

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsvorteil um den ärztlichen Nachwuchs

Christian Benninger¹

1 Bezirksärztekammer
Nordbaden, Präsident,
Karlsruhe, Deutschland

Abstract

Trotz gleichbleibender Zahl von Medizinstudenten und Studienabschlüssen hat die Flucht aus der kurativen Medizin zu einem Ärztemangel geführt. Gründe hierfür sind neben Arbeitsverdichtung mit nicht eingehaltenen, ungünstigen und häufig unvergüteten Arbeitszeiten, einer überbordenden Bürokratie und zunehmenden Ökonomisierung auch in den veränderten Erwartungen und Rollenverständnis junger Frauen und Männer mit stärkerem Wunsch nach Freizeit und Zeit für Familie zu finden. Der wachsende Anteil von Ärztinnen verstärkt diese Tendenz: Ärztinnen arbeiten häufiger in Teilzeit oder nehmen während der Familienphase nur eingeschränkt oder gar nicht am aktiven Berufsleben teil. Die Zeit der Familiengründung fällt i.d.R. in die Zeit der Weiterbildung, so dass es bei Halbtagsstätigkeit oder Aussetzen der Berufstätigkeit zu verlängerten Weiterbildungszeiten oder mitunter zum völligen Ausscheiden aus dem Beruf kommt. Die Unterrepräsentation von Frauen in Leitungspositionen mag auch hiermit begründet sein: Bei Doppelbelastung durch Beruf und Familie wird häufig die Karriere hintangestellt – ungeachtet evtl. eigener früherer Pläne und Wünsche. Dies dürfte am stärksten an den Uniklinika zu beobachten sein, wo neben einer arbeitsintensiven und schon die normalen Arbeitszeiten überschreitenden Tätigkeit in der Krankenversorgung eine zusätzliche Betätigung in Forschung und Lehre erwartet wird. Karriere erfolgt überwiegend durch Forschungstätigkeit über Habilitation und Berufung.

Die geschilderte Entwicklung hat den Ruf nach einem „Familienfreundlichen Krankenhaus“ erheben lassen mit besseren Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mit mehr und geregelterer Freizeit. Nicht zuletzt stellen entsprechende Arbeitsbedingungen auch einen Wettbewerbsvorteil um den ärztlichen Nachwuchs dar. Ärzteverbände und Ärztekammern haben dies in verschiedenen Kampagnen und Veranstaltungen in der jüngsten Vergangenheit wiederholt thematisiert. In einem Handbuch „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung“ Hrsg.

A.Bühren, A.E.Schoeller (Bundesärztekammer 2010) wird darauf näher eingegangen.

In der Weiterbildungsordnung wird versucht, durch Anerkennung von Teilzeitarbeit und von Weiterbildungs-Abschnitten mit Unterbrechungen den Wünschen nach größerer Flexibilität gerade bei Ärzten und Ärztinnen mit Familie Rechnung zu tragen, wobei allerdings Grenzen durch Qualitätsansprüche beachtet werden müssen.

Interessenkonflikt

Der Autor erklärt, dass er keinen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Artikel hat.

Korrespondenzadresse:

PD Dr. Christian Benninger
Bezirksärztekammer Nordbaden, Präsident, Keßlerstraße
1, 76185 Karlsruhe, Deutschland, Tel.: +49
(0)821/5961-1121, Fax: + 49 (0)721/5961-1140
ch.benninger@baek-nb.de

Bitte zitieren als

Benninger C. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsvorteil um den ärztlichen Nachwuchs. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc30.
DOI: 10.3205/zma000800, URN: urn:nbn:de:0183-zma0008001

Artikel online frei zugänglich unter

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000800.shtml>

Eingereicht: 16.03.2011

Überarbeitet: 04.05.2011

Angenommen: 24.05.2011

Veröffentlicht: 23.04.2012

Copyright

©2012 Benninger. 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.

Family-friendly working conditions as an advantage in the competition for the next generation of doctors

Christian Benninger¹

1 Medical Association
Nordbaden, President,
Karlsruhe, Germany

Abstract

Despite a constant number of medical students and graduations, the exodus from the curative medicine has led to a shortage of physicians. The reasons for this - in addition to work intensification which is frequently coupled with long and often unpaid working hours, excessive bureaucracy and increasing economising - can be also found in the changing expectations and roles of young men and women who have a stronger desire for leisure and time for their families. The growing proportion of female doctors reinforces this tendency, as they are more likely to work part-time or to work limited hours or not be available at all to the workplace when pregnant or with young children. Having children usually falls into the period of professional development, so part-time employment or cessation of employment leads to longer training periods or on occasion to a complete withdrawal from a woman's career. The under-representation of women in executive positions may also be down to the fact that when there is the double burden of work and family, career is often put on hold regardless of potential earlier plans and desires. This is likely to be the most common at university hospitals where, in addition to an already labour intensive workload beyond normal working hours in patient care, additional engagement is expected in research and teaching. And a career predominantly means postdoctoral degrees and appointments via research. The outlined development has caused calls for "family-friendly hospitals," with better conditions for reconciling family and working life and with more and more regular leisure time. That aside, such working conditions would also represent an advantage in the competition for the next generation of doctors. Medical Practitioner Associations have raised this issue repeatedly in various campaigns and at events in the recent past. The handbook "Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte - Lebensqualität in der Berufsausübung" published by

A Bühren, A E Schoeller (Federal Medical Association 2010), this issue is looked at in more detail.

The regulations on CPD attempt to recognise the desire for greater flexibility, especially for doctors of either gender with families, by recognising part-time work and CPD units with breaks, while bearing in mind the limitations caused by the need for quality.

Competing interests

The author declares that he has no competing interests.

Corresponding author:

PD Dr. Christian Benninger
Medical Association Nordbaden, President, Keßlerstraße
1, 76185 Karlsruhe, Germany, Phone: +49
(0)721/5961-1121, Fax: +49 (0)721/5961-1140
ch.benninger@baek-nb.de

Please cite as

Benninger C. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsvorteil um den ärztlichen Nachwuchs. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc30.
DOI: 10.3205/zma000800, URN: urn:nbn:de:0183-zma0008001

This article is freely available from

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000800.shtml>

Received: 2011-03-16

Revised: 2011-05-04

Accepted: 2011-05-24

Published: 2012-04-23

Copyright

©2012 Benninger. 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.