig verschlechtern wird. Wie oft sind die folgenden Aspekte die Gründe dafür? (Krankenhäuser in %)



Weniger häufig genannte Gründe für die zukünftige Verschlechterung der Stellensituation in der Pflege sind fehlende Aufstiegsmöglichkeiten für Pflegenden (24 %), die generalistische Pflegeausbildung (35 %), Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern (36 %) und ein zu geringes Grundgehalt (40 %). Des Weiteren konstatiert die Mehrheit der Befragten eine fehlende Wertschätzung für Pflegenden und die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in diesem Beruf.

Falls sich in Ihrem Krankenhaus die Stellensituation in der Pflege zukünftig verschlechtern wird. Wie oft sind die folgenden Aspekte die Gründe dafür? (Krankenhäuser in %)





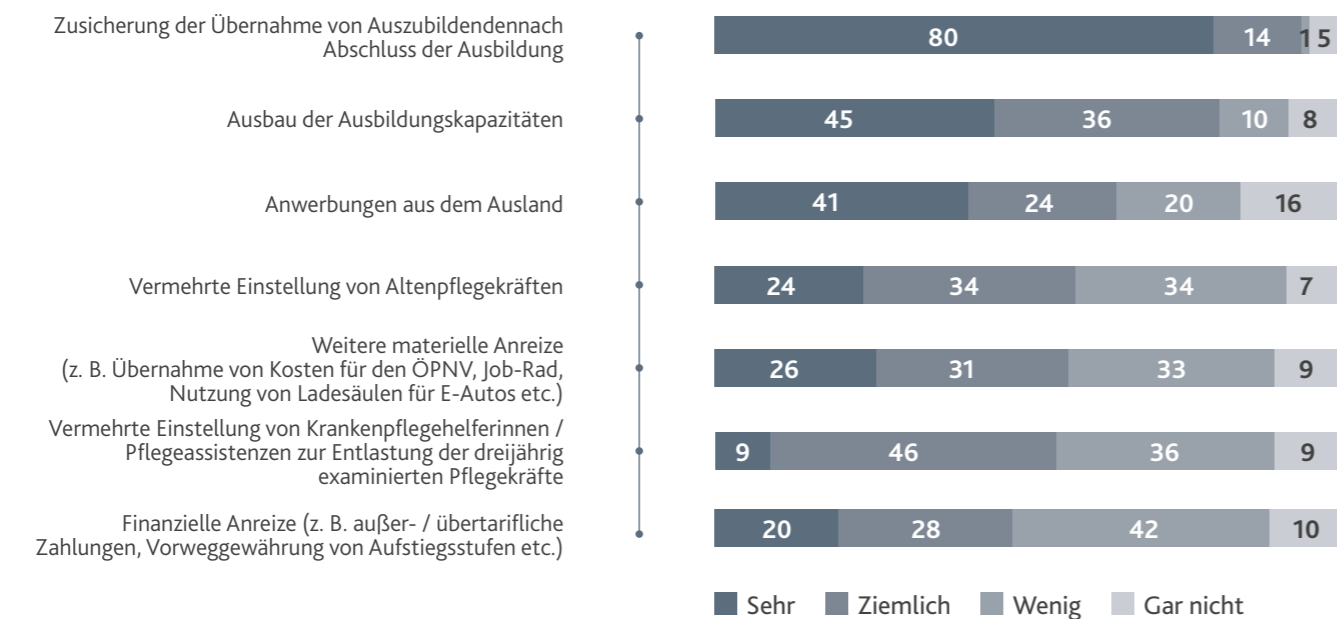


### Mitarbeiterakquise im Pflegedienst

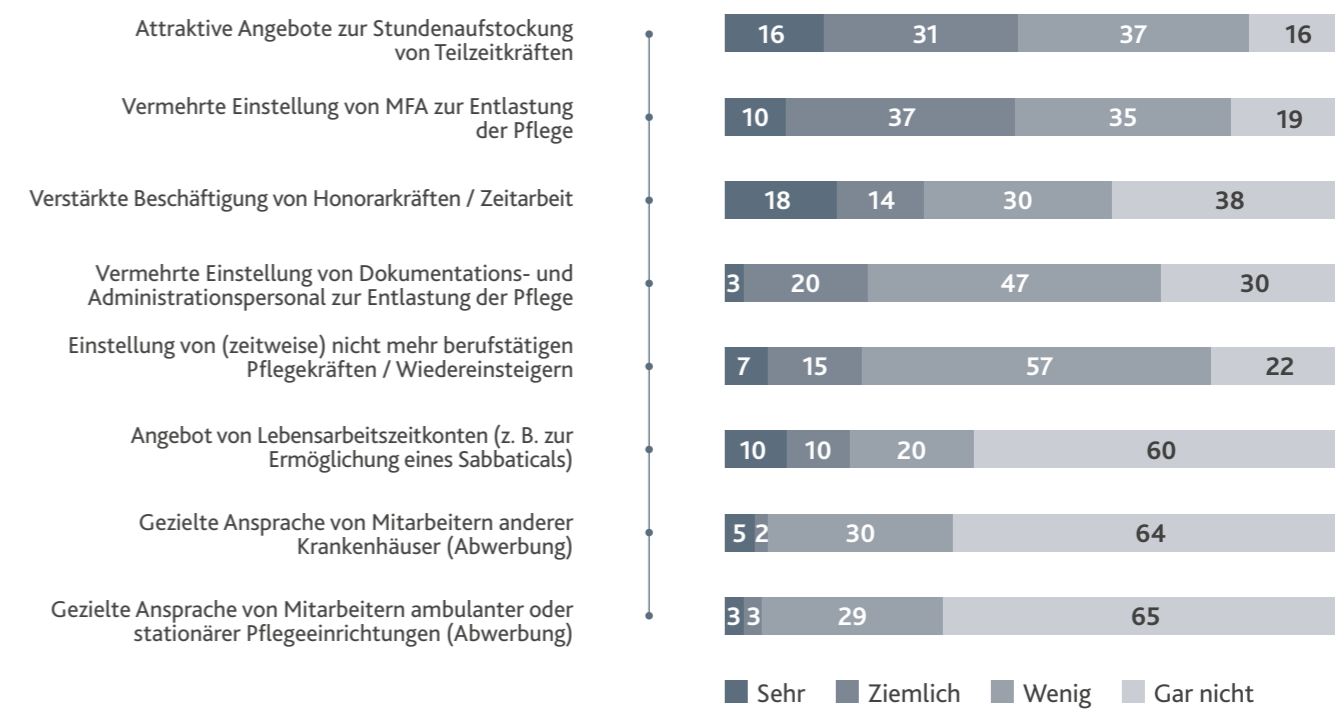
Um der erwarteten negativen Entwicklung der Stellensituation im Pflegedienst entgegenzuwirken, ergreifen die Häuser allem voran folgende Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise: Zusicherung der Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung (94 %), Ausbau der Ausbildungskapazitäten (81 %), Anwerbung von Pflegefachpersonal aus dem Ausland (65 %) und eine vermehrte Einstellung von Altenpflegekräften (58 %). Auch materielle Anreize wie ein kostenloses ÖPNV-Ticket und finanzielle Anreize wie außer- oder übertarifliche Zahlungen kommen zusehends zum Einsatz.

Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise wie die gezielte Ansprache von Mitarbeitern ambulanter oder stationärer Pflegeeinrichtungen (6 %) oder anderer Krankenhäuser (7 %) ergreifen die Häuser aktuell kaum. Eine Entlastung des vorhandenen Stammpersonals in der Pflege erfolgt des Weiteren durch die Beschäftigung von MFA, Honorarkräften, Dokumentations- und Administrationspersonal sowie von Wiedereinsteigern in den Pflegeberuf.

Inwieweit ergreift Ihr Krankenhaus die folgenden Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise im Pflegedienst? (Krankenhäuser in %)



Inwieweit ergreift Ihr Krankenhaus die folgenden Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise im Pflegedienst? (Krankenhäuser in %)





## Auswirkungen von Neuregelungen und Reformen

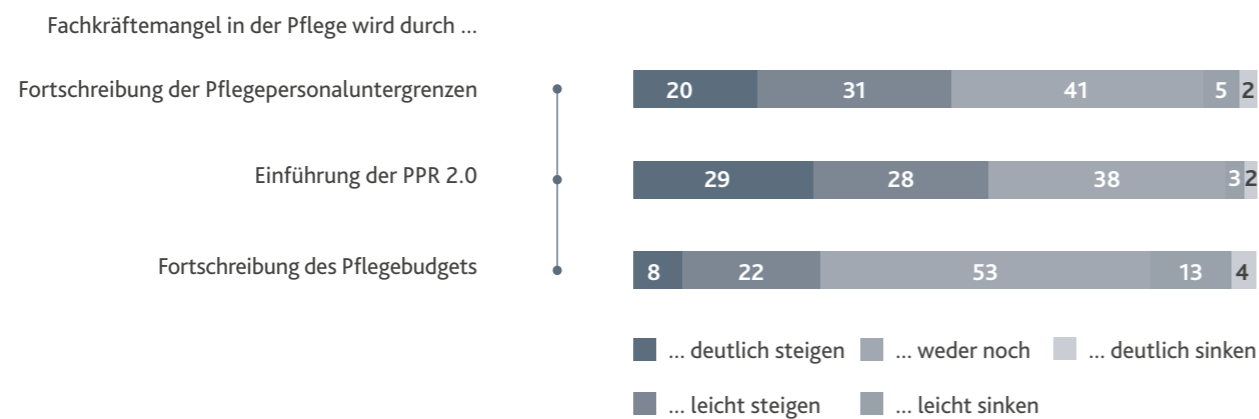
### Auswirkungen von Reformen in der Pflege

Vor allem drei gesetzgeberische Maßnahmen sollten die Personalsituation in der Pflege verbessern: Durch Pflegepersonaluntergrenzen nach § 137i SGB V werden Mindestbesetzungen in der Pflege für verschiedene Fachbereiche festgelegt. Mit der Ausgliederung der Pflegekosten aus den DRGs in ein Pflegebudget nach § 6 KHEntgG sollten Mehrkosten in der Pflege dem Grunde nach vollständig refinanziert werden. Durch die Einführung einer neuen Pflegepersonal-Regelung 2.0 nach § 137k SGB V ab 2024 wird die Personalbemessung in der Pflege auf eine neue Grundlage gestellt.

Die stärksten Effekte auf den Fachkräftemangel werden durch die Fortschreibung der Pflegepersonaluntergrenzen und die Einführung der Pflegepersonal-Regelung 2.0 erwartet. Allerdings geht mehr als die Hälfte der Befragten davon aus, dass dadurch der Fachkräftemangel in der Pflege steigen werde.

Dabei handelt es sich aber maßgeblich um statistische Effekte, weil beide Maßnahmen darauf abzielen, die Personalsituation in der Pflege zu verbessern. Sofern die erforderlichen Pflegekräfte einstweilen nicht verfügbar sind, verschärft sich dadurch – zumindest kurzfristig – der Fachkräftemangel. Auch der Fortschreibung des Pflegebudgets wird mehrheitlich kein Beitrag zum Abbau von Stellenbesetzungsproblemen attestiert.

### Wie werden sich in Ihrem Krankenhaus die folgenden gesundheitspolitischen Maßnahmen und Entwicklungen auf den Fachkräftemangel in der Pflege voraussichtlich auswirken? (Krankenhäuser in %)

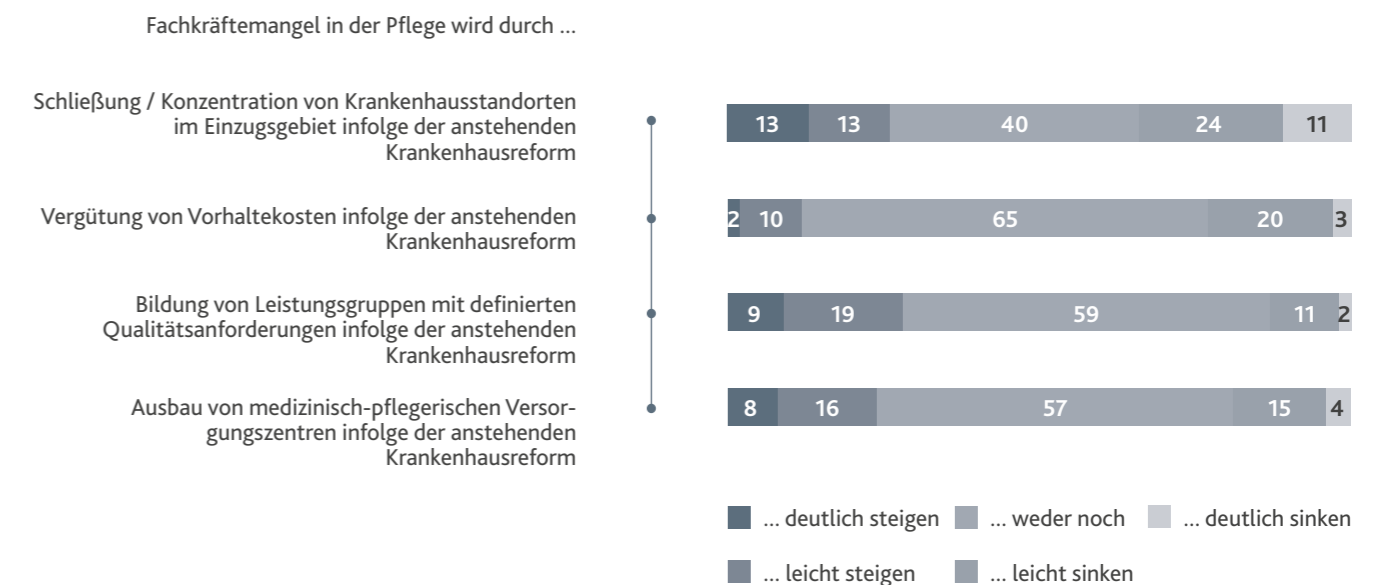


### Auswirkungen der Krankenhausreform

Für 2024 wird die Verabschiedung der Krankenhausreform angestrebt. Wesentliche Reformziele sind insbesondere die Einführung einer Vorhaltefinanzierung und bundeseinheitlicher Leistungsgruppen und Qualitätskriterien für die Krankenhäuser sowie die Umwandlung bestehender, in der Regel kleinerer Häuser in sektorenübergreifende medizinisch-pflegerische Versorger.

Von der anstehenden Krankenhausreform erwarten die Krankenhäuser keine nennenswerten Effekte auf die Personalsituation in der Pflege. Im Ergebnis soll sie zu einer Schließung oder Konzentration von Krankenhausstandorten führen. Ein Drittel der Befragten hofft, über entsprechende Wanderungseffekte aus geschlossenen Einrichtungen werde der Fachkräftemangel in ihren Häusern sinken. Ein Viertel der Krankenhäuser geht bei Ausbleiben entsprechender Effekte von steigendem Fachkräftemangel in der Pflege aus. Auch bei anderen Kernelementen der Reform, wie der Vergütung von Vorhaltekosten, der Bildung von Leistungsgruppen oder dem Ausbau medizinisch-pflegerischer Versorgungszentren, sieht die Mehrheit der Befragten keine Auswirkungen auf ihre Stellenbesetzungsprobleme in der Pflege.

### Wie werden sich in Ihrem Krankenhaus die folgenden gesundheitspolitischen Maßnahmen und Entwicklungen auf den Fachkräftemangel in der Pflege voraussichtlich auswirken? (Krankenhäuser in %)





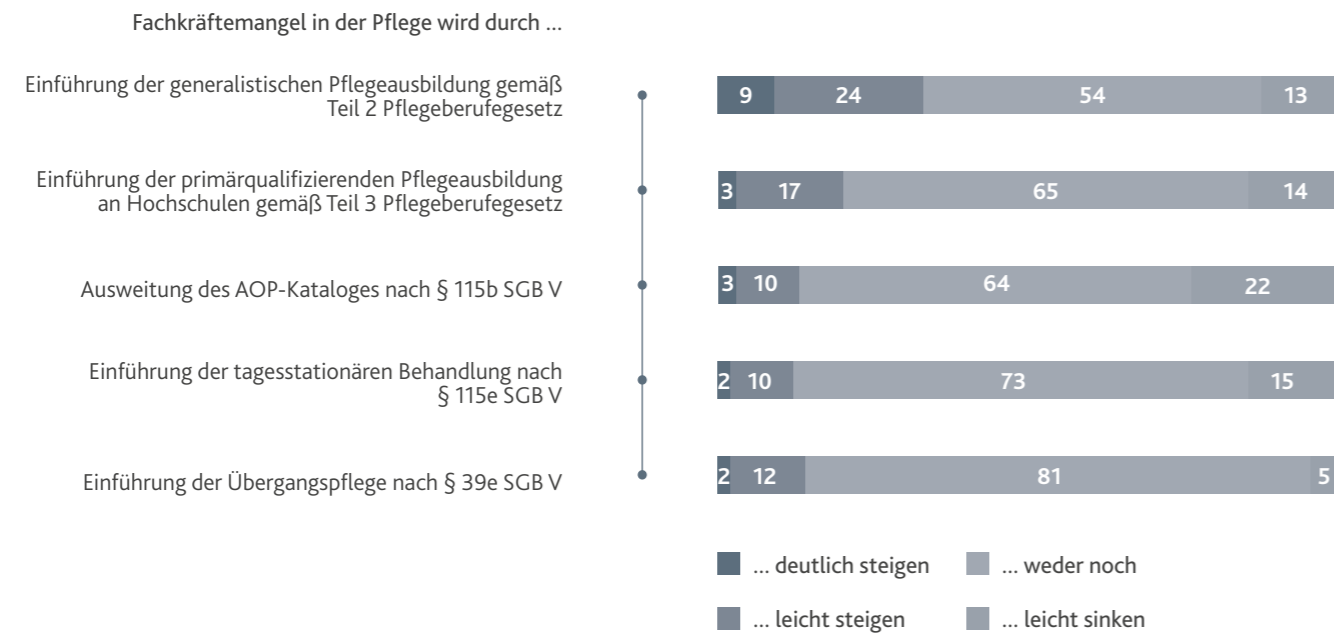
## Auswirkungen weiterer Neuregelungen

Weitere potenziell pflegerelevante Neuregelungen der letzten Jahre sind die Reform der Pflegeausbildung, die Ausweitung des AOP-Kataloges nach § 115b SGB V, die Einführung der tagesstationären Behandlung nach § 115e SGB V und die Einführung der Übergangspflege nach § 39e SGB V.

Durch das Pflegeberufgesetz wurden die bisherigen Ausbildungsberufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zu einem generalistischen Berufsbild zusammengefasst. Außerdem wurde eine primärqualifizierende Pflegeausbildung an Hochschulen eingeführt. Gut die Hälfte der Krankenhäuser erwartet von der Generalistik keine Verbesserungen ihrer Personalsituation. Ein Drittel geht davon aus, dass damit der Fachkräftemangel eher steigen werde. Verglichen damit spielt die akademische Pflegeausbildung eine untergeordnete Rolle für die Lösung der Personalprobleme in der Pflege.

Auch dem neuen AOP-Katalog, der tagesstationären Behandlung und der Übergangspflege wird mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Pflege keine große Relevanz bescheinigt.

### Wie werden sich in Ihrem Krankenhaus die folgenden gesundheitspolitischen Maßnahmen und Entwicklungen auf den Fachkräftemangel in der Pflege voraussichtlich auswirken? (Krankenhäuser in %)



## Fachkräftemangel in der Krankenhaus-IT

### IT-Mitarbeiter im Krankenhaus

Die Krankenhäuser beschäftigen vergleichsweise wenige IT-Mitarbeiter. Ende 2022 hatten die Häuser durchschnittlich knapp 13 Vollzeitäquivalente in der IT beschäftigt (5 % getrimmtes Mittel, Median = 7 Vollkräfte)<sup>2</sup>. Ende 2019 waren es im Durchschnitt noch 10,6 Vollkräfte in der IT (5 % getrimmtes Mittel, Median = 6 Vollkräfte). Im Zeitvergleich entspricht das aber einer deutlichen Steigerung bei den Vollzeitäquivalenten in der IT um 22 %.

Rund ein Viertel der Krankenhäuser beschäftigt aktuell nur bis zu vier Vollkräfte in der IT (unterer Quartilswert). Ein weiteres Viertel der Häuser verfügt über 15 oder mehr Vollkräfte in der IT (oberer Quartilswert).

Unter den Informatikern in der Krankenhaus-IT fällt der Akademisierungsgrad relativ gering aus. Nur knapp ein Drittel von ihnen (32 %) verfügt über einen akademischen Abschluss als Informatiker (Bachelor oder Master). Lediglich 6 % sind Medizininformatiker. Die meisten Informatiker im Krankenhaus sind Fachinformatiker (62 %)<sup>3</sup>.

### Personalzahlen Ihres Krankenhauses im IT-Bereich (Median und 5% getrimmtes Mittel der Personalzahlen)

	Median	5% getrimmtes Mittel
Anzahl der IT-Mitarbeiter Ihres Krankenhauses am 31.12.2019 insgesamt (VK)	6.0	10.6
Anzahl der IT-Mitarbeiter Ihres Krankenhauses am 31.12.2022 insgesamt (VK)	7.0	12.9
Fachinformatiker am 31.12.2022 (in Köpfen)	5.0	6.1
Informatiker mit akademischem Abschluss (Bachelor / Master o. ä.) am 31.12.2022 (in Köpfen)	2.0	2.5
Darunter: Medizininformatiker mit akademischem Abschluss (Bachelor / Master o. ä.) am 31.12.2022 (in Köpfen)	1.0	2.0



<sup>2</sup>Angesichts der kleinen Fallzahlen war hier und im Folgenden das arithmetische Mittel durch Ausreißer-Werte stark verzerrt. Deswegen wird das getrimmte Mittel ausgewiesen.

<sup>3</sup>In der Tabelle sind jeweils nur die Kennwerte der Krankenhäuser erfasst, die entsprechende Qualifikationen vorhalten bzw. Angaben gemacht haben.

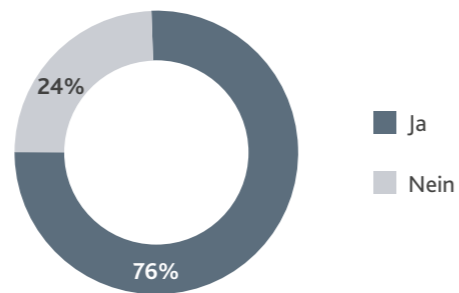




### Stellenbesetzungsprobleme in der Krankenhaus-IT

Ähnlich wie in der Pflege bildet der Fachkräftemangel auch in der Krankenhaus-IT eine zentrale Herausforderung. Aktuell haben rund drei Viertel der Krankenhäuser Probleme, offene Stellen für IT-Fachkräfte zu besetzen.

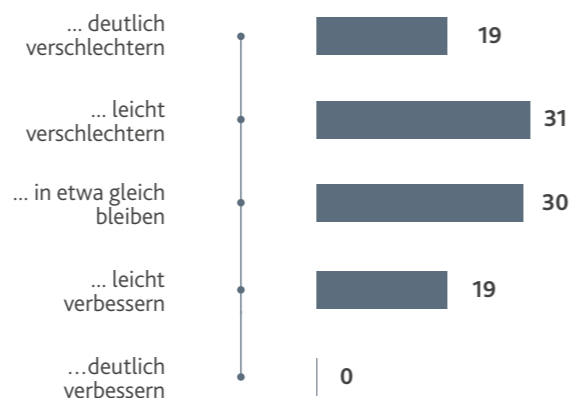
#### Haben Sie in Ihrem Krankenhaus derzeit Probleme, offene Stellen für IT-Fachkräfte zu besetzen? (Krankenhäuser in %)



Im Mittel sind in den Häusern mit Stellenbesetzungsproblemen 3,2 Stellen unbesetzt (Vollzeitäquivalente, Median = 2). Bezogen auf die Gesamtzahl der Vollkraftstellen in den Häusern mit Stellenbesetzungsproblemen fällt der Fachkräftemangel in der IT vergleichsweise groß aus. Im Mittel können dort 14 % der IT-Stellen (Vollkräfte) nicht besetzt werden.

Mit Blick auf die künftige Entwicklung der Personalsituation in der IT sind die Krankenhäuser eher pessimistisch. Rund die Hälfte der Befragten erwartet, dass sich in ihren Häusern die Stellensituation im IT-Bereich verschlechtern werde. Nur rund ein Fünftel der Krankenhäuser geht von einer Verbesserung aus.

#### Wie wird sich Ihrer Meinung nach in den nächsten drei Jahren in Ihrem Krankenhaus die Stellensituation im IT Bereich zahlenmäßig entwickeln? (Krankenhäuser in %)



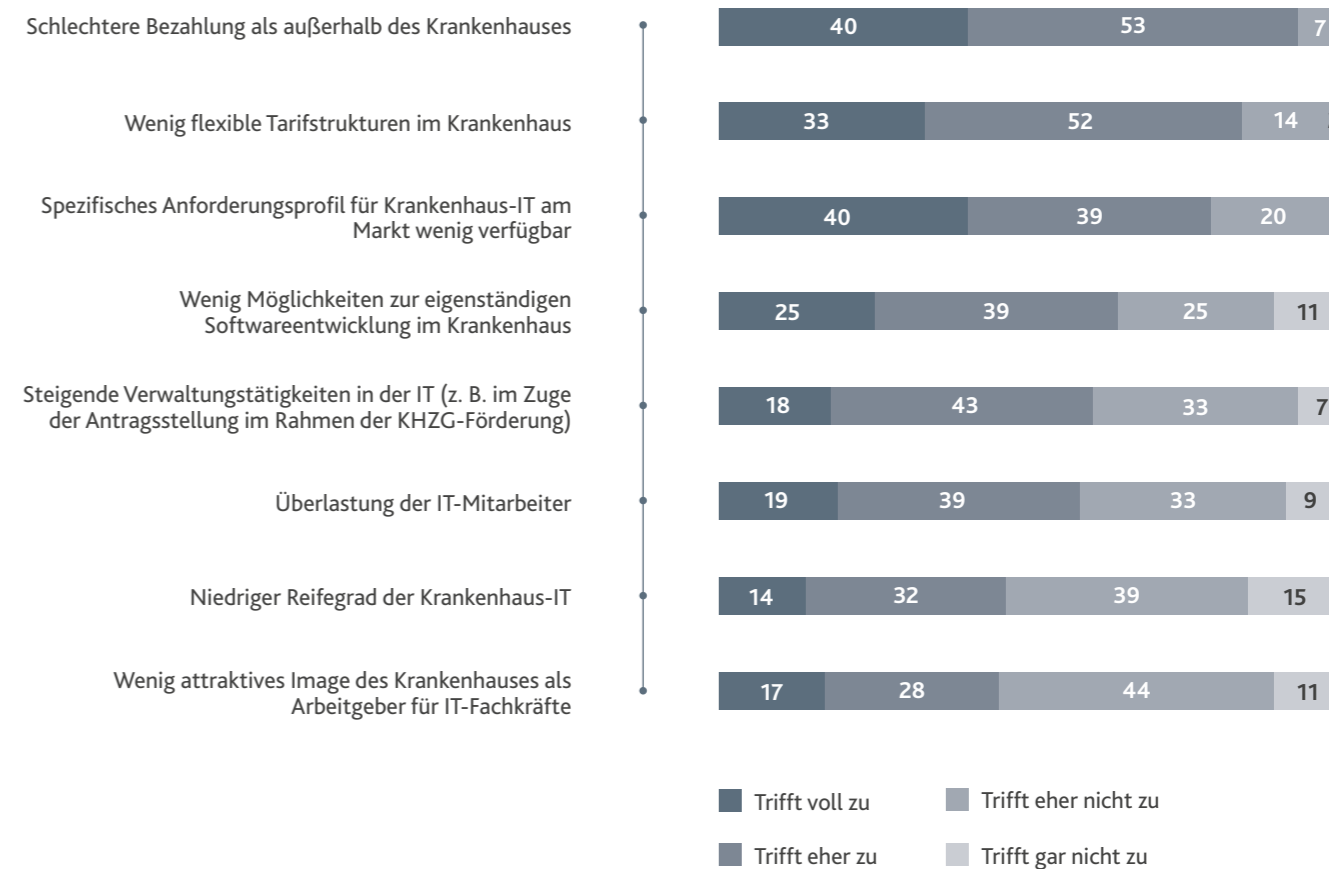
### Gründe für Stellenbesetzungsprobleme in der Krankenhaus-IT

Die Krankenhäuser mit Stellenbesetzungsproblemen in der IT wurden nach den Gründen hierfür gefragt. Die Hauptgründe sind demnach eindeutig finanzieller Art. 93 % der Befragten machen dafür eine schlechtere Bezahlung als außerhalb des Krankenhausbereichs verantwortlich. Für 85 % der Krankenhäuser sind die wenig flexiblen Tarifstrukturen im Krankenhaus eine maßgebliche Ursache des Fachkräftemangels in der IT.

Erschwerend kommt hinzu, dass das spezifische Anforderungsprofil für die Krankenhaus-IT, so 80 % der Teilnehmer, am Markt wenig verfügbar ist. Auch die Überlastung der IT-Mitarbeiter angesichts von offenen IT-Stellen bildet nach Auffassung der Mehrzahl der Krankenhäuser eine Ursache für den Fachkräftemangel in der Krankenhaus-IT

Daneben können u. a. ein wenig attraktives Image des Krankenhauses als Arbeitgeber für IT-Fachkräfte oder geringe Möglichkeiten zur eigenen Softwareentwicklung die Besetzung offener IT-Stellen zumindest teilweise beeinträchtigen.

#### Inwieweit treffen in Ihrem Krankenhaus die folgenden Gründe für Stellenbesetzungsprobleme bei IT-Fachkräften zu?





## Autoren und Co-Autoren

---



**Prof. Dr. Volker Penter**

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,  
Partner, Advisory, Gesundheitswirtschaft

Tel.: +49 351 8669 131

[volker.penter@bdo.de](mailto:volker.penter@bdo.de)



**Dr. Karl Blum**

Vorstand, Deutsches Krankenhausinstitut e.V.  
Leiter Geschäftsbereich Forschung

Tel.: 0211 47051 17

[karl.blum@dki.de](mailto:karl.blum@dki.de)



**Luisa Schumacher**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Deutsches Krankenhausinstitut e.V.

Tel.: 0211 47051 31

[luisa.schumacher@dki.de](mailto:luisa.schumacher@dki.de)







## BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Weitere Informationen zum BDO Netzwerk finden Sie unter [www.bdo.de](http://www.bdo.de)

Die Informationen in dieser Publikation haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Sie sind allerdings allgemeiner Natur und können im Laufe der Zeit naturgemäß ihre Aktualität verlieren. Demgemäß ersetzen die Informationen in unseren Publikationen keine individuelle fachliche Beratung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls. BDO übernimmt demgemäß auch keine Verantwortung für Entscheidungen, die auf Basis der Informationen in unseren Publikationen getroffen werden, für die Aktualität der Informationen im Zeitpunkt der Kenntnisnahme oder für Fehler und/oder Auslassungen.

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, ist Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehört zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist der Markenname für das BDO Netzwerk und für jede der BDO Mitgliedsfirmen. © BDO

**BDO**