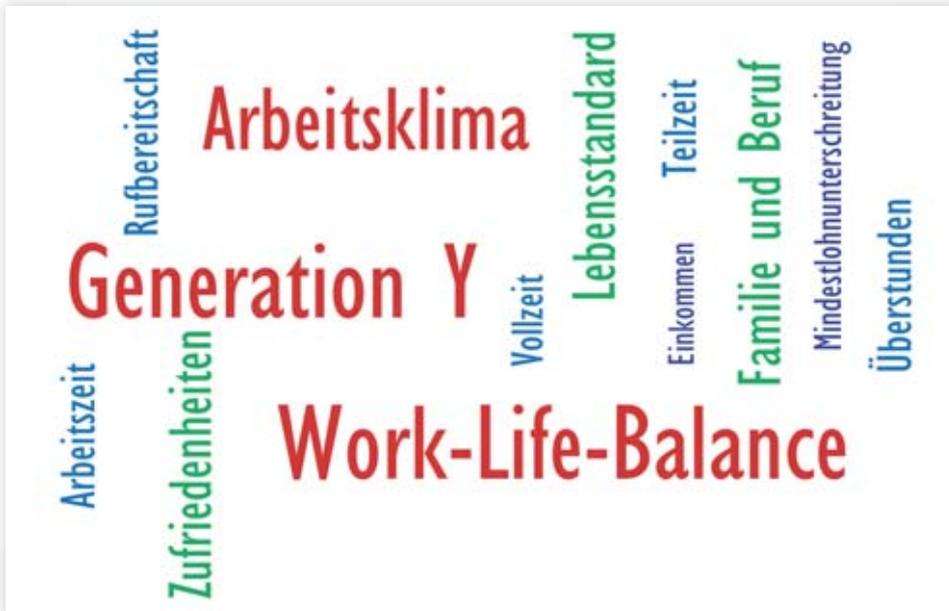


Praktiker im Wandel

Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016)

Johanna C. Kersebohm und Anne M. Becher



Gehaltsempfehlungen [8, 9]. Darüber hinaus gibt das Mindestlohngesetz seit 2015 einen neuen gesetzlichen Rahmen vor. Vor dem Hintergrund der 2,3-fach höheren Ausbildungskosten von Veterinärmedizinern im Vergleich zu anderen Studienfächern [10] und dem Nachwuchsmangel in einigen Bereichen des tiermedizinischen Arbeitsmarktes [11] sollte ein Abwandern in andere, berufsfremde Tätigkeitsfelder verhindert werden [12].

Studienziele

Motiviert von dieser Situation war das Ziel der Studie, die aktuellen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten und Einkommen) und die damit verbundenen Zufriedenheiten sowie deren Einflussfaktoren in allen Generationen praktizierender Tiermediziner in Deutschland zu untersuchen. Grundlage dafür war ein Fragebogen, der berufsübergreifende Vergleiche mit relevanten Subgruppen der deutschen Bevölkerung zulässt [13] und Veränderungen zu den Resultaten von angestellten Tiermedizinern einer früheren Studie aufzeigt [5].

Mit freundlicher Unterstützung der Landes-/Tierärztekammern, dem Deutschen Tierärzteblatt, dem Bundesverband praktizierender Tierärzte e. V., der Deutschen Veterinärmedizinischen Gesellschaft e. V., dem Leipziger Tierärztekongress, Vetstage UG und dem Bundesverband der Veterinärmedizinierenden Deutschland e. V. wurde auf die Studie aufmerksam gemacht. So konnten Antworten von 1 930 praktizierenden Tiermedizinern (9 Prozent der Zielpopulation) aus dem Frühjahr 2016 ausgewertet werden.

Wie sind die Arbeitsbedingungen von niedergelassenen und angestellten praktizierenden Tiermedizinern? Wie zufrieden sind Praktiker und wie lässt sich ihre Arbeitszufriedenheit steigern? Diesen und anderen Fragen ging eine aktuelle Studie des Instituts für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie der Freien Universität Berlin unter Leitung von Prof. Marcus Doherr nach, deren Ergebnisse hier zusammengefasst sind.

In der Gesellschaft wird ein Wertewandel beschrieben. Die junge „Generation Y“ (geboren zwischen 1981 und 2000) schätzt in ihrem Arbeitsumfeld ein gutes Arbeitsklima, eine ausgegli-

chene Work-Life-Balance und einen familienfreundlichen Arbeitsplatz [1, 2, 3]. In der Vergangenheit wurde der tiermedizinische Arbeitsmarkt von den Arbeitsmodellen und Wertevorstellungen männlich dominierender und älterer Generationen geprägt. Der bis heute wachsende Frauenanteil tierärztlich Tätiger führt jedoch zur Feminisierung des Berufs [4]. Bei deutschen praktizierenden Tiermedizinern (Männer und Frauen) berichten diverse Quellen von geringem Einkommen und langen Arbeitszeiten [5, 6], die teilweise mit psychosomatischen Beschwerden einhergehen [7]. Berufsverbände reagierten auf die unbefriedigenden Beschäftigungsverhältnisse und entwickelten

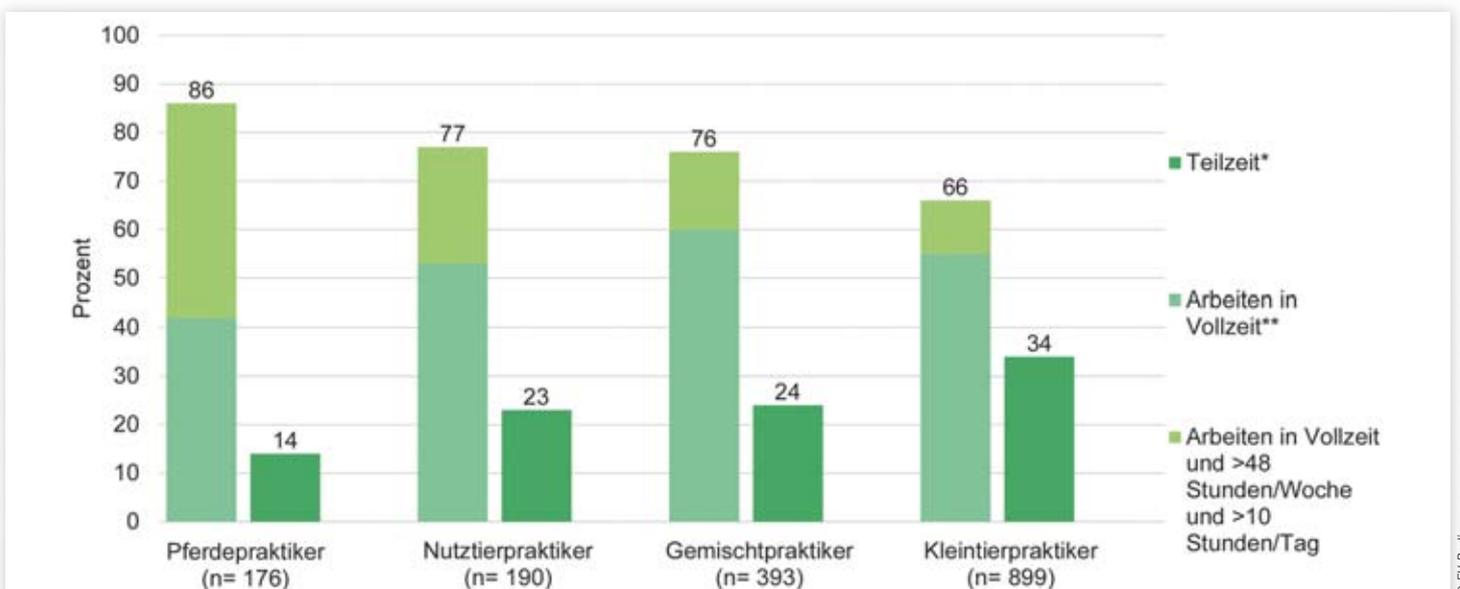


Abb. 1: Arbeitszeitmodelle von Praktikern mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten (* < 40 Wochenarbeitsstunden; ** ≥ 40 Wochenarbeitsstunden)

Arbeitszeiten

Insgesamt arbeiteten die befragten Tiermediziner signifikant länger als gleichqualifizierte Berufsgruppen in der deutschen Bevölkerung. In Teilzeit arbeiteten am häufigsten Kleintierpraktiker, in Vollzeit arbeiteten am häufigsten Pferdepraktiker (**Abb. 1**).

Die **Wochenarbeitszeit vollzeittätiger Tiermediziner war hoch** (50 Stunden/Woche), insbesondere **Pferdepraktiker** (57,5 Stunden/Woche) und in **privaten Tierkliniken Tätige** (55 Stunden/Woche) hatten lange Arbeitszeiten. Gleichzeitig waren sie mit ihrer Arbeitszeit unzufriedener als andere Praktiker (mediane Angaben). In Vollzeit tätige Tiermediziner leisteten doppelt so viele Überstunden als der bundesweite Durchschnitt in anderen Berufen [14].

Ein Grund für diese Ergebnisse könnte sein, dass die tierärztliche und pflegerische Versorgung in Kliniken ganzjährig Tag und Nacht gewährleistet sein muss [15]. Die Lösung könnte ein Schichtsystem nach den Gestaltungsempfehlungen für die Nacht- und Schichtarbeit sein [16]. Dabei sollte auf Zwölf-Stunden-Schichten sowohl aus juristischen als auch gesundheitlichen Gründen verzichtet werden, denn in diesem Zusammenhang wurden Ermüdungserscheinungen, Leistungsabfall, Unfallgefahren und gesundheitliche Störungen nachgewiesen [17].

Die **Arbeitszeiten angestellter Tiermediziner** haben sich im Vergleich zu den Ergebnissen einer Studie aus dem Jahr 2006 insgesamt signifikant **verkürzt** [5]. Die reduzierte Wochenarbeitszeit könnte durch eine geänderte Freizeitregelung, wie z. B. einer Reduzierung der Arbeitstage pro Woche, erreicht worden sein. Trotzdem arbeiteten immer noch **47 Prozent der befragten Angestellten länger als gesetzlich erlaubt**.

Männer arbeiteten signifikant häufiger nachts, an Sonntagen und in Rufbereitschaft als Frauen. Auch insgesamt hatten sie signifikant längere Arbeitszeiten als Frauen. Dieser Unterschied war bei Eltern besonders groß: **Väter arbeiteten fast 19 Stunden in der Woche länger als Mütter**, die häufiger in Teilzeit arbeiteten. Die Vermutung, dass auch bei Tiermedizinern eher Frauen Zeit für unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen und Arbeiten im Haushalt benötigen, liegt damit nahe [5, 18]. Ein auf das Alter des Kindes bezogenes Stufenkonzept der Teilzeitbeschäftigung wie in der Humanmedizin könnte hier eine Lösung sein [19].

In Rufbereitschaft arbeiteten besonders Großtierpraktiker (Pferde-, Nutztier-, Gemischtpraktiker). Auch war für mehr als die Hälfte der Großtierpraktiker das Arbeiten an Sonntagen und nachts Berufsalltag. Dieser Teil der Befragten verbrachte auch weniger als die Hälfte seiner

Arbeitszeit direkt am Tier, viel Zeit wurde für die Fahrt zu den Patienten benötigt (**Abb. 2**).

Die Maximierung der Arbeitszeit am Tier und das Delegieren anderer Tätigkeiten an Dritte könnten folglich zur Minimierung der Arbeitszeit beitragen. Dies ist jedoch nur finanzierbar, wenn die Berechnung der Dienstleistungen (Behandlung von Tieren, Fahrtzeiten, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit) konsequent und kostendeckend durchgeführt wird [20].

Einkommen

Die befragten **vollzeittätigen, niedergelassenen Tiermediziner** verdienten signifikant mehr (medianer Stundenlohn ausgehend vom zu versteuernden Einkommen aus tierärztlicher Tätigkeit: **Männer 25,60 €, Frauen 19,20 €**) als **vollzeittätige angestellte Tiermediziner** (medianer Bruttostundenlohn: **Männer 14,10 €, Frauen 13,10 €**). Letztere hatten einen signifikant geringeren Bruttostundenlohn als in Teilzeit angestellte Tiermediziner (medianer Bruttostundenlohn: Männer 18,10 €, Frauen 16,00 €). Männern war ein angemessenes Einkommen wichtiger als Frauen, sie trugen anteilig auch signifikant mehr Geld aus eigener tierärztlicher Tätigkeit zum Haushaltseinkommen bei (Männer 80 Prozent, Frauen 50 Prozent). Die Vermutung, Tierärztinnen seien weniger auf das Einkommen aus tierärztlicher Tätigkeit angewiesen als

Tierärzte [21], kann anhand dieser Unterschiede untermauert werden.

Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich das **Gehalt der angestellten Tiermediziner etwas verbessert**. Eine Ursache dafür könnten die berufspolitischen Bemühungen der letzten Jahre sein [8, 9]. Trotzdem verdienten angestellte Tiermediziner signifikant weniger als gleichqualifizierte deutsche Akademiker und waren mit dem Verdienst auch signifikant unzufriedener als die Vergleichsgruppe. **Mindestlohnunterschreitungen** kamen insbesondere bei vollzeittätigen tiermedizinischen **Berufsanfängern** (27 Prozent davon hatten einen Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 €) und bei **in Universitätstierkliniken vollzeittätigen Angestellten** (51 Prozent davon hatten einen Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 €) vor. Die vorgeschlagene Verbesserung der „Ersttagskompetenzen“ von veterinärmedizinischen Absolventen und die damit einhergehende Reduzierung der Einarbeitungszeit könnte hier zu verbesserten Einstiegsgehältern führen [22, 23]. Als weitere Ursachen für geringe Stundenlöhne werden unbezahlte Überstunden [5] und Preise diskutiert, die die Personalkosten nicht decken. In Zukunft könnten deshalb sowohl die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung als auch eine genau an die Arbeitszeit angepasste Vergütung in Tierarztpraxen und Kliniken notwendig sein, um das Mindestlohngesetz durchgängig einzuhalten [24].

Um kostendeckende Gebühren zu kalkulieren und durchzusetzen, sind die Wertschätzung der eigenen Arbeit und eine verbesserte betriebswirtschaftliche Ausbildung notwendig. Die Integration von betriebswirtschaftlichen Fächern im Studium wird auch von Studentenvertretern gefordert [25, 26]. Ein höherer Anteil krankensicherer Tiere wie in Schweden, eine bessere Unterstützung durch Wohltätigkeitsorganisationen wie in Großbritannien [27] oder bei Tierschutzfällen eine bessere Unterstützung durch Steuergelder könnte die Situation zusätzlich verbessern.

Ein Grund für die scheinbare oder tatsächliche Akzeptanz von Mindestlohnunterschreitungen bei praktizierenden Tiermedizinern könnte sein, dass nicht das Gehalt, sondern der Idealismus Tiermediziner zur Ausübung ihres Berufs motiviert [28]. In Deutschland ist insbesondere bei Frauen die Tierliebe der primäre Beweggrund für die Wahl des Studienfachs und nicht die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aussichten [12].

Zufriedenheiten

Dem Umfrageergebnis zufolge waren im Vergleich zu relevanten Subgruppen aus der deutschen Bevölkerung **angestellte und niedergelassene Tierärztinnen sowie angestellte Tierärzte signifikant unzufriedener** mit vielen Teilbereichen ihres Lebens (Arbeit, Einkommen, Freizeit, Familienleben, Lebensstandard). **Insgesamt 36 Prozent der Angestellten würden ihren Beruf nicht erneut wählen** (26 Prozent

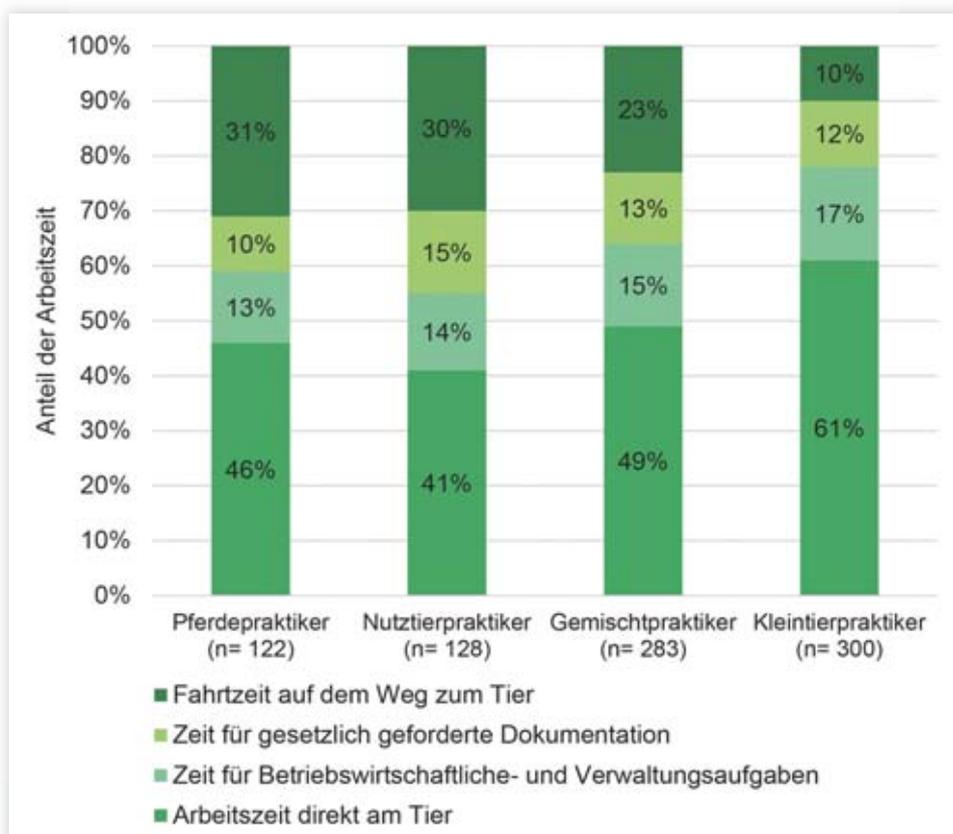


Abb. 2: Zusammensetzung der Arbeitszeit bei Umfrageteilnehmern der Untersuchung 2016. Berücksichtigt wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer, die zu allen Antwortoptionen Angaben gemacht haben. Dargestellt sind Mittelwerte der Antworten auf die Frage, wie viel Prozent der Arbeitszeit die abgefragten Aufgaben in Anspruch nehmen.

der Niedergelassenen). Vor dem Hintergrund des steigenden Frauenanteils in der Tierärzteschaft [4], dem erhöhten Burn-out- und Drogenkonsumrisiko [7] sowie der international beschriebenen erhöhten Suizidrate bei Tiermedizinern [29–31] sind diese Ergebnisse nicht verwunderlich. Zufriedene Tiermediziner sind jedoch nicht nur Prävention psychischer Erkrankungen, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. Eine hohe Arbeitszufriedenheit steigert nachweislich die Produktivität und Effektivität der Unternehmen, unerwünschte Fluktuation und Fehlzeiten lassen sich so vermeiden [32].

Mit zunehmenden Wochenarbeitsstunden und sinkendem Stundenlohn sank die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Umfrageteilnehmer. Auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen hatte großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit darüber hinaus erheblichen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Umfrageteilnehmer.

Ein **gutes Arbeitsklima** war allen Umfrageteilnehmern im Vergleich zu anderen Jobcharakteristika **am wichtigsten**. Die Arbeitszufriedenheit von Angestellten wurde besonders durch die **Zufriedenheit mit Kollegen und Vorgesetzten** beeinflusst. Diese Ergebnisse untermauern auch vorherige Studien [33, 34]. Deshalb gewinnt in der Praxis die Verantwortung der Vorgesetzten in der Personalführung an Bedeutung. Hier könnten Arbeitsklima, interne Kommunikation, die Zusammenarbeit im Team und Führungskompetenzen

gefördert werden. Auch an den Ausbildungsstätten fordern Studierendenvertreter, die Lehre mit Themen wie Personalführung und Kommunikation zu ergänzen [26, 35, 36].

Familienfreundliche Maßnahmen waren weiblichen Umfrageteilnehmern wichtiger als männlichen Umfrageteilnehmern. Dennoch sind mit Ausnahme der teilzeittätigen Tiermediziner alle Umfrageteilnehmer **mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders unzufrieden**. Niedergelassene arbeiteten jedoch meistens in Vollzeit, darüber hinaus hatten niedergelassene Tierärztinnen weniger oft Kinder (55 Prozent) als niedergelassene Tierärzte (78 Prozent). Eine Interpretation dieser Ergebnisse könnte sein, dass die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Ursache für den signifikant geringeren Elternanteil bei niedergelassenen Tierärztinnen ist. Dieser Zusammenhang wird auch bei Humanmedizinern beschrieben: Aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien jüngere Generationen nicht bereit, die Praxisnachfolge anzutreten, woraus ein Nachwuchsmangel bei den Niedergelassenen resultiere [37].

Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen

Die Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit praktizierender Tiermediziner können verbessert werden, indem die Wochenarbeitsstunden reduziert, das Einkommen erhöht, das Arbeitsklima

und die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten verbessert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Arbeitsplatzgestaltung optimiert wird.

Um diese Ziele zu erreichen, sind nachfolgend einige Ideen und Denkanstöße aufgeführt, deren Umsetzung der **Zusammenarbeit des gesamten Berufsstands** (Studienplatzbewerber, Studierende, Ausbildungsstätten, Kammern, berufspolitische Vertreter, angestellte und niedergelassene Praktiker) bedarf.

Ein Pflichtpraktikum vor Beginn des Studiums könnte die Erwartungen der Studienplatzbewerber an die Berufswirklichkeit anpassen und so später die Zufriedenheit steigern. Die Auswahlkriterien der Studienplatzbewerber könnten verändert werden, indem Charaktere mit hoher emotionaler Stabilität, Vertrauen und Resilienz bevorzugt zugelassen werden [38, 39]. Handlungsempfehlungen für Ausbildungsstätten könnten darüber hinaus veränderte Ausbildungsschwerpunkte (verbesserte „Ersttagskompetenzen“, betriebswirtschaftliche Fächer, Kommunikationstraining) sein. Im Berufsalltag der Praktiker könnte z. B. die Dokumentation der Arbeitszeit, die Reduzierung der Arbeitstage pro Woche, die Maximierung der Arbeitszeit am Tier durch Delegation anderer Aufgaben an Dritte und das Berechnen personalkostendeckender Preise zielführend sein. Ziel der Berufspolitik könnte

entweder eine weitere Anhebung der Gebührenordnung für Tierärzte und deren flächendeckende Durchsetzung oder deren Abschaffung sein. Im Hobbytierbereich könnte eine verpflichtende Tierkrankenversicherung berufspolitisch angestrebt werden, um eine Grundversorgung zu gewährleisten und kostenlimitiertes Klientel zu reduzieren [27]. In der einzelnen Praxis könnte durch gezielte Förderung der Teamarbeit und externes Coaching das Arbeitsklima verbessert und die Beziehungen zu Kollegen als auch zum Vorgesetzten gestärkt werden [34]. Im Berufsalltag

gewinnen zusätzlich folgende Teilaspekte der Personalführung an Bedeutung: qualifizierte Mitarbeiterführung (z. B. durch Mitarbeitergespräche), gute interne und externe Kommunikation (z. B. durch gezielte Einarbeitung neuer Mitarbeiter, regelmäßige Besprechungen im Team, Kommunikationscoaching für den Umgang mit den Kunden) und partizipative Entscheidungen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsumstände [40].

Literatur bei der Redaktion erhältlich (dtbl@btkberlin.de).

Weiterlesen

Mehr Ergebnisse der Studie finden Sie in den Open-Access-Publikationen unter:

–Kersebohm JC, Doherr MG, Becher AM (2017): Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizierender Tiermediziner mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung, Berl Munch Tierarztl Wochenschr. DOI: 10.2376/0005-9366-16093.

–Kersebohm JC, Lorenz T, Becher AM, Doherr MG (2017): Factors related to work and life satisfaction of veterinary practitioners in Germany, Vet Rec Open DOI: 10.1136/vetreco-2017-000229

Anschrift der Autorinnen

Johanna C. Kersebohm



Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie, Freie Universität Berlin, Königsweg 67, 14163 Berlin, johanna@kersebohm.de

Dr. Anne Becher



dr becher griesbauer gmbh, Hans-Adlhoch-Str. 13, 94315 Straubing, Mobil +49 179 7499789 a.becher@tieraerzteberater.de