

■ BRITTA SEMBACH UND SUSANNE GARSOFFKY

Im Interview

„So, wie es jetzt ist, kann es nicht weitergehen“

Warum „Die alles ist möglich-Lüge“ auch für Ärztinnen gilt

Das Buch „Die alles ist möglich-Lüge“ will mit der allgemein verbreiteten Annahme aufräumen, dass Familie und Beruf vereinbar seien. Susanne Garsoffky und Britta Sembach fordern mehr Ehrlichkeit und stellen fest: Es gibt keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und das ist auch keine Frage der Organisation. Es gibt nur ein Nebeneinander. Strukturelle Probleme werden auf das Individuum verlagert, obwohl es um gesellschaftliche Solidarität geht. Was dies bedeutet, erläutern sie im Interview mit Gundel Köbke.

ÄRZTIN: Der Deutsche Ärztinnenbund setzt sich seit Jahrzehnten für die Vereinbarkeit von Arztberuf, Karriere und Familie bzw. das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben ein. Sind Sie tatsächlich der Meinung, dass sowohl Männer als auch Frauen Karriere und Familie nicht miteinander vereinbaren können?

Der Ärztinnenberuf verlangt einen hohen zeitlichen Einsatz

Britta Sembach: Es ist doch immer die Frage, was wir unter „Vereinbarkeit“ überhaupt verstehen. Natürlich können Sie heutzutage eine Familie und einen Beruf haben. Ob sie beides so miteinander in Einklang bringen können, dass sie im Job und bei den Kindern zufrieden sind und Ihr Bestes geben können, ist eine andere Frage. Vor allem für Ärzte und Ärztinnen stellt sich diese Frage in besonderer Schärfe: Ihr Beruf ist fordernd und verlangt einen hohen – gerade auch zeitlichen – Einsatz. Auch sie stellen sich diese Frage fast immer nur individuell: Warum schafft es denn meine Kollegin und ich bin immer erschöpft? Dabei müsste sie strukturell gestellt werden: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Ist das Unternehmen oder die Klinik familienbewusst, das heißt: geht sie in irgendeiner Form auf familienbedingte Zwänge und Bedürfnisse ihres Personals ein? Oder fordert sie die gleichen Schichten zu allen möglichen und unmöglichen Zeiten von allen im gleichen Maß, egal ob sie kleine Kinder oder etwa kranke Eltern haben.

Solidarität im Team ist gefordert

Susanne Garsoffky: Gerade in Unternehmen, die vom Schichtdienst leben,

wäre da viel mehr möglich. Etwa, dass man beim Dienstplan eine bestimmte Zeit lang Rücksicht auf junge Mütter nimmt und ihnen nicht zumutet, jede erdenkbare Tages- und Nachtzeit mit Betreuung abzudecken. Da ist auch Solidarität im Team gefordert – vor allem aber das Bewusstsein der Arbeitgeber, dass junge Familien auch im Job leistungsbereit sind, aber eben vielleicht nicht direkt nach der Geburt eines Kindes und nicht zu allen Tages- und Nachtzeiten.

ÄRZTIN: Ist dies nicht zumindest etwas besser geworden, als es noch vor einigen Jahren oder gar Jahrzehnten zu beobachten war?

Wie viele familienfreundliche Krankenhäuser kennen Sie?

Britta Sembach: Sicher hat es da Bewegung gegeben. Aber seien wir doch mal ehrlich: Wie viele familienfreundliche Krankenhäuser kennen Sie, die sich das Thema bewusst auf die Fahnen geschrieben haben und sich aktiv darum kümmern, dass ihr medizinisches Personal eine gute Balance findet? Sicher gibt es ein paar Leuchttürme, der Großteil ist unserer Einschätzung nach aber von genau denselben ökonomischen Zwängen getrieben wie der Rest der Wirtschaft, und die heißen: immer mehr Leistung mit immer weniger Personal. Wo ist da noch Platz für Rücksicht auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

ÄRZTIN: Welches sind heute die wichtigsten Gründe, warum es immer noch nicht möglich ist?



Britta Sembach li., Susanne Garsoffky re.

Wir haben immer noch keine echte Gleichstellung

Susanne Garsoffky: Weil wir viel zu lange nicht erkannt haben, dass Menschen, die Verantwortung für andere in der Familie tragen, eben zu anderen Bedingungen arbeiten (müssen) als Menschen, die alleinstehend sind. Und weil wir in unserer Arbeitswelt immer noch keine echte Gleichstellung von Männern und Frauen haben. Unsere gesamte Arbeitswelt – und mit Verlaub, die Medizin ganz besonders – geht immer noch vom männlichen Alleinverdiener ohne weitere Verpflichtungen aus. Dass es den schon lange so gar nicht mehr gibt, dass jede Menge Frauen dazugekommen sind und Paare sich Familien- und Erwerbsarbeit untereinander aufteilen wollen, wurde nicht bedacht. Arbeitszeiten, aber auch Beurteilungen und Karrierechancen und -wege, sind immer noch stark männlich dominiert. Die Frage, wer kümmert sich mehr um die Kinder, wird und muss in den Familien mit dem Blick auf den Gehaltszettel beantwortet werden. Und es ist ja hinlänglich bekannt, dass Frauen immer noch weniger verdienen als Männer, auch in der Medizin. Solange wir diese Ungerechtigkeiten nicht ausgeräumt haben, brauchen wir über Vereinbarkeit eigentlich gar nicht reden.

ÄRZTIN: Raten Sie zum Beispiel auch jungen Ärztinnen, erst einmal mit dem Beruf auszusetzen, wenn sie eine Familie gründen und Kinder bekommen wollen?

Arbeitgeber müssten flexibler sein

Britta Sembach: In dieser Frage ist es schwer, Ratschläge zu geben. Denn das hängt ja immer sehr von der individuellen

Lebenssituation ab. Wenn junge Mütter etwa einen Partner haben, der sich stark in die Babypflege und Kinderbetreuung einbringt, haben sie andere Voraussetzungen als viele andere Frauen. Es ist doch immer eine Frage des rechten Maßes: Muss jede Frau und jeder Mann zu jeder Zeit Vollzeit arbeiten? Auch wenn er oder sie gerade ein Kind bekommen hat? Viele Menschen fühlen sich geradezu dazu gezwungen, weil sie wissen, dass sie möglicherweise ihre Karriere riskieren, wenn sie aussetzen. Und damit haben sie ja auch oft recht. Aber: Muss das so sein und müssen wir das so akzeptieren? Oder können Arbeitgeber nicht doch ein bisschen mehr Flexibilität an den Tag legen – und zwar nicht nur bei den täglichen Arbeitszeiten, sondern eben auch in der Frage, wie wir die (Erwerbs-)Arbeit über ein Leben verteilen? Und ganz ehrlich: Gerade Ärzte und Ärztinnen sind hervorragend ausgebildete Akademiker und Akademikerinnen: Da kann uns niemand erzählen, dass die nach kleineren oder vielleicht sogar größeren Pausen oder Phasen in Teilzeit nicht ganz schnell wieder den Anschluss im Beruf finden. Man muss sie nur lassen. Und ihnen gleichzeitig die entsprechenden Rahmenbedingungen bieten: Wie etwa eine Kita in der Klinik oder eine Unterstützung bei der Suche nach Haushaltshilfen.

ÄRZTIN: Welchen Preis müssen junge Frauen zahlen, wenn sie Beruf und Privatleben verbinden?

Der Druck auf Medizinerinnen ist enorm

Susanne Garsoffky: Auch das ist individuell sehr unterschiedlich. Was uns die meisten Frauen berichtet haben ist, dass sie überhaupt keine Zeit mehr für sich selbst haben, sondern nur noch für den Beruf und die Familie da sind. Zeit für Regeneration entfällt da ersatzlos. Das führt in nicht wenigen Fällen zu einer großen Erschöpfung, mit der niemandem gedient ist. Der Druck, unter dem vor allem auch Medizinerinnen stehen, ist oft enorm. Und sie haben ja auch wirklich viel in diesen Beruf investiert: eine lange und anspruchsvolle Ausbildung, viele Jahre noch, bis sie endlich in die Position kommen, die sie angestrebt haben. Disziplin und Durchhaltevermögen sind die Grundvoraussetzungen, um das zu schaffen. Aber irgendwann kann der Preis eben zu hoch werden – wenn man merkt, dass einem

die Kinder entgleiten oder man keine Zeit mehr für die Partnerschaft hat. Uns ist wichtig, dass das nicht als individuelles Versagen gewertet wird nach dem Motto: du bist halt schlecht organisiert oder hast nicht so viel Kraft wie andere. Schon die Erkenntnis, dass es oft die Umstände sind, die einen zermürben und nicht die eigene Unzulänglichkeit, kann schon eine Entlastung sein.

ÄRZTIN: Was muss sich in unserer Gesellschaft ändern, um je nach Lebensphase den unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden zu können?



Unbezahlte Arbeit in den Familien sichtbar machen

Britta Sembach: Wir müssen endlich erkennen, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen nicht in allen Bereichen gleich leistungsfähig sind. Und dass das auch gar nicht schlimm ist. Wenn sie eine Zeitlang im Beruf kürzertreten, leisten sie dafür ja umso mehr in der Familie. Dafür sollten sie dann aber nicht ein Leben lang – etwa mit Rentenabzügen – bestraft werden. Wir sollten uns ganz neu darauf verständigen, was wir eigentlich unter „Arbeit“ verstehen und endlich die viele unbezahlte und wenig wertgeschätzte Arbeit in den Familien sichtbar machen. Auch darüber, wie wir arbeiten und zu welchen Zeiten müssen wir diskutieren. Wir brauchen kein starres Renteneintrittsalter oder gar die Rente mit 63. Im Gegenteil: Wir brauchen eine Kultur, in der diejenigen willkommen sind, die eben auch im Alter noch arbeiten können und wollen – etwa weil sie sich in der berühmten Rushhour des Lebens ein bisschen mehr Zeit für ihre Kinder genommen haben.

ÄRZTIN: Der DÄB setzt sich seit vielen Jahren für familienfreundliche Krankenhäuser und flexible Arbeitszeitmodelle ein. Wie könnte zum Beispiel in die Umsetzung bei Kliniken etwas mehr Tempo kommen?

Männer und Väter müssen mit im Boot sitzen

Susanne Garsoffky: Das geht nur, wenn alle Beteiligten von der Wichtigkeit dieses Themas überzeugt sind. Und wenn die Männer und Väter mit im Boot sitzen – denn seltsamerweise sorgen die für noch mehr Aufmerksamkeit, wenn sie mit diesem Thema ankommen. Oft kann so ein Wandel nur von oben eingeleitet werden: Erst wenn die Chefs und Abteilungslei-

ter merken, dass sie dringend benötigtes Personal verlieren, wenn sie nichts anbieten, bewegt sich was. Wir verstehen, dass es schwer ist, aufzubegehren. Aber wenn jede Frau individuell versucht, alles möglich zu machen, gibt es eben auch keinen Druck, etwas zu verändern. Aber wenn viele Frauen (und es sind ja leider immer noch in der Hauptsache Frauen, die das Thema betrifft) sagen, wir können und wollen unter diesen Bedingungen nicht mehr arbeiten, entsteht vielleicht doch so etwas wie ein Problembewusstsein.

ÄRZTIN: Teilzeit wird häufig als Falle für Frauen bezeichnet - sehen Sie das auch so?

Gebraucht wird eine Aufwertung der Teilzeit

Britta Sembach: Ja, so wie Teilzeit in Deutschland angelegt und bewertet wird, ist das leider so. Das liegt aber nicht an der Teilzeit an sich, sondern daran, wie wir damit umgehen. Teilzeitarbeit wird immer noch als minderwertig gesehen, nur der lange Arbeitstag gilt als richtiger Arbeitstag. Das ist natürlich völliger Unsinn, zumal Teilzeitkräfte ja oft viel produktiver sind als viele Vollzeitkollegen, allein, weil sie fast nie eine Kaffeepause machen, sondern die ganze Arbeit in der halben Zeit wegschaffen. Wir haben hier eine Kultur, die gestattet, dass Teilzeit als halbe Arbeit wahrgenommen wird - und das ist fatal. Denn sie ist unter den jetzigen Rahmenbedingungen (schlechte Kinderbetreuung, wenige Ganztagschulen etc.) für viele oft die einzige Möglichkeit, überhaupt im Job zu bleiben. Wir brauchen also nicht mehr Vollzeit, sondern eine Aufwertung der Teilzeit. Erst wenn es echte Aufstiegsmöglichkeiten in Teilzeit gibt und Führungskräfte in Teilzeit nicht die absolute Ausnahme sind, wird das Thema Vereinbarkeit anders diskutiert werden.

ÄRZTIN: Auch jungen Medizinerinnen bereitet der Gedanke an die eigene Familienplanung Kopfzerbrechen, denn immer mehr junge Männer sind durchaus bereit, Elternverantwortung zu übernehmen. Ist dies Ihrer Ansicht nach der richtige Ansatz?

Das Thema betrifft beide Partner

Susanne Garsoffky: Absolut! Erst unlängst gab es einen Bericht über ein Krankenhaus, das jetzt einen Väterbeauftragten hat. Das ist erstens unheimlich gut fürs

Image, und - so traurig es ist - dadurch, dass das mal was Neues ist, gibt es auch viel Aufmerksamkeit. Wir denken generell, dass das Thema Vereinbarkeit schon lange kein Frauenthema mehr sein sollte, sondern dass es in der Tat beide Partner betrifft. Und wenn die Männer da mehr einfordern, kann das für alle nur gut sein. Die Frauen haben doch auch längst ihre Hausaufgaben gemacht, sind gut ausgebildet und hervorragend im Job. Jetzt müssen die Männer halt auch in den Familien nachziehen. Dabei können alle nur gewinnen.

ÄRZTIN: Sie stellen in Ihrem Buch einige Modelle vor, wie es besser gehen könnte. Welche könnten auf den Ärztinnenberuf zutreffen?

Ein gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit schaffen

Britta Sembach: Ach, da gibt es einige. Zum Beispiel das Stichwort „Späte Karrieren“. Unsere Karrierewege sind auf einen linearen Lebenslauf abgestimmt ohne Brüche. Wenn Kinder kommen gibt es die aber. Das wirft Frauen oft aus der Bahn - gerade in der Medizin. Das müsste aber überhaupt nicht so sein. Warum kann man nicht auch nach der Familienphase, selbst wenn man eine Zeitlang ausgesetzt hat, noch im Fokus für eine gute Karriere sein? Weil es bis jetzt unüblich ist - undenkbar ist es aber überhaupt nicht. Ein anderes Thema ist die Zusammensetzung von Teams: Wenn alle Mitarbeiter zwischen 20 und 35 sind, muss man sich nicht wundern, wenn da plötzlich durch Familiengründungen große Zeitausfälle entstehen. Wären Teams wieder heterogener zusammengestellt, könnten die Mitarbeiter untereinander Arbeitszeiten und -modelle aushandeln, die den Einzelnen und den Unternehmen nützen. In hierarchischen Strukturen ist das sicher etwas gewöhnungsbedürftig - aber bestimmt sehr erfolgreich! Natürlich brauchen wir auch immer noch eine verbesserte Kinderbetreuung, was sowohl die Zahl der Plätze, vor allem aber die Qualität angeht. Und wir brauchen endlich ein gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit, damit eben die Teilzeit nicht zur Falle wird.

ÄRZTIN: „Männer und Frauen können Karriere und Familie nicht miteinander vereinbaren“ - so werden Sie zitiert. Ist das nicht doch etwas zu pessimistisch und im Alltag - auch von Ärztinnen - vielfach widerlegt?

Der Begriff „Vereinbarkeit“ verschleiert die Probleme

Susanne Garsoffky: Ja, in dieser Diskussion kommen wir mit Absicht als „Spielverderberinnen“ daher. Denn alle Umfragen und Studien der vergangenen zehn Jahre geben uns recht: Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen können nur sehr wenige Männer und Frauen Karriere und Familie wirklich miteinander vereinbaren, ohne einen hohen Preis zu zahlen. Meist haben sie dann individuelle Möglichkeiten, die nur wenige Eltern haben - die Großeltern am Ort oder sehr viel Geld für eine umfassende und gute Kinderbetreuung zum Beispiel. Natürlich arbeiten sehr viele Mütter und Väter hierzulande - und haben Kinder. Aber meist im „Dazuverdienen-Modell“: Sie arbeiten Teilzeit, er Vollzeit in seinem Beruf. Mit der Konsequenz, dass in der Regel die Mütter Gehaltseinbußen haben, die sie in ihrem Berufsleben nie wieder aufholen können. Und dass sie durch weniger Rentenzahlungen schlechter abgesichert sind. Der Begriff „Vereinbarkeit“ verschleiert unserer Meinung nach diese Probleme. Wenn wir aber die Vereinbarkeitsdebatte ehrlich führen wollen, müssen wir das zum Thema machen. Denn an den Rahmenbedingungen ändern wird sich erst etwas, wenn immer mehr aufstehen und sagen: So, wie es jetzt ist, kann es nicht weitergehen.

Susanne Garsoffky, Jahrgang 1968, studierte Geschichte und Politikwissenschaften. Nach der Journalistenschule in Berlin arbeitete sie zunächst als Reporterin bei der Berliner Morgenpost. Dann folgte der Wechsel als Autorin und Redakteurin zum Westdeutschen Rundfunk nach Düsseldorf und Köln. Zuletzt gestaltete sie als Redakteurin das frauenpolitische Magazin „frauTV“ mit. Susanne Garsoffky ist verheiratet und Mutter zweier Söhne.

Britta Sembach, Jahrgang 1968, studierte Politikwissenschaft, Geografie und Portugiesisch in Köln und Hamburg. Nach einem Zeitungsvolontariat in Halle an der Saale arbeitete sie als Redakteurin, Reporterin und Autorin für die Nachrichtenagentur Reuters, diverse Printmedien und TV-Sender, etwa den WDR. Seit mehreren Jahren ist sie neben ihrer journalistischen Arbeit in freier Praxis als Mediatorin BM® und Kommunikationstrainerin tätig. Sie ist verheiratet und hat zwei Söhne.