



# Hartmannbund-Hauptversammlung 2014

## Leitantrag Nr. 1

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Potenziale der kommenden Ärztegeneration nutzen. Faire Chancen für Frauen im Arztberuf.**

Die medizinische Versorgung der Bevölkerung dauerhaft und flächendeckend auf qualitativ hohem Niveau aufrechtzuerhalten, ist eine zentrale Herausforderung der Gesundheitspolitik in Deutschland. Die Politik hat darauf in den vergangenen Jahren vor allem mit der Veränderung von Rahmenbedingungen reagiert – von der Flexibilisierung der Berufsausübungsmöglichkeiten über die Schaffung unterschiedlicher Anreizsysteme bis hin zu fortgesetzten Eingriffen in die freie Berufsausübung. Vor allem dem Mangel an Ärztinnen und Ärzten in der Fläche konnte durch diese Maßnahmen bisher nicht signifikant begegnet werden. Jenseits dieser gesetzgeberischen Initiativen ist – vor allem angesichts eines unübersehbaren Wandels der Ansprüche und Erwartungen der kommenden Ärztegeneration – das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer stärker in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt. Nicht nur die Politik, sondern auch die Arbeitgeber müssen sich endlich konsequenter der Frage stellen, wie sie verlässliche Arbeitsbedingungen schaffen können, die einen Einklang von Privatleben und beruflichem Engagement gewährleisten. Dabei haben sich Politik und Kostenträger der Tatsache zu stellen, dass geeignete Konzepte und Arbeitsmodelle zusätzlicher finanzieller Aufwendungen bedürfen. Diese Mittel sind bereitzustellen.

#### **Perspektiven für Frauen verbessern**

Eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen spielt die Tatsache, dass gerade Frauen ihr Potential angesichts noch immer nicht mit Familie vereinbarenden Arbeitsbedingungen und system- und gesellschaftsimmanenter Benachteiligungen nicht ausschöpfen können. Dies ist umso gravierender zu bewerten angesichts der Tatsache, dass inzwischen rund 45 Prozent der Ärzteschaft weiblich sind und der Anteil der Frauen unter den Medizinstudierenden mittlerweile mehr als 60 Prozent beträgt.

„Karriere nur unter Verzicht auf Kinder und Familie, keine fairen Chancen gegenüber männlichen Kollegen, benachteiligt wegen der Tätigkeit in Teilzeit“ – so sehen vor allem viele junge Frauen ihre Perspektiven im Arztberuf. Zu zögerlich entwickeln sich intelligente Arbeitszeitmodelle, flexible Kinderbetreuungskonzepte und echte Fortschritte hinsichtlich der Eröffnung realer Karrierechancen. Und nach wie vor verhindern zu oft tradierte hierarchische Strukturen notwendige Veränderungen. Die Kliniken und immer mehr auch der Bereich der ambulanten Versorgung sind angesichts des fortschreitenden Ärztemangels existentiell darauf angewiesen, ihrem

Personal sowohl die berufliche als auch familiäre Verwirklichung zu ermöglichen – im Übrigen ganz unabhängig von Alter und Geschlecht.

Trotz unbestreitbaren Fortschritts bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen fehlen vielerorts noch immer die notwendige Phantasie und das entschlossene Engagement, wenn es gilt, Konzepte für die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen.

### **Arbeitsbedingungen als Schlüsselinstrument**

Ärztliche Arbeitszeiten müssen planbar und verlässlich gestaltet werden, die Anzahl der Bereitschaftsdienste ist zu begrenzen und das vereinbarte Ende der Arbeitszeit einzuhalten. Unverzichtbar ist in diesem Zusammenhang die korrekte Dokumentation von Arbeitszeiten; eine Umgehung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen muss verhindert werden. Es liegt nicht nur im Interesse der Ärztinnen und Ärzte, sondern vor allem auch der Kliniken selbst, durch strukturell vorausschauende Personalpolitik und verlässliche Arbeitszeiten eine gute Versorgungsqualität zu sichern und Personalfuktuation zu vermeiden.

Führungspositionen für Frauen in klinisch-ärztlichen Berufsfeldern und eine Karriere in Forschung und Lehre müssen auch durch Mentoringprogramme und intelligente Teilzeitmodelle ermöglicht werden, denn noch sind es vor allem Frauen, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden wollen oder müssen.

Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung muss es möglich sein, neben den Anforderungen im Beruf persönliche und familiäre Aufgaben – z. B. Mutterschaft, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen – zu bewältigen. Die Spielräume des Mutterschutzgesetzes müssen genutzt und Arbeitsplätze und -abläufe für schwangere Frauen adäquat adaptiert werden. Anteile der Weiterbildung müssen auch in Teilzeit unter 50 Prozent möglich sein. Die Anerkennung eines flexibel gestalteten Weiterbildungscurriculums darf nicht einer jeweiligen individuellen Ermessensentscheidung einer Landesärztekammer überlassen bleiben, sondern muss einheitlich geregelt sein. Programme für Eltern sollen vor und während der Elternzeit sicherstellen, dass der Kontakt zum Krankenhaus nicht verlorenght, und Müttern und Vätern den Wiedereinstieg erleichtern. Eine betriebliche Kinderbetreuung sollte die notwendige Flexibilität der Betreuungszeiten sicherstellen. Dies gilt sowohl für vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigte Eltern.

Auch die Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Medizinstudium und Familie sind noch lange nicht ausgeschöpft. Dies betrifft z. B. fehlende räumliche Gegebenheiten, mangelnde Betreuungsformen oder auch starre Studienabläufe. So sollte es Medizinstudierenden an jeder Universität möglich sein, ihre Kinder in eine Betreuung mit weitreichenden Betreuungszeiten zu geben. Eine Berücksichtigung persönlicher Lebensumstände bei bestimmten Kursbelegungen würde ebenso weiterhelfen wie eine Flexibilisierung zum Beispiel in Bezug auf die Erlangung von Leistungsnachweisen oder Prüfungszulassungen.

Mit den erforderlichen organisatorischen Bemühungen von Arbeit- und Gesetzgebern müssen zwingend auch gesellschaftliche Bewusstseinsänderungen einhergehen, ohne die ein nachhaltiger Wandel nicht machbar ist. Dies betrifft das Rollenverständnis beider Geschlechter im Familien-, Arbeits- und gesellschaftlichen Leben.