



**Hartmannbund**

Verband der Ärzte Deutschlands

## Themenpapier

**„Ärztliche Arbeitswelten. Heute. Und morgen.“**

**Fakten und Forderungen zum Thema  
„(Bessere) Arbeitsbedingungen im Krankenhaus“**



**Der Traumberuf Arzt und die Realität im Klinikalltag**

Ausschuss „Assistenzärzte im Hartmannbund“, Berlin 22. Mai 2017

## **Einleitende Worte**

Der Hartmannbund beschäftigt sich im Rahmen seiner berufspolitischen Arbeit seit geraumer Zeit mit den an vielen Krankenhäusern vorherrschenden schwierigen Arbeitsbedingungen von Ärztinnen und Ärzte und konnte sich bereits durch viele Aktionen und Stellungnahmen entsprechend einbringen. Im Besonderen die aktuelle Situation der Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung steht im Fokus des im Jahr 2016 gegründeten Ausschusses „Assistenzärzte im Hartmannbund“. Auch diese jungen Kolleginnen und Kollegen kritisieren vermehrt die schlechten Arbeitsbedingungen, unter denen auch ihre Weiterbildung leidet. Diese Probleme aufzuzeigen und nach Lösungen zu suchen, hat sich der Ausschuss „Assistenzärzte im Hartmannbund“ als eine seiner zentralen Aufgaben gestellt – mit dem Ziel, dass sich die Arbeitsbedingungen für Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung spürbar verbessern sollen.

Um herauszufinden, wo am meisten der Schuh drückt, wo die größten Probleme liegen, entwickelte der Ausschuss im Herbst 2016 einen umfangreichen Fragenkatalog für eine Umfrage, die von Dezember 2016 bis Januar 2017 unter dem Titel „Ärztliche Arbeitswelten. Heute. Und morgen.“ durchgeführt wurde.

Erfreulich: Insgesamt haben mehr als 1.300 Assistenzärzte an der Umfrage teilgenommen. Weniger erfreulich: Die Ergebnisse werfen beunruhigende Schlaglichter auf die Arbeitsbedingungen der Assistenzärzte.

Im vorliegenden Themenpapier möchten wir – die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte des Hartmannbundes – auf die aus unserer Sicht wichtigsten Umfrageergebnisse eingehen und zurückblicken auf unser Symposium „Ärztliches Arbeiten 4.0“ im April diesen Jahres, auf dem sich der Ausschuss „Assistenzärzte im Hartmannbund“ mit anderen Assistenzärzten sowie Chef- und Oberärzten, Vertretern von Landesärztekammern und E-Health-Experten ausgetauscht hat, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Aus unseren bisherigen Aktivitäten und den gewonnenen Erkenntnissen haben wir in einem nächsten Schritt Forderungen abgeleitet. Hierzu mehr ab der Seite 7.

## **Ärztliche Arbeitswelten – heute**

Der Traumberuf „Ärztin oder Arzt“ wird im Krankenhaus für immer mehr unserer Kolleginnen und Kollegen zu einem Job am persönlichen Limit. Zu diesem Fazit muss man kommen, wenn man sich die zum Teil beunruhigenden Ergebnisse unserer Umfrage „Ärztliche Arbeitswelten. Heute. Und morgen.“ genauer ansieht.

### Arbeitsbedingungen

Die Mehrheit der mehr als 1.300 Umfrageteilnehmer schätzt ihre aktuellen Arbeitsbedingungen an den Kliniken nur als befriedigend bis schlecht ein. Bewertet lediglich rund ein Drittel der Befragten die Situation als sehr gut oder gut, so vergeben zwei Drittel Noten zwischen drei und fünf. Und Gründe liefern sie gleich mit:

- Bis zu zehn Überstunden und mehr pro Woche sind unter dem Druck von ökonomischen Zwängen und Personalmangel eher die Regel als die Ausnahme.
- Mindestens jeder zweite Arzt in Weiterbildung ist von seinem Arbeitgeber schon einmal direkt oder indirekt aufgefordert worden, Überstunden nicht zu dokumentieren.
- Pausenzeiten können von der Hälfte der Befragten selten bis nie eingehalten werden.
- 65 Prozent der befragten Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung sehen ihre Arbeitszeiten vom Arbeitgeber nicht objektiv und manipulationssicher erfasst.
- Die Mehrheit der Befragten schätzt die ärztliche Personaldecke an ihrer Klinik als „nicht ausreichend“ ein.



Dass Druck und Unzufriedenheit nicht nur durch hohe Arbeitsbelastung entstehen, sondern auch Resultat einer offenbar unbefriedigenden Arbeitssituation mit Blick auf die Patientenversorgung sind, machen diese Zahlen deutlich: ca. 75 Prozent der Befragten hadern mit mangelnder Behandlungszeit für ihre Patienten – häufig verursacht durch zeitaufwändige Dokumentationsarbeiten.

### Bürokratie

Ein eindeutiger Fingerzeig unserer Umfrageteilnehmer geht in Richtung Dokumentation. Die Mehrheit der Befragten kann nicht begreifen, dass sie gezwungen sind, so viele Stunden ihrer Arbeitszeit nicht am Patienten, sondern an der Akte verbringen zu müssen:

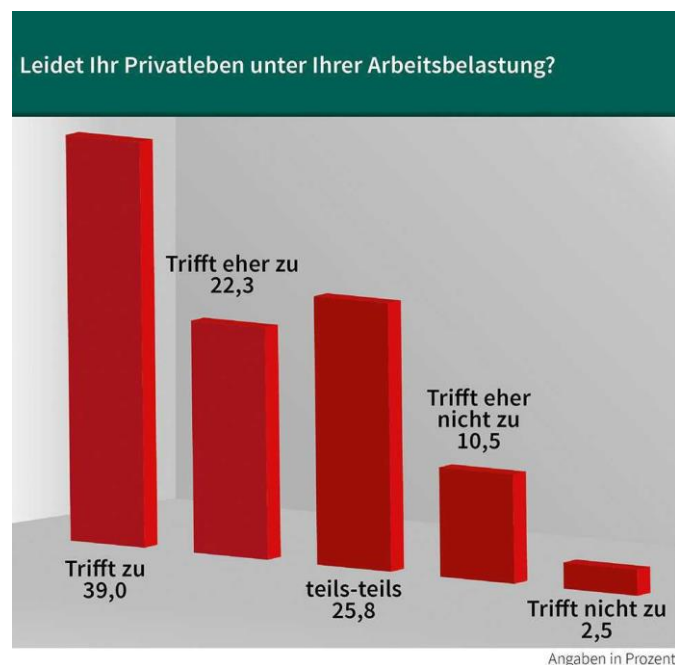
- Ca. 37 Prozent der Befragten müssen mehr als drei Stunden am Tag für die Dokumentation aufwenden; ca. 35 Prozent bis zu drei Stunden, ca. 22 Prozent bis zu zwei Stunden und ca. 6 Prozent bis zu einer Stunde.

- Die Mehrheit der Befragten schätzt die technische Ausstattung an ihrer Abteilung übrigens als nicht so gut ein. 75 Prozent der Befragten vergibt nur die Noten drei bis fünf.
- Auf die Frage, ob es Entlastungen bei der ärztlichen Tätigkeit gibt, haben immerhin viele der Befragten Bereiche wie Blutentnahmen, Kodieren oder Stationssekretariat angekreuzt.

### Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Das Thema „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ ist den jungen Ärztinnen und Ärzten auch weiterhin sehr wichtig, wie die Umfrageergebnisse ebenfalls gezeigt haben. Nur leider sieht die Realität ganz anders aus:

- Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass ihr Privatleben unter der Arbeit leidet.
- 76 Prozent der Befragten haben angegeben, schon einmal zur Arbeit gegangen zu sein, obwohl sie eigentlich krankheitsbedingt unfähig waren zu arbeiten.
- Viele Assistenzärzte empfinden ihre Arbeitsbelastung sogar als so groß, dass sie mit Schlafmangel zu kämpfen haben, gesundheitliche Beeinträchtigungen befürchten oder bereits darunter leiden.



Im Übrigen können sich viele der Befragten – Frauen wie Männer – vorstellen, einen gewissen Zeitraum zum Beispiel für die Familie auszusetzen oder in Jobsharing-Modellen zu arbeiten. Auch hinsichtlich der gewünschten Wochenarbeitszeit haben die jungen Ärzte genaue Vorstellungen: Die Mehrheit kann sich vorstellen, 30 bis 35 Wochenstunden bzw. 35 bis 40 Wochenstunden zu arbeiten.

## Weiterbildung

Vergleichsweise noch relativ gute Noten vergeben die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte an ihre „Chefs“ in Sachen Betreuung und Weiterbildung:

- So fühlt sich die Mehrheit zu Beginn der Weiterbildung überwiegend „umfangreich in die Arbeit der Weiterbildung“ eingearbeitet.
- Die Mehrzahl der Befragten fühlt sich durch ihren Hintergrunddienst gut betreut.
- Mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass in ihrer Abteilung Chef- und Oberärzte ihren Fragen offen gegenüber stehen.
- Inakzeptabel allerdings: Eine strukturierte Weiterbildung mit definierten Jahreszielen ist noch immer die Ausnahme. Zwei Drittel der Befragten können nach eigenen Angaben auf ein solches Angebot nicht zurückgreifen.

## Erschreckend: Die persönlichen Kommentare der Umfrageteilnehmer

Es sind aber nicht nur die reinen Fakten der Umfrage, die nachdenklich stimmen, sondern auch die große Anzahl an persönlichen Kommentaren. Allein bei der Frage „Wie wirkt sich ökonomischer Zwang am Arbeitsplatz aus?“ hat die Hälfte der Befragten geantwortet. An dieser Stelle möchten wir nur eine kleine Auswahl präsentieren, die aber eindringlich zeigt, wo der Schuh drückt:

- „Ich liebe meinen Job und er ist mehr als ein Beruf, sondern Berufung, und ich bin dankbar, ihn ausüben zu dürfen. Doch die Bedingungen machen auf Dauer Frust.“
- „Ich betreue als Anfängerin bis zu 21 schwerstkranke Patienten am Tag. Ich werde oft aufgefordert, mit Angehörigen nur im Vorbeigehen auf dem Gang zu reden. Die akzeptierte Gesprächsdauer: zwei bis drei Minuten. Manche Kollegen verstecken sich regelrecht vor Angehörigen. Ich tue es nicht, weil ich es für unmenschlich halte.“
- „Ein Fluglotse darf auf Grund seiner Verantwortung nicht länger als sechs Stunden am Stück arbeiten, wir 24 Stunden. Wo bleibt da die Logik? Niemand möchte von einem Arzt operiert werden, der bereits 23 Stunden auf den Beinen ist.“
- „Wir haben eine Fallmanagerin, die jeden Tag mehrmals zu uns kommt und detailliert fragt, warum der Patient noch da ist.“
- „DRG-Mitarbeiter begleiten teilweise die Visiten und vermerken in Kurven, ab wann der Patient Geld kostet anstatt welches einzubringen.“
- „Es ist unbefriedigend, dass die Entlassungen so früh kommen, noch bevor man das Gefühl hat, die Arbeit am Patienten sei vollständig getan.“

- „Es bleibt keine Zeit für eine patientengerechte Behandlung. Vertrauensbildende Patientengespräche und Angehörigengespräche sind eher eine Last. Man dreht sich den ganzen Tag wie ein Hamster im Rad, es ändert sich nichts.“

## Ärztliche Arbeitswelten – morgen

Unsere Umfrageergebnisse haben gezeigt, dass die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung so wie bisher nicht mehr weiter arbeiten möchten. Dass stetig steigende ökonomische Zwänge und Personalknappheit an den Kliniken die Arbeitsbedingungen belasten und darunter auch die Patientenversorgung leidet, ist – leider – keine neue Erkenntnis. In welchem Ausmaß allerdings junge Ärztinnen und Ärzte ihre daraus resultierende Arbeitssituation als belastend empfinden, ist alarmierend.

Müssen wir junge Ärztinnen und Ärzte, die aus Überzeugung und mit viel Idealismus Arzt geworden sind, uns damit abfinden, dass ein Krankenhaus vor allem ein Wirtschaftsbetrieb ist? Von uns kommt hier ein klares „Nein“.

Aber was muss sich ändern, um an den Kliniken von guten Arbeitsbedingungen sprechen zu können? Darüber haben wir am 8. April gemeinsam mit anderen Kollegen und Experten auf unserem Hartmannbund-Symposium „Ärztliches Arbeiten 4.0“ diskutiert. Unser Symposium war ein voller Erfolg. Wir haben uns mit Assistenzärzten aus ganz Deutschland, Chef- und Oberärzten, Vertretern von Landesärztekammern, Experten aus dem Bereich „E-Health“, Ärzten mit besonderen Arbeitszeitmodellen (die hoffentlich bald ganz normal sind) und vielen mehr ausgetauscht.



Veranstaltungsort:  
Hotel Aquino Tagungszentrum Katholische Akademie · Hannoversche Str. 5 b · 10115 Berlin-Mitte

### Programm:

<p><b>10.00 UHR</b> Begrüßung Dr. med. Klaus Reinhardt, Vorsitzender des Hartmannbundes</p> <p><b>Vorstellung Programm und Referenten</b> Moderatorenteam Antonia Stahl und Dr. med. Fabian Weykamp (Ausschuss „Assistenzärzte im Hartmannbund“)</p> <p><b>Hartmannbund-Umfrage</b> „Ärztliche Arbeitswelten. Heute. Und Morgen.“ Theodor Uden (Ausschuss „Assistenzärzte im Hartmannbund“)</p> <p><b>10.40 UHR</b> Impulsvorträge „Arbeitsbedingungen/Arbeitszeitmodelle an den Kliniken“ Prof. Dr. med. Axel Ekkenkamp (Ärztlicher Direktor, Unfallkrankenhaus Berlin)</p> <p>„Aktuelle Situation der ärztlichen Weiterbildung und die Rolle der Selbstverwaltung bei deren Weiterentwicklung“ Dr. med. Ellen Lundershausen (Präsidentin Landesärztekammer Thüringen)</p> <p>„E-Health - Ärztlicher Arbeitsplatz der Zukunft“ Dr. Sven Meister (Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik (ISST))</p> <p><b>11.40 UHR</b> Frageunde „Heißer Stuhl“ mit den drei Referenten Prof. Dr. med. Axel Ekkenkamp, Dr. med. Ellen Lundershausen, Dr. Sven Meister</p> <p><b>12.40 UHR</b> Mittagspause</p>	<p><b>13.30 UHR</b> „Wie stellen sich Assistenzärzte ihr Arbeiten 4.0 vor?“ Ines Stenzel (Ärztin in Weiterbildung, Arbeitsgruppe Zukunft, Helios Kliniken)</p> <p><b>13.35 UHR</b> Workshops mit Experten Leitthema: „Wie wollen Assistenzärzte in Zukunft arbeiten?“</p> <p><b>1. Arbeitszeit/-modelle</b> Experten: Dr. med. Katharina Bednarz (Oberärztin, Universi- tätsklinik Heidelberg) Dr. med. Nina Siedentopf (Oberärztin, Martin- Luther-Krankenhaus in Berlin) Dr. med. Jan-Peter Siedentopf (Oberarzt, Charité Berlin)</p> <p><b>2. Weiterbildung</b> Experten: PD Dr. med. Christian Hönemann (Chefarzt, Klinikum Leer) Dr. med. Daniel Peukert (Facharzt, in ambulanter Anstellung in Berlin)</p> <p><b>3. E-Health</b> Experten: Dr. med. Anja-Dorothee Sobota (Fachärztin, Univer- sitätsklinikum Münster) Dr. Sven Meister (Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik ISST)</p> <p><b>15.30 UHR</b> Abschlussrunde Workshop-Ergebnisse &amp; Diskussion Ende der Veranstaltung ca. 16.30 Uhr</p>
---	--

Anmeldung unter: [akademie@hartmannbund.de](mailto:akademie@hartmannbund.de)

**Aus den Ergebnissen der Umfrage und des Symposiums leiten wir folgende Forderungen ab:**

Arbeitszeiten

- Die Klinikträger müssen die Gestaltung der ärztlichen Arbeitsplätze sowie die Arbeitsabläufe auf den Stationen substanziell verändern, um die Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte endlich spürbar zu verbessern.
- Zu viele Überstunden, Mehrarbeit, die nicht anerkannt wird, ökonomische Zwänge und Personalmangel führen bei den Ärztinnen und Ärzten in den Kliniken zu Frustration und Erschöpfung. Aus Sicht der Beschäftigten, aber auch aus Sicht der Patienten muss hier endlich gehandelt werden.
- Arbeitszeitrechtliche Regelungen müssen eingehalten werden.
- Weniger Überstunden für Ärzte – Kliniken müssen bei ermitteltem Bedarf zusätzliches Personal einstellen (können), um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Arbeitszeiten und Überstunden müssen objektiv und manipulationssicher erfasst werden können.
- Überstunden müssen dokumentiert und Pausenzeiten eingehalten werden. Bereitschaftsdienst muss auch Bereitschaftsdienst sein.

Bürokratie

- Mehr Zeit an den Patienten – weniger Zeit an der Akte. Der Dokumentationsaufwand muss minimiert und effizienter gestaltet werden.
- Eine konsequente Entlastung bei Dokumentationsaufgaben durch entsprechendes Personal (Stationsassistenten, Kodierfachkräfte usw.) ist einzufordern, damit die Zeit für die Patientenversorgung und Weiterbildung genutzt werden kann.
- Digitalisierung als Chance begreifen: Die fortschreitenden technologischen Fortschritte in der Gesundheitsversorgung müssen in den Kliniken stärker genutzt werden, um bürokratische Prozesse zu minimieren. Hier seien die elektronische Patientenakte, das papierlose Krankenhausinformationssystem, aber auch technische Hilfsmittel wie Tablet und Smartphones erwähnt, die schnellstmöglich realisiert werden müssen.

### Vereinbarkeit Privatleben und Beruf

- Um in einem gesunden Gleichgewicht zu leben, fordern wir verlässliche Arbeits- und Bereitschaftsdienstzeiten. Nur so ist eine bessere Planbarkeit und Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu realisieren.
- Den Ärztinnen und Ärzten im Krankenhaus sollten deutlich größere Spielräume für die Gestaltung ihrer Arbeitszeit angeboten werden. Hierfür sind konsequent alle Mittel moderner Arbeitszeitgestaltung, die den Flexibilitätsanforderungen der Krankenhäuser und denen der Ärztinnen und Ärzte gerecht werden, anzuwenden.
- Individuelle Arbeitszeitmodelle entsprechend der Größe des Krankenhauses sollten Ärztinnen und Ärzten eine individuelle lebensphasenorientierte Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ermöglichen. In diesem Kontext sollten beispielsweise Arbeitszeitkonten zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben, Wahlarbeitszeit, Sabbaticals und Jobsharing zur Gewinnung und Bindung von Ärztinnen und Ärzten als selbstverständliche Modelle angeboten werden.

### Weiterbildung

- Die Weiterbildung muss in der regulären Arbeitszeit – im Rahmen der ärztlichen Berufsausübung – stattfinden.
- Die Weiterbildung nach den Inhalten der Weiterbildungsordnung muss als Zweck der Anstellung als Arzt oder Ärztin in Weiterbildung während der gesamten Vertragszeit ohne substanzielle Abstriche möglich sein.
- Es müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Kliniken die Facharztweiterbildung im Umfang entsprechend der geltenden Weiterbildungsordnung strukturiert und unabhängig von ökonomischen Zwängen durchführen können. Die gesamte Weiterbildung muss strukturiert sein – mit fest vereinbarten Rotationen, definierten Jahreszielen und guter Supervision.
- Die Klinikträger müssen personelle Strukturen für ein umfassendes Mentoring von sich weiterbildenden Ärztinnen und Ärzten realisieren. Als Teil dieses Mentorings sollten die Kliniken Konzepte unterstützen, die eine umfangreiche und strukturierte Einarbeitung von Berufseinsteigern vorsehen. Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung müssen strukturiert und supervidiert eingearbeitet werden.
- Im gesamten Verlauf der Weiterbildung und abhängig vom Kenntnisstand müssen Weiterzubildende jederzeit die Möglichkeit haben, ihr ärztliches Handeln durch Fachärzte beurteilen und gegebenenfalls korrigieren zu lassen. Die Qualität der ärztlichen Weiterbildung hängt maßgeblich von einem regelmäßigen intensiven Kontakt zu den zur Weiterbildung befugten Ärztinnen und Ärzten ab. Mentoring bedeutet in diesem Zusammenhang, die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung gemäß der geltenden Weiterbildungsordnung fachlich zu begleiten und über die gesamte Weiterbildung zu betreuen.



- Die Weiterbildungsstätten müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung ausreichend Zeit für ihre Weiterbildung zur Verfügung haben.
- Konsequente Sanktionierung schlechter Weiterbildung durch die Landesärztekammern

## **Fazit**

**Die Mitglieder des Ausschusses „Assistenzärzte im Hartmannbund“, dem aktuell 24 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung aus ganz Deutschland angehören, sind sich einig:**

Wir können unseren Traumberuf „Ärztin und Arzt“ nur dann gut ausüben, wenn sich an den Arbeitsbedingungen – hier hauptsächlich im stationären Sektor – endlich etwas ändert. Ein Kulturwandel ist längst überfällig. Wenn Kliniken als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden wollen, muss sich an den Arbeitsbedingungen und an der Unternehmenskultur noch vieles ändern.

Die Ökonomisierung des Medizinbetriebes hat eine Dimension erreicht, die die Rolle des Arztes massiv verändert. Das klassische ärztliche Handeln, das den Patienten in den Mittelpunkt stellt, steht damit komplett zur Disposition. Wir haben einen der schönsten Berufe der Welt. Aber wenn sich nicht Entscheidendes ändert, dann werden bei vielen unserer jungen engagierten Kolleginnen und Kollegen an die Stelle von Lust und Engagement bald Frust und Ernüchterung treten.