

Positionspapier

VERBAND ZÜRCHER ASSISTENZ- UND OBERÄRZT:INNEN

JUNI 2023



Die Situation der Assistenz- und Oberärzt:innen in Zürich verbessern

Die sinkende Attraktivität des Berufs der Ärztin und des Arztes ist besorgniserregend auch im Kanton Zürich, wo der Arbeitsdruck aufgrund der hohen Anzahl von Patientinnen, der knappen Personalressourcen und der zunehmenden Bürokratie besonders hoch ist. Assistenz- und Oberärzt:innen, die oft die Hauptlast der Arbeit tragen, sind besonders betroffen.

Die kontinuierliche Überlastung führt nicht nur zu physischen und psychischen Gesundheitsproblemen bei den Ärzt:innen, sondern auch zur Zunahme der Unzufriedenheit und Frustration. Viele Ärztinnen und Ärzte haben das Gefühl, dass sie nicht genug Zeit haben, um sich angemessen um ihre Patient:innen zu kümmern und gleichzeitig ihre administrativen Aufgaben zu erledigen. Das führt oft zu einem Verlust des Berufsstolzes und des Enthusiasmus.

Leider verlieren wir bereits viele lange und teuer ausgebildete Ärzt:innen aufgrund von Krankheitsfällen und Berufsausstiegen. In der Tat steigt knapp jede:r dritte Ärzt:in aus dem Beruf aus. Die Folgen sind ernst: Es gibt nicht genug Ärzt:innen, um den Bedarf zu decken, was zu längeren Wartezeiten, schlechterer Qualität der Gesundheitsversorgung und höheren Kosten führt.

«Es braucht Sofortmassnahmen, um die Ärzt:innen im Beruf halten zu können.»

Daher ist es wichtig, dass wir uns für die Zürcher Spitalärzt:innen, insbesondere die Assistenz- und Oberärzt:innen, einsetzen und ihnen die Unterstützung bieten, die sie benötigen. Dazu gehören Massnahmen wie zeitgemässere Arbeitsbedingungen, garantierte Weiterbildung und Entlohnung sowie Wertschätzung entsprechend der Belastung. Nur so können wir sicherstellen, dass wir genügend qualifizierte und engagierte Ärzt:innen haben, um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung in Zürich und darüber hinaus zu gewährleisten.

Mehr Zeit für die **Patientenversorgung**

Derzeitiger Kostendruck und der Personalmangel gefährden bereits die Patientensicherheit.

Die Behandlungsqualität ist massgeblich davon abhängig, dass genügend Personal für die Betreuung und Zuwendung der Patienten vorhanden ist. Die Zeit für Patientengespräche muss eingeräumt und tarifarisch genügend abgebildet werden. Eine Verminderung der Administration und passend eingesetzte sowie bedienerfreundliche Technik sind unabdingbar.



Priorisierung der **ärztlichen Weiter- und Fortbildung**

Die ungenügende Weiter- und Fortbildung beeinträchtigt die Patientenversorgung.

Der zeitliche Aufwand für vorgeschriebene ärztliche Weiter- und Fortbildung muss im Rahmen der Arbeitszeit, des Dienstplanes und der Planung der Personalressourcen berücksichtigt werden. Die Finanzierung der nicht in der Fallpauschale beinhalteten ärztlichen Weiterbildung ist separat und kostendeckend zu finanzieren und auch im Rahmen der Strategie «ambulant vor stationär» gebührend zu berücksichtigen.

Zeitgemässere Arbeitsbedingungen

Planung der Arbeitszeiten immer an und über der arbeitsgesetzlichen Höchst- arbeitszeit ist weder sinnvoll noch tolerier- bar.

Auch die Ärzteschaft hat Anspruch auf eine heute übliche Arbeitszeit, d.h. 42 Stunden Sollarbeitszeit pro Woche für die Dienstleistung im Zusammen- hang mit den Patient:innen, plus durchschnittlich 4 Stunden strukturierte Weiter- bzw. Fortbil- dungszeit. Für eine gesetzeskonforme Dienstpla- nung braucht es eine realistische Stellenplanung und entsprechend budgetierte Personalressour- cen.



Mehr Vereinbarkeit und Chancengerechtigkeit

Schichtdienste belasten das
Sozial- und Privatleben enorm.

Die Ärzt:innen brennen für ihren Beruf. Aber auch die Ärzteschaft hat Bedürfnisse nach Vereinbar- keit von Beruf und Privatleben. Unregelmässige Dienste können durch mehr Mitbestimmung der Mitarbeitenden bei der Dienstplanung zu mehr Vereinbarkeit und Zufriedenheit führen. Chancengerechtigkeit, d.h. keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing, Teilzeitstel- len in allen Fachbereichen für alle und mehr Frauen auch in Führungspositionen sollten selbstverständlich sein.



Förderung einer vorbildlichen Unternehmenskultur

Fehlende Wertschätzung demotiviert die Mitarbeitenden.

Zufriedene Mitarbeitende beeinflussen das Ergebnis, die Patientenversorgung und deren Zufriedenheit. Professionelles Leadership mit Fehler- und Feedbackkultur, kontinuierliche Förderung von Mitarbeitenden und flache Hierarchien bilden die Basis einer positiven Unternehmenskultur.



Faire Entlohnung

Ausbildung, Verantwortung und effektive Dienstbelastung müssen sich im Lohn reflektieren.

Die zunehmende Ökonomisierung und der Kostendruck aufgrund nicht kostendeckender Tarife verhindert faire und moderne Entlohnungssysteme, welche sich primär an der Kompetenz, der Verantwortung und der effektiven Belastung orientieren. Lohnkriterien müssen transparent und objektivierbar sein. Die Attraktivität gegenüber anderen Berufsgruppen ohne Präsenz- und Schichtarbeit und bedeutend geringerer Sollarbeitszeit gilt es monetär aufzufangen.

