

Familienfreundlicher Arbeitsplatz in Klinik und Praxis

Die Bundesärztekammer hat kürzlich das Ärztehandbuch „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte“ vorgestellt. Über den Ratgeber sprach das *Rheinische Ärzteblatt* mit Dr. Astrid Bühren, die Ehrenpräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes und eine der Herausgeberinnen ist.



Dr. Astrid Bühren, Ehrenpräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes und Vorstandsmitglied im Hartmannbund, fordert familienfreundliche Arbeitsplätze für Ärztinnen und Ärzte. Foto: privat

RhÄ: Frau Dr. Bühren, was hat den Anstoß zu diesem Buch gegeben?

Dr. Bühren: Die Idee zu diesem Buch entstand in den Ärztinnengremien, die es bis 2007 in der Bundesärztekammer gab. Es ist das zweite Buch, das hieraus erwachsen ist. Es richtet sich ausdrücklich an Ärztinnen und Ärzte und passt sehr gut zu dem im vergangenen Jahr von der Bundesärztekammer herausgegeben Report „Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten“. Vor dem Hintergrund, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen sowohl der Arbeit am Krankenbett als auch Deutschland überhaupt den Rücken kehren, war es ein wichtiges Anliegen, die in Deutschland heute bereits vorhandenen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzuzeigen. Denn die mangelnde Vereinbarkeit ist ja ein wesentlicher Grund dafür, nicht direkt am Krankenbett tätig zu sein oder in familienfreundlichere Länder wie beispielsweise Großbritannien oder nach Skandinavien zu gehen.

RhÄ: Welchen Nutzen können Ärztinnen und Ärzte aus dem Buch ziehen?

Dr. Bühren: Sie erhalten einen Überblick über das, was es zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland gibt. Sie können Checklisten für die Bewerbung zu Rate ziehen, um eine Vorstellung davon zu bekommen, was sie überhaupt fordern können und worauf sie bei einem zukünftigen Arbeitgeber achten sollten. Das Buch bietet viele Musterbeispiele für Klinik und Praxis. Es zeigt, welche Teilzeitmodelle existieren und welche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber getroffen werden können. Ärztinnen und Ärzte können mit dem Ratgeber planen, wie sie für sich die Berufstätigkeit flexibler und familienfreundlicher

gestalten können und welche Rechte sie haben. Die Checklisten sind auch schon für Medizinstudierende mit Kind eine Hilfe.

RhÄ: Welche Hilfestellungen erhalten Personalverantwortliche?

Dr. Bühren: Der Ratgeber bietet Personalverantwortlichen diverse Hinweise zu Unternehmenskultur und Führungsverhalten sowie Anregungen und Anstöße zu Veränderungen. Wichtig ist, zunächst eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Umfrage darüber durchzuführen, was konkret gewünscht oder erforderlich ist. Hierdurch können ganz unterschiedliche Bedürfnisse aufgezeigt werden, die von der Ferien- und Hausaufgabenbetreuung über Serviceangebote für die Kinderbetreuung und private Haushaltsführung – wie Einkaufsservice und Bügelservice – oder logistische Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger reichen. Beispielsweise müssen bei den Öffnungszeiten von Kindergärten an Krankenhäusern die Schichtdienste mitbedacht werden. Anhand einer Kosten-Nutzen-Analyse für die Kinderbetreuung der Unfallklinik Murnau – das ist ein Haus mit 450 Betten und 100 Betreuungsplätzen – können Personalverantwortliche sehen, dass Investitionen in solche Angebote sich mittelfristig auszahlen.

RhÄ: Die Träger sollten also auch im eigenen Interesse in die Personalentwicklung investieren?

Dr. Bühren: Ja. Gerade in Zeiten des Mitarbeitermangels ist die Personalentwicklung ein Schlüsselfaktor im Wettbewerb. Mit ihrer Hilfe lässt sich Nachwuchsmangel sowohl an spezialisierten

Pflegekräften als auch an geeigneten Ärztinnen und Ärzten verhindern.

RhÄ: Sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausreichend?

Dr. Bühren: Noch nicht, aber der Gesetzgeber ist auf dem richtigen Weg. Ein Schritt nach vorne war es, dass das Bundesgesundheitsministerium im vergangenen Jahr einen Runden Tisch eingerichtet hat. Themen sind die Weiterbildung und der Mutterschutz. Die Weiterbildung muss insgesamt so flexibel gestaltet werden, dass sie natürlich hochqualifiziert in Bezug auf eine gute Patientenversorgung bleibt, andererseits aber auch auf die jeweilige Lebenssituation der Weiterzubildenden eingeht. Die Mutterschutzgesetzgebung sollte dahingehend modifiziert werden, dass individualisiert statt pauschal die tatsächlichen Risiken am Arbeitsplatz für die werdende Mutter eruiert und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden, die einerseits der Ärztin die Fortführung weiterbildungsrelevanter Tätigkeiten ermöglichen und andererseits Risiken minimiert. Positiv ist auch zu bewerten, dass es im Rahmen des Programms „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds gibt, allerdings zunächst nur bis Ende 2012.

Interview: Karola Janke-Hoppe

Kostenlose Buchbestellung

Interessierte Ärztinnen und Ärzte können das Handbuch „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung“ kostenlos per Fax: 02 11/43 02-20 19 oder per E-Mail: rheinisches-aerzteblatt.de bestellen.

Weitere Informationen zum Programm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums sind verfügbar im Internet unter www.erfolgsmotor-familie.de/kinderbetreuung oder telefonisch kostenlos unter 08 00/0 00 09 45. KJ