

# Warum die Welt Wonderwoman nicht braucht

Berufstätige Ärztinnen-Mütter

Von Inna Agula-Fleischer

Die Anspielung auf den Artikel von Lois Lane (sie bekam für „Warum die Welt Superman nicht braucht“ den Pulitzer-Preis) aus dem Film *Superman Returns* in der Überschrift wurde absichtlich gewählt: Die Adaptation der Rolle einer Wonderwoman in das Leben einer berufstätigen Mutter in einem Krankenhaus ist durchaus Realität.



**Inna Agula-Fleischer**  
ist Vorsitzende des Arbeitskreises Junge Ärztinnen und Ärzte der ÄKWL

Nach einem ersten Bericht über Mutterschaft und andere Katastrophen (*Westfälisches Ärzteblatt* 11/2018) bin ich oft von Kolleginnen ermutigt worden, kein schlechtes Gewissen zu haben. Kinder haben und arbeiten sei in Ordnung. Man müsse sich nur ein Netzwerk aufbauen und das eigene Kind vielleicht öfter Dritten überlassen. Damit war ich einverstanden – und auf dem besten Wege, mehr Lebensqualität zu haben ...

## Und dann kam die Pandemie

Und dann kam die Pandemie mit allem was dazugehört: Beispielsweise mit der Tagesmutter zu diskutieren, warum das Kind jetzt, in der Pandemie, bei ihr sein darf – natür-

lich mit dem Versprechen, das Kind sofort abzuholen, sobald die Schwelle der Arbeitsstätte überschritten ist. Hinzu kamen Kontaktbeschränkungen (auch ein schönes Wort, welches zum Unwort des Jahres gekürt werden sollte): Keine Oma-Opa-Betüdelung, aus Angst, die vulnerable Gruppe zu infizieren. Dass man sich als Ärztin bei der Arbeit, zunächst fast ohne Schutzmittel, nicht nur selbst, sondern dadurch auch die Mitmenschen infizieren kann, wird hingegen als Berufsrisiko hingenommen. Mittlerweile sind wir im dritten Pandemiejahr angekommen und haben uns an die Situation gewöhnt. Unsere Maus wird bald schon vier Jahre alt, macht uns aufs Händewaschen und Maske-Anziehen aufmerksam. Es scheint für sie natürlich zu sein, dass man sich mit Abstand begegnet und sich beim Wiedersehen möglichst nicht um den Hals fällt.

## Wie kommen die anderen zurecht?

Warum schreibe ich das? Weil ich eine Frau bin. Eine Mutter und Ärztin. Ich arbeite weiterhin zu 100 Prozent und versuche, sowohl meinen Ansprüchen als auch meinem Arbeitgeber gerecht zu werden. Wie jede Mutter hat es mich getroffen und auf eine harte Probe gestellt. Aus privaten Gründen habe ich den Arbeitgeber zu Beginn des Jahres 2020 gewechselt, es gab Probezeit, neue Kolleginnen und Kollegen und ein neues Dienstplanmodell. Aus meiner Not habe ich eine Tugend zu machen versucht und habe mich umgeschaut. Einerseits danach, wie andere Mädels zurechtkommen und andererseits, wie es in anderen Branchen aussieht.

Zum Thema „andere Mädels“: Anderen Ärztinnen-Müttern geht es nicht anders als mir. Der Versuch, den berühmten Spagat zwischen Familie und Karriere hinzubekommen, kostet viel Kraft und meistens auch viel Zeit. Arbeit in Vollzeit wird auf Teilzeit reduziert, die Weiterbildungszeit verlängert sich entsprechend. Und angesichts der andauernden pandemischen Lage kommt man zu Hause weder zur Ruhe noch zum Haushalt, denn die Kinder sind meistens auch zu Hause, möchten mal bespaßt, mal bei den Hausaufgaben begleitet werden. Bei der Arbeit kommt es zum Glück seltener zu blöden Kommentaren seitens der Vorgesetzten oder männlichen Kollegen. Letztere beklagen sich meistens auch darüber, dass sie keine Zeit für sich und das Kind haben, denn ihre Frau müsse ja schließlich studieren/arbeiten usw. ...

Als Arzt ist Mann heutzutage vor der Hausarbeit durch seinen heiligen Status nicht mehr geschützt und das ist auch gut so. Und wird die



## Junge Ärzte



Serie

Schwangerschaft der Ehefrau eines männlichen Kollegen verkündet, lautet die erste Frage meistens: „Für wie lange möchtest du die Elternzeit beantragen?“ Die Gleichstellung ist in den Kliniken angekommen, Halleluja!

## Familienfreundlichkeit?

Für beide ärztlichen Geschlechter (nicht nur in den Generationen Y und Z) ist das Thema „Work-Life-Balance“ sehr wichtig, dies bestätigen zahlreiche Umfragen. Leider ist davon im realen Leben als Ärztin oder Arzt wenig zu sehen und zu spüren. Auf der Internetseite vieler Arbeitgeber wird mit dem Wort „familienfreundlich“ geworben, manchmal wird eine Kita erwähnt oder flexible Arbeitszeitmodelle. Dies entpuppt sich meistens als „Kita auf dem Klinikgelände. Nein, einen Platz für Ihr Kind können wir nicht reservieren, da der Träger der Kita XYZ ist, wir haben damit nichts zu tun!“

Die vermeintlich flexiblen Arbeitszeitmodelle umfassen meistens 80 Prozent oder 50 Prozent der vollen Arbeitszeit, wobei die Anzahl der geleisteten Dienste und die Zahl der Überstunden genauso hoch bleiben wie bei einer Hundert-Prozent-Arbeitskraft. Währenddessen diskutiert die Gesellschaft über die 35-Stunden-Arbeitswoche und die Wirtschaft, ob ein Fünf-Stunden-Arbeitstag doch nicht zu viel ist ...

Man achtet auf das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf deren „Work-Life-Balance“. Die Plattform LinkedIn überschlägt sich mit Beispielen, wie es doch gut funktionieren kann: mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass die Care-Arbeit doch nicht nur an der Frau hängen bleiben muss und dass Wertschätzung und Arbeitskultur von der Führung vorgelebt werden müssen. Dafür, dass Home-Office auch für Ärztinnen und Ärzte funktionieren kann, gibt es auch genug Beispiele. Aber was ist mit der Ärzteschaft?! Die Generation der Babyboomer verabschiedet sich langsam aber sicher in den wohlverdienten Ruhestand. Und sie hinterlässt eine Lücke: Die Patientenversorgung ist (auch schon heute auf dem Lande) wegen der fehlenden

Nachbesetzung der Praxen nicht gewährleistet. In den Kliniken werden erfahrene Ärztinnen und Ärzte fehlen, weil man den Trend, die Frauen zu fördern, insbesondere in den chirurgischen Fächern verpasst hat. Chefarzt zu werden ist auch für jüngere männliche Ärzte oft nicht mehr erstrebenswert. Die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen spiegelt sich nicht in den Führungsetagen wider.

Können wir, Ärztinnen und Ärzte, das aufholen und die Entwicklung umkehren? Yes, we can! Wir sollten mehr Frauen fördern, und das von Beginn an. Am liebsten schon vor dem Staatsexamen, indem man sich um engagierte Studentinnen als Nachwuchstalente bemüht. Indem man vorlebt, dass die Gleichberechtigung nicht nur eine leere Worthülse im Leitbild eines Unternehmers ist. Indem man berufstätige Mütter mit dem Ausbau von Kita-Plätzen oder anderen Betreuungsformen unterstützt oder zusammen an einem flexiblem Arbeitszeitmodell feilt und dieses bei der Geschäftsführung durchboxt. Indem man es als selbstverständlich betrachtet, dass eine berufstätige Ärztin zu Hause bei ihrem kranken Kind ist.

## „Mehr als gut werden kann es nicht“

Für all das braucht man keine Supermänner, das kann jeder. Jeder Chef, indem er gezielt hinschaut, mit wem er arbeitet und wie. Es ist wirklich einfach zu sagen: „Wir haben das zwar noch nicht gemacht, können es jedoch probieren. Mehr als gut werden kann es nicht!“



Wir Ärztinnen wollen auch keine Wonderwoman sein (das sind wir ja schon), wir wollen weiterhin unsere Patientinnen gut versorgen aber auch Mütter und/oder Ehefrauen sein. Es gibt nichts Motivierenderes für die Arbeit als zu wissen, dass man wertgeschätzt wird.

Das tut allen Beteiligten gut, Vätern wie Müttern, und kann das allgemeine Arbeitsklima verbessern.

Zurzeit ist das allerdings nur ein Wunsch und so bleibt berufstätigen Müttern nichts anderes übrig, als sich neu zu erfinden und sich mit Gleichgesinnten zu verbünden und zu organisieren. Oder sich gegenseitig zu fördern. Neben dem ältesten Netzwerk für Ärztinnen, dem Deutschen Ärztinnenbund mit seinem MentorinnenNetzwerk, existieren zum Beispiel auf der Plattform Siilo bereits zwei Frauennetzwerke (Die Chirurgeninnen e. V. und MumDocs), die auch noch durch Wechselmitgliedschaft eng miteinander kommunizieren. Das Angebot der einzelnen reicht vom Austausch über Mentoringprogramm, Fortbildungsangebote bis hin zu Podcasts und vielem mehr! Das funktioniert nach dem Motto „selbst ist die Frau“, in den Gesprächen werden neue Ideen geboren und fast sofort umgesetzt, Tipps zu Familie und Karriereführung geteilt, neue Hospitationen unkompliziert angeboten. Das sind einzelne Beispiele, aber sie sind der Anfang einer Wende. Ich bin dabei, weil ich mir meiner Vorbildfunktion für die eigene Tochter bewusst bin. Wenn die kritische Masse an Frauen, die Veränderungen gestalten wollen, erreicht ist, gibt es kein Zurück mehr. Dann sind wir dort angekommen, wo wir sein wollten.



Der Arbeitskreis Junge Ärztinnen und Ärzte der

ÄKWL ist auch auf Facebook und Instagram aktiv. Dort posten wir zeitnah Beiträge zu aktuellen berufspolitischen Themen wie auch Fotos und Videos von unseren Veranstaltungen und Sitzungen. Ihr erreicht uns auf Facebook unter: **Junge Ärzte der Ärztekammer Westfalen-Lippe**, auf Instagram unter **@junge\_aerzte\_aekwl** – schaut vorbei und seid gespannt!