

Runder Tisch zur "Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen"

Annette
Widmann-Mauz¹

¹ Deutscher Bundestag,
Bundesministerium für
Gesundheit,
Parlamentarische
Staatssekretärin, Berlin,
Deutschland

Hintergrund

Es ist eine der zentralen gesundheitspolitischen Aufgaben, für eine flächendeckende und bedarfsgerechte medizinische Versorgung der Bevölkerung zu sorgen. Hierfür ist auf allen Ebenen qualifiziertes und motiviertes Personal unabdingbar. Schon heute wird beklagt, dass nicht mehr in allen Bereichen und Regionen genügend medizinisches und pflegerisches Personal zur Verfügung steht. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren insbesondere durch die demografische Entwicklung weiter verschärfen, denn die Menschen in unserem Land werden immer älter und ältere Menschen nutzen vermehrt medizinische Leistungen. Studien sehen deshalb künftig eine steigende Nachfrage nach medizinischen Leistungen - bei einer gleichzeitigen Abnahme an qualifizierten Fachkräften im ärztlichen und pflegerischen Bereich [1].

Ein wichtiger Faktor, um den notwendigen medizinischen und pflegerischen Nachwuchs für das Gesundheitswesen zu gewinnen und die hier Beschäftigten langfristig an ihre Arbeitsplätze zu binden, ist eine ausgewogene Work-Life-Balance der Beschäftigten. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher bei allen Berufsgruppen im Gesundheitswesen von zunehmender Bedeutung. Auch im Bundesministerium für Gesundheit (BMG) wird gemeinsam mit allen Beteiligten nach Lösungen gesucht. Ziel ist es konkrete Maßnahmen und Ideen zu erarbeiten, um bessere Angebote für die im Gesundheitswesen tätigen Menschen zu ermöglichen [2].

Runder Tisch

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen“

Unter meiner Leitung wurde 2010 zwei Mal bei einem Runden Tisch zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen“ über die Problematik der besseren

Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert. Teilgenommen haben Vertreter der Krankenhäuser, der Ärzteschaft einschließlich des Ärztinnenbundes, der Pflegenden und der Pflegeeinrichtungen, der Gewerkschaften, der Länder und des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen. Dabei haben alle Beteiligten die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen erkannt.

Im Dezember 2010 konnten erste gemeinsame Empfehlungen der Teilnehmenden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gesundheitswesen formuliert werden. So sollen Hemmnisse in der Aus- und Weiterbildung von Berufen beseitigt, gezielte Informationen über gute Initiativen im Krankenhaus und der Arztpraxis bereitgestellt werden.

Aus- und Weiterbildung

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden sollten, die Durchführung des Studiums in Vollzeit zu erleichtern. Aber auch eine stärkere Flexibilisierung der praktischen Studienanteile wurde als notwendig bewertet. Daher prüft das BMG derzeit, ob und inwieweit Änderungen der Ausbildungsregelungen erforderlich sind. Die Länder sollen überprüfen, ob die Ausbildungsordnungen angepasst werden müssen. Krankenhausträger, Universitäten und Universitätskliniken wurden aufgefordert, Modelle der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließlich eines besseren Angebots einer Ausbildung in Teilzeit zu entwickeln.

Schon heute lassen die Weiterbildungsordnungen der Ärztekammern die Möglichkeit einer Weiterbildung in Teilzeit ausdrücklich zu, jedoch wird davon bislang nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht. Die Bundesärztekammer und die Ärztekammern sollen darauf hinwirken, dass diese Möglichkeiten besser ausgeschöpft werden. Die Landesärztekammern sollen ihre Weiterbildungsregelungen vereinheitlichen, damit bei Wechsel des Landes

keine Anerkennungsprobleme auftreten. In den Kammerbezirken, Krankenhäusern und Praxen müssten die Voraussetzungen geschaffen werden, vermehrt Weiterbildung in Teilzeit absolvieren zu können: Dazu gehören insbesondere Weiterbildungsstrukturen, Ausbau von Verbundweiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

In den Gesundheitsfachberufen ist die Weiterbildung unterschiedlich ausgestaltet. Soweit die Weiterbildung im Beruf erfolgt, unterscheiden sich die Weiterbildungsregelungen in den Ländern und sehen nur in einigen Ländern die Möglichkeit der Teilzeit vor. Dafür sollten die Länder ihre Weiterbildungsregelungen vereinheitlichen und Teilzeitmodelle vorsehen. Insbesondere soll die Anerkennung beim Wechsel des Landes erleichtert werden. Der Schutz werdender und stillender Mütter ist von hoher Bedeutung. Mutterschutzregelungen dürfen jedoch die Aus- und Weiterbildung nicht unangemessen behindern. Das BMG hat daher das Anliegen des Runden Tisches, die Mutterschutzregelungen zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten, an das zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herangetragen und gebeten, eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe einzurichten.

Bundsmantelverträge und Zulassungsverordnungen

Zusätzlich werden die Partner der Bundsmantelverträge aufgrund der Empfehlungen des Runden Tisches aufgefordert zu prüfen, inwieweit die Inhalte der Bundsmantelverträge der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen. Auch Regelungen im Bereich der Zulassungsverordnungen sollen auf den Prüfstand gestellt werden. So wird insbesondere die Möglichkeit für Vertragsärztinnen geprüft, sich im zeitlichen Zusammenhang mit einer Entbindung vertreten zu lassen, von 6 auf 12 Monate zu verlängern. Des Weiteren wird die Möglichkeit geprüft, für die Beschäftigung eines Entlastungsassistenten¹ für die Erziehung von Kindern für bis zu 36 Monate und für die Pflege von Angehörigen für 6 Monate zu schaffen. Die Kassenärztlichen Vereinigungen sollen dabei den 36- bzw. 6 Monatszeitraum verlängern können. Weiterhin sollen bei der Auswahlentscheidung über die Nachbesetzung eines Vertragsarztsitzes in einem gesperrten Bereich Kindererziehungs- bzw. Pflegezeiten, durch die eine ärztliche Tätigkeit unterbrochen wurde, fiktiv berücksichtigt werden.

Bereitstellung gezielter Information über gute Initiativen

Für den Erfahrungsaustausch der Einrichtungen untereinander und die Information der Beschäftigten hielten die Beteiligten bessere Informationsmöglichkeiten für nötig, die Interessierten aufzeigen, wie konkrete Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an dem jeweiligen Arbeitsplatz aussehen können.

Schon heute haben Einrichtungen des Gesundheitswesens vielfältige Möglichkeiten, gute Rahmenbedingungen für familiengerechte Arbeitsplätze zu schaffen. Diese sollten allerdings stärker genutzt werden. Dazu gehören beispielsweise der Ausbau von Kinderbetreuung, Wiedereinstiegserleichterungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Elternzeit sowie Verbesserungen in der Arbeitsorganisation.

Um diesen Erfahrungsaustausch zu stärken, hat das BMG bereits seit Oktober 2009 ein Projekt finanziell gefördert, bei dem beispielhafte Modelle der Aufgabenneuordnung im Krankenhaus zusammengetragen und auf einer Internetplattform veröffentlicht werden sollen. Neben der Aufgabenneuordnung ermittelt das Projekt auch Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu altersgerechtem Arbeiten im Krankenhaus. Das Projekt wird durch die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) koordiniert. Im Rahmen des Projektes ist zu den genannten Themen zunächst eine Befragung bei allen Krankenhäusern in Deutschland durchgeführt worden. Anschließend wurden nach im Projektbeirat entwickelten Kriterien geeignete Modelle identifiziert, die durch qualitative Interviews genauer beleuchtet und auf der Plattform dargestellt werden sollen. Zunächst sollen zu jedem der drei Themenbereiche voraussichtlich zwischen fünf und acht Modelle auf der Plattform eingestellt werden. Die Internetplattform (<http://www.pflege-krankenhaus.de/>) soll kontinuierlich durch Projekte ergänzt werden, die sich um eine Aufnahme auf der Internetplattform bemühen und als modellhaft bewertet wurden.

Auch für den ambulanten Bereich sind unter der Federführung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) eine Internetplattform sowie die Erstellung einer Broschüre über den Austausch guter Lösungen in der Erarbeitung. Eine Befragung der KBV von 12.500 Medizinstudierenden im Sommer 2010 hat ergeben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an erster Stelle der Erwartungen an die künftige Berufstätigkeit der Studenten steht. Dabei war es unerheblich, ob die spätere Tätigkeit im ambulanten oder stationären Bereich sein würde. Die ambulante, selbstständige Berufsausübung bietet zwar besondere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleichzeitig existieren jedoch auch Hürden, die in vielen Fällen durch entsprechende Beratung und Unterstützung beseitigt werden können. Im Rahmen der Versorgungsmesse "Zukunft Arztpraxis" im Mai 2011 werden konkrete Beispiele der gelungenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Informationsangebote für selbstständige Ärztinnen und Ärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentiert.

Zusammenfassung

So zeichnet sich ein familienfreundlicher Arbeitgeber im Gesundheitswesen gerade dadurch aus, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen zur Unternehmensphilosophie gehören und angeboten werden. Es geht also nicht

nur um einzelne Maßnahmen wie beispielsweise das Vorhalten eines Betriebskindergartens. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte vielmehr bei allen Organisationsentscheidungen in einer Einrichtung eine wesentliche Rolle spielen. Neben der Förderung teamorientierter Arbeit und dem Abbau von Hierarchien halte ich besonders die Einführung moderner Arbeitszeitmodelle mit verlässlichen Arbeitszeiten und flexiblen Teilzeitangeboten für wichtig. Da gerade auch wegen der demographischen Entwicklung der Bedarf z.B. an ärztlichem Personal für das Krankenhaus steigt und sich der Anteil der weiblichen Medizinabsolventen weiter erhöht, sind entsprechende Maßnahmen unverzichtbar. Diese Bedingungen zu schaffen, kann durch Politik in der Regel nur angestoßen werden. In erster Linie sind die Verantwortlichen vor Ort gefragt. Wir wissen längst, dass Einrichtungen, die sich bereits heute um eine mitarbeiterorientierte Arbeitsorganisation bemühen, deutlich bessere Chancen haben, freie Stellen zu besetzen und qualifizierte Beschäftigte auch längerfristig zu binden. Das BMG trägt durch Initiativen wie den Runden Tisch mit dazu bei, den nötigen Bewusstseinswandel und den Austausch über erfolgversprechende Ansätze zu unterstützen.

Wollen wir dem prognostizierten Ärzte- und Pflegekräftemangel entgegenwirken und auch in Zukunft eine flächendeckende medizinische Versorgung garantieren, so müssen alle Verantwortlichen im Gesundheitssystem Initiativen ergreifen. Dabei ist es wichtig, dass alle Beteiligten Fantasie und Kreativität entwickeln, um den Wunsch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht als Störung, sondern als Bereicherung zu begreifen und neue Wege zu gehen.

Deshalb werde ich im 2. Halbjahr 2011 zu einem weiteren Treffen des Runden Tisches einladen, um die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Experten fortzusetzen. Dann wollen wir uns über den Stand der Umsetzung der Empfehlungen austauschen und darüber beraten, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen. Ich könnte mir beispielsweise vorstellen, dass die Perspektive der Beschäftigten mit ihrer Einschätzung über vorhandene familiengerechte Arbeitsbedingungen noch stärker berücksichtigt werden sollte. Das fände ich sehr hilfreich.

Anmerkung

¹ Anmerkungen des Editors: Ein so genannter Entlastungsassistent dient nach § 32 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Ärzte-Zu-

lassungsverordnung der Sicherstellung der vertragsärztlichen Versorgung, wenn der Vertragsarzt z.B. aus gesundheitlichen Einschränkungen diese nicht in vollem Umfang erfüllen kann. Die Dauer der Anstellung ist befristet.

Interessenkonflikt

Die Autorin erklärt, dass sie keine Interessenkonflikte im Zusammenhang mit diesem Artikel hat.

Literatur

1. Jerg-Bretzke L, Limbrecht K. Wo sind sie geblieben? - Eine Diskussion über die Positionierung von Medizinerinnen zwischen Karriere und Beruf. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc19. DOI: 10.3205/zma000789
2. Fegert JM, Niehues J, Liebhardt H. Familienfreundlichkeit in der Medizin. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc38. DOI: 10.3205/zma000808

Korrespondenzadresse:

Annette Widmann-Mauz, MdB CDU/CSU
Deutscher Bundestag, Bundesministerium für Gesundheit,
Parlamentarische Staatssekretärin, Friedrichstraße 108,
10117 Berlin, Deutschland
poststelle@bmg.bund.de

Bitte zitieren als

Widmann-Mauz A. Runder Tisch zur "Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen". *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc37. DOI: 10.3205/zma000807, URN: urn:nbn:de:0183-zma0008077

Artikel online frei zugänglich unter

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000807.shtml>

Eingereicht: 28.03.2011

Überarbeitet: 26.05.2011

Angenommen: 03.06.2011

Veröffentlicht: 23.04.2012

Copyright

©2012 Widmann-Mauz. 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.

The Round Table on the "Reconciliation of Family and Career in Healthcare"

Annette
Widmann-Mauz¹

¹ Deutscher Bundestag,
Bundesministerium für
Gesundheit,
Parlamentarische
Staatssekretärin, Berlin,
Deutschland

Background

It is one of the key tasks of health policy to ensure comprehensive and adequate medical care for the population. To this end, skilled and motivated staff is essential. Already there are complaints that not all departments and regions have sufficient medical and nursing staff. This situation will worsen in the coming years, especially through demographic trends as people in our country living longer and as older people use more medical services. Studies therefore see an increasing demand for medical services with a simultaneous decrease in qualified professionals in the medical and nursing sector [1]. An important factor for attracting the needed next generation of medical and nursing professionals in the healthcare system and to retain them long-term is a balanced work-life environment for employees. Improving the compatibility of family and career for all healthcare professionals is therefore of increasing importance. The Federal Ministry of Health (BMG) will look for solutions in consultation with all stakeholders. The goal is to develop ideas and concrete measures to enable better offers for people who work in the healthcare system [2].

The Round Table

"Reconciliation of Family and Career in Healthcare"

Under my leadership two round tables were held in 2010 on the "Reconciliation of Family and Career in Healthcare" discussing the problems of reconciling work and family life. It was attended by representatives of hospitals and the medical profession including the Federation Female Doctors, nursing staff, care facilities, the unions, and the federal states and the umbrella organisation of health

insurers. All parties acknowledged the necessity and urgency of creating family-friendly conditions in the healthcare system.

In December 2010 the first joint recommendations by the participants on how to better reconcile work and family in healthcare were formulated. It calls for the removal of barriers in under- and postgraduate education, the provision of targeted information on best-practice initiatives in hospitals and GP surgeries.

Under- and Postgraduate Education

The participants agreed that all possibilities should be exploited to facilitate studying full-time. But greater flexibility in the practical study modules was also considered necessary. The BMG is therefore currently considering if and to what extent changes in the training arrangements are required. The federal states should check to see if educational regulation needs to be adapted. Hospital boards, universities and university hospitals were asked to develop best-practice models for a good career-family balance, including better offers for part-time postgraduate education.

The postgraduate teaching regulations of the medical federations already permit part-time postgraduate studies but to date the uptake is low. The federal and other medical chambers should encourage better use of these opportunities. The state medical federations should unify their regulations on postgraduate teaching to prevent recognition problems when moving between states. Conditions must be created in the chamber districts, hospitals and GP surgeries to allow for more part-time postgraduate training. This in particular includes training structures, the development of interlinked training and implementing measures for the staff which support the compatibility of career and family.

Postgraduate training is designed differently in the healthcare professions. If postgraduate training takes

place in the workplace, training regulations differ from state to state and only some have provisions for part-time studies. The states should therefore unify their regulations and provide for part-time models. In particular, the recognition of completed units must be facilitated.

The protection of expectant and nursing mothers is of great importance. But maternity protection regulations should not interfere unduly with under- and postgraduate education. The BMG has therefore referred the concerns of the Round Table to the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth for a review of the maternity provisions and if necessary to revise them and asked the Ministry to set up a working group at the federal and state level.

Federal Covering Agreements and Licensing Regulations

In addition, the partners of federal covering agreements will be asked, following the recommendations of the round table, to consider whether the content of the federal covering agreements is in conflict with the aim of reconciling work and family. The admissions regulations will also be scrutinized. In particular the option for female contract physicians for extending replacement coverage due to childbirth from 6 to 12 months will be investigated. The possibility of employing a relief assistant¹ for raising children up to the age of 36 months and nursing care of relatives for up to 6 months will be examined. Associations of statutory health insurance physicians should be able to extend the 36/6 month period. Furthermore, time spent raising children or caring for relatives leading to an interruption in the employment should be notionally considered in the selection for filling posts of contracting physician.

Provision of Targeted Information on the Best-practice Initiatives

The interested parties thought that better ways of exchanging information about experiences between the bodies and for the information of the employees were needed which could demonstrate to interested parties what concrete measures could look like for a better balance between family and career at the respective workplace. Many healthcare facilities already have a variety of opportunities for creating a good environment for family-friendly jobs. However, these should be more widely used. This includes the expansion of childcare, making re-entry for employees after parental leave easier and improvements in work organization.

To reinforce this exchange of experiences, the BMG has been funding a project since October 2009 which aims to collect exemplary models of task restructuring in hospitals and to publish these on an internet platform. Apart from researching task restructuring, the project will also identify approaches for better reconciliation of career and

family and age-appropriate work in hospitals. The project is coordinated by the German Hospital Federation (DKG). The initial piece of the project was a recent survey of all hospitals in Germany. The project's advisory committee then used criteria they had developed to identify appropriate models which should be looked at more closely using qualitative interviews and then published on the platform. Initially it is expected that the platform will host between five and eight models for each of the topics. The internet platform (<http://www.pflege-krankenhaus.de/>) will be continuously expanded with projects which apply for inclusion on the platform and which were rated as exemplary.

Under the guidance of the National Association of Statutory Health Insurance Physicians (KBV), the outpatient sector is also working on an internet platform and the creation of a brochure on the exchange of good solutions. A survey of 12,500 medical students carried out by the CBD in the summer of 2010 showed that the reconciliation of career and family is top of the list in terms of expectations of the future of their careers. The results were the same whether the subsequent activity was planned to be in the outpatient or inpatient sector. Although independent outpatient care offers special opportunities to reconcile career and family, it also offers obstacles which in many cases could be eliminated through appropriate counselling and support. As part of the supply exhibition "The Future of Medical Practice" in May 2011, concrete examples of a successful balance between family and work were presented, along with information offers for independent physicians, psychotherapists and their employees.

Summary

It turns out that family-friendly employers in the health sector are especially characterised by the fact that family-friendly working conditions are part of the company's philosophy and are on offer. This means it is not just about isolated actions, such as offering a company kindergarten. Instead, the compatibility of work and family should play a significant role in all organizational decisions. In addition to promoting team-oriented work and dismantling hierarchies, I consider the introduction of modern working hours with reliable and flexible working hours for part-time positions as particularly important. Since the demographic change in particular will raise the need for medical personnel in hospitals, coupled with the continuing increase of the proportion of female medical graduates, taking appropriate action is unavoidable. Politics on the whole can only initiate such conditions. The biggest responsibility lies with the decision makers on site. We already know that institutions which are already making efforts towards employee-oriented work organization have much better chances of filling vacancies and to retain qualified employees in the long term. Through initiatives like the round table, the BMG contrib-

utes to supporting the necessary change in thinking and the sharing of promising approaches.

If we wish to counteract the projected shortages of physicians and nurses and to ensure comprehensive medical care in the future, then all managers in the healthcare system must take action. It is important that all involved parties develop their imagination and creativity so the desire to reconcile career and family is not seen as an intrusion but rather as an enrichment and an opportunity to explore new avenues.

For this reason, I will send out invitations for a further meeting of the round table in the second half of 2011 so we can continue the fruitful collaboration with the experts. It will enable us to exchange news on the state of the implementation of the recommendations and to debate if further action needs to be taken. It is conceivable, for example, that the employees' perspective on existing family-friendly working conditions should be given greater attention. I would consider this very helpful.

Note

¹ Editors note: According to § 32 Sect 2 Sentence 2 of the Medical Licensure Act the purpose of a relief assistant is securing the statutory health insurance physician coverage if the physician cannot fulfil these duties, for example due to health limitations. The employment period is fixed.

Competing interests

The author declares that she has no competing interests.

References

1. Jerg-Bretzke L, Limbrecht K. Wo sind sie geblieben? - Eine Diskussion über die Positionierung von Medizinerinnen zwischen Karriere und Beruf. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc19. DOI: 10.3205/zma000789
2. Fegert JM, Niehues J, Liebhardt H. Familienfreundlichkeit in der Medizin. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc38. DOI: 10.3205/zma000808

Corresponding author:

Annette Widmann-Mauz, MdB CDU/CSU
Deutscher Bundestag, Bundesministerium für Gesundheit,
Parlamentarische Staatssekretärin, Friedrichstraße 108,
10117 Berlin, Deutschland
poststelle@bmg.bund.de

Please cite as

Widmann-Mauz A. Runder Tisch zur "Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen". *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc37. DOI: 10.3205/zma000807, URN: urn:nbn:de:0183-zma0008077

This article is freely available from

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000807.shtml>

Received: 2011-03-28

Revised: 2011-05-26

Accepted: 2011-06-03

Published: 2012-04-23

Copyright

©2012 Widmann-Mauz. 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.