

Aus dem Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie
des Fachbereichs Veterinärmedizin
der Freien Universität Berlin

**Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und
Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016)**



Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Veterinärmedizin
an der
Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Johanna Christine Kersebohm
Tierärztin aus Lünen

Berlin 2018
Journal-Nr.: 4028

Aus dem Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie
des Fachbereichs Veterinärmedizin
der Freien Universität Berlin

**Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten
praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016)**

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Veterinärmedizin
an der
Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Johanna Christine Kersebohm
Tierärztin aus Lünen

Berlin 2018

Journal-Nr.: 4028

Gedruckt mit Genehmigung des Fachbereichs Veterinärmedizin
der Freien Universität Berlin

Dekan: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Zentek
Erster Gutachter: Univ.-Prof. Dr. Marcus Doherr
Zweiter Gutachter: Univ.-Prof. Dr. Mahtab Bahramsoltani
Dritter Gutachter: Prof. Dr. Karl-Heinz Lahrmann

Deskriptoren (nach CAB-Thesaurus):

veterinary profession; veterinarians; working conditions; work satisfaction;
working hours; work stress; income; germany

Tag der Promotion: 13.02.2018

Bibliografische Information der *Deutschen Nationalbibliothek*

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

ISBN: 978-3-86387-882-5

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 2018

Dissertation, Freie Universität Berlin

D188

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdruckes und der Vervielfältigung des Buches, oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen, usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

This document is protected by copyright law.

No part of this document may be reproduced in any form by any means without prior written authorization of the publisher.

Alle Rechte vorbehalten | all rights reserved

© Mensch und Buch Verlag 2018

Choriner Str. 85 - 10119 Berlin

verlag@menschundbuch.de – www.menschundbuch.de

Heiko und meinen Eltern

Aus dieser Dissertation sind die folgenden Publikationen hervorgegangen:

1. **Johanna C. Kersebohm**, Marcus G. Doherr, Anne M. Becher (2017) Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizierender Tiermediziner verglichen mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung. *Berliner und Münchner Tierärztliche Wochenschrift* DOI 10.2376/0005-9366-16093
2. **Johanna C. Kersebohm**, Timo Lorenz, Anne M. Becher, Marcus G. Doherr (2017) Factors related to job and life satisfaction of German veterinary practitioners. *Veterinary Record Open* DOI 10.1136/vetreco-2017-000229

Die Resultate wurden auf folgenden Veranstaltungen vorgestellt:

1. Berufspolitische Diskussion: Nachgefragt: Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen von angestellten Tierärzten/innen weiter verbessern? Moderation: Heiko Färber; Podium: Dr. Carsten Vogt, Dr. Uta Seiwald, **Johanna Kersebohm**, Nicolas Haas, Florian Diel, Dr. Christian Wunderlich; 18.11.2016 Bpt-Kongress Hannover
2. Vortrag und Diskussion: VETtalk Diagnose „Aestimatio parva functionariae“ Therapiebedarf und – optionen, Moderation: Dr. Carolin Deiner; Podium: Dr. Gudrun Hagmayer, Dr. Henrik Hofmann, Dr. Stephanie Steimann, Dr. Marc Dilly, Dr. Elisabeth Brandebusemeyer, **Johanna Kersebohm**; 17.02.2017 Baden-Badener Fortbildungstage
3. Vortrag und Diskussion: Wege zu Erfolg und Zufriedenheit in der Praxis: Situation der praktizierenden Tiermediziner im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, Moderation: Dr. Roger Battenfeld; Podium: **J.C. Kersebohm**, S. Czempiel-Bartels, D. Naujokat, M. Bahramsoltani, M. Doherr, H. Ratsch, 18.02.2018 Leipziger Tierärztekongress

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
Definitionen.....	VII
1. Einleitung.....	1
2. Literaturübersicht.....	3
2.1. Generation Y: Wertewandel der Gesellschaft.....	3
2.2. Berufswunsch Veterinärmedizin und Studierende.....	4
2.3. Demographischer Wandel in der Tiermedizin.....	5
2.3.1. Berufsfelder.....	5
2.3.2. Geschlechterverhältnis.....	6
2.4. Arbeitsbedingungen, gesetzliche Vorgaben und Zufriedenheiten.....	8
2.5. Arbeitsbedingungen von Tiermedizinern und psychische Belastungen.....	9
3. Material und Methoden.....	10
3.1. Grundlage der Datenerhebung.....	10
3.1.1. Erstellung des Fragebogens.....	10
3.1.2. Frageformulierungen und Definitionen.....	10
3.1.3. Durchführung der Umfrage.....	11
3.2. Grundlage der empirischen Untersuchung.....	11
3.2.1. Ein und Ausschlusskriterien.....	11
3.2.2. Statistische Auswertung.....	12
3.2.3. Vergleiche mit anderen Populationen.....	12
3.2.4. Ergebnisdarstellung.....	13
4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung.....	15
4.1. Umfrageteilnehmer.....	15
4.1.1. Rücklauf und Repräsentativität.....	15
4.1.2. Umfrageteilnehmer und deren Arbeitsumstände.....	17
4.1.3. Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika.....	19
4.2. Arbeitszeiten.....	22
4.2.1. Arbeitszeiten von teilzeittätigen Tiermedizinern.....	23
4.2.2. Arbeitszeiten von vollzeittätigen Tiermedizinern.....	23
4.2.3. Entwicklung der Arbeitszeiten und Gegenüberstellung mit vergleichbaren Berufsgruppen.....	24
4.2.4. Besondere Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste, Urlaubs- und Krankentage.....	26
4.2.5. Zusammensetzung der Arbeitszeit.....	29
4.3. Einkommen.....	30
4.3.1. Einkommen von teilzeittätigen Tiermedizinern.....	30
4.3.2. Einkommen von vollzeittätigen Tiermedizinern.....	31

Verzeichnisse

4.3.3. Entwicklung des Einkommens und Gegenüberstellung mit vergleichbaren Berufsgruppen.....	33
4.4. Zufriedenheiten.....	36
4.4.1. Arbeitszufriedenheit und Einflussfaktoren der Arbeitsbedingungen	36
4.4.2. Lebenszufriedenheit und Einordnung der Ergebnisse	40
4.4.3. Strukturgleichungsmodelle: Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit.....	44
5. Gesamtdiskussion	50
6. Zusammenfassung.....	54
7. Summary.....	56
Literaturverzeichnis	58
Anhang.....	64
Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften	64
Aufrufe in digitalen Medien.....	70
Fragebogen	71
Kommentare und Anmerkungen von Umfrageteilnehmern.....	79
Deskription der Ergebnisse nach Arbeitsposition und Geschlecht.....	81
Arbeitszufriedenheit.....	81
Arbeitsumstände und demographische Angaben	83
Bereichs- und Lebenszufriedenheiten	88
Arbeitsbedingungen	91
Publikationsverzeichnis	94
Danksagung	96
Selbstständigkeitserklärung.....	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anzahl der Studienplatzbewerber und Anzahl der Studienplätze der vergangenen 20 Jahre im Fach Veterinärmedizin in Deutschland	4
Abbildung 2 Entwicklung wichtiger Berufsfelder von 2001 bis 2016 in Deutschland	6
Abbildung 3 Entwicklung der veterinärmedizinischen Hochschulabsolventen von 1990 bis 2016 in Deutschland.....	7
Abbildung 4 Entwicklung niedergelassener und angestellter Tierärzte und Tierärztinnen von 2001 bis 2017 in Deutschland	8
Abbildung 5 Anzahl der Umfrageteilnehmer nach Arbeitsposition und Geschlecht	18
Abbildung 6 Angestellte Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016 gruppiert nach geltenden Grenzzeiten des Arbeitszeitgesetzes	22
Abbildung 7 Zusammensetzung der Arbeitszeit bei Umfrageteilnehmer 2016	29
Abbildung 8 (Brutto-) Jahreseinkommen in Abhängigkeit von Berufserfahrung und Arbeitsposition.....	30
Abbildung 9 Zufriedenheiten in Abhängigkeit von der Anzahl tatsächlicher Wochenarbeitsstunden.....	38
Abbildung 10 Zufriedenheiten in Abhängigkeit von dem (Brutto-) Stundenlohn	39
Abbildung 11 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; angestellte Tierärztinnen 2016.....	45
Abbildung 12 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; angestellte Tierärzte 2016	46
Abbildung 13 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; niedergelassene Tierärztinnen 2016.....	47
Abbildung 14 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; niedergelassene Tierärzte 2016.....	48
Abbildung 15 Aufruf im Deutschen Tierärzteblatt 01/2016, Seite 3	64
Abbildung 16 Aufruf in Der Praktische Tierarzt 02/2016, Seite 93	64
Abbildung 17 Aufruf in der Vet Impulse Nr. 1 01/2016, Seite 4	65
Abbildung 18 Aufruf im bpt-Info 01/2016, Seite 15.....	66
Abbildung 19 Aufruf im bpt-Info 02/2016, Seite 16.....	67
Abbildung 20 Interview im bpt das rote Heft Nr. 4 12/2015, Seite 14-16	68
Abbildung 21 Poster Präsentation Doktorandensymposium, Dahlen Research School, 16.09.2016.....	94

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016 im Vergleich zur Grundgesamtheit praktizierender Tiermediziner in Deutschland	16
Tabelle 2 Personal der unterschiedlichen Betriebsarten aus dieser Untersuchung 2016	18
Tabelle 3 Behandelte Tierart der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016, Geschlechterverhältnis und Ortsgröße	19
Tabelle 4 Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika der angestellter Tiermediziner und Unterschiede zwischen Umfrageteilnehmerinnen und Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016	21
Tabelle 5 Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika der niedergelassenen Tiermediziner und Unterschiede zwischen Umfrageteilnehmerinnen und Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016	21
Tabelle 6 Mediane Arbeitszeiten von teilzeittätigen Tiermedizinern	23
Tabelle 7 Mediane Arbeitszeiten von vollzeittätigen Tiermedizinern	24
Tabelle 8 Mediane Wochenarbeitsstunden von Assistenten in 2006 (Friedrich) und 2016 (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich	25
Tabelle 9 Mediane Wochenarbeitsstunden relevanter Subgruppen der deutsche Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP) und praktizierender Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich	25
Tabelle 10 Bereitschaftsdienste und mediane aktive und passive Wochenarbeitsstunden der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016	27
Tabelle 11 Nacht- und Sonntagsarbeit und mediane Anzahl der Arbeitstage an Sonntagen und nachts im Monat der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016	28
Tabelle 12 (Brutto-) Jahresverdienst und (Brutto-) Stundenlohn von teilzeittätigen Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016	31
Tabelle 13 (Brutto-) Jahresverdienst und (Brutto-) Stundenlohn von vollzeittätigen Tiermedizinern Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016	32
Tabelle 14 Medianer Bruttomonatslohn von Assistenten 2006 (Friedrich) und 2016 (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich	34
Tabelle 15 Medianes (Brutto-) Monatseinkommen relevanter Subgruppen der deutsche Bevölkerung 2013 (TNS Infratest Sozialforschung SOEP) und praktizierender Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich	35
Tabelle 16 Mediane Arbeitszufriedenheiten bzw. Arbeitsteilzufriedenheiten verschiedener Subgruppen dieser Untersuchung 2016	37
Tabelle 17 Mediane Lebens- bzw. Lebensteilzufriedenheiten verschiedener Subgruppen dieser Untersuchung 2016	41
Tabelle 18 Mediane Lebens- und Bereichszufriedenheiten relevanter Subgruppen der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) und angestellter Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung 2016) im Vergleich	42
Tabelle 19 Mediane Lebens- und Bereichszufriedenheiten relevanter Subgruppen der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) und niedergelassener Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung 2016) im Vergleich	43
Tabelle 20 Mediane Arbeits- bzw. Arbeitsteilzufriedenheiten der Umfrageteilnehmer	81
Tabelle 21 Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika der Umfrageteilnehmer	81
Tabelle 22 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Arbeitsplatz	82
Tabelle 23 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Beruf	82
Tabelle 24 Geschlecht und Arbeitsposition der Umfrageteilnehmer	83
Tabelle 25 Arbeitsverhältnis der angestellten Umfrageteilnehmer	83
Tabelle 26 Geburtsjahr und beruflicher Werdegang der Umfrageteilnehmer	83
Tabelle 27 Betriebsarten der Umfrageteilnehmer	83
Tabelle 28 Personal in Unternehmen der Umfrageteilnehmer	84
Tabelle 29 Praxisformen der Umfrageteilnehmer	84
Tabelle 30 Kinder der Umfrageteilnehmer	85
Tabelle 31 Anzahl der Kinder der Umfrageteilnehmer	85

Verzeichnisse

Tabelle 32 Bundesländer der Umfrageteilnehmer.....	86
Tabelle 33 Ortsgrößen der Unternehmen von den Umfrageteilnehmern.....	86
Tabelle 34 Von den Umfrageteilnehmern behandelte Tierart.....	87
Tabelle 35 Eigenschaften der Umfrageteilnehmer.....	87
Tabelle 36 Mediane Lebens- bzw. Lebensteilzufriedenheiten der Umfrageteilnehmer.....	88
Tabelle 37 Unterstützungsmöglichkeiten der Umfrageteilnehmer.....	89
Tabelle 38 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit.....	89
Tabelle 39 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Beschwerden und der Arbeit.....	90
Tabelle 40 Anzahl der Krankentage pro Jahr der Umfrageteilnehmer.....	90
Tabelle 41 Lebenszufriedenheit der Umfrageteilnehmer.....	90
Tabelle 42 Vertragliche bzw. beabsichtigte, tatsächliche und erwünschte Wochenarbeitsstunden der Umfrageteilnehmer.....	91
Tabelle 43 Anzahl der Arbeitstage pro Woche der Umfrageteilnehmer.....	91
Tabelle 44 Anteil der Umfrageteilnehmer in Anwesenheitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit.....	91
Tabelle 45 Aktive und passive mediane Wochenarbeitsstunden in Bereitschaftsdiensten der Umfrageteilnehmer.....	92
Tabelle 46 Anzahl der Arbeitstage nachts (zwischen 23 und 6 Uhr) und sonntags pro Monat der Umfrageteilnehmer.....	92
Tabelle 47 Prozentuale Zusammensetzung tierärztlicher Tätigkeit der Umfrageteilnehmer.....	92
Tabelle 48 Anzahl der Urlaubstage pro Jahr der Umfrageteilnehmer.....	93
Tabelle 49 Bruttojahresverdienst der Umfrageteilnehmer.....	93
Tabelle 50 Anteil des Haushaltseinkommens aus praktischer tierärztlicher Tätigkeit der Umfrageteilnehmer.....	93
Tabelle 51 Rücklauf: Wie haben die Umfrageteilnehmer zum ersten Mal von der Umfrage erfahren.....	93

Abkürzungsverzeichnis

bpt	Bundesverband praktizierender Tierärzte e.V.
bvvd	Bundesverband der Veterinärmedizinierenden Deutschland e.V.
CFI	Comparative Fit Index
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DVG	Deutsche Veterinärmedizinische Gesellschaft
GOT	Gebührenordnung für Tierärzte
h	Stunde
MWU	Mann-Whitney-U-Test
n	Anzahl der Merkmalsausprägungen, Number of observation
R	Rang
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
$\pm s$	Standardabweichung
SOEP	Sozio-Oekonomisches Panel
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Trucker-Lewis Index
\bar{x}	Mittelwert

Definitionen

Aktive Arbeitszeit	beschreibt die Zeit, in der während eines Bereitschaftsdienstes tatsächlich gearbeitet und nicht gewartet wird
Anwesenheitsbereitschaft	ständiger Aufenthalt am Arbeitsort während eines Bereitschaftsdienstes
Berufserfahrung	Anzahl der Jahre in tierärztlich praktischer Tätigkeit
Einzelpraxis	eine Person ist alleiniger Inhaber und Leiter der Praxis (angestellte Tiermediziner sind möglich)
Gemeinschaftspraxis	mehrere Personen sind Inhaber und Leiter der Praxis
Generation Babyboomer	geboren 1946 bis 1964
Generation X	geboren 1965 bis 1980
Generation Y	geboren 1981 bis 2000
Kliniken	private Kliniken und Universitätskliniken
Passive Arbeitszeit	beschreibt die Zeit, in der während eines Bereitschaftsdienstes gewartet und nicht tatsächlich gearbeitet wird
Praxismgemeinschaft	mehrere Parteien agieren wirtschaftlich und rechtlich unabhängig voneinander, teilen sich jedoch Räume, Personal, Geräte etc. (auch Kostenteilungsgemeinschaft)
Rufbereitschaft	Aufenthalt im privaten Umfeld während eines Bereitschaftsdienstes, nur im Notfall Arbeit in der Praxis, Klinik oder beim Patienten
Tatsächliche Arbeitszeit	reguläre Arbeitszeit, Überstunden und Bereitschaftsdienste exklusive passiver Rufbereitschaft
Teilzeit	< 40 tatsächliche Wochenarbeitsstunden
Tierärzte	männliche Tiermediziner
Tierärztinnen	weibliche Tiermediziner
Tierärztlich Beschäftigte	alle tierärztlich tätige Tiermediziner
Tiermediziner	tierärztlich tätige Männer und Frauen
Vollzeit	≥ 40 tatsächliche Wochenarbeitsstunden

1. Einleitung

In der Gesellschaft wird ein Wertewandel beschrieben, die junge Generation Y (geboren zwischen 1981 und 2000) schätzt in ihrem Arbeitsumfeld ein gutes Arbeitsklima, eine gute Work-Life-Balance und einen familienfreundlichen Arbeitsplatz (Schmidt et al. 2012). In der Vergangenheit wurde der tiermedizinische Arbeitsmarkt von den Arbeitsmodellen und Wertevorstellungen einer älteren primär männlichen Generation geprägt. Der bis heute wachsende Frauenanteil tierärztlich Tätiger führt zur Feminisierung des Berufes (Bundestierärztekammer e.V. 2017a). Gleichzeitig wird ein Nachwuchsmangel in einigen Bereichen des tiermedizinischen Tätigkeitsfeldes beschrieben (Kostelnik und Heuwieser 2009). Es stellt sich die Frage, ob der wachsende Frauenanteil eine Veränderung der Anforderungen an das Arbeitsumfeld und die Arbeitsumstände zur Folge hat. Wie sieht der tiermedizinische Arbeitsplatz der Zukunft aus, um sowohl den Anforderungen des Marktes als auch den Vorstellungen der Generation Y gerecht zu werden und einem Nachwuchsmangel vorzubeugen?

In Deutschland machen praktizierende Tiermediziner die größte Berufsgruppe der tierärztlich Tätigen aus. Praktiker gewährleisten die durchgehende Gesunderhaltung der Hobby- und Nutztiere und unterliegen deshalb besonderen zeitlichen Anforderungen. Gemäß einer deutschlandweiten Studie von 2006 hatten angestellte praktizierende Tiermediziner lange Arbeitszeiten und ein geringes Einkommen (Friedrich 2007). Mehrere Artikel wiesen auf die unbefriedigenden Beschäftigungsbedingungen der Angestellten hin, woraufhin Berufsverbände reagierten und Gehaltsempfehlungen für Praxisassistenten entwickelten (Bundestierärztekammer Gehaltsempfehlungen 2010; Vergütungsmodelle Bundesverband praktizierender Tierärzte 2012). Die Arbeitsbedingungen angestellter Tiermediziner werden von dem Arbeitszeitgesetz und seit 2015 auch von dem Mindestlohngesetz reglementiert, wobei letzteres einen neuen gesetzlichen Rahmen für die Entlohnung von Angestellten vorgibt. Es stellt sich die Frage, ob die berufspolitischen Bemühungen eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zur Folge hatten und ob die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Psychosomatische Beschwerden, ein erhöhtes Stressniveau und damit einhergehender Drogenkonsum wurde bei deutschen Tiermedizinern beschrieben (Geuenich 2011). International wird sogar von einem erhöhten Suizidrisiko bei Tiermedizinern berichtet (Jones-Fairnie et al. 2008; Bartram und Baldwin 2010; Platt et al. 2012). Diese Untersuchung fokussiert sich im Gegensatz zu den vorher genannten Studien auf die positive Psychologie und erfasst die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Praktikern und deren Einflussfaktoren. Zufriedene Tiermediziner sind nicht nur Prävention psychischer Erkrankungen, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. Eine hohe Arbeitszufriedenheit steigert die Produktivität und Effektivität der Unternehmen, unerwünschte Fluktuation und Fehlzeiten lassen sich so vermeiden (Nerdinger et al. 2011).

Es liegen keine aktuellen wissenschaftlichen Daten zu den konkreten Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Zufriedenheit praktizierender Tiermediziner vor. In der letzten großen, deutschlandweiten Studie von 2006 wurde ausschließlich die berufliche und private Situation angestellter Tiermediziner beschrieben (Friedrich 2007), weder Generation Y noch niedergelassene Tiermediziner wurden erfasst. Ziel dieser Dissertation ist deshalb, die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten und Einkommen) und die damit verbundenen Zufriedenheiten sowie deren Einflussfaktoren aller Generationen praktizierender Tiermediziner in Deutschland zu untersuchen. Ob die jüngere Generation mit den Arbeitsbedingungen unzufriedener ist bzw. der jüngeren Generation andere Arbeitsplatzcharakteristika wichtiger sind als der älteren Generation, wird hinterfragt. In dieser Arbeit werden insbesondere Unterschiede zwischen angestellten Tierärztinnen und Tierärzten sowie zwischen niedergelassenen Tierärztinnen und Tierärzten herausgearbeitet. Die These,

1. Einleitung

der wachsende Frauenanteil habe Veränderungen der Anforderungen an das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen zur Folge (z.B. Gehaltsunterschiede zwischen Tierärztinnen und Tierärzten oder von Müttern geforderte verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Teilzeitarbeit), wird überprüft. Durch einen Vergleich der Arbeitsbedingungen Angestellter in 2006, werden etwaige Erfolge berufspolitischer Bemühungen zur Verbesserung der Situation aufgezeigt. Abweichungen von dem Arbeitszeit- und Mindestlohngesetz bei Angestellten werden erfasst. Vergleiche zu gleichqualifizierten Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung werden angestellt, um die Ergebnisse gesellschaftlich einzuordnen und Besonderheiten des Arbeitsmarktes praktizierender Tiermediziner zu verdeutlichen. Ob praktizierende Tiermediziner im Vergleich zu gleichqualifizierten Berufsgruppen lange Arbeitszeiten und ein geringes Einkommen haben, wird untersucht. Ursachen der Ergebnisse und daraus resultierende Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Situation aller Praktiker werden diskutiert, um einen Beitrag zur Gestaltung eines attraktiven und nachhaltigen Berufsfeldes für die Zukunft zu leisten.

2. Literaturübersicht

2.1. Generation Y: Wertewandel der Gesellschaft

Ein Wertewandel in der Gesellschaft wird beschrieben, bei dem sich der Stellenwert der Arbeit und die Anforderungen an das Arbeitsumfeld verschoben haben. Die Einstellung „leben beim Arbeiten“ der Generation Y (geboren von 1981 bis 2000), steht im Gegensatz zur Haltung der Generation X (geboren zwischen 1965 und 1980; „arbeiten, um zu leben“) und der Generation Babyboomer (geboren zwischen 1946 und 1964; „leben, um zu arbeiten“) (Schmidt et al. 2011). Die Generation Y schätzt in ihrem Arbeitsumfeld ein gutes Arbeitsklima, Anerkennung und Wertschätzung, eine gute Work-Life-Balance, eine breite, strukturierte Ausbildung und einen familienfreundlichen Arbeitsplatz (Cennamo und Gardner 2008, Schmidt et al. 2012, Bauer und Groneberg 2014). Dabei äußert sie ihre Meinung, orientiert sich an Kompetenz und weniger an Hierarchien (Schmidt et al. 2012, Chung und Fitzsimons 2013). In der Humanmedizin werden Konfliktpotentiale zwischen den Generationen des Krankenhauspersonals beschrieben, die durch einen individuellen Führungsstil gemindert werden können (Schmidt et al. 2013). Ob die jüngere Generation praktizierender Tiermediziner mit den gegebenen Arbeitsbedingungen unzufriedener ist bzw. der jüngeren Generation andere Arbeitsplatzcharakteristika wichtiger sind als der älteren Generation, wird daher in dieser Dissertation hinterfragt.

2.2. Berufswunsch Veterinärmedizin und Studierende

Das Fach Veterinärmedizin erfreut sich insgesamt einer großen Beliebtheit, jedoch nahmen die Bewerberzahlen in den letzten zehn Jahren ab (Abbildung 1, Hochschulstart 2017). Im Wintersemester 2016/17 kamen in Deutschland vier Bewerber auf einen Studienplatz im Fach Veterinärmedizin, im Wintersemester 2006/2007 waren es noch fünf Bewerber pro Studienplatz (Hochschulstart 2017).

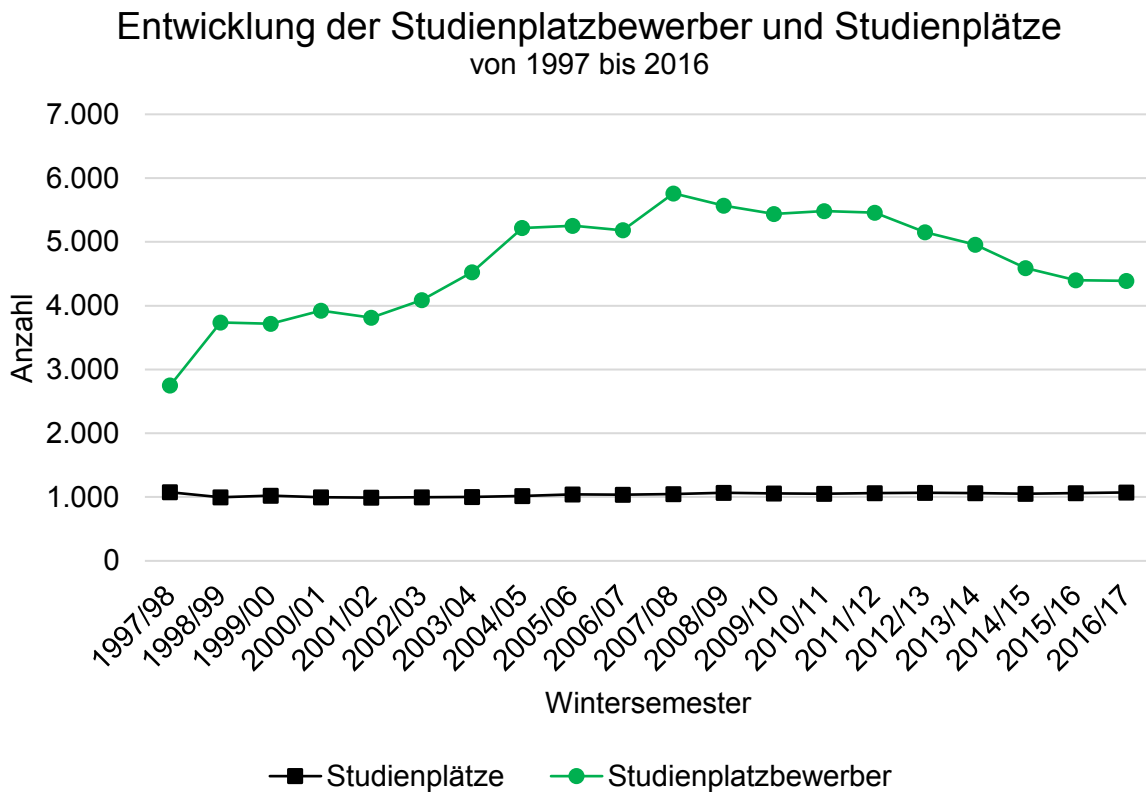


Abbildung 1 Anzahl der Studienplatzbewerber und Anzahl der Studienplätze der vergangenen 20 Jahre im Fach Veterinärmedizin in Deutschland (Hochschulstart 2017)

Dabei zeigt Hesse (2013), dass die Erwartungen von veterinärmedizinischen Studienanfänger nur teilweise den Realitäten von Berufsträgern entsprechen. Die Entscheidung für das Studium der Veterinärmedizin fiel bei den meisten Studierenden bereits in der Schulzeit und fast die Hälfte der Befragten hatte dazu keine Alternative in Betracht gezogen (Baumgärtel 2016). Viele Studenten seien intrinsisch motiviert, besonders Frauen würden aufgrund ihrer Tierliebe den „Traumberuf“ ergreifen, über wirtschaftliche und gesellschaftliche Aussichten würde kaum nachgedacht (Baumgärtel 2016). Auch in Großbritannien werden Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Veterinärmedizinstudenten festgestellt. Hier streben besonders Männer eine Karriere und die Selbstständigkeit in eigener Praxis an (Castro und Armitage-Chan 2016).

Studierende der Veterinärmedizin in Deutschland haben ein erhöhtes Stressniveau im Vergleich zu Studierenden anderer Studienfächer und im Vergleich zum deutschlandweiten Durchschnitt (Herbst et al. 2016). Auch in Großbritannien wird von einem hohen Stressniveau von Veterinärmedizinstudenten berichtet (Student Wellbeing 2016). Dabei empfanden Studierende der Veterinärmedizin den Leistungsdruck, die fehlende Freizeit und die zeitliche Vereinbarkeit von Studium und anderen Aktivitäten als am stressigsten (Herbst et al. 2016; Student Wellbeing 2016).

2.3. Demographischer Wandel in der Tiermedizin

Weder die Anzahl der veterinärmedizinischen Studienplätze noch die Anzahl veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen in Deutschland hat sich seit 1997 wesentlich verändert, durchschnittlich absolvieren seitdem jährlich 923 Personen veterinärmedizinische Staatsprüfungen (Bundestierärztekammer e.V. 2017a; Hochschulstart 2017). Jedoch stieg von 2001 bis 2016 die Anzahl tierärztlich Tätiger um ca. 8200 Personen (Bundestierärztekammer e.V. 2017a, 2017a). Auch die IAB Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte (2017) verzeichnet von 1999 bis 2011 einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Tiermediziner um ca. 2800 Personen. Die Vermutung, dass seit längerem mehr Tiermediziner ausgebildet werden als in den Ruhestand gehen, liegt aufgrund dieser Daten nahe.

2.3.1. Berufsfelder

Zwar stieg insgesamt die Anzahl aller tierärztlich Tätiger, jedoch hat sich die Zusammensetzung der unterschiedlichen Berufsfelder verändert. Praktizierende Tiermediziner stellen mit 68% den größten Anteil aller tierärztlich Beschäftigten in Deutschland dar (Bundestierärztekammer e.V. 2017a). Der Anteil der Praxisassistenten an der Gesamtzahl aller tierärztlich Tätiger wuchs von 2001 bis 2016, gleichzeitig sank der Anteil der niedergelassenen Tiermediziner (Abbildung 2, Bundestierärztekammer e.V. 2002 bis 2017). Das Angestelltenverhältnis gewinnt bei praktizierenden Tiermedizinern also an Bedeutung, pro Praxiseinheit wächst das Personal. Im gleichen Zeitraum sank etwas der Anteil der Tiermediziner im öffentlichen Bereich an der Gesamtzahl aller tierärztlich Tätiger (Abbildung 2, Bundestierärztekammer e.V. 2002 bis 2017).

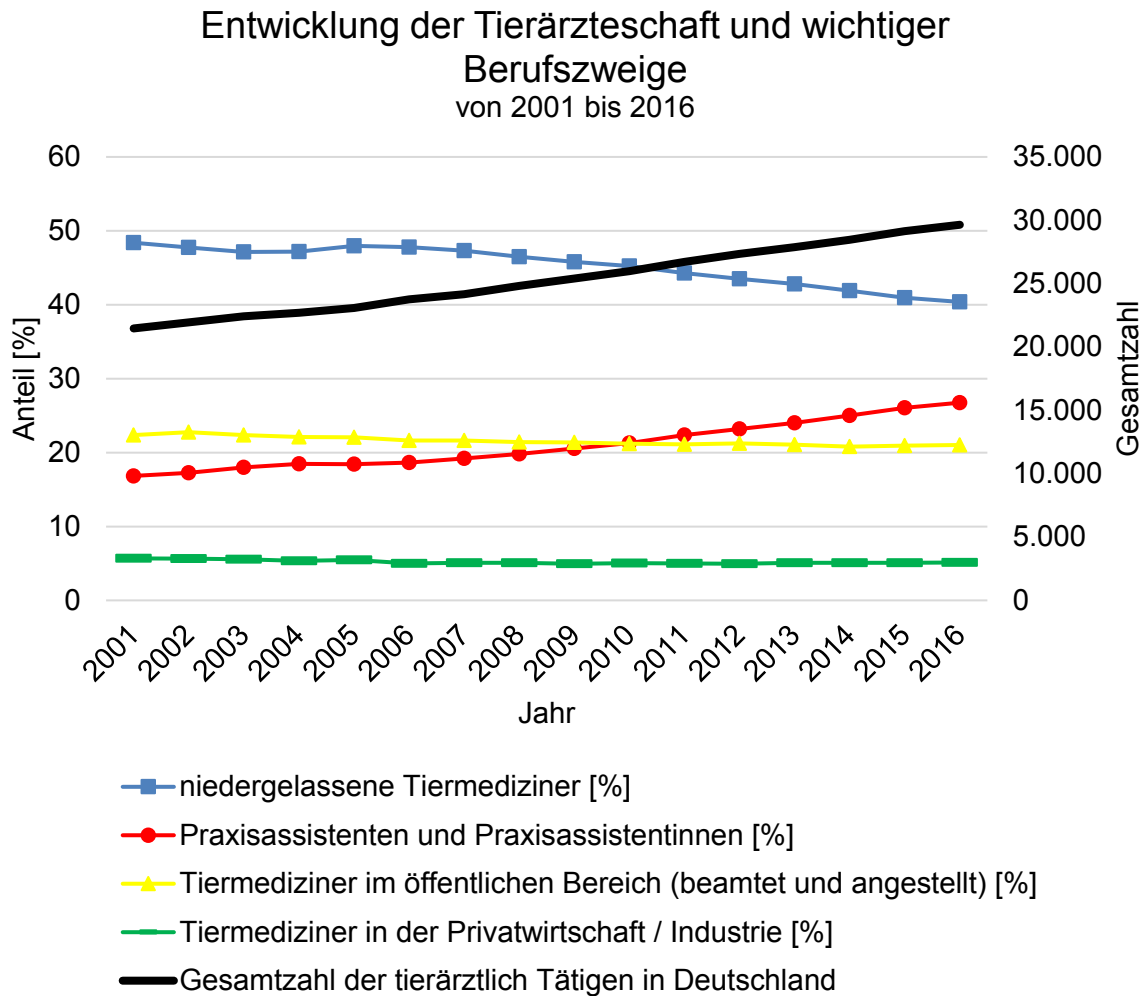


Abbildung 2 Entwicklung wichtiger Berufsfelder von 2001 bis 2016 in Deutschland (Bundestierärztekammer e.V. 2002 bis 2017)

2.3.2. Geschlechterverhältnis

Das Geschlechterverhältnis veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen hat sich 1986 umgekehrt, seither absolvieren mehr Frauen als Männer veterinärmedizinische Staatsprüfungen (Statistisches Bundesamt 2014). Seit 2003 liegt der Frauenanteil der Absolventen in Deutschland bei über 80%, in 2016 waren es 86% (Abbildung 3, Bundestierärztekammer e.V. 2017a).

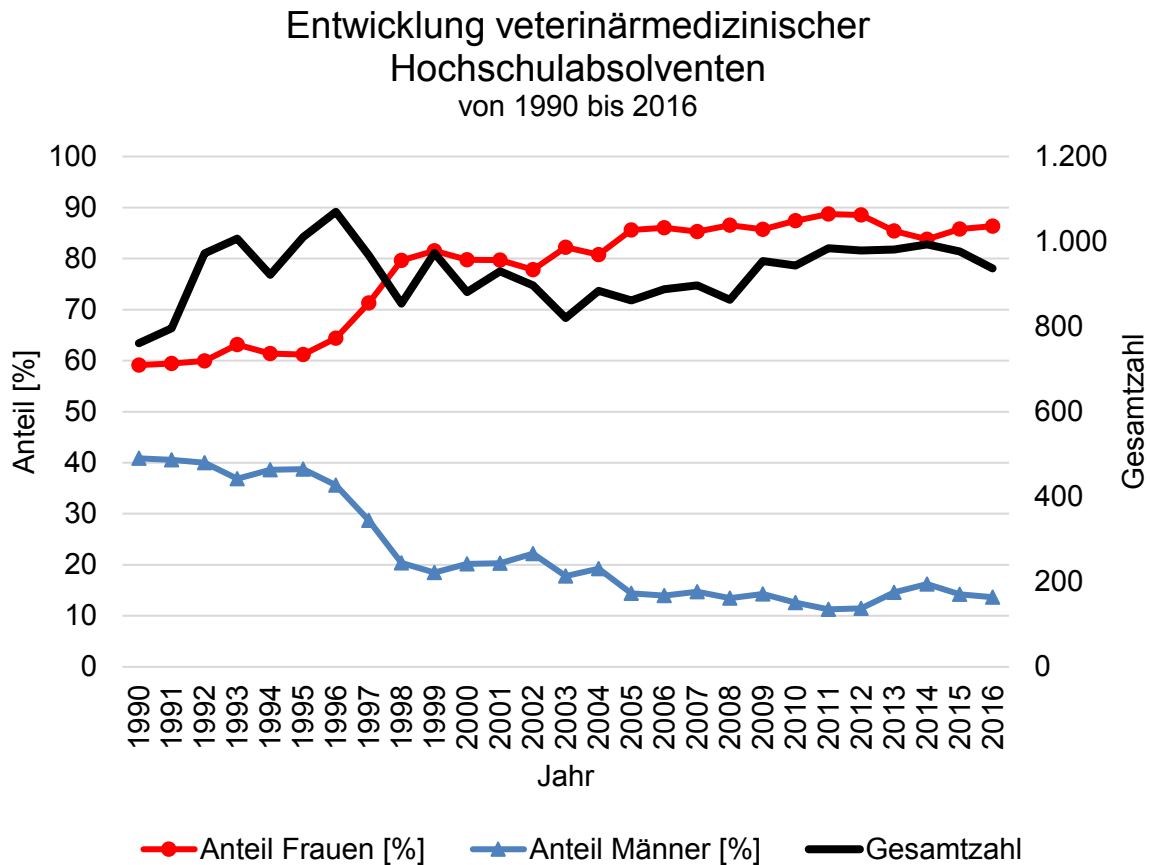


Abbildung 3 Entwicklung der veterinärmedizinischen Hochschulabsolventen von 1990 bis 2016 in Deutschland (Bundestierärztekammer e.V. 2017a)

Dieser demographische Wandel setzt sich mit entsprechender Verzögerung auch in der Tierärzteschaft fort. Der Frauenanteil aller tierärztlich Beschäftigten ist innerhalb von zwölf Jahren um 23 Prozentpunkte gestiegen, 2011 lag er bereits bei 67% (IAB Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte 2017). Wie in Abbildung 4 zu sehen, sinkt der Anteil der niedergelassenen Tierärzte, gleichzeitig steigt der Anteil niedergelassener Tierärztinnen und angestellter Tierärztinnen. In Großbritannien und Australien wurden Unterschiede zwischen Tierärztinnen und Tierärzten festgestellt. Hier streben Tierärzte eine Karriere und die Selbstständigkeit in eigener Praxis häufiger an als Tierärztinnen (Heath 2002; Castro und Armitage-Chan 2016). Ob diese demographischen Veränderungen in Deutschland auch veränderte Anforderungen an die Arbeitsumstände mit sich bringen, wird in dieser Arbeit überprüft.

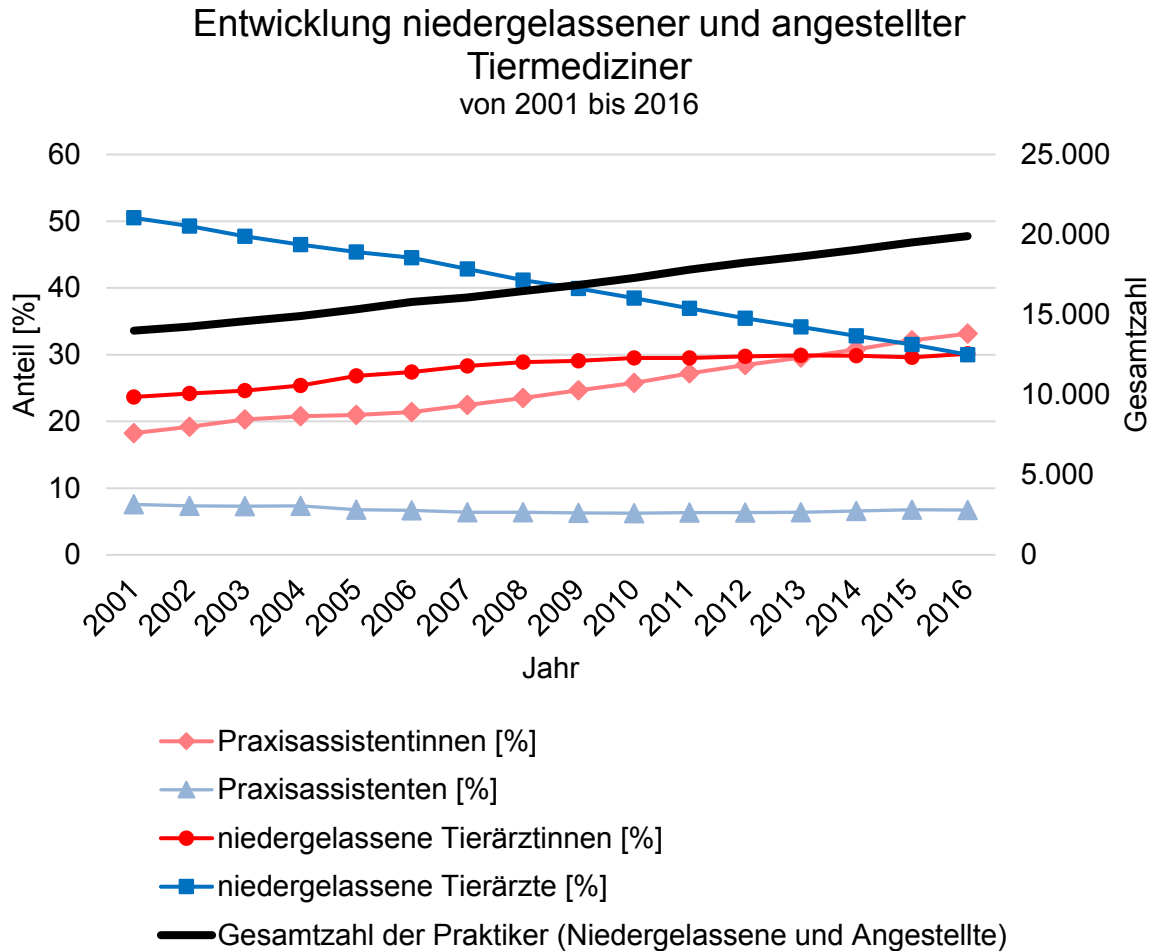


Abbildung 4 Entwicklung niedergelassener und angestellter Tierärzte und Tierärztinnen von 2001 bis 2017 in Deutschland (Bundestierärztekammer e.V. 2002 bis 2017)

2.4. Arbeitsbedingungen, gesetzliche Vorgaben und Zufriedenheiten

Die Arbeitsbedingungen Angestellter in Deutschland werden im Arbeitszeitgesetz (1994) und Mindestlohngesetz (2014) reglementiert. Um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, darf maximal durchschnittlich acht Stunden werktäglich und 48 Stunden wöchentlich gearbeitet werden (Arbeitszeitgesetz 1994). In Ausnahmefällen darf die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, innerhalb von sechs Monaten muss jedoch ein Ausgleich geschaffen werden, sodass eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden täglich und 48h wöchentlich nicht überschritten wird. Auf längere tägliche Arbeitsstunden sollte aus gesetzlichen und gesundheitlichen Gründen verzichtet werden, denn damit gehen Ermüdungserscheinungen, Leistungsabfall, Unfallgefahren und gesundheitliche Störungen einher (Knaupp 1983). Als Arbeitszeit wird im Arbeitszeitgesetz die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne Ruhepausen definiert. Dazu zählen auch jegliche Bereitschaftsdienste (bei dem der Arbeitgeber den Aufenthaltsort bestimmt) und „aktive“ Rufbereitschaft (bei dem der Aufenthaltsort nicht vom Arbeitgeber bestimmt wird, es jedoch zu einem Arbeitseinsatz gekommen ist). Seit 2015 gibt zusätzlich das Mindestlohngesetz einen gesetzlichen Rahmen für die Entlohnung von Angestellten vor (Mindestlohngesetz 2014). Die genannten Arbeitszeiten sollten zum Zeitpunkt der Umfrage mit einem Bruttostundenlohn von mindestens 8,50€ vergütet werden, seit Januar 2017 gilt ein gesetzlicher Bruttostundenlohn von mindestens 8,84€. Ob diese gesetzlichen Rahmenbedingungen bei Tiermedizinern eingehalten werden, wird in dieser Dissertation überprüft.

2. Literaturübersicht

Die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen hat erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Eine hohe Arbeitszufriedenheit ist nicht nur Prävention psychischer Erkrankungen, sondern steigert auch die Produktivität und Effektivität der Unternehmen, unerwünschte Fluktuation und Fehlzeiten lassen sich so vermeiden (Nerdinger et al. 2011). Die eigene Unabhängigkeit am Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung steigert die Arbeitszufriedenheit, ein unsicherer und langweiliger Arbeitsplatz senkt diese (Drobnič et al. 2010). Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssicherheit beeinflussen sogar die Lebenszufriedenheit der arbeitenden Population (Drobnič et al. 2010). Auch lässt sich das emotionale Wohlbefinden, gemäß einer US-Studie, mit dem Jahreseinkommen bis zu einer gewissen Grenze (in den USA 75 000\$) steigern (Kahneman und Deaton 2010).

2.5. Arbeitsbedingungen von Tiermedizinern und psychische Belastungen

Frühere Erhebungen beschrieben Arbeitsbedingungen angestellter praktizierender Tiermediziner in Deutschland mit langen Arbeitszeiten und geringem Einkommen (Friedrich 2007; Federation of Veterinarians of Europe 2015). Mehrere Artikel wiesen auf die unbefriedigenden Beschäftigungsbedingungen der Angestellten hin (Hucklenbroich 2009; Vogt 2013), woraufhin Berufsverbände reagierten und Gehaltsempfehlungen für Praxisassistenten entwickelten (Bundestierärztekammer Gehaltsempfehlungen 2010; Vergütungsmodelle Bundesverband praktizierender Tierärzte 2012). Die empirische Untersuchung der aktuellen Arbeitsbedingungen von Angestellten ist notwendig, um den Erfolg dieser Anstrengungen zu überprüfen.

International wird in verschiedenen Publikationen ein erhöhtes Stressniveau sowie ein höheres Suizidrisiko bei Tiermedizinern festgestellt (Gardner und Hini 2006; Bartram und Baldwin 2010; Hatch et al. 2011; Mastenbroek et al. 2014; Milner et al. 2015; Nett et al. 2015). Die angegebenen Gründe dafür sind vielfältig, jedoch spielen Persönlichkeitsmerkmale, negative Effekte während des Studiums und berufliche sowie private Isolation eine Rolle (Bartram und Baldwin 2010; Herbst et al. 2016). Ein erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen haben Berufsanfänger mit einer Berufserfahrung von bis zu fünf Jahren und auch ungünstige Arbeitsbedingungen gehen mit Depressionen einher (Bartram et al. 2009; Hatch et al. 2011). Dieser Zusammenhang wird auch bei deutschen Tiermedizinern deutlich, denn bei 38% der Befragten mit einer Wochenarbeitszeit von über 45h traten klinisch relevante psychosomatische Beschwerden auf (Geuenich 2011). Darüber hinaus wird ein stressbedingter Alkohol- oder Medikamentenkonsum beschrieben (Geuenich 2011). Diese Untersuchung fokussiert sich im Gegensatz zu den vorherig genannten Studienergebnissen auf die positive Psychologie und erfasst die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Praktikern und deren Einflussfaktoren. In dem vergleichsweise neuen Forschungszweig der positiven Psychologie beschäftigt sich die Forschung und Praxis mit den Bedingungen und (Wechsel-) Wirkungen, die eine optimale Entwicklung von Personen, Gruppen und Organisationen ermöglicht (Gable und Haidt 2005). Besonders in der Arbeitswelt werden Erkenntnisse genutzt um über gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit neue Potentiale freizusetzen und eine positive Arbeitskultur entstehen zu lassen (Tomoff 2015).

3. Material und Methoden

3.1. Grundlage der Datenerhebung

3.1.1. Erstellung des Fragebogens

Nach gründlicher Literaturrecherche zu bereits bestehenden Erhebungen wurden die genauen Forschungsfragen definiert. Mögliche sinnvolle Erhebungselemente wurden ebenfalls identifiziert und eine Basisversion des Fragebogens von der Autorin vorgeschlagen. Bei der Studienplanung und Entwicklung des Fragebogens wurde dann im September 2015 eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe einbezogen (die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus dem Veterinärepidemiologen Prof. Marcus Doherr, Wirtschaftsmedizinern Dr. med. vet. Anne Becher, Arbeits- und Organisationspsychologe Dr. phil. Timo Lorenz, Vertreter der Tierärztekammern Dr. med. vet. Roger Battenfeld und berufspolitisch interessierten Personen des Faches Veterinärmedizin Dr. med. vet. Carolin Deiner und Dekanatsreferentin für Studium und Lehre Nadine Schunter). Zunächst wurde die Basisversion des Fragebogens von der Arbeitsgruppe überarbeitet und in seinem Umfang reduziert. Wissenschaftlich getestete und validierte Erhebungselemente (Friedrich 2007; Janke und Glöckner-Rist 2012; TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014; Haarhaus 2016) wurden für den Fragebogen ausgewählt, woraufhin vier Fragenkomplexe entwickelt wurden: (1.) Arbeitszufriedenheit, (2.) Arbeitsumstände und demographische Angaben, (3.) Bereichs- und Lebenszufriedenheit sowie (4.) Arbeitsbedingungen (siehe gesamter Fragebogen im Anhang Kapitel Fragebogen).

1. Die Arbeitszufriedenheit und die damit verbundenen Bereichszufriedenheiten (Zufriedenheiten mit der Tätigkeit, den Arbeitskollegen, den Entwicklungsmöglichkeiten, der Bezahlung, dem Vorgesetzten, den Arbeitszeiten) wurden auf Grundlage des getesteten und validierten Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (Haarhaus 2016) erfasst.
2. Arbeitsumstände und demographische Angaben wurden teilweise auf Grundlage der verwendeten Fragen von Friedrich (2007) und TNS Infratest Sozialforschung SOEP (2014) erfasst, um eine Vergleichbarkeit zu Ergebnissen dieser Studien zu gewährleisten.
3. Auch der Fragenkomplex Arbeitsbedingungen wurde basierend auf den Erhebungsinstrumenten von TNS Infratest Sozialforschung SOEP (2014) erhoben.
4. Die Lebenszufriedenheit und die damit verbundenen Bereichszufriedenheiten (Zufriedenheiten mit der Gesundheit, dem Schlaf, der Arbeit, der Tätigkeit im Haushalt, dem persönlichen Einkommen, der Wohnung, der Freizeit, dem Familienleben, dem Lebensstandard, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung) wurden basierend auf den Fragen von TNS Infratest Sozialforschung SOEP (2014) erfasst. Darüber hinaus wurde die deutsche Version vom getesteten und validierten Satisfaction with Life Scale (Janke und Glöckner-Rist 2012) verwendet.

Um eine Vergleichbarkeit zu Ergebnisse anderer Studien zu gewährleisten und die allgemeine Lebenszufriedenheit und die allgemeine Arbeitszufriedenheit präzise darzustellen, wurden diese durch mehrere Ansätze erfasst. Es erfolgte eine Pilotbefragung mit Hilfe von Lime Survey an der 24 praktizierende Tiermediziner im Oktober 2015 teilnahmen. Hier waren Kommentarfelder vorgesehen, um technische und inhaltliche Probleme zu erfassen. Aufgrund dieser Ergebnisse wurde der Fragebogen finalisiert.

3.1.2. Frageformulierungen und Definitionen

Um eine präzise Erfassung der Arbeitszeit zu gewährleisten, wurden zunächst die Bereitschaftsdienste sowie aktive und passive Arbeitszeit für die Umfrageteilnehmer im Fragebogen definiert (auf Grundlage der Regelungen des Arbeitszeitgesetz 1994, siehe

3. Material und Methoden

Anhang Kapitel Fragebogen). Zur Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit wurde nach der Anzahl der durchschnittlichen, tatsächlichen Wochenstunden inklusive der Bereitschaftsdienste aber exklusive passiver Rufbereitschaft (wartend auf einen Anruf und Aufenthalt im privaten Umfeld) gefragt. Um die Tagesarbeitsstunden zu ermitteln, wurde erfasst, auf wie viele Tage in der Woche sich die tatsächliche Arbeitszeit verteilt. Vollzeit tätige Tiermediziner sind in dieser Studie mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von ≥ 40 h definiert.

Um das Einkommen zu ermitteln, wurde nach dem durchschnittlichen „brutto“-Jahresverdienst, also nach dem „brutto“-Einkommen vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungen und inklusive Sondervergütungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen) bei Angestellten gefragt. Der Abzug der Sozialversicherungsbeiträge unterscheidet sich zwischen Angestellten und Selbstständigen. Selbstständige leisten 100% der fälligen Zahlungen, Angestellte nur den Arbeitnehmeranteil. Um diesen Unterschied deutlich zu machen, wurde das Ergebnis vor Steuern bei Selbstständigen als Jahreseinkommen und Stundenlohn beschrieben, bei Angestellten ist es als Bruttojahreseinkommen sowie Bruttostundenlohn definiert.

3.1.3. Durchführung der Umfrage

Die Umfrage wurde vom 30. Dezember 2015 bis zum 31. März 2016 durchgeführt. Dazu wurde die Zielpopulation (20.290 in Deutschland praktizierende Tiermediziner) auf mehreren Wegen eingeladen, an der Studie teilzunehmen. Die Einladung erfolgte durch eine Veröffentlichung im deutschen Tierärzteblatt (siehe Anhang Kapitel Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften) und durch 5984 von den Tierärztekammern Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein versendeten E-Mails an ihre praktizierenden Mitglieder. Die Tierärztekammern Baden-Württemberg und Niedersachsen sowie die DVG machten ebenfalls auf die Umfrage aufmerksam. Weitere Tiermediziner wurden durch Hinweise in den Journalen Vetimpulse, der Praktische Tierarzt, bpt-Info und bpt das rote Heft erreicht (siehe Anhang Kapitel Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften). Zusätzlich wurde in sozialen Medien wie Facebook, auf den Homepages vom bvvd und VetStage UG auf die Umfrage aufmerksam gemacht.

Die Zielpopulation konnte auf einem von zwei Wegen freiwillig teilnehmen: Einerseits wurde die Umfrage online in der Fragebogen-Anwendung LimeSurvey ohne Zugangscodes über einen Weblink verfügbar gemacht. Andererseits wurden gedruckte Fragebögen auf dem Leipziger Tierärztekongress vom 14. bis 16. Januar 2016 und auf der Intensivfortbildung Kleintierpraxis des Bundesverbandes praktizierender Tierärzte e.V. (bpt) vom 26. bis 27. Februar 2016 an praktizierende Tiermediziner ausgeteilt.

3.2. Grundlage der empirischen Untersuchung

3.2.1. Ein und Ausschlusskriterien

Die Daten der Umfrageteilnehmer wurden auf Vollständigkeit geprüft. Alle Umfrageteilnehmer, die mindestens die ersten beiden Fragenkomplexe (1.) Arbeitszufriedenheit und (2.) Arbeitsumstände bzw. demographische Angaben beantwortet hatten, wurden bei der Auswertung der Daten berücksichtigt. Personen, die angegeben haben, im Labor, als Amtstierarzt oder in der Forschung zu arbeiten und somit keiner klassischen kurativen und praktischen Tätigkeit nachgingen, wurden ausgeschlossen.

Zusätzlich wurden die Daten auf grundsätzliche Plausibilität geprüft, nicht plausible Angaben wurden zu den entsprechenden Items ausgeschlossen. Durch diese Ausschlüsse sowie teilweise unvollständige Antwortprofile („item non response“) liegen unterschiedlich Fallzahlen bei den jeweiligen Fragestellungen vor. Personen die angegeben hatten, sie seien als „Sonstige“ tierärztlich tätig, arbeiteten aber als praktizierender Tiermediziner in einem Angestelltenverhältnis (z.B. als angestellte Oberärztin, Intern, Resident etc.) wurden in die Kategorie „Praxisassistent“ umcodiert.

3.2.2. Statistische Auswertung

Die Rohdaten aus LimeSurvey sowie den Papierfragebögen wurden in MS Excel übertragen und in IBM SPSS v23 (Statistical Package for Social Sciences) ausgewertet. Kontinuierliche Messgrößen wurden mittels Kolmogorov-Smirnov-Test und durch Beurteilung von Histogramm und QQ-Plots auf Normalverteilung geprüft. Die Beschreibung erfolgte je nach Datenformat und Verteilung in Form von Mittelwerten, Medianen und Kennzahlen der Variabilität oder mittels Häufigkeiten und Anteilen. Die Daten waren überwiegend nicht normalverteilt. Soweit nicht anders erwähnt, werden deshalb zur Beschreibung kontinuierlicher Messgrößen Mediane und bei kategorischen Variablen Proportionen eingesetzt. Lineare Assoziationen zwischen kontinuierlichen Messgrößen sowie ordinalen Scores wurden mittels Spearman Rangkorrelationskoeffizient beschrieben. Für den univariablen Vergleich der Mediane zwischen Subgruppen wurde daher der nichtparametrische Mann-Whitney-U-Test (MWU) verwendet. Um Vergleiche zu Resultaten vergangener Studien zu gewährleisten, wurde der Wilcoxon-Vorzeichenrangtest für eine Stichprobe verwendet. Statistische Testresultate mit $p \leq 0,05$ wurden als signifikant klassifiziert. War der errechnete p-Wert größer als das α -Signifikanzniveau 0,05, lag keine statistische Signifikanz vor.

Um die Tagesarbeitsstunden zu ermitteln, wurde die tatsächliche Wochenarbeitszeit durch die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage dividiert. Die mit dem Satisfaction with Life Scale (Janke und Glöckner-Rist 2012) erfasste Lebenszufriedenheit wurde mit Hilfe von fünf Aussagen und jeweils sieben Likert-Items erfasst (1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollständig zu). Aus diesen Angaben wurde für jeden Umfrageteilnehmer das arithmetische Mittel bestimmt. Insgesamt wurde die Lebenszufriedenheit mit Hilfe von sieben Likert-Items beschrieben. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Bereichszufriedenheiten wurden ebenfalls jeweils mit Hilfe von fünf Aussagen erfasst (1 = stimmt gar nicht bis 5 = stimmt völlig). Daraus wurde für jeden Umfrageteilnehmer das arithmetische Mittel bestimmt. Insgesamt wurden die Arbeits- und Bereichszufriedenheiten mit Hilfe von fünf Likert-Items beschrieben (Haarhaus, 2015).

Strukturgleichungsmodelle wurden mit dem Lavaan Paket der Software R (www.lavaan.ugent.be, Rosseel 2012) erstellt, um die komplexen Interaktionen von abhängigen Variablen (Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit) und von unabhängigen Variablen (Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten, Zufriedenheit mit dem Einkommen, Zufriedenheit mit den Kollegen, Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten, Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, Zufriedenheit mit dem Familienleben, Zufriedenheit mit der Freizeit, Zufriedenheit mit dem Lebensstandard, Zufriedenheit mit der Gesundheit) simultan zu analysieren. Dabei werden Faktor- und Pfadanalyse in einem gemeinsamen mathematischen Modell kombiniert (Arzheimer 2016). Die für die Modelle benötigten Hypothesen wurden auf Grundlage der verwendeten Erhebungsinstrumente erstellt (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014; Haarhaus 2016), sodass Arbeits- und Lebenszufriedenheit von den erfassten Bereichszufriedenheiten beeinflusst werden. Es wurden für vier Subpopulationen Strukturgleichungsmodelle gebildet: (1.) Angestellte Tierärztinnen, (2.) angestellte Tierärzte, (3.) niedergelassene Tierärztinnen und (4.) niedergelassene Tierärzte. Die überprüften Hypothesen wurden durch die bei Berechnung der Modelle auftretenden Korrelationen ergänzt. Die latenten Variablen (β), der Regressionskoeffizient und die Parameterschätzungen wurden standardisiert. Die Modelle wurden mit einem CFI (Comparative Fit Index) von ca. 0,95, einem TLI (Trucker-Lewis Index) von $> 0,90$, einem SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) von $< 0,08$ und einem RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) von ca. 0,06 geschätzt (Hu und Bentler 1999). Testresultate mit einem Signifikanzniveau von $p < 0,05$ wurden als signifikant klassifiziert.

3.2.3. Vergleiche mit anderen Populationen

Die Rohdaten des SOEP Personenfragebogens (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) lagen nach Vereinbarung eines Datenweitergabevertrages und Registrierung vor. Dabei

3. Material und Methoden

handelt es sich um eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die seit 30 Jahren im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) etwa 30 000 Personen erfasst. Bei der Auswertung wurden ausschließlich Ergebnisse des SOEP Personenfragebogens 2013 berücksichtigt. Es wurden Subgruppen gebildet, dabei wurden (a) niedergelassene Tierärzte mit selbständigen Akademikern, (b) niedergelassene Tierärztinnen mit selbständigen Akademikerinnen, (c) angestellte Tierärzte mit hochqualifizierten männlichen Angestellten sowie (d) angestellte Tierärztinnen mit hochqualifizierten weiblichen Angestellten verglichen. Um Vergleiche zu teilnehmenden Tiermedizinern anzustellen, wurden in allen Subgruppen ausschließlich Personen mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von $\geq 20\text{h}$ bis $\leq 60\text{h}$ berücksichtigt. Durch unvollständige Angaben der SOEP-Teilnehmer zu einzelnen Items kam es zu leicht unterschiedlichen Fallzahlen bei der Beantwortung verschiedener Fragestellungen.

Bei Vergleichen mit der Bundestierärztestatistik wurden die in Universitäten praktizierenden Umfrageteilnehmer nicht berücksichtigt, da sie in der Statistik der Bundestierärztekammer nicht explizit aufgeführt sind (Bundestierärztekammer e.V. 2017a). Deshalb wurden in Praxen und privaten Kliniken tätige Umfrageteilnehmer mit der in der Statistik aufgeführten niedergelassenen Tiermedizinern, Praxisassistenten und Praxisvertretern verglichen.

Friedrich (2007) befragte ausschließlich angestellte Tiermediziner aus Praxen und privaten Kliniken und definierte Vollzeitarbeit als wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden ohne Notdienst. Deshalb wurden bei Vergleichen ausschließlich in Praxen und privaten Kliniken angestellte Umfrageteilnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 40 Stunden ohne Notdienst berücksichtigt.

Bei Vergleichen der Gehälter wurden Beträge aus früheren Studien inflationsbereinigt (Statistisches Bundesamt Verbraucherpreisindex 2015), die Bruttomonatsgehälter von 2006 (Friedrich 2007) wurden dazu mit dem Faktor 1,15564 multipliziert, die Bruttomonatsgehälter von 2013 (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) mit dem Faktor 1,0272. Einschränkend muss bei der Interpretation der Ergebnisse hinzugefügt werden, dass sowohl das Einkommen der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) als auch das Einkommen in der Assistentenumfrage 2006 (Friedrich, 2007) als Bruttomonatsgehalt ohne Sonderzahlungen angegeben wurde. Angaben der Teilnehmer dieser Umfrage 2016 zum (Brutto-)Jahreseinkommen wurden durch 12 dividiert, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Um Vergleiche zu Resultaten vergangener Studien zu gewährleisten, wurde der Wilcoxon-Vorzeichenrangtest für eine Stichprobe verwendet.

3.2.4. Ergebnisdarstellung

Tabellen wurden mit Hilfe von Microsoft Word 2013 erstellt, dabei werden insbesondere Unterschiede zwischen angestellten Tierärztinnen, angestellten Tierärzten, niedergelassenen Tierärztinnen und niedergelassenen Tierärzten herausgearbeitet (siehe Anhang Kapitel Deskription der Ergebnisse nach Arbeitsposition und Geschlecht). Auf die Explizite Darstellung der Ergebnisse von Praxisvertretern ($n = 19$), sonstig tierärztlich Tätigen ($n = 33$) und den Personen, die zur tierärztlichen Tätigkeit keine Angaben gemacht haben ($n = 4$), wird verzichtet. Durch diese Ergebnisdarstellung im Anhang, kann es im Ergebnisteil zu leicht unterschiedlichen Fallzahlen bei der Beantwortung verschiedener Fragestellungen kommen. Fehlende Angaben wurden bei ordinalen bzw. nominalen Größen angegeben. Um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten, wurde bei metrischen Variablen auf die Angabe fehlender Ergebnisse verzichtet.

Kreis-, Balken- und Liniendiagramme wurden mit Hilfe von Microsoft Excel 2013 und Microsoft Word 2013 erstellt, Box Plots mit Hilfe von IBM SPSS v23 (Statistical Package for Social Sciences). Die Ergebnisse aus den Strukturgleichungsmodellen wurden mit Hilfe von Microsoft Power Point visualisiert.

Eine Rangliste der Arbeitsplatzcharakteristika (siehe Tabelle 4 und Tabelle 5) wurde mit Hilfe des arithmetischen Mittelwertes erstellt. Diese Auswertmethode wurde in Anlehnung an

3. Material und Methoden

Friedrich (2007) verwendet, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Bei der Ergebnisdarstellung werden die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten für Angestellte von maximal zehn Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich als Orientierung berücksichtigt (Arbeitszeitgesetz 1994). Bei Angaben zur Zusammensetzung der Arbeitszeit (siehe Abbildung 7) waren die Umfrageteilnehmer angehalten prozentuale Angaben zu den einzelnen Tätigkeitsfeldern zu tätigen, die in Summe 100% ergeben. Bei der Darstellung dieser Ergebnisse wurden in einem gestapelten Säulendiagramm die arithmetischen Mittelwerte verwendet, da bei Angabe der Mediane die Summe der Einzelergebnisse von 100% deutlich abweicht. Außerdem wurde der zum Zeitpunkt der Umfrage im Mindestlohngesetz (2014) festgelegte Bruttostundenlohn von 8,50€ als gesetzlicher Orientierungspunkt verwendet.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

4.1. Umfrageteilnehmer

4.1.1. Rücklauf und Repräsentativität

96% der Teilnehmer (n = 2436) beteiligten sich über die Online-Version des Fragebogens, gedruckte Fragebögen füllten 4% der Teilnehmer (n = 113) aus. Nach Berücksichtigung der Ausschlusskriterien wurden gesamte Datensätze von 619 Umfrageteilnehmern ausgeschlossen. Insgesamt umfasst die ausgewertete Stichprobe 1930 in Praxen, privaten Kliniken und Universitätskliniken praktizierende Tiermediziner (siehe Kapitel 3.2.1). Nach Prüfung auf grundsätzliche Plausibilität wurden Angaben zu tatsächlichen Arbeitszeiten von 60 Umfrageteilnehmern, Angaben zur Anwesenheitsbereitschaft von 57 Umfrageteilnehmern, Angaben zur Zusammensetzung der Arbeitszeit von 93 Umfrageteilnehmern, Angaben zum (Brutto-)Jahreseinkommen von 38 Umfrageteilnehmern, Angaben von 71 Niedergelassen zur Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten zu den entsprechenden Items ausgeschlossen. Die Angaben zum Geburtsjahr und beruflichem Werdegang wurden in 62 Fällen umcodiert sowie in 18 Fällen ausgeschlossen.

Bei einem Vergleich der in Praxen und privaten Kliniken tätigen Umfrageteilnehmer (n = 1808) mit der Zielpopulation (niedergelassene Tierärzte, Praxisassistenten und Praxisvertreter) ergibt sich eine Rücklaufquote von 9% (Bundestierärztekammer e.V. 2017a). Durch die Landestierärztekammern wurden insgesamt 30% (n = 582) der Teilnehmer auf die Umfrage aufmerksam, darunter waren anteilig besonders viele niedergelassene Tierärzte (siehe auch Anhang Tabelle 51). Insgesamt 20% (n = 383) der Teilnehmer wurden durch Facebook auf die Umfrage aufmerksam. Sie hatten ein medianes Alter von 33 Jahren, darunter waren anteilig besonders viele angestellte Tierärztinnen (siehe auch Anhang Tabelle 51).

Im Vergleich zur Tierärztestatistik 2016 haben prozentual mehr angestellte Tiermediziner und mehr Frauen an der Umfrage teilgenommen (Tabelle 1). Verglichen mit der Grundgesamtheit war der Anteil in den jüngeren Alterskategorien bei den Umfrageteilnehmern höher, der Anteil in den älteren Alterskategorien war niedriger (Tabelle 1).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 1 Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016 im Vergleich zur Grundgesamtheit praktizierender Tiermediziner in Deutschland

	Umfrageteilnehmer 2016				praktizierende tierärztliche Kammermitglieder 2016 in Deutschland ²	
	insgesamt		Aus Praxen und privaten Kliniken ¹		N	%
	N	%	N	%		
Insgesamt	1930	100	1808	100	20 290	(68,4 aller tierärztlich tätigen Tiermediziner)
Arbeitsposition						
Niedergelassene Tiermediziner	643	33,3	638	35,3	1197 2	59,0
Praxisassistenten	1231	63,8	1141	63,1	7932	39,1
Praxisvertreter	19	1,0	18	1,0	386	1,9
Geschlecht						
Tierärzte	399	20,7	371	20,5	7439	36,6
Tierärztinnen	1531	79,3	1437	79,5	12 851	63,3
Alter						
Bis 29 Jahre	266	13,8	227	12,6	1246	6,1
Bis 39 Jahre	851	44,1	790	43,7	3980	19,6
Bis 49 Jahre	412	21,3	398	22,0	4359	21,5
Bis 59 Jahre	304	15,8	298	16,5	4524	22,3
Bis 69 Jahre	69	3,6	69	3,8	1818	9,0
Bis 79 Jahre	9	0,5	9	0,5	457	2,3
Bundesland						
Baden-Württemberg	131	6,8	130	7,2	2001	10,0
Bayern	421	21,8	400	22,1	3860	19,0
Berlin	78	4,0	61	3,4	617	3,0
Brandenburg	86	4,5	84	4,6	835	4,1
Bremen	12	0,6	11	0,6	92	0,5
Hamburg	30	1,6	29	1,6	261	1,3
Hessen	176	9,1	150	8,3	1563	7,7
Mecklenburg- Vorpommern	24	1,2	22	1,2	406	2,0
Niedersachsen	270	14,0	247	13,7	2917	14,4
Nordrhein-Westfalen ³	219	11,3	214	11,8	3802	18,7
Rheinland-Pfalz	66	3,4	62	3,4	895	4,4
Saarland	21	1,1	21	1,2	222	1,1
Sachsen	130	6,7	120	6,6	816	4,0
Sachsen-Anhalt	49	2,5	48	2,7	483	2,4
Schleswig-Holstein	192	9,9	188	10,4	1074	5,3
Thüringen	19	1,0	18	1,0	446	2,2

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

¹ ausgeschlossen sind in Universitätskliniken und in „Sonstige“ tätige Tiermediziner

² Summe der niedergelassenen Tiermediziner, Praxisassistenten und Praxisvertreter (Bundestierärztekammer e.V. 2017a)

³ Summe der praktizierenden Tiermediziner aus den Kammern Nordrhein und Westfalen-Lippe

Generation Y und angestellte Tiermediziner sind in der Stichprobe überrepräsentiert. Die Ursachen dafür können vielschichtig sein. Durch Facebook wurden besonders viele junge Umfrageteilnehmer auf die Studie aufmerksam gemacht. Durch das jüngere Durchschnittsalter könnten möglicherweise zukünftig zu erwartende Tendenzen im Hinblick generationsassoziierten Erwartungen verstärkt beleuchtet werden. Die meisten Umfrageteilnehmer wurden durch die Landestierärztekammern auf die Umfrage aufmerksam, dadurch kann möglicherweise die leichte Überrepräsentation der Umfrageteilnehmer aus den Bundesländern, in denen von den Kammern Informations-E-Mails zur Studie an ihre Mitglieder verschickt wurden, erklärt werden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass wie bei praktisch allen anonymen Umfragen die gemachten Angaben nicht verifiziert werden können. Verzerrungen durch wenig plausibel erscheinende Angaben wurden durch Plausibilitätskontrollen und darauf basierende Ausschlüsse reduziert (siehe Kapitel 3.2.1). Durch die freiwillige Teilnahme an der Studie könnte eine Selektionsverzerrung (Bethlehem 2010) mit grundsätzlicher Unzufriedenheit als Motivation vorliegen. Bei der Ankündigung der Studie wurde allerdings bewusst die Erfassung des Wandels betont und auf eine neutrale Darstellung der Studienziele Wert gelegt. Eine entsprechende Verzerrung, falls vorhanden, sollte meiner Einschätzung nach nur einen geringen Einfluss auf die grundsätzlichen Schlussfolgerungen haben, da durch die vielfältige Kontaktaufnahme eine hohe Teilnehmerzahl und eine gute demographische Abdeckung der Umfrageteilnehmer erzielt werden konnte.

4.1.2. Umfrageteilnehmer und deren Arbeitsumstände

Angestellte Tierärztinnen stellen einen Großteil der Umfrageteilnehmer dar und angestellte Tiermediziner waren im Median jünger als niedergelassene Tiermediziner (Abbildung 5). Insgesamt 38% (n = 741) der Umfrageteilnehmer hatten Kinder, der Elternanteil war bei niedergelassenen Tierärzten am höchsten (Abbildung 5). Umfrageteilnehmer mit Kindern verfügen zu 87% (n = 648) über Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Haushaltshilfe, Reinigungskraft, Babysitter, Tagesmutter, Partner bzw. Ehepartner, Verwandte, sonstiges; Mehrfachnennungen waren möglich). 32% (n = 382) der kinderlosen Umfrageteilnehmer gaben an über keinerlei Unterstützungsmöglichkeiten zu verfügen. Ob dieser Unterschied zwischen Eltern und kinderlosen Umfrageteilnehmern aufgrund des nicht vorhandenen Angebots, der geringeren Kaufkraft oder der nicht vorhandenen Nachfrage zustande kommt kann anhand dieser Ergebnisse nicht abgeleitet werden.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

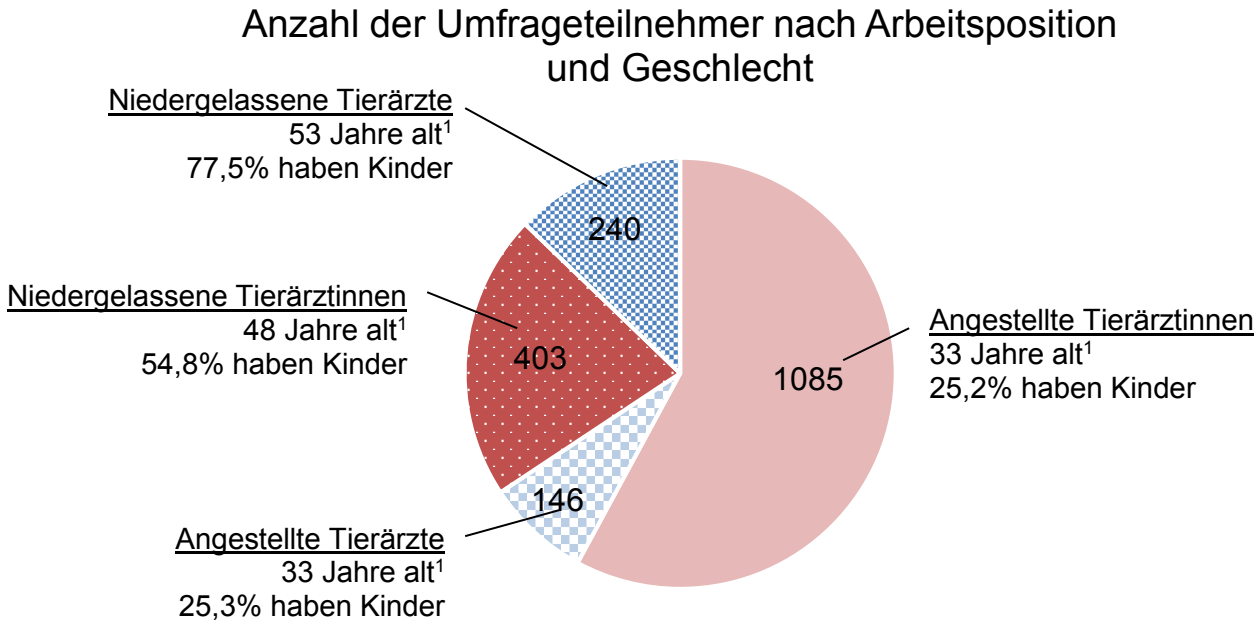


Abbildung 5 Anzahl der Umfrageteilnehmer nach Arbeitsposition und Geschlecht
¹ mediane Angaben

Angestellte Tierärzte hatten vier Jahre Berufserfahrung, angestellte Tierärztinnen fünf Jahre, niedergelassene Tierärztinnen 19 Jahre und niedergelassene Tierärzte 25 Jahre (mediane Angaben, siehe Anhang Tabelle 26). Nach Erhalt der Approbation machten sich niedergelassene Tierärztinnen im Median nach sieben Jahren, niedergelassene Tierärzte im Median nach sechs Jahren selbstständig (siehe Anhang Tabelle 26). Männer traten nach der Approbation signifikant eher in die Selbstständigkeit als Frauen (MWU $p = 0,002$). Insgesamt 77% ($n = 950$) der angestellten Tiermediziner hatte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe auch Anhang Tabelle 25), bei den in Universitäten arbeitenden Tiermediziner hatten jedoch 93% ($n = 52$) ein befristetes Arbeitsverhältnis. Angestellte Tiermediziner arbeiteten zu 55% ($n = 674$) in Einzelpraxen und zu 24% ($n = 298$) in Gemeinschaftspraxen, niedergelassene Tiermediziner arbeiteten zu 72% ($n = 463$) in Einzelpraxen und zu 22% ($n = 139$) Gemeinschaftspraxen (siehe auch Anhang Tabelle 29). In Praxen arbeiteten im Median drei Tiermediziner, bei einer ebenso großen Anzahl von helfendem Personal (Tiermedizinischen Fachangestellten und sonstigem Personal, Tabelle 2). Die mediane Anzahl von helfendem Personal stieg in Relation zur Anzahl der Tiermediziner in privaten Kliniken und sank in Relation zur Anzahl der Tiermediziner in Universitätskliniken (Tabelle 2).

Tabelle 2 Personal der unterschiedlichen Betriebsarten aus dieser Untersuchung 2016

Personal	Praxis		Private Klinik		Universitätsklinik	
	N	Median	N	Median	N	Median
Anzahl der Tiermediziner ¹	1401	3	352	9	72	18,5
Anzahl der tiermedizinischen Fachangestellten	1403	2	352	10	74	4,5
Sonstiges Personal	1403	1	352	3	74	8

¹ die Anzahl der Tiermediziner schließt den Umfrageteilnehmer ein

Etwa 54% ($n = 1039$; Frauenanteil 83%) der Teilnehmer behandelten vorwiegend Klein- und Heimtiere, 11% ($n = 212$; Frauenanteil 73%) überwiegend Nutztiere, ebenfalls 11% ($n = 208$;

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Frauenanteil 77%) vorwiegend Pferde und 24% (n = 467; Frauenanteil 74%) arbeiteten in einer Gemischtpraxis. 40% der Unternehmen, in denen vorwiegend Klein- und Heimtiere behandelt wurden, waren in Kleinstädten lokalisiert (Tabelle 3). Unternehmen in denen Nutztiere, Pferde oder unterschiedliche Tierarten behandelt wurden, waren überwiegend in Dörfern lokalisiert (Tabelle 3).

Tabelle 3 Behandelte Tierart der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016, Geschlechterverhältnis und Ortsgröße

	Kleintierpraktiker		Nutztierpraktiker		Pferdepraktiker		Gemischtpraktiker	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Geschlecht								
Tierärzte	172	16,6	58	27,4	47	22,6	121	25,9
Tierärztinnen	867	83,4	154	72,6	161	77,4	346	74,1
Ortsgröße¹								
Dorf	115	11,1	107	50,5	93	44,7	222	47,5
Kleinstadt	420	40,4	76	35,8	69	33,2	211	45,2
Mittelgroße Stadt	195	18,8	10	4,7	19	9,1	17	3,6
Großstadt	171	16,5	12	5,7	15	7,2	12	2,6
Millionenstadt	138	13,3	7	3,3	12	5,8	5	1,1

¹Dorf <5000 Einwohner, Kleinstadt 5000 bis 50.000 Einwohner, mittelgroße Stadt 50.000 bis 200.000 Einwohner, Großstadt 200.000 bis 1 Millionen Einwohner, Millionenstadt > 1 Millionen Einwohner

Frauen aus der Umfrage waren häufiger angestellt als Männer. Seit 2001 steigt die Anzahl der angestellten Tiermediziner in Relation zur Anzahl der niedergelassenen Tiermediziner (Abbildung 2, Kapitel 2.3.1). Eine Interpretation des Ergebnisses könnte sein, dass Frauen weniger oft eine Selbstständigkeit anstreben als Männer. Bestätigt wird diese Interpretation für australische Tiermediziner und britische Tiermedizinstudenten (Heath 2007; Castro und Armitage-Chan 2016).

Besonders die Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssicherheit hatte Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der arbeitenden Population in mehreren EU Ländern (Drobnič et al. 2010). Der an den Universitäten hohe Anteil befristeter Stellen könnte Einfluss auf die Zufriedenheit der hier arbeitenden Tiermediziner haben.

Nutztierpraxen waren vermehrt in Dörfern lokalisiert, hier war der Frauenanteil am geringsten. Eine Kombination aus Region und Tierart könnte Ursache für den geringen Frauenanteil in der Nutztierpraxis sein. Kostelnik und Heuwieser (2009) bestätigen diese Interpretation, denn der international beschriebene Nachwuchsmangel in der Nutztiermedizin sei darauf zurück zu führen.

4.1.3. Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika

Angestellte und niedergelassene Tiermediziner beurteilten die verschiedenen Arbeitsplatzcharakteristika sehr unterschiedlich, jedoch war für alle untersuchten Gruppen ein „gutes Arbeitsklima“ am wichtigsten (Tabelle 4; Tabelle 5). Auch die geringe Standardabweichung unterstreicht die Homogenität dieser Teilantwort (Tabelle 4; Tabelle 5).

Angestellte Tiermediziner beurteilten ein angemessenes Einkommen als zweitwichtigstes Arbeitsplatzcharakteristikum, gefolgt von ausreichend Urlaub und Freizeit (Tabelle 4). Für angestellte Tierärztinnen waren Arbeitsklima und familienfreundliche Maßnahmen signifikant wichtiger als für angestellte Tierärzte (Tabelle 4). Umgekehrt war für angestellte Tierärzte ein angemessenes Einkommen signifikant wichtiger als für angestellte Tierärztinnen (Tabelle 4).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Niedergelassene Tiermediziner beurteilten das selbstständige Arbeiten als zweitwichtigstes Arbeitsplatzcharakteristikum, gefolgt von abwechslungsreicher Tätigkeit (Tabelle 5). Für niedergelassene Tierärztinnen waren Arbeitsklima, familienfreundliche Maßnahmen, Weiterbildung und Entwicklung signifikant wichtiger als für niedergelassene Tierärzte (Tabelle 5). Umgekehrt war für niedergelassene Tierärzte ein angemessenes Einkommen signifikant wichtiger als für niedergelassene Tierärztinnen (Tabelle 5).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 4 Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika der angestellten Tiermediziner und Unterschiede zwischen Umfrageteilnehmerinnen und Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016

(R = Rang; \bar{x} = Mittelwert; $\pm s$ = Standardabweichung, die Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika wurden mit Hilfe von fünf Likert-Items (1 = völlig unwichtig bis 5 = sehr wichtig) erfasst)

Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika	Angestellte Tierärztinnen					Angestellte Tierärzte					p-Wert ¹
	R	N	\bar{x}	$\pm s$	Median	R	N	\bar{x}	$\pm s$	Median	
Gutes Arbeitsklima	1	1084	4,79	0,44	5	1	146	4,68	0,54	5	0,011
Angemessenes Einkommen	2	1084	4,26	0,64	4	2	146	4,45	0,62	5	<0,001
Ausreichend Urlaub/ Freizeit	3	1083	4,25	0,69	4	3	146	4,27	0,73	4	0,632
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	4	1084	4,24	0,73	4	4	146	4,18	0,78	4	0,521
Selbstständiges Arbeiten	5	1084	4,12	0,77	4	4	146	4,18	0,83	4	0,250
Attraktive Arbeitszeiten	6	1084	4,09	0,76	4	7	146	4,09	0,77	4	0,926
Abwechslungsreiche Tätigkeit	7	1083	4,05	0,77	4	6	146	4,12	0,80	4	0,293
Familienfreundliche Maßnahmen	8	1084	3,78	1,11	4	8	146	3,46	1,19	4	0,002

¹p-Werte wurden durch MWU Test bestimmt

Tabelle 5 Wichtigkeit von Arbeitsplatzcharakteristika der niedergelassenen Tiermediziner und Unterschiede zwischen Umfrageteilnehmerinnen und Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016

(R = Rang; \bar{x} = Mittelwert; $\pm s$ = Standardabweichung, die Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika wurden mit Hilfe von fünf Likert-Items (1 = völlig unwichtig bis 5 = sehr wichtig) erfasst)

Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika	Niedergelassene Tierärztinnen					Niedergelassene Tierärzte					p-Wert ¹
	R	N	\bar{x}	$\pm s$	Median	R	N	\bar{x}	$\pm s$	Median	
Gutes Arbeitsklima	1	403	4,73	0,49	5	1	240	4,63	0,53	5	0,012
Selbstständiges Arbeiten	2	403	4,52	0,63	5	2	239	4,52	0,59	5	0,898
Abwechslungsreiche Tätigkeit	3	403	4,35	0,72	4	3	239	4,29	0,70	4	0,176
Angemessenes Einkommen	4	403	4,17	0,64	4	4	240	4,28	0,63	4	0,016
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	5	403	4,03	0,80	4	6	240	3,89	0,81	4	0,034
Ausreichend Urlaub / Freizeit	6	403	3,98	0,81	4	5	240	3,96	0,84	4	0,988
Attraktive Arbeitszeiten	7	403	3,84	0,83	4	7	240	3,87	0,83	4	0,610
Familienfreundliche Maßnahmen	8	403	3,59	1,17	4	8	240	3,36	1,14	4	0,009

¹p-Werte wurden durch MWU Test bestimmt

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Die Bedeutung des Arbeitsklimas wird anhand dieser Ergebnisse unterstrichen. Eine gute Zusammenarbeit im Team und ein gutes Verhältnis zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten könnten folglich zur Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und zur Prävention psychischer Erkrankungen führen. Andere Autoren bestätigen diesen Zusammenhang (Bartram et al. 2009; Moore et al. 2014). Männern war ein angemessenes Einkommen signifikant wichtiger als Frauen. Die Annahme, weibliche Veterinärmedizinstudenten würden ihren Traumberuf ergreifen und weniger an die wirtschaftlichen Aussichten denken (Baumgärtel 2016), könnte anhand dieser Ergebnisse für ausgebildete Tiermediziner bestätigt werden. Die aufgestellte These (siehe Kapitel 1), der jüngeren Generation praktizierender Tiermediziner seien andere Arbeitsplatzcharakteristika wichtig als der älteren Generation, wird durch diese Resultate bestätigt. Ausreichend Urlaub und Freizeit wurde von jüngeren Angestellten als deutlich wichtiger erachtet als von älteren Niedergelassenen. Auch Schmidt et al. (2013) beschreibt, die jüngere Generation Y lege sehr viel Wert auf Freizeit.

4.2. Arbeitszeiten

Die tatsächliche mediane Wochenarbeitszeit betrug 45h bei Tierärztinnen (Angestellte und Niedergelassene), 50h bei angestellten Tierärzten und 55h bei niedergelassenen Tierärzten (siehe Anhang Tabelle 42). Männer arbeiteten insgesamt signifikant (MWU $p < 0,001$) mehr Stunden in der Woche als Frauen, besonders groß war der Unterschied bei den Eltern. Väter ($n = 192$) arbeiteten im Median 54,5h in der Woche, Mütter ($n = 453$) 36,0h in der Woche. Die tatsächliche Arbeitszeit der Umfrageteilnehmer entsprach im Median weder der medianen vertraglichen noch der medianen erwünschten Wochenarbeitszeit (siehe Anhang Tabelle 42). Mehr als die gesetzlich festgelegten 10h täglich oder mehr als 48h in der Woche arbeiteten 47% der angestellten Tiermediziner (Abbildung 6).

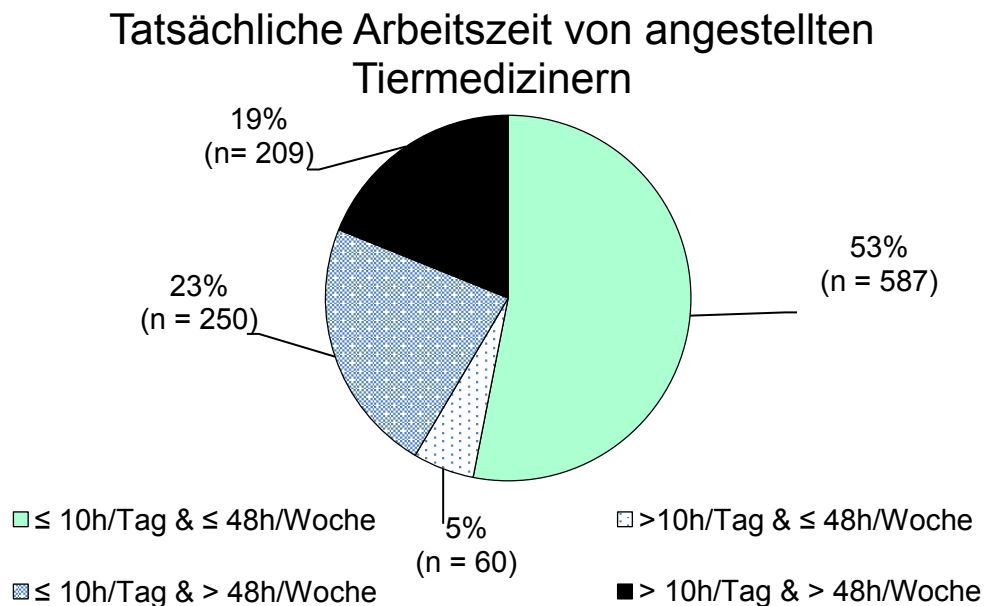


Abbildung 6 Angestellte Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016 gruppiert nach geltenden Grenzeiten des Arbeitszeitgesetzes (in Stunden pro Tag und Gesamtarbeitszeit pro Woche)

Da fast die Hälfte aller angestellten Umfrageteilnehmer gemäß eigener Angaben länger als gesetzlich erlaubt arbeitete, sollte eine erneute Debatte der Arbeitszeiten angestellter Tiermediziner angeregt werden. Eine Ursache für dieses Ergebnis könnte die fehlende Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und der damit einhergehenden Pflichten für Arbeitgeber sein, weshalb Berufsverbände in der Vergangenheit ihre Mitglieder über das Arbeitszeitgesetz informierten (Panek 2014). Die gesetzlich geforderte Dokumentation der Arbeitszeit könnte z.B. durch digitale Zeiterfassung über Smartphones und Notebooks vereinfacht werden, auch

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

könnten Software-Lösungen die Erstellung von Dienstplänen übernehmen. Gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßende Arbeitsverhältnisse bergen juristische und gesundheitliche Risiken und sollten vermieden werden.

4.2.1. Arbeitszeiten von teilzeittätigen Tiermedizinern

In Teilzeit (< 40h tatsächliche Wochenarbeitsstunden) arbeiteten 25% (n = 476) aller Umfrageteilnehmer, davon waren 92% (n = 437) weiblich und 73% (n = 347) angestellt. Teilzeitassistenten arbeiteten im Median 28,0h in der Woche und 6,5h am Tag (Tabelle 6). 62% (n = 215) der in Teilzeit angestellten Tiermediziner arbeiteten mehr als vertraglich vereinbart, bei diesen Tiermedizinern betrug die Mehrarbeit im Median 5,0h pro Woche. 92% (n = 236) der in Teilzeit arbeitenden Eltern waren Mütter, 8% der in Teilzeit arbeitenden Eltern waren Väter (n = 20). Teilzeittätige Tiermediziner arbeiteten vorwiegend in Praxen und behandelten vorwiegend Klein- und Heimtiere (Tabelle 6).

Tabelle 6 Mediane Arbeitszeiten von teilzeittätigen Tiermedizinern (< 40h tatsächliche Wochenarbeitszeit, Ergebnisse dieser Untersuchung 2016)

Arbeitszeiten teilzeittätiger Tiermediziner	N	Median der tatsächlichen Wochenarbeitszeit [h]	Median der tatsächlichen Tagesarbeit [h]
Insgesamt	476	30,0	6,0
Arbeitsposition und Geschlecht			
Niedergelassene Tierärzte	22	30	5,9
Niedergelassene Tierärztinnen	87	30	6,8
angestellte Tierärzte	14	26,5	6,6
angestellte Tierärztinnen	333	28,0	6,5
Betriebsart			
Private Klinik	42	30	7,0
Universitätsklinik	17	30	6,3
Praxis	408	30	6,0
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart			
Pferdepraktiker	24	30	6,5
Nutztierpraktiker	44	30	6,0
Gemischtpraktiker	97	29	6,0
Kleintierpraktiker	311	29	6,0

Die aufgestellte Vermutung (siehe Kapitel 1), Arbeitsbedingungen würden sich durch den wachsenden Frauenanteil verändern, wird durch diese Resultate bestätigt. Größtenteils arbeiteten Frauen und Mütter in Teilzeit, auch insgesamt (siehe Kapitel 4.2) arbeiteten Männer signifikant länger als Frauen, dieser Unterschied war bei Eltern besonders groß. Auch bei australischen Tiermedizinern strebten besonders Frauen ein Angestelltenverhältnis in Teilzeit an (Heath 2007). Die Vermutung, dass auch bei Tiermediziner eher Frauen unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen und Arbeiten im Haushalt verrichten liegt nahe (Friedrich 2007; Miranda 2011). Ein auf das Alter des Kindes bezogenes Stufenkonzept der Teilzeitbeschäftigung könnte zielführend sein (Höltje et al. 2015).

4.2.2. Arbeitszeiten von vollzeittätigen Tiermedizinern

In Vollzeit tätige, praktizierende Tiermediziner (≥ 40 tatsächliche Wochenarbeitsstunden, n = 1199) arbeiteten im Median 50h in der Woche und 9,2h am Tag (Tabelle 7). In Praxen vollzeittätige Tiermediziner arbeiteten signifikant weniger Stunden in der Woche als in privaten

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Kliniken tätige Tiermediziner (MWU $p < 0,001$). Besonders lange Arbeitstage hatten vollzeittätige Pferdepraktiker (Tabelle 7). Mehr als vertraglich vereinbart arbeiteten ca. 90% der in Vollzeit angestellten Tiermediziner, bei diesen Tiermedizinern betrug die Mehrarbeit im Median 10,0h pro Woche.

Tabelle 7 Mediane Arbeitszeiten von vollzeittätigen Tiermedizinern (≥ 40 h tatsächliche Wochenarbeitszeit, Ergebnisse dieser Untersuchung 2016)

Arbeitszeiten vollzeittätiger Tiermediziner	N	Median der tatsächliche Wochenarbeitszeit [h]	Median der tatsächlichen Tagesarbeit [h]	Anteil der Personen, die > 10h am Tag arbeiten [%]
Insgesamt	1199	50,0	9,2	26,9
Arbeitsposition und Geschlecht				
Niedergelassene Tierärzte	176	55,0	9,2	25,6
Niedergelassene Tierärztinnen	241	50,0	8,3	9,5
angestellte Tierärzte	119	52,0	10,0	33,6
angestellte Tierärztinnen	640	50,0	9,6	32,0
Betriebsart				
Private Klinik	287	55,0	10,0	40,1
Universitätsklinik	57	50,0	9,0	19,3
Praxis	840	50,0	9,0	22,9
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart				
Pferdepraktiker	152	57,5	10,7	53,9
Nutztierpraktiker	148	53,0	10,0	34,5
Gemischtpraktiker	300	50,0	9,0	22,7
Kleintierpraktiker	599	50,0	8,8	19,4

Tiermediziner mit langen Arbeitszeiten arbeiteten besonders häufig in privaten Kliniken. Eine Ursache dafür könnte die ganzjährige und durchgehende tierärztliche und pflegerische Versorgung der Tiere in Kliniken sein (siehe Klinikrichtlinie der Bundestierärztekammer-Delegiertenversammlung 2015). Ein funktionierendes Schichtsystem könnte zur Lösung beitragen und kann jedoch nur mit ausreichend Personal bewerkstelligt werden. Dabei sollte aus juristischen und gesundheitlichen Gründen auf zwölf-Stunden-Schichten verzichtet (siehe z.B. Gestaltungsempfehlungen für die Nacht- und Schichtarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2007), denn damit gehen Ermüdungserscheinungen, Leistungsabfall, Unfallgefahren und gesundheitliche Störungen einher (Knaupp 1983). Vollzeitbeschäftigte angestellte Tiermediziner leisten doppelt so viele Überstunden wie der bundesweite Durchschnitt (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016).

4.2.3. Entwicklung der Arbeitszeiten und Gegenüberstellung mit vergleichbaren Berufsgruppen

Im Vergleich zu 2006 (Friedrich 2007) hat sich die Wochenarbeitszeit ohne Bereitschaftsdienste von in Vollzeit tätigen, angestellten Tiermedizinern aus Praxen oder privaten Kliniken statistisch signifikant verringert (Tabelle 8). Keine signifikanten Unterschiede waren in Nutztier- und Kleintierpraxen festzustellen.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 8 Mediane Wochenarbeitsstunden von Assistenten in 2006 (Friedrich) und 2016 (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich (ausschließliche Berücksichtigung von angestellten Tiermedizinern in Praxen und privaten Kliniken mit einer Wochenarbeitszeit von ≥ 40 h ohne Not- und ohne Bereitschaftsdienste)

Wochenarbeitszeit von Vollzeitarbeitern [h]	Assistenten 2006		Assistenten 2016		Differenz	p-Wert ¹
	N	Median	N	Median		
insgesamt	1165	48	386	45,5	-2,5	0,003
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart						
Pferdepraktiker	150	55	59	50	-5	<0,001
Nutztierpraktiker	176	50	62	48,5	-1,5	0,290
Kleintierpraktiker	432	45	159	44	-1	0,818
Gemischtpraktiker	412	50	106	47	-3	0,001
Eltern						
Väter	179	48	34	44	-4	0,002
Mütter	333	20	242	26	+6	<0,001

¹ p-Wert für nichtparametrischen Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe

Tiermediziner arbeiteten im Median länger als die jeweilige Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014). Dabei waren signifikante Unterschiede zwischen allen vergleichbaren Subgruppen festzustellen (Tabelle 9).

Tabelle 9 Mediane Wochenarbeitsstunden relevanter Subgruppen der deutsche Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP) und praktizierender Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich (mediane Angaben, ausschließliche Berücksichtigung von Berufstätigen mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit ≥ 20 h bis ≤ 60 h)

Wochenarbeitsstunden [h/Woche]	SOEP 2013		Tiermediziner 2016		Differenz	p-Wert ¹
	N	Median	N	Median		
Selbstständige Akademiker	151	45	141	50	+5	<0,001
Selbstständige Akademikerinnen	137	40	297	45	+5	<0,001
Männliche hochqualifizierte Angestellte	949	45	109	50	+5	<0,001
Weibliche hochqualifizierte Angestellte	526	41	819	44	+3	<0,001

¹ p-Wert für nichtparametrischen Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe

Es werden längere Arbeitszeiten bei allen tierärztlichen Subgruppen im Vergleich zu Subgruppen der deutschen Bevölkerung aufgezeigt (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014). Die Vermutung (siehe Kapitel 1), praktizierende Tiermediziner hätten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen lange Arbeitszeiten, wird durch diese Resultate bestätigt. Dieses Ergebnis ergänzt den Vergleich mit Tiermedizinern aus 22 anderen europäischen Ländern (Federation of Veterinarians of Europe 2015). Hier ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von deutschen Angestellten am zweitlängsten (nach Angestellten aus Österreich); deutsche niedergelassene Tiermediziner belegen Platz 5 in dieser Rangliste (Federation of Veterinarians of Europe 2015).

Ein erstes Zeichen einer positiven Änderung der Arbeitszeiten angestellter Tiermediziner ist die im Vergleich zu 2006 gesunkene Wochenarbeitszeit. Die reduzierte Wochenarbeitszeit könnte durch eine geänderte Freizeitregelung und damit verbundene Reduzierung der Arbeitstage pro Woche erreicht worden sein. Die aufgestellte These (siehe Kapitel 1), die Arbeitsbedingungen Angestellter haben sich seit 2006 verbessert, wird anhand der Resultate

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

bestätigt. Eine mögliche Ursache für diese Verbesserung könnten berufspolitischen Bemühungen gewesen sein.

4.2.4. Besondere Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste, Urlaubs- und Krankentage

In Anwesenheitsbereitschaft arbeiteten 26% (n = 509) und in Rufbereitschaft 62% (n = 1194) aller Umfrageteilnehmer (Tabelle 10). Männer arbeiteten signifikant häufiger in Rufbereitschaft als Frauen (MWU $p < 0,001$) und Angestellte arbeiteten signifikant häufiger in Anwesenheitsbereitschaft als Niedergelassene (MWU $p < 0,017$). In Anwesenheitsbereitschaft wurde häufiger in Kliniken, in Rufbereitschaft wurde häufiger in Praxen gearbeitet (Tabelle 10). Kleintierpraktiker arbeiteten signifikant seltener in Rufbereitschaft als Tiermediziner mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten (MWU $p < 0,001$).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 10 Bereitschaftsdienste und mediane aktive und passive Wochenarbeitsstunden der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016

(Für die Berechnung der medianen aktiven und passiven Wochenarbeitsstunden wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer berücksichtigt, die jeweils angegeben haben, in Anwesenheitsbereitschaft bzw. in Rufbereitschaft zu arbeiten)

Bereitschaftsdienste	Anwesenheitsbereitschaft				Rufbereitschaft			
	N	% ¹	Median aktiv ²	Median passiv ³	N	% ¹	Median aktiv ²	Median passiv ³
insgesamt	509	26,4	12	6	1194	61,9	5	24
Arbeitsposition und Geschlecht								
Niedergelassene Tierärzte	59	24,6	8	9	165	68,8	6	36
Niedergelassene Tierärztinnen	85	21,1	12	10	254	63,0	5	30
angestellte Tierärzte	45	30,8	10	8,5	104	71,2	6	23
angestellte Tierärztinnen	313	28,8	14	5	644	59,4	5	21
Betriebsart								
Praxis	297	20,6	10	5	948	65,7	5	24
Private Klinik	170	46,4	14	8	195	53,3	6	20
Universitätsklinik	38	45,2	10	5	34	40,5	4	15
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart								
Pferdepraktiker	55	26,4	20	12	160	76,9	8	29
Nutztierpraktiker	49	23,1	15	9	155	73,1	5	24
Gemischtpraktiker	90	19,3	10	8	345	73,9	6	24
Kleintierpraktiker	315	30,3	10	5	534	51,4	4	20

¹ Prozentangaben beziehen sich auf die jeweilige Gruppe (z.B. Niedergelassene Tierärzte) und nicht auf die Gesamtzahl aller zu dem Bereitschaftsdienst arbeitenden Personen

² aktiv = beschreibt die tatsächliche Arbeitszeit am Tier während eines Bereitschaftsdienstes

³ passiv = beschreibt die Zeit in der der Umfrageteilnehmer wartet und nicht arbeitet

Nachts arbeiteten 53% (n = 1021) und an Sonntagen 67% (n = 1294) aller Umfrageteilnehmer (Tabelle 11). Männer arbeiteten signifikant häufiger nachts und an Sonntagen als Frauen (MWU p < 0,001). Angestellte arbeiteten nachts (MWU p < 0,001) an signifikant mehr Tagen im Monat als Niedergelassene, Niedergelassene hingegen arbeiteten sonntags an signifikant mehr Tagen im Monat (MWU p < 0,001) als Angestellte. In Kliniken wurden häufiger nachts gearbeitet, Der Anteil der nachts und an Sonntagen arbeitenden Kleintierpraktiker war im Vergleich zu Tiermedizinern mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten am geringsten (Tabelle 11).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 11 Nacht- und Sonntagsarbeit und mediane Anzahl der Arbeitstage an Sonntagen und nachts im Monat der Umfrageteilnehmer dieser Untersuchung 2016
(Für die Berechnung der medianen Arbeitstage im Monat wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer berücksichtigt, die jeweils angegeben haben, nachts bzw. an Sonntagen zu arbeiten)

Nacht- und Sonntagsarbeit	Nachtarbeit			Sonntagsarbeit		
	N	% ¹	Median	N	% ¹	Median
insgesamt	1021	52,9	3	1294	67,0	1,5
Arbeitsposition und Geschlecht						
Niedergelassene Tierärzte	157	65,4	3	183	76,3	2
Niedergelassene Tierärztinnen	208	51,6	2	276	68,5	2
angestellte Tierärzte	93	63,7	4	116	79,5	1
angestellte Tierärztinnen	543	50,0	4	688	63,4	1
Betriebsart						
Praxis	694	48,1	2	918	63,7	2
Private Klinik	269	73,5	5	294	80,3	1
Universitätsklinik	49	58,3	4	61	72,6	1
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart						
Pferdepraktiker	142	68,3	4	152	73,1	2
Nutztierpraktiker	106	50,0	3	147	69,3	1,5
Gemischtpraktiker	270	57,8	3	319	68,3	2
Kleintierpraktiker	503	48,4	4	676	65,1	1

¹ Prozentangaben beziehen sich auf die jeweilige Gruppe (z.B. Niedergelassene Tierärzte) und nicht auf die Gesamtzahl aller nachts bzw. an Sonntagen arbeitenden Personen

Angestellte Tiermediziner (n = 1136) hatten im Median 25 Urlaubstage im Jahr und damit signifikant (MWU p < 0,001) mehr Urlaubstage als niedergelassene Tiermediziner (n = 576; 20 Urlaubstage jährlich, siehe auch Anhang Tabelle 48). Zusätzlich hatten angestellte Tiermediziner (n = 1183, Minimum 0 und Maximum 180 Krankentage) im Median 2 Tage im Jahr 2015 wegen Krankheit nicht gearbeitet und damit signifikant (MWU p < 0,001) mehr Krankentage als niedergelassene Tiermediziner (n = 609; Median 0 Krankentage jährlich, Minimum 0 und Maximum 160 Krankentage, siehe auch Anhang Tabelle 40).

Die aufgestellte These (siehe Kapitel 1), Arbeitsbedingungen würden sich durch den wachsenden Frauenanteil verändern, kann anhand dieser Ergebnisse nicht eindeutig bestätigt werden. Ob der wachsende Frauenanteil Ursache für veränderte Arbeitsbedingungen sind, kann nicht bewiesen werden, jedoch arbeiteten Frauen weniger häufig in Rufbereitschaft, nachts und an Sonntagen als ihre männlichen Kollegen.

Anwesenheitsbereitschaft und aktive Rufbereitschaft wurde bei Berechnung der tatsächlichen Arbeitszeit berücksichtigt, jedoch wurden darüber hinaus viele Stunden in der Woche in passiver Rufbereitschaft verbracht. Die körperlichen und psychischen Belastungen, die mit Rufbereitschaften einhergehen sind vielfältig (Störung der Nachtruhe, nicht kontrollier- und vorhersehbare Arbeitszeiten, ungewisse, sehr belastende Arbeitssituationen, etc.) und sollten in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden (Hans Böckler Stiftung 2015). In Kommentaren zur Studie gaben auch einzelne Umfrageteilnehmer an, dass

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Rufbereitschaftsdienste zu enormen Stress und zu Schlafstörungen führen (siehe Kommentare und Anmerkungen von Umfrageteilnehmern im Anhang).

4.2.5. Zusammensetzung der Arbeitszeit

Insbesondere Kleintierpraktiker verwendeten einen geringeren Anteil ihrer Arbeitszeit für Fahrtzeiten, dafür wurde ein signifikant (MWU $p < 0,001$) größerer Anteil für die Arbeit direkt am Tier sowie ein signifikant (MWU $p = 0,001$) größerer Anteil der Arbeitszeit für Betriebswirtschaftliche- und Verwaltungsaufgaben verwendet (Abbildung 7). Nutztierpraktiker verwendeten einen signifikant (MWU $p < 0,001$) größeren Anteil ihrer Arbeitszeit für die gesetzlich geforderte Dokumentation und Pferdepraktiker verwendeten einen signifikant (MWU $p < 0,001$) größeren Anteil ihrer Arbeitszeit für Fahrtzeiten als Praktiker mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten.

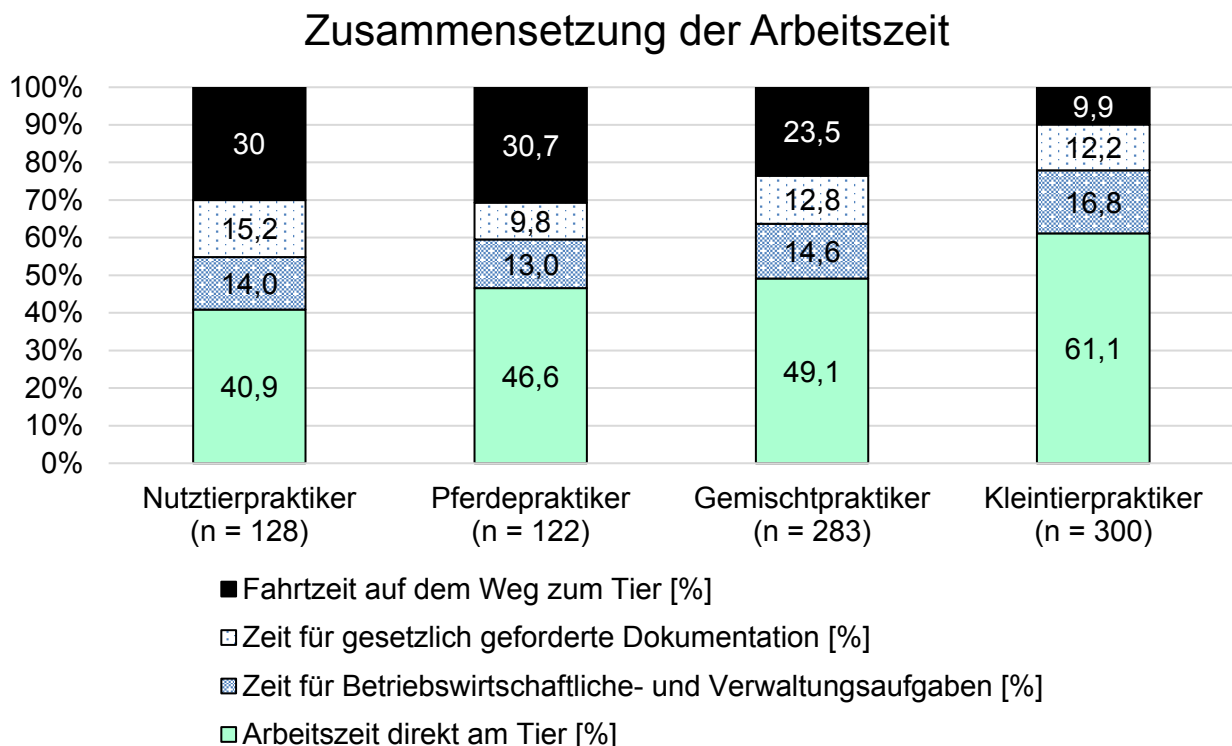


Abbildung 7 Zusammensetzung der Arbeitszeit bei Umfrageteilnehmer 2016

Berücksichtigt wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer, die zu allen Antwortoptionen Angaben gemacht haben, dargestellt sind Mittelwerte der Antworten auf die Frage, wie viel Prozent der Arbeitszeit des Umfrageteilnehmers die Aufgaben (Fahrtzeit, gesetzlich geforderte Dokumentation, Betriebswirtschaftliche- und Verwaltungsaufgaben, Tätigkeit direkt am Tier) in Anspruch nehmen.

Veterinärmedizinische Praxisinhaber verbrachten durchschnittlich 52% ($n = 349$) ihrer Arbeitszeit direkt am Tier. Humanmedizinische Praxisinhaber verbringen 72,5% ihrer Zeit direkt am Patienten (Zi-Praxis-Panel 2016) und damit deutlich mehr als ihre veterinärmedizinischen Kollegen. Die bei Veterinärmedizinern anfallenden Fahrtzeiten entfallen bei den meisten Humanmedizinern. Pferdepraktiker haben die längste mediane Wochenarbeitszeit (siehe Kapitel 4.2.2), sie verbringen im Vergleich zu anderen Praktikern mehr Arbeitszeit mit der Fahrt auf dem Weg zum Tier. Fahrtwege wurden auch von einzelnen Umfrageteilnehmern als Ursache für Unzufriedenheit angegeben (siehe Kommentare und Anmerkungen von Umfrageteilnehmern im Anhang). Korrekt abgerechnete Fahrtkosten und besser geplante Touren könnten hier eine Lösung sein und zu einer deutlichen Gewinnsteigerung und Verbesserung der Arbeitsqualität in der Pferdepraxis führen (Bayer 2015).

4.3. Einkommen

Das Bruttojahreseinkommen betrug im Median 30.000€ bei angestellten Tierärztinnen, 38.700€ bei angestellten Tierärzten bzw. das Jahreseinkommen vor Steuern 45.000€ bei niedergelassenen Tierärztinnen und 80.000€ bei niedergelassenen Tierärzten (siehe Anhang Tabelle 49). Die Berufserfahrung und die Arbeitsposition hatten einen erheblichen Einfluss auf das Einkommen (Abbildung 8). Bei gleicher Berufserfahrung (Anzahl der Jahre tierärztlich praktischer Tätigkeit) verdienten Niedergelassene im Median mehr als Angestellte, auch war die Spannweite des Jahreseinkommens deutlich größer als bei Angestellten (Abbildung 8).

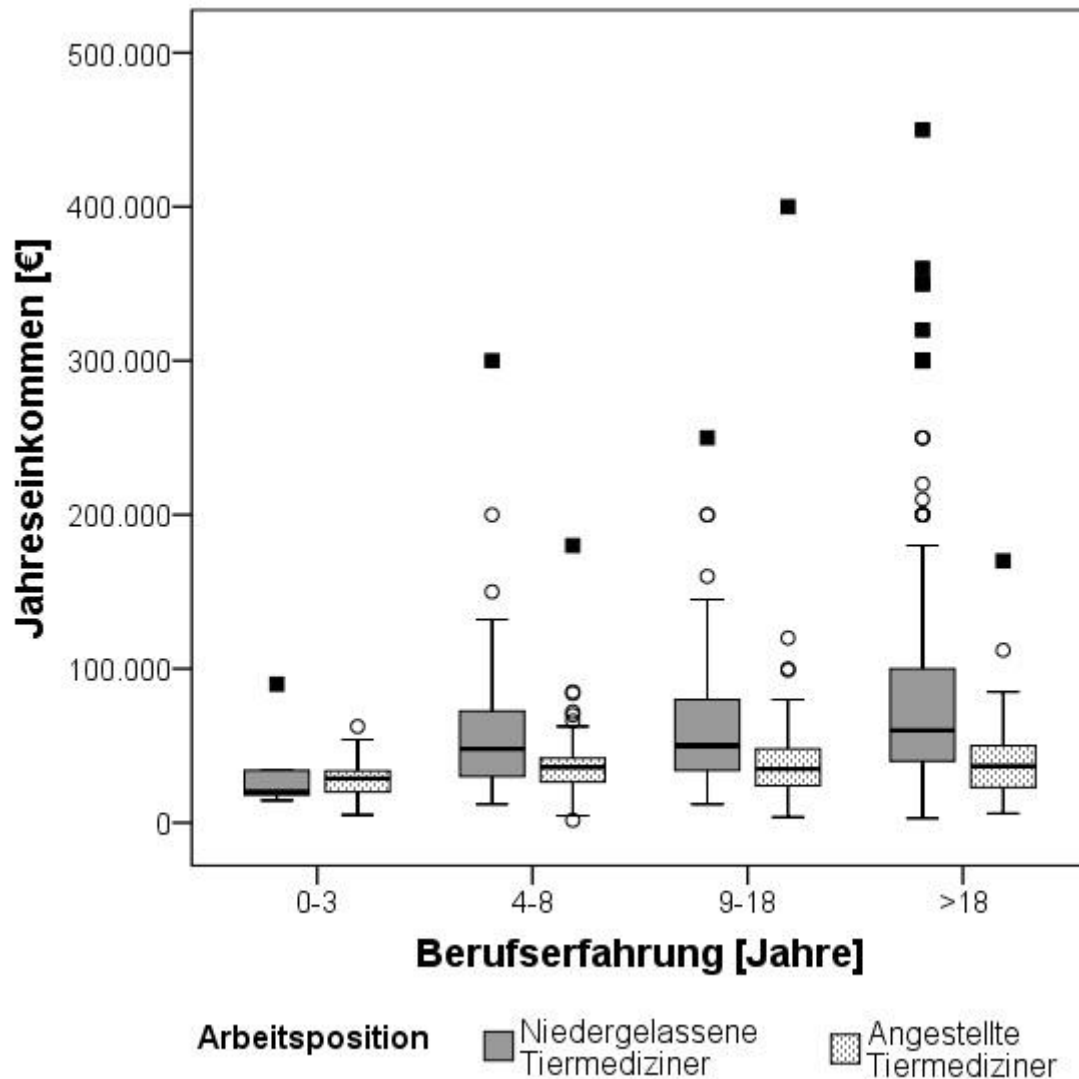


Abbildung 8 (Brutto-) Jahreseinkommen in Abhängigkeit von Berufserfahrung und Arbeitsposition
n = 1571, Kreise im Box Plot stellen moderate, Quadrate starke Ausreißer dar

Mit steigender Berufserfahrung stieg auch das Gehalt der praktizierenden Tiermediziner, ein Grund für geringe Gehälter bei Berufsanfängern könnten lange Einarbeitungszeiten sein. Die vorgeschlagene Verbesserung der „Ersttageskompetenzen“ könnte zu verbesserten Einstiegsgehältern führen (Schimmel 2017; Bielefelder Gesprächskreis 2017).

4.3.1. Einkommen von teilzeittätigen Tiermedizinern

In Teilzeit niedergelassene Tiermediziner verdienten 23,1€ in der Stunde, in Teilzeit angestellte Tiermediziner 16,1€/h brutto. Wie schon im Kapitel 4.2.1 beschrieben, arbeiteten häufiger Tierärztinnen in Teilzeit als Tierärzte. Weder bei niedergelassenen noch bei

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

angestellten Tiermedizinern wurden signifikante Unterschiede im Stundenlohn von teilzeittätigen Frauen und Männern festgestellt (MWU $p > 0,05$).

Tabelle 12 (Brutto-) Jahresverdienst und (Brutto-) Stundenlohn von teilzeittätigen Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016
(Teilzeitarbeit < 40h/Woche tatsächliche Arbeitszeit, Stundenlohn bezieht sich auf die tatsächlichen Arbeitsstunden)

Teilzeit	Niedergelassene Tiermediziner				Angestellte Tiermediziner			
	N	Jahres- verdienst [€]	Stunden- lohn [€]	Personen die < 8,50€/h verdienen [%]	N	Jahres- verdienst [€]	Brutto- stunden- lohn [€]	Personen die < 8,50€/h verdienen [%]
Insgesamt	93	35.000	23,1	2,2	332	23.000	16,1	2,4
Geschlecht								
Tierärzte	20	38.500	23,1	0	13	24.000	18,1	0
Tierärztinnen	73	35.000	23,1	2,7	319	23.000	16,0	2,5

4.3.2. Einkommen von vollzeittätigen Tiermedizinern

Vollzeittätige niedergelassene Tiermediziner verdienten im Median 60.000€ im Jahr, vollzeittätige Angestellte verdienten 36.000€ brutto im Jahr (Tabelle 13). Weibliche und männliche vollzeittätige Umfrageteilnehmer gleicher Arbeitsposition wiesen signifikant unterschiedliche Stundenlöhne auf (MWU $p < 0,05$). Insgesamt verdienten niedergelassene Tierärztinnen einen 25% geringeren Stundenlohn als niedergelassene Tierärzte (Tabelle 13). Angestellte Tierärztinnen verdienten einen 8% geringeren Bruttostundenlohn als angestellte Tierärzte (Tabelle 13). Berufserfahrung und Berufsumfeld hatten erheblichen Einfluss auf das Einkommen (Tabelle 13). In den neuen Bundesländern verdienten in Vollzeit angestellte Tiermediziner 500€/Monat brutto weniger als die Vergleichsgruppe aus den alten Bundesländern (Tabelle 13). Bei ausschließlicher Betrachtung von in Vollzeit tätigen Tiermedizinern, war der Anteil am Haushaltseinkommen aus praktischer tierärztlicher Tätigkeit bei Tierärzten (angestellte Tierärzte 80% $n = 112$, selbstständige Tierärzte 85% $n = 157$, mediane Angaben) signifikant größer als bei Tierärztinnen (angestellte Tierärztinnen 65% $n = 589$, selbstständige Tierärztinnen 65% $n = 216$).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 13 (Brutto-) Jahresverdienst und (Brutto-) Stundenlohn von vollzeittätigen Tiermedizinern Umfrageteilnehmern dieser Untersuchung 2016
(Vollzeitarbeit < 40h/Woche tatsächliche Arbeitszeit, Stundenlohn bezieht sich auf die tatsächlichen Arbeitsstunden)

Vollzeit	Niedergelassene Tiermediziner				Angestellte Tiermediziner			
	N	Jahres- verdienst [€]	Stunden- lohn [€]	Personen die < 8,50€/h verdienen [%]	N	Jahres- verdienst [€]	Brutto- stunden- lohn [€]	Personen die < 8,50€/h verdienen [%]
Insgesamt	358	60.000	21,2	8,1	733	36.000	13,3	14,3
Geschlecht								
Tierärzte	158	80.000	25,6	3,8	112	40.000	14,1	10,7
Tierärztinnen	200	48.000	19,2	11,5	621	34.200	13,1	15,0
Berufserfahrung								
0-3 Jahre	-	-	-	-	290	30.000	11,2	26,6
4-8 Jahre	29	55.000	18,0	24,1	289	37.000	14,4	8,7
9-18 Jahre	109	54.500	19,2	4,6	119	43.500	16,2	1,7
≥ 19 Jahre	214	65.000	23,0	7,5	28	49.000	19,2	3,6
Bundesländer¹								
alte Bundesländer	267	65.000	23,1	6,7	624	36.000	13,8	13,5
neue Bundesländer	82	50.000	18,3	13,4	86	30.000	12,5	15,1
Betriebsart								
private Klinik	20	110.000	42,2	5,0	249	33.600	12,1	17,3
Universitätsklinik	-	-	-	-	49	20.000	8,5	51,0
Praxis	337	60.000	20,7	8,0	433	36.000	14,1	8,5
Tätigkeits- schwerpunkt, behandelte Tierart								
Kleintiere	211	50.000	19,2	11,4	331	32.500	12,8	17,2
Pferde	38	77.500	24,7	0	102	34.000	12,0	24,5
Nutztiere	26	95.000	28,8	0	110	40.150	15,3	10,0
Gemischt- praktiker	83	70.000	22,4	6,0	190	36.000	13,5	6,3

¹Das Bundesland Berlin wurde beim Vergleich dieser Regionen nicht berücksichtigt

Die Vermutung (siehe Kapitel 1), Arbeitsbedingungen würden sich durch den wachsenden Frauenanteil verändern, kann anhand dieser Ergebnisse nicht eindeutig bestätigt werden. Ob der wachsende Frauenanteil Ursache für veränderte Arbeitsbedingungen sind, kann nicht bewiesen werden, jedoch liegen unterschiedliche Einkommen bei Frauen und Männern vor. Insgesamt verdienen Frauen mit der gleichen Arbeitsposition weniger als Männer. Dieser Unterschied ist bei Niedergelassenen besonders groß und unter Annahme vergleichbarer Qualifikationen deutlich größer als der deutschlandweite durchschnittliche Unterschied von 7%

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

(Statistisches Bundesamt 2016b). Die Verdienstunterschiede von angestellten Tierärzten und Tierärztinnen hingegen weichen vom deutschlandweiten Unterschied kaum ab. Die Vermutung, Tierärztinnen seien weniger auf das Einkommen aus tierärztlicher Tätigkeit angewiesen als Tierärzte (Hucklenbroich 2017), kann durch die anteiligen Unterschiede am Haushaltseinkommen zwischen Männern und Frauen untermauert werden (siehe Anhang Tabelle 50).

Insgesamt verdienen Tiermediziner in den neuen Bundesländern mit der gleichen Arbeitspositionen weniger als Tiermediziner in den alten Bundesländern, dieser Unterschied beträgt bei Angestellten seit 2006 unverändert 500€/Monat brutto (Friedrich 2007).

Ein Teil der angestellten Berufseinsteiger, Assistenten in Universitätskliniken und angestellten Pferdepraktiker gab an, weniger als den gesetzlich festgelegten Mindestlohn zu verdienen. Auch waren Mindestlohnunterschreitungen bei vollzeittätigen Angestellten häufiger als bei teilzeittätigen Angestellten, sie verdienten auch signifikant mehr in der Stunde als vollzeittätige Angestellte (MWU $p < 0,001$). Bei einem solchen Vergleich von Niedergelassenen gab es keine signifikanten Unterschiede. Es kann vermutet werden, dass es aufgrund des gestiegenen Mindestlohns im Jahr 2017 zu einer Zunahme von Mindestlohnunterschreitungen bei einigen Tiermedizinern gekommen ist. Da der Stundenlohn auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Stunden berechnet wurde, könnten die signifikant unterschiedlichen Stundenlöhne von in Teilzeit und in Vollzeit angestellten Tiermedizinern mit unbezahlten Überstunden begründet werden. Vollzeittätige Tiermediziner leisteten doppelt so viele Überstunden wie der bundesweite Durchschnitt (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016). Bleiben diese Überstunden unbezahlt, könnten sie eine der Ursachen für den geringen Bruttostundenlohn sein (Friedrich 2007). In Zukunft könnte deshalb sowohl die genaue Arbeitszeiterfassung als auch die daran angepasste Vergütung in Tierarztpraxen und Kliniken notwendig sein, um das Mindestlohngesetz durchgängig einzuhalten (Mindestlohngesetz 2014). Gegen das Mindestlohngesetz verstoßende Arbeitsverhältnisse bringen juristische Risiken mit sich.

Gründe für die scheinbare oder tatsächliche Akzeptanz von Mindestlohnunterschreitungen bei praktizierenden Tiermedizinern könnten sein, dass nicht das Gehalt, sondern der Idealismus Tiermediziner zur Ausübung ihres Berufes motiviert (Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte GST, Thörishaus 2005). In Deutschland ist insbesondere bei Frauen die Tierliebe der primäre Beweggrund für die Wahl des Studienfaches und nicht die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aussichten (Baumgärtel 2016).

4.3.3. Entwicklung des Einkommens und Gegenüberstellung mit vergleichbaren Berufsgruppen

Im Vergleich zu 2006 (Friedrich 2007) hat sich der inflationsbereinigte Bruttomonatslohn von in Vollzeit tätigen, angestellten Tiermedizinern aus Praxen oder privaten Kliniken statistisch signifikant erhöht (Tabelle 14). Keine signifikanten Unterschiede waren bei Angestellten mit einer Berufserfahrung über sechs Jahren bzw. bei Pferdepraktikern festzustellen.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 14 Medianer Bruttomonatslohn von Assistenten 2006 (Friedrich) und 2016 (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich (Ausschließliche Berücksichtigung von angestellten Tiermedizinern in Praxen und privaten Kliniken mit einer Wochenarbeitszeit von ≥ 40 h ohne Not- und ohne Bereitschaftsdienste)

Bruttomonatslohn von Vollzeitasistenten [h]	Assistenten 2006 ¹		Assistenten 2016		Differenz	p-Wert ²
	N	Median	N	Median		
insgesamt		2889	372	3000	+111	<0,001
Geschlecht						
Männer	324	3409	63	3500	+91	0,052
Frauen	851	2774	309	3000	+226	<0,001
Berufserfahrung						
Ersten 3 Jahre	457	2427	131	2750	+323	<0,001
Berufserfahrung > 3 und \leq 6 Jahre	383	2889	114	3208	+319	<0,001
Berufserfahrung > 6 und \leq 9 Jahre	154	3467	44	3416	-51	0,462
Berufserfahrung > 9 und \leq 12 Jahre	80	3467	42	3333	-134	0,621
Berufserfahrung > 12 und \leq 15 Jahre	39	3929	14	3875	-54	0,509
Tätigkeitsschwerpunkt, behandelte Tierart						
Pferdepraktiker	148	2889	57	2833	-56	0,275
Nutztierpraktiker	176	3294	60	3500	+206	<0,001
Kleintierpraktiker	431	2658	154	2917	+259	<0,001
Gemischtpraktiker	419	2889	101	3025	+136	<0,001
Bundesländer³						
alte Bundesländer	1023	2889	217	3167	+278	<0,001
neue Bundesländer	123	2311	47	2500	+189	0,001

¹ Daten von 2006 inflationsbereinigt mit dem Faktor 1,1557 (statistisches Bundesamt Verbraucherpreisindex 2015)

² p-Wert für nichtparametrischen Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe

³ das Bundesland Berlin wurde bei einem Vergleich dieser Regionen nicht berücksichtigt

Niedergelassene Tiermediziner verdienen im Median signifikant mehr als die jeweilige Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung (Tabelle 15, TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014). Angestellte Tiermediziner verdienen im Median signifikant weniger als die jeweilige Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung (Tabelle 15, TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 15 Medianes (Brutto-) Monatseinkommen relevanter Subgruppen der deutsche Bevölkerung 2013 (TNS Infratest Sozialforschung SOEP) und praktizierender Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung) im Vergleich (Mediane Angaben, ausschließlicher Vergleich von Berufstätigen mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit $\geq 20\text{h}$ bis $\leq 60\text{h}$)

(Brutto-) Monatseinkommen [€/Monat]	N SOEP 2013	SOEP 2013 ¹	N 2016	Tier- mediziner 2016	Differenz	p-Wert ²
Selbstständige Akademiker	132	5136	125	6250	+1114	<0,001
Selbstständige Akademikerinnen	113	2671	251	3600	+929	<0,001
Männliche hochqualifizierte Angestellte	888	4815	104	3250	-1565	<0,001
Weibliche hochqualifizierte Angestellte	494	3390	795	2600	-790	<0,001

¹ Resultate aus der SOEP Studie sind inflationsbereinigt mit dem Faktor 1,0272 (statistisches Bundesamt Verbraucherpreisindex 2015)

² p-Wert für nichtparametrischen Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe

Bei einer Gegenüberstellung der absoluten Jahresgehälter verdiente die deutsche Vergleichsgruppe im Vergleich zu praktizierenden Tiermedizinern aus anderen europäischen Ländern überdurchschnittlich viel (Federation of Veterinarians of Europe 2015). Bei der Interpretation sollte jedoch berücksichtigt werden, dass ein Vergleich der mit dem Einkommen verbundenen Kaufkraft in dem jeweiligen Land sinnvoller wäre. Bei dem in unserer Studie zusätzlich erfolgten nationalen Vergleich mit anderen Berufsgruppen jedoch zeigt sich, dass nur niedergelassene Tiermediziner mehr verdienen als die Vergleichsgruppen aus der deutschen Bevölkerung, angestellte Tiermediziner verdienen weniger als die relevanten Vergleichspopulationen (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014). Dieses Ergebnis wird von einer anderen aktuellen Studie bestätigt, hier verdienten Promovierte der Veterinärmedizin ein Jahr nach Promotionsabschluss ca. 1200€/Monat brutto weniger als Promovierte anderer Studienfächer (Briedis 2016). Ob Tiermediziner europaweit im Vergleich zu gleichqualifizierten Akademikern ein geringes Einkommen haben, kann vermutet werden.

Durch die medizinische Tätigkeit unterliegen Humanmediziner ähnlichen zeitlichen Rahmenbedingungen wie Tiermediziner. In Kliniken tätige Tiermediziner verdienen besonders in den ersten fünf Berufsjahren deutlich weniger als die humanmedizinischen Kollegen in Krankenhäusern (Blum und Offemanns 2011). Ebenso verdienen tiermedizinische Praxisinhaber bei nahezu gleich langen Arbeitszeiten nur ca. die Hälfte von dem, was humanmedizinische Praxisinhaber verdienen (Zi-Praxis-Panel 2016). Aufgrund dieser Unterschiede zu grundsätzlich vergleichbaren Berufsgruppen könnte ein flächendeckender Anstieg des Preisniveaus nötig sein, um die tierärztliche Berufspraxis auch langfristig finanziell attraktiv zu gestalten. Ob die zum Zeitpunkt der Umfrage geltende Gebührenordnung für Tierärzte aus dem Jahr 2008 noch kostendeckend war, sollte in diesem Kontext kritisch hinterfragt werden (Gebührenordnung für Tierärzte 1991). Die im Juli 2017 beschlossene Anhebung der Gebührenordnung um 12% werde nicht annähernd einem Inflationsausgleich gerecht; dafür seien 18 bis 22,5% nötig, argumentiert bpt-Präsident Moder (2017). Im Vergleich von 2005 bis 2016 ist der Umsatz im deutschen Heimtierbedarfsmarkt (Fertignahrung, Bedarfsartikel und Zubehör) um 25% gestiegen (IVH & ZZF 2005 bis 2016). Von 2008 bis 2015 stieg der Nettoumsatz in der Tierhaltung in Deutschland bei der Haltung von Geflügel um 30%, bei der Haltung von Schweinen um 37%, bei Rindern (inkl. Milchkühe) um 27% und bei Schafen, Ziegen, Pferden, Eseln und Kameliden um 28% (Statistisches Bundesamt 2008 bis 2015). Auf Basis dieser Zahlen sollte ein vergleichbarer Umsatzzuwachs auch für tierärztliche Kosten den Tierhaltern zugemutet werden. Um kostendeckende Preise berechnen zu können, fordern Studentenvertreter eine verbesserte Ausbildung in Betriebswirtschaftslehre angehender Tiermediziner bzw. zukünftiger Praxisinhaber (Deiner und Mewes 2014; OIE 2016).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Das Gehalt der in Praxen und in privaten Kliniken angestellten Tiermediziner mit einer Berufserfahrung bis zu sechs Jahren hat sich im Vergleich zu 2006 erhöht (Tabelle 14). Die Vermutung (siehe Kapitel 1), die Arbeitsbedingungen Angestellter haben sich seit 2006 verbessert, wird durch diese Resultate bestätigt. Die Ursachen für die gestiegenen Gehälter, könnte ein erster Erfolg der berufspolitische Bemühungen der letzten Jahre sein (Bundestierärztekammer Gehaltsempfehlungen 2010; Vergütungsmodelle Bundesverband praktizierender Tierärzte 2012). Trotzdem liegen teilweise Mindestlohnunterschreitungen vor, weshalb ein weiterer Anstieg der Gehälter angestrebt werden sollte.

4.4. Zufriedenheiten

4.4.1. Arbeitszufriedenheit und Einflussfaktoren der Arbeitsbedingungen

Ihren jetzigen Arbeitsplatz würden 28% (n = 344) der angestellten und 15% (n = 98) der niedergelassenen Tiermediziner nicht oder eher nicht noch einmal antreten (siehe auch Anhang Tabelle 22). Denselben Beruf würden 36% (n = 437) der angestellten und 26% (n = 165) der niedergelassenen Tiermediziner nicht oder eher nicht erneut wählen (siehe auch Anhang Tabelle 23). Die Bereitschaft angestellter Tiermediziner ihren Arbeitsplatz erneut anzutreten hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert (Friedrich 2007). Da ein Vergleich mit anderen Berufen nicht vorgenommen werden konnte, kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob diese Ergebnisse bei praktizierenden Tiermedizinern besonders hoch sind.

Wie in Tabelle 16 zu sehen, war die mediane Zufriedenheit aller Umfrageteilnehmer am geringsten mit der Arbeitszeit und am höchsten mit den Arbeitskollegen und Tätigkeiten. Angestellte bzw. Tiermediziner mit weniger als acht Jahren Berufserfahrung waren signifikant (MWU $p < 0,001$) unzufriedener mit den Arbeitskollegen, Entwicklungsmöglichkeiten, der Bezahlung, den Arbeitszeiten und der Arbeit insgesamt als niedergelassene bzw. Tiermediziner mit acht und mehr Jahren Berufserfahrung. Mit steigender Berufserfahrung stieg die Zufriedenheit mit der Bezahlung und den Arbeitszeiten stieg (Tabelle 16). In Praxen tätige Tiermediziner waren signifikant zufriedener mit den Kollegen, der Bezahlung, dem Vorgesetzten, der Arbeitszeit und ihrer Arbeit insgesamt als in Kliniken (Private und Universitätskliniken) tätige Tiermediziner (MWU $p < 0,05$). In Kliniken Tätige waren jedoch signifikant zufriedener mit ihrer Tätigkeit als in Praxen Tätige (MWU $p = 0,003$). In Universitätskliniken arbeitende Tiermediziner erzielten vergleichsweise geringe mediane Zufriedenheitswerte mit der Bezahlung und den Arbeitskollegen (Tabelle 16). In privaten Kliniken Tätige erzielten vergleichsweise geringe Zufriedenheitswerte mit dem direkten Vorgesetzten, den Arbeitszeiten und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Tabelle 16). Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit war bei Pferdepraktikern besonders gering (Tabelle 16).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 16 Mediane Arbeitszufriedenheiten bzw. Arbeitsteilzufriedenheiten verschiedener Subgruppen dieser Untersuchung 2016

Mediane Zufriedenheit mit	N ¹	Tätigkeiten	Arbeitskollegen	Entwicklungsmöglichkeiten	Bezahlung	Direktem Vorgesetzten	Arbeitszeiten	Allgemeine Zufriedenheit
Insgesamt	1925 – 1235	4,2	4,2	3,2	3,2	3,8	2,6	4,0
Arbeitsposition								
Angestellt	1230 – 1192	4,0	4,0	3,0	3,0	3,8	2,4	3,8
Niedergelassen	641 – 532	4,2	4,4	3,6	3,6	-	3,0	4,2
Berufserfahrung								
0-3 Jahre	470 – 449	4,2	4,0	3,2	2,5	3,8	2,2	3,8
4-8 Jahre	502 – 439	4,0	4,0	3,0	3,0	3,6	2,4	3,8
9-18 Jahre	465 – 257	4,0	4,2	3,2	3,4	3,8	2,8	4,0
≥ 19 Jahre	470 – 78	4,2	4,4	3,4	3,8	4,1	3,0	4,2
Betriebsart								
private Klinik	366 – 325	4,2	4,0	3,4	2,4	3,4	2,0	3,6
Universitätsklinik	84 – 79	4,0	3,8	3,6	2,3	3,6	2,6	3,7
Praxis	1439 – 802	4,0	4,2	3,2	3,4	3,8	2,6	4,0
Tätigkeits- schwerpunkt, behandelte Tierart								
Kleintiere	1037 – 603	4,2	4,2	3,2	3,0	3,6	2,8	4,0
Pferde	208 – 143	4,0	4,0	3,2	3,0	3,6	2,2	3,8
Nutztiere	212 – 174	4,0	4,2	3,4	3,8	4,0	2,4	4,0
Gemischtpraktiker	466 – 312	4,2	4,0	3,2	3,6	3,8	2,4	4,0

¹N variierte besonders bei den Angaben zum direkten Vorgesetzten, da niedergelassene Tiermediziner hierzu keine Angaben gemacht haben.

Umfrageteilnehmer mit vergleichsweise vielen Wochenarbeitsstunden hatten sowohl eine geringere Zufriedenheit mit der Arbeitszeit als auch eine geringere allgemeine Arbeitszufriedenheit. Beide Parameter sanken mit steigenden Wochenarbeitsstunden (Abbildung 9).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

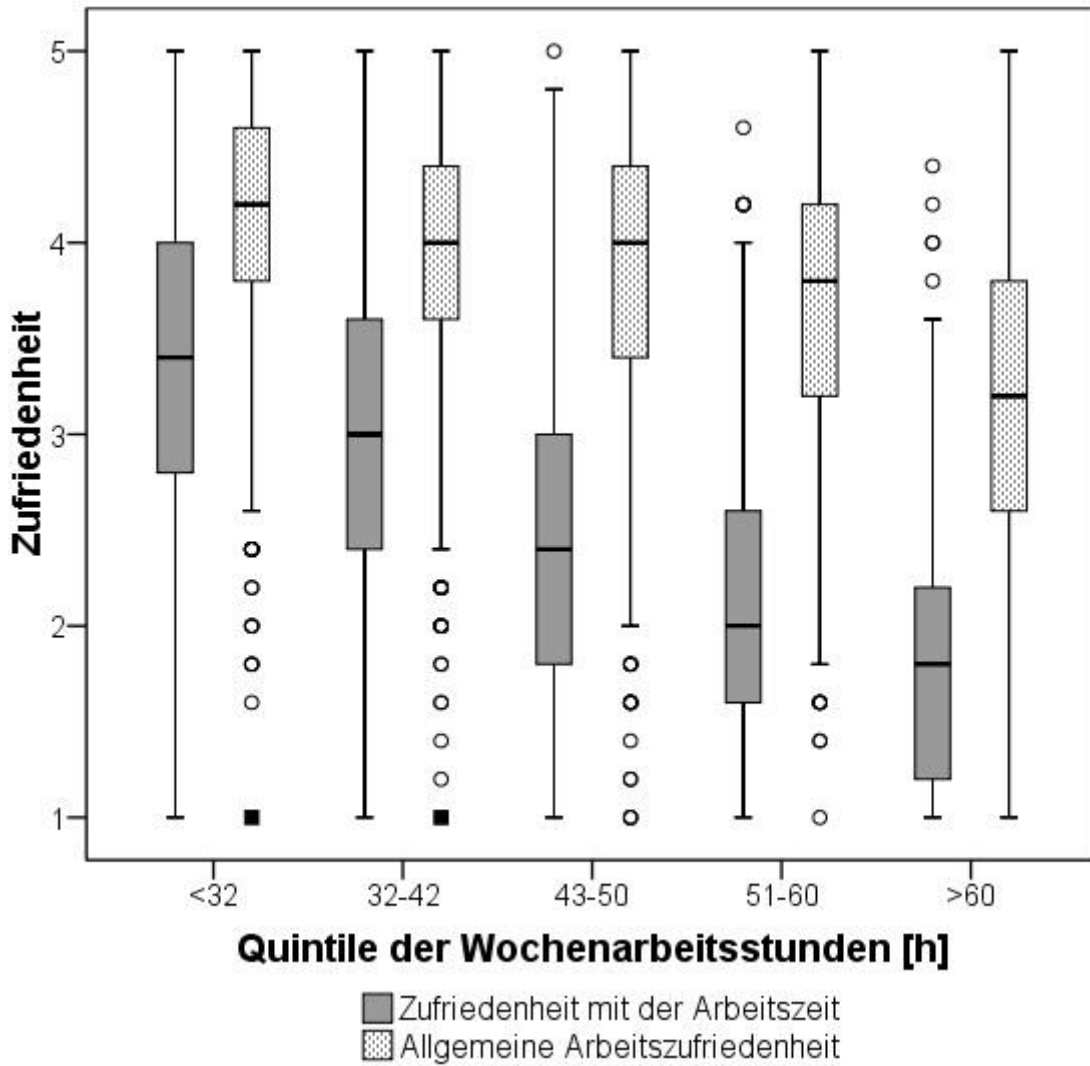


Abbildung 9 Zufriedenheiten in Abhängigkeit von der Anzahl tatsächlicher Wochenarbeitsstunden
n = 1673; die Wochenarbeitsstunden wurden in Quintile gruppiert, Kreise im Box Plot stellen moderate, Quadrate starke Ausreißer dar

Umfrageteilnehmer mit einem vergleichsweise niedrigen Stundenlohn hatten eine niedrigere Zufriedenheit mit der Bezahlung als auch eine geringere allgemeine Arbeitszufriedenheit (Abbildung 10). Beide Parameter stiegen mit steigendem Gehalt an.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

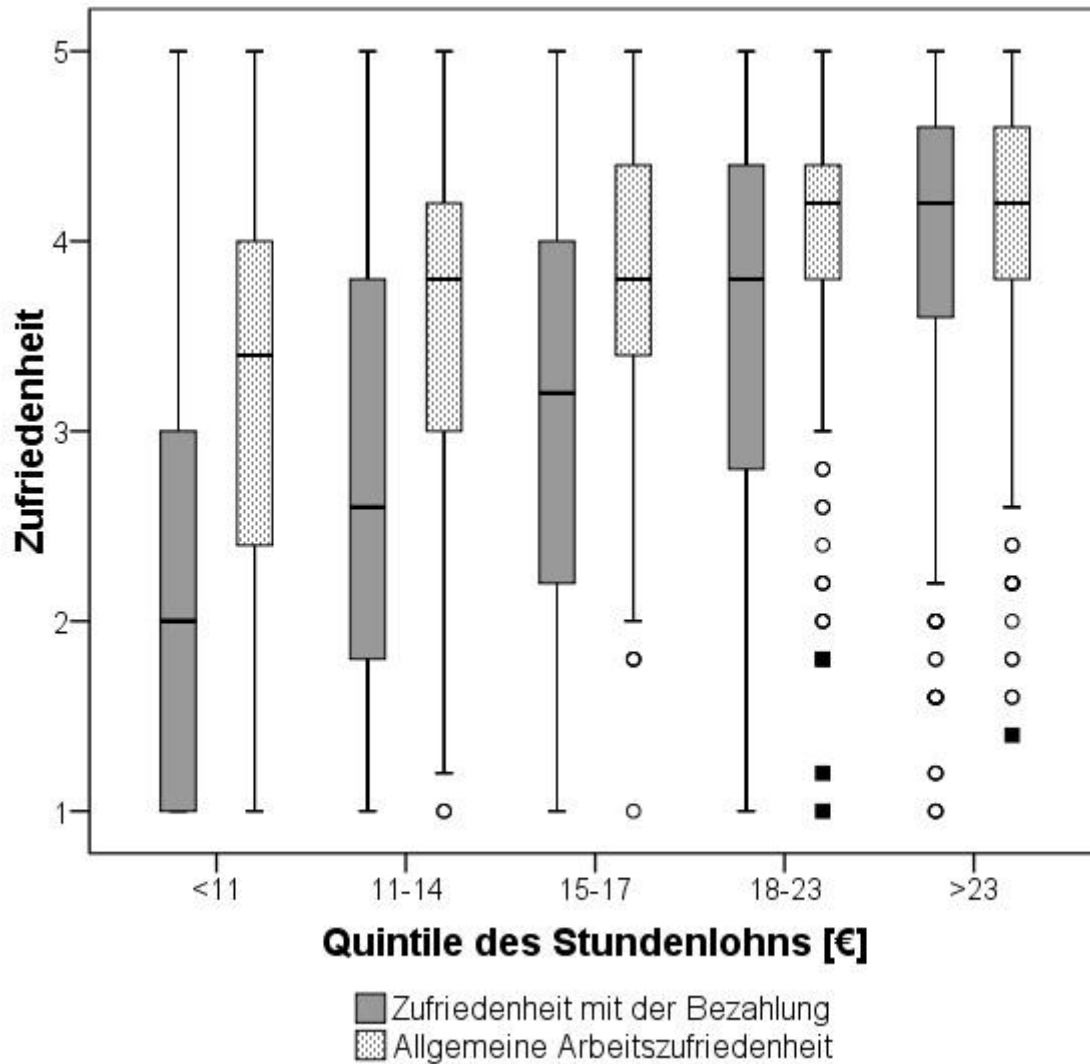


Abbildung 10 Zufriedenheiten in Abhängigkeit von dem (Brutto-) Stundenlohn
n = 1531; der tatsächliche Stundenlohn wurde in Quintile gruppiert, Kreise im Box Plot stellen moderate, Quadrate starke Ausreißer dar

Die in den Abbildungen ersichtlichen Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit, Gehalt, der damit verbundenen Zufriedenheit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit lassen keine eindeutigen Rückschlüsse über Ursache und Wirkung zu. Eine mögliche Interpretation ist, dass durch Senkung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit auch die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten und mit der Arbeit insgesamt gesteigert werden könnte (Abbildung 9). Diese Interpretation wird von Geuenich (2011) bestärkt, der Faktor Arbeitszeit sei ein enormes Stress- und Gesundheitsrisiko. Lange Arbeitszeiten haben Einfluss auf die körperliche und mentale Gesundheit; Folgen können Müdigkeit, Stress, Zigarettenkonsum, Herz-Kreislauf Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates sein (Johnson und Lipscomb 2006). Eine weitere Interpretation ist, dass durch Steigerung des Stundenlohnes auch die Zufriedenheit mit der Bezahlung und mit der Arbeit insgesamt gesteigert werden könnte (Abbildung 10). Diese Interpretation wird von einer US-Studie untermauert, denn das emotionale Wohlbefinden lässt sich mit dem Jahreseinkommen bis zu einer gewissen Grenze (in den USA 75 000\$) steigern (Kahneman und Deaton 2010). Da viele Tiermediziner unter diesem Wert liegen, besteht hier noch Potential zur Steigerung des Wohlbefindens durch eine Verbesserung der Einkommenssituation. Bestärkt werden diese Interpretationen von den Ergebnissen in Kapitel 4.4.3.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Angestellte Umfrageteilnehmer waren mit den Arbeitszeiten am wenigsten zufrieden. Mögliche Lösungsansätze könnten partizipative Entscheidungen bei den Arbeitszeit- und Urlaubsplänen sowie die Einrichtung einer Terminsprechstunde sein (BGW 2015). Auch die Unternehmensgröße könnte einen Einfluss auf die Planbarkeit der Arbeitszeiten haben. So erwarten norwegische angestellte Tiermediziner geregeltere sowie familienfreundlichere Arbeitszeiten besonders in größeren Unternehmen und Ketten (Färber und Held 2016). Da solche Unternehmensformen zunehmend auch auf dem deutschen tiermedizinischen Arbeitsmarkt vertreten sind, könnte sich daraus eine Verbesserung der Arbeitszeitregelungen ergeben.

4.4.2. Lebenszufriedenheit und Einordnung der Ergebnisse

Insgesamt erreicht die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen und mit der Tätigkeit im Haushalt einen niedrigeren medianen Zufriedenheitswert (Tabelle 17). Die Zufriedenheit mit der Gesundheit und Wohnung erreichten eher einen hohen medianen Zufriedenheitswert (Tabelle 17). Niedergelassene Tiermediziner waren signifikant zufriedener mit ihrem Leben als angestellte Tiermediziner (siehe Anhang Tabelle 41, MWU $p < 0,001$), das Geschlecht hatte keinen signifikanten Einfluss. Vollzeit tätige Tiermediziner ($n = 1197$) waren mit einem medianen Zufriedenheitswert von 4 signifikant (MWU $p < 0,001$) unzufriedener mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als teilzeittätige Tiermediziner (medianer Zufriedenheitswert von 7, $n = 475$). Pferdepraktiker waren vergleichsweise unzufrieden mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Tiermediziner mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten (Tabelle 17). In Universitätskliniken arbeitende Tiermediziner erzielten vergleichsweise geringe Zufriedenheitswerte mit dem persönlichen Einkommen, der Kinderbetreuung und ihrer Wohnung (Tabelle 17). In privaten Kliniken Tätige erzielten vergleichsweise geringe Zufriedenheitswerte mit ihrem Schlaf und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Tabelle 17).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 17 Mediane Lebens- bzw. Lebensteilzufriedenheiten verschiedener Subgruppen dieser Untersuchung 2016
Die Zufriedenheit wurde mit Hilfe von elf Likert-Items (0 ganz und gar unzufrieden bis 10 ganz und gar zufrieden) erfasst

Mediane Zufriedenheit mit	N ¹	Gesundheit	Schlaf	Arbeit	Tätigkeit im Haushalt	Haushalts-einkommen	Persönliches Einkommen	Wohnung	Freizeit	Familienleben	Lebensstandard	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kinderbetreuung	Leben insgesamt
Insgesamt	1843-444	8	7	7	5	6	5	8	6	7	7	5	6	7
Arbeitsposition														
Angestellt	1185-285	8	7	6	5	6	5	8	5	7	7	4	6	7
Niedergelassen	609-144	8	7	8	5	7	6	9	6	7	8	6	7,5	8
Berufserfahrung														
0-3 Jahre	453-51	8	7	6	5	5	4	8	5	6	6	4	3	7
4-8 Jahre	487-141	8	7	6	5	6	5	8	5	7	7	4	6	7
9-18 Jahre	442-192	7	7	7	5	6	6	8	6	7	7,5	5	7	7
≥ 19 Jahre	444-57	8	7	7	6	7	7	9	7	8	8	7	8	8
Betriebsart														
private Klinik	348-80	7,5	6	6	5	6	4	8	5	6	7	3	6	7
Universitätsklinik	82-16	8	7	6	5,5	5	3	7	6	7	6,5	4	2	7
Praxis	1380-337	8	7	7	5	7	5,5	8	6	7	8	5	7	7
Tätigkeits-schwerpunkt, behandelte Tierart														
Kleintiere	992-237	7	7	7	5	6	5	8	6	7	7	5	6	7
Pferde	201-44	8	7	7	5	5	5	8	5	6	7	3	5	7
Nutztiere	204-55	8	7	7	5	7	7	8,5	6	7	8	5	7	8
Gemischtpraktiker	446-108	8	7	7	5	6	6	8	5	7	8	5	7	7

¹ N variierte besonders bei den Angaben zur Kinderbetreuung, da kinderlose Tiermediziner hierzu keine Angaben gemacht haben.

Bei einer Gegenüberstellung zu vergleichbaren Berufsgruppen aus der Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014; Tabelle 18), waren angestellte Tiermediziner unabhängig vom Geschlecht mit fast allen Teilbereichen ihres Lebens und ihrem Leben insgesamt statistisch signifikant unzufriedener als die Vergleichsgruppe. Signifikant zufriedener als die Vergleichsgruppe waren angestellte Tierärzte mit ihrer Gesundheit (Tabelle 18) und niedergelassene Tierärzte mit ihrer Wohnung (Tabelle 19). Selbstständige Tierärztinnen hingegen waren mit ihrer Arbeit, dem Einkommen, der Freizeit, dem Familienleben und dem Lebensstandard signifikant unzufriedener als die Vergleichsgruppe (Tabelle 19).

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 18 Mediane Lebens- und Bereichszufriedenheiten relevanter Subgruppen der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) und angestellter Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung 2016) im Vergleich (Ausschließlicher Vergleich von Berufstätigen mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit \geq 20h und \leq 60h, p-Werte wurden durch MWU Test bestimmt, die Zufriedenheiten wurden mit Hilfe von elf Likert-Items (0 ganz und gar unzufrieden bis 10 ganz und gar zufrieden) erfasst)

Zufriedenheit mit*	Weibliche Angestellte							Männliche Angestellte						
	SOEP ¹			Tierärztinnen 2016 ²			p-Wert	SOEP ³			Tierärzte 2016 ⁴			p-Wert
Perzentile	25	50	75	25	50	75		25	50	75	25	50	75	
dem Leben	7	8	8	6	7	8	<0,001	7	8	8	5	7	8	<0,001
der Arbeit	7	8	8	5	7	8	<0,001	6	8	8	5	7	8	<0,001
der Gesundheit	7	8	8	6	8	9	0,397	6	7	8	7	8	9	0,014
dem Schlaf	6	7	9	5	7	8	<0,001	6	8	8	5	7	8	0,001
dem Haushaltseinkommen	7	8	9	4	6	8	<0,001	7	8	9	3	6	7,75	<0,001
dem persönlichen Einkommen	7	8	9	3	5	7	<0,001	7	8	9	3	6	7	<0,001
der Wohnung	7	8	9	6	8	9	<0,001	7	8	9	6	8	9	0,001
der Freizeit	6	7	8	3	6	7	<0,001	6	7	8	3	5	7	<0,001
dem Familienleben	7	8	9	4	7	8	<0,001	7	8	9	4	6	8	<0,001
dem Lebensstandard	8	8	9	5	7	9	<0,001	8	8	9	4	7	8	<0,001
der Kinderbetreuung	7	9	10	3	6	8	<0,001	6	8	9	2,75	5	8	0,001

¹ N variierte je nach Item zwischen 517 und 526 (N Kinderbetreuung = 69)

² N variierte je nach Item zwischen 814 und 817 (N Kinderbetreuung = 189)

³ N variierte je nach Item zwischen 943 und 949 (N Kinderbetreuung = 223)

⁴ N variierte je nach Item zwischen 108 und 109 (N Kinderbetreuung = 30)

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Tabelle 19 Mediane Lebens- und Bereichszufriedenheiten relevanter Subgruppen der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014) und niedergelassener Tiermediziner (Ergebnisse dieser Untersuchung 2016) im Vergleich (Ausschließlicher Vergleich von Berufstätigen mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit ≥ 20 h und ≤ 60 h, p-Werte wurden durch MWU Test bestimmt, die Zufriedenheiten wurden mit Hilfe von elf Likert-Items (0 ganz und gar unzufrieden bis 10 ganz und gar zufrieden) erfasst)

Zufriedenheit mit*	Weibliche Selbstständige							Männliche Selbstständige						
	SOEP ¹			Tierärztinnen 2016 ²			p-Wert	SOEP ³			Tierärzte 2016 ⁴			p-Wert
Perzentile	25	50	75	25	50	75		25	50	75	25	50	75	
dem Leben	7	8	9	6	8	9	0,225	7	8	9	7	8	9	0,268
der Arbeit	7	8	9	6	7	8	0,001	6	8	9	6	8	9	0,386
der Gesundheit	6	8	9	6	8	9	0,700	6	7	9	6	8	9	0,344
dem Schlaf	5	8	8,5	5	7	8	0,141	6	8	9	6	7	9	0,313
dem Haushaltseinkommen	6	8	9	4	7	8	<0,001	6	8	9	5	7	9	0,852
dem persönlichen Einkommen	5	7	9	3	6	8	<0,001	5	8	9	5	7	9	0,555
der Wohnung	7	8	9	7	9	10	0,721	7	8	9	8	9	10	<0,001
der Freizeit	5	7	8	4	6	8	0,005	5	7	8	5	7	8	0,243
dem Familienleben	7	8	9	5	7	9	0,001	7	8	9	6	8	9	0,090
dem Lebensstandard	7	9	9	6	8	9	<0,001	7	8	9	7	8	9	0,452
der Kinderbetreuung	6	8	9	4	7	9	0,128	5	8	9,25	7	8	9	0,532

¹ N variierte je nach Item zwischen 134 und 137 (N Kinderbetreuung = 23)

² N variierte je nach Item zwischen 296 und 297 (N Kinderbetreuung = 75)

³ N variierte je nach Item zwischen 148 und 151 (N Kinderbetreuung = 22)

⁴ N= 141 (N Kinderbetreuung = 30)

Insbesondere Assistenten waren unzufriedener mit fast allen Bereichen ihres Lebens als die Vergleichspopulationen aus der Bevölkerung (DIW Berlin / SOEP Ed., 2014). Die Vermutung (siehe Kapitel 1), besonders die Generation Y sei mit den Arbeitsbedingungen auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt nicht zufrieden, wird durch diese Resultate bestätigt. So unterstreicht auch Baumgärtel (2016) die Notwendigkeit, Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle zu entwickeln, die den Bedürfnissen der zukünftigen Tiermediziner entgegenkommen, um ein Abwandern der frisch approbierten Tiermediziner in andere, berufsfremde Tätigkeitsfelder zu verhindern. Ein veränderter Praxisbezug in der akademischen Ausbildung (Baumgärtel 2016) oder Pflichtpraktika vor Studienbeginn könnten Studierenden eine bessere Vorstellung über die Anforderungen des Berufs vermitteln und falschen Erwartungen vorbeugen.

Auch Tierärztinnen, unabhängig von der Arbeitsposition, waren unzufriedener in vielen Bereichen ihres Lebens als die Vergleichspopulationen aus der Bevölkerung. Bei Berücksichtigung des steigenden Frauenanteils auf dem veterinärmedizinischen Arbeitsmarkt und hohem Stressniveau und Suizidrisiko wird der Handlungsbedarf deutlich (Gardner und Hini 2006; Bartram und Baldwin 2010; Hatch et al. 2011; Mastenbroek et al. 2014; Milner et al. 2015; Nett et al. 2015).

Besonders unzufrieden waren die Umfrageteilnehmer mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine Ausnahme stellen teilzeittätige Tiermediziner dar. Teilzeitarbeit könnte auch in der Tiermedizin weiter an Bedeutung gewinnen, weil die Kinderbetreuung eher von Frauen übernommen würde (Friedrich 2007) und ein Nachwuchsmangel bestehe (Kostelnik und

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

Heuwieser 2009). Besonders Erziehenden müssten mehr Möglichkeiten geboten werden, Beruf und Familie leichter zu organisieren (Kostelnik und Heuwieser 2009). Kammern und Verbände gaben Anregungen zur Etablierung der Teilzeitarbeit in der tierärztlichen Praxis (Schepers 2011) und auch ein auf das Alter des Kindes bezogenes Stufenkonzept der Teilzeitbeschäftigung könnte zielführend sein (Höltje et al. 2015). Niedergelassene arbeiteten oft in Vollzeit, darüber hinaus hatten niedergelassene Tierärztinnen weniger oft Kinder (55%) als niedergelassene Tierärzte (78%) (siehe Kapitel 4.1.2 und 4.2.1). Eine Interpretation dieser Ergebnisse könnte sein, dass die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Ursache für den geringeren Elternanteil bei niedergelassenen Tierärztinnen ist. Diese Interpretation wird auch bei Humanmedizinerinnen beschrieben, denn aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien jüngere Generationen nicht bereit die Praxisnachfolge anzutreten woraus ein Nachwuchsmangel resultiere (Fricke 2014).

4.4.3. Strukturgleichungsmodelle: Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit der Umfrageteilnehmer korrelierten moderat miteinander ($n = 1842$; Spearman $r_s = 0,641$). Eine moderate Korrelation zeigten Arbeits- und Lebenszufriedenheiten auch in den Strukturgleichungsmodellen, hier war dieser Zusammenhang bei Niedergelassenen größer als bei Angestellten (Abbildung 11, Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14). Ein Großteil der Teilnehmer (86,7%; $n = 1843$) haben der Aussage „Meine Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit bestimmt meine Lebenszufriedenheit“ eher oder voll zugestimmt.

Die abhängige Variable Arbeitszufriedenheit wurde bei niedergelassenen Tiermedizinerinnen und angestellten Tierärzten am meisten durch die unabhängige Variable Zufriedenheit mit dem Gehalt beeinflusst (Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14). Nur bei angestellten Tierärztinnen war der wichtigste unabhängige Einflussfaktor die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten (Abbildung 11). Bei angestellten Tiermedizinerinnen (Tierärztinnen $\beta = 0,262$; Tierärzte $\beta = 0,327$; Abbildung 11, Abbildung 12) korrelierte die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten und die Zufriedenheit mit den Kollegen moderat miteinander. Die Zufriedenheit mit den Kollegen beeinflusste die Arbeitszufriedenheit bei angestellten Tierärztinnen ($\beta = 0,559$) und angestellten Tierärzten ($\beta = 0,565$) deutlich mehr, als bei niedergelassenen Tierärztinnen ($\beta = 0,389$) oder niedergelassenen Tierärzten ($\beta = 0,491$). Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit beeinflusste sowohl Arbeits- als auch Lebenszufriedenheit in alle Gruppen, bei niedergelassenen Tiermedizinerinnen beeinflusste die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit deutlich mehr die Lebenszufriedenheit als die Arbeitszufriedenheit.

Die abhängige Variable Lebenszufriedenheit wurde bei angestellten Tierärztinnen und niedergelassenen Tierärzten am meisten durch die Zufriedenheit mit dem Familienleben beeinflusst, hingegen wurde die Lebenszufriedenheit angestellter Tierärzte und niedergelassener Tierärztinnen am meisten durch die Zufriedenheit mit der Freizeit beeinflusst (Abbildung 11, Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14). Die Zufriedenheit mit der Gesundheit beeinflusste bei niedergelassenen Tiermedizinerinnen die Lebenszufriedenheit stärker als bei angestellten Tiermedizinerinnen.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

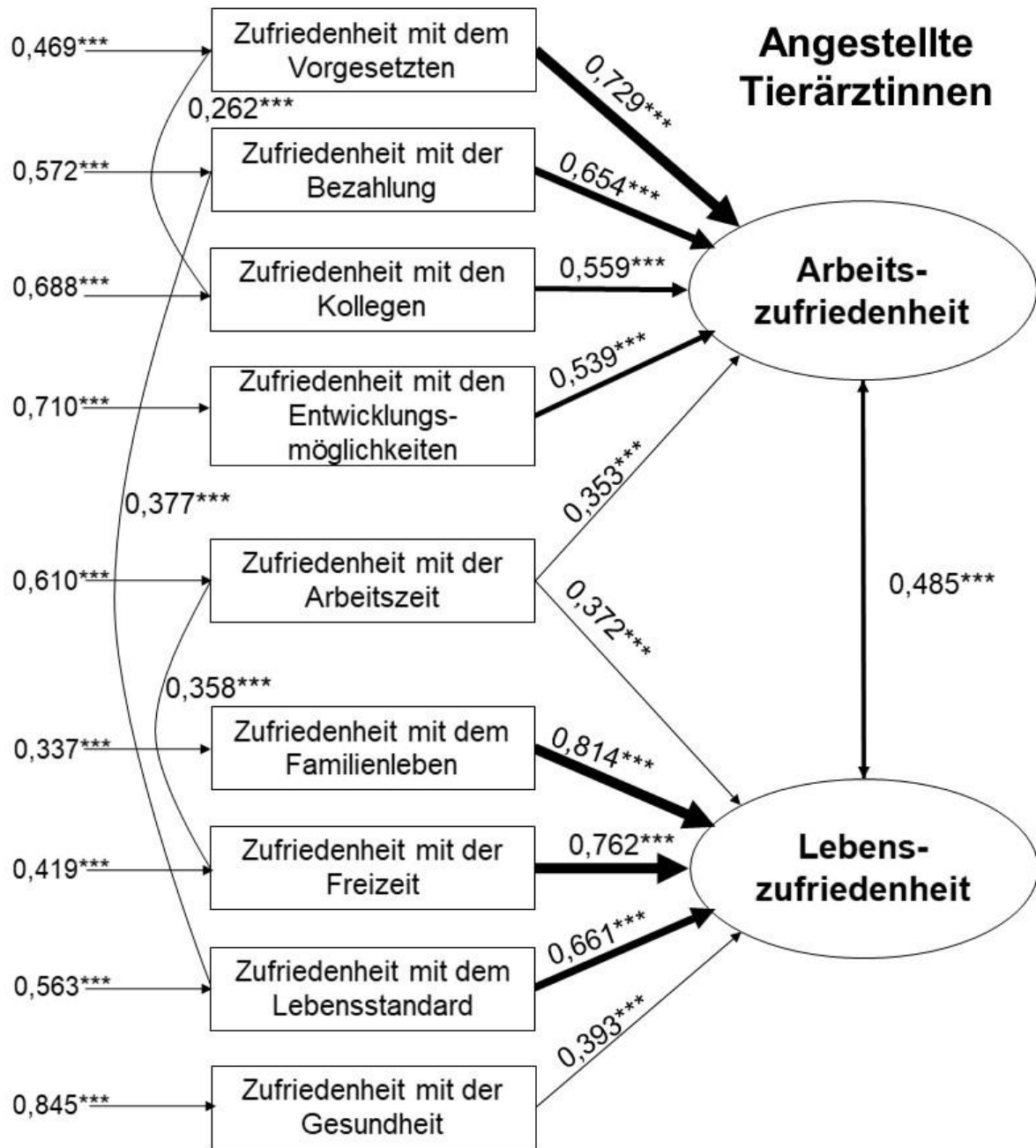


Abbildung 11 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; angestellte Tierärztinnen 2016
 Latente Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzungen wurden standardisiert; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; $n = 978$, CFI = 0,963, TLI = 0,939, RMSEA = 0,068, 95% CI RMSEA 0,057-0,079, SRMR = 0,039.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

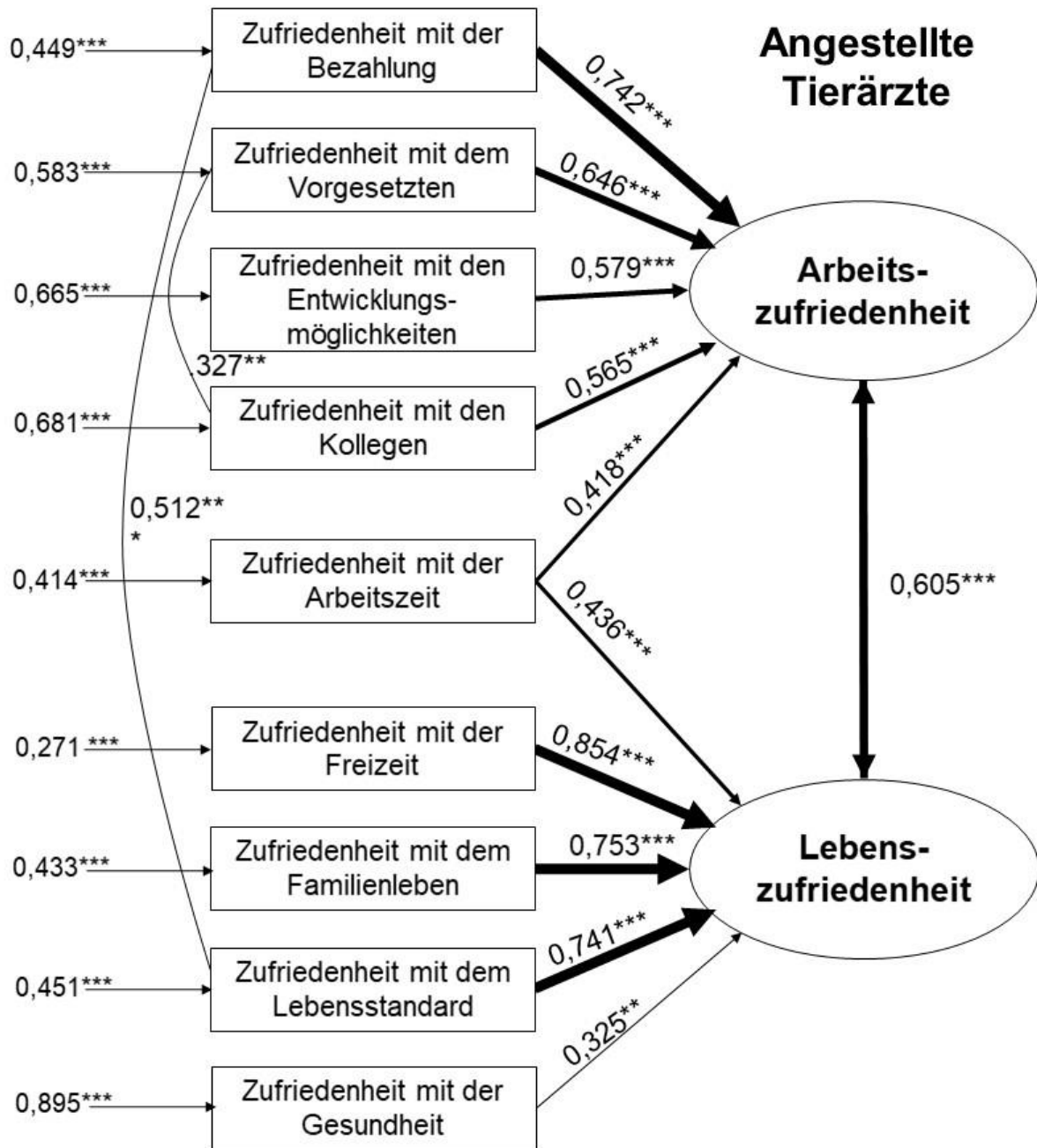


Abbildung 12 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; angestellte Tierärzte 2016
 Latenten Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzungen wurden standardisiert, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; $n = 138$, CFI = 0,971, TLI = 0,953, RMSEA = 0,065, 95% CI RMSEA 0,019-0,103, SRMR = 0,050.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

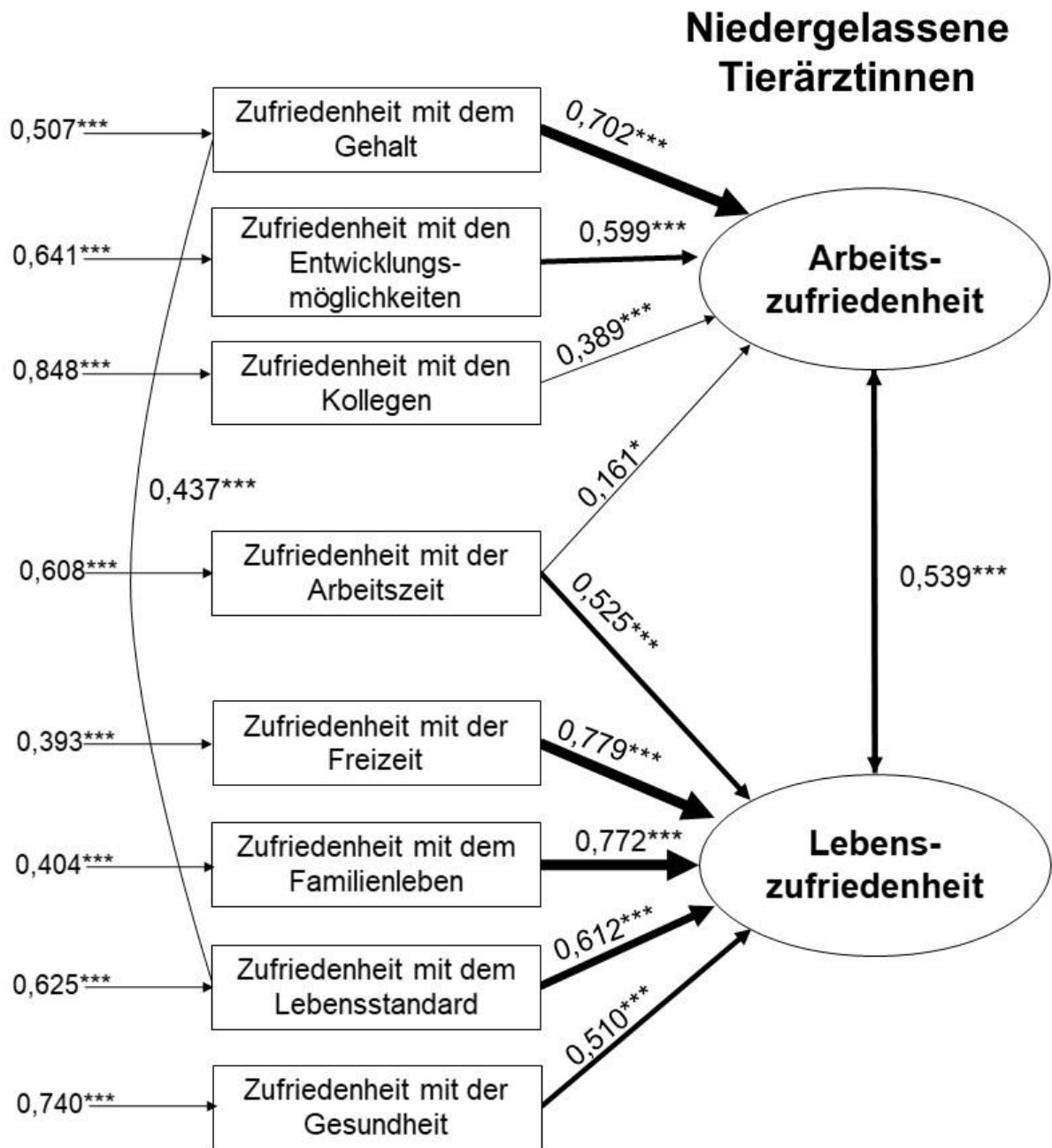


Abbildung 13 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; niedergelassene Tierärztinnen 2016
 Latenten Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzungen wurden standardisiert, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; $n = 305$, CFI = 0,968, TLI = 0,944, RMSEA = 0,061, 95% CI, RMSEA 0,035-0,087, SRMR = 0,040.

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

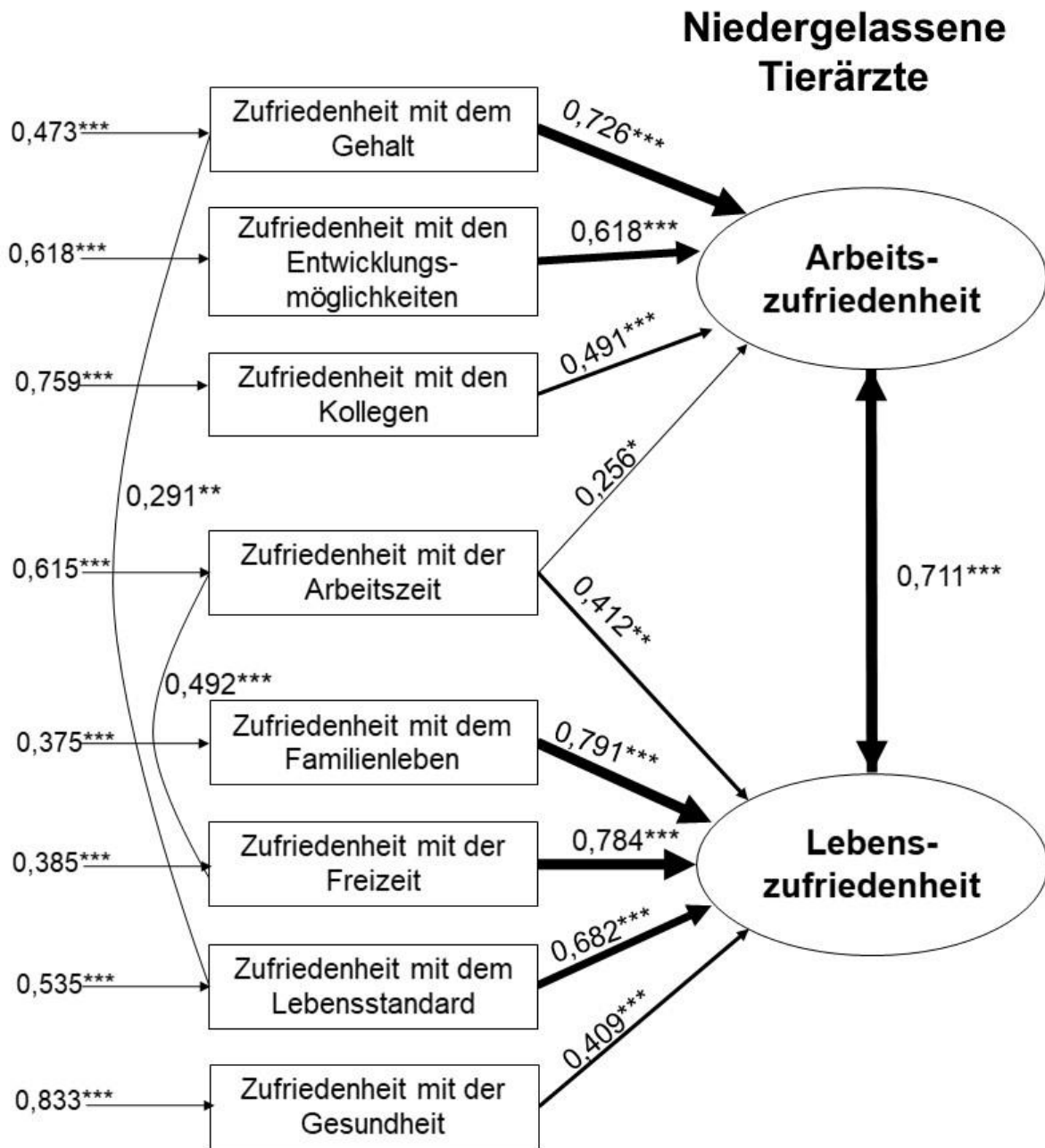


Abbildung 14 Strukturgleichungsmodell zu Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit; niedergelassene Tierärzte 2016

Latente Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzungen wurden standardisiert; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; $n = 191$, CFI = 0,944, TLI = 0,902, RMSEA = 0,082, 95% CI, RMSEA 0,048-0,115, SRMR = 0,047.

Ein Großteil der Umfrageteilnehmer gab an, die Arbeitszufriedenheit bestimme ihre Lebenszufriedenheit, darüber hinaus beeinflussten Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit sich gegenseitig (Abbildung 11, Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14). Vor dem Hintergrund des hohen Stressniveaus und dem damit verbundenen Drogenkonsum bei deutschen Tiermedizinern (Geuenich 2011) und dem international beschriebenen erhöhten Suizidrisikos (Bartram und Baldwin 2010) wird die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit deutlich. Zufriedene Mitarbeiter dürften auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht Ziel der Unternehmensleitung sein, denn damit lässt sich die Produktivität und Effektivität

4. Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung

des Unternehmens steigern und unerwünschte Fluktuation und Fehlzeiten vermeiden (Saari und Judge 2004; Nerdinger et al. 2011).

Die Wochenarbeitsstunden und die damit verbundene Zufriedenheit beeinflussten die Arbeitszufriedenheit maßgeblich (Abbildung 11, Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14, siehe auch Kapitel 4.4.1). Auch war die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit die einzige unabhängige Variable, die direkten Einfluss auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit genommen hat.

Die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten und den Kollegen hatten großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von angestellten Tierärztinnen (Abbildung 11, Abbildung 12, Abbildung 13, Abbildung 14). Auch Frauen war ein gutes Arbeitsklima wichtiger als Männern (Kapitel 4.1.3). Ergebnisse anderer Publikationen unterstreichen die Wichtigkeit von Teamwork und Führungskompetenzen im tiermedizinischen Arbeitsalltag (Bartram und Baldwin 2010; Moore et al. 2014).

Umfrageteilnehmer waren mit ihrer tierärztlichen Tätigkeit eher zufrieden (siehe Kapitel 4.4.1), auch Ärzte schätzen in einer Studie fast zu 100% ihre Arbeit als sinnvoll und nützlich ein (Fricke 2014). Jedoch hatte die Zufriedenheit mit der tierärztlichen Tätigkeit bei Berechnungen der Strukturgleichungsmodelle keinen signifikanten Einfluss auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit von Tiermedizinern. Dieses Ergebnis unterstreicht deshalb die Bedeutung der anderen Einflussfaktoren.

5. Gesamtdiskussion

Generation Y und Angestellte sind in dieser Untersuchung potentiell überrepräsentiert (Bundestierärztekammer e.V. 2017a). Aufgrund des wachsenden Anteils dieser Subpopulationen auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt unterstreichen die Ergebnisse jedoch möglicherweise zukünftig zu erwartende Tendenzen.

Im Vergleich zur Humanmedizin (Blum und Offemanns 2011; Zi-Praxis-Panel 2016) war der **Verdienst** von praktizierenden Tiermedizinern deutlich geringer. Angestellte verdienten weniger als vergleichbare Berufsgruppen in der deutschen Bevölkerung (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014). Eine Ursache dafür könnte die vorgeschriebene Gebührenordnung für Tierärzte sein. Diese wird nur alle neun Jahre geprüft, bei den letzten beiden Prüfungen (2008 und 2017) wurde der einfache Satz um jeweils 12% angehoben. Diese Anhebung blieb damit hinter den durch die Inflation notwendigen Forderungen von jeweils 20% zurück (Bundestierärztekammer e.V. 2017b). Bei gleichzeitig steigenden Personal- und Praxiskosten, könnte also ein flächendeckender Anstieg des Preisniveaus notwendig sein, um die tierärztliche Berufspraxis auch langfristig finanziell attraktiv zu gestalten. Deshalb könnte entweder die Anhebung der Gebührenordnung für Tierärzte und deren flächendeckende Durchsetzung oder deren Abschaffung notwendig sein. 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 Studentenvertreter gefordert (Deiner und Mewes 2014; OIE 2016). Kostenlimitierte Klienten könnten ebenfalls eine Ursache für den geringen Verdienst praktizierender Tiermediziner in Deutschland sein. Ein höherer Anteil krankenversicherter Tiere wie in Schweden, eine bessere Unterstützung durch Wohltätigkeitsorganisationen wie in Großbritannien (Kondrup et al. 2016), oder bei Tierschutzfälle eine bessere Unterstützung durch Steuergelder könnte die Situation zusätzlich verbessern. Eine aus dem geringen Einkommen resultierende Altersarmut bei Tiermedizinern wird postuliert (Moder 2017), kann jedoch von den Versorgungseinrichtungen für in Vollzeit Tätige mit vollständiger Erwerbsbiographie nicht bestätigt werden. Ein erhöhtes Risiko für Altersarmut sei jedoch bei Teilzeitarbeit oder unvollständiger Erwerbsbiographie gegeben (Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. 2017).

Deutsche praktizierende Tiermediziner hatten im Vergleich zur deutschen Bevölkerung und im Vergleich zu europäischen Kollegen längere **Arbeitszeiten** (TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014; Federation of Veterinarians of Europe 2015). Die von den Kammern geforderten Notdienste in Praxen und die Tag und Nacht, ganzjährige Versorgung der Tiere in Kliniken, könnten Ursache dafür sein. Besonders bei Großtierpraktikern wurde in Rufbereitschaft gearbeitet. Für jeweils mehr als die Hälfte der Großtierpraktiker war Nachtarbeit und Arbeiten an Sonntagen Berufsalltag. Vergleichsweise gering war die Zeit, die Tiermediziner direkt am Tier verbrachten, viel Zeit wurde für die Fahrt zum Tier benötigt. Die Maximierung der Zeit am Tier und das Delegieren anderer Tätigkeiten an Dritte, könnte zur Minimierung der Arbeitszeit beitragen. Tätigkeiten an Dritte zu delegieren ist jedoch nur finanzierbar, wenn die Berechnung der Dienstleistungen (Fahrzeiten, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit) konsequent und kostendeckend durchgeführt werden (Bayer 2015).

Ein **Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen** (Stundenlohn, Wochenarbeitsstunden) **und der Arbeitszufriedenheit** wurde beschrieben. Die Arbeitszufriedenheit wurde erheblich von der Zufriedenheit mit dem Gehalt und der Arbeitszeit beeinflusst, letztere hatte sogar Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Umfrageteilnehmer. Ein höheres Jahreseinkommen könnte also die Zufriedenheit verbessern. Eine US-Studie unterstreicht diese Interpretation, das emotionale Wohlbefinden lässt sich mit einem Jahreseinkommen bis zu einer gewissen Grenze (in den USA 75 000\$) steigern (Kahneman und Deaton 2010). Außerdem könnte die Arbeits- und Lebenszufriedenheit gesteigert werden,

5. Gesamtdiskussion

indem die Arbeitszeit reduziert würde. Denn mit langen Arbeitszeiten gehen psychosomatische Beschwerden, Unfallgefahren und gesundheitliche Störungen einher (Knaupp 1983; Geuenich 2011). Bei allen Umfrageteilnehmern wurde ein direkter **Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit** beschrieben. Zufriedene Tiermediziner sind nicht nur Prävention psychischer Erkrankungen, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. Eine hohe Arbeitszufriedenheit steigert die Produktivität und Effektivität der Unternehmen, unerwünschte Fluktuation und Fehlzeiten lassen sich so vermeiden (Nerdinger et al. 2011). Insgesamt sollte also die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden, indem Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den Bedürfnissen von praktizierenden Tiermedizinern entsprechen und indem partizipative Entscheidungen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsumstände getroffen werden (Swedish council on health technology assessment 2014).

Angestellte Tiermediziner waren mit den gegebenen Arbeitsbedingungen, Teilbereichen der Arbeit und der Arbeit insgesamt unzufriedener und strebten mehr Freizeit und Urlaub an als niedergelassene Tiermediziner. Dieses Ergebnis geht mit der Forderung einer besseren Work-Life Balance der Generation Y einher (Bauer und Groneberg 2014). Die Arbeitsbedingungen von Angestellten haben sich im Vergleich zu 2006 etwas verbessert, das Gehalt ist in den ersten Berufsjahren gestiegen, die Wochenarbeitszeit ist gesunken (Friedrich 2007). Eine Reduzierung der Arbeitstage pro Woche, die sinkende Akzeptanz der jüngeren Generation für solche Arbeitsbedingungen und Gehaltsempfehlungen der Berufspolitik können Ursache dafür sein. Trotzdem arbeitete fast die Hälfte aller befragten angestellten Tiermediziner länger als gesetzlich erlaubt, insbesondere bei in Kliniken Tätigen und Berufsanfängern kamen Mindestlohnunterschreitungen vor. Fehlende Kenntnisse der gesetzlichen Vorgaben und der notwendigen Dokumentation der Arbeitszeit könnten die Ursachen sein. Digitale Zeiterfassung über Smartphones und Notebooks, sowie Software-Lösungen zur Erstellung von Dienstplänen könnten diese Aufgaben übernehmen. Die geringe Vergütung war bei australischen Tiermedizinern Grund für das Abwandern in andere Berufe (Heath 2007). Vor dem Hintergrund der 2,3-fach höheren Ausbildungskosten von Veterinärmedizinern im Vergleich zu anderen Studienfächern (Statistisches Bundesamt 2016a) und dem Nachwuchsmangel in einigen Bereichen des tiermedizinischen Arbeitsmarktes (Kostelnik und Heuwieser 2009) sollte ein Abwandern in andere, berufsfremde Tätigkeitsfelder verhindert werden. Außerdem könnte ein Pflichtpraktikum vor Beginn des Studiums die Erwartungen der Studienplatzbewerber an die Berufsrealität in der Tiermedizin anpassen. Die Verbesserung der „Ersttageskompetenzen“ von veterinärmedizinischen Absolventen und die damit einhergehende Reduzierung der Einarbeitungszeit könnte zu verbesserten Einstiegsgehältern führen (Schimmel 2017; Bielefelder Gesprächskreis 2017).

Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden beschrieben und sollten vor dem Hintergrund des steigenden Frauenanteils in der Tierärzteschaft interpretiert werden. Männern war ein angemessenes **Einkommen** wichtiger als Frauen, sie verdienten auch tatsächliche mehr als ihre Kolleginnen mit gleicher Arbeitsposition. Auch trugen Männer anteilig mehr Geld aus eigener tierärztlicher Tätigkeit zum Haushaltseinkommen bei als Frauen. Ob der „Gender Pay Gap“ aufgrund der unterschiedlich hohen Motivation, viel Geld zu verdienen, zustande kommt oder ob die Umstände es erforderlich machen, dass Tierärzte mehr zum Haushaltseinkommen beitragen als Tierärztinnen, muss gemutmaßt werden. Die Vermutung, Tierärztinnen seien weniger auf das Einkommen aus tierärztlicher Tätigkeit angewiesen als Tierärzte (Hucklenbroich 2017), kann anhand dieser Unterschiede untermauert werden. Ob das zu erwartende geringe Gehalt bei Studienplatzbewerbern Ursache für den sinkenden Männeranteil ist, wie es in Australien der Fall ist (Heath 2002), könnte geschlussfolgert werden. Aufgrund der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf streben möglicherweise angestellte Tierärztinnen weniger häufig eine Selbstständigkeit an als angestellte Tierärzte (Fricke 2014). Sie arbeiteten häufiger in Teilzeit, und **familienfreundliche Maßnahmen** waren ihnen wichtiger als Männern. Die Vermutung, dass auch bei Tiermedizinern eher Frauen unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen und Arbeiten im Haushalt verrichten, liegt nahe (Friedrich 2007; Miranda 2011). Auch war Frauen ein **gutes**

5. Gesamtdiskussion

Arbeitsklima wichtiger als Männern, die Arbeitszufriedenheit angestellter Frauen wurde besonders durch die **Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten** beeinflusst. Die Bedeutung dieser Ergebnisse werden von vorherigen Studien unterstrichen, denn eine gute Zusammenarbeit im Team und gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetztem beeinflusse die eigene Zufriedenheit und das Burnout Risiko (Bartram et al. 2009; Moore et al. 2014). Auch lässt sich durch gute Kommunikation und Sozialkompetenz die Arbeitszufriedenheit und der betriebswirtschaftliche Erfolg steigern (Kustritz und Nault 2010). In der Praxis gewinnt der Vorgesetzte an Bedeutung. Hier könnten Arbeitsklima, interne Kommunikation, die Zusammenarbeit im Team und die Führungskompetenzen gestärkt werden. Auch an den Ausbildungsstätten könnte die Lehre von Unternehmertum und Kommunikation zur Verbesserung der Situation beitragen, diese Inhalte werden schon länger an anderer Stelle gefordert (Henry und Treanor 2010; Hatch et al. 2011; OIE 2016).

Unterschiede zwischen Praktikern mit verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten werden deutlich. Im Vergleich zu Praktikern mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten hatten Pferdepraktiker insgesamt besonders ungünstige Arbeitszeiten, arbeiteten am häufigsten nachts, waren mit der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Familienleben, der Kinderbetreuung und dem Haushaltseinkommen unzufriedener. Ob unter anderem die langen Fahrtzeiten zu dieser Situation beitragen, kann vermutet werden. Bei Nutztierpraktikern war der Männeranteil besonders hoch, sie arbeiteten öfters in dünn besiedelten Regionen, verdienten am besten und waren auch zufriedener mit ihrem Einkommen, zufriedener mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten, ihrem Vorgesetzten und ihrem Leben insgesamt als Praktiker mit anderen Schwerpunkten. In der Nutztiermedizin wurde jedoch in der Vergangenheit ein Nachwuchsmangel beklagt, eine Kombination aus Region und Tierart könnte Ursache dafür sein. Diese Interpretation wird von Kostelnik und Heuwieser (2009) bestärkt. Kleintierpraktiker arbeiteten in Praxen häufiger in Teilzeit und deutlich weniger häufig in Rufbereitschaftsdiensten, als ihre Kollegen mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde von Teilzeitkräften deutlich besser eingeschätzt, im Median waren Kleintierpraktiker zufriedener mit der Arbeitszeit als Kollegen mit anderen Tätigkeitsschwerpunkten.

Unterschiede zwischen Praktikern mit verschiedenen Betriebsarten werden deutlich. Mit vielen Teilbereichen ihrer Arbeit und ihres Lebens waren in Praxen Tätige zufriedener als in Kliniken Tätige. Besonders lange Arbeitszeiten hatten in privaten Kliniken Tätige. Sie arbeiteten deutlich häufiger nachts und an Sonntagen und waren mit ihrer Arbeitszeit und ihrem Schlaf unzufriedener als andere Umfrageteilnehmer. Außerdem wurde von ihnen die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten im Median am schlechtesten eingeschätzt. In Universitätskliniken Tätige hingegen verdienten besonders wenig und waren auch am wenigsten zufrieden mit ihrer Bezahlung. Die Akzeptanz der Betroffenen dafür scheint jedoch zu sinken, denn in der Vergangenheit wurde öffentlich mehrfach auf die geringen Gehälter in Universitätskliniken aufmerksam gemacht (Hucklenbroich 2014; Wetzel 2015). An den Universitäten liegt für einige auch die Ursache für die Arbeitsbedingungen praktizierender Tiermediziner. Das Selbstbewusstsein und die Auffassung, Arbeit müsse angemessen bezahlt werden, werde schon am Anfang des Berufsleben genommen (Hucklenbroich 2014). Eine Interpretation dieser Ergebnisse könnten sein, dass die Arbeitsbedingungen und die damit verbundene Unzufriedenheit an Kliniken in Kauf genommen wird, weil es sich um ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis handelt (z.B. zur Erstellung einer Dissertation in Universitätskliniken), oder die Klinikarbeit genutzt wird, um sich hier beruflich fort- oder weiterzubilden. In Kliniken arbeitende Tiermediziner waren signifikant zufriedener mit ihrer Tätigkeit als in Praxen arbeitende Tiermediziner. Signifikante Unterschiede bei der Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten gab es jedoch nicht.

In wie weit die Selbstwahrnehmung und Wertschätzung der eigenen Arbeit auch Ursache für die gegebenen Arbeitsbedingungen ist, kann nur vermutet werden. Gründe für die scheinbare oder tatsächliche Akzeptanz der Arbeitsbedingungen bei praktizierenden Tiermedizinern könnte die vorwiegend **intrinsic Motivation**, der Idealismus oder die Tierliebe als primärer

5. Gesamtdiskussion

Beweggrund zur Ausübung des Berufes sein (Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte GST, Thörishaus 2005; Baumgärtel 2016). Die Ergebnisse zur Arbeits- und Lebenszufriedenheiten werden durch ökonomische Präferenzen beeinflusst, aber auch durch **Persönlichkeitsmerkmale**. Emotionale Stabilität und Vertrauen beeinflussen maßgeblich die subjektive Lebenszufriedenheit (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2016). Eine gezieltere Studienplatzvergabe an Personen mit hoher Resilienz und „emotional intelligence“ könnte möglicherweise die Stressbewältigung während des Studiums und auch im späteren Beruf verbessern und sollte diskutiert werden (Bartram und Baldwin 2010; Herbst et al. 2016).

Die Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten 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 an Bedeutung gewinnt. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es einer guten **Zusammenarbeit des gesamten Berufsstandes** (Studienplatzbewerber, Studierende, Ausbildungsstätten, Kammern, berufspolitische Vertreter, angestellte und niedergelassene Tiermediziner). Zum einen könnte ein Pflichtpraktikum vor Beginn des Studiums die Erwartungen der Studienplatzbewerber an die Berufswirklichkeit anpassen. Die Auswahlkriterien der Studienplatzbewerber könnten verändert werden, indem Charaktere mit hoher emotionaler Stabilität, Vertrauen und Resilienz bevorzugt zugelassen werden. Zusätzlich sollten Studierende nicht nur zum Tierarzt oder zur Tierärztin mit guten „Ersttageskompetenzen“ ausgebildet werden, sondern auch zu Unternehmern und Führungskräften. Hier sollten die Schwerpunkte der Ausbildungsstätten verändert werden, indem Führungsqualitäten, betriebswirtschaftliche Grundlagen und kognitive Fähigkeiten vermittelt werden. In der Praxis sollten Aufgaben vermehrt delegiert werden, um die Zeit am Tier zu maximieren. Die Arbeitszeit praktizierender Tiermediziner sollte dokumentiert werden und angefallene Arbeitsstunden sollten durch kostendeckende Preise entlohnt werden. Ziel der Berufspolitik könnte deshalb sein, entweder die Anhebung der Gebührenordnung für Tierärzte zu erwirken oder deren Abschaffung. Bei kostenlimitiertem Klientel im Hobbytierbereich könnte eine verpflichtende Tierkrankenversicherung berufspolitisch angestrebt werden. In der Praxis könnte durch gezielte Förderung des Teams oder externes Coaching das Arbeitsklima verbessert und die Beziehungen zu Kollegen als auch zu dem Vorgesetzten gestärkt werden. Im Berufsalltag spielen zunehmend qualifizierte Mitarbeiterführung (z.B. durch Mitarbeitergespräche), gute interne und externe Kommunikation (z.B. durch gute Einarbeitung neuer Mitarbeiter, regelmäßige Besprechungen im Team, Kommunikationscoaching gegenüber Kunden) und partizipative Entscheidungen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsumstände eine große Rolle.

Zukünftige Studien könnten die Persönlichkeitsmerkmale der Tiermediziner und die Ursachen für die vorliegenden Arbeitsverhältnisse und Unzufriedenheit praktizierender Tiermediziner näher beleuchten. Ob Tiermediziner von Altersarmut bedroht sind und welche Gründe Tiermediziner zum Verlassen der praktischen Tätigkeit bzw. des Berufes angeben, könnten interessante Fragestellungen sein. Um auch in Zukunft berufspolitisch auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner reagieren zu können, sollten die Ergebnisse regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

6. Zusammenfassung

In der Gesellschaft wird ein Wertewandel beschrieben, die Einstellung der Generation Y (geboren zwischen 1981 und 2000) zur Arbeit verändert sich. In der Vergangenheit wurde der tiermedizinische Arbeitsmarkt von den Arbeitsmodellen und Wertevorstellungen männlich dominierender und älterer Generationen geprägt. Der stetig wachsende Frauenanteil im tierärztlichen Berufsstand führt zu veränderten Erwartungen, denen Rechnung getragen werden muss. Bei deutschen praktizierenden Tiermedizinern (Männer und Frauen) berichten diverse Quellen von geringem Einkommen und langen Arbeitszeiten, die mit psychosomatische Beschwerden einhergehen. Berufsverbände reagierten auf die unbefriedigenden Beschäftigungsverhältnisse und entwickelten Gehaltsempfehlungen, ebenso gibt das Mindestlohngesetz seit 2015 einen neuen gesetzlichen Rahmen vor. Motiviert von dieser Situation war das Ziel der Dissertation, die aktuellen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten und Einkommen) und erstmalig die damit verbundenen Zufriedenheiten sowie deren Einflussfaktoren aller Generationen praktizierender Tiermediziner in Deutschland zu untersuchen. Grundlage dafür war ein Fragebogen, der berufsübergreifende Vergleiche mit relevanten Subgruppen der deutschen Bevölkerung zulässt und Veränderungen zu den Resultaten einer früheren Studie aufzeigt. In dieser Dissertation werden Antworten von 1930 praktizierenden Tiermedizinern (9% der Zielpopulation) aus dem Frühjahr 2016 ausgewertet.

Insgesamt arbeiteten Tiermediziner signifikant länger als vergleichbare Berufsgruppen in der deutschen Bevölkerung. Die Wochenarbeitszeit vollzeittätiger Tiermediziner war hoch (50,0h/Woche im Median), insbesondere Pferdepraktiker (57,5h) und in privaten Kliniken Tätige (55,0h) hatten lange Arbeitszeiten und waren damit am unzufriedensten. Die Arbeitszeiten angestellter Tiermediziner haben sich bei einem Vergleich mit den Ergebnissen von 2006 zwar insgesamt verkürzt; trotzdem arbeiteten 47% der Angestellten länger als gesetzlich erlaubt. Männer arbeiteten signifikant häufiger nachts, an Sonntagen und in Rufbereitschaft als Frauen, und hatten durchschnittlich signifikant längere Arbeitszeiten als Frauen. Dieser Unterschied war bei Eltern besonders groß. Väter arbeiteten fast 19h in der Woche länger als Mütter; diese waren häufiger in Teilzeit tätig. Nutztier-, Pferde- und Gemischtpraktiker verbrachten nicht einmal die Hälfte ihrer Arbeitszeit am Tier, die restliche Arbeitszeit wurde insbesondere durch Fahrten und Administration vereinnahmt.

Vollzeittätige, niedergelassene Tiermediziner verdienten signifikant mehr (Stundenlohn Männer 26€, Frauen 19€) als vollzeittätige angestellte Tiermediziner (Bruttostundenlohn Männer 14€, Frauen 13€). Letztere hatten einen signifikant geringeren Bruttostundenlohn als teilzeittätige angestellte Tiermediziner (Männer 18€, Frauen 16€). Männern war ein angemessenes Einkommen wichtiger als Frauen, und sie trugen anteilig auch mehr zum Haushaltseinkommen bei (Männer 80%, Frauen 50%). Seit 2006 hat sich das Gehalt der angestellten Tiermediziner etwas verbessert, sie verdienten aber signifikant weniger als gleichqualifizierte Akademiker und waren mit dem Verdienst auch signifikant unzufriedener als die Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung. Insbesondere bei vollzeittätigen Berufsanfängern (27% verdienten weniger als 8,5€/h) und bei in Universitätskliniken vollzeittätigen Angestellten (51% verdienten weniger als 8,5€/h) kamen Mindestlohnunterschreitungen vor. Als Ursachen für geringe Stundenlöhne wurden unbezahlte Überstunden und nicht kostendeckende Preise diskutiert. Letztere sind möglicherweise auf die vorgeschriebene Gebührenordnung für Tierärzte, kostenlimitierte Klienten, die geringe betriebswirtschaftliche Ausbildung und die geringe Wertschätzung der eigenen Arbeit zurückzuführen.

Mit zunehmenden Wochenarbeitsstunden und sinkendem Stundenlohn sank die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Umfrageteilnehmer. So hatte auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen 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 untersuchten Subgruppen am wichtigsten. Die Arbeitszufriedenheit von Angestellten wurde besonders durch die Zufriedenheit mit den Kollegen und dem Vorgesetzten beeinflusst. Mit der Vereinbarkeit von

6. Zusammenfassung

Familie und Beruf waren die Umfrageteilnehmer am unzufriedensten, familienfreundliche Maßnahmen waren Frauen wichtiger als Männern. Im Vergleich zur relevanten Subgruppen aus der deutschen Bevölkerung waren angestellte Tiermediziner und Tierärztinnen signifikant unzufriedener mit vielen Teilbereichen ihres Lebens (Arbeit, Einkommen, Freizeit, Familienleben, Lebensstandard). Insgesamt 36% der Angestellten würden ihren Beruf nicht erneut wählen.

Diese Ergebnisse rufen eindringlich zur Diskussion der Arbeitsbedingungen auf und verdeutlichen den Handlungsbedarf des Berufsstandes zur Verbesserung der Zufriedenheit praktizierender Tiermediziner in Deutschland. Handlungsempfehlungen für Universitäten könnte die Veränderung der Ausbildungsvoraussetzungen (Praktikum vor Beginn des Studiums), der Auswahlkriterien (Resilienz, emotionale Intelligenz) und der Ausbildungsschwerpunkte (verbesserte „Ersttagskompetenzen“, Kommunikation und Betriebswirtschaftslehre) sein. Im Berufsalltag praktizierender Tiermediziner könnte z.B. die Dokumentation der Arbeitszeit, die Reduzierung der Arbeitstage pro Woche, die Maximierung der Arbeitszeit am Tier durch Delegation anderer Tätigkeiten an Dritte, ein flächendeckender Preisanstieg durch die Berechnung kostendeckender Preise, eine Verbesserung des Arbeitsklimas, der Zusammenarbeit im Team und der Personalführung zielführend sein. Die Anhebung der Gebührenordnung für Tierärzte oder deren Abschaffung und eine verpflichtende Tierkrankenversicherung für Hobbytiere könnten in der Berufspolitik diskutiert werden.

7. Summary

Practitioners in transformation: Investigations of working conditions and satisfaction of veterinary practitioners in Germany (2016)

Younger generations' and particularly Generation Y's (born 1981 to 2000) attitude towards work differs from other generations. In the past, the veterinary employment market was shaped by older male generations. By now the veterinary profession is increasingly feminized. Previous reports indicate that veterinary practitioners in Germany earn low incomes, work long hours and have higher incidences of psychosomatic diseases. Subsequently, veterinary professional associations developed salary recommendations to improve the income of employed practitioners, and the new German minimum wage law (2015) provides lower limits for salaries of employees. Motivated by this situation the dissertations' objectives were to investigate the current working conditions (income and working time) and, for the first time, the associated satisfaction and related factors among veterinary practitioners in Germany. The study is based on a questionnaire that allows comparisons of the results with a previous study and comparable subgroups of the population in Germany (with same working positions and similar educational stage). Our questionnaire was distributed in spring 2016, and data from 1930 respondents could be analysed (9% of the target population).

Overall, veterinary practitioners worked significantly more hours than comparable subgroups of the population in Germany. Full time practitioners worked 50,0h per week (median); particularly equine practitioners (57,5h) and practitioners working in private veterinary hospitals (55,0h) had long working hours and were also most dissatisfied with them. Working hours of employed practitioners were significantly shorter when compared to 2006. Nevertheless, 47% of the employees worked more hours than the legally defined maximum. Men worked statistically significant more at night, on Sundays and on call than women. They also had longer working hours than women. There was a substantial difference between parents. Fathers worked almost 19h per week longer than mothers, who worked more part-time. Participants treating farm animals, horses and small and large animals spent not even half of their working time with their patients; most of the other time was spent with driving and administration.

Full time self-employed practitioners earned significantly more (median pre-tax earnings of men 26 €/h, of women 19€/h) than employees (men 14 €/h, women 13 €/h). The latter earned statistically significant less per hour than part-time working employees (men 18 €/h, women 16 €/h). A reasonable salary was statistically significant more important for men than for women and they also had a higher contribution to the combined household income than women (men 80%, women 50%). Salaries of employed veterinarians showed a slight increase since 2006, but they still earned less and were more dissatisfied with their salaries than comparable subgroups of the population in Germany. Especially among full-time working recent graduates (27% earned less than 8,50€/h) and particularly from those in university veterinary hospitals (51% earned less than 8,50€/h), income below the legally defined minimum wage were reported. Unpaid overtime hours and not cost-covering charges were discussed as possible reasons for low hourly wages. The latter is possibly attributed to the statutory veterinary medical fee schedule, financially limited clients, the low economic subjects in veterinary schools and the low appreciation of own work.

With increasing working hours and decreasing income respondents were decreasingly satisfied with their work. Income satisfaction had a strong influence on work satisfaction and satisfaction with working time furthermore a strong influence on life satisfaction. A good working atmosphere was the most relevant job characteristic for all veterinary practitioners. The work satisfaction of employed practitioners is closely linked to satisfaction with their colleagues and their supervisor. Participants were most dissatisfied with the compatibility of

7. Summary

family and work; family friendly arrangements were more important for women than for men. Employed veterinary practitioners (both gender) and female self-employed practitioners were less satisfied in many aspects of their life (work, income, leisure time, family life, standards of living) than comparable subgroups of the general population. In sum, 36% of employees would not choose their profession again.

The results call for further discussions about working conditions and underline the need for activities within the whole profession to improve veterinary practitioners' satisfaction in Germany. Within education, different requirements (an obligatory work placement before entering studies), different selection criteria (resilience, emotional intelligence) and key course elements (better first day skills, communication and business administration) could improve the situation. Within practice, documentation of working hours, reduction of working days per week, maximization of time spent with patients by delegating other jobs to other parties an increase of veterinary charges to make them cost-covering, an improved working atmosphere, a better team work and qualified leadership could improve veterinary practitioners' situation. Within politics, an increase of the statutory veterinary medical fee schedule or their abolishment as well as an obligatory companion animal health insurance could be discussed.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. (2017): Antwort auf Anfrage vom 14.07.2017. Berlin. Kontaktperson Geschäftsführer Stefan Strunk.
- Arbeitszeitgesetz (1994): Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist.
- Arzheimer, K (2016): Strukturgleichungsmodelle. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bartram, D J; Baldwin, D S (2010): Veterinary surgeons and suicide. A structured review of possible influences on increased risk. *The Veterinary record* 166 (13), S. 388–397.
- Bartram, D J; Yadegarfar, G; Baldwin, D S (2009): Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational medicine (Oxford, England)* 59 (5), S. 334–341.
- Bauer, J; Groneberg, D A (2014): Stress und Berufszufriedenheit im Fachgebiet der stationären Anesthesiologie. Ergebnisse einer webbasierten Befragung. *Der Anaesthetist* 63 (1), S. 32–40.
- Baumgärtel, O A (2016): Berufswunsch Tierärztin / Tierarzt. Anspruch der heutigen Studierenden versus Praxisanforderungen. *Deutsches Tierärzteblatt* (1), S. 12–17.
- Bayer, M (2015): Fahrtkosten? Das leidige Thema mit wirtschaftlichem Potenzial. *pferde spiegel* 18 (04), S. 159–160.
- Bethlehem, J (2010): Selection Bias in Web Surveys. *International Statistical Review* 78 (2), S. 161–188.
- BGW (2015): Arbeitsschutz für Ihr Team. Arbeitszeit Unternehmen Tiermedizin. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Online verfügbar unter https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitssicherheit_und_Gesundheitsschutz/Gesund-und-sicher-Arbeiten/Sichere-Seiten/Tiermedizin/Arbeitszeit-Artikel_Download.pdf?__blob=publicationFile, [Abgerufen am 19.09.2017].
- Bielefelder Gesprächskreis (2017): Gespräch mit Studentenvertretern. *bpt Campus* (36), S. 4.
- Blum, K; Offemanns, M (2011): Gehaltssituation deutscher Krankenhausärzte. Forschungsgutachten. Hg. v. Deutschen Krankenhausgesellschaft. Online verfügbar unter <https://www.dki.de/sites/default/files/downloads/gehaltssituation-deutscher-krankenhausaerzte.pdf>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Briedis, K (2016): Projekt Karrieren Promovierter. Promotionsbedingungen, Berufseinstieg und berufliche Entwicklung von Promovierten des Prüfungsjahres 2014. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Online verfügbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/22/ergebnisse_veterinaermedizin_promoviertenstudie.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007): Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nachtarbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. 5. Auflage, 17. Dortmund. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A8.pdf;jsessionid=8D06A2F8C96D7829A8DDB2D68A9F0B2B.s2t1?__blob=publicationFile&v=1, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile&v=3, [Abgerufen am 15.09.2017].

- Bundestierärztekammer e.V. (2002 bis 2017): Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland Statistik 2002 bis 2017. manuell zusammengefügt aus den Daten der Bundestierärztekammer. Online verfügbar unter http://www.bundestieraerztekammer.de/index_btk_statistik.php, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Bundestierärztekammer e.V. (2017a): a) Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland Statistik 2017. Anzahl der Tierärztinnen und Tierärzte in Deutschland zum 31.12.2016. *Deutsches Tierärzteblatt* (5), S. 616–621.
- Bundestierärztekammer e.V. (2017b): b) Dritte Verordnung zur Änderung der Tierärztegebührenordnung. *Deutsches Tierärzteblatt* 65 (7), S. 900–903.
- Bundestierärztekammer Gehaltsempfehlungen (2010): Beschluss der Delegiertenversammlung der BTK. Online verfügbar unter <http://www.bundestieraerztekammer.de/downloads/btk/merkblaetter/Empfehlungen.pdf?X=2017>, Beschlossen November 2010, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Bundestierärztekammer-Delegiertenversammlung (2015): Richtlinie über die an eine „Tierärztliche Klinik“ zu stellenden Anforderungen. 14. März 2015. Online verfügbar unter http://www.bundestieraerztekammer.de/downloads/btk/Musterklinikrichtlinie_Beschluss%20D.V.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Castro, S M; Armitage-Chan, E (2016): Career aspiration in UK veterinary students. The influences of gender, self-esteem and year of study. *The Veterinary record* 179 (16), S. 408.
- Cennamo, L; Gardner, D (2008): Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psych* 23 (8), S. 891–906.
- Chung, S M; Fitzsimons, V (2013): Knowing Generation Y. A new generation of nurses in practice. *British journal of nursing (Mark Allen Publishing)* 22 (20), S. 1173–1179.
- Deiner, C; Mewes, M (2014): bvvd fragt nach: BWL im Veterinärmedizinstudium? *Deutsches Tierärzteblatt* (7), S. 961–962.
- Drobnič, S; Beham, B; Präg, P (2010): Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Soc Indic Res* 99 (2), S. 205–225.
- Färber, H; Held, J (2016): Berufspolitische Veranstaltung in Bielefeld. "Segen oder Fluch" - Finanzinvestoren als Klinik Käufer. *bpt Info* (4), S. 4–7.
- Federation of Veterinarians of Europe (2015): Survey of the Veterinary Profession in Europe. FVE. April 2015. Online verfügbar unter http://www.fve.org/uploads/publications/docs/fve_survey_all_23_06_15_final.pdf, 2015, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Fricke, A (2014): Selbstausschüttung geht zu Ende. *Uro-News* 18 (9), S. 75.
- Friedrich, B J (2007): Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland. Hannover, Tierärztl. Hochsch., 275 Seiten, ISBN: 978-3-939665-65-6, Diss., 2007.
- Gable, S L; Haidt, J (2005): What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology* 9 (2), S. 103–110.
- Gardner, D H; Hini, D (2006): Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand veterinary journal* 54 (3), S. 119–124.
- Gebührenordnung für Tierärzte (1991): Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Tierärztegebührenordnung vom 28. Juli 1999 (BGBl. I S. 1691), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 19. Juli 2017 (BGBl. I S. 2696) geändert worden ist.
- Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte GST, Thörishaus (Hg.) (2005): Berufsbild Tierärztin/Tierarzt. Unter Mitarbeit von Brigitte Gsteiger. Online verfügbar unter http://www.savir.ch/xp_wysiwyg_media/pdf/cug_berufsbilder/Berufsbild_tierarzt_Neu_2.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].

- Geuenich, K (2011): Stress im Tierarztberuf als Gesundheitsrisiko. *Deutsches Tierärzteblatt* (1), S. 4–9.
- Haarhaus, B (2016): Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica* 62 (2), S. 61–73.
- Hans Böckler Stiftung (2015): Rufbereitschaft. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Kurzauswertung. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_rufbereitschaft_15.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Hatch, P H; Winefield, H R; Christie, B A; Lievaart, J J (2011): Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian veterinary journal* 89 (11), S. 460–468.
- Heath, T J (2002): Longitudinal study of veterinarians from entry to the veterinary course to ten years after graduation: career paths. *Australian veterinary journal* 80 (8), S. 468–473.
- Heath, T J (2007): Longitudinal study of veterinary students and veterinarians. Family and gender issues after 20 years. *Australian veterinary journal* 85 (7), S. 290–295.
- Henry, C; Treanor, L (2010): Entrepreneurship education and veterinary medicine. Enhancing employable skills. *Education + Training* 52 (8/9), S. 607–623.
- Herbst, U; Voeth, M; Eidhoff, A T; Müller, M; Stief, S (2016): Studierendenstress in Deutschland. eine empirische Untersuchung. Hg. v. AOK-Bundesverband. Online verfügbar unter https://www.ph-ludwigsburg.de/uploads/media/AOK_Studie_Stress.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Hesse, H (2013): Wahrnehmung der Veterinärmedizin. Vorstellungen von Studienanfängern der Tiermedizin im Vergleich zur inneren Wahrnehmung von Berufsträgern. Berlin, Freie Univ. Berlin, ISBN: 978-3-86387-484-1, Diss., 2014. Berlin.
- Hochschulstart (2017): Studienplatzbewerber Studienplätze von 1979 bis 2016 im Fach Veterinärmedizin in Deutschland. Bewerbungs- und Informationsportal für zulassungsbeschränkte Studiengänge. Antwort auf Anfrage vom 04.05.2017, Informations- und Pressestelle Anfrage bearbeitet von Kerstin Lütge-Varney.
- Höltje, M; Osthaus, W A; Koppert, W (2015): Teilzeitmodelle in der Anästhesie. Beispiel einer Anästhesieabteilung eines deutschen Universitätsklinikums. *Anästhesiol Intensivmed Notfallmed Schmerzther* (50), S. 358–363.
- Hu, L; Bentler, P M (1999): Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1), S. 1–55.
- Hucklenbroich, C (2009): Traumberuf Tierarzt: "Dann geht man eben nachts putzen". Hg. v. FAZ. 16.10.2009. Online verfügbar unter <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/traumberuf-tierarzt-dann-geht-man-eben-nachts-putzen-1871775.html>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Hucklenbroich, C (2014): Junge Tierärzte protestieren gegen Gehälter und Arbeitsbedingungen an Universitäten. FAZ. Online verfügbar unter <http://blogs.faz.net/tierleben/2014/01/21/junge-tieraerzte-protestieren-gegen-gehaelter-und-arbeitsbedingungen-universitaeten-439/>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Hucklenbroich, C (2017): Tiermedizin - Leiden für die Tiere. 28. Mai 2017. *Zeit Online*, 2017. Online verfügbar unter <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-05/tiermedizin-traumberuf-gehalt-mindestlohn>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- IAB Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte (2017): Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Berufe im Spiegel der Statistik. Online verfügbar unter <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=19&beruf=BO843&qualifikation=2>, [Abgerufen am 15.09.2017].

- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2016): Vertrauen und emotionale Stabilität als Determinanten von Erfolg und Lebenszufriedenheit. IW-Trends 2. 2016. Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/mara-ewers-vertrauen-und-emotionale-stabilitaet-als-determinanten-von-erfolg-und-lebenszufriedenheit-290749>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- IVH & ZZf (2005 bis 2016): Deutscher Heimtiermarkt von 2005 bis 2016. Hg. v. Industrieverband Heimtierbedarf e.V. & Zentralverband Zoologischer Fachbetriebe Deutschland e.V. Online verfügbar unter <https://www.ivh-online.de/de/der-verband/daten-fakten.html>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Janke, S; Glöckner-Rist, A (2012): Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. doi: 10.6102/zis147.
- Johnson, J V; Lipscomb, J (2006): Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. *American journal of industrial medicine* 49 (11), S. 921–929.
- Jones-Fairnie, H; Ferroni, P; Silburn, S; Lawrence, D (2008): Suicide in Australian veterinarians. *Australian veterinary journal* 86 (4), S. 114–116.
- Kahneman, D; Deaton, A (2010): High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 107 (38), S. 16489–16493.
- Knaupp, P (1983): Die Zwölf-Stunden-Schicht. Eine Literatur-Studie. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e.V. (Hg.). Eschborn.
- Kondrup, S V; Anhoj, K P; Rodsgaard-Rosenbeck, C; Lund, T B; Nissen, M H; Sandoe, P (2016): Veterinarian's dilemma. A study of how Danish small animal practitioners handle financially limited clients. *The Veterinary record* 179 (23), S. 596.
- Kostelnik, K; Heuwieser, W (2009): Die Tiermedizin im Wandel. Nachwuchsmangel in der Nutztiermedizin. *Deutsche Tierärztliche Wochenschrift* 116 (12), S. 412–420.
- Kustritz, M V R; Nault, A J (2010): Professional development training through the veterinary curriculum at the University of Minnesota. *Journal of veterinary medical education* 37 (3), S. 233–237.
- Mastenbroek, N J J M; Jaarsma, A D C; Demerouti, E; Muijtjens, A M M; Scherpbier, A J J A; van Beukelen, P (2014): Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals. The influence of gender. *The Veterinary record* 174 (6), S. 144.
- Milner, A J; Niven, H; Page, K; LaMontagne, A D (2015): Suicide in veterinarians and veterinary nurses in Australia. 2001-2012. *Australian veterinary journal* 93 (9), S. 308–310.
- Mindestlohngesetz (2014): Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist.
- Miranda, V (2011): Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 116, S. 40.
- Moder, S (2017): GOT: Geld-Opfer Tierarzt? Entwurf der GOT Änderung. *VetImpulse* 26 (12), S. 1–2.
- Moore, I C; Coe, J B; Adams, C L; Conlon, P D; Sargeant, J M (2014): The role of veterinary team effectiveness in job satisfaction and burnout in companion animal veterinary clinics. *Journal of the American Veterinary Medical Association* 245 (5), S. 513–524.
- Nerdinger, F W; Blickle, G; Schaper, N (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2., überarbeitete Auflage: Berlin Heidelberg, Springer-Verlag, ISBN: 978-3-642-16971-7.

Literaturverzeichnis

- Nett, R J; Witte, T K; Holzbauer, S M; Elchos, B L; Campagnolo, E R; Musgrave, K J et al. (2015): Risk for suicide, attitudes toward mental illness, and practice-related stressors among US veterinarians. *Journal of the American Veterinary Medical Association* 247 (8), S. 945–955.
- OIE (2016): Recommendations of the 4th OIE Global Conference on veterinary education. Learning today to guarantee the excellence of the veterinary profession. Bangkok, 22. bis 24. Juni 2016.
- Panek, M (2014): Arbeitsvertrag und Arbeitszeitregelungen in tierärztlichen Praxen. *bpt Info* (4), S. 12–13.
- Platt, B; Hawton, K; Simkin, S; Mellanby, R J (2012): Suicidal behaviour and psychosocial problems in veterinary surgeons. A systematic review. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology* 47 (2), S. 223–240.
- Rosseel, Y (2012): lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software* 48 (2).
- Saari, L M; Judge, T A (2004): Employee attitudes and job satisfaction. *Hum. Resour. Manage.* 43 (4), S. 395–407.
- Schepers, J (2011): Tierärztin sucht Anstellung in Teilzeit. Arbeitszeitmodelle in der tierärztlichen Gemischtpraxis. *Deutsches Tierärzteblatt* (9), S. 1162–1163.
- Schimmel, U (2017): Arbeitsbedingungen angestellter Tierärzte in der Diskussion. Update nach 10 Jahren, Zitat von Kai Kreling. *bpt Info* (1), S. 9–10.
- Schmidt, C; Möller, J; Windeck, P (2013): Vier Generationen unter einem Dach. *Deutsches Ärzteblatt* 110 (19), S. 928–933.
- Schmidt, C E; Moller, J; Schmidt, K; Gerbershagen, M U; Wappler, F; Limmroth, V et al. (2011): Generation Y. Rekrutierung, Entwicklung und Bindung. *Der Anaesthetist* 60 (6), S. 517–524.
- Schmidt, K; Meyer, J; Liebeneiner, J; Schmidt, C E; Huttenbrink, K B (2012): Generation Y in der HNO. Führung einer neuen Generation von Ärzten. *HNO* 60 (11), S. 993–1002.
- Statistisches Bundesamt (2008 bis 2015): Umsatzsteuerstatistik. Nettoumsatz in der Tierhaltung in Deutschland nach Segmenten in den Jahren 2002 bis 2015 (in Millionen Euro). Online verfügbar unter <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/323418/umfrage/umsatz-in-der-tierhaltung-in-deutschland-nach-segmenten>, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Statistisches Bundesamt (2014): Hochschulstatistik im Fach Veterinärmedizin von 1977 bis 2012 in Deutschland. Anfrage bearbeitet von Andreas Bauer 21.05.2014.
- Statistisches Bundesamt (2016a): Bildung und Kultur. Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11 Reihe 4.3.2. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/KennzahlenMonetaer2110432147004.pdf?__blob=publicationFile, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Statistisches Bundesamt (2016b): Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%. Pressemitteilung Nr. 097, 16. März 2016. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621pdf.pdf?__blob=publicationFile, [Abgerufen am 15.09.2017].
- Statistisches Bundesamt Verbraucherpreisindex (2015): Verbraucherpreisindex für Deutschland. Veränderungsraten zum Vorjahr in % 2006 bis 2015. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/_VerbraucherpreiseKategorien.html?cms_gtp=145114_list%253D2%252614

Literaturverzeichnis

5112_list%253D2%2526145120_list%253D1%2526145110_slot%253D2&https=1, [Abgerufen am 15.09.2017].

Student Wellbeing (2016): Study pressure is biggest contributor to mental health issues, survey finds. *The Veterinary record* 179 (18), S. 449.

Swedish council on health technology assessment (2014): Occupational Exposures and Symptoms of Depression and Burnout. *SUB Systematic Review Summaries*. Online verfügbar unter <http://www.sbu.se/223e>, [Abgerufen am 15.09.2017].

TNS Infratest Sozialforschung SOEP (2014): Erhebungsinstrumente 2013 (Welle 30) des Sozio-oekonomischen Panels: Personenfragebogen. Altstichproben. SOEP Survey Papers 180. Online verfügbar unter http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw_ssp0200.pdf, [Abgerufen am 15.09.2017].

Tomoff, M (2015): Positive Psychologie in Unternehmen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Vergütungsmodelle Bundesverband praktizierender Tierärzte (2012): Für Assistentinnen und Assistenten in der Tierarztpraxis. bpt Mitgliederversammlung in Hannover 2012. Online verfügbar unter https://www.tieraerzteverband.de/bpt/Inhaber/verguetungsmodelle_assistenten/01-index-verguetungsmodelle.php?navid=381178381178, [Abgerufen am 15.09.2017].

Vogt, C (2013): Die Suche nach einem Konsens. Vergütungsmodelle von Assistenten in der tierärztlichen Praxis. *Deutsches Tierärzteblatt* (7), S. 926–928.

Wetzel, J (2015): Junge Tierärzte mit zehn Euro Monatslohn. *Süddeutsche Zeitung*. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/kleintierklinik-der-lmu-angehende-tieraerzte-mit-zehn-euro-monatslohn-1.2359557>, [Abgerufen am 15.09.2017].

Zi-Praxis-Panel (2016): Wirtschaftliche Situation und Rahmenbedingungen in der vertragsärztlichen Versorgung. Jahresbericht 2014. 5 Jahrgang. Berlin 21. März 2016.

Anhang

Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften

Praktiker im Wandel – wie zufrieden sind Sie wirklich?

Deutschlandweite Umfrage praktizierender Tierärztinnen und Tierärzte im Januar und Februar 2016

Praktiker im Wandel, warum? Der Frauenanteil veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen steigt, in der Gesellschaft vollzieht sich ein Wertewandel. Bisherige Erhebungen lassen prekäre Arbeitsbedingungen und eine hohe Stressbelastung auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt vermuten. Die Tierärzteschaft ist also im Wandel. Doch ändern sich auch ihre Ansprüche an den Beruf?

Im Rahmen der Dissertation von Johanna Kersebohm an der Freien Universität Berlin sollen erstmalig Arbeitsbedingungen in Bezug zur Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit aller Generationen erfasst werden. Ziel der Umfrage ist es, Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten abzuleiten.

Bitte werden Sie in nur **15 Minuten** Teil dieser Umfrage unter www.tieraerztezufriedenheit.de, weil wir nur gemeinsam die Zukunft unseres Berufs positiver gestalten können! Gewinnen Sie bei Teilnahme eine von drei Karten zum bpt-Kongress 2016 in Hannover.

Sie interessieren sich für unser Projekt? Besuchen Sie auch unsere Facebook Fanpage (<https://www.facebook.com/ZufriedenheitpraktizierenderTierarztInnen/>). Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



QR-Code zur Umfrage

Abbildung 15 Aufruf im Deutschen Tierärzteblatt 01/2016, Seite 3

Umfrage: Wie zufrieden sind Tierärzte?

Der Frauenanteil veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen steigt, in der Gesellschaft vollzieht sich ein Wertewandel. Bisherige Erhebungen lassen prekäre Arbeitsbedingungen und eine hohe Stressbelastung auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt vermuten. Im Rahmen der Dissertation von Johanna Kersebohm an der Freien Universität Berlin sollen Arbeitsbedingungen in Bezug zu Arbeits- und Lebenszufriedenheit erfasst werden. Ziel der Studie „Praktiker im Wandel“ ist es, Handlungsempfehlungen für mehr Arbeitszufriedenheit abzuleiten. Die Teilnahme an der Umfrage dauert etwa 15 Minuten. Sie finden den Fragebogen online unter www.tieraerztezufriedenheit.de.

Abbildung 16 Aufruf in Der Praktische Tierarzt 02/2016, Seite 93

Wie zufrieden sind Sie wirklich?

Deutschlandweite Umfrage praktizierender Tierärztinnen und Tierärzte im Januar und Februar 2016.

Ziel: Steigerung der Arbeitszufriedenheit

Bitte werden Sie in nur 15 Minuten Teil dieser Umfrage, weil wir nur gemeinsam die Zukunft unseres Berufes positiver gestalten können!



Praktiker im Wandel, warum?

Der Frauenanteil veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen steigt, in der Gesellschaft vollzieht sich ein Wertewandel. Bisherige Erhebungen lassen prekäre Arbeitsbedingungen und eine hohe Stressbelastung auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt vermuten. Die Tierärzteschaft ist also im Wandel. Doch ändern sich auch Ihre Ansprüche an den Beruf?

Das Projekt

Im Rahmen der Dissertation von Johanna Kersebohm an der Freien Universität Berlin sollen erstmalig Arbeitsbedingungen im Bezug zur Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit aller Generationen erfasst werden. Ziel der Umfrage ist es Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten abzuleiten.

**Gewinnen Sie bei Teilnahme eine von drei bpt-Kongress Karten in Hannover 2016!
Link oder QR-Code zur Umfrage: www.tieraerztezufriedenheit.de**

Sie interessieren sich für unser Projekt? Besuchen Sie auch unsere Facebook Fanpage (<https://www.facebook.com/ZufriedenheitpraktizierenderTieraerztInnen/>) und machen Sie Ihre tierärztlichen Kollegen darauf aufmerksam. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



Abbildung 17 Aufruf in der Vet Impulse Nr. 1 01/2016, Seite 4

Wissenschaftliche Umfrage zur Zufriedenheit bei Praktikern

An der FU Berlin läuft im Januar und Februar eine Online-Umfrage zur Berufs- und Lebenszufriedenheit praktizierender Tierärzte. Promovendin Johanna Kersebohm will hiermit den Wandel im tierärztlichen Arbeitsmarkt untersuchen und aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ableiten. Das Projekt wird betreut von Professor Dr. Doherr. Hintergrund der Untersuchung sind der steigende Frauenanteil im Beruf, die überdurchschnittlich hohe Stressbelastung tierärztlicher Arbeit und der gesellschaftliche Wertewandel (Stichwort: Generation Y).

Drei Dauerkarten zum bpt-Kongress 2016 in Hannover zu gewinnen

Der bpt unterstützt diese Umfrage mit der Bereitstellung von drei Kongresstickets für 2016. Unter allen Umfrageteilnehmern werden diese Dauerkarten zum Vortragsprogramm verlost.

Bitte nehmen auch Sie teil unter
[www.tieraerztezufriedenheit.de!](http://www.tieraerztezufriedenheit.de)

Abbildung 18 Aufruf im bpt-Info 01/2016, Seite 15

Wissenschaftliche Umfrage zur Zufriedenheit bei Praktikern

An der FU Berlin läuft im Januar und Februar eine Online-Umfrage zur Berufs- und Lebenszufriedenheit praktizierender Tierärzte. Promovendin Johanna Kersebohm will hiermit den Wandel im tierärztlichen Arbeitsmarkt untersuchen und aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ableiten. Das Projekt wird betreut von Professor Dr. Doherr.

Hintergrund der Untersuchung sind der steigende Frauenanteil im Beruf, die überdurchschnittlich hohe Stressbelastung tierärztlicher Arbeit und der gesellschaftliche Wertewandel (Stichwort: Generation Y).

Drei Dauerkarten zum bpt-Kongress 2016 in Hannover zu gewinnen

Der bpt unterstützt diese Umfrage mit der Bereitstellung von drei Kongresstickets für 2016. Unter allen Umfrageteilnehmern werden diese Dauerkarten zum Vortragsprogramm verlost.

Bitte nehmen auch Sie teil unter www.tieraerztezufriedenheit.de!

Abbildung 19 Aufruf im bpt-Info 02/2016, Seite 16

Praktiker im Wandel – eine Umfrage zur Zufriedenheit praktizierender Tierärzte

Im Januar und Februar wird Frau Johanna Kersebohm im Rahmen ihrer Dissertation eine Umfrage zur Zufriedenheit der praktizierenden Tierärzte durchführen. Um Ihnen die Studie im Detail vorzustellen, wurde Frau Kersebohm befragt:

Frau Kersebohm, sie absolvieren gerade Ihre letzten Staatsexamensprüfungen. Wie kamen Sie schon während Ihres Studiums auf die Idee eine Doktorarbeit über die Arbeitszufriedenheit von praktizierenden Tierärzten zu machen?

Im Austausch mit praktizierenden Tierärztinnen und Tierärzten sowohl in den Praktika, an der Universität als auch in der elterlichen Praxis sehe ich einen **aktuellen und akuten Wandel der Tierärzteschaft**. Das hat mich dazu motiviert den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeits- als auch Lebenszufriedenheit zu erfassen.

Worin besteht dieser „Wandel der Tierärzteschaft“?

Uns ist allen bewusst, dass der **Frauenanteil veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen steigt**. Immer mehr Frauen treten auf den Arbeitsmarkt. Ist in diesem Zusammenhang eine Umstrukturierung der Arbeitsbedingungen an die



Johanna Kersebohm



Das aktuelle Interview, von Dr. Anne Becher

Bedürfnisse von Frauen nötig? Ist es zum Beispiel nötig in Zukunft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, um langfristig gute Arbeitskräfte an Betriebe zu binden?

Außerdem vollzieht sich in der **Gesellschaft ein Wertewandel**: die junge Generation Y (Geburtsjahr 1980- 1999) grenzt sich deutlich von den vorherigen Generationen X (Geburtsjahr 1965-1979) und den Babyboomern (Geburtsjahr 1946-1964) ab. Sie ist digital, individuell, gut vernetzt, selbstbestimmt und zeigt wenig Toleranz für administrative, repetitive und scheinbar sinnlose Aufgaben. Familienleben und die eigene Selbstverwirklichung sind ihr sehr wichtig. Kommt es unter tierärztlichen Kollegen aufgrund der unterschiedlichen Wertvorstellungen zu Konflikten?

Nicht zuletzt lassen bisherige Erhebungen **prekäre Arbeitsbedingungen und eine hohe Stressbelastung** auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt vermuten.

Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrer Umfrage?

Ziel der Umfrage ist es, Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten abzuleiten.

Dabei soll der **Status quo** von Arbeitszeit, Einkommen, Arbeits- und Lebenszufriedenheit von praktizierenden Tierärzten erfasst werden. So wird ein **Vergleich zu Humanmedizinern und zur deutschen Normalbevölkerung** möglich. Ziel ist es, die **Auswirkung von Arbeitsbedingungen** auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit validiert zu messen.

Frau Kersebohm, in den letzten Jahren wurden praktizierende Tierärzte mehrfach befragt. Was unterscheidet Ihre Arbeit von diesen Umfragen?

Bisherige Umfragen bezogen sich immer nur auf einen Teil der Tierärzte. So blieb viel Platz für Spekulationen über die Zufriedenheit von allen Praktikern. Diese Arbeit wird zum ersten Mal Daten liefern, die keine Gruppe der praktizierenden Tierärzte ausschließt. Außerdem wird die Arbeitszufriedenheit der Tierärzte zum ersten Mal mit validierten, aus der Arbeits- und Organisationspsychologie stammenden Methoden erfasst. Für die tägliche Arbeit von z.B. bpt und BTK, die sich schon lange mit Vergütung von Assistenten, Arbeitszeiten sowie work-life-balance beschäftigen, wird sich daraus endlich eine wissenschaftliche Grundlage ergeben.

Frau Kersebohm, mittlerweile beteiligen sich neben Ihrem Doktorvater Prof. Marcus Doherr auch noch Timo Lorenz und Dr. Anne Becher an Ihrem Projekt. Wie kam es dazu?

Die Thematik erfreut sich wegen ihrer Brisanz und Aktualität einer großen Resonanz.

Timo Lorenz (Psychologe in der Arbeits-

und Organisationspsychologie, Freie Universität Berlin) halt selbst schon eine Umfrage an tiermedizinischen Studenten durchgeführt. Er berät mich mit Begeisterung in allen psychologischen Fragestellungen die sich bei der Erfassung von Zufriedenheit ergeben.

Dr. med. vet. Anne Becher arbeitet mit mir Hand in Hand mit Enthusiasmus aus Eigeninitiative. Die Verbesserung der Situation von praktizierenden Tierärzten ist das Ziel ihrer täglichen Arbeit. Als Mitglied des bpt-Landesvorstandes Bayern und Geschäftsführerin einer Unternehmensberatung für Tierärzte setzt sie sich dafür schon länger ein.

Vielen Dank an dieser Stelle für dieses einzigartige Team.

Welche Vorteile wird der einzelne Assistenztierarzt haben, wenn er Ihren Fragebogen beantwortet?

Mit Beantwortung der Fragen haben sie die Möglichkeiten Ihren Arbeitsplatz mit anderen zu vergleichen. Wo liegen die Stärken und wo Verbesserungspotential? So können sie ihren Arbeitsplatz auf Grundlage der Daten mit gestalten.

Und Welche Vorteil ein Praxisinhaber?

Vergleichen Sie auf Grundlage der Daten Ihre Praxis oder Klinik mit anderen. Je zufriedener eine Person mit ihrer Arbeit ist, desto leistungsfähiger und produktiver ist sie. Fehlzeiten verringern sich und auch die Fluktuation im Unternehmen und damit lange Einarbeitungszeiten nehmen ab. **Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitern ist ein erstrebenswertes Ziel** einer Tierarztpraxis oder Klinik. Gestalten Sie mit den Ergebnissen Ihre Arbeitsplätze in Zukunft neu, um langfristig zufriedene Mitarbeiter an sich zu binden.

Wie lange dauert es den, Fragebogen auszufüllen?

15 Minuten- meines Erachtens gut investierte Zeit angesichts der oben genannten Vorteile.

Frau Kersebohm, Tierärzte die Ihre Fragen beantworten, möchten sicher auch über die Ergebnisse der Umfrage informiert werden. Wie werden die Daten später den Teilnehmern zugänglich gemacht.

Die Teilnehmer haben die Möglichkeit Ihre Mail Adresse zu hinterlassen. Soweit gewünscht, halte ich sie hierdurch über die Ergebnisse auf dem Laufenden.

Frau Kersebohm, vielen Erfolg für Ihr Projekt. Ich wünsche Ihnen eine rege Teilnahme an der Umfrage.

Vielen Dank, denn nur wenn viele Tierärzte teilnehmen, sind die Daten aussagekräftig. **Liebe Leser, bitte werden Sie also im Januar 2016 in nur 15 Minuten Teil dieser Umfrage! Nur gemeinsam können wir die Zukunft unseres Berufes positiver gestalten! Sie können unter www.tieraerztezufriedenheit.de, sowie dem beistehenden QR-Code ab Januar 2016 teilnehmen.**

Link oder
QR-Code zur
Umfrage gültig
ab Januar 2016:
www.tieraerztezufriedenheit.de



Fortsetzung der Abbildung 20 Interview im bpt das rote Heft Nr. 4 12/2015, Seite 14-16 (3/3)

Aufrufe in digitalen Medien

Aufruf auf der Homepage des Bundesverbandes der Veterinärmedizinierenden e.V. (bvvd) <http://www.bvvd.de/wie-zufrieden-sind-sie-wirklich/> [Abgerufen am 15.09.2017]

Aufruf auf der Homepage von VetStage UG <http://www.vetstage.de/blog/praktiker-im-wandel-wie-zufrieden-sind-sie-wirklich-eine-umfrage/> [Abgerufen am 15.09.2017]

Aufruf auf der Facebook Fan Page des Projektes <https://www.facebook.com/ZufriedenheitpraktizierenderTierarztInnen/> [Abgerufen am 15.09.2017]

Fragebogen



Wie zufrieden sind Sie wirklich?

**Deutschlandweite Umfrage
praktizierender Tierärztinnen
und Tierärzte im Januar und
Februar 2016**

**Ziel: Steigerung der Arbeits-
zufriedenheit**

Werden Sie in nur 15 Minuten Teil dieser Umfrage; nur gemeinsam
können wir die Zukunft unseres Berufes positiver gestalten!

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Befragung.

Der Frauenanteil veterinärmedizinischer Hochschulabsolventen steigt, in der Gesellschaft vollzieht sich ein Wertewandel. Bisherige Erhebungen lassen prekäre Arbeitsbedingungen und eine hohe Stressbelastung auf dem tiermedizinischen Arbeitsmarkt vermuten. Die Tierärzteschaft ist also im Wandel, doch ändern sich auch Ihre Bedürfnisse an Ihren Beruf? Im Rahmen der Dissertation von Johanna Kersebohm sollen erstmalig Arbeitsbedingungen im Bezug zur Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit aller Generationen erfasst werden. Hieraus werden Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit von Tierärzten abgeleitet.

Gewinnen Sie eine von drei **Dauerkarten für den bpt-Kongress 2016!** Geben Sie hierfür optional Ihre Email-Adresse am Ende der Befragung an.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Bitte füllen Sie den Fragebogen nur einmal aus und nur wenn sie derzeit praktizierender Tierarzt oder praktizierende Tierärztin in Deutschland sind. Falls Sie mehrere Arbeitsplätze haben sollten, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der Fragen bitte nur auf Ihre Hauptstelle, in der Sie kurativ tätig sind. Einige Fragen klingen ähnlich, sind jedoch nicht identisch. Vermeintliche Dopplungen kommen durch die unterschiedliche statistische Auswertung zustande, bitte füllen Sie deshalb jede Frage aus. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

Die Erhebung und Nutzung der Informationen findet im Einklang mit den aktuellen EU-Datenschutzbestimmungen statt. Alle Daten werden zugriffssicher gespeichert, ausschließlich für den Zweck der Studie ausgewertet und nur anonymisiert veröffentlicht. Durch das Ausfüllen dieser Umfrage stimmen Sie zu, dass die Informationen zu angegebenen Zwecken genutzt werden dürfen.

Über eine möglichst **vollständige Beantwortung** der Fragen bin ich sehr dankbar. Bitte beantworten Sie die Fragen **leserlich und in Druckschrift** wie folgt:

→
 →
 → 1 9 8 0

Mit der Beantwortung des Fragebogens tragen Sie dazu bei, die Zufriedenheit von Praktikern zu erfassen und in Zukunft zu verbessern. Das gesamte Team unter wissenschaftlicher Leitung von Prof. Marcus Doherr und Johanna Kersebohm bedanken sich für Ihre Teilnahme.

Diese Umfrage enthält 39 Fragen.

Arbeitszufriedenheit

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von positiven und negativen Aussagen. Bitte geben Sie für jede dieser Aussagen an, inwiefern diese auf Ihren aktuellen Job bzw. die angegebenen Aspekte Ihres Job zutreffen.

1. Tätigkeiten: Denken Sie bitte an die Tätigkeiten, die Sie bei Ihrer Arbeit tagtäglich ausführen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Tätigkeiten? **Meine Tätigkeiten...** *

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
sind ziemlich uninteressant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind spannend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fordern mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
langweilen mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gefallen mir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Kollegen: Denken Sie bitte an sowohl tierärztliche als auch nicht tierärztliche Kollegen, mit denen Sie regelmäßig in Ihrer Praxis/Klinik zusammenarbeiten. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Arbeitskollegen? **Meine Arbeitskollegen sind...**

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
zerstritten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sympathisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kollegial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angenehm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
frustrierend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Überspringen Sie bitte die Frage, falls Sie keine Kollegen haben.

3. Entwicklungsmöglichkeiten: Denken Sie bitte an Ihre aktuellen Möglichkeiten, sich im Job weiterzuentwickeln, aufzusteigen und verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten? **Meine Entwicklungsmöglichkeiten...** *

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
sind gut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind ziemlich eingeschränkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
existieren kaum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind leistungsgerecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Bezahlung: Denken Sie nun bitte an Ihre aktuelle Bezahlung inklusive aller Zuschläge und Zuschüsse. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Bezahlung? **Meine Bezahlung...** *

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
ist fair.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist ungerecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist zufriedenstellend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist unangemessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Vorgesetzter: Denken Sie bitte an Ihren direkten Vorgesetzten (der Ihnen Anweisungen geben und Ihre Arbeit kontrollieren kann). Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Vorgesetzten? **Mein direkter Vorgesetzter...**

Überspringen Sie bitte die Frage, falls Sie keinen direkten Vorgesetzten haben.

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
ist rücksichtsvoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist fair.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist unbeliebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teil- weise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
ist					
vertrauenswür-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dig.					
ist ungerecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Arbeitszeiten: Denken Sie nun an Ihre aktuelle Arbeitszeiten inklusive Überstunden, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft, Sonn- und Feiertagsdienste und Nacharbeit. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Arbeitszeiten? **Meine Arbeitszeiten sind....** *

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
gut planbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schwer mit meinem Privatleben zu vereinbaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
attraktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst- bestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu lang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Allgemeine Zufriedenheit: Die letzten Aussagen beziehen sich auf Ihren aktuellen Job im Allgemeinen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Job? **Alles in allem ist mein Job...** *

	(1) stimmt gar nicht	(2) stimmt wenig	(3) stimmt teilweise	(4) stimmt ziemlich	(5) stimmt völlig
gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zufriedenstellend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dürftig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angenehm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
niemandem zu wünschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Welche Charakteristika Ihres Arbeitsplatzes sind Ihnen prinzipiell wichtig? *

	völlig unwichtig	weniger wichtig	teils, teils	wichtig	sehr wichtig
gutes Arbeitsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	völlig unwichtig	weniger wichtig	teils, teils	wichtig	sehr wichtig
angemessenes Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
attraktive Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ausreichend Urlaub / Freizeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung s- und Entwicklungs- möglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
familienfreund- liche Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit des Jobsharing (ein Arbeitsplatz wird unter mehreren Mitarbeitern aufgeteilt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selbstständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
abwechslungs- reiche Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. In wie weit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? *

	(1) stimme gar nicht zu	(2) stimme eher nicht zu	(3) stimme eher zu	(4) stimme voll zu
Ich würde meinen jetzigen Arbeitsplatz noch einmal antreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde denselben Beruf erneut wählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbeitsumstände und demographische Angaben

Im Folgenden bitten wir Sie einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Arbeitsumfeld zu machen.

10. Ihr Geschlecht * männlich
 weiblich

11. Ihr Geburtsjahr *

Bitte geben Sie vollständige Jahreszahlen an z.B.: "1980"

12. Nun machen Sie bitte einige Angaben zu Ihrem beruflichen Werdegang. *

Bitte geben Sie vollständige Jahreszahlen an z.B.: "1980"

In welchem Jahr haben Sie Ihre Approbation erhalten?

Seit welchem Jahr sind Sie praktisch tierärztlich tätig?

Seit welchem Jahr arbeiten Sie in der jetzigen Praxis/Klinik?

12. Wo arbeiten Sie? *

- Praxis
- private Klinik
- Universitätsklinik
- Sonstige

13. Wie viele Personen, Sie eingeschlossen, arbeiten in dem Unternehmen in dem Sie arbeiten? *

	männlich	weiblich
tierärztliche Inhaber	<input type="text"/>	<input type="text"/>
tierärztliche Assistenten	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tiermedizinische Fachangestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Trifft die Aussage nicht auf Sie zu, geben Sie bitte 0 an.

14. In welcher Praxisform arbeiten Sie? *

- Einzelpraxis
- Gemeinschaftspraxis
- Praxisgemeinschaft
- Sonstige

15. Ich bin tierärztlich tätig als ... *

- niedergelassener Tierarzt
- Praxisassistent, Assistenztierarzt
- Praxisvertreter
- Sonstiges

16. Mein Arbeitsverhältnis ist...

- befristet
- unbefristet
- trifft nicht auf mich zu

17. Wie viele Kinder haben Sie? *

	leben mit im eigenen Haushalt	leben NICHT mit im eigenen Haushalt
0-3 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4-6 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6-18 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>
älter als 18 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Trifft die Aussage nicht auf Sie zu, geben Sie bitte 0 an.

18. In welchem Bundesland arbeiten Sie als Tierarzt? *

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

19. Wo befindet sich das Unternehmen? *

- Dorf (< 5 000 Einwohner)
- Kleinstadt (5 000 bis 50 000 Einwohner)
- mittelgroße Stadt (50 000 - 200 000 Einwohner)
- Großstadt (200 000 - 1 Mio. Einwohner)
- Millionenstadt (> 1 Mio. Einwohner)

20. Welche Tiere werden behandelt? *

- nur oder überwiegend (>90%) Klein- und Heimtiere
- nur oder überwiegend (>90%) Nutztiere
- nur oder überwiegend (>90%) Pferde
- gemischtes Patientenaufkommen

21. Im Folgenden sind einige Eigenschaften beschrieben. Es ist klar, dass nicht alle Aussagen einer Gruppe gleichermaßen auf Sie zutreffend sind. Bitte entscheiden Sie spontan in welche Kategorie Sie sich selber einordnen.

Wie würden Sie sich selbst am ehesten beschreiben? *

- Ich bin erfahren, hilfsbereit, vielseitig einsetzbar und habe neben Teamgeist ein gutes Durchsetzungsvermögen. Meine Familie und soziale Kontakte sind mir sehr wichtig. Mein Bedürfnis nach Sicherheit und Lebensgenuss ist hoch.
- Ich bin selbstsicher, rational, teamorientiert und zuverlässig. Meine Anforderung an mich selbst und meine Weiterentwicklung ist hoch, genauso wie meine materiellen als auch Sicherheitsbedürfnisse.
- Ich bin digital, individuell, gut vernetzt, selbstbestimmt, authentisch und handele sinnstiftend. Zugehörigkeit, Freundschaft, Partnerschaft und Familienleben und meine Entwicklung und Selbstverwirklichung sind mir sehr wichtig.

Bereichs- und Lebenszufriedenheiten

Im Folgenden werden Ihnen einige Fragen zu Ihrer Zufriedenheit mit Teilbereichen Ihres Lebens und mit Ihrem Leben insgesamt gestellt.

22. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?

Wie zufrieden sind Sie ... *

Bitte geben Sie Zahlen zwischen 0 und 10 an, oder kreuzen Sie trifft nicht auf mich zu an.

0 ganz und gar unzufrieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 ganz und gar zufrieden	Trifft nicht zu
mit Ihrer Gesundheit?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrem Schlaf?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrer Arbeit?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrer Tätigkeit im Haushalt? (falls Sie im Haushalt tätig sind)										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit dem Einkommen Ihres Haushalts?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrem persönlichen Einkommen?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrer Wohnung?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrer Freizeit?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrem Familienleben?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit Ihrem Lebensstandard?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit der Vereinbarkeit von Privat- / Familienleben und Beruf?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
mit den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung? (falls Sie Kinder im Vorschulalter haben)										<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles im allem, mit Ihrem Leben?										<input type="text"/>	<input type="radio"/>

23. Unterstützungsmöglichkeiten: Nehmen Sie privat folgende Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch?

Ich habe privat Unterstützung durch...

- Haushaltshilfe
- Reinigungskraft
- Babysitter
- Tagesmutter
- Partner bzw. Ehepartner
- Verwandte
- Niemanden
- Sonstiges: _____

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus, Mehrfachantworten sind möglich.

24. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? *

	(1) stimme gar nicht zu	(2) stimme eher nicht zu	(3) stimme eher zu	(4) stimme voll zu
Meine Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit bestimmt meine Lebenszufriedenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe aufgrund meiner Arbeit gesundheitliche Beschwerden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Wie viele Tage haben Sie im letzten Jahr wegen Krankheit nicht gearbeitet? *

Bitte geben Sie Zahlen an. Trifft die Aussage nicht auf Sie zu, geben Sie bitte 0 Tage an.

26. Es folgen fünf Aussagen, denen Sie zustimmen bzw. die Sie ablehnen können. Bitte geben Sie die Zahl an, um Ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu jeder Aussage zum Ausdruck zu bringen. *

1 trifft überhaupt nicht zu 2 3 4 5 6 7 trifft vollständig zu

In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="text"/>
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="text"/>
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="text"/>
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="text"/>
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="text"/>

Arbeitsbedingungen

Nun bitten wir Sie abschließend noch einige Angaben zu Ihren Arbeitsbedingungen zu machen. Es ist klar, dass Arbeitszeiten variieren können. Bitte denken Sie beim Ausfüllen an eine durchschnittliche Arbeitswoche oder einen durchschnittlichen Arbeitstag.

27. Arbeitszeit: Nun bitten wir Sie einige Fragen zu Ihrer Arbeitszeit zu beantworten. Dabei werden folgende Begriffe unterschieden:

- **Anwesenheitsbereitschaft:** ständiger Aufenthalt am Arbeitsort
- **Rufbereitschaft:** Aufenthalt im privaten Umfeld, nur im Notfall Arbeit in der Praxis/Klinik/beim Patienten
- **Aktiv:** beschreibt die tatsächliche Arbeitszeit am Tier während eines Bereitschaftsdienstes
- **Passiv:** beschreibt die Zeit in der Sie warten und nicht arbeiten

Wie viele Stunden in der Woche ... *

	Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche
sind vertraglich vereinbart (Assistenten) bzw. beabsichtigten Sie zu arbeiten (Selbstständige)?	<input type="text"/>
beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit insgesamt, inklusive der Bereitschaftsdienste (exklusive passiver Rufbereitschaft)?	<input type="text"/>

28. Auf wie viele Tage in der Woche verteilt sich Ihre tatsächliche Arbeitszeit? *

Bitte geben Sie nur Zahlen an.

29. Arbeiten Sie in Anwesenheitsbereitschaft? * (ständiger Aufenthalt am Arbeitsort)

- Ja
 Nein

Falls Ja: **Wie viele Stunden arbeiten Sie in Anwesenheitsbereitschaft in der Woche? ***

	Aktiv	Passiv
Durchschnittliche Wochenstunden in Anwesenheitsbereitschaft:	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Aktiv: beschreibt die tatsächliche Arbeitszeit am Tier während eines Bereitschaftsdienstes
Passiv: beschreibt die Zeit in der Sie warten und nicht arbeiten

30. Arbeiten Sie in Rufbereitschaft? * (Aufenthalt im privaten Umfeld, nur im Notfall Arbeit in der Praxis/Klinik/beim Patienten)

- Ja
 Nein

Falls Ja: **Wie viele Stunden arbeiten Sie in Rufbereitschaft in der Woche? ***

	Aktiv	Passiv
Durchschnittliche Wochenstunden in Rufbereitschaft:	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Aktiv: beschreibt die tatsächliche Arbeitszeit am Tier während eines Bereitschaftsdienstes
Passiv: beschreibt die Zeit in der Sie warten und nicht arbeiten

31. Wie setzt sich Ihre tierärztliche Tätigkeit zusammen? Bitte schätzen Sie, wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit, die folgende Aufgaben in Anspruch nehmen, verteilen Sie dabei in Summe 100%. *

	%
Tätigkeit direkt am Tier	<input type="text"/>
Betriebswirtschaftliche- und Verwaltungsaufgaben	<input type="text"/>
gesetzlich geforderte Dokumentation	<input type="text"/>
Fahrtzeiten auf dem Weg zum Tier	<input type="text"/>

Stellen Sie sicher, dass Sie in Summe 100% auf alle Kategorien verteilen.

32. Wie viele Stunden in der Woche würden Sie am liebsten arbeiten? *

Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde.

33. Kommt es vor, dass Sie nachts (nach 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr) arbeiten (inklusive Anwesenheitsbereitschaftsdienst, exklusive Rufbereitschaft)?

- Ja
 Nein

Falls Ja: **Wie oft im Monat arbeiten Sie nachts? ***

34. Kommt es vor, dass Sie an Sonntagen arbeiten (inklusive Anwesenheitsbereitschaftsdienst, exklusive Rufbereitschaft)? *

- Ja
 Nein

Falls Ja: **An wie vielen Sonntagen arbeiten Sie im Monat? ***

35. Wie viele Tage Erholungsurlaub haben Sie bzw. nehmen Sie sich pro Jahr? *

36. Wie hoch ist ihr durchschnittlicher brutto Jahresverdienst? Bitte geben Sie ihr Einkommen im **JAH**R an:

 €

Geben Sie Ihren Bruttoverdienst an, das heißt Lohn oder Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung und inklusive Sondervergütungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen).

37. Wie viel Prozent des Haushaltseinkommens macht Ihr Einkommen aus der praktischen tierärztlichen Tätigkeit aus?

 %

38. Wie haben Sie zum ersten Mal von dieser Umfrage erfahren? Ich bin auf die Umfrage aufmerksam geworden, durch ... *

- Landestierärztekammer
- Kollegen
- Leipziger Tierärztekongress
- Deutsches Tierärzteblatt
- VETImpulse
- bpt
- Facebook
- anders

39. Möchten Sie Dauerkarten für den bpt Kongress 2016 gewinnen? Wenn Sie am Losverfahren teilnehmen möchten, können Sie hier Ihre Email-Adresse angeben.

Ich möchte an der Verlosung teilnehmen. Meine Email-Adresse: _____

Ich möchte Ergebnisse der Studie zugesendet bekommen. Meine Email-Adresse:

Ich möchte nicht teilnehmen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Kommentare und Anmerkungen von Umfrageteilnehmern

Folgende Kommentare und Anmerkungen von Umfrageteilnehmer erreichten die Autorin per Mail oder in sozialen Medien wie Facebook und werden mit Genehmigung der jeweiligen Teilnehmer hier anonym veröffentlicht.

- Ich habe jetzt, nach 10 Jahren in der gleichen Klinik den Stand erreicht, dass ein zufriedenes Leben möglich ist. Die Weiterbildungszeit zum Fachtierarzt für Kleintiere war jedoch unglaublich zehrend- gesundheitlich, finanziell, sozial. 2 Wochen Notdienst am Stück, Rufbereitschaft nach dem 10 Stunden Tag und Nichteinhaltung gesetzlicher Erholungszeiten + Entgeltung sind da eher die Regel als die Ausnahme und bei den jetzigen Assistenten in Weiterbildung hat sich seitdem nur wenig geändert. Da klingt eine „Empfehlung“ zur Vergütung von Anfangsassistenten wie Hohn, da sie rechtlich nicht bindend ist, auch jetzt als Fachtierarzt gibt es keine verbindliche Mindestvergütung. Am wichtigsten sehe ich jedoch die Regelung von Rufbereitschaftsdiensten, welche zum jetzigen Zeitpunkt völlig ohne Vergütung und zusätzlich zum normalen Dienst abverlangt werden. Bei z.T. 5-6 Anrufen in der ohnehin knappen Erholungszeit von 12 h ist da der Ausstieg aus der Gesundheit vorprogrammiert. Vielen Dank, dass Sie diese wichtige Arbeit machen.
- Ich habe von Rufbereitschaft jede zweite Woche (also die Hälfte des Jahres, sprich mehr als die Hälfte meiner Arbeitszeit, weil ich im Urlaub nicht rufbereit sein konnte und das in der Arbeitszeit ausgleichen musste) auf jede dritte Woche reduziert (das rührt z.B. daher, ob man sich Kolikeroperationsdienst zu zweit oder zu dritt in einer Klinik teilt), was eine erhebliche Erleichterung ist, und trotzdem irgendwie viel. Unsere armen Assistenten teilen sich alle Vordergrunddienste zu fünft, aber es müssen immer 2 gleichzeitig rufbereit sein und sie kommen auch viel zum Einsatz. Das heißt, die Assistenten arbeiten jeweils zwei aus fünf Wochenenden und das ebenfalls unabhängig von Urlaub. Und so ist es sicher in vielen Kliniken und Praxen. Rufbereitschaft ist ein enormer Stress, der gerade bei Anfangsassistenten auch oft zu Schlafschwierigkeiten führt. Anwesenheitsbereitschaft gibt es in Pferdekliniken kaum, oder wird zumindest aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht so deklariert.
- Weiterhin lässt sich für uns die Frage nach den vertraglich festgelegten Arbeitsstunden eigentlich gar nicht beantworten, weil (und so kenne ich das auch aus vielen Kliniken und Praxen!) im Vertrag „die Arbeitszeiten richten sich nach den Bedürfnissen der Klinik/Praxis“ steht. Auch das ist meiner Meinung nach ein Problem, das im Rahmen der Planbarkeit der Arbeit und der damit zusammenhängenden Arbeitszufriedenheit diskutiert werden sollte.
- Unsere beiden Töchter sind im humanen Gesundheitssektor gelandet (promovierte Radiologin bzw. PhD in Public Health). Tierärztinnen wollten beide nicht werden. Offensichtlich habe ich meiner Familie doch zu viel zugemutet, die Kinder wurden schon vor ihrer Volksschulzeit zum Telefondienst benötigt, bis zum Abitur der Töchter waren regelmäßige Urlaube möglich bzw. verpflichtend für uns Eltern; danach hat man schon mal Urlaub etwas reduziert.
- Sehr geehrte Frau Kollegin, die DVG, bei der ich schon fast 50 Jahre Mitglied bin, hat mir Ihre Anfrage weitergeleitet (ein diesbezüglicher Hinweis war ja auch im neuen Tierärzteblatt). Sofern Sie auch über eine Reaktion (Teilnahme) auf Ihre Anfrage "Buch führen", möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich früher Praktiker/Beamter war und nun schon fast 11 Jahre in Rente/Pension bin, so dass meine Antworten sicher nicht aktuell-repräsentativ wären, obwohl ich eigentlich als Pferdepraktiker mit meinem "Los" sehr zufrieden war, doch war die Fahrpraxis mit weiten Fahrstrecken (Pfalz/Saarland/Eifel/Luxemburg) sehr zeitaufwendig - in der Regel 12-16 Stunden täglich -, so dass kaum Zeit für die Familie war, was letztendlich in einer Scheidung "endete". Als späterer tierärztlicher Beamter war das ganz anders und ich habe noch mal geheiratet und bin immer noch mit der gleichen Frau verheiratet, da es Gottlob diesen Praktikerstress nicht mehr gab - Warum so ausführlich? Diese Umstände sollten

Anhang

durchaus auch in solch einer Doktorarbeit einfließen. - Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Dissertation.

- Ich habe schon bei Deiner Umfrage mitgemacht- mir fehlte irgendwie der Platz um zu sagen, dass ein großer Teil meiner Unzufriedenheit damit zusammenhängt, dass ich einen wahnsinnigen Fahrtweg auf mich nehme, um für ein Jammergehalt (BPT-Tarifempfehlung, was für ein Joke) wenigstens eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu haben. Vielleicht hilft ja diese Ergänzung für das Verständnis der Umfrage! Bin auf die Ergebnisse gespannt.

Deskription der Ergebnisse nach Arbeitsposition und Geschlecht**Arbeitszufriedenheit**

Tabelle 20 Mediane Arbeits- bzw. Arbeitsteilzufriedenheiten der Umfrageteilnehmer
Die Zufriedenheit wurde mit Hilfe von fünf Likert-Items (1= sehr unzufrieden 5 = sehr zufrieden) erfasst (basierend auf Haarhaus 2015)

Zufriedenheit ¹ mit	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Tätigkeiten	1083	4,0	146	4,0	400	4,2	240	4,0
Arbeitskollegen	1052	4,0	142	4,0	326	4,4	206	4,4
Entwicklungsmöglichkeiten	1082	3,0	146	3,4	400	3,4	240	3,8
Bezahlung	1084	3,0	146	2,8	398	3,4	238	4,0
Direktem Vorgesetztem	1048	3,8	144	3,6	-	-	-	-
Arbeitszeiten	1084	2,4	146	2,2	401	3,0	240	2,8
Allgemeine Zufriedenheit	1084	3,8	146	3,6	401	4,2	238	4,0

Tabelle 21 Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika der Umfrageteilnehmer
Aussagen wurden mit Hilfe von fünf Likert-Items (1= völlig unwichtig bis 5 = sehr wichtig) erfasst (basierend auf Friedrich 2006)

Wichtigkeit der Arbeitsplatzcharakteristika	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Gutes Arbeitsklima	1084	5,0	146	5,0	403	5,0	240	5,0
Angemessenes Einkommen	1084	4,0	146	5,0	403	4,0	240	4,0
Attraktive Arbeitszeiten	1084	4,0	146	4,0	403	4,0	240	4,0
Ausreichend Urlaub/ Freizeit	1083	4,0	146	4,0	403	4,0	240	4,0
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1084	4,0	146	4,0	403	4,0	240	4,0
Familienfreundliche Maßnahmen	1083	4,0	146	4,0	402	4,0	240	4,0
Selbstständiges Arbeiten	1084	4,0	146	4,0	403	5,0	239	5,0
Abwechslungsreiche Tätigkeit	1083	4,0	146	4,0	403	4,0	239	4,0

Anhang

Tabelle 22 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Arbeitsplatz

Aussagen wurden mit Hilfe von vier Likert-Items erfasst (siehe Tabelle)

Ich würde meinen jetzigen Arbeitsplatz noch einmal antreten.	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Stimme gar nicht zu	101	9,3	17	11,6	11	2,7	13	5,4
Stimme eher nicht zu	198	18,2	28	19,2	28	11,9	26	10,8
Stimme eher zu	404	37,2	57	39,0	147	36,5	107	44,6
Stimme voll zu	381	35,1	44	30,1	197	48,9	94	39,2
Fehlende Angabe	1	0,1	0	0	0	0	0	0

Tabelle 23 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Beruf

Aussagen wurden mit Hilfe von vier Likert-Items erfasst (siehe Tabelle)

Ich würde denselben Beruf erneut wählen. ¹	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%**	N	%**	N	%**	N	%**
Stimme gar nicht zu	127	11,7	23	15,8	19	4,7	25	10,4
Stimme eher nicht zu	255	23,5	32	21,9	71	17,6	50	20,8
Stimme eher zu	360	33,2	53	36,3	99	24,6	75	31,3
Stimme voll zu	342	31,5	38	26,0	214	53,1	90	37,5
Fehlende Angabe	1	0,1	0	0	0	0	0	0

Arbeitsumstände und demographische Angaben

Tabelle 24 Geschlecht und Arbeitsposition der Umfrageteilnehmer

Arbeitsposition	weiblich		männlich	
	N	%	N	%
Angestellte Tiermediziner	1085	70,9	146	36,6
Niedergelassene Tiermediziner	403	26,3	240	60,2
Praxisvertreter	17	1,1	2	0,5
Sonstige ¹	24	1,6	9	2,3
Fehlende Angabe	2	0,1	2	0,5

¹ Sonstige: leitende Position 7; Zootierärztin N = 1; Ultraschalldiagnostik N = 1; Tierarzt N = 1; selbstständige Belegtierärztin N = 1; Pferdekl. N = 1; Minijob N = 1; Institutstierarzt N = 1; freier Mitarbeiter N = 1; Forschung N = 1; Fachtierarzt N = 1; keine Angaben N = 16

Tabelle 25 Arbeitsverhältnis der angestellten Umfrageteilnehmer

Arbeitsverhältnis	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte	
	N	%	N	%
Befristet	167	15,4	30	20,5
Unbefristet	844	77,8	106	72,6
Fehlende Angabe	74	6,8	10	6,8

Tabelle 26 Geburtsjahr und beruflicher Werdegang der Umfrageteilnehmer

Jahreszahl	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Geburtsjahr	1079	1983	143	1983	398	1968	236	1963
Erhalt der Approbation	1080	2010	143	2011	399	1996	236	1990
Praktische tierärztliche Tätigkeit	1080	2011	143	2012	399	1997	236	1991
Tätig in jetziger Praxis / Klinik	1080	2013	143	2013	399	2003	235	1996

Tabelle 27 Betriebsarten der Umfrageteilnehmer

Betriebsarten	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Praxis	725	66,8	86	58,9	390	96,8	218	90,8
Private Klinik	290	26,7	40	27,4	10	2,5	20	8,3
Universitätsklinik	63	5,8	16	11,0	-	-	-	-
Sonstige	7	0,6	4	2,7	1	0,2	2	0,8

Anhang

Fehlende Angabe	0	0	0	0	2	0,5	0	0
Tabelle 28 Personal in Unternehmen der Umfrageteilnehmer								
Personal	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Männliche tierärztliche Inhaber	1085	1	146	1	403	0	240	1
Weibliche tierärztliche Inhaber	1085	0	146	0	403	1	240	0
Männliche tierärztliche Assistenten	1085	0	146	1,5	403	0	240	0
Weibliche tierärztliche Assistenten	1085	3	146	3	403	0	240	1
Männliche tiermedizinische Fachangestellte	1085	0	146	0	403	0	240	0
Weibliche tiermedizinische Fachangestellte	1085	3	146	4	403	1	240	1
Männliches sonstiges Personal	1085	0	146	0	403	0	240	0
Weibliches sonstiges Personal	1085	1	146	2	403	0	240	1

Tabelle 29 Praxisformen der Umfrageteilnehmer

Praxisformen	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Einzelpraxis	592	54,6	82	56,2	292	72,5	171	71,3
Gemeinschafts- praxis	263	24,2	35	24,0	82	20,3	57	23,8
Praxisgemeinschaft	17	1,6	2	1,4	7	1,7	1	0,4
sonstige	135	12,4	19	13,0	8	2,0	4	1,7
Fehlende Angabe	78	7,2	8	5,5	14	3,5	7	2,9

Anhang

Tabelle 30 Kinder der Umfrageteilnehmer

Kinder	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kinderlos oder keine Angabe	812	74,8	109	74,7	182	45,2	54	22,5
Eltern	273	25,2	37	25,3	221	54,8	186	77,5

Tabelle 31 Anzahl der Kinder der Umfrageteilnehmer

Berücksichtigt wurden ausschließlich Eltern, gefiltert einzeln nach der jeweiligen Kategorie

Anzahl der Kinder	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Kinder bis 18 Jahre im eigenen Haushalt lebend	252	2	33	1	146	2	93	2
Kinder bis 18 Jahre nicht im eigenen Haushalt lebend	4	1	3	1	2	1,5	14	1,5
Kinder über 18 im eigenen Haushalt lebend	21	1	2	2	45	1	41	1
Kinder über 18 nicht im eigenen Haushalt lebend	17	2	2	2	70	1	92	2

Anhang

Tabelle 32 Bundesländer der Umfrageteilnehmer

Bundesländer	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baden-Württemberg	65	6,0	10	6,8	37	9,2	17	7,1
Bayern	296	27,3	39	26,7	42	10,4	36	15,0
Berlin	45	4,1	4	2,7	20	5,0	7	2,9
Brandenburg	32	2,9	3	2,1	25	6,2	20	8,3
Bremen	2	0,2	1	0,7	8	2,0	1	0,4
Hamburg	11	1,0	0	0	12	3,0	6	2,5
Hessen	112	10,3	14	9,6	32	7,9	15	6,3
Mecklenburg-Vorpommern	15	1,4	1	0,7	4	1,0	2	0,8
Niedersachsen	163	15,0	23	15,8	50	12,4	28	11,7
Nordrhein-Westfalen	120	11,1	19	13,0	46	11,4	28	11,7
Rheinland-Pfalz	32	2,9	2	1,4	12	3,0	16	6,7
Saarland	13	1,2	1	0,7	5	1,2	2	0,8
Sachsen	60	5,5	7	4,8	41	10,2	17	7,1
Sachsen-Anhalt	22	2,0	1	0,7	16	4,0	9	3,8
Schleswig-Holstein	82	7,6	21	14,4	51	12,7	32	13,3
Thüringen	13	1,2	0	0	2	0,5	4	1,7
Fehlende Angabe	2	0,2	0	0	0	0	0	0

Tabelle 33 Ortsgrößen der Unternehmen von den Umfrageteilnehmern

Ortsgrößen	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dorf (< 5000 Einwohner)	292	26,9	44	30,1	107	26,6	81	33,8
Kleinstadt (5000 bis 50.000 Einwohner)	119	11,0	19	13,0	42	10,4	20	8,3
Mittelgroße Stadt (50.000 bis 200.000 Einwohner)	440	40,6	45	30,8	176	43,7	103	42,9
Großstadt (200.000 bis 1 Mio. Einwohner)	89	8,2	14	9,6	40	9,9	13	5,4
Millionenstadt (mehr als 1 Mio. Einwohner)	145	13,4	24	16,4	38	9,4	23	9,6
Fehlende Angabe	0	0	0	0	0	0	0	0

Anhang

Tabelle 34 Von den Umfrageteilnehmern behandelte Tierart

Tierart	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nur oder überwiegend (>90%) Klein- und Heimtiere	556	51,2	50	34,2	287	71,2	117	48,8
Nur oder überwiegend (>90%) Nutztiere	135	12,4	31	21,2	11	2,7	23	9,6
Nur oder überwiegend (>90%) Pferde	124	11,4	21	14,4	35	8,7	25	10,4
Gemischtes Patientenaufkommen	270	24,9	44	30,1	96	17,1	75	31,3
Fehlende Angabe	0	0	0	0	1	0,2	0	0

Tabelle 35 Eigenschaften der Umfrageteilnehmer

Eigenschaften-kategorien	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kategorie I ¹	591	54,5	67	45,9	238	59,1	133	55,4
Kategorie II ²	301	27,7	42	28,8	87	21,6	69	28,7
Kategorie III ³	190	17,5	36	24,7	78	19,4	36	15,0
Fehlende Angabe	3	0,3	1	0,7	0	0	2	0,8

¹ Kategorie I= Ich bin erfahren, hilfsbereit, vielseitig einsetzbar und habe neben Teamgeist ein gutes Durchsetzungsvermögen. Meine Familie und soziale Kontakte sind mir sehr wichtig. Mein Bedürfnis nach Sicherheit und Lebensgenuss ist hoch.

² Kategorie II= Ich bin selbstsicher, rational, teamorientiert und zuverlässig. Meine Anforderungen an mich selbst und meine Weiterentwicklung ist hoch, genauso wie meine materiellen als auch Sicherheitsbedürfnisse.

³ Kategorie III= Ich bin digital, individuell, gut vernetzt, selbstbestimmt, authentisch und handele sinnstiftend. Zugehörigkeit, Freundschaft, Partnerschaft und Familienleben und meine Entwicklung und Selbstverwirklichung sind mir sehr wichtig.

Bereichs- und Lebenszufriedenheiten

Tabelle 36 Mediane Lebens- bzw. Lebensteilzufriedenheiten der Umfrageteilnehmer
(Die Zufriedenheit wurde mit Hilfe von elf Likert-Items (0 ganz und gar unzufrieden bis 10 ganz und gar zufrieden) erfasst (basierend auf TNS Infratest Sozialforschung SOEP 2014))

Zufriedenheit mit	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
der Gesundheit	1042	8	143	8	384	8	224	8
dem Schlaf	1042	7	143	7	384	7	224	7
der Arbeit	1042	6	143	7	384	7	224	8
der Tätigkeit im Haushalt	1037	5	142	6	383	5	222	7
dem Haushaltseinkommen	1038	6	142	5	383	6	225	7
dem persönlichen Einkommen	1042	5	143	5	384	6	225	7
der Wohnung	1042	8	143	8	384	9	225	9
der Freizeit	1042	6	143	5	384	6	225	6
dem Familienleben	1040	7	143	7	383	7	225	8
dem Lebensstandard	1042	7	143	7	384	8	225	8
der Vereinbarkeit von Privat- / Familienleben und Beruf	1041	4	143	4	384	6	225	6
den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung	248	6	37	5	94	7	50	8
alles im allem mit dem Leben	1041	7	143	7	384	8	225	8

Anhang

Tabelle 37 Unterstützungsmöglichkeiten der Umfrageteilnehmer

Doppelte Angaben möglich, Prozent auf jeweilige Gruppe gerechnet (angestellte Tierärztinnen N=1085; angestellte Tierärzte N = 146; niedergelassene Tierärztinnen N = 403; niedergelassene Tierärzte N = 240)

Unterstützungsmöglichkeiten	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Haushaltshilfe	23	2,1	4	2,7	53	13,2	39	16,3
Reinigungskraft	122	11,2	11	7,5	127	31,5	80	33,3
Babysitter	36	3,3	5	3,4	16	4,0	11	4,6
Tagesmutter	30	2,8	2	1,4	15	3,7	6	2,5
Partner bzw. Ehepartner	555	51,2	70	47,9	203	50,4	146	60,8
Verwandte	328	30,2	34	23,3	116	28,8	43	17,9
Niemanden	295	27,2	49	33,6	62	15,4	35	14,6
Sonstiges ¹	49	4,5	3	2,1	28	6,9	5	2,1
Fehlende Angabe	41	3,8	2	1,4	17	4,2	15	6,3

¹ Doppelte Angaben möglich: Freunde N= 37; Hundesitter N=13; Kindergarten N= 7; Gärtner N= 4; Nachbarn N= 4; Nachbarn und Freunde N= 2; Au Pair N= 2; Bürohilfe N= 2; Kita und Schule N= 2; Mitbewohner N= 2; Stallhilfe N= 2; Chef N= 1; Freunde und Kollegen N= 1; Kindsvater, Freunde N= 1; Kindsvater N= 1; Kollegin N= 1; Psychologin N= 1; Rentner N= 1; Saugroboter N= 1; Schülerbetreuung N= 1; Spielkreis N= 1; Work and Travel Volunteer N= 1

Tabelle 38 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit

Aussagen wurden mit Hilfe von vier Likert-Items erfasst (siehe Tabelle)

Meine Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit bestimmt meine Lebenszufriedenheit.	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	% ¹	N	% ¹	N	% ¹	N	% ¹
Stimme gar nicht zu	8	0,7	4	2,7	4	1,0	6	2,5
Stimme eher nicht zu	103	9,5	17	11,6	30	7,4	20	8,3
Stimme eher zu	618	57,0	90	61,6	211	52,4	126	52,5
Stimme voll zu	313	28,8	32	21,9	139	34,5	73	30,4

¹ Prozent auf jeweilige Gruppe gerechnet (angestellte Tierärztinnen N=1085; angestellte Tierärzte N = 146; niedergelassene Tierärztinnen N = 403; niedergelassene Tierärzte N = 240)

Anhang

Tabelle 39 Zustimmung der Umfrageteilnehmer zum Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Beschwerden und der Arbeit

Aussagen wurden mit Hilfe von vier Likert-Items erfasst (siehe Tabelle)

Ich habe aufgrund meiner Arbeit gesundheitliche Beschwerden.	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	% ¹	N	% ¹	N	% ¹	N	% ¹
Stimme gar nicht zu	355	30,9	42	28,8	140	34,7	89	37,1
Stimme eher nicht zu	357	32,9	59	40,4	125	31,0	70	29,2
Stimme eher zu	265	24,4	34	23,3	87	21,6	49	20,4
Stimme voll zu	85	7,8	8	5,5	32	7,9	17	7,1

¹ Prozent auf jeweilige Gruppe gerechnet (angestellte Tierärztinnen N=1085; angestellte Tierärzte N = 146; niedergelassene Tierärztinnen N = 403; niedergelassene Tierärzte N = 240)

Tabelle 40 Anzahl der Krankentage pro Jahr der Umfrageteilnehmer

Krankentage	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Anzahl der Krankentage	1040	2	143	1	384	0	225	0

Tabelle 41 Lebenszufriedenheit der Umfrageteilnehmer

(Erfasst mit Hilfe von sieben Likert-Items 1= trifft überhaupt nicht zu, 7= trifft vollständig zu)

Lebenszufriedenheit	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	1041	4	142	4	383	5	225	5
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	1041	4	142	4	383	5	225	5
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	1040	5	142	5	383	5	225	5
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	1040	5	142	5	383	6	225	6
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kam etwas ändern.	1041	4	142	4	383	5	225	4
Insgesamt ¹	1040	4,6	142	4,4	383	5,0	225	5,0

¹ Summe der angegebenen Werte und Division durch Anzahl der Fragen pro Teilnehmer, angegeben ist der Median dieses Ergebnisses

Anhang

Arbeitsbedingungen

Tabelle 42 Vertragliche bzw. beabsichtigte, tatsächliche und erwünschte Wochenarbeitsstunden der Umfrageteilnehmer

Wochenarbeitsstunden	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Vertraglich, beabsichtig zu arbeiten	951	40	128	40	328	40	196	45
Tatsächlich (inklusive Bereitschaftsdienste, exklusive passiver Rufbereitschaft)	973	45	133	50	328	45	198	55
Wunscharbeitszeit, wie viele Stunden würden Sie am liebsten arbeiten?	997	35	139	40	361	35	211	40

Tabelle 43 Anzahl der Arbeitstage pro Woche der Umfrageteilnehmer

Wochenarbeitstage	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Arbeitstage pro Woche	975	5	134	5	344	6	201	6

Tabelle 44 Anteil der Umfrageteilnehmer in Anwesenheitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit

Sonderarbeitszeiten	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Anwesenheitsbereitschaft	313	28,8	45	30,8	85	21,1	59	24,6
Fehlende Angaben	110	10,1	12	8,2	59	14,6	41	17,1
Rufbereitschaft	644	59,4	104	71,2	254	63,0	165	68,8
Fehlende Angaben	114	10,5	12	8,2	59	14,6	41	17,1
Nachtarbeit	543	50,0	93	63,7	208	51,6	157	65,4
Fehlende Angaben	86	7,9	7	4,8	41	10,2	25	10,4
Sonntagsarbeit	688	63,4	116	79,5	276	68,5	183	76,3
Fehlende Angaben	86	7,9	7	4,8	43	10,7	25	10,4

Anhang

Tabelle 45 Aktive und passive mediane Wochenarbeitsstunden in Bereitschaftsdiensten der Umfrageteilnehmer

(Es wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer berücksichtigt, die angegeben haben während der jeweiligen Sonderarbeitszeit zu arbeiten)

Sonderarbeitsstunden	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	Median aktiv ¹	Median passiv ²	Median aktiv ¹	Median passiv ²	Median aktiv ¹	Median passiv ²	Median aktiv ¹	Median passiv ²
Anwesenheitsbereitschaft	14	5	10	8,5	12	10	8	9
Rufbereitschaft	5	21	6	23	5	30	6	36

¹ aktiv = beschreibt die tatsächliche Arbeitszeit am Tier während eines Bereitschaftsdienstes

² passiv = beschreibt die Zeit, in der Umfrageteilnehmer warten und nicht arbeiten

Tabelle 46 Anzahl der Arbeitstage nachts (zwischen 23 und 6 Uhr) und sonntags pro Monat der Umfrageteilnehmer

(Es wurden ausschließlich Umfrageteilnehmer berücksichtigt, die angegeben haben während der jeweiligen Sonderarbeitszeit zu arbeiten)

Arbeitstage im Monat	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Nachts	543	4	91	4	208	2	156	3
Sonntags	685	1	114	1	271	2	177	2

Tabelle 47 Prozentuale Zusammensetzung tierärztlicher Tätigkeit der Umfrageteilnehmer

Prozentuale Zusammensetzung tierärztlicher Tätigkeit	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Arbeitszeit am Tier	939	70	127	55	327	60	203	55
Arbeitszeit für betriebswirtschaftliche und Verwaltungsaufgaben	643	10	97	10	325	20	202	20
Arbeitszeit für gesetzlich geforderte Dokumentation	870	10	117	10	303	10	191	10
Fahrtzeiten auf dem Weg zum Tier	573	20	88	25	229	10	145	20

Anhang

Tabelle 48 Anzahl der Urlaubstage pro Jahr der Umfrageteilnehmer

Urlaubstage im Jahr	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Urlaubstage	997	24	139	26	360	20	216	21

Tabelle 49 Bruttojahresverdienst der Umfrageteilnehmer

Bruttojahresverdienst bzw. Jahresverdienst vor Steuern [€]	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Bruttojahresverdienst	964	30.000	130	38.700	299	45.000	192	80.000

Tabelle 50 Anteil des Haushaltseinkommens aus praktischer tierärztlicher Tätigkeit der Umfrageteilnehmer

Anteil des Haushaltseinkommens [%]	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	Median	N	Median	N	Median	N	Median
Anteil des Haushaltseinkommens	910	50	130	80	319	60	190	80

Tabelle 51 Rücklauf: Wie haben die Umfrageteilnehmer zum ersten Mal von der Umfrage erfahren

Rücklauf	Angestellte Tierärztinnen		Angestellte Tierärzte		Niedergelassene Tierärztinnen		Niedergelassene Tierärzte	
	N	%*	N	%*	N	%*	N	%*
Landestierärztekammer	297	27,4	52	35,6	133	33,0	86	35,8
Kollegen	55	5,1	10	6,8	25	6,2	7	2,9
Leipziger Tierärztekongress	69	6,4	11	7,5	31	7,7	25	10,4
Deutsches Tierärzteblatt	105	9,7	6	4,1	47	11,7	19	7,9
VET Impulse	30	2,8	3	2,1	17	4,2	6	2,5
bpt	36	3,3	7	4,8	23	5,7	24	10,0
Facebook	295	27,2	32	21,9	35	8,7	17	7,1
anders	110	10,1	18	12,3	48	11,9	31	12,9
Fehlende Angabe	88	8,1	7	4,8	44	10,9	25	10,4

Publikationsverzeichnis



Institut für Veterinär-Epidemiologie & Biometrie
 Fachbereich Veterinärmedizin



Veterinary practitioners compared to the German general population

Long working hours and dissatisfied assistants with small income

Johanna C. Kersebohm¹, Marcus G. Doherr² and Anne M. Becher³
¹Institute for Veterinary Epidemiology and Biostatistics, Freie Universität, Berlin, ²dr. becher griesbauer gmbh, Straubing, Germany

Introduction

Society's, in particular Generation Y's attitude towards work is changing (Schmidt et al. ANAESTHESIST 2011: 2). So is the veterinary medicine profession in Germany. In this traditionally male dominated group, 90% of university graduates are now female (Statistisches Bundesamt 2014). The last survey (Friedrich 2007) analyzing this process excludes Generation Y and practice owners. Therefore, in our study we made an effort to analyze the actual working conditions and the associated satisfaction of all German veterinary practitioners in comparison with other citizens to identify potential room for improvement.

Materials and Methods

The online questionnaire was constructed based on various other studies, which allows for comparisons over time and across occupations (SOEP Survey Papers, No. 180; Friedrich 2007: 255; Haarhaus DIAGNOSTICA 2015).

Results

1930 practitioners responded to our survey, almost 10% of German veterinary practitioners. 11% of full time working participants work more than 12 hours per day (Tab. 1), while 90% of assistants work more than contractually agreed. 14% of full time assistants earn less than the minimum wage of 8.50€ per hour (Tab. 2). Full time assistants earn less than self-employed practitioners, controlling for years of work experience (Figure 1). Compared with the relevant sub-group of general German population,

	N	Working hours per week	Working hours per day	% veterinarians who work > 12h per day
All	1159	50		10,5
Operating mode				
Veterinary hospital	344	55	10h	14,2
Practice	840	50	9h	9,2
Treating which animal species				
horses	152	57,5	10h 41min	24,3
Food-producing animals	148	53	10h	10,8
mixed animals	300	50	9h	9,0
small animals	599	50	8h 48min	7,7

	Full time self-employed practitioner				Full time assistants			
	N	Pre-tax annual earnings [€]	Pre-tax hourly earnings [€]	% vets < 8,5€ / hour	N	Pre-tax annual earnings [€]	Pre-tax hourly earnings [€]	% vets < 8,5€ / hour
All	360	60 000	21,0	8,3	733	36 000	13,3	14,3
Gender								
Male	158	80 000	25,6	3,8	112	40 000	14,1	10,7
Female	202	48 000	19,2	11,9	621	34 200	13,1	15
Treating which animal species								
small animals	211	50 000	19,2	11,3	331	32 500	12,8	17,2
horses	38	77 500	24,7	0	102	34 000	12	24,5
Food-producing animals	27	90 000	28,8	3,7	110	40 150	15,3	10
mixed animals	84	70 000	22,2	6	190	36 000	13,5	6,3
Federal States								
Old West German states	268	65 000	23,1	7,1	624	36 000	14,4	13,5
New East German states	82	50 000	18,5	13,3	86	30 000	12,5	15,1
Number of employees of practice or clinic								
0-3	171	45 000	17,3	12,9	61	33 600	13,5	13,1
4-7	110	62 000	24,5	5,4	156	35 000	13,8	10,9
8-14	46	80 500	28,2	4,3	198	36 000	15	4,7
> 15	23	150 000	44,4	0	294	35 000	12,3	19,0

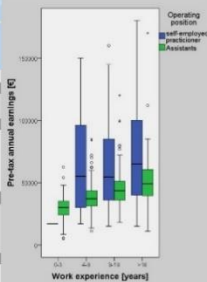


FIGURE 1: Pre-tax annual earnings depending on years of work experience²

	Male self-employed practitioner compared to male practitioners in general population	Female self-employed practitioner compared to female practitioners in general population	Male assistants compared to male highly qualified employees in general population	Female assistants compared to female highly qualified employees in general population
Satisfaction with				
Life	Difference not significant (n.s.)	n.s.	⊙	⊙
Work	n.s.	Less satisfied (⊙)	⊙	⊙
Health	n.s.	n.s.	⊙	n.s.
Sleep	n.s.	n.s.	⊙	⊙
Household income	n.s.	⊙	⊙	⊙
Personal income	n.s.	⊙	⊙	⊙
Dwelling	More satisfied (⊙)	n.s.	⊙	⊙
Leisure time	n.s.	⊙	⊙	⊙
Family life	n.s.	⊙	⊙	⊙
Standard of living	n.s.	⊙	⊙	⊙
The childcare	n.s.	n.s.	⊙	⊙

TABLE 3: Satisfaction of veterinary practitioner compared with the relevant sub-group of general population³

veterinary practitioners work longer; self-employed practitioner earn more and assistants earn less. Assistants are also less satisfied with their work and life (Tab. 3). Generally, work satisfaction is positively correlated with life satisfaction.

Conclusion

Our results indicate that there is a substantial need for the improvement of working conditions of veterinary practitioners in Germany, which in turn would increase practitioners' work and life satisfaction. Further studies should investigate if the presented results are a particular German phenomenon.



¹ Only full time working veterinarians (> 40h/week)
² Only pre-tax annual earnings until 180 000€ are shown, only full time working veterinarians (> 40h/week)
³ Only persons with a workload between >20h and <80h/week

Abbildung 21 Poster Präsentation Doktorandensymposium, Dahlen Research School, 16.09.2016.
 Johanna C. Kersebohm, Marcus G. Doherr, Anne M. Becher. The veterinary practitioners compared to the German population

Publikationsverzeichnis

Berufspolitische Diskussion: Nachgefragt: Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen von angestellten Tierärzten/innen weiter verbessern? Moderation: Heiko Färber; Podium: Dr. Carsten Vogt, Dr. Uta Seiwald, Johanna Kersebohm, Nicolas Haas, Florian Diel, Dr. Christian Wunderlich; Bpt-Kongress Hannover, 18.11.2016.

Vortrag: Kurze Vorstellung des Dissertationsprojektes im Rahmen des Wahlpflichtkurses Anfertigen einer wissenschaftlichen Arbeit / Dissertation von Marcus Doherr. Johanna Kersebohm, 13.01.2017.

Vortrag und Diskussion: VETtalk Diagnose „Aestimatio parva functionariae“ Therapiebedarf und – optionen, Moderation: Dr. Carolin Deiner; Podium: Dr. Gudrun Hagmayer, Dr. Henrik Hofmann, Dr. Stephanie Steimann, Dr. Marc Dilly, Dr. Elisabeth Brandebusemeyer, Johanna Kersebohm; Baden-Badener Fortbildungstage, 17.02.2017.

Artikel: Zufrieden im Job – nur ein Wunsch? Johanna Kersebohm, *Der Praktische Tierarzt* 98, Heft 05/2017, 01.05.2017.

Vortrag: Working conditions and satisfaction of veterinary practitioners in Germany [Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit praktizierender Tierärzte in Deutschland]. Kersebohm J, Becher A, Lorenz T, Doherr MG. Seminarserie Institut für Epidemiologie, Friedrich-Löffler-Institut Insel Riems, 31.05.2017.

Artikel: Praktiker im Wandel – Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016) Johanna C. Kersebohm, Anne M. Becher, *Deutsches Tierärzteblatt* 10/2017, 01.10.2017.

Artikel: Tierärzte im Wandel: Arbeitsbedingungen von Pferde-, Kleintier-, Gemischt- und Nutztierpraktikern. Johanna Kersebohm. Online verfügbar unter <https://www.vetstage.de/blog/tieraerzte-im-wandel-arbeitsbedingungen-von-pferde-kleintier-gemischt-und-nutztierpraktikern/> [Abgerufen am 13.03.2018] Vetstage Blog, 06.10.2017.

Vortrag und Diskussion: Wege zu Erfolg und Zufriedenheit in der Praxis, Vorstellung der Umfrageergebnisse von Johanna Kersebohm: Situation der praktizierenden Tiermediziner im Vergleich zu anderen Berufsgruppen; Moderation: Dr. Roger Battenfeld, Podium: J.C. Kersebohm, S. Czempiel-Bartels, D. Naujokat, M. Bahramsoltani, M. Doherr, H. Ratsch, Leipziger Tierärztekongress, 18.02.2018.

Vortrag: Arbeitssituation in der Pferdepraxis. Johanna Kersebohm. 14. Kaminabend der Pferdetierärzte Rhein-Sieg und Umgebung, 14.03.2018.

Danksagung

Als erstes möchte ich Univ.-Prof. Dr. Marcus Doherr für seine vorbildliche Betreuung des Promotionsvorhabens sehr herzlich danken, besonderer Dank gilt dem damit einhergehenden Engagement und der Offenheit für dieses berufspolitische Thema.

Außerdem bedanke ich mich besonders bei Dr. Anne Becher für die engagierte Unterstützung von Anfang bis Ende des Promotionsvorhabens, die investierte Zeit, die vielen praktischen Hinweise und das Korrekturlesen einiger Kapitel dieser Arbeit.

Ganz herzlich möchte ich den vielen praktizierenden Tiermedizinern danken, die an der Umfrage teilgenommen haben und durch deren Hilfe das Promotionsvorhaben erst ermöglicht wurde.

Darüber hinaus möchte ich den nachfolgend aufgeführten Personen, Verbänden und Institutionen danken:

- Dem Bundesverband praktizierender Tierärzte e.V., durch dessen Hilfe drei Eintrittskarten für den bpt-Kongress 2016 an die Umfrageteilnehmer verlost werden konnten, außerdem konnte auf der bpt-Fortbildungsveranstaltung Intensivfortbildung Kleintierpraxis auf die Umfrage aufmerksam gemacht werden
- Dr. Timo Lorenz, Arbeits- und Organisationspsychologie, für seinen fachlichen Rat bei Auswertmethoden und psychologischen Fragestellungen
- Dr. Carolin Deiner, Dr. Roger Battenfeld und Nadine Schunter für die konstruktive und kreative Teilnahme in den Expertenworkshops
- Der Redaktion des Deutschen Tierärzteblattes, des Praktischen Tierarzt, der Zeitschrift VETimpulse, bpt-info und bpt das Rote Heft für die Veröffentlichung der Aufrufe an praktizierende Tiermediziner
- Den Landestierärztekammern Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein sowie der deutschen Veterinärmedizinischen Gesellschaft (DVG) für die Versendung von E-Mails an ihre Mitglieder
- Landestierärztekammern Baden-Württemberg und Niedersachsen für ihre Unterstützung
- Dr. Reiko Rackwitz und den Organisatoren des Leipziger Tierärztekongresses, durch dessen Hilfe auf dem Kongress auf die Umfrage aufmerksam gemacht werden konnte.
- Michael Panek, Rechtsreferent des Bundesverbandes praktizierender Tierärzte e.V., für seinen fachlichen Rat bei juristischen Fragestellungen
- Dr. Ulrike Schimmel, Leiterin des Verbandmarketings und interner Kommunikation des Bundesverbandes praktizierender Tierärzte, für die umfangreiche Unterstützung
- Lisa Leiner von VetStage und dem Bundesverband Veterinärmedizinistudierenden Deutschland e.V. für die Aufrufe zur Teilnahme auf ihren Homepages
- Dr. Laura Pieper, Dr. Céline Simoneit, Berit Pränger und Hanna Rank für ihre hilfreiche Unterstützung

Mein größter Dank gilt meinem Bruder Philipp, meinen Eltern Burkhard und Bettina Kersebohm sowie meinem Lebensgefährten Heiko Hinrichs für ihre Unterstützung in jeder erdenklichen Hinsicht.

Selbstständigkeitserklärung

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig angefertigt habe. Ich versichere, dass ich ausschließlich die angegebenen Quellen und Hilfen in Anspruch genommen habe.

Berlin, den 13.02.2018

Johanna Christine Kersebohm



9 783863 878825
mbvberlin mensch und buch verlag

49,90 Euro | ISBN: 978-3-86387-882-5