

Zeitgemässe Arbeitsbedingungen für Assistenzärzt:innen – Für einen Arztberuf mit Zukunft

Faire und zeitgemässe Arbeitsbedingungen für junge Ärzt:innen sorgen dafür, dass in unseren Spitälern gut ausgebildete, gesunde und motivierte Assistenzärzt:innen arbeiten.

So kann sichergestellt werden, dass junge Ärzt:innen im Beruf verbleiben und die hohe Qualität der Gesundheitsversorgung auch für die Zukunft aufrecht erhalten werden kann.

Ausgeruhte und motivierte Ärzt:innen erhöhen zudem die Behandlungsqualität für Patient:innen.

Vereinbarkeit muss auch für Ärzt:innen möglich sein

Im Jahr 2010 versuchte ich mich gerade am ersten Studienjahr der Medizin in Lausanne und wir diskutierten die Arbeitsbelastung unseres zukünftigen Berufs. Wir sprachen darüber, wie toll es doch wäre, wenn sich dieser mit unserem Privatleben vereinbaren liesse.

Sieben Jahre später, nach Abschluss des Staatsexamens, begann für mich der Ernst des Berufslebens eines jungen Arztes und damit auch die 50-Stunden-Woche, von der wir zuvor so viel gehört hatten. Die Gedanken zur Vereinbarkeit von damals wurden wieder präsenter, und tatsächlich ging es vielen Kolleginnen und Kollegen gleich wie mir. Sie wünschten sich eine ärztliche Tätigkeit, die es ihnen ermöglichte, ihr Privatleben aufrecht zu erhalten und trotzdem eine gute Ärztin oder Arzt zu sein. Bis dahin führte der Weg zu einem ausgewogeneren Berufsleben über ein Teilzeitpensum, welches jedoch eine verlängerte Weiterbildungszeit mit sich zieht. Die Realität war aber, dass zahlreiche Kliniken derartige Pensen auf Assistenz-Niveau gar nicht anboten.

Eine neue Vision musste her. Findige Basler Kolleg:innen gründeten eine Initiative, welche den Zeitgeist aufgriff und tiefere Arbeitszeiten forderten. Diese Gedanken griff der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (vsao) auf und erarbeitete gemeinsam mit den Initiant:innen das 42+4-Stunden-Modell. Dieses sieht eine wöchentliche Dienstleistungszeit rund um die Patientenbetreuung von 42 Stunden vor, dazu mindestens 4 vier Stunden wöchentliche Weiterbildung.

Das Konzept würde es den jungen Kolleginnen und Kollegen erstmals ermöglichen, Privatleben und Beruf im 100%-Pensum unter einen Hut zu bringen. Gleichzeitig würde die konsequent eingeplante Weiterbildung garantieren, dass ärztliche Leistungen auch in Zukunft eine hohe Qualität bieten. So, wie wir es in der Schweiz seit jeher gewohnt sind.



Den Patient:innen bietet das 42+4-Stunden-Modell direkte Vorteile. Sie profitieren von jungen Ärzt:innen, die nicht ständig am Limit laufen, mitten im Leben stehen und die Lebensrealität ihrer Patient:innen kennen. Dank weniger Arbeitsbelastung sind sie noch motivierter, sich ihren Patient:innen mit Sorgfalt und der nötigen Aufmerksamkeit zu widmen. Dank strukturierter Weiterbildung gelangen sie mittels stetem Wissenszuwachs zielstrebig zum Facharzttitel.

Diese Ärzt:innen bleiben uns auch in Zukunft erhalten, denn sie werden mit 42+4 erleben, dass eine ärztliche Tätigkeit nicht zwangsläufig mit Ausbrennen einhergehen muss. Sie sind motiviert, kompetent und haben Verständnis für den Alltag derjenigen, die sie behandeln. Sie sind die Zukunft. Gestalten wir gemeinsam diese Zukunft!

Severin Baerlocher
Vizepräsident VSAO



Jetzt handeln für höhere Behandlungsqualität

Der ärztliche Nachwuchs wird stark belastet. Aktuelle Zahlen zeigen: Assistenzärzt:innen arbeiten durchschnittlich mehr als 56 Stunden pro Woche!

Eine solche Belastung ist ungesund, gefährdet die Behandlungsqualität und geht auf Kosten der strukturierten Weiterbildung – aktuell erhält nur gerade ein Fünftel der Assistenzärzt:innen die obligatorische Weiterbildungszeit von mindestens vier Stunden pro Woche. Ausserdem leidet die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Konsequenzen: Viele verlassen frühzeitig ihren Beruf, was den Fachkräftemangel beschleunigt und unsere Gesundheitsversorgung gefährdet.

Der Arztberuf muss attraktiv bleiben, um die Qualität unseres Gesundheitssystems langfristig zu sichern. Das erfordert faire und zeitgemässe Arbeitsbedingungen, die Erholung und Weiterbildung ermöglichen. So kann auch dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und der frühzeitige Berufsausstieg verhindert werden.

Wir setzen uns deshalb für zeitgemässe Arbeitsbedingungen ein. Mit dem Arbeitszeitmodell 42+4 sollen Assistenzärzt:innen mit pro Woche maximal 42 Stunden Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung und mindestens vier Stunden strukturierte Weiterbildung eingeplant werden. Diese ist essentiell, da sie sich in der Facharztausbildung befinden.

Unsere Forderungen in Kürze

Arbeitsgesetz einhalten:

Das Arbeitsgesetz muss eingehalten werden. Die Dienstplanung der Assistenzärzt:innen basiert auf durchschnittlich 42 Stunden Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung pro Woche.

Sicherstellen der strukturierten Weiterbildung:

Zusätzlich zur Patientenbetreuung müssen pro Woche mindestens vier Stunden strukturierte Weiterbildung eingeplant werden.

Prozesse optimieren:

Reduktion von nichtmedizinischen Tätigkeiten dank sinnvollen Prozessoptimierungen und Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung.

Transparente Zeiterfassung:

Konsequentes Erfassen der effektiven Dienstleistungs- und Weiterbildungszeit.



Behandlungsqualität sichern

Arztberuf attraktiv halten:

Die hohen Qualitätsstandards im Schweizer Gesundheitswesen können langfristig nur gesichert werden, wenn es ausreichend ärztliches Personal gibt. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die alternde Bevölkerung und die medizinische Entwicklung wichtig. Dazu muss der Arztberuf attraktiv sein, damit genügend Nachwuchs ausgebildet werden kann. Dies ist nur mit zeitgemässen und fairen Arbeitsbedingungen möglich. Motivierte Ärzt:innen sollen nicht wegen schlechter Arbeitsbedingungen den Job aufgeben müssen.

Qualitativ hochstehende Weiterbildung garantieren:

Assistenzärzt:innen sind Ärzt:innen in Weiterbildung. Um ihren Facharzt-titel zu erreichen, müssen sie einerseits die dafür erforderliche Zeit als Assistenzärzt:innen «abverdienen», andererseits müssen sie strukturierte Weiterbildungen besuchen. Gemäss einer aktuellen Umfrage¹ erhalten nur rund 21% der Assistenzärzt:innen die erforderlichen mindestens 4h strukturierte Weiterbildung pro Woche, ca. 53% erhalten 2h oder weniger. 42+4 gibt den Assistenzärzt:innen die Möglichkeit, die strukturierte Weiterbildung als klar definierten Bestandteil der ärztlichen Tätigkeit zu besuchen. Das verbessert die Qualität der Weiterbildung und damit die zukünftige Versorgungsqualität von uns allen.

1 <https://vsao.ch/wp-content/uploads/2023/05/Mitgliederbefragung-VSAO-2023-Chartset-DE.pdf>

Sicherheit der Patientenbetreuung gewährleisten:

Die heute gängigen langen Arbeitszeiten, regelmässig anfallende Überzeit und die Arbeit im Schichtbetrieb kann belastend sein und die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Nur ausgeruhte Ärzt:innen sind gute Ärzt:innen. Eine Anpassung der Arbeitszeit und damit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist deshalb dringend angezeigt. Ausgeruhte und motivierte Ärzt:innen behandeln Patient:innen besser und machen weniger Behandlungsfehler.

Gesundheit schützen

Arbeitsgesetz einhalten:

Das Arbeitsgesetz soll die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen, die durch starke Arbeitsbelastung und zu lange Arbeitszeit beeinträchtigt werden kann. Heute wird mit einer Dienstplanung nahe an der 50h Höchst-arbeitszeitgrenze regelmässig gegen das Arbeitsgesetz verstossen. Mit dem Arbeitszeitmodell 42+4 können Verletzungen des Arbeitsgesetzes und allfällige gesundheitliche Konsequenzen für das Gesundheitspersonal reduziert werden. Dienstplanende und auch Mitarbeitende erhalten dadurch mehr Flexibilität und Planungssicherheit.



**Gesunde Ärzt:innen sind
gute Ärzt:innen:**

Überzeit, lange Arbeitszeiten und daraus resultierende Konsequenzen belastet die Arbeitnehmenden gesundheitlich. Studien zeigen, dass ab einer Arbeitszeit von 48 Wochenstunden die Konzentration und Belastbarkeit sinken und Gefährdungen für Patient:innen und Arbeitnehmende zunehmen². Das Arbeitszeitmodell 42+4 ist ein wirkungsvolles Modell, um Konsequenzen von Überlastung wie Burn-outs, psychische und physische Erschöpfung sowie Fehler bei der Patientenbehandlung zu vermeiden. Damit wird die Qualität der Gesundheitsversorgung³ langfristig garantiert.

² <https://bmjmedicine.bmj.com/content/2/1/e000320>

³ <https://saez.swisshealthweb.ch/fileadmin/assets/SAEZ/2022/saez.2022.20742/saez-2022-20742.pdf>

Spitäler für die Zukunft rüsten

Fachkräftemangel bekämpfen:

Die Arbeitsbedingungen im Arztberuf müssen verbessert werden. Das ist die beste Medizin gegen den Fachkräftemangel. Bessere Arbeitsbedingungen reduzieren die Berufsausstiegsrate, was den Fachkräftemangel dämpft und Kosten spart bei Spitälern und im gesamten Gesundheitswesen. Mit besseren Arbeitsbedingungen bleibt der Arztberuf auch für zukünftige Generationen attraktiv.

Rekrutierung vereinfachen:

Spitäler haben Mühe, genügend qualifiziertes Personal zu finden. Junge Ärzt:innen entscheiden sich nach dem Studium gegen den Arztberuf oder steigen frühzeitig wieder aus, weil sie ausserhalb des Spitals bessere Arbeitsbedingungen finden. Durch die Reduktion der Arbeitszeit auf 42+4 Stunden pro Woche wird die gesamte Branche und der Arbeitsplatz attraktiver und die Rekrutierung und Bindung von Fachpersonal erleichtert.

Vereinbarkeit fördern:

Angehende und junge Ärzt:innen legen viel Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Arbeit im Spital beinhaltet lange Arbeitstage, Wochenend- und Nachtschichten, die Ärzt:innen auch zu leisten bereit sind. In diesem Kontext ist es jedoch wichtig, dass mit einer reduzierten Arbeitszeit und anderen Massnahmen die Vereinbarkeit trotzdem garantiert wird.

**Überzeit verhindern /
Arbeitsgesetz einhalten:**

Spitäler können für Verstösse gegen das Arbeitsgesetz sanktioniert werden. Ein Ziel der 42+4-Stunden-Woche ist es auch, die Verstösse und daraus resultierende Sanktionen, welche einen Mehraufwand für die Spitäler mitbringen, zu reduzieren. Überzeit sollte auch im Spital die Ausnahme sein und darf nicht regelmässig entstehen.



- Ineffizienz verhindern:** Das Arbeitszeitmodell 42+4 schafft für die Spitäler einen Anreiz, die verfügbare Arbeitszeit der Assistenzärzt:innen optimal zu nutzen. Heute gibt es in Kliniken oftmals noch veraltete Prozesse und Umstände, die zu Ineffizienzen führen. Mit einer besseren Nutzung der Arbeitszeit steigt auch die Arbeitszufriedenheit des Personals.
- Auslandsabhängigkeit reduzieren:** Im Moment ist das Schweizer Gesundheitswesen stark von Fachkräften aus dem Ausland abhängig. Die Rekrutierung aus dem Ausland wird jedoch je länger, je schwieriger, da auch in den Nachbarländern die Arbeitsbedingungen verbessert werden, um die Fachkräfte im eigenen Land zu halten. Die Schweiz sollte mit besseren Arbeitsbedingungen das inländische Potenzial priorisieren und ausschöpfen. Damit können auch die Kosten des Medizinstudiums in der Schweiz ausgeschöpft werden.



FAQ

Was ist der Unterschied zwischen strukturierter und unstrukturierter Weiterbildung?

Wie der Name bereits impliziert, muss die strukturierte Weiterbildung eine Struktur beinhalten und als Hauptfokus die Weiterbildung der Assistenzärzt:innen haben – dies steht im Gegensatz zu einem «learning by doing» bzw. den «teachable moments» während normaler Dienstleistung, bei der die Patientin oder der Patient im Zentrum steht. Die strukturierte Weiterbildung muss eine Vorbereitung, eine Durchführung und Nachbesprechung der Aktivität beinhalten sowie eine klare Lehr-Lern-Beziehung. Insbesondere organisierte Kurse, Lernprogramme, Vorlesungen und Ähnliches sind also strukturierte Weiterbildung und sollten im Dienstplan explizit eingeplant werden und ersichtlich sein. Die unstrukturierte Weiterbildung umfasst individuelle Lernaktivitäten der Weiterzubildenden wie Selbststudium inklusive selbstgesteuertem E-Learning, Literaturrecherchen und Aktivitäten im Zusammenhang mit Forschung sowie die Weiterbildung im Rahmen der Dienstleistung («learning by doing» bzw. «teachable moments»). Weitere Informationen und Präzisierungen sind im SIWF-Merkblatt zur strukturierten Weiterbildung erhältlich.

Wie kann die Arbeitszeit reduziert werden, ohne zusätzliche Ärzt:innen einzustellen?

Mit der 42+4-Stunden-Woche soll die Arbeitszeit der Ärzt:innen sinnvoller genutzt werden. Um die gleiche Arbeit mit der gleichen Anzahl Ärzt:innen in weniger Zeit zu erledigen, sind darum zwingend Anpassungen und Optimierungen an den Arbeitsprozessen nötig: Die Erfahrung zeigt, dass es in allen Kliniken Einspar- und Optimierungspotenzial gibt. In vielen ist dieses sogar sehr gross – heute verbringen die Ärzt:innen nur einen Bruchteil ihres Arbeitstages bei Patient:innen. Vor der Reduktion der Sollarbeitszeit müssen also Arbeitsprozesse, Administration und Verantwortlichkeiten gemeinsam diskutiert werden, um Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren und gemeinsam umzusetzen. Das Beispiel der Intensivstation des USZ zeigt, dass die Reduktion der Sollarbeitszeit durch eine konsequente Optimierung der Arbeitsprozesse möglich ist, ohne neues Personal einstellen zu müssen. Mit dem Handbuch «Medizin statt Bürokratie» macht der vsao einen Vorschlag für einen Verbesserungsprozess, weiter kann mit anderen externen Firmen gearbeitet oder von anderen Kliniken gelernt werden.

Was, wenn ich Nachtdienst habe und darum die Weiterbildung nicht besuchen kann?

Der Arztberuf orientiert sich in erster Linie an den Patient:innen und der Gesundheitsversorgung. Es ist klar, dass Nachtdienste dazu gehören genauso wie Unvorhergesehenes und Unplanbares. Die mindestens vier Stunden strukturierte Weiterbildung (sWB) sind als wöchentliches Kontingent zu verstehen und können in einer Woche mal mehr, in einer anderen



weniger sein (z.B. bei Notfall- oder Nachtdiensten) müssen aber anschließend nachträglich gewährt werden. Dies ist bei der Dienstplanung explizit zu berücksichtigen. Auch externe halb- und/oder ganztägige Kurse (auch an Wochenenden) werden dem Kontingent angerechnet. Es ist auch möglich, in einer Woche mehr als vier Stunden sWB anzubieten und/oder zu beziehen; diese Zahl definiert das wöchentliche Minimum.

Was, wenn meine Klinik zu klein ist, um wöchentlich mindestens vier Stunden strukturierte Weiterbildung anbieten zu können?

Die vier Stunden strukturierte Weiterbildung (sWB) sind als minimales wöchentliches Kontingent zu verstehen und können in einer Woche mal mehr, in einer anderen mal weniger sein. Über das Jahr betrachtet muss die sWB aber im Schnitt pro Woche mindestens vier Stunden betragen. Kleine Kliniken können das Potenzial von Kooperationen mit anderen, grösseren Institutionen oder flexible Lösungen wie ganztägige Weiterbildungen oder Online-Kurse nutzen. Bereits heute gehen Assistenzärzt:innen für die Weiterbildung punktuell zu grösseren Institutionen. Diese Kooperationen können noch stärker gefördert werden. Auch Online-Formate sind eine gute Möglichkeit. Diese können den Hauptteil der strukturierten Weiterbildung in Form von organisierten Kursen vor Ort sinnvoll ergänzen, insb. bei Umständen wie Nachtschichten oder saisonalen Schwankungen im Patientenaufkommen.

Warum ist eine Reduktion der Arbeitszeit auch im Interesse der Patient:innen?

Der Arbeitsalltag der Ärzt:innen ist dicht und beinhaltet je nachdem viele kleinere und grössere Entscheidungen. Die Ärzt:innen tragen dabei eine sehr hohe Verantwortung für das Wohlbefinden der Patient:innen, indem sie diese richtig und vollständig diagnostizieren und behandeln. Fehler können im schlimmsten Fall einen grossen Einfluss auf die Patient:innen haben. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass die meisten Menschen bei zunehmender Arbeitsbelastung weniger konzentriert und leistungsfähig werden und eher Fehler begehen. Die hohe Belastung kann auch gesundheitliche Auswirkungen wie Schlafmangel, Erschöpfung oder Selbstzweifel zur Folge haben, die wiederum die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und zu tieferer Behandlungsqualität oder sogar Behandlungsfehlern führen können. Dies kann mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen verhindert werden, da die Ärzt:innen ausgeschlafen und ausgeruht sind. Bessere Arbeitsbedingungen führen auch zu weniger Krankheiten, Burnouts, Absenzen, Unfällen und Berufsausstiegen beim Personal, was zu mehr Stabilität und dadurch zu besserer Behandlungsqualität führt.

Was sagt das Arbeitsgesetz?

Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, die Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Für die Ärzt:innen sieht dieses eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von



50 Stunden vor. Im Arbeitsgesetz definiert ist auch der Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit. Überstunden entstehen, wenn über die vertraglich vereinbarte tägliche oder wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Diese Zeit wird dem Gleitzeitsaldo gutgeschrieben und sollte innerhalb eines Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. Überzeit entsteht, wenn in einer Woche mehr als die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gearbeitet wird. Diese Überzeit wird sowohl auf dem Gleitzeitsaldo als auch auf einem separaten Überzeitkonto gutgeschrieben. Einmal entstandene Überzeit ist – in Absprache mit dem / der Mitarbeitenden – durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen oder mit Zuschlag finanziell abzugelten. Der Überzeitsaldo darf innerhalb eines Kalenderjahres kumuliert maximal 140 Stunden betragen (wobei das kein Kontingent ist, sondern nur in Ausnahmesituationen entstehen darf). Das Überschreiten dieser Grenze gilt als Verletzung des Arbeitsgesetzes, auch wenn die Überzeit bereits durch Freizeit ausgeglichen werden konnte.

Lange Arbeitszeiten gehören nun einmal zum Arztberuf dazu. Das war schon immer so.

Der Beruf und die Medizin haben sich in den vergangenen Jahren durch gesellschaftliche und technologische Entwicklungen stark verändert. Die Arbeitsdichte hat signifikant zugenommen, der Alltag einer Ärzt:in im Spital sieht heute anders aus als noch vor 20 oder 30 Jahren. Nicht nur die Gesellschaft, sondern auch ein grosser Teil der Ärzt:innen selber hat ein Bild des Berufes, bei dem die gute Behandlung der Patient:innen und eine hochqualitative Gesundheitsversorgung im Zentrum steht. Schlechte Arbeitsbedingungen, welche zu Übermüdung und Überlastung führen sowie ein Mangel an guter Weiterbildung führen dazu, dass Ärzt:innen den Patient:innen und deren medizinischen Bedürfnissen nicht im gewünschten Mass gerecht werden können. Wir benötigen also Arbeitsbedingungen, welche eine qualitativ hochstehende medizinische Versorgung ermöglichen und so den Kernauftrag der Ärzteschaft nachhaltig sichern. Eine medizinische Karriere und Spitzenmedizin sind auch unter Einhaltung des Arbeitsgesetzes möglich. Gleichzeitig muss eine Balance zu der sicheren und qualitativ hochstehenden Grundversorgung der breiten Bevölkerung sichergestellt werden.

Wenn die Arbeitszeit sinkt, sollte dann nicht auch der Lohn sinken?

Das Hauptziel der 42+4-Stunden-Woche ist es, für den Arztberuf zeitgemässe Arbeitsbedingungen zu erreichen. So kann der Fachkräftemangel bekämpft und die Ausstiegsquote aus dem Beruf reduziert werden. Im Grundsatz geht es also darum, die Gesundheitsversorgung aufrechtzuerhalten und den Nachwuchs zu sichern. Die aktuellen Löhne von Assistenzärzt:innen sind marktkonform und vergleichbar mit den Einstiegsloh-



nen von anderen akademischen Berufen (die keine 50-Stunden-Woche kennen). Bei Lohnreduktionen riskieren die Spitäler und Kliniken, ihre Rekrutierungs- und Personalprobleme noch zu verschärfen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu verlieren und dadurch die medizinische Versorgung zu gefährden. Insbesondere im heutigen schwierigen Umfeld ist es darum auch im Interesse der Spitäler, keine Löhne zu senken. Das Personal ist der wichtigste Grundpfeiler des Gesundheitswesens.

Warum ist immer nur von Assistenzärzt:innen die Rede?

Selbstverständlich sind lange Arbeitszeiten nicht nur bei Assistenzärzt:innen, sondern auch bei Oberärzt:innen ein Thema. Der vsao fokussiert sich nur im Moment auf die Assistenzärzt:innen, da die Umsetzung der 42+4-Stunden-Woche für Oberärzt:innen komplizierter ist, insbesondere, weil diese keine Weiterbildung mehr absolvieren, stattdessen aber verpflichtet sind, pro Jahr zehn Tage Fortbildung zu absolvieren. Die organisatorischen Herausforderungen für eine Arbeitszeitreduktion sind anders. In einem zweiten Schritt und aufbauend auf den Erfahrungen der 42+4-Stunden-Woche für Assistenzärzt:innen wird auch die Reduktion der Sollarbeitszeit für Oberärzt:innen angestrebt.

Es wird immer wieder gesagt, dass in der Chirurgie die 42+4-Stunden-Woche nicht umsetzbar ist.

Auch in der Chirurgie ist die 42+4-Stunden-Woche möglich. Momentan gibt es für die chirurgische Weiterbildung nicht genügend Operationen, die für Weiterbildungszwecke genutzt werden; dies ist für angehende Chirurg:innen ein Problem, da sie nicht auf die für den Facharzttitel erforderliche Anzahl Operationen kommen. Dieses Problem muss separat und vor der Einführung einer 42+4-Stunden-Woche angegangen werden. Dazu müssen die Abläufe überprüft und die Gründe, weshalb die strukturierte Weiterbildung und die nötigen Operationen bei der aktuell geltenden höheren Arbeitszeit zu kurz kommen, genau analysiert und Lösungen gefunden werden. Der vsao erarbeitet einen Massnahmenkatalog, um die bestehenden Probleme in der chirurgischen Weiterbildung anzugehen. Abgesehen davon ist aber auch in der Chirurgie die Umsetzung von 42+4 vor allem eine Frage der Organisation und des Willens.

Ärzt:innen verdienen einen guten Lohn, vor allem nach der AA-Zeit. Ist es deshalb nicht gerechtfertigt, dass sie während der Weiterbildung etwas mehr arbeiten müssen?

Assistenzarztlöhne bewegen sich im normalen Rahmen dessen, was Hochschulabgänger:innen in den ersten Jahren nach Studienabschluss verdienen. Später können Ärzt:innen wie auch andere akademische Berufe tatsächlich auf vergleichsweise hohe Saläre kommen – die grosse Mehrheit aber bezieht auch nach der Assistenzzeit einen Lohn im für akademische Berufe üblichen Rahmen. Bei den Löhnen ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass auch mit dem 42+4-Stunden-Modell die Arbeitszeit immer noch höher liegt als die durchschnittliche Arbeitszeit der Bevölkerung. Dazu



kommt die Einbindung in die Dienstabdeckung mit Pikettdiensten, Spät-, Nacht- und Wochenenddiensten. Abgesehen davon: Es geht um die Qualität der Dienstleistung, um eine der Verantwortung entsprechenden Vergütung, um die Sicherheit der Patient:innen und um die Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems. Assistenzärzt:innen, die Burnout-gefährdet sind oder krankheitshalber ausfallen wegen Überarbeitung, die aus Müdigkeit und Überanstrengung Fehler begehen, sind nicht im Sinne des Systems.

Wenn die strukturierte Weiterbildung nicht besucht werden kann, muss dann nicht das SIWF aktiv werden?

Ärzt:innen in Weiterbildung sind gemäss Weiterbildungsordnung des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) verpflichtet, strukturierte Weiterbildung im Umfang von mindestens vier Stunden pro Woche zu besuchen. Wenn dies an einer anerkannten Weiterbildungsstätte nicht möglich ist, muss das SIWF aktiv werden. Allerdings ist das SIWF auch darauf angewiesen, dass es entsprechende Meldungen erhält, wenn es in einer Weiterbildungsstätte Probleme mit der Weiterbildung gibt. Als Berufsverband der Assistenzärzt:innen ist der vsao bestrebt, das Angebot an strukturierter Weiterbildung und weit verbreitete Probleme dabei konstruktiv anzugehen. Dabei spielt nicht nur die 42+4-Stunden-Woche, sondern auch z.B. die Visitationen im Rahmen der SIWF-Akkreditierung eine Rolle.

Wenn Assistenzärzt:innen weniger Zeit im Spital verbringen, sehen sie auch weniger Patient:innen. Wirkt sich das nicht negativ auf die Weiterbildung aus?

Nein. Es gibt Studien, die zeigen, dass die Zeit, die heute mit Patientenbetreuung verbracht wird, oft nicht viel mehr als zwei Stunden pro Tag beträgt (76 bis 134 Minuten). Es hängt also davon ab, womit die Assistenzärzt:innen ihre Zeit im Spital verbringen – die viele Zeit, die sie heute für administrative oder andere nicht-medizinische Tätigkeiten benötigen, verbessert ihre Weiterbildung oder ihre Erfahrungen mit Patient:innenkontakt nicht. Eine gute Umsetzung der 42+4-Stunden-Woche mit Reduktion von nicht-medizinischen Tätigkeiten wird deshalb die Weiterbildungsqualität verbessern. Das SIWF unterscheidet zwischen unstrukturierter «on the job» Weiterbildung sowie strukturierter Weiterbildung. Beide sind wichtig: Einerseits ist es wichtig, an konkreten Fällen Erfahrung und Wissen aufzubauen, gleichzeitig braucht es auch eine solide Grundlage an theoretisch-medizinischen Wissen, das immer wieder aufgefrischt und auf den neuen Forschungsstand gebracht werden muss.

4 <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/2/e033021.full.pdf>

Spitäler kämpfen mit finanziellen Problemen. Können Sie sich 42+4 überhaupt leisten?

Die Umsetzung der 42+4-Stunden-Woche hängt in erster Linie vom Willen und der Bereitschaft zur Veränderung ab. Mit Prozessoptimierungen und Reduktion von Administration können unrentable Tätigkeiten im Spital vermindert werden. Die Konsequenzen der schlechten Arbeitsbedingungen –



Überzeit, die ausbezahlt werden muss, Personalfuktuation, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung, Einsatz von Temporärpersonal etc. – führen zu hohen Mehrkosten für die Spitäler. Die Spitäler und das Gesundheitswesen funktionieren nur, wenn Personal da ist, um die Arbeit auszuführen. Unter diesen Bedingungen müssen die Attraktivität als Arbeitsstelle und die Arbeitsbedingungen höchste Priorität haben.

Ärzt:innen leisten viel. Müsste man nicht schon im Studium ansetzen, um die Studierenden besser auf den Berufsalltag vorzubereiten?

Das Medizinstudium kann und muss verbessert werden, um die Studierenden besser auf den Berufsalltag nach dem Studium vorzubereiten. Der vsao unterstützt Massnahmen, welche in diese Richtung zielen. Trotzdem führt kein Weg daran vorbei, die Arbeitsbedingungen für Assistenzärzt:innen zu verbessern, um die heute bestehenden Probleme in den Spitälern anzugehen.

Gibt es denn nicht auch Probleme bei der Umsetzung?

Die Umstellung auf das 42+4-Stunden-Modell ist als Prozess zu verstehen, der nicht von einem Tag auf den andern perfekt umgesetzt werden kann. Zentral sind umfassende Abklärungen im Vorfeld und die Prüfung der Schnittstellen insbesondere zu Pflege und Informatik. Auch sollte geprüft werden, welche Arbeitsinhalte und Prozesse überdacht, optimiert oder ganz weggelassen werden können. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung sind regelmässige Feedback-Schleifen empfehlenswert, bei dem die Erfahrungen der Assistenzärzt:innen mit der Klinikleitung geteilt und identifizierte Herausforderungen angegangen werden können.

Das 42+4-Stunden-Modell ist unflexibel und erschwert die Planung

Nein. Die 42 Stunden Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung sind in einem Gleitzeitmodell zu verstehen. Wenn in einer Woche zum Beispiel 45 Stunden gearbeitet werden, werden die drei zusätzlichen Stunden dem Überstundenkonto gutgeschrieben. Diese Stunden können kompensiert werden. So gibt es ausreichend Flexibilität, um unplanbaren Notfällen oder Schwankungen im Patientenaufkommen zu begegnen. Die vier Stunden Weiterbildung pro Woche sind eine Minimalanforderung und ebenfalls als Kontingent zu verstehen. Es ist gut möglich, in einer Woche z.B. wegen einer Tagung acht oder mehr Stunden strukturierte Weiterbildung zu absolvieren.



Ich will 42+4 an meinem Spital einführen. Wie soll ich vorgehen?

Spitäler:

Für die Einführung der 42+4-Stunden-Woche braucht es zuallererst einen Konsens bzw. eine Entscheidung auf der Führungsebene einer Klinik oder eines Spitals. Zu beachten ist, dass es in erster Linie um eine Reduktion der Sollarbeitszeit geht und um eine hohe Priorität für die strukturierte Weiterbildung. Es gibt auch weitere gangbare Modelle als 42+4. Vor oder nach diesem Grundsatzentscheid ist eine solide Analyse der Ist-Situation gefragt unter Berücksichtigung der folgenden Fragen:

- Welche Sollarbeitszeit gilt aktuell?
- Welche Arbeitszeiten sind bei den Assistenzärzt:innen in der Realität üblich?
- Wieviel Überzeit fällt im Durchschnitt an? Warum?
- Wird die Zeiterfassung korrekt durchgeführt?
- Wie ist das Angebot der strukturierten Weiterbildung?
- Wie gut wird es von den Assistenzärzt:innen besucht?
- Warum wird es gut oder schlecht besucht?

Danach ist ein Beratungsgespräch mit einer geschulten Fachperson wichtig. Der vsao bietet eine kostenlose Dienstplanberatung an. Bei Interesse an einem Beratungsgespräch, kontaktieren Sie bitte Philipp Rahm (rahm@dienstplanberatung.ch).

Für die Umsetzung gilt es folgende Punkte zu beachten:

Korrektter Umgang mit Überzeit:

Die Zeiterfassung muss korrekt funktionieren und von allen Assistenz-ärzt:innen auch korrekt gemacht werden. Angefallene Überzeit darf nicht mit dem Gleitzeitkonto verrechnet werden. Wenn Überzeit anfällt, kann sie nur mit Zuschlag ausbezahlt oder

durch in Absprache und mit dem Einverständnis der Betroffenen geplante Freizeit kompensiert werden. Weitere Informationen: Gewusst wie! Der korrekte Umgang mit den Arbeitszeiten

Bürokratie abbauen:

Um die Sollarbeitszeit zu reduzieren ohne zusätzliche Stellen zu schaffen, muss die Effizienz gesteigert und unnötige Arbeiten weggelassen werden. Dabei hilft das Handbuch «Medizin statt Bürokratie» des vsao.

Weiterbildung einplanen:

Bei der Dienstplanung muss konsequent darauf geachtet werden, dass im Durchschnitt mindestens vier Stunden pro Woche für strukturierte Weiterbildung reserviert werden.

Synergien nutzen: Ist das Angebot an strukturierter Weiterbildung an Ihrer Klinik / in Ihrem Spital zu klein? Vielleicht gibt es die Möglichkeit einer Kooperation mit einem anderen Spital in der Nähe, so dass die Assistenzärzt:innen Weiterbildungen in einem anderen Spital besuchen können. Auch Online-Weiterbildungen sind in diesem Fall eine mögliche Alternative.

Assistenzärzt:innen:

- Sprechen Sie unbedingt zuerst mit Ihrer vsao-Sektion. Diese weiss Bescheid, ob allenfalls bereits Verhandlungen mit dem betreffenden Spital laufen und kann Ihnen Tipps für das weitere Vorgehen geben.
- Wenden Sie sich an die Dienstplanberatung des vsao. Sie kann weitere spezifische Tipps für Ihr Spital geben und je nachdem geeignete Ansprechpersonen vermitteln.
- Suchen Sie Verbündete. Fragen Sie in Ihrem Umfeld bei den anderen Assistenzärzt:innen nach deren Bedürfnissen und Wünschen. Wenn Sie eine grössere Gruppe mit dem gleichen Anliegen sind, haben Sie viel bessere Chancen, gehört zu werden.



- Wenden Sie sich wenn möglich als Gruppe/Klinik sowohl mündlich wie auch schriftlich an Ihre Vorgesetzten (Klinik- /Departementsleitende) mit Einbezug der HR-Abteilung. Formulieren Sie Ihren Wunsch nach einer Reduktion der Sollarbeitszeit auf Basis des 42+4-Stunden-Modells.
- Eine Reduktion der Sollarbeitszeit ist einfacher zu erreichen und wirkt für die Spitalverantwortlichen weniger bedrohlich, wenn gleichzeitig an anderen Orten Arbeitszeit durch Prozessoptimierungen eingespart werden kann. Suchen Sie – allenfalls auch mithilfe des vsao-Handbuchs «Medizin statt Bürokratie» – nach Möglichkeiten, wie an Ihrem Arbeitsort Prozesse optimiert und Bürokratie abgebaut werden kann. Präsentieren Sie diese Ideen den Vorgesetzten und/oder HR-Verantwortlichen.
- Ein wesentlicher Punkt ist das Einfordern des korrekten Umgangs mit der Überzeit. Angefallene Überzeit darf nicht mit dem Gleitzeitkonto verrechnet werden. Wenn Überzeit anfällt, kann sie nur mit Zuschlag ausbezahlt oder durch in Absprache und mit dem Einverständnis der Betroffenen geplante Freizeit kompensiert werden. Weitere Informationen: Gewusst wie! Der korrekte Umgang mit den Arbeitszeiten
- Melden Sie sich mit Ihren Erfahrungen auch beim vsao-Zentralsekretariat. Erfolgsgeschichten oder auch weniger positive Erfahrungen teilen wir gerne mit allen Mitgliedern, die davon profitieren können.

Dienstplanberatung

Kostenloses Beratungsgespräch bei Philipp Rahm

rahm@dienstplanberatung.ch

Handbuch «Medizin statt Bürokratie»

Kostenloses Handbuch und weitere Dokumente zur Unterstützung beim Bürokratie-Abbau.

<https://vsao.ch/dienstleistungen/medizin-statt-buerokratie/>



Leitfaden Arbeitszeit

Informationen zum korrekten Umgang mit den Arbeitszeiten:

<https://vsao.ch/2023/12/14/gewusst-wie-der-korrekte-umgang-mit-den-arbeitszeiten/>



Weitere Informationen

Die 42+4-Stunden-Woche ist ein Konzept des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (vsao). Für weitere Informationen zu 42+4:

www.vsao.ch/42plus4

