

# A. Bühren, A.E. Schöller (Hrsg.): Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung

Kathrin Klimke-Jung<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ruhr-Universität Bochum,  
Medizinische Fakultät,  
Zentrum für Medizinische  
Lehre, Bochum, Deutschland

## Bibliographische Angaben

A. Bühren, A. E. Schöller (Hrsg.)

**Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausbildung**

Bundesärztekammer Berlin

Erscheinungsjahr: 2010, 138 Seiten

Verfügbar unter: [http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/55cc174ca23ff94a941a28da38644928/Familienfreundlicher\\_AP\\_fuer\\_AerztInnen.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/55cc174ca23ff94a941a28da38644928/Familienfreundlicher_AP_fuer_AerztInnen.pdf)

## Rezension

**„Tempora mutantur, ...“ – die Bundesärztekammer positioniert sich zum Thema „Familienfreundlichkeit“ im ärztlichen Berufsalltag und in der medizinischen Ausbildung**

Auch wenn für medizinische Karrieren noch immer die klassisch männlichen Biografieerläufe als Blueprint gelten – der stetig steigende Anteil an Frauen in der Studierenden- und Ärzteschaft gepaart mit einer Mangelsituation in der ärztlichen Versorgung macht es möglich: die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tritt aus dem Schatten der vermeidlichen „Frauenthemen“ und avanciert zum Kennzeichen kluger Personalpolitik im Gesundheitssektor. Vorbei die Zeiten, wo Arbeitgeber und Vorgesetzte bereits bei Einstellungsgesprächen den Stellenbewerberinnen mit der routinehaften Frage nach deren Familienplänen klar machten, dass der Wunsch nach Kind und Familie oder viel schlimmer noch bereits vorhandene Kinder auf gar keinen Fall die berufliche Verfügbarkeit tangieren dürften und de facto unerwünscht seien. Jetzt kehrt sich der Spieß um: Es ist nicht mehr länger die Frage, wie die einzelne Ärztin ihren Nachwuchs organisiert, sondern welche Rahmenbedingungen Arbeitgeber für die gedeihliche Vereinbarkeit von Karriere und Beruf ihren ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellen.

Familienfreundlichkeit hält auch im Gesundheitssystem Einzug.

Mit der Publikation von A. Bühren und A.E. Schoeller trägt die Bundesärztekammer der Forderung des 105. Ärztetags in Rostock Rechnung, der anmahnte „Rahmenbedingungen zu schaffen, die bewirken, dass qualifizierte Ärztinnen und Ärzte unter Einbeziehung des gender Mainstreaming die Chance erhalten in Ihrem Beruf tätig zu werden und zu bleiben, sich beruflich zu entfalten und ihre Kompetenzen sowohl in Leitungspositionen als auch in berufspolitischen Gremien einzubringen.“ (Beschlussprotokoll III,1)

Wie familienfreundliche Rahmenbedingungen in Kliniken, Universitäten und im Ambulanten Gesundheitssektor konkret im Einzelnen gestaltet werden können, davon berichtet die Publikation anschaulich in vielen Beispielen von „good practice“, die allerdings schwerpunktmäßig aus Projekten der alten Bundesländer stammen – ein Wermutstropfen in dieser Publikation, denn immerhin stehen die neuen Bundesländer in einer ganz anderen Tradition der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen. Ein geschichtlicher Exkurs in die stattlich geregelten Kinderbetreuungskonzepte im Gesundheitswesen der ehemaligen DDR wäre an dieser Stelle sicherlich spannend zu lesen gewesen.

Neben der Beschreibung gelungener und gendergerechter Arbeitskonzepte und Checklisten legen die Herausgeberinnen eindrücklich dar, dass Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmenskultur im Gesundheitssektor verstanden und strukturell in den betreffenden Institutionen verankert werden sollte: Familienfreundlichkeit als Ausdruck der Mitarbeiterorientierung und Wertschätzung des „Faktors Mensch“ im Gesundheitswesen und in der medizinischen Ausbildung.

Wenn man davon absieht, dass die Bebilderung dieser Hochglanzpublikation weitestgehend auf Stereotype glücklicher Mutter-Kind-Harmonie zurückgreift und sowohl die Väter wie auch die Realität der Erschöpfung, die der Spagat von Familie und Beruf trotz allem mit sich bringt, ausblendet, ist das Buch gut lesbar und all denjenigen

zu empfehlen, die der Forderung nach mehr Familienfreundlichkeit am eigenen Arbeitsplatz Gehör schafften wollen.

## Interessenkonflikt

Die Autorin erklärt, dass sie keinen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Artikel hat.

### Korrespondenzadresse:

Kathrin Klimke-Jung  
Ruhr-Universität Bochum, Medizinische Fakultät, Zentrum für Medizinische Lehre, Universitätsstraße 150, 44801 Bochum, Deutschland  
kathrin.klimke-jung@rub.de

### Bitte zitieren als

Klimke-Jung K. A. Bühren, A.E. Schöller (Hrsg.): Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(1):Doc04. DOI: 10.3205/zma000774, URN: urn:nbn:de:0183-zma0007745

### Artikel online frei zugänglich unter

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000774.shtml>

**Eingereicht:** 20.10.2011

**Überarbeitet:** 22.10.2011

**Angenommen:** 04.11.2011

**Veröffentlicht:** 15.02.2012

### Copyright

©2012 Klimke-Jung. Dieser Artikel ist ein Open Access-Artikel und steht unter den Creative Commons Lizenzbedingungen (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>). Er darf vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden, vorausgesetzt dass Autor und Quelle genannt werden.

# A. Bühren, A.E. Schöller (Hrsg.): Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung

Kathrin Klimke-Jung<sup>1</sup>

1 Ruhr-Universität Bochum,  
Medizinische Fakultät,  
Zentrum für Medizinische  
Lehre, Bochum, Deutschland

## Bibliographical details

A. Bühren, A.E. Schöller (ed.)  
**Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung**  
Bundesärztekammer, Berlin  
year of publication: 2010, 138 pages  
available from: [http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/dاتا/dl\\_дата/55cc174ca23ff94a941a28da38644928/Familienfreundlicher\\_AP\\_fuer\\_AerztInnen.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/dاتا/dl_дата/55cc174ca23ff94a941a28da38644928/Familienfreundlicher_AP_fuer_AerztInnen.pdf)

## Recension

**“Tempora mutantur, ... “ - the Federal Chamber of Physicians on its position on family-friendliness in the medical profession and daily life in medical education**

While medical careers still follow the classic male biography blueprint, the increasing number of women in medical schools and in the medical profession as well as a shortage of qualified doctors in medical care in general have caused a change: family-friendliness and the claim for better ways of reconciling work and family life are no longer being regarded as minor “women’s issues” but are becoming the hallmark of prudent personnel policy in the health sector. Employers and supervisors can no longer indulge in male chauvinist attitudes, asking female applicants routinely about their family plans or, worse still, the number of their under age children, thus making it very clear that they would rather not employ doctors entangled in family commitments.

Tempora mutantur- times are changing: it is no longer a question of how the individual doctor organizes his or her family-life but what measures employers put in place to enable their staff to balance their career and family life. Family-friendliness is arriving in the health service sector.

In 2002 the 105<sup>th</sup> German Medical Assembly called for “a framework, created according to the ideas of gender mainstreaming, that gives qualified doctors the chance to embark on a career path and continue with it, to develop their professional skills and to contribute their knowledge both at the management level and in bodies dealing with employment policies.” (Decision Protocol III, 1) By publishing this work of A. Bühren and A.E. Schoeller, the Federal Medical Council takes account of this demand. The editors illustrate how a family-friendly environment can be created in hospitals, universities and outpatient health care, using many examples of good practice. Unfortunately their focus lies predominantly on the western provinces of Germany, thus neglecting the eastern part of Germany with its profoundly different tradition of coordinating work and family life for women. Furthermore the editors leave out the very interesting endeavour to look at the national policy of institutionalized childcare in the health care sector of the former German democratic republic from a historical point of view.

But the small booklet does not limit itself to the description of successful and gender-sensitive work policies and checklists. The editors make it very clear that family-friendliness has to be understood as part of a corporate culture and must therefore be implemented structurally in all relevant institutions: family-friendliness should be valued as an appreciation of both the professional work and the human factor in healthcare and medical education.

If one ignores the fact that the illustrations of this glossy publication largely focus on stereotypes of happy mother-child harmony and that it sidesteps both fathers and the very real fatigue which the balancing act between family and career entails in spite of everything, the booklet is readable and highly recommendable to all those who wish to promote more family-friendliness in their own workplace.

## Competing interests

The author declares that she has no competing interests.

### Corresponding author:

Kathrin Klimke-Jung  
Ruhr-Universität Bochum, Medizinische Fakultät, Zentrum  
für Medizinische Lehre, Universitätsstraße 150, 44801  
Bochum, Deutschland  
kathrin.klimke-jung@rub.de

### Please cite as

Klimke-Jung K. A. Bühren, A.E. Schöller (Hrsg.): Familienfreundlicher  
Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der  
Berufsausübung. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(1):Doc04.  
DOI: 10.3205/zma000774, URN: urn:nbn:de:0183-zma0007745

*This article is freely available from*

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000774.shtml>

**Received:** 2011-10-20

**Revised:** 2011-10-22

**Accepted:** 2011-11-04

**Published:** 2012-02-15

### Copyright

©2012 Klimke-Jung. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.en>). You are free: to Share – to copy, distribute and transmit the work, provided the original author and source are credited.