



**TOP Ib Gesundheits-, Sozial- und ärztliche Berufspolitik
Allgemeine Aussprache**

Titel: Mehr Spielräume für moderne Arbeitszeitgestaltung an den Kliniken

Entschließungsantrag

Von: Klaus-Peter Schaps als Delegierter der Ärztekammer Niedersachsen
Dr. Klaus Reinhardt als Delegierter der Ärztekammer Westfalen-Lippe
Dr. Thomas Lipp als Delegierter der Sächsischen Landesärztekammer
Dr. Hanjo Pohle als Delegierter der Landesärztekammer Brandenburg

DER DEUTSCHE ÄRZTETAG MÖGE FOLGENDE ENTSCHEIDUNG FASSEN:

Der 120. Deutsche Ärztetag 2017 fordert die Klinikträger dazu auf, den Ärztinnen und Ärzten im Krankenhaus deutlich größere Spielräume für die Gestaltung ihrer Arbeitszeit anzubieten. Hierfür sind konsequent alle Mittel moderner Arbeitszeitgestaltung, die den Flexibilitätsanforderungen der Krankenhäuser und denen Ärzten gerecht werden, anzuwenden.

Der Klinikbetrieb ist ein Betrieb, der 24 Stunden und sieben Tage pro Woche aufrechterhalten werden muss. Diese Tatsache ist Herausforderung und Chance zugleich, denn wo sonst kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung erfolgen, wenn nicht in einem Betrieb, der keine festen Öffnungszeiten hat, sondern immer offensteht. Individuelle Arbeitszeitmodelle entsprechend der Größe des Krankenhauses sollten Ärztinnen und Ärzten eine individuelle lebensphasenorientierte Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ermöglichen. In diesem Kontext sollten bspw. Arbeitszeitkonten zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben, Wahlarbeitszeit, Sabbaticals und Jobsharing zur Gewinnung und Bindung von Ärzten als selbstverständliche Modelle angeboten werden.

Begründung:

Angenommen: Abgelehnt: Vorstandsüberweisung: Entfallen: Zurückgezogen: Nichtbefassung:

Stimmen Ja: 0

Stimmen Nein: 0

Enthaltungen: 0



Das Bedürfnis nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung beschränkt sich nicht ausschließlich auf eine Teilzeitbeschäftigung für Eltern. Auch sollte eine größere Akzeptanz und Förderung einer nur geringen, vollzeitnahen Reduzierung der Arbeitszeit für private Projekte geschaffen werden. Im Idealfall und bei entsprechender Abteilungsgröße werden solche Vorhaben in einem Wahlarbeitszeitmodell realisiert, bei dem Mitarbeiter ihre Arbeitszeit in einem gewissen Korridor (z. B. 80 bis 100 Prozent) und dann für einige Zeit (z. B. ein Jahr) verbindlich bestimmen können. Der Ausgleich von Überstunden durch Freizeit muss langfristig gesammelt und geplant erfolgen, damit tatsächlich ein Erholungswert entstehen kann.