

Teilzeit auf dem Prüfstand

Der vsao will Teilzeitstellen fördern. Mit einem Test auf der Website kann man feststellen, wie gut das eigene Spital für reduzierte Pensen gerüstet ist. Erste Auswertungen zeigen: Es gibt viel Luft nach oben.

Marcel Marti, Leiter Politik und Kommunikation /stv. Geschäftsführer vsao

Entscheidend für attraktive Arbeitsbedingungen sind auch Teilzeitjobs. «Bei unseren Mitgliedern wächst die Nachfrage seit Langem. Vielfach hinkt das Angebot jedoch noch hinterher. Deshalb haben wir das Heft in die Hand genommen», sagt Sarina Keller.

Die Leiterin Recht im vsao-Zentralsekretariat war verantwortlich für das Projekt Förderung Teilzeit, welches letzten Sommer seinen Abschluss fand. Die Hauptidee? «Drei Faktoren geben den Ausschlag, um in Spitälern mehr Teilzeitarbeit zu ermöglichen: Kultur, Struktur und Organisation.» Für diese Themenbereiche habe der Verband konkrete Hilfestellungen entwickelt, gemeinsam mit der Medizinischen Klinik des Spitalzentrums Biel, dem Interdisziplinären Notfallzentrum am Kantonsspital Baden sowie dem Departement Chirurgie des Kantonsspitals Winterthur. Zusammengefasst ist das Ganze in einem umfassenden Leitfaden für die Mitglieder, Sektionen und Spitalverantwortlichen. «Er vermittelt unter anderem, worauf es bei der Dienstplanung mit Teilzeitpensen ankommt und was es bei Schwangeren und Müttern zu beachten gilt», erzählt Keller. Zusätzliche An- und Einsichten vermitteln verschiedene Videoclips.

Ausserdem hilft ein kleiner Test, schnell und einfach zu eruieren, wie es

beim eigenen Arbeitgeber um die Teilzeitarbeit bestellt ist. Mehrere Dutzend Personen haben den Check bereits gemacht. Rund 80 Prozent davon stammen aus der Deutschschweiz, etwa zwei Drittel sind Frauen, was auch dem Anteil der antwortenden Assistenzärztinnen und -ärzte entspricht. Gut die Hälfte arbeitet Vollzeit und an Unispitälern. Das Durchschnittsalter liegt bei 34 Jahren.

Förderung? Eher Fehlanzeige...

Bei den Zwischenresultaten springen diverse Punkte ins Auge. So vertreten ebenfalls gegen zwei Drittel der Teilnehmenden die Ansicht, in ihrem Spital werde Teilzeit nicht gefördert. Manche wüssten gar nicht, dass solche Lösungen möglich seien, verweist die Leiterin Recht des vsao auf einen der Kommentare bei der Antwort. Oder man werde scheinbar als Problemverursacher/in angesehen. Und jemand schreibt: «Es gibt von 23 Assistenzärztinnen/-ärzten im Team eine Person, die nach monatelangen Verhandlungen ihr Pensum auf 70 Prozent reduzieren konnte. Natürlich hat das ganze Team diesen Prozess mitbekommen...» Trocken auf den Punkt bringt es die Rückmeldung «toleriert, manchmal akzeptiert – aber nicht ermutigt».

Um Teilzeitangebote zu fördern, müssen mehrere Kriterien erfüllt sein. Darunter schneiden bei der persönlichen Beur-

teilung besonders folgende schlecht ab: «Es gibt verschiedene, klar definierte Arbeitszeitmodelle» und «Die meisten Stellen meines Spitals werden in Teilzeit angeboten». Was das oben skizzierte Bild bestätigt. Erfreulicher: Die Dienstplanung scheint individuelle Bedürfnisse vermehrt aufzunehmen und eine Änderung des Beschäftigungsgrads zumindest kein unüberwindbares Hindernis zu bilden.

Sarina Keller betont indes, dass öfters Angaben fehlen – «offenbar aus Unkenntnis der Situation am Arbeitsort». Was sie erstaune, da das Thema nicht erst bei der Familienplanung aktuell werde. «Viele jüngere Ärztinnen und Ärzte möchten kleinere Pensen, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern.»

Keine Sonderbehandlung

Zum eher getrübten Eindruck passt die häufig begrenzte Rücksichtnahme auf Teilzeitangestellte und deren persönliche Lebensumstände, wenn es um die Arbeitsbelastung geht. Einiges liegt offenbar gerade bei der regelmässigen Information über die Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Arbeitszeiten im Argen. Deren Überprüfung findet aber zumindest in fast 40 Prozent der Fälle statt – ein auf den ersten Blick magerer Wert, doch der höchste im Vergleich zu den Fragen nach der Verteilung von Wochenend- und Nachtdiensten sowie der Einplanung von

eventuellen Personalausfällen, um Engpässe zu vermeiden.

Es erstaunt somit nicht, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kritisch eingeschätzt wird. Etwas über die Hälfte stellt dem Arbeitgeber dafür ein schlechtes Zeugnis aus. Aus der Liste an illustrierenden Aussagen herausgepickt: «An Arbeitstagen ist das Arbeitsende unabsehbar. Es bleibt keine Zeit für andere Dinge ausser essen und schlafen zwischen einzelnen Schichten. Oft sogar zu wenig Schlaf.» «Beides gleichwertig ist nicht möglich» oder gar «Ich sehe meine Familie kaum» gehören zu den weiteren Beispielen. Die für Veränderungen wichtigen Voraussetzungen wie Mutter- und Vaterschaftsurlaub plus Lohnfortzahlung oder Unterstützung/Erleichterung bei der Kinderbetreuung sehen zwischen 49 und 62 Prozent erfüllt.

Immerhin ist jedoch eine klare Mehrheit der Meinung, reduzierte Pensen liessen sich an ihrem Arbeitsort mit der Weiterbildung vereinbaren. Als hilfreich erweist sich dabei in erster Linie, wenn es zeitlich klar abgegrenzte/strukturierte Weiterbildungssequenzen gibt oder Gelegenheiten für individuelles zeitversetztes bzw. virtuelles Lernen.

Was nun, Sarina Keller?

«Die Erkenntnisse fliessen zum einen in die Sektionsarbeit ein, denn unsere Sektionen stehen permanent im Dialog mit den Spitälern», erwidert die Leiterin Recht. «Zum andern nehmen wir sie bei unseren Massnahmen zur Durchsetzung des Arbeitsgesetzes sowie zur Arbeitszeitsenkung auf – und in ein von uns unterstütztes Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) zur Vereinbarkeit.»

Wobei Keller bei diesem «Wir» bald nicht mehr dabei sein wird: Sie wechselt auf 1. Mai 2022 als Geschäftsleiterin zur Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in Hausarztmedizin WHM.

Mehr zum Thema unter vsao.ch/arztberuf-familie/foerderung-teilzeit



@vsaoasmac



Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, ist ein zentraler Faktor, um als Arbeitgeber auf dem Stellenmarkt attraktiv zu sein. Was (zu) viele Spitäler noch nicht gemerkt haben.