



DEUTSCHER ÄRZTINNENBUND e.V.

DÄB-Checkliste "Das familienfreundliche Krankenhaus"

Arbeitgeber, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst und aktiv fördern, haben deutliche Standort- und Wettbewerbsvorteile, wenn es darum geht, qualifizierte Ärztinnen und Ärzte zu gewinnen und an ihr Klinikum zu binden. Zusätzlich erschließen familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftliche Einsparpotentiale und positive Kosten-Nutzen-Effekte für die Bilanz.

Aus der Checkliste kann je nach Bedarf und Wünschen ausgewählt werden.

1. Wertschätzung von Familienkompetenz durch
 - Betrachtung von Eltern- und Schwangerschaft und Pflege von Angehörigen als natürliche Lebensereignisse und nicht als Störfaktoren der klinischen Organisationsabläufe
 - Anerkennung des zunehmenden Bedürfnisses auch von Ärzten, ihre Aufgaben als Vater während Elternzeit, Krankheit eines Kindes etc. wahrzunehmen, ohne Unverständnis und Karriereeinbußen befürchten zu müssen.
 - flexible Elternzeit- und Teilzeit-Regelungen für Ärzte und Ärztinnen
 - Kontaktpflege während der Elternzeit + Förderung des frühzeitigen Wiedereinstiegs von Eltern
 - Aufstiegschancen auch in Teilzeittätigkeit und Anerkennung elterlicher Managementfähigkeiten
 - kompetente Ansprechpersonen in der Verwaltung, die initiativ die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Pflichten begleiten und Eltern organisatorisch unterstützen
2. Gleichberechtigte Karrierechancen für Ärztinnen schaffen durch
 - paritätische Einteilung für weiterbildungsrelevante Tätigkeiten, z.B. Operationen/OP-Katalog, Endoskopie, Intensivmedizin und Pflichtkurse
 - paritätische Freistellung und Förderung für wissenschaftliches Arbeiten
 - Mentoring auch durch weibliche Rollenvorbilder
 - Vorbildfunktion durch ChefärztInnen und Sanktionierung verbaler, sexualisierter und geschlechtsrollenspezifischer Diskriminierungen im Arbeitsalltag
 - Wertschätzung statt Ablehnung von Doppel-Karriere-Paaren
 - Überprüfung von Vorurteilen: Ärztinnen mit kleinen Kindern werden fälschlicherweise als weniger leistungsfähig eingeschätzt, wohingegen Ärzte mit Nachwuchs als besonders verantwortlich und leistungsbereit gelten
 - Akzeptanz von Lebensphasen entsprechenden familiären Anforderungen
 - Berücksichtigung auch kürzerer Weiterbildungseinheiten als ein halbes Jahr in Absprache mit der jeweiligen Landesärztekammer
 - individuelle und situationsgerechte Umsetzung der Mutterschutzrichtlinien zum Schutz von werdender Mutter und Kind, aber Schwangere nicht pauschal von bestimmten ärztlichen Tätigkeiten in der PatientInnenversorgung ausschließen.
3. Attraktive Grundbedingungen bieten durch
 - adäquate Honorierung der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn Vereinbarkeit von Beruf und Familie kostet auch Geld
 - verlässliche Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienstpläne und Urlaubsplanung
 - Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle – bedarfsgerecht aus MitarbeiterInnen- und Klinikumsicht
4. Serviceangebote für Kinderbetreuung und private Haushaltsführung durch
 - arbeitsplatznahe, arbeitszeitkompatible und qualitativ hochwertige und tägliche Kinderbetreuung von 0 bis 10 Jahren, möglichst betrieblich, sonst Vermittlung + Kooperationen

- Angebote zur Hausaufgaben- und Ferienbetreuung und zur Obhut bei leichten Erkrankungen der Kinder bzw. bei Ausfall der sonstigen Kinderbetreuung, z.B. Tagesmutter oder Großeltern
 - Kinderbetreuungsangebote während Fortbildungen und Kongressen
 - Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen
 - logistische Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
 - Angebote für die Kinder von MitarbeiterInnen, in der Klinik-Mensa zu speisen, gemeinsam mit den Eltern Mittag zu essen und Familienmenüs nach Hause mitzunehmen
 - Einkaufsservice, Bügelservice und ähnliche Angebote am Arbeitsplatz
5. Persönlichkeitsbildung und Gesundheitliche Prävention fördern durch Angebote für
 - Kommunikationstechniken, Psychosomatische Grundversorgung, Patientenbezogene Supervision, Balint-Gruppen, Weiterbildung Psychotherapie fachgebunden
 - MitarbeiterInnengesundheit: Burnout-Prophylaxe, Entspannungstechniken, Stressmanagement, Rückengesundheit, Raucherentwöhnung
 6. Familienfreundliche Medizin – auch als Standortvorteil
 - Berücksichtigung geschlechtsdifferenter Aspekte in der Behandlung - Gendermedizin
 - familienfreundliches Arbeitsklima wirkt sich positiv auf den Umgang mit PatientInnen aus
 - Kommunikation Ärztin/Arzt – Patientin/Patient – partnerschaftlich statt patriarchalisch
 - ggf. auch Kinderbetreuungsangebote für PatientInnen und BesucherInnen
 7. Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte durch ein explizit familienfreundliches Leitbild und konkrete Angebote gewinnen und weiterhin an das Klinikum binden.
 Bisher lautete der Tenor: „Sie können bei uns arbeiten, aber es ist Ihr und nicht unser Problem, wie und ob Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren familiären Aufgaben unter einen Hut bringen.“
 Moderne Personalpolitik sollte vermitteln: „Wir wollen Ihre Mitarbeit, wir brauchen Sie, was können wir Ihnen anbieten, damit Sie Beruf, Weiterbildung, Wissenschaft, Familie und private Haushaltsführung ohne unnötigen Reibungsverlust tagtäglich bewältigen können?“
 8. Ärztlichen Nachwuchs für die eigene Abteilung interessieren und rekrutieren durch Beachtung und Wertschätzung bereits der Studierenden und Sicherstellung „Studium mit Kind“:
 - KrankenpflegepraktikantInnen: als zukünftige Medizinerinnen und Mediziner kontaktieren und ihre Freude am Beruf fördern
 - FamulantInnen: für die eigene Klinik begeistern und durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen auffallen. Mindestens Bereitstellung und Waschen der Schutzkleidung und kostenlose, qualitativ gesunde und optisch appetitanregende Mahlzeiten in der Kantine/Mensa
 - PJ-Studierende: gute Lehre und Mentoring. Sie beobachten genau, wie mit Ärztinnen mit Kindern und mit Ärzten in der Elternzeit umgegangen wird. Möglichst Aufwandsentschädigung während des Praktischen Jahres
 - ggf. Vergabe von Stipendien an diejenigen, die später in dieser Klinik ärztlich tätig werden
 9. Einbindung in „Lokale Bündnisse für Familie“ und ggf. Zertifizierung durch „Hertie-Stiftung“:
 In lokalen Bündnissen setzen sich zunehmend auch Krankenhäuser für die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeits- und Lebenswelt ein:
 - Steigerung des Images der Stadt als Ort mit familienfreundlichen Arbeitgebern
 - Schaffung hochwertiger Betreuungsangebote für Beschäftigte und Studierende
 „Audit Beruf und Familie“ durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung