

PIW

Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

„Beschäftigungsentwicklung
in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion
Berlin-Brandenburg 2008-2013“

Potsdam, im Januar 2014

GLIEDERUNG

1	Einleitung	3
2	Beschäftigungsentwicklung 2008-2013 im Überblick	4
3	Beschäftigungsentwicklung nach Regionen, Funktionsbereichen und Berufsgruppen sowie Arbeitszeiten	5
3.1	Beschäftigung in Brandenburg wächst schneller als in Berlin	5
3.2	Personal- und Funktionsbereiche sowie Berufsgruppen mit ansteigender, aber auch solche mit sinkender Beschäftigung	6
3.3	Teilzeitbeschäftigung außerordentlich dynamisch, Vollzeitbeschäftigung geht hingegen zurück	10
3.4	Geschlechterstrukturen zumeist unverändert	12
4	Aktuelle Beschäftigungsstrukturen in der Zusammenschau	13
5	Die TOP 10 der Krankenhäuser Berlin-Brandenburgs	15
6	Ausbildungsplätze und Schüler/innen in den Krankenhäusern	16
7	Exkurs: Ausgewählte Beispiele der Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung in Krankenhäusern der Hauptstadtregion	18
8	Zusammenfassung	28
	Literatur- und Quellenverzeichnis	30
	Anlagen	32

1 Einleitung

Die Gesundheitswirtschaft hat in den vergangenen Jahren maßgeblich zum Beschäftigungszuwachs in Berlin und Brandenburg beigetragen. Vor diesem Hintergrund hat das PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung in Potsdam die Beschäftigungsentwicklung 2008-2013 sowie die aktuelle Beschäftigungssituation in einem wesentlichen Teilbereich des Clusters Gesundheitswirtschaft – in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion – untersucht, um dessen Beiträge zu ermitteln.

Analysiert wurde zunächst die Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern insgesamt, d. h. aller ärztlicher und nichtärztlicher Personalgruppen. Anschließend wurde die Beschäftigungsdynamik nach Regionen, Berufsgruppen und Arbeitszeiten betrachtet. Für den aktuellsten Erfassungszeitpunkt zum 31.12.2012 bzw. 01.01.2013 wurden des Weiteren die wichtigsten Beschäftigungsstrukturen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion ausgewertet. Darüber hinaus wurde danach gefragt, welches gegenwärtig die beschäftigungsstärksten Krankenhäuser sind. Schließlich wurden Eckdaten zur Ausbildungssituation in den Krankenhäusern Berlins und der Mark untersucht.

Die wesentliche methodische Grundlage für die vorliegende Untersuchung bildet die Krankenhausstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, welche für den Jahreswechsel 2012/2013 genau 54 Krankenhäuser in Brandenburg und 81 Krankenhäuser in Berlin in seinen länderspezifischen Berichtskreisen erfasst.¹

Ergänzend zu dieser Informationsgrundlage wurden umfangreiche Recherchen in verschiedenen öffentlich zugänglichen Quellen vorgenommen. Dazu zählen das Deutsche Krankenhaus Verzeichnis, der Klinikführer der Landeskrankenhausgesellschaft Brandenburg, das Krankenhausverzeichnis der Berliner Krankenhausgesellschaft sowie die Homepages der Kliniken bzw. Krankenhäuser in der Hauptstadtregion. Im Übrigen konnte auf die institutseigene Unternehmensdatenbank Berlin-Brandenburg des PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung zurückgegriffen werden, die seit den frühen 1990er Jahren aufgebaut wurde und inzwischen Informationen zu mehr als 100 Krankenhäusern in der Hauptstadtregion beinhaltet.

Interessenten an der vorliegenden Untersuchung zu den Krankenhäusern der Hauptstadtregion sollen darauf hingewiesen werden, dass sich Untersuchungen zu weiteren Teilbereichen der Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburgs – insbesondere zu stationären Rehabilitations- und Pflegeeinrichtungen – in Vorbereitung befinden.

¹ Die Anlagen 1 und 2 benennen die von der Krankenhausstatistik aktuell erfassten Krankenhäuser in Brandenburg bzw. Berlin.

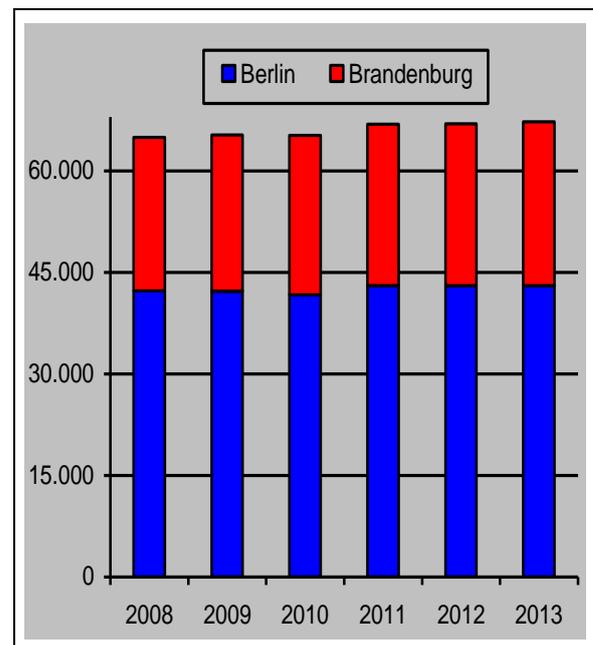
2 Beschäftigungsentwicklung 2008-2013 im Überblick

Die Gesamtzahl aller hauptamtlich Tätigen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion – das ärztliche und nichtärztliche Personal aller Funktionsbereiche – ist in den vergangenen fünf Jahren kontinuierlich angestiegen – und zwar von 64.969 zum Jahreswechsel 2007/2008 auf 67.290 zum Jahreswechsel 2012/2013.²

Entgegen dem allgemeinen Eindruck rasanten Beschäftigungszuwachs in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs, erhöhte sich zwischen 2008 und 2013 die Gesamtzahl der dort hauptamtlich tätigen Personen allerdings nur um 3,6 %.

Auch ist bei einer Bewertung dieser Beschäftigungsentwicklung zu berücksichtigen, dass trotz der jüngsten Beschäftigungszuwächse der – vornehmlich aus den Veränderungen in Berlin herrührende – massive Personalabbau der Jahre 2000 bis 2006 noch nicht vollständig kompensiert werden konnte: Den aktuell 67.290 hauptamtlich Tätigen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg stand im Jahr 2000 nämlich noch ein Personalbestand von 73.773 gegenüber.

Übersicht 1 Hauptamtlich Tätige in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass – nach Angaben des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – die Anzahl aller Erwerbstätigen in der Hauptstadtregion im Zeitraum 2008-2013 um 5,4 % anstieg und damit merklich dynamischer gewachsen ist als in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion.

Der Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs insgesamt kann jedoch zu voreiligen Schlussfolgerungen führen, so dass nachstehend detaillierte Analysen zu den regional, berufsfachlich, zeitlich und anderen differenzierten Entwicklungen vorgenommen werden sollen.

² Die Krankenhausstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg erfasst diese Beschäftigtenzahlen zum 31.12. bzw. 01.01. jeden Jahres.

3 Beschäftigungsentwicklung nach Regionen, Funktionsbereichen und Berufsgruppen sowie Arbeitszeiten

3.1 Beschäftigung in Brandenburg wächst schneller als in Berlin

Die Anzahl der hauptamtlich tätigen Personen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion ist von 2008 bis 2013 um 3,6 % angestiegen. Die regionale Differenzierung dieser Beschäftigungsentwicklung zeigt eine deutlich stärkere Beschäftigungszunahme in den Krankenhäusern Brandenburgs (6,8 %) gegenüber derjenigen in (1,8 %). Die folgende Übersicht verdeutlicht diese Entwicklungen im Detail.

Übersicht 2 Hauptamtlich Tätige in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach Bundesländern

	Hauptstadtregion	Berlin	Brandenburg
2008	64.969	42.282	22.687
2009	65.363	42.213	23.151
2010	65.282	41.699	23.585
2011	66.929	43.097	23.832
2012	66.971	43.045	23.926
2013	67.290	43.051	24.239
2008-2013 absolut	+2.321	+769	+1.552
2008-2013 relativ (in %)	+3,6 %	+1,8 %	+6,8 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

Neben der verschiedenen starken Beschäftigungsdynamik zeigt sich noch ein weiterer Unterschied zwischen Berlin und Brandenburg: Während die Beschäftigtenzahl in den Krankenhäusern Brandenburgs von 2008 bis 2013 kontinuierlich angestiegen ist, unterlag diese in Berlin stärkeren Schwankungen und stagnierte zudem seit dem Jahr 2010.

Zumindest mit Blick auf die Bevölkerungsentwicklung als eine wichtige Bedarfskomponente nach Versorgungsleistungen in Krankenhäusern – seit 2008 sinkende Einwohnerzahlen in Brandenburg, aber steigende Einwohnerzahlen in Berlin³ – überraschen diese unterschiedlichen Entwicklungen innerhalb der Hauptstadtregion.

Wahrscheinlich sind es die nach wie vor anhaltenden Strukturveränderungen in der Berliner Krankenhauslandschaft, die in der Bundeshauptstadt wirkungsmächtiger sind als nachfrage- oder finanzierungsbezogene Determinanten.⁴ Dafür steht einerseits die Beschäftigtenzahl in den Krankenhäusern Berlins, welche in 2000 noch bei 50.857 lag und aktuell nur

³ Durch den Zensus 2011 sind die genauen Einwohnerzahlen nach wie vor umstritten. Unabhängig davon gelten die benannten Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung unter Fachleuten als valide.

⁴ Allerdings machen anhaltende Strukturveränderungen auch nicht vor den Krankenhäusern in Brandenburg halt, wie die aktuellen – durchaus kontroversen – Diskussionen um die geplante Übernahme von Gesellschafteranteilen des Krankenhauses Forst durch das Klinikum Ernst von Bergmann Potsdam belegen.

noch 43.051 beträgt. Andererseits ist auf Umstrukturierungen, Schließungen aber auch Neugründungen von Berliner Krankenhäusern zu verweisen; nur exemplarisch sollen die jüngsten Umstrukturierungen innerhalb der DRK Kliniken Berlin, die Umstrukturierungen und Teilschließungen des Vivantes Klinikum Prenzlauer Berg oder Neugründungen von zumeist kleineren Spezialkliniken⁵ benannt werden.

3.2 Personal- und Funktionsbereiche sowie Berufsgruppen mit ansteigender, aber auch solche mit sinkender Beschäftigung

Die Personalentwicklung in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs verlief keineswegs einheitlich – Beschäftigungszuwächsen in vielen Personal- und Funktionsbereichen sowie Berufsgruppen standen Beschäftigungsstagnation oder sogar Beschäftigungsrückgänge in anderen Personalsegmenten gegenüber.

Entwicklungen bei ärztlichem und nichtärztlichem Personal

Die Anzahl der hauptamtlich tätigen Ärzte in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion hat von 2008 bis 2013 um erstaunliche 13,4 % zugenommen. Demgegenüber legte das nicht-ärztliche Personal nur um 1,6 % zu. Vom absoluten Beschäftigungszuwachs in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs in diesem Zeitraum (+2.321) entfiel deshalb mehr als sechs Zehntel auf das ärztliche Personal (+1.446) und entsprechend etwas weniger als vier Zehntel auf das nichtärztliche Personal (+875). Die folgende Übersicht beziffert die diesbezüglichen Entwicklungen für die beiden Länder Berlin bzw. Brandenburg.

Übersicht 3 Hauptamtlich Tätige in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach Bundesländern

	Hauptstadtregion		Berlin		Brandenburg	
	Ärztliches Personal	nichtärztliches Personal	Ärztliches Personal	nichtärztliches Personal	Ärztliches Personal	nichtärztliches Personal
2008	10.813	54.156	7.297	34.985	3.516	19.171
2009	10.926	54.438	7.301	34.912	3.625	19.526
2010	11.227	54.055	7.463	34.236	3.764	19.819
2011	11.641	55.288	7.765	35.332	3.876	19.956
2012	11.953	55.018	7.927	35.118	4.026	19.900
2013	12.259	55.031	8.083	34.968	4.176	20.063
2008-2013 absolut	+1.446	+875	+786	-17	+660	+892
2008-2013 relativ (in %)	+13,4 %	+1,6 %	+10,8 %	-0,0 %	+18,8 %	+4,7 %

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

⁵ Neugründungen sind beispielsweise in der Geriatrie, (Schönheits-)Chirurgie und Zahnmedizin zu verzeichnen.

Grundsätzlich zeigt sich in beiden Ländern der Hauptstadtregion ein überproportional dynamisches Beschäftigungswachstum bei den Ärzten, welches in Brandenburg mit 18,8 % noch stärker ausfällt als in Berlin mit 10,8 %.

Unterschiedlich verlief jedoch die regionale Beschäftigungsentwicklung beim nichtärztlichen Personal: Dieses konnte zwar in Brandenburg auf merkliche Zuwächse verweisen (4,7 %), stagnierte jedoch in Berlin (-0,0 %).

Entwicklungen innerhalb der nichtärztlichen Funktionsbereiche

In den vergangenen fünf Jahren haben sich in den verschiedenen nichtärztlichen Funktionsbereichen sehr unterschiedliche, teilweise gegenläufige Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen vollzogen.

- Mehr oder weniger deutliche Beschäftigungszuwächse haben die folgenden Bereiche vorzuweisen: Funktionsdienst⁶ 10,7 %, Pflegedienst 6,2 %, Verwaltungsdienst 3,1 % und Medizinisch-technischer Dienst⁷ 1,5 %.
- Auf relevante Beschäftigungsverluste müssen im Unterschied dazu die folgenden Bereiche blicken: Sonderdienste -7,7 %, Technischer Dienst -16,1 %, Wirtschafts- und Versorgungsdienst⁸ -18,6 %, Klinisches Hauspersonal -25,7 % sowie Sonstiges Personal -60,3 %.

Während also die unmittelbar mit den Patienten/innen arbeitenden Personalgruppen zu meist Beschäftigungsgewinne vorweisen konnten, ist der Beschäftigungsumfang in den administrativ-technischen und verwaltenden Personalgruppen in der Tendenz rückläufig. Allerdings können diesbezüglich abschließende Einschätzungen nicht getroffen werden, da vor allem die letztgenannten Personalgruppen von Outsourcingprozessen aus den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs betroffen sind und somit die Krankenhausstatistik nicht alle beschäftigungsseitigen Veränderungen vollständig widerspiegelt.

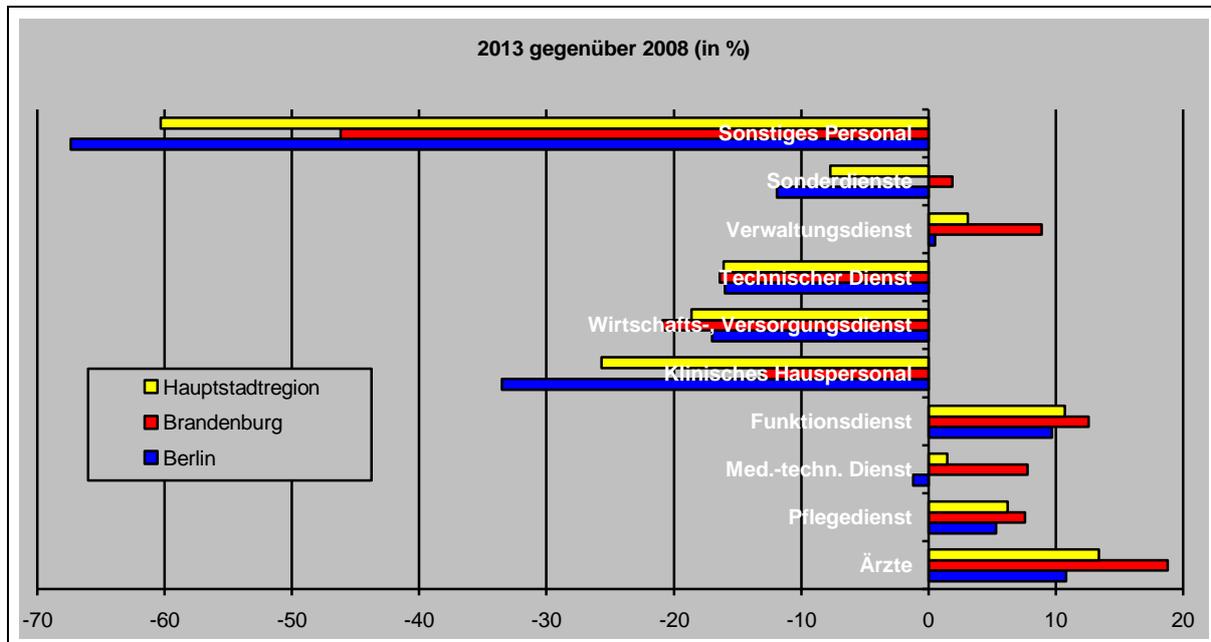
⁶ Zum Funktionsdienst gehört insbesondere Personal im Operationsdienst, Personal in der Anästhesie, Personal in der Funktionsdiagnostik, Personal in der Endoskopie, Personal in der Ambulanz und in Polikliniken, Festangestellte Hebammen/Entbindungspfleger, Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeuten/innen sowie Personal im Krankentransportdienst.

⁷ Der Medizinisch-technische Dienst umfasst vor allem Medizinisch-technische Assistenten/innen, Zytologieassistenten/innen, Medizinisch-technische Radiologieassistenten/innen, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten/innen, Apothekenpersonal, Krankengymnasten/innen, Physiotherapeuten/innen, Masseur/innen und medizinische Bademeister/innen, Logopäden/innen, Heilpädagogen/innen, Psychologen/innen und Psychotherapeuten/innen, Diätassistenten/innen sowie Sozialarbeiter/innen.

⁸ Darunter fallen insbesondere das Personal der Küchen und das Personal der Wäschereien.

Wie die nachstehende Übersicht zeigt, verliefen die funktionsbereichsbezogenen Beschäftigungsentwicklungen in den beiden Ländern Berlin bzw. Brandenburg zumeist sehr gleichgerichtet; wenn auch mitunter auf einem unterschiedlichen quantitativen Niveau.

Übersicht 4 Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach Funktionsbereichen



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

Lediglich beim Medizinisch-technischen Dienst und bei den Sonderdiensten wichen die Veränderungen in den beiden Teilen der Hauptstadtregion grundlegend voneinander ab: während Brandenburg in diesen Funktionsbereichen positive Beschäftigungsentwicklungen zu verzeichnen hatte, verlief die entsprechende Entwicklung in Berlin negativ.

Entwicklungen in ausgewählten nichtärztlichen Berufsgruppen

Auch auf der Analyseebene nichtärztlicher Berufsgruppen zeigen sich in den letzten Jahren deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsentwicklung. Nachstehend beleuchtet werden dabei alle diejenigen Berufsgruppen, die im Jahr 2008 in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion mindestens 320 Personen oder 0,5 % aller hauptamtlich tätigen Personen umfassten. Auf diese Personalgruppen entfielen in 2008 65,7 % und in 2013 65,6 % aller hauptamtlich tätigen Personen in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs.

- Innerhalb des Beschäftigungssegments der nichtärztlichen Berufsgruppen hatten in der Hauptstadtregion zuletzt die Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (+1.170) mit großem Abstand die absolut stärksten Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Relevante Beschäftigungsgewinne gab es darüber hinaus bei Sonstigen Pflegepersonen ohne staatliche Prüfung (+289), Psychologen/innen / Psychotherapeuten/innen (+222), Soms-

tigem Personal im Funktionsdienst (+185) sowie Personal im Operationsdienst (+165). Besonders massiv wurde mithin die Beschäftigung im Pflegebereich aufgestockt.

- Zwei nichtärztliche Berufsgruppen waren zwischen 2008 und 2013 mit besonders deutlichen Beschäftigungsrückgängen konfrontiert: In Folge veränderter gesetzlicher Rahmenbedingungen sank die Zahl der Zivildienstleistenden (-932). Ebenfalls gesunken ist die Anzahl der Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenten/innen (-415), wobei dies nach Experteneinschätzungen vor allem auf Ausgliederungen aus Krankenhäusern zurückzuführen ist.

Übersicht 5 Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach ausgewählten nichtärztlichen Berufsgruppen

Berufsgruppe (Beschäftigtenzahl in der Hauptstadtregion zum 31.12.2007 bzw. 01.01.2008)	Veränderungen 2013 gegenüber 2008					
	Hauptstadtregion		Berlin		Brandenburg	
	absolut	relativ (in %)	absolut	relativ (in %)	absolut	relativ (in %)
Gesundheits- und Krankenpfleger/in (20.834)	+1.170	+5,6	+708	+5,5	+462	+5,8
Sonstiges medizinisch-technisches Personal (4.444)	+115	+2,6	-73	-2,2	+188	+17,6
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in (1.946)	-22	-1,1	+30	+2,4	-52	-7,3
Personal im Operationsdienst (1.930)	+160	+8,3	+88	+7,3	+72	+9,8
Med.-techn. Laboratoriumsassistent/in (1.685)	-415	-24,6	-234	-19,4	-181	-37,6
Sonstiges Personal im Funktionsdienst (1.516)	+185	+12,2	+122	+13,3	+63	+10,5
Med.-techn. Radiologieassistent/in (1.270)	+16	+1,3	+1	+0,1	+15	+3,4
Krankengymnast/in, Physiotherapeut/in (1.206)	+89	+7,4	+24	+3,1	+65	+15,4
Personal in Ambulanzen und Polikliniken (1.149)	+129	+11,2	+93	+10,5	+36	+13,5
Personal in der Anästhesie (1.110)	+89	+8,0	+48	+6,9	+41	+10,0
Zivildienstleistende (1.087)	-932	-85,7	-690	-91,3	-242	-73,1
Krankenpflegehelfer/in (1.014)	+93	+9,2	-33	-5,8	+126	+28,4
Sonstige Pflegepersonen ohne staatliche Prüfung (847)	+289	+34,1	+101	+21,4	+188	+50,3
Personal in der Funktionsdiagnostik (579)	+53	+9,2	+44	+13,5	+9	+3,5
Sozialarbeiter/in (550)	+58	+10,5	+68	+20,4	-10	-4,6
Psychologe/in Psychotherapeut/in (517)	+222	+42,9	+119	+37,9	+103	+50,7
Beschäftigungs-, Arbeits-, Ergotherapeut/in (511)	+97	+19,0	+33	+10,3	+64	+33,5
Festangestellte Hebammen/Entbindungspfleger (510)	+26	+5,1	+8	+2,3	+18	+11,2

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

In den hier betrachteten Berufsgruppen verlief die Beschäftigungsentwicklung in Berlin bzw. Brandenburg zumeist ähnlich.

Nur in wenigen Gruppen gab es gegenläufige Entwicklungstendenzen innerhalb der Hauptstadtregion; namentlich bei Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen sowie Sozialarbeiter/innen (Berlin jeweils mit Zuwächsen, Brandenburg jeweils mit Rückgängen) bzw. bei Krankenpflegehelfer/innen sowie beim Sonstigen medizinisch-technischen Personal (Berlin jeweils mit Rückgängen, Brandenburg jeweils mit Zuwächsen).

3.3 Teilzeitbeschäftigung außerordentlich dynamisch, Vollzeitbeschäftigung geht hingegen zurück

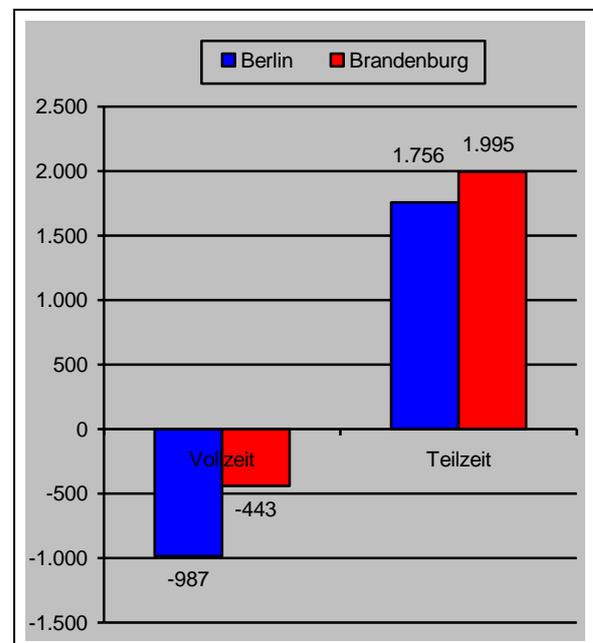
Besonders interessant ist die arbeitszeitbezogene Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs: Bei einem Beschäftigungszuwachs von insgesamt 3,6 % im Zeitraum 2008-2013⁹ ist die Anzahl des vollzeitbeschäftigten hauptamtlichen Personals erkennbar gesunken (-3,2 %), die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten jedoch sprunghaft angestiegen (+18,5 %).

Wie die nebenstehende Übersicht verdeutlicht, vollzog sich diese gegenläufige Beschäftigungsentwicklung nach dem Arbeitszeitregime sowohl in den Krankenhäusern Berlins als auch in denjenigen Brandenburgs.

Zwischen 2008 und 2013 legte die Teilzeitbeschäftigung in Berlin um 12,6 % und in Brandenburg um 31,3 % zu. Demgegenüber sank die Vollzeitbeschäftigung sowohl in der Bundeshauptstadt (-3,5 %) als auch in der Mark (-2,7 %).

Entsprechend erhöhte sich die Teilzeitquote aller hauptamtlich Tätigen in Berlin von 32,8 % (2008) auf 36,3 % (2013) und in Brandenburg von 28,1 % auf 34,5 %. Die Vergleichswerte für die gesamte Hauptstadtregion lagen zu diesen Zeitpunkten bei 31,2 % bzw. 35,7 %.

Übersicht 6 Personalentwicklung 2008-2013 in Krankenhäusern nach Arbeitszeitformen



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

⁹ Vergleiche dazu Kapitel 2.

In den meisten Personal- und Funktionsbereichen sowie Berufsgruppen stieg die Teilzeitbeschäftigung an und ging die Vollzeitbeschäftigung zurück:

- In den beiden großen Personalbereichen der Krankenhäuser zeigte sich, dass beim nichtärztlichen Personal die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 14,7 % anstieg, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sank (-5,4 %). Das ärztliche Personal konnte – nahezu eine Ausnahme – nicht nur bei der Teilzeitbeschäftigung (+66,9 %), sondern auch bei der Vollzeitbeschäftigung (+5 %) zulegen.
- Von den neun nichtärztlichen Funktionsbereichen verzeichneten sieben mehr oder weniger starke Beschäftigungsgewinne bei der Teilzeit bzw. Beschäftigungsverluste bei der Vollzeit (Medizinisch-technischer Dienst, Klinisches Hauspersonal, Wirtschafts-, Versorgungsdienst, Technischer Dienst, Verwaltungsdienst, Sonderdienste, Sonstiges Personal). Ausnahmen bildeten lediglich der Pflegedienst und der Funktionsdienst, die sowohl bei der Teilzeitbeschäftigung als auch bei der Vollzeitbeschäftigung auf eine erhöhte Beschäftigtenzahl blicken können (Pflegedienst: +14,8 % und +0,8 %; Funktionsdienst: +27,8 % und +0,5 %). Allerdings fielen die Zuwächse bei der Vollzeitbeschäftigung sehr moderat aus.
- Die einzigen Berufsgruppen¹⁰ mit nennenswerten Zuwächsen bei der Vollzeitbeschäftigung zwischen 2008 und 2013 waren: Sonstige Pflegepersonen ohne staatliche Prüfung (+43,1 %), Personal in Ambulanzen und Polikliniken (+11 %), Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeuten/innen (9,7 %), Psychologen/innen und Psychotherapeuten/innen (+8,6 %), Krankengymnasten/innen und Physiotherapeuten/innen (+5,4 %) sowie Krankenpflegehelfer/innen (+3,9 %). In allen diesen Berufsgruppen nahm die Teilzeitbeschäftigung ebenfalls zu.

Im Ergebnis dieser Tendenz steigender Teilzeitbeschäftigung kommt das nichtärztliche Personal in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion aktuell auf eine Teilzeitquote von durchschnittlich 34,7 %. Die höchsten Teilzeitquoten weisen gegenwärtig die folgenden nichtärztlichen Berufsgruppen auf: Festangestellte Hebammen/Entbindungspfleger (72,8 %), Psychologen/innen und Psychotherapeuten/innen (71 %), Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeuten/innen (59 %), Logopäden/innen (58,4 %) sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen (50,2 %). Auch Diätassistenten/innen (48,1 %), Masseure/innen und medizinische Bademeister/innen (46 %), Krankengymnasten/innen und Physiotherapeuten/innen (45,7 %), Heilpädagogen/innen (44,4 %), Krankenpflegehelfer/innen (44 %), Medizinisch-technische Assistenten/innen (41,9 %) sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (40,4 %) haben Teilzeitquoten jenseits der 40-Prozent-Marke.

¹⁰ Auch hier wurden nur diejenigen Berufsgruppen betrachtet, die eine bestimmte kritische Masse aufweisen: mindestens 320 Personen oder 0,5 % aller hauptamtlich tätigen Personen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion.

Unter den Ärzten in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs liegt die Teilzeitquote aktuell 20 %, nachdem diese 2008 erst bei 13,6 % lag.

Unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung sind die skizzierten Entwicklungen bei den Arbeitszeitformen ambivalent zu bewerten:

- Einerseits dürfte die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung mit dazu beigetragen haben, für die Krankenhäuser in der Hauptstadtregion bislang unerschlossene Arbeitskräftepotentiale mobilisieren zu können.¹¹
- Andererseits wird angesichts des massiven Zuwachses der Teilzeitbeschäftigung – die mit entsprechend geringerer Entlohnung und zudem häufig mit Schichtarbeit verbunden ist – verständlich, weshalb Krankenhäuser immer öfter klagen, offene Stellen nicht oder erst nach einer langwierigen Suche von Arbeitskräften besetzen zu können. Diese und teilweise weitere ungünstige Arbeitsbedingungen führen im Übrigen auch dazu, dass beispielsweise von den in Berlin und Brandenburg ausgebildeten Krankenpflegehelfer/innen nur noch weniger als die Hälfte im erlernten Beruf tätig ist.¹²

3.4 Geschlechterstrukturen zumeist unverändert

Im hier analysierten Betrachtungszeitraum blieben die Geschlechterverhältnisse in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs weitgehend stabil: 2008 führten 48.971 hauptamtlich tätige Frauen und 15.998 Männer zu einem Frauenanteil von 75,4 %, 2013 bei 51.214 hauptamtlich tätigen Frauen (+2.243) und 16.076 Männern (+78) zu einem geringfügig angestiegenen Frauenanteil von 76,1 %.

Wenngleich in beiden Ländern der Hauptstadtregion Frauen die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen bestimmen, liegt der Frauenanteil in den Krankenhäusern Brandenburgs noch einmal um etwa 5-Prozent-Punkte höher als in Brandenburg.

Diese Geschlechterverhältnisse sind mit nur zwei Ausnahmen in allen Beschäftigungssegmenten vorzufinden: Im Technischen Dienst¹³ dominieren mit etwa neun Zehntel Männer; beim ärztlichen Personal ist der Männeranteil mit aktuell 46,9 % in der Hauptstadtregion

¹¹ Siehe dazu auch Abschnitt 3.4 und die dort dargestellten Veränderungen in den Geschlechterstrukturen des Krankenhauspersonals.

¹² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, a. a. O.

¹³ Darunter fallen beispielsweise Hausmeisterdienste.

insgesamt bzw. 47 % in Berlin und 46,8 % in Brandenburg erkennbar überdurchschnittlich im Vergleich zur Geschlechterverteilung aller Beschäftigungssegmente.¹⁴

Übersicht 7 Geschlechterstrukturen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach Beschäftigungssegmenten

Beschäftigungssegment	Frauenanteil					
	Hauptstadtregion		Berlin		Brandenburg	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Personal insgesamt	75,4	76,1	72,9	74,0	79,9	79,8
dar. ärztliches Personal	43,5	46,9	43,3	47,0	43,9	46,8
dar. nichtärztliches Personal	81,7	82,6	79,1	80,3	86,5	86,7
Pflegedienst	88,6	86,7	86,5	84,8	92,0	89,7
Med.-techn. Dienst	87,0	87,1	84,7	85,2	92,4	91,2
Funktionsdienst	86,4	84,5	83,9	82,1	90,9	88,6
Klinisches Hauspersonal	90,3	90,7	88,3	88,1	93,4	93,8
Wirt., Versorgungsdienst	61,5	60,0	57,2	55,5	68,0	67,2
Technischer Dienst	9,0	8,9	8,3	7,6	10,7	11,8
Verwaltungsdienst	76,7	75,0	74,3	72,2	82,2	80,8
Sonderdienste	71,1	68,7	66,9	64,4	80,6	77,1
Sonstiges Personal	15,7	63,8	10,8	57,5	25,2	71,4

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

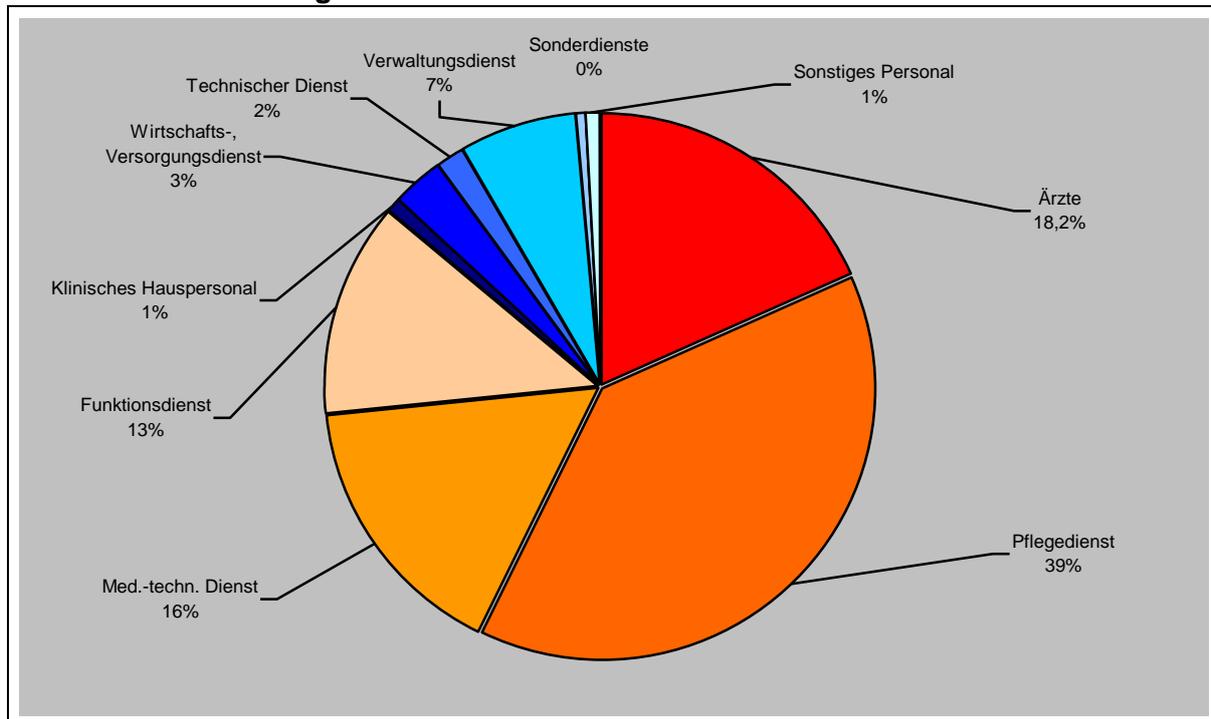
4 Aktuelle Beschäftigungsstrukturen in der Zusammenschau

Mit Stand zum 31.12.2012 bzw. 01.01.2013 kann für die Krankenhäuser in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg auf folgende wichtige Beschäftigungsstrukturen verwiesen werden:

- Vom hauptamtlich tätigen Personal in der Hauptstadtregion insgesamt entfallen 64 % auf Berlin und entsprechend 36 % auf die Mark. Gemessen an der Einwohnerverteilung ist damit Berlin zwar leicht überproportional mit Krankenhauspersonal ausgestattet; dies hängt jedoch nicht zuletzt mit länderübergreifenden Abstimmungen zwischen Berlin und Brandenburg etwa im Bereich der akademischen Bildung von medizinischen Nachwuchskräften zusammen.
- Der Pflegedienst (26.171 bzw. 39 % aller Beschäftigten) sowie das ärztliche Personal (12.259 bzw. 18,2 %) sind die quantitativ bedeutendsten Beschäftigungssegmente in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion. Die folgende Übersicht verdeutlicht das Beschäftigungsgewicht aller ärztlichen und nichtärztlichen Funktionsbereiche.

¹⁴ Die in den vergangenen fünf Jahren auffällig schwankenden Geschlechterstrukturen beim Sonstigen Personal sollten – aufgrund des statistischen „Sammelcharakters“ dieses Funktionsbereiches – nicht überbewertet werden.

Übersicht 8 Aktuelle Beschäftigungsverteilung in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion nach Funktionsbereichen



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

- Nach wie vor verweisen die Krankenhäuser Berlin-Brandenburgs auf deutlich höhere Frauenanteile (76,1 %) als Männeranteile (23,9 %) an allen Beschäftigten, wobei sich diese geschlechtsspezifische Segregation in der jüngsten Vergangenheit sogar noch weiter – wenn auch nur leicht – verstärkt hat.¹⁵
- Die Arbeitszeitstrukturen in den Krankenhäusern befinden sich deutlich im Wandel: Zwar dominieren mit 63,7 % weiterhin Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse; der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist allerdings von 31,2 % in 2008 auf 35,7 % in 2013 erkennbar angestiegen.¹⁶

¹⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 3.4.

¹⁶ Siehe Abschnitt 3.3.

5 Die TOP 10 der Krankenhäuser Berlin-Brandenburgs

Die Krankenhausstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg sowie weitere öffentlich zugängliche Informationsquellen – insbesondere das Deutsche Krankenhaus Verzeichnis, das Krankenhausverzeichnis der Berliner Krankenhausgesellschaft, die Internetplattform www.gesundheitsstadt-berlin.de, der Klinikführer der Landeskrankenhausgesellschaft Brandenburg sowie die Homepages der Kliniken bzw. Krankenhäuser selbst – erlauben Aussagen zu den beschäftigungsstärksten der mehr als 110 Krankenhäuser in der Hauptstadtregion. Allerdings weichen die Beschäftigungsangaben der verschiedenen Quellen sowohl abgrenzungsmethodisch als auch quantitativ teilweise voneinander ab, so dass erst die Sichtung aller dieser Informationsquellen eine annähernde Bestimmung der TOP 10 der Krankenhäuser Berlin-Brandenburgs zulässt. Die nachstehende Übersicht stellt die aktuellen Angaben aus den genannten Quellen zusammen.

Übersicht 9 Beschäftigungsangaben zu den größten Krankenhäusern in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg¹⁷

Rang	Krankenhaus	DKV	BLK	www	KF	Home-page
		Ärzte und Pflegepersonal, VZÄ		Beschäft., Vollkräfte	Beschäft. Mitarb., VZÄ	Beschäft.
1	Charité Universitätsmedizin Berlin	5.857	5.857	9.550	-	13.200
	dar. Mitte und Virchow	k. A.	k. A.	6.760	-	k. A.
	dar. Benjamin Franklin	k. A.	k. A.	2.790	-	k. A.
2	HELIOS Klinikum Berlin-Buch	1.284	1.284	2.008	-	k. A.
3	Klinikum Ernst von Bergmann, Potsdam	1.122	-	-	1.575	2.440
4	Carl-Thiem-Klinikum, Cottbus	1.101	-	-	1.910	2.200
5	Vivantes Klinikum im Friedrichshain	964	964	k. A.	-	1.110*
5	Vivantes Klinikum Neukölln	1.096	1.096	k. A.	-	1.150*
7	Havelland Kliniken, Nauen und Rathenow	827	-	-	616	1.500
	dar. Nauen	k. A.	-	-	386	k. A.
	dar. Rathenow	k. A.	-	-	230	k. A.
8	Unfallkrankenhaus in Berlin	728	728	1.107	-	1.535
9	DRK Kliniken Berlin Westend	719	719	1.000	-	1.000
10	Ruppiner Kliniken, Neuruppin	749	-	-	971	2.200

* nur Ärzte und Pflegekräfte

¹⁷ DKV = Deutsches Krankenhausverzeichnis, BLK = Krankenhausverzeichnis der Berliner Krankenhausgesellschaft, KF = Klinikführer der Landeskrankenhausgesellschaft Brandenburg, www = www.gesundheitsstadt-berlin.de, VZÄ = Vollzeitäquivalente, k. A. = keine Angaben

Insbesondere bei den Eigenangaben der Krankenhäuser zu den Beschäftigtenzahlen ist erfahrungsgemäß davon auszugehen, dass diese nicht nur das ärztliche und nichtärztliche Personal in den Krankenhäusern und deren Kliniken umfassen, sondern beispielsweise auch angelagerte Strukturen wie etwa Medizinische Versorgungszentren beinhalten. Unabhängig von diesen und anderen methodisch-statistischen Einschränkungen zeichnen die verschiedenen Informationsquellen in ihrer Gesamtheit dennoch ein plausibles Bild.

Unangefochtene Nummer 1 unter den Krankenhäusern in Berlin-Brandenburg ist die Charité Universitätsmedizin Berlin mit ihren drei Klinikstandorten Charité Mitte, Virchow-Klinikum sowie Benjamin Franklin. Diese drei Krankenhausstandorte würden auch jeweils für sich genommen die Rangliste der beschäftigungsstärksten Krankenhäuser in der Hauptstadtregion anführen.

Nicht unbedingt zu erwarten war, dass sich unter den TOP 10 Berlin-Brandenburgs immerhin vier Krankenhäuser aus der Mark befinden – namentlich das Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam, das Carl-Thiem-Klinikum in Cottbus, die Havelland Kliniken mit ihren beiden Klinikstandorten Nauen und Rathenow sowie die Ruppiner Kliniken in Neuruppin.

6 Ausbildungsplätze und Schüler/innen in den Krankenhäusern

Die wesentlichen Eckdaten zur Beschreibung der Ausbildungssituation in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs sind, ausweislich der Krankenhausstatistik, in den vergangenen fünf Jahren nahezu unverändert geblieben: dies betrifft sowohl die im Rahmen des Krankenhausfinanzierungsgesetzes genehmigte Anzahl von Ausbildungsplätzen als auch die Anzahl des Personals in den Ausbildungsstätten sowie die Anzahl der Schüler/innen bzw. Auszubildenden.

Übersicht 10 Eckdaten zur Entwicklung der Ausbildungssituation in den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs

Indikator	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hauptstadtregion						
Ausbildungsplätze, genehmigt	5.804	5.866	5.781	5.839	5.843	5.882
Ausbildungspersonal	384	363	376	376	380	413
Schüler/innen, Auszubildende	4.376	4.230	4.470	4.357	4.463	4.430
Berlin						
Ausbildungsplätze, genehmigt	3.064	3.122	2.999	3.012	3.078	3.073
Ausbildungspersonal	237	228	246	241	253	276
Schüler/innen, Auszubildende	2.479	2.471	2.614	2.516	2.497	2.478
Brandenburg						
Ausbildungsplätze, genehmigt	2.740	2.744	2.782	2.827	2.765	2.809
Ausbildungspersonal	147	135	130	135	127	137
Schüler/innen, Auszubildende	1.897	1.759	1.856	1.841	1.966	1.952

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

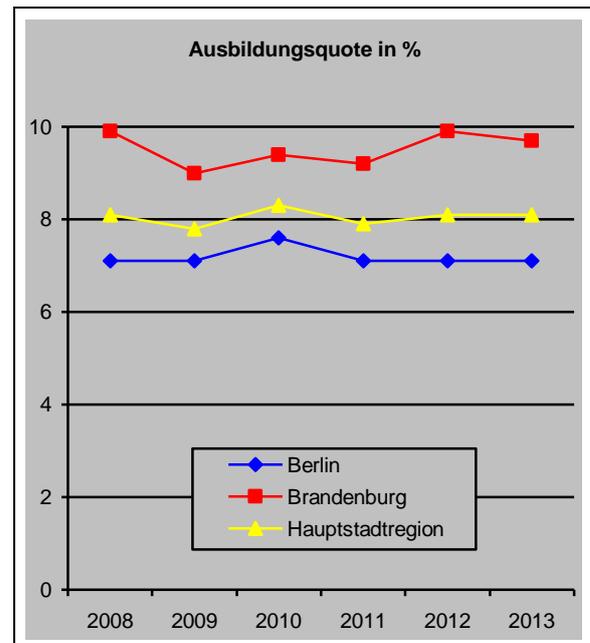
Auch in den beiden Teilregionen – Berlin bzw. Brandenburg – haben sich bezüglich der Ausbildungssituation im Zeitraum 2008-2013 keine wesentlichen quantitativen Veränderungen ergeben.

Im Detailvergleich der beiden Länder fällt allerdings auf, dass das Ausbildungsengagement der Krankenhäuser in der Bundeshauptstadt durchgängig etwas geringer war als das der Krankenhäuser in der Mark: die Ausbildungsquote – d. h. der Quotient aus der Anzahl der Schüler/innen bzw. Auszubildenden und der Anzahl des nichtärztlichen Personals – schwankte in den vergangenen Jahren in der gesamten Hauptstadtregion um die 8-Prozent-Marke, in Brandenburg hingegen um die 9-Prozent-Marke und in Berlin (nur) um die 7-Prozent-Marke.

Insgesamt liegt die Ausbildungsquote in den Krankenhäusern jedoch über der aller Wirtschaftszweige, die sich – auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig beschäftigten – mit etwa 5 Prozent beziffern lässt.

Damit bemühen sich viele Krankenhäuser in der Hauptstadtregion engagiert, den ihnen selbst möglichen Beitrag zur Fach- und Nachwuchskräfteversicherung zu leisten.

Übersicht 11 Ausbildungsquote der Krankenhäuser in der Hauptstadtregion



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

7 Exkurs: Ausgewählte Beispiele der Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung in Krankenhäusern der Hauptstadtregion

Auch vor den Krankenhäusern Berlin-Brandenburgs macht die zunehmende Konkurrenz von Unternehmen, Branchen und Regionen um Arbeitskräfte – zumal um gut qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte – nicht halt. Vor diesem Hintergrund sollen nachstehend ausgewählte Aktivitäten dargestellt werden, mit denen Krankenhäuser der Hauptstadtregion versuchen, in diesem Wettbewerb zu bestehen.

Beispiel 1: Arbeitskräftemarketing beginnt auf der Homepage – Städtisches Klinikum Brandenburg

Das Städtische Klinikum Brandenburg benennt bereits auf seiner Homepage „Gute Gründe im Klinikum zu arbeiten: In erster Linie liegt uns die Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter am Herzen sowie in zweiter Linie ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Darum fördern wir insbesondere die sportlichen Aktivitäten unserer Mitarbeiter. Alle Vorteile, die eine Anstellung im Klinikum Brandenburg bietet, haben wir an dieser Stelle für Sie zusammengestellt: Akademisches Lehrkrankenhaus der Charité – gesicherte Facharztweiterbildung entsprechend der aktuellen Weiterbildungsordnung im Land Brandenburg (volle Weiterbildungsermächtigung) – tarifgerechte Bezahlung – umfangreiche Berufs- und Entwicklungsperspektiven durch zielgerichtete Qualifikation und Fortbildung – modernstes Klinikum im Land Brandenburg nach Fertigstellung des 2. Neubaus – Netzwerke mit weiteren Kliniken (Clinotel-Verbund, Gesundheitsnetzwerk Süd-West-Brandenburg) – Fahrkostenübernahme und Aufwandsentschädigung für Medizinstudenten im Praktischen Jahr – Stipendien für Medizinstudenten – Mentoring-Programme – gute städtische Infrastruktur (Stadtzentrum mit Fußgängerzone, Kindergärten, Schulen, Theater, Kino, Erlebnisbad, Dom und andere kulturelle Einrichtungen) – sehr gute Verkehrsanbindungen nach Berlin, Potsdam und Magdeburg im Regionalverbund – Work-Life-Balance – Unterstützung bei der Wohnungssuche – kostenlose Impfungen – geförderte Sportkurse – Sonderkonditionen für Versicherungen – Anti-Raucherprogramm – wasser- und waldreiche Umgebung“.

Beispiel 2: Beteiligung am „Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg“ – Krankenhaus Forst

Das Krankenhaus Forst öffnet regelmäßig zum so genannten Zukunftstag die Türen für Schüler/innen und bietet diesen so die Möglichkeit, sich über lokale Ausbildungsmöglichkeiten und zukunftsfähige Berufsfelder zu informieren sowie die praktische Arbeitswelt kennen zu lernen. Dabei wird den Jugendlichen in mehreren Fachbereichen des Krankenhauses Forst – Entbindungsstation, Innere Abteilung, Urologische Abteilung, Physiotherapie, Notaufnahme – gezeigt, wie vielseitig und reizvoll die verschiedenen medizinischen Berufe sein können. Auch ganz konkrete Berufsbilder, beispielsweise Gesundheits- und Krankenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in, werden am Zukunftstag vorgestellt.

Auch dieses Engagement am Zukunftstag trägt dazu bei, dass das Krankenhaus Forst die zwei jährlich angebotenen Ausbildungsplätze bislang immer besetzen konnte.

Beispiel 3: Kooperation bei der Nachwuchskräfteausbildung – Asklepios Klinikum Uckermark, Schwedt/Oder

Als zweitgrößter Arbeitgeber in Schwedt/Oder mit etwa 850 Beschäftigten bildet das Asklepios Klinikum Uckermark jedes Jahr Gesundheits- und Krankenpfleger/innen aus. Kooperationspartner sind dabei nicht nur Einrichtungen aus Brandenburg wie die Medizinische Schule Uckermark e.V. in Prenzlau, sondern auch aus anderen Bundesländern wie die Asklepios Pflegeschulen gGmbH in Falkenstein-Königstein (Hessen). Bei Bedarf bildet das Asklepios Klinikum Uckermark außerdem Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen aus. Dies erfolgt ebenfalls in Kooperation, und zwar mit der Krankenpflegeschule am Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam.

Beispiel 4: Stipendium für angehende Mediziner/innen – Elbe-Elster Klinikum, Elsterwerda, Finsterwalde und Herzberg

Mit einer Studienbeihilfe will das Elbe-Elster Klinikum, unterstützt vom Landkreis Elbe-Elster und der Sparkassenstiftung „Zukunft Elbe-Elster-Land“ Medizinstudenten/innen für die Region im Süden Brandenburgs interessieren und sie langfristig zum Bleiben animieren. In jedem Jahr werden fünf Medizinstudenten/innen in das Förderprogramm aufgenommen und für die Dauer von vier Jahren monatlich 500 Euro erhalten, die bei Einhaltung aller Bestimmungen nicht zurückgezahlt werden müssen. Damit hat das Stipendium immerhin einen Wert von jeweils 24.000 EURO.

Aus Sicht des Geschäftsführer des Elbe-Elster-Klinikums Michael Neugebauer ist diese Studienbeihilfe ein Erfolg: „Mit der erstmaligen Einführung des Programms im Wintersemester 2010/2011 wussten wir“, so Neugebauer, „es wird unser Ärzteproblem und die Sicherstellung der medizinischen Versorgung im Landkreis Elbe-Elster kurzfristig nicht lösen. Doch in der Langfristigkeit haben wir als Klinikum als erste erkannt, dass das Stipendium ein Erfolg wird. Wenn es bestehen bleibt, sollte uns um den ärztlichen Nachwuchs in der Region nicht bange sein“, so der Klinikleiter weiter. Die entsprechende Förderrichtlinie wurde bereits im Jahr 2010 vom Kreistag Elbe-Elster beschlossen und unterstützt Medizinstudenten/innen, die an einer deutschen Universität die Fachrichtung Medizin studieren und den ersten Abschnitt der Ärztlichen Prüfung nach der Approbationsordnung für Ärzte bestanden haben. In 2013 konnten wiederum fünf Medizinstudenten/innen in das Förderprogramm aufgenommen werden. Auch für Landrat Christian Heinrich-Jaschinski steht fest: „Wir sind mit der gehobenen Grundversorgung durch das Elbe-Elster-Klinikum und einem im Vergleich noch recht dichten Netz niedergelassener Ärzte gut aufgestellt. Die Sicherung des medizinischen Nachwuchses ist deshalb ein wichtiges Anliegen, für das ich mich von Anbeginn mit Nachdruck einsetze“. Siebzehn mal hat der Landkreis die Studienbeihilfe bisher vergeben. Fünf Absolventen/innen, die in der Vergangenheit davon profitierten, nahmen

bereits ihre Tätigkeit im Elbe-Elster-Klinikum auf und absolvieren dort Teile ihrer Facharztausbildung; dazu gehören Innere Medizin (3), Anästhesie (1) und Chirurgie (1).¹⁸

Beispiel 5: Das PRI-MED-Stipendium – Kreiskrankenhaus Prignitz, Perleberg

Mit dem im Januar 2014 erstmals vergebenen PRIGNITZER MEDIZIN-STIPENDIUM sollen junge Ärzte für die Facharztausbildung im Kreiskrankenhaus Prignitz gewonnen und frühzeitige, intensive Bindungen an den zukünftigen Arbeitsplatz hergestellt werden.

Medizinstudenten/innen wird auf Antrag und unter Beachtung der Kapazitäten (3 Studenten/innen pro Studienjahr) ein Stipendium gewährt. Die Vergabedauer des Stipendiums beträgt maximal vier Jahre, und zwar ab dem fünften Semester bis zum praktischen Jahr. Die Höhe des Stipendiums staffelt sich entsprechend der Bindungsdauern, die die Studierenden als Ärzte in Weiterbildung mit dem Kreiskrankenhaus Prignitz vereinbaren.

Jeder/m Stipendiaten/in wird für die Zeit des Stipendiums ein/e ärztliche/r Mitarbeiter/in als Ansprechpartner/in und Mentor/in zugewiesen. Die Stipendiaten/innen erhalten außerdem die Möglichkeit, an ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen des Kreiskrankenhauses Prignitz teilzunehmen. Um den Praxisbezug während des Studiums zu intensivieren, wird den Stipendiaten/innen zudem die Möglichkeit gegeben, zusätzlich während der Freizeit bei Patientenvisiten, Röntgenbesprechungen etc. hospitieren zu können. Dazu werden im Vorfeld Absprachen mit den Mentoren/innen getroffen.

Voraussetzung für den Erhalt des Stipendiums sind ein bestandenes Physikum mit guten Ergebnissen innerhalb der Regelstudienzeit, eine erfolgreiche Famulatur im Kreiskrankenhaus Prignitz von mindestens einem Monat bzw. die verbindliche Bereitschaft eine solche im Haus zu absolvieren, der Nachweis von guten bzw. sehr guten in der Regelstudienzeit erbrachten Studienleistungen, idealerweise eine persönliche Bindung zur Region Prignitz sowie die Bereitschaft, innerhalb von zwei Jahren nach Erlangung der Approbation, eine mindestens einjährige ärztliche Tätigkeit im Kreiskrankenhaus Prignitz aufzunehmen.

Die Förderhöhe können die Antragsteller in bestimmten Grenzen selbst bestimmen. Sie sind abhängig von der Dauer der anschließenden Verpflichtung im Kreiskrankenhaus Prignitz.

Beispiel 6: Kooperation zwischen Theorie und Praxis als Schlüssel hoher Bildungsqualität – Unfallkrankenhaus Berlin

In seinen Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen im Gesundheitswesen sprach sich der Wissenschaftsrat vor kurzem für die Akademisierung der Gesundheitsberufe aus und hob die „Vernetzung der Qualifizierungswege“ für diese Berufe als besonders wichtig hervor. Einen wichtigen Schritt der konkreten Vernetzung von Theorie und Praxis gingen

¹⁸ Siehe dazu auch http://www.niederlausitz-aktuell.de/artikel_978_33879.php (letzter Aufruf am 30.12.2013)

am 31.10.2012 die Alice Salomon Hochschule (ASH) und das Unfallkrankenhaus Berlin (ukb), indem das ukb zum ersten Klinischen Zentrum der ASH Berlin ernannt wurde.

Beide Institutionen verbindet eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit, die sich unter anderem in der kooperativen Durchführung der praktischen Studienphasen im Bachelorstudiengang Physiotherapie/Ergotherapie ausdrückt. Seit Juli 2012 bietet das Unfallkrankenhaus Berlin den Studierenden Praxisplätze für die praktische Studienphase an. „Wir freuen uns sehr über die Ernennung zum ersten Klinischen Zentrum der Alice Salomon Hochschule Berlin, denn sie stärkt unsere Zusammenarbeit mit der ASH Berlin und unterstreicht unsere Bedeutung als wissenschaftliche Lehrinstitution“, so Prof. Dr. Axel Ekkernkamp, Geschäftsführer des Unfallkrankenhauses Berlin.¹⁹

Beispiel 7: Ausbildungspaten können Ausbildungsqualität verbessern und Abbrüche vermeiden – Krankenhaus Angermünde

Zum Start des Ausbildungsjahres 2011 haben die neuen Pflegeschüler/innen am Krankenhaus Angermünde erstmals persönliche Paten/innen an der Seite. Es sind insbesondere Stationsleiter/innen, die ihre Erfahrungen direkt an die Auszubildenden weitergeben und während der gesamten Lehrzeit engen Kontakt zu ihnen halten. So soll die praktische Ausbildung intensiviert und die Bindung an das Krankenhaus noch mehr gefestigt werden.

Mit dem Konzept sollen die Auszubildenden von Beginn an gefördert und die Attraktivität der Ausbildung weiter erhöht werden. Die Ausbildungspaten/innen tragen dazu bei, indem diese während der dreijährigen Ausbildung „ihre/n“ Pflegeschüler/in kontinuierlich begleiten. In den ersten drei Wochen gibt es alle 14 Tage eine Rückmeldung der Paten/innen, danach regelmäßige Monatsgespräche. Die Inhalte werden dokumentiert, damit im Alltag nichts untergeht. Trotz wechselnder Arbeitsplätze der Pflegeschüler/innen – Berufsschule und verschiedene Praxisbereiche – bieten die Paten/innen einen festen Bezugspunkt für die jungen Leute. Die Auszubildenden nehmen dieses Angebot gerne an. „Wir spüren, dass wir hier mit offenen Armen aufgenommen werden“, sagt Saskia Fritz stellvertretend auch für ihre Mitschüler/innen.

Die Idee zur Patenschaft entstand, weil die Bewerbungen für die Ausbildungsplätze deutlich zurückgegangen sind. Annerose Prager gibt an: „Vor drei Jahren hatten wir noch mehr als 200 Bewerber für die jährlichen drei Pflegeausbildungsplätze in unserem Krankenhaus, letztes Jahr waren es 50, in diesem Jahr nur noch 39“. Die Folgen: Mit dem Rückgang an Bewerber/innen sinkt auch die Zahl derjenigen, die den Anforderungen entsprechen. „Die Bewerber mit den besten Voraussetzungen sind knapp und können sich ihren Ausbildungsbetrieb aussuchen“, sagt die Pflegedienstleiterin. Dabei sind die Erwartungen an den Pflege Nachwuchs groß, ebenso wie umgekehrt an die Ausbildungsstätte.

¹⁹ Vergleiche <http://www.ash-berlin.eu/infothek/news/aktuelle-nachrichten/356/> (letzter Aufruf am 30.12.2013)

„Wir können den zukünftigen Fachkräftebedarf nur sichern, wenn wir die besten Ausbildungs- und Arbeitsplätze bieten“, sagt Harald Kothe-Zimmermann, Geschäftsführer der Gesellschaft für Leben und Gesundheit, zu der das Angermünder Krankenhaus gehört.²⁰

Beispiel 8: Mitarbeiternetzwerke als Instrumente persönlicher und betrieblicher Entwicklung – HELIOS Klinikum Berlin-Buch

Das HELIOS Klinikum Berlin-Buch hat verschiedene Strukturen zur Vernetzung der Mitarbeiter/innen implementiert; dazu zählen u. a. Fachgruppen, Hospitationszentren oder auch ein Mentorinnen-Netzwerk. Mit diesen Strukturen will HELIOS einerseits zur individuellen Entwicklung und Bindung der Mitarbeiter/innen beitragen sowie andererseits die medizinische Qualität und den unternehmerischen Erfolg langfristig sichern.

Beispiel 9: Mitarbeiterzeitung – Sana Klinikum Lichtenberg, Berlin

Die Sana Mitarbeiterzeitung 360° erscheint vier Mal im Jahr in allen Kliniken des Sana Verbundes, richtet sich an die Mitarbeiter/innen und soll zu deren langfristiger Bindung an das Unternehmen beitragen. Das spannende daran, auf den ersten Seiten finden sich ganz individuell interessante Neuigkeiten aus dem jeweiligen Sana Klinik-Standort – zu Themen wie Krankenhaus & Zukunft, Kompetenz & Team, Medizin & Innovation und Engagement & Nachhaltigkeit. Der zweite Teil der Zeitung widmet sich überregionalen Nachrichten und Projekten des Sana Verbundes.

Neben diesem öffentlichkeitsbezogenen Instrument sollen weitere Aktivitäten und Angebote zur Mitarbeiterbindung beitragen, so unter anderem: Übernahme von Kinderbetreuungskosten für Vorschulkinder – Möglichkeit zur familienbedingten Teilzeit – Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung – Berücksichtigung familiärer Belange in der Urlaubsplanung – Zuschüsse zur Ferienbetreuung für Schulkinder – Regelmäßige betriebliche Veranstaltungen mit Familienangehörigen – Familienservice mit umfangreichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen in der Kinderbetreuung, Angehörigenpflege sowie Lebenslagencoaching.

Das Sana Klinikum Lichtenberg ist aufgrund dieser und weiterer Maßnahmen auch nach dem Audit „Beruf und Familie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert.

Beispiel 10: Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie Unterstützungsangebote – Klinikum Niederlausitz, Lauchhammer und Senftenberg

Familienfreundlichkeit ist Bestandteil der Unternehmenspolitik des Klinikums Niederlausitz mit seinen 1.100 Mitarbeiter/innen. Diesen steht eine Vielzahl von Angeboten offen, Beruf- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Neben finanziellen Unterstützungsangeboten, gibt es individuelle Möglichkeiten im Rahmen der Beschäftigung im Klinikum persönliche Interessen umzusetzen. Es werden bestmögliche Entwicklungschancen geboten sowie Fort-

²⁰ Siehe dazu auch <http://www.moz.de/artikel-ansicht/dg/0/1/990452> (letzter Aufruf am 30.12.2013)

und Weiterbildungen gefördert. Mitarbeiter/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten ein strukturiertes Eingliederungsmanagement und werden beim Wiedereinstieg nach langer Erkrankung unterstützt.

Im Einzelnen werden den Beschäftigten des Klinikums Niederlausitz folgende Angebote unterbreitet:

- Mitarbeiter/innen erhalten eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung zu atypischen Arbeitszeiten im Umfang von 1.000 EURO pro Mitarbeiter/in und Jahr.
- Bei Neueinstellung gibt es die Möglichkeit der Unterstützung beim Umzug und der Wohnungssuche, im Einzelfall können dafür auch Zuschüsse gezahlt werden
- Mitarbeiter/innen des Klinikums Niederlausitz bekommen eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge.
- Für ausländische Mitarbeiter/innen gibt es spezielle Angebote, wie z. B. Sprachkurse, Unterstützung bei Amtswegen usw.
- Regelmäßig werden Informationsveranstaltungen zum Thema Elternzeit und Wiedereinstieg in den Beruf durchgeführt.
- werdende Mütter können am Niederlausitzer Netzwerk Gesunde Kinder teilnehmen, andere können sich ehrenamtlich als Familien-Patin engagieren.
- Mitarbeiter können während der Elternzeit einer Beschäftigung im Klinikum Niederlausitz nachgehen und regelmäßig an Qualifizierungsmaßnahmen sowie Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.
- Für die kontinuierliche Weiterbildung und persönliche Weiterentwicklung können Mitarbeiter/innen in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen hospitieren.
- Im Klinikum finden regelmäßig Einarbeitungstage für neue Mitarbeiter/innen statt. Auch Beschäftigte die nach der Elternzeit wieder in das Berufsleben einsteigen, haben die Möglichkeit am Einarbeitungstag teilzunehmen, um sich zu informieren und wieder auf den aktuellen Stand zu bringen.
- Jährlich werden Firmenfeiern, z. B. die Mitarbeiter-, Kinder- und Rentner-Weihnachtsfeier durchgeführt. Dazu werden auch die Mitarbeiter/innen in der Elternzeit eingeladen, um den Kontakt zu halten. Ein besonderes Highlight ist das Kinderfest der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin, an dem sowohl Mitarbeiterkinder und Kinder in der Klinik als auch Kinder und Eltern aus der Region teilnehmen.
- Zur Entwicklung der beruflichen Perspektive, auch hinsichtlich der persönlichen Entwicklung im Sinne von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden regelmäßig strukturierte Mitarbeitergespräche durchgeführt.
- Es gibt die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für alle Berufsgruppen, Mehrarbeit wird als Freizeit ausgeglichen. Die Mitarbeiter/innen der Verwaltungsbereiche können Gleitarbeitszeit in Anspruch nehmen.

Beispiel 11: Positionierung als attraktiver Arbeitgeber – Carl-Thiem-Klinikum Cottbus

Das Carl-Thiem-Klinikum mit seinen gegenwärtig 2.200 Beschäftigten versucht sich in Cottbus und darüber hinaus als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Dazu soll eine ganze Reihe von direkten und indirekten Leistungen des Carl-Thiem-Klinikums beitragen.

Vergütung und Vorsorge: Bei der Vergütung der Mitarbeiter/innen werden alle gesetzlichen und tariflichen Anforderungen erfüllt. Das Entgelt richtet sich nach einem, an den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes angelehnten, attraktiven Haustarifvertrag. Angestellte Ärzte erhalten ein lukratives Entgelt nach einem mit dem Marburger Bund verhandeltem Tarifvertrag. Beschäftigte des Carl-Thiem-Klinikum sind durch eine betriebliche Altersvorsorge zusätzlich abgesichert; so können sie von der ergänzenden Altersvorsorge über die Zusatzversorgungskasse profitieren und die Möglichkeit einer privaten Vorsorge in Form einer Entgeltumwandlung wahrnehmen.

Beruf und Familie: Familienfreundlichkeit ist im Leitbild des Carl-Thiem-Klinikums fest verankert. Verschiedene Maßnahmen werden bereitgestellt, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen.

Mitarbeiter/innen und Ihre Kinder: Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit – Wiedereinstiegsgespräche vor Ablauf der Elternzeit – Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen – individuelle, flexible und verkürzte Arbeitszeitmodelle während und nach der Elternzeit – Kooperation mit einer Kindertagesstätte mit angepassten Öffnungszeiten bis zu 14 Stunden je Wochentag – Kinderweihnachtsfeier – Kinderferienlager – Thiemi-Kinderakademie des Fördervereins Carl-Thiem-Klinikum Cottbus e.V. für Kinder im Alter von 7 bis 10 Jahren.

Mitarbeiter/innen und deren Angehörige: Bei pflegebedürftigen Angehörigen besteht ein Beratungsangebot durch hauseigene Sozialarbeiter/innen. Außerdem gibt es individuelle Lösungen zwischen Mitarbeiter-Team-Gruppenleitung-Pflegeleitungen zur kurzfristigen Betreuung von Angehörigen.

Mitarbeiterverpflegung: Die krankenhauseigene Küche bietet den Mitarbeiter/innen schmackhafte, gesunde und preisgünstige Gerichte in einer Mitarbeiter-Cafeteria. Das tägliche Angebot umfasst mehrere Menüs, davon ein spezielles für Vegetarier sowie ein Dessert- und Salatbuffet.

Prämien: Mitarbeiter/innen des Carl-Thiem-Klinikums können am Ideenmanagement teilnehmen, da niemand einen besseren Einblick in den Krankenhausalltag hat als diese. Die besten Verbesserungsvorschläge werden prämiert. Außerdem werden Prämien für die erfolgreiche Anwerbung neuer Mitarbeiter/innen ausbezahlt.

Vergünstigungen: Mitarbeiter/innen des Carl-Thiem-Klinikums erhalten in der hauseigenen Apotheke einen attraktiven Mitarbeiterrabatt.

Beispiel 12: Das Familienbüro – Charité Universitätsmedizin Berlin

DAS FAMILIENBÜRO

wurde im Januar 2010 mit dem Ziel eingerichtet, das Thema Familiengerechtigkeit zentral als feste Größe an der Charité Universitätsmedizin zu verankern. Damit ist ein institutionell verantwortlicher Ort entstanden, von dem aus familiengerechte Strukturen zentral koordiniert und auch neu geschaffen werden. Die konkreten Aufgaben des Familienbüros beschreibt ein eigens erarbeitetes Handbuch.

Zielgruppen des Familienbüros sind alle an der Charité Universitätsmedizin Berlin Arbeitenden und Studierenden, unabhängig davon, ob sie Kinderbetreuungsverantwortung tragen, Angehörige pflegen oder zu anderen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie Unterstützung benötigen.

Beispiel 13: Gestaltung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen – Klinikum Dahme-Spreewald, Lübben und Königs Wusterhausen

Nach der erfolgreichen Durchführung des Audits „Beruf und Familie“ hat das Klinikum Dahme-Spreewald von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung das Zertifikat als familienfreundlicher Arbeitgeber erhalten.

In der Spreewaldklinik Lübben und im Achenbach-Krankenhaus Königs Wusterhausen des Klinikums Dahme-Spreewald sind mehr als 1.000 Beschäftigte tätig. Sowohl Kinderbetreuung als auch pflegebedürftige Angehörige dieser Mitarbeiter/innen erfordern angepasste Arbeitszeitmodelle, bedarfsgerechte Angebote stützen die Balance zwischen Familie und Beruf. Ebenso ist ein Service für die Beschäftigten in Form von festen Ansprechpartner/innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilfreich. So werden unter anderem Angebote im Landkreis und darüber hinaus für die Mitarbeiter/innen verfügbar gemacht – auch diese Form von Wissensmanagement wissen die Beschäftigten des Klinikums zu schätzen. Konkrete Vorschläge für den weiteren Ausbau von familienfreundlichen Angeboten für die Mitarbeiter/innen nimmt eine im Klinikum fest installierte Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ gerne entgegen.

Beispiel 14: Kindertagesstätte mit 24-Stunden- und 365-Tagen-Betrieb – HELIOS Klinikum Bad Saarow

Das HELIOS Klinikum Bad Saarow hat als Arbeitgeber von Mitarbeiter/innen im Schichtdienst die Erfahrung gemacht, dass diese Beschäftigten nicht zwischen Berufsleben und Familiengründung wählen möchten – sie möchten ihre Familien gut versorgt wissen, ohne ihr berufliches Weiterkommen zu gefährden.

Aus diesem Grund wurde am 01.08.2013 vom HELIOS Klinikum Bad Saarow die 24-Stunden-Kindertagesstätte „Filius“ mit 76 Plätzen eröffnet, in der Kinder im Alter von wenigen Monaten bis zum Hortalter betreut werden. Die Kindertagesstätte bietet ein Lösungsangebot für Eltern und Kinder nicht nur des Klinikums sondern der gesamten Region, mit familienorientierten Angeboten, erweiterten Öffnungszeiten und Übernachtungsmöglichkeiten. Die Angebote der Kindertagesstätte richten sich nach den Arbeitszeiten und nicht umgekehrt.



Die flexiblen Öffnungszeiten – 365 Tage im Jahr, 24 Stunden am Tag, ohne Schließtage und Betriebsferien – ermöglicht es allen Mitarbeiter/innen des HELIOS Klinikums Bad Saarow sowie allen weiteren Interessierten mit Kindern, egal ob in Schichtarbeit oder in anderen betrieblichen bzw. individuellen Arbeitszeitmodellen tätig, ihrem Beruf in Ruhe nachgehen und den Familienalltag dennoch gemeinsam erleben zu können.

Beispiel 15: Betreuungsservice bei Akuterkrankungen von Kindern der Mitarbeiter/innen – Martin-Luther-Krankenhaus, Berlin

Das Martin-Luther-Krankenhaus betrachtet jede/n Mitarbeiter/in als einen unerlässlichen Teil des Ganzen und geht deshalb auch auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen ein. Dazu wird eine Fülle von Angeboten unterbreitet.

Da zu attraktiven Arbeits- sowie Lebensbedingungen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört, werden spezielle Angebote für Familien mit Kindern geschaffen. In diesem Zusammenhang ist exemplarisch ein Betreuungsservice für akut erkrankte Kinder der Mitarbeiter/innen – das so genannte Kids Mobil – zu nennen. Partner dieses Betreuungsservice in Trägerschaft der SOCIUS Die Bildungspartner gGmbH sind neben den Alexianer-Krankenhäusern in Berlin auch die Charité Universitätsmedizin, die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Paul Gerhardt Diakonie sowie das Vivantes Netzwerk für Gesundheit.

Beispiel 16: Erschließung von Arbeitskräfteressourcen – Ruppiner Kliniken, Neuruppin und Klinikum Niederlausitz, Lauchhammer und Senftenberg

Um neue und/oder teilweise bislang unzureichend erschlossene Arbeitskräfteressourcen mobilisieren zu können, engagieren sich Krankenhäuser in modellhaften Förderungen des Landes Brandenburg.

Die Ruppiner Kliniken beteiligten sich an der INNOPUNKT-Initiative „Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen“, um mit dieser Unterstützung innovative Methoden und Verfahren zur Erschließung dieser Personengruppe als Arbeitskräftepotential für Krankenhäuser erproben zu können.

Das Klinikum Niederlausitz arbeitet gegenwärtig an einem Projekt mit dem Arbeitstitel „Interkulturelles Krankenhaus“, mit dessen Rahmen die qualitativ bessere und quantitativ umfangreichere Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund bzw. aus dem Ausland in das Klinikum vorangetrieben werden soll.

Beispiel 17: „Alumni“ auch im Krankenhaus – Oberhavel Kliniken, Gransee sowie Hennigsdorf und Oranienburg

Die Oberhavel Kliniken mit ihren insgesamt 1.300 Beschäftigten engagieren sich nicht nur zugunsten der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften, sondern pflegen auch den Kontakt zu ihren ehemaligen Mitarbeiter/innen und verdeutlichen damit die Wertschätzung für deren zumeist langjährig geleistete Tätigkeit.

Für Anfang 2014 hat Thomas Sarnes, Leitender Chefarzt und Chefarzt der Chirurgie der Klinik Oranienburg, erstmals zu einem Treffen ehemaliger Mitarbeiter/innen eingeladen zu dem etwa 120 Gäste erwartet werden. Auf dem Programm stehen Informationen über aktuelle Bauvorhaben der Oberhavel Kliniken sowie zur Ausbildung im Klinikverbund – und insbesondere der Dank an die „Alumni“.

Beispiel 18: Jugendarbeit als implizites Mittel der Nachwuchskräftegewinnung - Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. einschließlich Johanniter Krankenhaus Treuenbrietzen

Die Johanniter-Jugend ist der Jugendverband im Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. und eine bundesweit tätige christlich-evangelische Organisation, die sich als bedeutsamer und moderner Teil der jugendverbandlichen Vielfalt in Deutschland versteht.

Unabhängig von Geschlecht, Nationalität und Weltanschauung ermöglicht die Johanniter-Jugend Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Gruppen und Aktivitäten eine lebendige Gemeinschaft. Dort begegnet man sich mit Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Viele verschiedene Menschen treffen innerhalb der Johanniter-Jugend aufeinander und jede Gruppe hat ihr ganz eigenes Profil. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten, die den Gesamtverband ausmachen: Ehrenamtliches Engagement und ein fairer Umgang miteinander sowie fundierte und qualitativ hochwertige Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten. Zusätzlich wird Wert auf demokratische, transparente Entscheidungsprozesse gelegt, bei denen die Mitglieder in altersgerechter Form mitwirken können. Mit Kampagnen und Aktionen setzt sich die Johanniter-Jugend für eine bessere Gesellschaft mit Toleranz und Nächstenliebe ein. Sie handelt mit einem Präventionskonzept gegen sexuellen Missbrauch. Mitglieder finden einen geschützten Raum, in dem sie sich ihren Interessen und Möglichkeiten entsprechend entfalten, entwickeln und bilden können.

Die Johanniter-Jugend betreibt keine explizite Nachwuchsgewinnung für die Einrichtungen im Johanniter-Unfall-Hilfe e.V., darin eingeschlossen die Krankenhäuser. Gleichwohl werden im Rahmen der eigentlichen Aufgaben dieser Organisation auch Informationen zu den Ausbildungs- sowie Beschäftigungsmöglichkeiten in den Einrichtungen des Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. weiter gegeben und so auch ein kleiner Beitrag zu Berufsorientierung bzw. Berufswahl geleistet.

8 Zusammenfassung

Die Gesundheitswirtschaft hat in den vergangenen Jahren maßgeblich zum Beschäftigungszuwachs in Berlin und Brandenburg beigetragen. Vor diesem Hintergrund hat das PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung in Potsdam die „Beschäftigungssituation in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion 2008-2013“ untersucht und ist dabei zu folgenden, teilweise überraschenden Ergebnissen gekommen.

Die Gesamtzahl aller hauptamtlich Tätigen in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg – das ärztliche und nichtärztliche Personal aller Funktionsbereiche – stieg in den vergangenen fünf Jahren kontinuierlich an und liegt aktuell bei etwas mehr als 67.000.

Entgegen dem allgemeinen Eindruck rasanten Beschäftigungszuwachs in den Krankenhäusern, erhöhte sich zwischen 2008 und 2013 die Gesamtzahl der dort hauptamtlich Tätigen allerdings nur um 3,6 %.

Diese moderate Beschäftigungsentwicklung vollzog sich regional, berufsfachlich und zeitlich jedoch außerordentlich unterschiedlich:

- Regional betrachtet, nahm die Beschäftigung in den Krankenhäusern von Brandenburg um 6,8 % zu, in Berlin lag der Anstieg hingegen nur bei 1,8 %.
- Bei der Analyse nach Funktionsbereichen sticht der hohe Beschäftigungszuwachs bei Ärzten hervor (13,4 %). Der Pflegebereich erzielte einen Zuwachs von 6,2 %. Demgegenüber ging die Beschäftigung in den nichtärztlichen Funktionsbereichen außerhalb der Pflege (Medizinisch-technischer Dienst, Funktionsdienst wie z. B. Operationsdienst, Wirtschafts- und Versorgungsdienst, Verwaltungsdienst usw.) sogar zurück, nämlich um -2,2 %.
- Ebenfalls erstaunlich sind die unterschiedlichen Arbeitszeitentwicklungen. Im Zeitraum 2008-2013 ist die Anzahl des vollzeitbeschäftigten hauptamtlichen Personals erkennbar gesunken (-3,2 %), die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten jedoch sprunghaft angestiegen (+18,5 %).

- Die höchsten Teilzeitquoten weisen aufgrund dieser Tendenz nunmehr die folgenden nichtärztlichen Berufsgruppen auf: Hebammen/Entbindungspfleger (72,8 %), Psychologen/innen und Psychotherapeuten/innen (71 %), Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeuten/innen (59 %), Logopäden/innen (58,4 %) sowie Gesundheits- und Kinderkrankenschwester/innen (50,2 %). Auch Diätassistenten/innen (48,1 %), Masseur/innen und medizinische Bademeister/innen (46 %), Krankengymnasten/innen und Physiotherapeuten/innen (45,7 %), Heilpädagogen/innen (44,4 %), Krankenpflegehelfer/innen (44 %), Medizinisch-technische Assistenten/innen (41,9 %) sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (40,4 %) haben Teilzeitquoten jenseits der 40-Prozent-Marke. Selbst von den Ärzten in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion werden derzeit knapp 20 % in Teilzeit beschäftigt.

Angesichts des massiven Zuwachses der Teilzeitbeschäftigung – die mit entsprechend geringerer Entlohnung und zudem häufig mit Schichtarbeit verbunden ist – wird verständlich, weshalb Krankenhäuser immer öfter klagen, offene Stellen nicht oder erst nach einer langwierigen Suche von Arbeitskräften besetzen zu können. Diese und teilweise weitere ungünstige Arbeitsbedingungen führen im Übrigen auch dazu, dass beispielsweise von den in Berlin und Brandenburg ausgebildeten Krankenpflegehelfer/innen nur noch weniger als die Hälfte in ihrem erlernten Beruf tätig sind.

Schließlich konnte, fußend auf den Informationen der Krankenhausstatistik sowie mittels ergänzender Untersuchungen, eine beschäftigungsbezogene Rangliste der mehr als 110 Krankenhäuser in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg ermittelt werden.

Unangefochtene Nummer 1 unter den Krankenhäusern in Berlin-Brandenburg ist die Charité Universitätsmedizin Berlin mit ihren drei Klinikstandorten Charité Mitte, Virchow-Klinikum sowie Benjamin Franklin. Diese drei Krankenhausstandorte würden auch jeweils für sich genommen die Rangliste der beschäftigungsstärksten Krankenhäuser in der Hauptstadtregion anführen. Nicht unbedingt zu erwarten war, dass sich unter den TOP 10 Berlin-Brandenburgs immerhin vier Krankenhäuser aus der Mark befinden – namentlich das Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam, das Carl-Thiem-Klinikum in Cottbus, die Havelland Kliniken mit ihren beiden Klinikstandorten Nauen und Rathenow sowie die Ruppiner Kliniken in Neuruppin.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2013): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2012. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2013): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2012. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2011. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2011. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2010. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2010. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2010): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2009. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2010): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2009. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2009): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2008. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2009): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2008. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Brandenburg 2007. Teil I Grunddaten, Potsdam

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008): Statistischer Bericht A IV 2 – j / 12. Krankenhäuser im Land Berlin 2007. Teil I Grunddaten, Potsdam

Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (2014): Erwerbstätige am Arbeitsort in Deutschland 1991 bis 2013 nach Ländern, Wiesbaden

Deutsches Krankenhausverzeichnis

<http://www.deutsches-krankenhaus-verzeichnis.de> (letzter Aufruf am 28.12.2013)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012): Berufstreue in Gesundheitsberufen in Berlin und Brandenburg. IAB-Regional 3/2012, Nürnberg

Klinikführer der Landeskrankenhausgesellschaft Brandenburg

<http://www.lkb-online.de/index.php/die-kliniken/klinikfuehrer> (letzter Aufruf am 28.12.2013)

Krankenhausverzeichnis der Berliner Krankenhausgesellschaft

<http://www.berliner-krankenhausverzeichnis.de> (letzter Aufruf am 28.12.2013)

<http://www.ash-berlin.eu> (letzter Aufruf am 30.12.2013)

<http://www.gesundheitsstadt-berlin.de> (letzter Aufruf am 29.12.2013)

<http://www.niederlausitz-aktuell.de> (letzter Aufruf am 30.12.2013)

ANLAGE 1 Berichtskreis Brandenburg der Krankenhausstatistik zum 31.12.2012

Städtisches Klinikum Brandenburg GmbH
ASKLEPIOS Fachklinikum Brandenburg
St. Marienkrankenhaus Fachklinik für Geriatrie
Carl-Thiem-Klinikum Cottbus gGmbH
Sana-Herzzentrum Cottbus GmbH
Klinikum Frankfurt (Oder) GmbH
Evangelisches Krankenhaus Lutherstift Frankfurt (Oder)/Seelow
Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH
St. Josefs-Krankenhaus Potsdam
Oberlinklinik gGmbH Orthopädische Fachklinik
Evangelisches Zentrum für Altersmedizin
Evangelisch-Freikirchliches Krankenhaus und Herzzentrum Brandenburg
Klinikum Barnim GmbH Werner Forßmann Krankenhaus
Martin Gropius Krankenhaus GmbH
Epilepsieklinik Tabor Epilepsie-Zentrum Berlin-Brandenburg
Brandenburg-Klinik Bernau Waldfrieden GmbH BKB&Co.KG
Klinikum Dahme-Spreewald GmbH Spreewaldklinik Lübben
Evangelisches Krankenhaus Luckau gGmbH
Asklepios Fachklinikum Lübben
Asklepios Fachklinikum Teupitz
Elbe-Elster Klinikum GmbH
Havelland Kliniken GmbH
Immanuel Klinik Rüdersdorf
Krankenhaus Märkisch-Oderland GmbH
Asklepios Klinik Birkenwerder Fachkrankenhaus für Orthopädie
Oberhavel Kliniken GmbH Krankenhaus Oranienburg/Hennigsdorf
Sana Kliniken Sommerfeld Hellmut-Ulrici-Kliniken
Klinikum Niederlausitz GmbH
Helios Klinikum Bad Saarow
Oder-Spree-Krankenhaus GmbH
Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH
Evangelisches Krankenhaus „Gottesfriede“ GmbH
HELIOS-Privatkliniken GmbH
Median Klinik Grünheide Fachkrankenhaus für neurologische Frührehabilitation Phase B
KMG Klinikum Mitte GmbH
Ruppiner Kliniken GmbH
Johanniter-Krankenhaus im Fläming Belzig GmbH

**ANLAGE 1 Berichtskreis Brandenburg der Krankenhausstatistik zum 31.12.2012
(Fortsetzung)**

Evangelische Kliniken „Luisen-Henrietten-Stift“
Johanniter-Krankenhaus im Fläming Treuenbrietzen GmbH
Kliniken Beelitz GmbH Neurologisches Fachkrankenhaus für Bewegungsstörungen/
Parkinson
Kliniken Beelitz GmbH Fachkrankenhaus für neurologische Frührehabilitation
Kreiskrankenhaus Prignitz gGmbH
Krankenhaus Forst GmbH
Naemi-Wilke-Stift Guben
Krankenhaus Spremberg
DRK Krankenhaus Luckenwalde
Evangelisches Krankenhaus Ludwigsfelde-Teltow gGmbH
Krankenhaus Angermünde
Kreiskrankenhaus Prenzlau gGmbH
Asklepios Klinikum Uckermark GmbH
Sana Krankenhaus Templin
Oberhavel Klinik Gransee GmbH
AHG Klinik Wolletzsee
Oberbergklinik Berlin/Brandenburg

ANLAGE 2 Berichtskreis Berlin der Krankenhausstatistik zum 31.12.2012

Charité – Universitätsmedizin Berlin
Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH
Unfallkrankenhaus Berlin Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung e.V.
Klinik für Minimal Invasive Chirurgie am Evangelischen Krankenhaus Hubertus
Klinik am Schlosspark Biesdorf
Gemeinschaftskrankenhaus Havelhöhe gGmbH Klinik für anthroposophische Medizin
Klinik Helle Mitte GmbH Zentrum für Wirbelsäulenerkrankungen
MEOCLINIC – Internationale Privatklinik –
Augenklinik im Ringcenter 1 mit kosmetischer Laserchirurgie
Ullsteinhausklinik
Casa Dentalis GmbH
Vivantes Komfortklinik GmbH
ARGORA Klinik Berlin
Chirurgia Ästhetica – Dr. Kumpel Privatklinik für Schönheitsoperationen
Helios Klinikum Emil von Behring GmbH
DRK Kliniken Berlin Köpenick
Sana Klinikum Lichtenberg
Park-Klinik Weißensee
Zahnklinik MEDECO Berlin-Wedding
Evangelische Lungenklinik Berlin
Zahnklinik MEDECO Berlin-Dahlem
Zahnklinik MEDECO Berlin-Spandau
Evangelisches Geriatriezentrum Berlin gGmbH
Zahnklinik MEDECO Berlin-Tempelhof
Zahnklinik MEDECO Potsdamer Platz
Augenklinik am Wittenbergplatz
Augenklinik Berlin-Marzahn GmbH
Chirurgische Privatklinik am Hohenzollerndamm – CLINICA VITA
Avicenna Klinik
Euro Eyes Augenlaserzentrum Berlin GmbH
Zahnklinik MEDECO Berlin-Neukölln
Fliedner Klinik Berlin Ambulanz und Tagesklinik für Psychologische Medizin
Augenklinik und Lasikzentrum Am Gendarmenmarkt
Count Down Entgiftungseinrichtung des Drogentherapie-Zentrum Berlin e.V.
Sana Gesundheitszentren Berlin-Brandenburg GmbH MedizinZentrum am Sana Klinikum
Lichtenberg

ANLAGE 2 Berichtskreis Berlin der Krankenhausstatistik zum 31.12.2012 (Fortsetzung)

angioclinic Klinik am Wittenbergplatz
Klinik am Kurfürstendamm Private Zahnklinik Mund-, Kiefer-und Gesichtschirurgie
Privatklinik Spandau PKS GmbH
Evangelische Elisabeth Klinik
Franziskus-Krankenhaus
DRK Kliniken Berlin Mitte
Jüdisches Krankenhaus Berlin
Deutsches Herzzentrum Berlin
Paulinenkrankenhaus
Malteser-Krankenhaus
Evangelisches Johannesstift Wichernkrankenhaus gGmbH
Evangelisches Waldkrankenhaus Spandau
Friedrich von Bodelschwingh Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
Martin-Luther-Krankenhaus
Sankt Gertrauden-Krankenhaus
Evangelisches Krankenhaus Hubertus
Krankenhaus Waldfriede
Kliniken im Theodor-Wenzel-Werk
Immanuel-Krankenhaus Rheumaklinik Berlin-Wannsee und Zentrum für Naturheilkunde
DRK Kliniken Berlin Westend
Krankenhaus Bethel Berlin gGmbH
St. Marien-Krankenhaus Berlin
St. Joseph-Krankenhaus
Ida-Wolff-Krankenhaus
Dominikus-Krankenhaus Berlin
St. Hedwig Kliniken Berlin GmbH Krankenhaus Hedwigshöhe
Evangelisches Krankenhaus Königin Elisabeth Herzberge
St. Joseph-Krankenhaus Berlin-Weißensee
Maria Heimsuchung Caritas-Klinik Pankow
Park-Klinik Sophie-Charlotte Private Fachklinik für Psychiatrie und Psychosomatik am
Schloss Charlottenburg
Schloßpark-Klinik
POLIKLIN Charlottenburg
Havelklinik
DRK Kliniken Berlin Park-Sanatorium Dahlem
DRK Kliniken Berlin Wiegmann-Klinik Klinik für psychogene Störungen

ANLAGE 2 Berichtskreis Berlin der Krankenhausstatistik zum 31.12.2012 (Fortsetzung)

Klinik für Kosmetische Chirurgie Dr. Meyburg
West-Klinik Dahlem
Klinik Hygiea Belegkrankenhaus und Ambulantes OP-Zentrum
Vitanas Krankenhaus für Geriatrie
Privatklinik Schloßstrasse
Klinik Nikolassee
HELIOS Privatkliniken Berlin-Buch
HELIOS Privatkliniken Berlin-Zehlendorf
Helios Klinikum Berlin-Buch
Bundeswehrkrankenhaus Berlin
Berlin Klinik Leipziger Platz
Panorama Klinik Berlin

Impressum

Titel

Beschäftigungsentwicklung in den Krankenhäusern der Hauptstadtregion
Berlin-Brandenburg 2008-2013

Redaktion

Dr. Axel Troost (PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH)
Dr. Karsten Schuldt (PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH)

Redaktionsschluss

31. Dezember 2013

Gestaltung

Timm Schuldt (PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH)

Herausgeber

PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
Benkertstraße 24
14467 Potsdam
Tel. 0331-9793737
Fax 0331-9793738
Mail piw-potsdam@t-online.de

© PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion.