

DIU Dresden International University

Studiengang

Management Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Masterarbeit

Thema:

Berufszufriedenheit bei

Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis

vorgelegt von: Tierärztin Susanne Klose

zur

Erlangung des akademischen

Grades

Master of Science

1. Gutachter: Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder

2. Gutachter: Dr. Volker Didier

eingereicht am. 25.08.2023

Kurzfassung

Berufszufriedenheit ist ein allgegenwärtiger Begriff, besonders in Zeiten latenten Fachkräftemangels. Im Bereich der Nutztierpraxis gibt es bislang nur wenige Studien. Bisherige Studien legten den Fokus meist auf Kleintierpraktiker.

Diese Arbeit ermittelt und bewertet Belastungsfaktoren in der Nutztierpraxis durch Interviews mit fünf ausgewählten Tiermedizinerinnen und einer schriftlichen Befragung von 93 Tiermedizinerinnen.

Sie zeigt, dass Tiermediziner oft einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt sind. Als besonders psychisch belastend wurden Konflikte am Arbeitsplatz und unzufriedene Patientenhalter empfunden. Zufriedenheit resultiert besonders aus einem guten Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten sowie der Arbeitsaufgabe.

Zufrieden mit ihrem Beruf sind 46 % der Befragten. Vergütung und Zufriedenheit korrelieren: Je unzufriedener die Befragten mit der Vergütung waren, desto unzufriedener waren sie auch im Beruf.

Mehrheitlich wünschen sich die Tiermediziner Verbesserungen im Bereich Arbeitszeiten, Praxisorganisation und Vergütung.

Die vorliegende Studie bestätigt die Ergebnisse anderer Autoren und überträgt sie auf die Nutztierpraxis. Sie gibt Handlungsempfehlungen für Behörden, Berufsgenossenschaften, das Management von Praxen u. a., um die Berufszufriedenheit bei Nutztierpraktikern zu verbessern.

Schlüsselwörter: Tiermedizin, Nutztierpraxis, Berufszufriedenheit, Belastungsfaktor

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnisse	VII
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	VII
Verzeichnis der Abkürzungen	VIII
Verzeichnis der Rechtsgrundlagen	IX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung	1
1.2 Ziele der Arbeit.....	3
1.3 Forschungsfragen	4
2 Theoretische Grundlagen.....	5
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	5
2.2 Arbeit, Beruf, Zufriedenheit – Definitionen.....	9
2.2.1 Arbeit.....	9
2.2.2 Beruf.....	10
2.2.3 Zufriedenheit.....	11
2.3 Abgrenzung Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit	12
2.4 Belastung und Beanspruchung	13
2.4.1 Erläuterung der Begriffe Belastung und Beanspruchung.....	13
2.4.2 Konzepte und Modelle, die berufsbedingte Belastungen erklären	15
2.5 Literaturübersicht	21
3 Daten, Fakten und Rechtsgrundlagen der Nutztierpraxis	28
3.1 Daten und Fakten.....	28
3.2 Rechtliche Grundlagen.....	32
3.3 Tätigkeiten in der Nutztierpraxis	35
4 Methodik des empirischen Teils	39

4.1 Fragestellung dieser Arbeit	39
4.2 Erstellung des Fragebogens	39
4.3 Durchführung der Umfrage.....	42
5 Ergebnisse.....	43
5.1 Soziodemographische Angaben.....	43
5.2 Belastungsfaktoren	44
5.3 Arbeitszufriedenheit	48
5.4 Prüfung der Hypothesen	50
6 Diskussion	52
6.1 Einordnung der Ergebnisse in den bisherigen Wissenstand.....	52
6.2 Bedeutung und Nutzen der Ergebnisse.....	53
6.2.1 Arbeitsbelastung.....	54
6.2.2 Arbeitszufriedenheit.....	55
6.3 Reflexion.....	56
7 Zusammenfassung	57
7.1 Fazit.....	57
7.2 Ausblick	58
7.3 Handlungsempfehlungen	58
7.3.1 Behörden und Berufsgenossenschaften	58
7.3.2 Investoren.....	58
7.3.3 Mitarbeiterbindung.....	59
7.3.4 Gründung eines Berufsverbandes	59
Literaturverzeichnis.....	61
Eidesstattliche Erklärung	67

Vorbemerkungen zum Sprachgebrauch

Aus Gründen der Höflichkeit verwende ich in meiner Masterarbeit grundsätzlich sowohl weibliche als auch männliche Formen für meinen Berufsstand. Verwende ich die Begriffe Tiermediziner, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Teilnehmende oder ähnlich gebräuchliche Ausdrucksformen, so spreche ich hier grundsätzlich immer alle Personen, unabhängig von deren Geschlechtsidentität, an.

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verteilung der Umfrageteilnehmenden nach Berufsalter.....	44
--------------	---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vergleich der Auswirkung von Motivations- und Hygienefaktoren	20
Tabelle 2:	Auszug aus Statistik 2021 Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland	28
Tabelle 3:	Auszug aus der Statistik 2021 und 2022: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland	28
Tabelle 4:	Soziodemographische Daten der Teilnehmenden (Geschlecht).....	43
Tabelle 5:	Soziodemografische Daten (Anzahl der Kinder)	44
Tabelle 6:	Allgemeine Belastungsfaktoren	45
Tabelle 7:	Deskriptive Bewertung der Belastungsfaktoren	45
Tabelle 8:	Wichtige Belastungsfaktoren, getrennt nach Geschlechtern ...	45
Tabelle 9:	Anteil einzelner Belastungsfaktoren.....	46
Tabelle 10:	Faktoren aus dem Bereich der psychischen Belastung und Komponenten aus dem Bereich des Arbeitsschutzes	47
Tabelle 11:	Zufriedenheitswerte	49
Tabelle 12:	Verbesserungswünsche	49

Verzeichnis der Abkürzungen

Abkürzung	Bedeutung
BaT e.V.	Bund angestellter Tierärztinnen und Tierärzte e. V.
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BVerwGE	Bundesverwaltungsgericht
DGUV	Deutsche Gesetzlichen Unfallversicherung
DIU	Dresden International University
DWDS	Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache
EBA	Europäischer Berufsausweis
GOT	Gebührenordnung für Tierärztinnen und Tierärzte
HIT / HI-Tier	Herkunftssicherungs- und Informationssystem für Tiere
m	Mean = arithmetischer Mittelwert
n	Anzahl der Nennungen
NRW	Nordrhein-Westfalen
OvSynch	Ovulationssynchronisation; steuert im Rahmen des Fruchtbarkeitsmanagements die Ovulation und terminiert die künstliche Besamung.
RLSB-H	Regionale Landesbehörde für Schule und Bildung Stabsstelle Hannover
SD	Standard Deviation = Standardabweichung
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

Verzeichnis der Rechtsgrundlagen

89/654/ÉWG	EG-Richtlinien 89/654/ÉWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten
92/57/EWG	Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auf Baustellen
92/58/EWG	Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASR V3	Technische Regel für Arbeitsstätten V3 „Gefährdungsbeurteilung“
BO-TKNds	Berufsordnung der Tierärztekammer Niedersachsen
BTÄO	Bundes-Tierärzteordnung
DGUV-Vorschrift 1	Grundsätze der Prävention
GOT	Gebührenordnung für Tierärztinnen und Tierärzte
HKG	Kammergesetz für die Heilberufe
MilchErzV	Verordnung über Milcherzeugnisse
SchHaltHygV	Verordnung über hygienische Anforderungen beim Halten von Schweinen
TÄHAV	Verordnung über tierärztliche Hausapotheken
TAMG	Tierarzneimittelgesetz
TAppV	Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten
TierSchG	Tierschutzgesetz
TierSchNutztV	Tierschutz-Nutztierhaltungsverordnung
VSG 4.1	Unfallverhütungsvorschrift Tierhaltung

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

In Zeiten latenten Fachkräftemangels ist Berufszufriedenheit ein allgegenwärtiger Begriff. Sie kann das Zünglein an der Waage sein, wenn es darum geht, Fachpersonal zu binden oder zu akquirieren, Arbeitskraft und Kompetenz zu erhalten und somit sein Unternehmen langfristig auf erfolgreiche Säulen zu stellen. Besonders im Bereich der Nutztierpraxis wurden bislang nur wenige Studien von Praktikern durchgeführt, die die Zufriedenheit und die Präventionsmöglichkeiten im täglichen Praxisbetrieb erfragten.

Eine möglichst eigenständige Versorgung der Bevölkerung mit in Deutschland produzierten Lebensmitteln ist grundsätzlich erstrebenswert.

Damit diese Produktion und die Lebensmittelsicherheit weiterhin auf hohem Niveau sichergestellt werden, werden bestandsbetreuende Tierärztinnen und Tierärzte benötigt. Fachkräfte aus dem Ausland als Zugewinn sind nur unter großem Aufwand anzuwerben. Eine Anerkennung der Berufsqualifikation ist nicht komplikationslos durch einen Europäischen Berufsausweis (EBA) zu erlangen, da es sich um einen reglementierten Beruf handelt. Daher ist es erforderlich, diesen systemrelevanten Beruf attraktiv zu halten und auf eine dauerhafte praktische Tätigkeit auszurichten. Berufszufriedenheit und praktizierte Arbeitssicherheit sind wichtige Voraussetzungen hierfür und gelten in der heutigen Zeit oft als Entscheidungskriterium für Angestellte und Bewerber.

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Faktor ist die Pflicht zur Sicherung der Tiergesundheit und des Tierschutzes. Hier ergeben sich bereits ernste Versorgungsdefizite. Da eine Abwanderung in andere Berufszweige oder Berufe beobachtet wird, sollten dringend die Arbeitsbedingungen kritisch überwacht und verbessert werden.

Der Begriff "Nutztierpraxis" definiert sich in der tierärztlichen Pflege und Gesunderhaltung eines leistungsfähigen Nutztierbestandes. Natürlich unterstützen Nutztierärztinnen und Nutztierärzte hierbei auch die Produktion gesunder und hochwertiger Lebensmittel. Dies kann sowohl in Form eines ausschließlich praktizierten Bestandsmanagements als auch in einer Kombination mit der Einzeltier-

behandlung erfolgen. Eine ausschließliche Bestandsbetreuung ohne Intervention am Einzeltier liegt in der Regel bei der Betreuung von Schweinebeständen und Geflügelbeständen vor. Bei der Bestandsbetreuung von Rindern wird auch die Einzeltierbehandlung noch durchgeführt. Und genau hier liegen auch die teils erheblichen Unterschiede bei den Belastungsfaktoren und der empfundenen Berufszufriedenheit.

Aufgrund der komplexen Aufgaben einer Nutztierärztin oder eines Nutztierarztes und der entsprechenden Belastung sind auch Präventionsmaßnahmen im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit ein erheblicher Faktor für Berufszufriedenheit und Erhalt der Arbeitskraft.

Die zuständige Berufsgenossenschaft BGW hat als Unfallversicherungsträger die Durchführung der Präventionsmaßnahmen der rund 32.930 tierärztlich Tätigen (Stand 31.12.21, DTB 6/2022, S. 762-772) zu überwachen und die Unternehmer in diesem Bereich zu beraten und zu unterstützen. Als Ursache für den Mangel an Nutztiermedizinerinnen wird – neben einem hohen Prestigeverlust und belastenden Tätigkeiten mit schwer planbaren Einsatzzeiten – auch ein gestiegener Frauenanteil („Feminisierung“) in der Tiermedizin diskutiert (Kostelnik, 2010). Eine fachliche Orientierung der Tiermedizinerinnen findet heute vornehmlich in Richtung der Kleintiermedizin statt. Heute sind etwa 87 % der Tiermedizin-studierenden weiblich (deutsche Studierende 2021 = 5971, davon weiblich 5177) (Deutsches Tierärzteblatt I 2022, S. 762 ff.). Dies führt zu einem "trend effect" und bedeutet, dass der aktuell hohe Anteil an Frauen in Studium und Beruf abschreckend auf Männer wirkt, weil er das Image des Berufes verändert (Smith, 2002). Frauen erhalten jedoch häufig eine Chance sich dort zu etablieren, wo Männer einen Beruf verlassen.

Die Entwicklung der beruflichen Tätigkeit geht weg von der Nutztierpraxis und hin zur Kleintierpraxis. Ursachen hierfür sind eine schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, körperlich belastender Einsatz, eine nicht leistungsgerechte Bezahlung und eine hohe psychische Belastung in der Nutztierpraxis. Der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist zwar bei beiden Geschlechtern ausgeprägt, die realen Belastungen, die sich daraus ergeben, werden jedoch überwiegend von Frauen getragen (Paulmann, 2010).

Hinzu kommt ein kritisches Bild dieses Berufes in der Öffentlichkeit: Nutztierärztinnen und Nutztierärzte stehen neben Landwirten häufig im Fokus der breiten Masse in puncto Tierschutz und Tierhaltung. Da überwiegend große Produktionseinheiten betreut werden und weniger die Bedürfnisse eines Einzeltieres präferiert werden, steht dieser Aspekt im Widerspruch zur berufsfremden Vorstellung von Konsumenten über die Tierhaltung und führt zu geringer Akzeptanz (Faletar et al., 2023).

Belastend für Tierärztinnen und Tierärzte in der Nutztierpraxis ist jedoch ebenso die mangelnde Akzeptanz im eigenen Berufsstand: Nutztierärztinnen und Nutztierärzte gelten als unterste Stufe der praktischen Tierärzteschaft und werden häufig von ihrem eigenen Berufsstand diskriminiert, da das praktizierte Behandlungsportfolio unspektakulär und „einfach“ sei.

Es liegen nur wenige wissenschaftliche Studien zu konkreten Arbeitsbedingungen und der Berufszufriedenheit praktizierender Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztiermedizin vor, die von praktisch tätigen Tierärztinnen erstellt wurden. (s. Abschnitt 2.5).

1.2 Ziele der Arbeit

Die Zufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten mit ihrem Beruf im Allgemeinen wurde teils bereits wissenschaftlich untersucht. Es ist erforscht, dass es verschiedene Einflussfaktoren auf die Berufszufriedenheit gibt, motivierende aber auch belastende (Kersebohm, 2016). Bei den belastenden Faktoren geht man davon aus, dass sich dort Faktoren finden, die akzeptiert werden, da sie als unabänderlicher Bestandteil einer Tätigkeit angesehen werden.

Belastende Einflussfaktoren und ihre Auswirkung auf die Berufszufriedenheit bei Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis wurden bisher nicht ausreichend untersucht.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, diese Belastung von Tierärztinnen und Tierärzten durch psychische, physische und organisatorische Faktoren zu quantifizieren. Es soll geprüft werden, welche Faktoren besonders wichtig für die Berufszufriedenheit sind. Daraus sollen Maßnahmen abgeleitet werden, die zu einer Verbesserung der Berufszufriedenheit beitragen und die Attraktivität des Berufes steigern. Ein

weiterer positiver Effekt ist die Kompensation des Fachkräftemangels und die Stabilisierung der Versorgungssicherheit mit hochwertigen Lebensmitteln.

1.3 Forschungsfragen

Es stellen sich daher folgende Fragen:

- 1 Wie zufrieden sind Tierärztinnen und Tierärzte in der Nutztierpraxis mit ihrem Beruf?
- 2 Welche Faktoren beeinflussen die Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis?

2 Theoretische Grundlagen

Hier werden die rechtlichen Grundlagen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und grundlegende Fachbegriffe und Modelle, die dieser Arbeit zugrunde liegen, erläutert.

Bei der Literaturrecherche wurden verschiedene Erklärungen zum Begriff Berufszufriedenheit gefunden und aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Häufig wurden Begriffe wie Berufszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit synonym verwendet. Daher werden die Grundbegriffe Beruf, Arbeit, Zufriedenheit, Berufszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit verglichen. Es folgt eine Übersicht zu Belastungsfaktoren, wobei auf Entstehung, Relevanz und Auswirkung der Belastungsfaktoren eingegangen wird.

Abschließend wird im Kapitel Literaturübersicht der aktuelle Forschungsstand zum Thema Zufriedenheit aus dem Fachbereich Tiermedizin vorgestellt.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Der Alltag im Leben einer Tierärztin oder eines Tierarztes in der Nutztierpraxis ist geprägt durch den Einfluss physischer und psychischer Belastungen. Für die Ausübung des Berufes sind ausgeprägte, häufig spezialisierte Fachkompetenzen zwingend erforderlich. Wechselnde Arbeitsbedingungen und -umgebungen und variierende Arbeitsanforderungen beeinflussen sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit und Sicherheit. Sowohl Arbeitsausstattung als auch Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation beeinflussen die Zufriedenheit. Diese Komponenten kann die Autorin aufgrund eigener Berufserfahrung fokussieren und ihre Relevanz in Kapitel 3 erläutern.

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist im "Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit", kurz Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996, zuletzt geändert durch Art. 27 Zehnte ZuständigkeitsanpassungsVO vom 31. August 2015, fixiert.

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der „Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (AB1,

EG Nr. L 183 S. 1)“ und der „Richtlinie 91/383/ EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (AB1. EG Nr. L 206 S. 19)“. Diese Richtlinien verpflichten Arbeitgeber, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu sorgen. Potenzielle Gefahren müssen identifiziert und geeignete Maßnahmen zur Gefahrenabwehr ergriffen werden. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer das Recht, über mögliche Gefahren informiert zu werden und angemessene Schutzkleidung und -ausrüstung zu erhalten.

In § 1 ArbSchG, Zielsetzung und Anwendungsbereich, wird in Absatz 1 festgelegt und erklärt, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch konkrete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern sind.

§ 3 Abs. 1 ArbSchG konkretisiert die Grundpflichten des Arbeitgebers, eine Gefährdungsanalyse, Gefährdungsbeurteilung und Wirksamkeitskontrolle zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten durchzuführen.

§ 4 ArbSchG beschreibt allgemeine Grundsätze, die der Arbeitgeber bei Maßnahmen seines Arbeitsschutzes berücksichtigen muss. Unter Punkt 1 wird gefordert, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine "Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und eine verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird". Um dies rechtskonform darzustellen, sind Gefährdungsanalysen und -beurteilungen mit Wirksamkeitskontrolle sowohl für den physischen als auch für den psychischen Schutz des Beschäftigten erforderlich.

In § 5 Abs. 3 Punkt 6 ArbSchG wird explizit erwähnt, dass sich eine Gefährdung auch durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben kann. Folglich ist auch unter diesem Aspekt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgeschrieben.

Die Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und der festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der durchgeführten Wirksamkeitskontrolle wird in § 6 Abs. 1 ArbSchG festgelegt.

Im Gegenzug sind Beschäftigte gemäß § 15 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, den Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten und für die Sicherheit und Gesundheit für sich selbst und für Personen in ihrem Umfeld zu sorgen, die durch Handeln oder Unterlassen betroffen sein können. Auch sind Beschäftigte, beschrieben in § 16 Abs. 1 ArbSchG, verpflichtet, festgestellte unmittelbare und erhebliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, auch Defekte an Schutzsystemen, der zuständigen Stelle ihres Unternehmens zu melden.

Die Pflicht des Arbeitgebers, nicht nur physische, sondern auch psychische Belastungen zu analysieren, zu beurteilen und zu verbessern, ist also gesetzlich geregelt und sollte fester Bestandteil von praktiziertem Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sein.

Die "Verordnung über Arbeitsstätten", kurz Arbeitsstättenverordnung oder ArbStättV, konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz ArbSchG und dient der Umsetzung der EG-Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten und der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz sowie des Anhangs IV der Richtlinie 92/57/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auf Baustellen. Explizit bezieht sich § 3 Abs. 1, Gefährdungsbeurteilung, auf die Beurteilung der physischen und psychischen Belastungen. In § 3 Abs. 2 fordert die Verordnung eine fachkundige Durchführung und in § 3 Abs. 3 eine Dokumentation dieser Gefährdungsbeurteilung.

Die DGUV-Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention" ist als Unfallverhütungsvorschrift eine verbindliche Rechtsnorm für Unternehmen und Arbeitnehmer in Deutschland. Sie ist Teil des Regelwerks der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und legt grundlegende Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten fest. Die Vorschrift legt fest, dass der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss, um potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung zu ergreifen. Arbeitnehmer hingegen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben sicher und

gesundheitsbewusst auszuführen und bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen mitzuwirken.

Ergänzend zu den staatlichen Verordnungen, die allgemeine Schutzziele formulieren, konkretisieren die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene und geben sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder. Laut § 4 ArbSchG sind Maßnahmen zum „Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ zu berücksichtigen und fixieren damit ein Schutzniveau. Technische Regeln werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Die ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“ konkretisiert im Rahmen des Anwendungsbereichs die Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten. Technische Regeln sind nur in Ausnahmefällen rechtsverbindlich. Aber bei ihrer Einhaltung kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind (Vermutungswirkung) und der Stand der Technik gewährleistet ist. Eine Technische Regel kann verpflichtend werden, wenn andere Vorschriften explizit auf ihr Anwenden verweisen. Als Beispiel sei § 9 (2) GefStoffV genannt. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens gleiche Sicherheit und gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen. Allerdings kehrt sich in diesem Fall die Beweislast um. Bei der Gefährdungsbeurteilung ist die ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“ die Technische Regel, die die Anforderungen sowohl des Arbeitsschutzgesetzes als auch die der Arbeitsstättenverordnung zu diesem Fachgebiet ausführlich beschreibt.

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland bildet ihre rechtliche und politische Grundordnung. Artikel 2 Absatz 2 sagt, dass jeder das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit hat.

2.2 Arbeit, Beruf, Zufriedenheit – Definitionen

2.2.1 Arbeit

In der Antike und im Mittelalter galt Arbeit als negativ und abwertend: Es handelte sich um eine unwürdige Tätigkeit, deren sprachliche Synonyme Mühsal, Plage, Last und Not waren und somit zur Angelegenheit der unteren sozialen Schichten wurde (Anlauf, 2020). Erst die protestantische Ethik machte Arbeit zu einer positiven Bestimmung: Gottgefälliges Tun und Pflichterfüllung sollten im Diesseits zu einer Vorbestimmtheit für die ewige Seligkeit sorgen. Mit der Industrialisierung der westlichen Welt setzte sich die positive Bewertung von Arbeit durch: Arbeit und Arbeitseinkommen werden positiv bewertet (Anlauf, 2020).

Die DGUV-Vorschrift 1 zitiert den Begriff „Arbeit“ nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG 46, 244, B 2 U 9/10 R, UVR 9/2011) wie folgt: „Arbeit ist der zweckgerichtete Einsatz der eigenen – körperlichen oder geistigen – Kräfte, die wirtschaftlich nach der Verkehrsanschauung als Arbeit gewertet werden kann. Dabei ist wirtschaftlich nicht im Sinne von erwerbswirtschaftlich zu verstehen. Vielmehr genügt jede Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden – materiellen oder geistigen – Bedürfnisses und nicht nur einem eigennützigen Zweck dient. Auch eine Tätigkeit aus ideellen Gründen kann einen wirtschaftlichen Wert haben.“

Willke definierte Arbeit als zweckgerichtetes instrumentelles Handeln im Gegensatz zu spielerischem, künstlerischem oder kommunikativem Handeln, welches durchaus zweckfrei sein kann, aber einen objektiven und subjektiven Zweck hat (Wilke, 1999). Daraus könnte man den objektiven Zweck und die subjektive Bedeutung für den Arbeitenden selbst herleiten: Berufsarbeit ist die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung (Tanjour, 2013), (Wilke, 1999).

Neuberger summierte wesentliche Eigenschaften des Begriffes „Arbeit“. Er bezeichnete Arbeit als gesellschaftlich organisierte, planmäßig-geregelte, auf materielle Werte ausgerichtete Aktivität oder Tätigkeit, die als Last erlebt und unter fortgesetztem Einsatz individueller Kräfte ausgeübt wird (Neuberger, 1985).

Roedenbeck definiert: "Arbeit ist eine Tätigkeit, welche unter dem Einsatz körperlicher, geistiger und seelischer Kräfte geleistet wird, wobei diese oft im gesellschaftlichen Bereich planmäßig strukturiert und zielbestimmt ist und im

Ergebnis materielle Produkte als Güter oder Dienstleistungen stehen“ (Roedenbeck, 2004).

2.2.2 Beruf

In seiner begrifflichen Bedeutung wurde das Wort Beruf ursprünglich bis 1870 im religiösen Sinne als Berufung durch Gott oder als innere Stimme, quasi als Berufensein oder Gerufensein in Verbindung mit einer so begründeten Eignung, aufgefasst (Molle, 1968).

Eine begriffsinhaltliche Wandlung des seit 1900 in den allgemeinen Sprachgebrauch übernommenen Ausdruckes Beruf ergab sich erst in den letzten Jahrzehnten. Die erste reichsdeutsche Berufszählung 1882 verwendete die Bezeichnungen Berufsabteilung, Berufsart, Berufslose(r), Berufsstatistik, Berufsstellung, Berufszugehörig(-keit), Hauptberuf und Nebenberuf, jedoch bedeutete Beruf dasselbe wie Gewerbe. Erst mit der Neugestaltung der Berufsordnung 1925 wurde zwischen Beruf und Gewerbe getrennt (Statistik des Deutschen Reiches, 1925).

Molle folgt dem begrifflichen Wandel und stellt die bestimmenden Begriffskomponenten des Ausdrucks Beruf folgendermaßen heraus: „Der Beruf ist eine, aus eigen- oder fremdbestimmten Motiven im Rahmen gestellter Aufgaben mit Arbeit verbundene, dem menschlichen Zusammenleben sinnvoll dienliche Tätigkeit, die unter einer spezifischen Bezeichnung ausgeübt wird und auf Dauer oder mindestens auf längere Sicht ausgerichtet ist“ (Molle, 1968). Er ergänzt, dass diese Tätigkeiten an den Menschen arbeitsplatzindividuelle Anforderungen stellen, für die eine persönliche Eignung vorliegen muss (Molle, 1968).

Um den Beruf der Tierärztin oder des Tierarztes ausüben zu können muss, nach dem Bestehen aller Staatsexamina, zunächst bei der zuständigen Tierärztekammer des Bundeslandes ein Antrag auf Approbation eingereicht werden. Diesem Antrag muss eine ärztliche Bescheinigung, die nicht älter als einen Monat sein darf, beigefügt werden, aus der hervorgeht, „dass der Antragsteller oder die Antragstellerin nicht in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist“ und „keine gerichtlichen Strafverfahren oder ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren anhängig ist“ (Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten, 2006). Erfüllt man diese

Voraussetzungen aus § 63 TAppV, erhält man die staatliche Zulassung zur Ausübung des Berufes und darf als Tierärztin oder als Tierarzt arbeiten.

Artikel 12 GG bestimmt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes geregelt werden“.

Daraus ergibt sich die Frage nach dem Unterschied zwischen Beruf und Arbeit. "Verfassungsrechtlich ist ein Beruf jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung“ (Fischer, 2013), (BVerwGE 1, 54, 92 [93], 269 [279]; 2, 85 [86], 89 [92], 295 [298]; 4, 250 [254 f.]). Dies hört sich zunächst wie die Definition von Arbeit an, der Unterschied jedoch ist die erforderliche Qualifikation und Motivation.

Bei einem Beruf stehen Arbeitsinhalt und Qualifikation im Vordergrund, bei der Arbeit die Einkommenserzielung. Eine systematische Berufsausbildung ist bei der Arbeit nicht erforderlich.

2.2.3 Zufriedenheit

Das folgende Zitat verdeutlicht die Schwierigkeit bei der Verwendung des Begriffes Zufriedenheit: "Jeder weiß, was Zufriedenheit ist, bis er nach einer Definition gefragt wird. Dann scheint es, dass niemand es weiß" (Fehr, Russel, 1984).

Zufriedenheit ist ein gedanklich konzipiertes Gebilde, welches das psychische Innere eines Menschen beschreibt (Schütz, 2009). Mit Zufriedenheit wird heute ein innerer Zustand beschrieben, der als gefühlsmäßige Reaktion auf bestimmte Situationen oder Aktivitäten verstanden (Ammann, 2004) und durch Akzeptanz und Annahme in Bezug auf Leben, einen Teilbereich des Lebens oder eines bestimmten Ereignisses individuell durch den Menschen festgelegt wird (Morbitzer, 2009). Bruggemann erkannte, dass Zufriedenheit ein dauernder Gemütszustand ist, bei dem der Mensch seine Schicksale und Verhältnisse angemessen findet (Bruggemann, 1975). Von Rosenstiel, Molt und Rüttinger erkannten, dass Zufriedenheit entsteht, wenn Bedürfnisse befriedigt werden (von Rosenstiel et al., 1972).

Nach Harb bringen die meisten Menschen Berufszufriedenheit oft mit einem angenehmen mitmenschlichen Klima und Freude in Verbindung und Zufriedenheit

häufig mit Ruhe, Entspannung, Glück, Freude und mitmenschlicher Zuwendung (Harb, 1985).

Dette erweitert den Begriff und definiert Lebenszufriedenheit als kognitive Bewertung des eigenen Lebens und damit die kognitive Komponente positiver Zustände. Sie bezieht sich auf alle Lebensbereiche, gesteht aber auch eine Begrenzung auf einzelne Lebensbereiche ein. Dette vertritt die Ansicht, Lebenszufriedenheit sei änderungssensitiv, aber nicht so veränderlich wie ein affektiver Zustand, jedoch auch nicht so stabil wie eine Persönlichkeitseigenschaft. Sie betrachtet Lebenszufriedenheit als eine abhängige Variable (Dette, 2005).

Alle Studien zeigen, dass man den Begriff "Zufriedenheit" nicht allgemeingültig definieren kann. Jede Aussage einer Studie leistet einen Beitrag zur Beschreibung von Zufriedenheit, sicher ist jedoch: es ist eine sehr persönliche Definition, die von der Umwelt und der Persönlichkeit des Individuums geprägt wird und daher auch unterschiedliche Einflüsse auf die Belastung und Beanspruchung zeigt.

2.3 Abgrenzung Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit

Zunächst bedarf es der Abgrenzung zweier verwandter Begriffe: Arbeits- und Berufszufriedenheit. Sie werden in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie teilweise gleichbedeutend verwendet. In der deutschsprachigen Literatur werden sie häufig ebenfalls nicht unterschieden. Auch in der englischsprachigen Literatur werden die Begriffe "job satisfaction" (Arbeitszufriedenheit) und "vocational satisfaction" (Berufszufriedenheit) teilweise sinnverwandt verwendet. Eine allgemein anerkannte Definition beider Begriffe gibt es bislang nicht (Wollenweber, 2013).

Nach Bruggemann wird Arbeitszufriedenheit als Zufriedenheit mit dem gegebenen Arbeitsverhältnis definiert (Bruggemann, 1975).

Locke definiert Arbeitszufriedenheit als einen positiven Gefühlszustand, der infolge der Bewertung der eigenen Arbeit bzw. der eigenen Arbeitssituation entsteht (Locke, 1976). Sie setzt sich dabei nach Liebig aus diversen Teilzufriedenheiten zusammen, wie die Zufriedenheit mit der Tätigkeit selbst, den Arbeitsbedingungen, der formalen Ablauforganisation und den Sozialleistungen (Liebig, 2006).

Die Berufszufriedenheit dagegen bewertet nicht nur die aktuelle Arbeitszufriedenheit in Bezug auf das aktuelle Arbeitsverhältnis. Sie umfasst die langfristige Zufriedenheit mit der eigenen Berufswahl, die von einzelnen Komponenten und Aspekten des Berufes abhängt (Fischer, 1989). Nach Bruggemann kann Berufszufriedenheit als durchschnittliche Arbeitszufriedenheit über einen längeren Zeitraum, ggf. unter Bezug auf mehrere Arbeitsverhältnisse und/oder verschiedene Arten von Erwerbstätigkeit, gesehen werden (Bruggemann, 1975).

Legt man nun die eben dargestellten Definitionen von Fischer und Locke zugrunde, kann man die Berufszufriedenheit als langfristige, emotionale und rationale Einstellung und Bewertung zum persönlich gewählten Beruf beschreiben. Wohingegen sich die Arbeitszufriedenheit nicht auf die Berufswahl, sondern auf die Arbeit an sich bezieht. Die Berufszufriedenheit fußt auf einer langfristig angelegten Bewertung der eigenen Profession und nicht auf einer kurzfristigen arbeitsplatzspezifischen oder arbeitgeberspezifischen Betrachtung der Tätigkeit (Locke, 1976), (Fischer, 1989).

Im Kontext der Forschung wurde vermutet, dass die Berufszufriedenheit ein Indikator des Studien- und Berufserfolgs ist, der sich über die Studiendauer und die Abschlussnote definiert (Paulmann, 2016). Vielfach wurde belegt, dass ein langgehegter Berufswunsch und intrinsische Motive die Wahl der Studienrichtung entscheidend beeinflussen und ein anspruchsvolles und arbeitsintensives Studium dafür in Kauf genommen wird. (Ramm et al., 2014), (Nierobisch, 2010).

Beruf kommt hier von Berufung. Dieser Indikator hat jedoch wenig Aussagekraft hinsichtlich beruflicher Kompetenzen oder beruflicher Erfolge. (Biller et al., 2015).

Im Ergebnis aus obiger Gegenüberstellung der unterschiedlichen Definitionen wird für diese Arbeit Berufszufriedenheit als ein Gesamtkonstrukt aus diversen Komponenten verstanden. Die Arbeitszufriedenheit ist nur ein Teil davon.

2.4 Belastung und Beanspruchung

2.4.1 Erläuterung der Begriffe Belastung und Beanspruchung

Belastungsfaktoren sind objektive Einflüsse, die von außen auf ein Individuum einwirken. Da sie ohne positive oder negative Wertung zu verstehen sind, werden

sie grundsätzlich als neutral definiert. Man unterscheidet physische und psychische Belastungsfaktoren.

Physische Belastungsfaktoren sind z. B. Hitze, Kälte, Strahlung, Chemikalien, Vibrationen, Lärm, Staub, Abgase, (repetitive) Bewegungen, Haltungen, Tragen und Heben von Lasten.

Die DIN EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastungsfaktoren als "Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken." (Nachreiner, Schütte, 2018). Es gibt viele Faktoren, die die Arbeitsbelastung beeinflussen können, wie z. B.

- die Position im Unternehmen,
- die Qualifikation,
- Zeitdruck und Arbeitsverdichtung,
- Wiederholung festgelegter Arbeitsabläufe in kurzen Abständen,
- das Fehlen von Informationen oder eine Überflutung mit Informationen,
- die Kundenfreundlichkeit,
- der Umgang mit Schicksalen,
- Defizite bei der Personalbemessung,
- das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit,
- die Angst vor Arbeitsplatzverlust,
- das Fehlen von Handlungsspielräumen,
- isoliertes Arbeiten,
- widrige klimatische Faktoren und Lärm.

Eine Beanspruchung hingegen definiert sich als die subjektive und unmittelbare Auswirkung oder Reaktion des Menschen auf eine physische oder psychische Belastung. Folglich unterscheidet man, wie bei Belastungen, physische und psychische Beanspruchungen. Physische Beanspruchungen stellen Reaktionen des Körpers auf eine Belastung dar, wie zum Beispiel eine Beanspruchung der Muskelaktivität oder des Herz-Kreislauf-Systems. Bei einer psychischen Beanspruchung wird die Aufmerksamkeit, die Konzentrationsfähigkeit oder die psychosoziale Unterstützung beansprucht.

Der Faktor, der bei einer Belastung und einer Beanspruchung eine individuelle Wichtung vornimmt, wird als persönliche und individuelle Voraussetzung

bezeichnet. Kommt es zur Diskrepanz zwischen Belastung und Beanspruchung, entstehen negative Beanspruchungsfolgen, wie Stress oder körperliche Defizite. Reichen die Bewältigungsressourcen des Menschen aus, können sich positive Beanspruchungsfolgen wie Gelassenheit, Kondition oder Resilienz entwickeln und zeigen.

2.4.2 Konzepte und Modelle, die berufsbedingte Belastungen erklären

Als Ergonom der ersten Stunde gilt Rohmert. Er begründete am Lehrstuhl für Arbeitswissenschaften an der Technischen Hochschule in Darmstadt das Institut für Arbeitswissenschaft. In der gleichnamigen Zeitschrift veröffentlichte er 1984 das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (Rohmert, 1984).

Sein Belastungs-Beanspruchungs-Konzept beschreibt die Wechselwirkung zwischen der Belastung, die auf eine Person einwirkt, und der Beanspruchung, die diese Person dadurch erfährt. Die Belastung bezieht sich auf die Anforderungen, die an eine Person gestellt werden, wie z. B. körperliche oder geistige Anstrengung. Sie kann positiv oder negativ sein und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z. B. der Art der Arbeit, der Arbeitsumgebung oder den individuellen Fähigkeiten sowie Erfahrungen der Person. Die Beanspruchung hingegen bezieht sich auf die Auswirkungen, die diese Belastungen auf die Person haben, wie z. B. körperliche oder psychische Belastung, Stress oder Erschöpfung. Die Beanspruchung kann ebenfalls positiv oder negativ sein und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z. B. der individuellen Verarbeitung der Belastungen, der körperlichen und geistigen Gesundheit oder der persönlichen Einstellung. Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept geht davon aus, dass eine Person nur bis zu einem gewissen Grad belastbar ist und eine zu hohe Belastung zu Überbeanspruchung und in deren Folge zu gesundheitlichen Problemen, wie z. B. Burnout oder körperlichen Erkrankungen, führen kann.

Das Modell erklärt, warum eine Beanspruchung, die ein Individuum durch eine bestimmte Belastung erfährt, nicht nur von der Belastung selbst abhängt, sondern auch von deren Veränderungen. Ändert sich die Belastung, so ändert sich auch die Beanspruchung. Das Individuum, mit seinen Eigenschaften, kompensiert je nach individueller Konformation diese Belastung. Die Ausprägung der Beanspruchung des einzelnen Individuums hängt von der persönlichen Fähigkeit

des Einzelnen zur Bewältigung oder Kompensation der Belastung ab. Daher kann man sagen: Unterschiedliche Individuen sind bei gleicher Belastung auch unterschiedlich beansprucht. Dies veranschaulicht der Vergleich zweier unterschiedlich kräftiger Menschen und einer schweren Last. Der kräftige Mensch wird die Last problemlos bewegen, der schwache Mensch wird ihr nicht gewachsen sein und eine hohe Beanspruchung erfahren.

Das Ziel des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts ist es, die Belastungen und Beanspruchungen im Gleichgewicht zu halten, um eine optimale Leistung und Gesundheit zu gewährleisten. Die negativen Beanspruchungsfolgen, wie Unter- bzw. Überforderung oder defizitäre Arbeitszufriedenheit, ein hoher Krankenstand oder steigende Fluktuation, sollen so vermieden werden. Positive Beanspruchungsfolgen, wie Gesundheit und steigende Fachkompetenz, sollen jedoch gezielt gefördert werden. Dies kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden, wie z. B. Anpassung der Arbeitsbedingungen, Schulung der Mitarbeiter oder Förderung eines gesunden Lebensstils.

Das Individuum ist daher als ein Bio-Psycho-Soziales Modell zu betrachten (Joiko et al. 2010). Eine Kombination aus biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren beeinflusst Gesundheit und Wohlbefinden.

Biologische Faktoren beziehen sich auf körperliche Aspekte wie Gene, körperliche Gesundheit und Hormone. Sie können unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden beeinflussen.

Psychologische Faktoren beziehen sich auf unsere Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen. Sie können unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden beeinflussen, indem sie beispielsweise Stress verursachen oder uns helfen, mit Stress umzugehen.

Soziale Faktoren beziehen sich auf unsere Beziehungen zu anderen Menschen, unsere soziale Umgebung und unsere kulturellen Normen und Werte. Diese Faktoren können unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden beeinflussen, indem sie beispielsweise sozialen Druck ausüben oder uns soziale Unterstützung bieten.

Anhand dieser Überlegungen entwickelte Engel 1977 das Bio-Psycho-Soziale Modell von Gesundheit und Krankheit (Engel, 1977). Es erläutert, dass es wichtig ist, alle diese Faktoren zu berücksichtigen, um ein umfassendes Verständnis von

Gesundheit und Wohlbefinden zu erlangen. Engel vermutete, dass Gesundheit und Krankheit ihre Ursache in einer Störung der gegenseitigen Beeinflussung sämtlicher bio-psycho-sozialen Faktoren haben. Bei den jeweiligen Ausprägungen einer Störung seien mehrere Faktoren beteiligt, die nicht isoliert als Kernproblem, sondern als wechselseitig verursachtes Konglomerat zu betrachten sind. Engel stellte die These auf, dass auf den Menschen biologische, psychologische und soziokulturelle Faktoren in dynamischer Wechselbeziehung einwirken. Ob eine Belastung positiv oder negativ auf den Menschen wirkt, hängt von seinen individuellen Leistungsvoraussetzungen und Bewältigungsressourcen ab und ist auch entsprechend zu beurteilen. Das Modell kann helfen, die Ursachen von Krankheiten zu identifizieren und geeignete Behandlungen und Interventionen zu entwickeln, die auf alle diese Faktoren abzielen.

Eine ähnliche Vermutung erläutert das Salutogenese-Modell (Antonovsky, 1979). Es wurde von dem amerikanischen Medizinsoziologen Antonovsky in den 70er Jahren entwickelt. Er fragte sich, warum Individuen bei gleicher Belastung unterschiedlich reagieren. Ein Individuum bleibt gesund, das andere erkrankt trotz gleicher Belastung. In seiner Vorstellung lässt sich eine dynamische Balance zwischen vorhandenen Schutz- und Risikofaktoren beobachten und darstellen.

Eder formulierte; "Die Belastung ist eine Einwirkung auf den Menschen, die zu einer Veränderung führt, die man Beanspruchung nennt" (Eder, 2015).

Ein weiteres Modell, das den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und deren Auswirkung auf die Beanspruchung eines Menschen beschreibt, ist das Job-Demand-Control-Modell (Karasek, Theorell, 1979). Es wurde in den 1970er Jahren von den Sozialwissenschaftlern Karasek und Theorell entwickelt und nimmt an, dass die Kombination aus hoher Arbeitsanforderung und geringer Kontrollmöglichkeit zu erhöhter Beanspruchung führt. Die Arbeitsanforderungen "Job Demands" beziehen sich auf eine psychische, physische und soziale Arbeitsbelastung. Die Kontrollmöglichkeiten "Job Control" beschreiben den Grad der Autonomie und der Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit. Dieses Modell belegt, dass eine hohe Kontrollmöglichkeit die negativen Auswirkungen einer hohen Arbeitsbelastung reduzieren kann, da der Mensch die Arbeit durch Mobilisierung eigenständiger Ressourcen besser bewältigen kann.

1996 entwickelte Siegrist das Effort-Reward-Imbalance-Modell (ERI) (Siegrist, Li, 2016). Ursprünglich wurde es als Erklärungsansatz entworfen und sollte negative Gesundheitsauswirkungen gegebener Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit ermitteln. Seine zentrale Annahme stellt den Zusammenhang zwischen Anstrengung und Belohnung in der Arbeitsumgebung und deren Auswirkungen auf die Beanspruchung von Menschen dar. Siegrist erkannte, dass Gesundheitsprobleme eine Folge latenter Gratifikationsdefizite (Gratifikationskrisen) darstellen. Eine Gratifikationskrise entsteht durch ein Ungleichgewicht (Imbalance) zwischen einerseits hohen Arbeitsanforderungen (Efforts) und den materiellen und immateriellen Gratifikationen, individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und der Statuskontrolle (Rewards). Durch die Ausprägung eines Ungleichgewichtes entsteht Unzufriedenheit, die auch die Gesamtzufriedenheit beeinflusst. Folglich wird eine wahrgenommene Ungerechtigkeit zwischen Anstrengung und Belohnung die negativen Auswirkungen verstärken.

Das Conservation of Resources Model (COR) von Hobfoll erklärt, wie der Zugang zu und der Verlust von Ressourcen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz beeinflussen kann (Hobfoll et al., 2018). Bei dem COR handelt es sich um eine Theorie, die sich mit Erhalt und Akkumulation von Ressourcen befasst. Ressourcen können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. materielle (Gehalt, Arbeitsmittel, Arbeitsausstattung), soziale (Unterstützung oder Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten) oder persönliche Ressourcen (beispielsweise Skills, Kompetenzen, Selbstwirksamkeit). Sie sind jedoch in jedem Fall ein individuelles Gut, das durch das Individuum geschützt, geschätzt und auch entwickelt wird. Da der Mensch bestrebt ist, seine Ressourcen zu erhalten und zu mehren, führt der Verlust von Ressourcen zu Stress und Unzufriedenheit. Hobfoll nimmt an, dass Ressourcenverluste stärker wirken als Ressourcengewinne und das Individuum daher anfälliger für Stress wird.

Ein Modell, welches die Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit als eigenständige Faktoren untersucht ist das 2-Faktoren-Modell von Herzberg (Herzberg, 1966). Er teilte die Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit beeinflussen in zwei Kategorien ein.

Die erste Kategorie assoziierte sich mit dem Gefühl nach Wachstum und Selbstverwirklichung. Ihr wurden die sogenannten Motivationsfaktoren zugeordnet. Sie

sind intrinsisch. Zu ihnen zählen Leistung, Aufstiegsmöglichkeiten, Wachstum, persönliche Entwicklung und Verantwortung. Diese Motivationsfaktoren führen zu einer positiven Einstellung gegenüber der Arbeit, weil sie das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung befriedigen und aus der Tätigkeit selbst resultieren.

Die zweite Kategorie steht im Zusammenhang mit dem Bedürfnis, Unannehmlichkeiten zu vermeiden. Herzberg nannte sie Hygienefaktoren. Diesen extrinsischen Hygienefaktoren ordnete er die Unternehmensorganisation, Vergütung, zwischenmenschliche Interaktionen, Work-Life-Balance und hierarchische Strukturen zu. Diese Faktoren ergeben sich nicht direkt aus der Tätigkeit, sondern aus den äußeren Umständen. Herzberg meint, dass Motivationsfaktoren die Arbeitszufriedenheit erhöhen und Hygienefaktoren die Arbeitsunzufriedenheit beeinflussen. Unzureichende Hygienefaktoren können zu Arbeitsunzufriedenheit führen, während ausreichende Hygienefaktoren diese Unzufriedenheit mindern können. Aber vorhandene Hygienefaktoren werden keine Arbeitszufriedenheit bewirken, sondern sich nur auf die Arbeitsunzufriedenheiten auswirken. Herzberg vertrat die Ansicht, dass das Gegenteil von Arbeitsunzufriedenheit nicht etwa Arbeitszufriedenheit sei, sondern keine Arbeitsunzufriedenheit. Folglich ist das Gegenteil von Arbeitszufriedenheit nicht Arbeitsunzufriedenheit, sondern einfach keine Arbeitszufriedenheit. Alshmemri erklärte in seinem Artikel „Herzberg’s Two Factor Theory“, dass Alshmemri erklärte in seinem Artikel „Herzberg’s Two Factor Theory“, dass Herzbergs 2-Faktoren-Theorie auf einer Differenz zwischen Motivations- und Hygienefaktoren basiert, die zwei unabhängige Eigenschaften betrachten (Alshmemri et al., 2017). Um Arbeitszufriedenheit zu erleben, müssen beide Eigenschaften vorhanden sein. Da jeder Mensch Zufriedenheit oder Nicht-Unzufriedenheit für sich anders einstuft, ist natürlich dieses Modell wissenschaftlich ungeeignet, da man keine mess- und vergleichbaren Begriffe definieren kann. Seine Theorie erklärt jedoch anschaulich, warum Geld allein nicht langfristig motiviert: Geld allein macht nicht glücklich, motiviert ist man bei einer Arbeit nur, wenn man durch die Aufgabe auch stimuliert wird, Anerkennung findet oder sich selbst bestätigt. Diese Theorie erklärt, warum so viele Tierärztinnen und Tierärzte für „wenig“ Geld arbeiten oder Mehrarbeit ohne Ausgleich leisten: Sie schätzen ihre Arbeitsaufgabe, weil sie sie für sinnvoll und wichtig halten und zufrieden sind.

Tabelle 1: Vergleich der Auswirkung von Motivations- und Hygienefaktoren

Zustand	Motivationsfaktor („Zufriedenmacher“)	Hygienefaktor („Unzufriedenheitsvermeider“)
Abwesenheit	Ergebnis: keine Zufriedenheit	Ergebnis: Unzufriedenheit
Anwesenheit	Ergebnis: Zufriedenheit	Ergebnis: „Nicht“-Unzufriedenheit
Herzbergs Ansicht	<i>intrinsisch = sind direkt mit der Tätigkeit verbunden (resultieren aus der Tätigkeit)</i>	<i>extrinsisch = hängen nicht direkt mit der Tätigkeit zusammen, sondern mit den äußeren Umständen</i>
Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit	stark	schwach

Ein weiterer Ansatz, um die Berufszufriedenheit zu erläutern, ist das Eudaimonische Konzept. Cake et al. erwähnten es in ihrer Studie zur Berufszufriedenheit bei Tierärztinnen (Cake et al., 2022). Wolf beschrieb Aristoteles' Begriff von Eudaimonia („zufriedenes Leben“) als das höchste Ziel menschlichen Lebens, welches durch die Entwicklung individueller Fähigkeiten und Tugenden erreicht wird (Wolf, 2013). Dieses Konzept betont die Entfaltung des eigenen Potenzials und die Umsetzung von Tugenden wie Weisheit, Mut, Gerechtigkeit und Selbstbeherrschung, um langfristige Erfüllung sowie tiefe Zufriedenheit zu finden und ein sinnhaftes Leben zu führen. Im Gegensatz hierzu steht das hedonische Wohlbefinden, welches vorrangig eher kurzfristige Zufriedenheit durch Befriedigung von Grundbedürfnissen wie Essen, Schlafen und soziale Interaktionen bedingt. Folglich werden hierbei nicht die tieferen Aspekte eines zufriedenen Daseins wie persönliche Entwicklung, Sinnhaftigkeit des Lebens und moralische Werte berücksichtigt. Cake et al. vermuten, dass der Antrieb und die Motivation des Berufes als Tierärztin nicht unbedingt in hedonischen Faktoren zu finden ist, sondern vornehmlich dem eudaimonischen Konzept entspricht.

Da Berufszufriedenheit ein multidimensionales Gebilde ist, das von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, bieten alle beschriebenen Modelle einen Erklärungsansatz für einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit. Dies ermöglicht es, die Entstehung berufsbedingter Belastungen zu erklären, und Ansatzmöglichkeiten für präventive Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um Berufszufriedenheit zu fördern und zu verbessern.

2.5 Literaturübersicht

Um die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte im Kontext des zunehmenden Fachkräftemangels in der Tiermedizin zu untersuchen, fand 2020 eine Online-Umfrage in zwei Teilen durch Jensen et al. statt (Jensen et al., 2022). In Teil 1 der Studie wurden die Arbeitsbedingungen, in Teil 2 die Arbeitszufriedenheit erfragt und ausgewertet (Jensen et al., 2022). Etwa 52 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren im Bereich der Kleintiermedizin tätig, ca. 88 % waren weiblich. Bei knapp der Hälfte der auswertbaren Antworten wurden Anzeichen für Verstöße gegen bestehende Arbeitsschutzgesetze festgestellt. Im Vergleich zu früheren Studien haben sich die Arbeitsbedingungen im Bereich der Kleintiermedizin zwar verbessert, jedoch gab es auch 2020 immer noch Verstöße gegen das Mindestlohn- und das Arbeitszeitgesetz.

Bedenklich angesichts des bestehenden Fachkräftemangels und der Knappheit bei der Versorgung von Haus- und Nutztieren ist, dass nur 40 % der Tierärztinnen oder Tierärzte, die Notdienste leisten, entsprechende Zuschläge erhielten. Es wurde ein Bruttostundenlohn in Höhe von 20,51 Euro (Median), inklusive Zuschläge, aber ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen, für Überstunden ermittelt. Diese Vergütung steht in keinem Verhältnis zu Ausbildung und täglichen Anforderungen des Berufes und somit ist es unerlässlich, diese Mängel zu beheben, um die Attraktivität des Berufs zu steigern.

Angesichts der aktuellen Situation mit einer hohen Anzahl psychischer Erkrankungen und einem Mangel an Fachkräften in der deutschen Tiermedizin, sollte der zweite Teil dieser Studie 1.) den aktuellen Stand der Arbeitszufriedenheit bei angestellten Tierärztinnen und Tierärzten ermitteln, 2.) Zusammenhänge mit den Arbeitsbedingungen aufzeigen und 3.) die Verbesserungswünsche der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte darstellen.

Beachtenswert ist, dass 41 % der Teilnehmenden ihre Arbeitszufriedenheit nur mit befriedigend oder ausreichend definierten, 12 % bewerteten ihre Arbeitszufriedenheit mit mangelhaft oder gar ungenügend. 63% der Befragten nannten bei Gründen für die Arbeitsunzufriedenheit die Punkte Arbeitszeit, Urlaubstage / Freizeit, Vergütung, Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen.

Besonders bei diesen Kritikpunkten sollte eine Verbesserung stattfinden, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Die Umfrage belegte auch, dass nicht-kurativ tätige Tierärztinnen und Tierärzte die höchste Arbeitszufriedenheit empfinden. Gefolgt wird diese Gruppe von kurativ tätigen Tierärztinnen oder Tierärzten, die wenige Nachtdienste und/oder Notdienste sowie Wochenenddienste ableisteten, denen mehr Urlaubstage zugestanden wurden sowie eine leistungsgerechte Vergütung mit Ausgleich für geleistete Mehrarbeit. Dass nur ein Drittel der teilnehmenden Tierärztinnen oder Tierärzte eine positive Struktur für Fehlermanagement und eine interne Kommunikation erlebte, ist bezeichnend für die zuvor beschriebenen Ergebnisse. Am unzufriedensten mit ihrer Arbeit waren praktische Tierärztinnen und Tierärzte in der Pferdepraxis.

Die Studie "Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit praktizierender Tiermediziner in Deutschland" von Kersebohm erregte in der deutschen Tierärzteschaft viel Aufmerksamkeit (Kersebohm, 2016). Sie zeigte verschiedene Missstände in Bezug auf die Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen und Tierärzte auf, darunter auch einige, die gegen Gesetze verstoßen. Die Ergebnisse dieser Studie wurden in berufspolitischen Foren und Diskussionsrunden intensiv debattiert.

Kersebohm et al. erstellten eine weitere Befragung mit dem Titel „Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizierender Tiermediziner mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung“. Hier verglichen Kersebohm et al. Arbeitszeiten, Vergütungen, Zufriedenheiten und Arbeitsbedingungen zwischen Tiermedizinern aller Generationen (Y, X, Babyboomer) und gleichqualifizierten Akademikern in Deutschland (Kersebohm et al., 2017). Ihr Fazit: Angestellte Tiermediziner sind unzufriedener in den Bereichen Arbeitszeiten und Einkommen. Sie bemerkte einen Wandel in der Wichtung der Werte bezüglich der Arbeit im Verhältnis zu Leben: Die „neue“ Generation Y stellt eine „lebt beim Arbeiten“-Einstellung in den Focus und verschiebt althergebrachte „arbeiten, um zu leben“-Stellenwerte der Generation X und „leben, um zu arbeiten“-Grundsätze der Babyboomer-Generation.

Unumgänglich ist es, die Zufriedenheit und die Arbeitsbedingungen der praktisch tätigen Tierärztinnen und Tierärzte in Deutschland im Hinblick auf die Versorgungssicherheit und den Fachkräftemangel zu hinterfragen, zu diskutieren und zu verbessern, damit eine Abwanderung in fachfremde Bereiche verhindert wird. 32 % der Teilnehmenden würden denselben Beruf nicht erneut wählen, bei 87 % der Teilnehmenden korrelieren Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsunzufriedenheit mit der Lebenszufriedenheit (Kersebohm et al., 2017).

Bereits zehn Jahre vor Kersebohm hat sich Friedrich in ihrer Dissertation "Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland" mit Themen wie Notdienst, Gehalt und Fortbildung auseinandergesetzt, die auch heute noch relevant sind (Friedrich, 2006). Schon damals wurden Missstände deutlich. Sie erkannte, dass 60 % der Teilnehmenden mit der Wahl der Arbeitsstelle zufrieden, 28 % nur teilweise zufrieden und 12 % unzufrieden waren. Die Teilnehmenden gradierten Prioritäten für einen Stellenwechsel von Arbeitsklima als sehr wichtig über Arbeitszeiten mit wichtig und zum Schluss das Gehalt, was auf eine hohe Motivation der Tiermediziner für ihre praktische Berufsausübung schließen lässt. Die Auswertung bei der Befragung zur Work-Life-Balance ergab, dass nur 20 % der Mütter in Vollzeit und 58 % in Teilzeit, aber 80 % der Väter in ihrem Beruf in Vollzeit arbeiten. Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Tierärztinnen und Tierärzte in der Regel nicht gegeben. Eine Verbesserung und Anpassung der Praxisorganisation könnten diesen Umstand durchaus verbessern. Friedrich regt an, die Bedingungen für Tiermedizinerinnen durch eine Organisation in Form eines eigenen Verbandes oder einer Gewerkschaft nach dem Vorbild einiger anderer Länder zu verbessern.

Harling et al. untersuchten 2010 in einer Querschnittsstudie den Zusammenhang zwischen der psychischen Belastung und dem Konsum psychotroper Substanzen bei Tierärzten (Harling et al., 2009). Als auslösende Faktoren für psychische Belastungen identifizierten sie „psychosoziale Belastungen, Demoralisierung und den Konsum von Tabak, Alkohol und Medikamenten bei Tierärzten“. Weiterhin erkannten sie Defizite in der Arbeitsorganisation, Umgang mit Patientenhaltern und dem gewählten Berufsfeld in einer praktischen-klinischen Tätigkeit als Auslöser für einen entsprechenden Konsum der genannten Substanzen. Sie vermuten daher, psychische Belastungen führten zum Konsum psychotroper Substanzen und

lösten nachfolgend eine Demoralisierung aus, die wiederum den Konsum von Suchtmitteln wie Alkohol, Medikamenten und Tabak bedingt.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gab 2003 die Broschüre „Praxismanagement, Sicherheit und Gesundheit in Tierarztpraxen“ heraus, die konzeptionell und inhaltlich von Kalveram, Trimpop und Welk erstellt wurde (Kalveram et al., 2003). Diese Schrift soll als fachfundierter Ratgeber praxiserprobte Hilfestellung geben, um das Praxismanagement im Bereich Sicherheit und Gesundheit im Beruf zu fördern und umzusetzen. Bereits damals wurde der Beruf des Tiermediziners als „Risikoberuf“ betitelt, der sich durch hohen Leistungsdruck, zehrende Arbeitszeiten und anstrengende Arbeitsbedingungen auszeichnet. Diese Bedingungen äußern sich nicht selten in einer sehr hohen physischen und psychischen Stressbelastung. Demzufolge manifestieren sich in diesem Berufsstand hohe Ausfallzahlen durch Krankheit und Unfallgeschehen (höchste Gruppe bei meldepflichtigen Unfällen pro 1000 Versicherte). Die Broschüre verweist auf eine Studie von 1995, bei der individuelle, organisatorische und Umfeldbedingungen der tierärztlichen Tätigkeit untersucht und auslösende Faktoren identifiziert wurden (Trimpop, Kirkcaldy, 1995). Wenig überraschend fand man besonders die defizitäre Arbeitsorganisationskultur der Praxis als Stressauslöser und eine mangelhafte Unternehmenskultur im Bereich Mitsprache und Kommunikation als wesentliche Faktoren. Bemerkenswert ist der Umstand, dass auch damals bereits ein Trend „weg von der Groß- und Nutztierpraxis“ beobachtet wurde. Ursächlich hierfür vermuteten die Verfasser einen Rückgang in Subventionsleistungen bei Nutztieren, europäische Integration und Globalisierung des Marktes: Die Betriebe wurden größer, die Zahl der Landwirte kleiner, das bedeutet, weniger Landwirte betreuen mehr Tiere. Dieser Trend zur Professionalität in der Landwirtschaft ist noch immer zu beobachten und aus Gründen des Tierschutzes, des Arbeitsschutzes und der Betriebswirtschaft zu begrüßen. Im Gegensatz dazu steht ein wachsender Boom im Bereich der Kleintierpraxen: In fast jedem Haushalt wohnt ein Tier und die Patientenhalter erwarten neben einer fundierten und fortschrittlichen tierärztlichen Betreuung und Beratung auch eine Erreichbarkeit und Dienstleistung rund um die Uhr. Kalveram et al. fragten explizit nach Gründen für die Berufswahl und nach „langfristigen und grundlegenden Zielen“ im Berufs- und Privatleben. Eine individuelle Einschätzung

der Lebensbereiche (Beruf, Familie, Freizeit und Reserve) und deren „Balance“ sollte anhand eines selbst gefertigten Work-Life-Balance-Diagramms optisch verdeutlicht werden, damit überprüft werden kann, ob berufliche und private Ziele im Gleichgewicht liegen.

Bereits 2000 wurde im Auftrag der BGW der Bericht „Stress bei Tierärzten“ erstellt (Nolting et al. 2000). Der Fokus lag in der Identifizierung von Berufsgruppen bzw. Betriebsarten, die unter überdurchschnittlichem Stressniveau leiden. Der Bericht stellt daher die wichtigsten Ergebnisse für Tierärzte in Großtierpraxen dar, mit dem Ziel entsprechende Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und Veränderungen vorzunehmen. Er ergab, dass durch hohe Arbeitsbelastung (qualitativ und quantitativ) sowie fortwährende Arbeitsunterbrechungen, kombiniert mit wenig Handlungsspielraum und Monotonie bei der Arbeitsaufgabe, eine starke Stressreaktion hervorgerufen wird. Tiermediziner leiden in der Großtierpraxis häufiger unter psychischen Beschwerden, jedoch geringfügig weniger als die Vergleichsbevölkerung unter psychosomatischen Beschwerden.

Schwerdtfeger et al. untersuchten 2016 mittels Onlinebefragung über die Landes-tierärztekammern in Deutschland „Depressivität und Suizidalität bei Tiermedizinern in Deutschland im Vergleich mit der deutschen Bevölkerung“ (Schwerdtfeger et al., 2020). Neben berufsbezogenen Fragen über Tätigkeit, Arbeitsbelastung und Ausbildung erfassten sie auch Depressivität und Suizidalität. Die Ergebnisse verglichen sie mit repräsentativen Daten der deutschen Bevölkerung. Die Teilnehmenden fühlten sich durch multiple und ausgeprägte beruflich bedingte Belastungen betroffen und sind damit einem beinahe sechsmal höheren suizidalen Erleben und Verhalten als der Rest der deutschen Bevölkerung ausgesetzt. Aus den Befragungen ging hervor, dass 28 % unter Depressionssymptomen leiden, 19% aktuelle Suizidgedanken tragen und bei 32 % ein erhöhtes Suizidrisiko besteht. Die Studie identifizierte als großen Risikofaktor (emotionale) Erschöpfung, verursacht durch beruflichen Stress, belastende Arbeitszeiten, wenig Freizeit und Nacht-, Not- und Wochenenddienste. Der Zugang zu tödlichen Medikamenten und eine fast tägliche Konfrontation mit dem Tod durch Euthanasie, führt zu einer emotionalen Abstumpfung, auch den eigenen Tod betreffend. Letzteres ist eine Hypothese, die in diesem Zusammenhang von Fachleuten diskutiert wird.

Erweitert wurde diese Studie durch Schunter et al. Sie untersuchten Depression, suizidales Erleben und Suizidrisiko bei deutschen Tiermedizinstudenten im Vergleich zur deutschen Allgemeinbevölkerung: 46 % der befragten Teilnehmenden litten unter einer Depression, 20 % hatten Selbstmordgedanken und ein erhöhtes Selbstmordrisiko bestand bei 24 % der teilnehmenden Tiermedizinstudenten (Schunter et al., 2022). Im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung war das Risiko, eine Depression auszuprägen, 22-mal höher, über Selbstmord dachten die Tiermedizinstudenten 4-mal häufiger nach und das Risiko, einen Selbstmord zu begehen, war etwa 4-mal höher.

Pizzolon et al. evaluierten 2016 den Zusammenhang zwischen persönlicher Einsatzbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und empathischem Empfinden (Pizzolon et al., 2019). Sie fanden, dass ein individuelles Engagement mit der Arbeitszufriedenheit einhergeht und von Stress negativ beeinträchtigt wird. Auch eine unproduktive Teamstruktur und eine mangelhafte interne Kommunikationsstruktur beeinflussen die Arbeitszufriedenheit negativ. Der Studie zufolge steigt parallel zu Defiziten bei der Arbeitszufriedenheit die „Compassion fatigue“ und es sinkt das empathische Empfinden für die Arbeit.

Die Studie "Stress and strain among veterinarians" von Pohl et al. ist eine Übersichtsarbeit in Form eines Scoping Review (Pohl et al., 2022). Sie verglichen 21 Studien, die von 2000 bis 2021 veröffentlicht wurden. Diese enthielten umfangreiche Daten über die Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf das psychische Wohlbefinden von Tierärztinnen und Tierärzten. Als die wichtigsten Stressquellen wurden Arbeitszeiten und ein ethisches, berufliches Dilemma erkannt. Alle untersuchten Studien wiesen auf eine hohe Prävalenz psychologischer Stressoren in der tierärztlichen Praxis hin. Die Studie kam zu dem Erkenntnis, dass Tierärztinnen und Tierärzte eine hohe Prävalenz diverser Risikofaktoren für psychische Erkrankungen wie Burnout und suizidale Tendenzen erfahren. Daher wäre es sinnvoll, organisatorische Unterstützung in Form von Beratungsprofis zu implementieren.

Eine interessante Sichtweise im Hinblick auf Berufszufriedenheit verfassten Cake et al. mit der Studie „The Life of Meaning: A Model of the Positive Contributions to Well-Being from Veterinary Work“ (Cake et al., 2022). Man diskutierte, ob nicht

paradoxerweise durch eine Aufmerksamkeitsverzerrung und Fokussierung auf ausschließlich negative Belange des Berufes quasi eine Fehlprägung und Förderung psychischer, negativer Belastung erfolgt. Schließlich leiden nicht nur Tierärztinnen und Tierärzte unter langen Arbeitszeiten und anderen Stressfaktoren, sondern auch andere Menschen in verschiedenen Berufen. Die Frage dieser Studie lautete: „Do we teach our students too much about *why not* to be veterinarians?“ (Cake et al., 2022). Es gibt jedoch auch eine positive Seite des Berufes, die sich ebenfalls in den untersuchten Studien zeigte und die intensiver kommuniziert werden sollte. 83 % der Teilnehmenden einer Umfrage in Großbritannien äußerten, dass sich ihre Arbeit als stressig zeigt, aber 93 % machte ihre Arbeit trotzdem Spaß (Robinson, Hooker, 2006). Immerhin empfanden 67 % der Teilnehmenden einer anderen Studie ihren Beruf zehn Jahre nach ihrem Abschluss als „Quelle der Zufriedenheit in ihrem Leben“ (Heath, 2001), (Heath, 2002). Tierärztinnen und Tierärzte nannten am häufigsten die Faktoren Abwechslung, intellektuelle Herausforderung, Tieren helfen und eine positive interne Struktur als motivierend. Das Einkommen wurde jedoch als wenig ausschlaggebend als Motivationsfaktor wahrgenommen (Brown, Silverman, 1999). Eine zitierte französische Studie belegte, dass die Berufswahl „Tierärztin / Tierarzt“ bereits im Durchschnittsalter von 8,7 Jahren getroffen wird (Sans et al., 2011). Länderübergreifend und in diversen Befragungen wurden als wichtigste Motivationsfaktoren „Liebe zu Tieren“ und „Tieren zu helfen“ genannt (Tomlin et al., 2010), (Shibly et al., 2014). Eine hauptsächlich auf sinnvolle Zwecke und Selbstverbesserung ausgerichtete Tätigkeit macht demnach zufrieden, extrinsische oder materielle Vorteile sind eher weniger wichtig. Cake et al. verglichen ihre Erkenntnisse mit dem antiken Eudaimonia-Konzept, das sich nach Aristoteles darauf konzentriert, ein möglichst erfülltes und befriedigendes Leben zu führen und den Fokus auf den Lebensinhalt und -prozess zu setzen (Wolf, 2013), (Watermann et al., 2010). Sie vertreten die Meinung, das Eudaimonische Konzept sei im veterinärmedizinischen Berufszusammenhang die wohl passendste Definition für berufsbezogenes Wohlbefinden. (Cake et al., 2022).

3 Daten, Fakten und Rechtsgrundlagen der Nutztierpraxis

3.1 Daten und Fakten

Im Bereich Nutztierpraxis in Deutschland waren 2021 768 Tierärztinnen und Tierärzte sowie 94 Praxisassistentinnen und Praxisassistenten tätig (Deutsches Tierärzteblatt, 2022, S. 762 ff.). Sie betreuen ausschließlich Nutztiere, also Rinder, Schweine, kleine Klautiere, Geflügel, Aquakulturen und Gatterwildbestände.

Auch andere Tierärztinnen und Tierärzte betreuen Nutztiere, dies jedoch dann in unterschiedlichen Mischformen als Gemischtpraxis und vorwiegend in wenigen und kleinen Betrieben.

Tabelle 2: Auszug aus der Statistik 2021 Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland

<i>Praxisform</i>	<i>Niedergelassene Tierärztinnen (selbständige Tierärztinnen)</i>	<i>Praxisassistentinnen (angestellte Tierärztinnen)</i>
<i>Nutztiere</i>	768 (203 = w, 565 = m)	94 (69 = w, 25 = m)
<i>Nutztiere + Pferde</i>	192 (66 = w, 126 = m)	22 (17 = w, 5 = m)
<i>Nutztiere + Kleintiere</i>	2325 (754 = w, 1571 = m)	314 (244 = w, 70 = m)
<i>Nutztiere + Pferde + Kleintiere</i>	178 (60 = w, 118 = m)	84 (68 = w, 16 = m)
<i>Gesamt alle Tierärztinnen: 3977</i>	3463 (1083 = w, 2380 = m)	514 (398 = w, 116 = m)

Die oben genannten Zahlen beschreiben den Zustand 2021. Die Statistik des Deutschen Tierärzteblatts von 2022 zeigt deutliche Verschiebungen (Deutsches Tierärzteblatt, 2023, S. 858 ff.):

Tabelle 3: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland (Auszug aus der Statistik 2021 und 2022:)

<i>Praxisform</i>	<i>Niedergelassene Tierärztinnen (selbständige Tierärztinnen)</i>	<i>Praxisassistentinnen (angestellte Tierärztinnen)</i>
<i>Nutztiere 2021</i>	768	94
<i>Nutztiere 2022</i>	728	92
<i>Nutztiere + Pferde 2021</i>	192	22
<i>Nutztiere + Pferde 2022</i>	205	32

<i>Praxisform</i>	<i>Niedergelassene Tierärztinnen (selbständige Tierärztinnen)</i>	<i>Praxisassistentinnen (angestellte Tierärztinnen)</i>
<i>Nutztiere + Kleintiere 2021</i>	2325	314
<i>Nutztiere + Kleintiere 2022</i>	2183	303
<i>Nutztiere/Pferde/Kleintiere</i>		
2021	178	84
2022	179	84
<i>Gesamt 2021:</i>	3977	3463
<i>Gesamt 2022:</i>	3806	3295
		514
		511

Derzeit gibt es in Deutschland 44.618 Tierärztinnen und Tierärzte, von denen 11.292 nicht mehr tierärztlich tätig sind, 10.931 Tierärztinnen und Tierärzte arbeiten nicht praktisch (= Amt, Industrie, Landwirtschaft, Bundeswehr, o. ä.), 10.652 Tierärztinnen und Tierärzte sind in einer Praxis angestellt und 11.743 Tierärztinnen und Tierärzte sind niedergelassen und somit selbständig tätig.

2021 waren 860 von 22.116 praktisch tätigen Tierärztinnen und Tierärzten für die Betreuung von 206 Mio. Nutztieren zuständig und sicherten so einen beachtlichen Teil unserer Lebensmittelproduktion. 2022 waren es nur noch 820 von 22.395 aktiven Tierärztinnen und Tierärzten.

Laut aktueller Statistik des BMEL (BMEL-Statistik Landwirtschaft, 2022) leben 11 Mio. Rinder, 22,3 Mio. Schweine und 173 Mio. Stück Geflügel in Deutschland (Deblitz, 2022). Der Milchrinderbestand liegt bei 3,8 Mio. Tieren in insgesamt 108.000 Betrieben. Deutschland ist der größte Milcherzeuger in der EU und der zweitgrößte Erzeuger von Rindfleisch. Hier wurden 33,1 Mio. t Milch (Anmerkung: die Produktionseinheit bei Milch ist Kilogramm, da es auf das Gewicht der wertvollen Inhaltsstoffe Fett und Eiweiß ankommt) und 1,07 Mio. t. Rindfleisch erzeugt.

Schweinefleisch ist der wichtigste Anteil an der Fleischproduktion in Deutschland, ca. 30 % des Produktionswertes (7,5 Mrd. Euro) tierischer Erzeugnisse geht darauf zurück. Es gibt 22,3 Mio. Schweine, davon 14 Mio. Mast- und Jungschweine.

Eier und Geflügelfleisch tragen mit sechs Prozent (= 3,6 Mrd. Euro) zum Produktionswert der Landwirtschaft bei. Jährlich werden 15,5 Mio. Eier erzeugt. Der Selbstversorgungsgrad für Geflügelfleisch liegt in Deutschland bei annähernd 100 %.

Die Zahlen zeigen, dass es wichtig für unsere Wirtschaft ist, unsere Tierärztinnen und Tierärzte in der Nutztierpraxis zufrieden und leistungsfähig in ihrem Beruf zu halten und neue Fachkräfte zu akquirieren.

Durch die Intensivierung der landwirtschaftlichen Kapazitäten und gestiegene Leistungsanforderungen an die Nutztierbestände wurden auch für diesen Tätigkeitsbereich stetige Spezialisierungen und Steigerung der Behandlungseffizienz erforderlich. Diese Anpassung an die Zukunft liegt in der Integrierten Tierärztlichen Bestandsbetreuung (ITB). So soll der Nutztierbereich, der stark von äußeren Rahmenbedingungen abhängig ist und für gesundheitlichen Verbraucherschutz bei der Lebensmittelproduktion steht, effizient und fortschrittlich gestaltet werden. Die Nutztierärztin oder der Nutztierarzt ist fachlich in allen Fragen der Lebensmittelsicherheit, der Tiergesundheit und im Tierschutzsegment für die Lebensmittelproduktion relevant. Ziel ist es, gesunde Lebensmittel aus sicheren Tierpopulationen zu gewinnen.

In den letzten zwanzig Jahren entwickelte sich neben der täglichen kurativen tierärztlichen Praxis die „Integrierte Tierärztliche Bestandsbetreuung“, mit Fokus auf Bestandsmanagement und Betreuung des gesamten Nutztierbestandes. Die ITB ist als interne Qualitätskontrolle zu verstehen, die in festgelegten Zeitabständen sämtliche laufenden Prozesse im Nutztierbestand kontrolliert und stetig verbessert, Betreuungsmängel erkennt, metaprophylaktisch in das Management eingreift und so Minderleistungen und Erkrankungen im Bestand verhindert, bevor diese sich etablieren und die Produktion hochwertiger Lebensmittel beeinflussen.

Grundlage für die Etablierung einer ITB ist Artikel 25 der „Verordnung (EU) 2016/429 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 zu Tierseuchen und zur Änderung und Aufhebung einiger Rechtsakte im Bereich der Tiergesundheit („Tiergesundheitsrecht“)“. Mit diesem Artikel, der für praktizierende Nutztierärztinnen und -tierärzte einen besonderen Aspekt mitbringt, wird zum ersten Mal die tierärztliche Bestandsbetreuung im europäischen Tiergesundheitsrecht festgeschrieben. Er verpflichtet den Unternehmer, Tiergesundheitsbesuche in risikoabhängigen Zeiträumen durch den Tierarzt sicherzustellen, um die Tiergesundheit in der Tierhaltung systematisch zu überwachen und fortwährend zu verbessern, sowie Seuchenprävention zu

betreiben. Weiterhin wurde die Verantwortlichkeit der mit Tieren umgehenden Berufsgruppen festgeschrieben und eine Sachkunde hinsichtlich auftretender Tierseuchen und Tierwohl gefordert. Praktizierende Nutztierärztinnen und -tierärzte sind vor allem für Diagnose und Prävention im Bereich Tierseuchen zuständig und für die Beratung und Sensibilisierung der Tierhalter in den Punkten Biosicherheit und Seuchenprävention. Eine entsprechende Fortbildung schreibt dieser Rechtsakt ebenso vor. Es bedarf jedoch flankierender nationalrechtlicher Vorgaben, damit auch Artikel 24, die Überwachungspflicht der Unternehmer, entsprechend umgesetzt wird. Die ITB, durch die Leitlinien in der Nutztierhaltung praktiziert, soll die Ziele des Tiergesundheitsrechtsaktes vorschriftsmäßig umsetzen. Die Verordnung enthält keine Bestimmungen zum Tierwohl, obwohl sich Tierwohl und Tiergesundheit gegenseitig bedingen und voneinander abhängen. Bessere Tiergesundheit führt zu höherem Tierwohl und umgekehrt.

Folge einer kontinuierlichen ITB ist die Senkung des Risikos von Menschen und Tieren in Bezug auf die Verbreitung von Tierseuchen. Durch diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess bzw. regelmäßige Tiergesundheitsbesuche verbessern sich die innere und äußere Biosicherheit, die Lebensmittelsicherheit, die Arzneimittelsicherheit inklusive des Antibiotikaresistenzmonitorings und der Zoonoseprävention. Zur Gewährleistung der EU-weit einheitlichen Durchführung kann die Kommission durch einen Durchführungsrechtsakt Mindestanforderungen festlegen. Zur Überwachung dieser tierärztlich gestützten Eigenkontrolle durch die zuständige Behörde, müssen geeignete Parameter und Indikatoren festgelegt werden und in einer Tiergesundheitsdatenbank dokumentiert werden. Als Beispiel für solch ein datenbankgestütztes Monitoring von Risikoparametern kann man hier die HIT-Datenbank zur Erfassung des Antibiotikaeinsatzes bei Mastrindern nennen. Seit der Einführung dieser Datenbank wurde der Antibiotikaeinsatz deutlich gesenkt. EU-Kommissar Dalli erklärte im Welt-Veterinär-Jahr 2011 „Es gibt rund 200.000 Tierärzte in Europa. Sie spielen eine vielfältige, oft unbemerkte Rolle und viele von ihnen schützen für über 500 Mio. Menschen die gesamte Lebensmittelkette – vom Bauernhof bis auf den Tisch. Mit der immer intensiveren Vernetzung der Welt und der zunehmenden Mobilität von Menschen und Tieren nimmt die Bedeutung der Tierärzte für unser Alltagsleben zu (Welt-Veterinär-Jahr, 2011).“

Angesichts der zunehmenden Verflechtung von öffentlicher Gesundheit und Tiergesundheit ist eine Zusammenarbeit auf internationaler Ebene zur Wahrung der Gesundheit der Tiere und damit auch der Lebensmittelsicherheit wichtig. So ist unschwer erkennbar, dass sich der Beruf des Nutztiermediziners in den letzten Jahren verändert und an die Veränderung der Landwirtschaft und der Lebensmittelproduktion angepasst hat. Dies bedeutet für viele Nutztierärztinnen und -tierärzte eine drastische Veränderung, die auch zu einer erheblichen psychischen Belastung führen kann, wenn Tiere fast ausschließlich zu Lebensmitteln degradiert werden und das einzelne Lebewesen verloren geht. Eine auf hohen Produktionsertrag gerichtete Zucht- und Haltungssituation macht ein sich dadurch ergebendes und grundsätzliches Tierschutzproblem deutlich. Nach § 3 Nr. 1 TierSchG ist es verboten, einem Tier, außer in Notfällen, Leistungen abzuverlangen, denen es nicht gewachsen ist oder seine Kräfte übersteigt. Dies ist häufig bei Hochleistungsmilchkühen oder in der Geflügelzucht der Fall. Eine Behandlung hat häufig ökonomische Grenzen und ist daher oft kalkulatorisch nicht zu verantworten. Die Degradierung der zu behandelnden Tiere zum ökonomischen Leistungsgegenstand führt zu Belastung und langfristig möglicherweise zur Unzufriedenheit mit dem Beruf.

3.2 Rechtliche Grundlagen

Tierärztinnen und Tierärzte unterliegen vielen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften, die den Umgang mit Tieren und die Ausübung des ihres Berufs regeln. Hier werden nur einige Beispiele genannt, die für die Nutztierärztin oder den Nutztierarzt die Grundlage der Berufsausübung bilden und die Berufszufriedenheit maßgeblich beeinflussen. Die tierärztliche Tätigkeit ist besonders bei der Betreuung und Behandlung lebensmittelliefernder Tiere streng geregelt und lückenlos durch die zuständigen Behörden kontrollierbar. Die regelmäßig durchgeführten Kontrollen sind vielschichtig. Verstöße gegen geltendes Recht werden grundsätzlich entdeckt und streng bestraft. Es gehört zur tierärztlichen Pflicht, sich über gesetzliche Änderungen zu informieren, die monatlich im „Deutschen Tierärzteblatt“, dem sogenannten „Grünen Heinrich“ (Scheunemann, 2003), veröffentlicht werden.

Das wichtigste Bundesgesetz für die Tierärzteschaft ist die Bundes-Tierärzteordnung (BTÄO, 2019). Hierbei handelt es sich nicht um eine

Berufsausübungsregelung, sondern um eine Berufszugangsregelung. Leider ist § 1 der Bundes-Tierärzteordnung in Bezug auf die Aufzählung der tierärztlichen Tätigkeiten unvollständig. Die Bundestierärztekammer hat daher mithilfe der anderen Berufsverbände versucht, die tierärztlichen Tätigkeiten in den jeweiligen Berufsordnungen oder den Heilberufsgesetzen der Bundesländer detaillierter zu kommunizieren (Berufsordnung der Tierärztekammer Niedersachsen, 2013), (Kammergesetz für Heilberufe, 2021).

Derzeit sorgt die Novelle der Gebührenordnung für Tierärztinnen und Tierärzte (GOT) im Kreis der Tierhalter für Diskussionen. Diese längst fällige Anpassung der tierärztlichen Gebühren führt zu einer deutlichen Erhöhung der Kosten für tierärztliche Leistungen und erzeugt so, neben einer gesteigerten Erwartungshaltung der Tierhalter, höhere Unterhalts- und/oder Betriebskosten. Bei dieser Gebührenordnung handelt es sich jedoch um eine Verordnung der Bundesregierung, an die sich Tierärztinnen und Tierärzte zwingend zu halten haben. Abweichungen davon sind nur in Ausnahmefällen möglich und müssen schriftlich und nachvollziehbar dokumentiert werden. Diese Erhöhung, so angemessen sie in jedem Fall ist, belastet das Verhältnis zwischen Patientenhaltern und Tiermedizinern, besonders in der aktuell angespannten Wirtschaftslage. Die allgemeine Ansicht im beruflichen oder privaten Umfeld und sozialen Medien unterstellt Tiermedizinern „Gier“, „mangelnde Tierliebe“ und „Unangemessenheit“. Selbstverständlich stellt dies, auch nach täglicher anstrengender Dienstleistung im Betrieb, eine hohe emotionale Belastung dar, sich ebenso im privaten Umfeld derartigen Anfeindungen und Rechtfertigungen stellen zu müssen.

Ein weiteres, für die Nutztierärztinnen und Nutztierärzte wichtiges Gesetz ist das Tierarzneimittelgesetz (TAMG, 2021). Es regelt den Einsatz von Tierarzneimitteln und sichert ein hohes Schutzniveau für Tiergesundheit, Tierschutz, Umwelt und den Schutz der öffentlichen Gesundheit. Es regelt aber auch den Einsatz antibiotisch wirksamer Arzneimittel als Strategiepunkt für ein gesundes und sicheres Lebensmittelsystem in Europa. In Verbindung mit der Verordnung über Tierärztliche Hausapotheken (TÄHAV, 2001) entsteht seit der Änderung 2018 ein zunehmender Bürokratieaufwand durch Dokumentationsvorschriften, Antibiotigrammpflichten und Umwidmungsverbote von Arzneimitteln. Auch hier erfährt die Tierärztin oder der Tierarzt wenig Verständnis seitens des Tierhalters,

der nicht verstehen kann, warum Arzneimittel erst nach genauer Bestimmung des Erregers bzw. seiner Resistenzlage durch ein Antibiogramm verabreicht oder abgegeben werden dürfen. Den Satz „Früher haben wir das immer so gemacht“ hört jeder Tiermediziner täglich.

Als Tiermediziner vor Ort steht man in direkter Kommunikation und Konfrontation mit dem Tierhalter. In der Regel ist man erste Anlaufstelle für Kritik und erntet oft Unverständnis für Maßnahmen, die von der Bundesregierung festgelegt und von der Tierärztin oder dem Tierarzt im Betrieb rechtskonform umgesetzt werden müssen.

Das Tierschutzgesetz, das die Tiermediziner als oberste Hüter sieht, bezweckt, das Leben eines Tieres als Mitgeschöpf und dessen Wohlbefinden zu schützen. Es ist verboten, einem Tier ohne vernünftigen Grund Schmerzen, Leiden oder Schäden zuzufügen oder es zu töten (TierSchG, 2006). Der „vernünftige Grund“ ist, in Bezug auf ein Nutztier, jedoch ausnahmslos die Lebensmittelproduktion. Hier kollidiert die Intention einer Tierärztin oder eines Tierarztes, Tieren zu helfen und für gute Lebensbedingungen zu sorgen, oft mit der Realität. Ein belastender, oft unzumutbarer Zustand im täglichen Berufsleben, wenn man die Empfehlung aussprechen muss, ein Leben zu beenden, nur weil es sich betriebswirtschaftlich nicht mehr rentiert.

Weiterhin müssen im täglichen Berufsleben auch entsprechende Leitlinien (z. B. ITB Rind, ITB Schwein) beachtet und umgesetzt werden (Mindestanforderungen zur Biosicherheit für Tierärztinnen und Tierärzte beim Besuch von Tierhaltungen mit Rindern und Kleinen Wiederkäuern), (Mindestanforderungen zur Biosicherheit für Tierärztinnen und Tierärzte beim Besuch von Schweine- und Geflügelhaltungen). Grundsätzlich ist es ein Unterschied, ob Rinder-, Schweine- oder Geflügelbestände betreut werden. Einzelpraxen können diese Leistung oft nicht erbringen, daher entstanden Praxen, die sich auf die Betreuung dieser Tierbestände spezialisiert haben. Dies ist erforderlich, da die Organisation und Betreuung der lebensmittelproduzierenden Tierhaltungen eine hohe fachliche Kompetenz benötigt. Bei der Bestandsbetreuung von schweinehaltenden Betrieben verlangt die Schweinehaltungshygieneverordnung eine Zusatzqualifikation für diesen Fachbereich, die regelmäßig durch eine aktualisierte Qualifizierungsmaßnahme nachgewiesen werden muss (SchHaltHygV, 2017). In

der Regel betreut hier die Tierärztin oder der Tierarzt nur den Bestand unter Beachtung gesetzlicher Vorschriften als Ganzes, eine Einzeltierbehandlung ist nicht vorgesehen (TierSchNutzV, 2021). Zur Diagnosefindung werden normalerweise einzelne Tiere entnommen und post mortem in der Sektion analysiert. Eine „fünf-Schweine-hinterm-Haus“-Haltung ist nur noch sehr selten zu finden und aufgrund der hohen Auflagen kaum rentabel. Leider hat sich zunehmend ein Trend entwickelt, sogenannte Minipigs als Haustiere zu halten. Auch diese am Anfang niedlichen kleinen Schweinchen fallen grundsätzlich unter die Gesetze und Verordnungen für Schweine. Dies ist vielen Haltern solcher Haustiere erst einmal nicht bewusst, bis dann die Nachbarn das Veterinäramt informieren. Diese fordern dann von den Tierhaltern die rechtskonforme Umsetzung geltenden Rechts.

3.3 Tätigkeiten in der Nutztierpraxis

Bei Rinderbeständen werden neben der klassischen Bestandsbetreuung auch Einzeltiere behandelt. Die Tierärztin oder der Tierarzt berät vor Ort den Tierhalter zu Haltungsbedingungen, zu betriebswirtschaftlichen Aspekten, unterstützt die Herdengesundheit und synchronisiert die Fruchtbarkeit der Herde durch OvSynch-Pläne, künstliche Besamung und Trächtigkeitskontrollen (Ries et al., 2023).

Um ein Beispiel für die hohen fachlichen Anforderungen an die Tiermediziner zu nennen, wird hier ihr Beratungseinsatz bei der Produktion von Milch dargestellt: Der Part des bestandsbetreuenden Tiermediziners ist hier die Probenentnahme und Analyse der Einzelkomponenten des Futters, eine Berechnung der Rationen für die Leistungsgruppen und eine Kontrolle der dadurch entstehenden Milchleistung und Reaktion auf eventuelle Gesundheitsprobleme.

Milchproduktion ist ein Zusammenspiel sehr feiner Zahnräder und erfordert ein hohes Maß an Fachwissen und Management. Ein zeitgemäßer Bestand umfasst mindestens 300 Milchkühe. Der Trend geht jedoch heute zu Herdengrößen, die zwischen 1.000 und 3.500 Milchkühen stark sind. Außerdem hält der Betrieb natürlich noch die Remonten und Kälber, so dass schnell 1.800 bis 4.500 Tiere in einem Bestand gehalten werden. Eine „gute“ Milchkuh bringt in einer Laktationsperiode, die 305 Tage dauert, im Durchschnitt pro Tag ca. 50 l Milch, also 15.250 Liter Milch.

Zunächst muss die Milchkuh tragend werden, um dann Milch zu produzieren. Hierzu wird die Herde „synchronisiert“. Aus betriebswirtschaftlichen Gründen (Haltung der Milchmenge und -güte auf konstantem Level) sollen jeden Monat 10 % der Herde kalben. Dies erreicht man durch eine hormoninduzierte Synchronisation der Brunst und künstliche Besamung. Der Einsatz eines Bullen im Stall, der bei der Herde mitläuft, ist aus Gründen der Arbeitssicherheit und der genetischen Verbesserung der Herde nicht sinnvoll und wird zum Glück auch kaum noch in Milchkuhherden praktiziert (SVLFG, VSG 4.1, 2020).

Die Produktion der Milchmenge einer Milchkuh wird durch die Futtermenge und -güte realisiert (Kamphues et al., 2009). Man berechnet den Grundbedarf der Milchkuh und die Milchmenge, die zu erzielen ist. Limitierende Faktoren sind die Größe des Pansens, die Empfindlichkeit der Pansenflora und die Physiologie des Stoffwechsels. Der Tierhalter steht also vor dem Problem, möglichst viel hochwertiges Futter in die Kuh zu bringen, ohne dass sie dabei Schaden nimmt, aber reichlich vorschriftsmäßige Milch produziert (MilchErzV, 2023).

Zu beachten ist der Leistungsstand der Milchkuh: Eine frischmelkende Milchkuh benötigt mehr Energie in weniger Futtermenge als eine Milchkuh in konstanter Milchproduktion oder vor dem Trockenstellen. Dies geschieht über eine stetige Analyse und Auswahl der einzelnen Futterkomponenten sowie einer Berechnung der Einzelkomponenten zu einer gemischten Ration für die unterschiedlichen Leistungsgruppen unter Beachtung einer wiederkäuergerechten Verwertbarkeit.

In der Regel besteht eine Ration aus Grundfutter (Weidegraskonserven, Ackerfutterkonserven, Strohhäcksel, Luzernegras), Krafftutter (Getreide, Soja, Schrot) und Zusatzstoffen (Mineralstoffe, Spurenelemente, pH-Puffer, saure Salze und Konservierungsmittel).

Da Milchkühe zum Aussortieren weniger schmackhafter Komponenten neigen, werden die Einzelkomponenten nacheinander in einen Futtermischwagen eingefüllt und gemischt, bis eine „Totale-Misch-Ration“ entsteht. Eine Entmischung oder ein Aussortieren durch die Milchkuh ist dann nicht mehr möglich. Dies sichert die Aufnahme aller Komponenten, stabilisiert die Ruminations- und den Pansen-pH. Fehler und Verschiebungen in der Rationsgestaltung führen zum Abfallen der Milchleistung und zur Erkrankung der Herde (i. d. R. Stoffwechselerkrankungen).

wie Acidose, Ketose und im Anschluss Mastitiden und Klauenerkrankungen als Folge der Stoffwechselerkrankung). Fehler in der Analyse der Komponenten oder eine fehlerhafte Rationsberechnung führen zu betriebswirtschaftlichen Einbußen durch sinkende Milchleistung und steigenden Tierarztkosten durch erkrankte Tiere. Daher trägt die Nutztierärztin oder -tierarzt hier eine hohe Verantwortung.

Dieser Teil der Bestandsbetreuung durch die Tierärztin / den Tierarzt ist nur ein kleiner Teil des Gesamtportfolios. Auch die Einrichtung des Stalles, die Gestaltung der Lauf- und Liegeflächen, die Funktionsprüfung der Melktechnik und Beratung hinsichtlich einer genetischen Verbesserung der Herde durch Auswahl von TK-Sperma gehören zur Bestandsbetreuung. Durch regelmäßige Kontrollen werden Probleme, die die Produktion gefährden, zeitnah erkannt und bestenfalls frühzeitig eliminiert.

Neben der Betreuung des Bestands werden auch Einzeltiere behandelt. Nicht selten wird der Einsatz der Tierärztin oder des Tierarztes bei Geburtshilfe, Klauenbehandlung, Labmagenverlagerungen, weiteren chirurgischen Interventionen, etc. verlangt; auch zu ungewöhnlichen Tages- oder Nachtzeiten. Eine 24/7, 365 Tage im Jahr angebotene Einsatzbereitschaft ist daher Standard.

Die so entstehenden Arbeitsbelastungen durch unvorhersehbare Einsätze, weite Autofahrten zu Betrieben, lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten sind allgegenwärtig und selbst von großen Praxen mit vielen Tierärztinnen und Tierärzten schwerlich rechtskonform zu bewältigen. Das Arbeitszeitgesetz, das neben der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers auch die Arbeitszeitgestaltung verbessern und regeln soll, wird regelmäßig missachtet (ArbZeitG, 2020). Da es für Tiermediziner keine Gewerkschaft und somit auch keinen Tarifvertrag gibt, gilt das Arbeitszeitgesetz ohne Ausnahmen. Es ist leicht vorstellbar, dass derartige Einsatzleistungen schwerlich in einem geregelten 8-Stunden-Tag rechtskonform und ressourcenschonend umgesetzt und geleistet werden können. Dies erfordert eine entsprechende Anzahl fachlich geeigneter Tierärztinnen und Tierärzte, eine gute Praxisorganisation und eine sorgfältige Auswahl passender Kunden. Aus all diesen Gründen ist der Beruf der Nutztierärztin wenig attraktiv: Man ist rund um die Uhr im Einsatz und die Arbeitsbedingungen sind unter Umständen belastend.

Nutztiermediziner, die Schweine- oder Geflügelbestände betreuen, sind dort besser aufgestellt. Da eine Einzeltierbehandlung nicht vorgesehen ist, kommt es zu keinerlei Nacht-, Not- oder anstrengenden Wochenenddiensten. Eine Rufbereitschaft ist auch hier notwendig, nur werden i. d. R. keine Außeneinsätze während der Dienstzeit geleistet. Das erforderliche Behandlungs- und Beratungsspektrum ist auf den gesamten Bestand ausgerichtet, interessante chirurgische Interventionen werden nicht durchgeführt. Diese Tätigkeiten gelten in Fachkreisen jedoch zu Unrecht als langweilig.

4 Methodik des empirischen Teils

4.1 Fragestellung dieser Arbeit

1. Wie zufrieden sind Tierärztinnen und Tierärzte in der Nutztierpraxis mit ihrem Beruf?
2. Welche Faktoren beeinflussen die Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis?

Um diese Fragen zu beantworten, werden folgende Hypothesen aufgestellt:

- 1) Psychische Belastungsfaktoren haben mehr Einfluss auf die Berufszufriedenheit als physische Belastungsfaktoren.
- 2) Tierärztinnen sind in Ihrem Beruf zufriedener als Tierärzte.
- 3) Berufszufriedenheit ist für Tierärztinnen und Tierärzte wichtiger als die Vergütung.

Die Hypothesen wurden nach einer intensiven Recherche in der genannten Literatur und nach Interviews mit Tierärztinnen und Tierärzten aufgestellt.

4.2 Erstellung des Fragebogens

Zunächst sammelte die Autorin eine Reihe von Fragen in einem umfangreichen Fragenkatalog über einen Zeitraum von 6 Monaten. Ziel war es, mithilfe einer quantitativen Forschung die Fragestellung durch den Fragebogen konkret zu beantworten. Quellen für diesen Katalog waren die Fragebögen aus vorangegangenen Studien der Tierärztinnen Friedrich, Kersebohm und Jensen. (Friedrich, 2007), (Kersebohm, 2016), (Jensen, 2022). Weiterhin führten intensive Recherchen in der beschriebenen Literatur, Chats in Fachgruppen sozialer Medien, Artikel in Fachjournalen wie dem Deutschen Tierärzteblatt und der Fachzeitschrift Vetimpulse zur Inspiration für die gestellten Fragen. Außerdem ergänzten die Gestaltung des Fragebogens auch die eigene langjährige Berufserfahrung und persönlich geführte Interviews mit fünf ausgewählten Tierärztinnen und Tierärzten zum Thema Berufszufriedenheit (s. Anhang 1). Durch diese Interviews sollten bestehende Themen auf Relevanz untersucht werden und zusätzliche Items erkannt und in Fragebogen aufgenommen werden. Danach wurden aus dem bestehenden Fragenkatalog zunächst 22 Fragen für eine erste

Version ausgewählt, die Komplexe wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsumstände, Arbeitsbedingungen und die allgemeine Zufriedenheit erfassen sollte. Der erstellte und modifizierte Fragebogen wurde mit der Arbeitspsychologin Dr. Tönjes-von Platen (RLSB-H) kritisch besprochen. Es erfolgte eine Reduzierung der Anzahl und eine Präzisierung der einzelnen Fragen auf angestrebte hypothetische Aspekte. Um eine möglichst aktuelle Richtung im Hinblick auf Aspekte der Berufszufriedenheit zu verfolgen, wurde der angepasste Fragebogen mit zwanzig Fragen in einer Pretest-Version an zwölf Tierärztinnen und Tierärzte zur Beantwortung freigegeben und danach ausgewertet. Nach weiteren Modifikationen entstand der Fragebogen zur Evaluierung der Berufszufriedenheit in seiner Endform.

Den Teilnehmenden wurden 20 Fragen gestellt, die in vier Blöcke aufgeteilt wurden:

1. Soziodemographische Fragen,
2. Faktorenfragen,
3. Fragen zur Arbeitssituation,
4. Fragen zur Zufriedenheit und zur Optimierung der Praxissituation.

Die Fragen aus dem soziodemographischen Block erfragten Geschlecht, Tätigkeitsform (angestellt, selbstständig, angestellt mit Planung in die selbstständige Tätigkeit), Anzahl und Alter etwaiger Kinder und geleisteten Dienstjahre als Tierärztin.

Der zweite Block mit den Fragen 5 bis 14 ermittelte physische und psychische Belastungsfaktoren in Punkten Arbeitsbelastung (Klimatische Bedingungen, körperliche Faktoren, Zeitdruck, Arbeitsaufkommen, Konflikte, Arbeitsaufgabe, Praxisorganisation, emotionale Belastung). Frage 5 erfragte zunächst belastende Faktoren aus physischen und psychischen Bereichen, hier war eine Mehrfachantwort möglich, alternativ jedoch auch die Antwort „Nichts davon empfinde ich als Belastung“. So konnte zunächst abgeklärt werden, ob die Teilnehmenden vorgegebene praxisalltägliche physische, psychische oder beide Faktoren insgesamt belastend empfinden oder eben nichts davon. Zur Kontrolle wurde danach mit Frage 6 gezielt die Belastung durch klimatische Faktoren abgefragt. Die Fragen 8 bis 11 fragten psychische Belastungen im Praxisalltag konkret zu Zeitdruck, Arbeitsüberlastung, Konfliktsituationen und die

Arbeitsaufgabe über eine Likert Skala (1 „gar nicht“ bis 4 „sehr“) ab. Bei Frage 12 konnten Teilnehmende erneut durch Mehrfachnennung aus konkret vorgegebenen Belastungen auswählen, die die Autorin für relevant hält. Hier wurden sowohl emotional als auch körperlich belastende Einsätze im Berufsalltag abgefragt. Auch hier konnte durch die Antwortmöglichkeit „Nichts davon“ ausgewählt werden, wenn keine Belastung bei den aufgeführten Tätigkeiten empfunden wird. Bei Frage 13 konnten die Teilnehmenden auf freiwilliger Basis und uneingeschränkt von einem Hinweis auf frei antworten, welche Belastungen sie außerdem empfinden.

Frage 14 ermittelte die Belastung durch die Praxisorganisation. Ein Punkt, der aufgrund der Erfahrung der Autorin eine erhebliche physische und / oder psychische Belastung der Tierärztinnen und Tierärzte darstellen kann.

Der dritte Block, bestehend aus Fragen 15 und 16, ermittelte die derzeitige Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation und dem bestehenden Arbeitsschutz-/Gesundheitsmanagement in der Praxis. Frage 15 fragte konkrete und typische Alltagsbelastungen ab, die sowohl zu physischer als auch psychischer Belastung führen bzw. einen Rückschluss auf die vorhandene Arbeitsschutzorganisation zulassen. Um die Arbeitsschutzorganisation intensiver in den Fokus zu nehmen, wurde durch Frage 16 gezielt nachgefasst. Hier konnte über die Likert Skala (1 „zufrieden“ bis 4 „ich bin sehr unzufrieden“) die bestehende Arbeitsschutzorganisation in der Praxis bewertet werden.

Der vierte Block befragte die Teilnehmenden zu ihrer Zufriedenheit im Beruf, mit dem Arbeitgeber, der Vergütung und zu gewünschten Verbesserungsoptionen. Frage 17 erfragte die persönlich empfundene Berufszufriedenheit (1 „ich bin zufrieden“ bis 4 „ich bin sehr unzufrieden“). Um aussagekräftige Merkmale der Zufriedenheit oder Unzufriedenheit zu ermitteln, wurden in den Fragen 18 und 19 die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (1 „stimmt“ bis 4 „ich bin sehr unzufrieden“) und der Vergütung (1 „ich bin zufrieden“ bis 4 „ich bin sehr unzufrieden“) erfragt.

In der Schlussfrage 20 konnten die Teilnehmenden aus 13 vorgegebenen Antworten Präferenzen zu Verbesserungsvorschlägen geben, die sie in der Praxis vornehmen würden. Hier wurden Faktoren aus vorherigen Fragen vertieft, um Prioritäten bei Verbesserungsoptionen zu ermitteln.

Der Autorin waren, im Gegensatz zu vorherigen Studien, auch die Fragen zum Aspekt der Arbeitssicherheit wichtig. Diese wurde bisher nicht ausreichend hinterfragt.

Die Endversion des Fragebogens wurde am 29. Juli 2023 durch den Berufsverband „Bund angestellter Tierärztinnen und Tierärzte e. V.“ über den Newsletter per Email veröffentlicht. Die Teilnahme an dem Fragebogen wurde am 9.8.2023 geschlossen.

4.3 Durchführung der Umfrage

Erreicht wurden durch den Newsletter des BaT e. V. insgesamt 692 Tierärztinnen und Tierärzte. Aufgrund der Teilnahmebeschränkung „Tätigkeit in der Nutztierpraxis“ wurden nur 166 Tierärztinnen und Tierärzte angesprochen und 80 Tierärztinnen und Tierärzte beteiligten sich abschließend (davon 11 Männer) an der Umfrage. Um weiteren Tierärztinnen und Tierärzten die Teilnahme zu ermöglichen, wurde der Fragebogen in der Fachgruppe „Grantige Viehdocs“ auf Facebook am 5.8.2023 über einen Link veröffentlicht. In dieser privaten Fachgruppe sind ausschließlich Tierärztinnen und Tierärzte, ausgewiesen durch den Nachweis der Approbation, zugelassen. Auch hier wurde auf die Teilnahmebeschränkung „Nutztierpraxis“ hingewiesen. Es nahmen acht Tierärztinnen und fünf Tierärzte an der Umfrage teil.

Die Teilnahme konnte durch einen geposteten Link zum anonymen Fragebogen auf MS Forms erreicht werden. Durch einen Eingangstext wurden die Teilnehmenden über Autorin und Projekt informiert (s. Anhang 2). Somit konnte eine freiwillige und anonyme Teilnahme sichergestellt werden. Die Umfrage wurde am 9.8.2023 mit 93 beantworteten Fragebögen beendet.

Alle Fragebögen wurden auf Vollständigkeit geprüft und ausgewertet. Durch den Hinweis auf die Teilnahmebeschränkung „Behandlung von Nutztieren“ musste keine Ausschlussfrage in dem Fragebogen gestellt werden (s. Anhang 3).

5 Ergebnisse

5.1 Soziodemographische Angaben

Die deskriptive Auswertung der soziodemografischen Angaben befindet sich in Anhang 4.

Insgesamt nahmen 93 Nutztiermediziner (77 Frauen und 16 Männer) an der Umfrage zur Berufszufriedenheit teil. Da die Befragung anonym war, konnten die Angaben nicht überprüft werden. Auch kann durch die Freiwilligkeit der Teilnahme der Anteil an unzufriedenen Tierärztinnen und Tierärzten insgesamt größer sein und die Ergebnisse könnten verzerrt werden (Bethlehem, 2010). Nach Durchsicht der Ergebnisse kann man jedoch davon ausgehen, dass sich hier der Durchschnitt tatsächlich ausdrückt, da man diesen Tenor über die Zufriedenheit bei der Arbeit und im Beruf regelmäßig in der Kommunikation mit Kollegen so erfährt.

Erwartungsgemäß stellt die Gruppe der angestellten Tiermediziner die größte Anzahl mit 78 Tierärztinnen und Tierärzten dar. Der Anteil angestellter männlicher Teilnehmer lag hier bei 11 Tierärzten. 25 % der Teilnehmenden haben Kinder. Im Durchschnitt sind alle Teilnehmenden etwas mehr als sechs Jahre als Tierärztin oder Tierarzt tätig.

Tabelle 4: Soziodemographische Daten der Teilnehmenden (Geschlecht)

	Geschlecht	N
ID	männlich	16
	weiblich	77

Tabelle 5: Soziodemografische Daten (Anzahl der Kinder)

	Anzahl Kinder	Geschlecht	N
ID	0	männlich	11
		weiblich	59
	1	männlich	2
		weiblich	10
	2	männlich	3
		weiblich	6
	3	männlich	0
		weiblich	1
	4	männlich	0
		weiblich	1

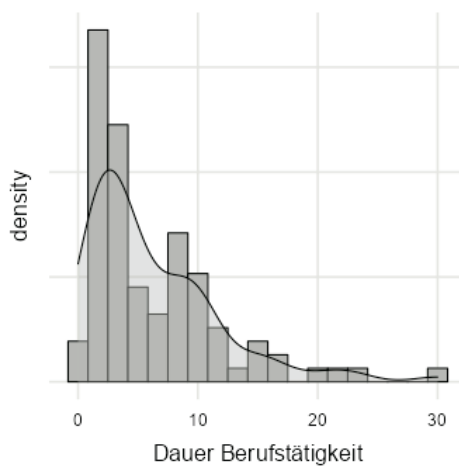


Abbildung 1: Verteilung der Umfrageteilnehmenden nach Berufsalter

5.2 Belastungsfaktoren

Mit Frage 5 wurde den Teilnehmenden eine Auswahl physischer und psychischer Belastungen vorgegeben, die die Berufszufriedenheit beeinflussen könnten. Die Antworten ergaben das in Tabelle 5 gezeigte Bild:

Tabelle 6: Allgemeine Belastungsfaktoren

Faktor	Nennungen von 93	Anteil
Psychische Anforderungen	67	72 %
Klimatische Bedingungen	33	35 %
Körperliche Anstrengungen	35	38 %
Arbeitsaufgabe	8	9 %
Nichts davon	18	19 %

In den Fragen 6 bis 11 wurden die Teilnehmenden um eine detailliertere Antwort zu den Belastungsfaktoren „Klimatische Faktoren“, „Körperliche Belastungen“, „Zeitdruck bei der Arbeit“, „Arbeitsüberlastung“, „Konflikte am Arbeitsplatz“ und „Arbeitsaufgabe“ gebeten. Die Antworten konnten die Teilnehmenden aus einer vierstufigen Skala von „1 = gar nicht / 2 = etwas / 3 = deutlich / 4 = sehr auswählen“. Die Ergebnisse sind in Tabelle 7 und Tabelle 8 zusammengestellt.

Tabelle 7: Deskriptive Bewertung der Belastungsfaktoren (Quelle: Auszug aus dem Statistikprogramm Jamovi, Kontext s. Anhang 5)

	N	Fehlend	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Belastung - klimatische Faktoren	93	0	1.98	2	0.766	1	4
Belastung - körperliche Belastung	93	0	2.09	2	0.747	1	4
Belastung - Zeitdruck	93	0	2.55	3	0.995	1	4
Belastung - Arbeitsüberlastung	93	0	2.75	3	0.974	1	4
Belastung - Konflikte am Arbeitsplatz	93	0	2.53	3	1.109	1	4
Belastung - Arbeitsaufgabe	93	0	1.59	1	0.741	1	4
Belastung - Praxisorganisation	93	0	2.33	2	0.993	1	4

Tabelle 8: Wichtige Belastungsfaktoren, getrennt nach Geschlechtern (Quelle: Auszug aus dem Statistikprogramm Jamovi, Kontext s. Anhang 5)

	Geschlecht	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Belastung - Konflikte am Arbeitsplatz	männlich	2.25	2.00	1.000	1	4
	weiblich	2.58	3	1.128	1	4
Belastung - Arbeitsüberlastung	männlich	2.44	2.00	0.727	1	4
	weiblich	2.82	3	1.010	1	4

Um nun abzufragen, was in der täglichen Praxis relevant ist, wurden in Frage 12 einige Punkte zur Auswahl vorgeschlagen, die einzeln oder als Mehrfachnennung

genannt werden konnten. Tabelle 7 zeigt, dass insbesondere schwierige bzw. unzufriedene Patientenhalter und Tätigkeiten mit Relevanz für den Tierschutz sehr belastend sind.

Tabelle 9: Anteil einzelner Belastungsfaktoren - Mehrfachnennungen möglich

belastende Tätigkeiten	Anzahl	Anteil
schwierige / unzufriedene Patientenhalter	69	74 %
Tätigkeiten mit Relevanz für Tierschutz	52	56 %
unvorhergesehene Einsätze	27	29 %
Euthanasie	17	18 %
Routinetätigkeiten	4	4 %
keine	6	6 %

Auf die offene Frage nach einer persönlich empfundenen Belastung antworteten 41 Teilnehmende. Als Essenz aus allen Antworten nennt die Autorin „zu lange Arbeitszeiten“, „belastende Dienste“, „enorme Bürokratie“, „Zeitdruck“, „fehlende Wertschätzung“ und „unzufriedene Patientenhalter“ als Schwerpunkt.

Da, aus Erfahrung der Autorin, die funktionierende Praxisorganisation für einen reibungslosen Ablauf des Tagesprogrammes und auch für einen möglichst koordinierten (und halbwegs Arbeitszeitgesetz konformen) Einsatz der Tierärztinnen und Tierärzte verantwortlich ist, wurde in Frage 14 erfragt, wie sehr die Teilnehmenden durch die derzeitige Praxisorganisation belastet sind. Immerhin waren nur 22 % ($n = 20$) der Teilnehmenden der Ansicht „gar nicht“, jedoch 40 % ($n = 37$) der Meinung, sie seien „etwas“ belastet. 39 % ($n = 36$) waren deutlich (23 % / $n = 21$) oder „sehr“ (16 % / $n = 15$) durch die Praxisorganisation belastet.

Um eingehender auf diverse Belastungssituationen einzugehen, wurde in Frage 15 eine Auswahl von Faktoren aus dem Bereich der psychischen Belastung und Komponenten aus dem Bereich des Arbeitsschutzes angeboten.

Tabelle 10: Faktoren aus dem Bereich der psychischen Belastung und Komponenten aus dem Bereich des Arbeitsschutzes

Aussage	Nennungen	Anteil
Mein Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen / dem Team ist gut.	80	86 %
Die Arbeitsaufgabe erfüllt mich.	63	68 %
Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut.	58	62 %
Ich erhalte Schutzkleidung / Arbeitskleidung für meine Tätigkeit von meinem Arbeitgeber.	57	61 %
Meine Arbeit und meine Person werden geschätzt.	51	55 %
Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel / die Arbeitsausstattung ist von hoher Qualität.	41	44 %
Meine berufliche Entwicklung wird gefördert.	35	38 %
Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement werden in der Praxis praktiziert.	34	37 %
Anfallende Mehrarbeit oder Überstunden werden ausgeglichen oder vergütet.	31	33 %
Die Arbeitszeiten werden vorschriftsmäßig erfasst.	31	33 %
Ich habe ausreichend Freizeit und kann diese zur Erholung nutzen.	29	31 %
Ich kann mir eine dauerhafte Tätigkeit in dieser Praxis nicht vorstellen.	27	29 %
Ich bin selten überfordert oder gestresst.	19	20 %

Hervorgehoben hat sich die Aussage „Mein Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen / dem Team ist gut“ mit 80 Nennungen (86 %) gefolgt von „Die Arbeitsaufgabe erfüllt mich“ mit 68 % ($n = 63$).

Ein „gutes Verhältnis zu Vorgesetzten“ benannten 58 Teilnehmende (62 %) und der Punkt „Ich erhalte Schutzkleidung / Arbeitskleidung für meine Tätigkeit“ wurde 57 mal genannt (61 %). Ein Gefühl, dass „Meine Arbeit und meine Person werden geschätzt“ konnten 51 Teilnehmende (55 %) bejahen.

Eine „hohe Qualität der zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel / der Arbeitsausstattung“ belegten 41 Nennungen (44 %), 35 Befragte (38 %) erkannten ihre „Förderung der beruflichen Entwicklung“.

Bei nur 33 % der Teilnehmenden ($n = 31$) werden die Arbeitszeiten vorschriftsmäßig erfasst und nur 31 % der Teilnehmende ($n = 29$) haben „ausreichend Freizeit und können diese zur Erholung nutzen“. Den Abschluss bildeten die Punkte „ich bin selten überfordert oder gestresst“ ($n = 19 / 20,43$ %) und „ich kann mir eine dauerhafte Tätigkeit in dieser Praxis nicht vorstellen“ ($n = 27 / 29$ %) (s. Anhang 5).

5.3 Arbeitszufriedenheit

Die Frage 16 nach der Zufriedenheit mit der bestehenden Arbeitsschutzorganisation und dem Gesundheitsmanagement in der Praxis beantworteten 33 % ($n = 31$) der Teilnehmenden mit „ich bin zufrieden“. 37 % ($n = 34$) der Befragten sind der Ansicht „das geht besser“, 31 % ($n = 30$) sind „nicht zufrieden“ (22 % / $n = 20$) oder „sehr unzufrieden“ (9 % / $n = 8$).

Auf die Aussage „Ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ antworteten 44 % ($n = 41$) der Teilnehmenden mit „stimmt“. 46 % ($n = 43$) antworteten mit „es könnte besser sein“, 6 % ($n = 6$) sind „unzufrieden“ und 3 % ($n = 3$) sind „sehr unzufrieden“.

Eine Relevanz zwischen der Zufriedenheit mit dem Beruf und dem Arbeitgeber zeigt sich in Kombination der Ergebnisse von Frage 17 und 18. 46 % ($n = 43$) der Teilnehmenden waren mit ihrem Arbeitgeber zufrieden. Die Auswertung zeigte, dass exakt die Teilnehmenden, die mit ihrem Beruf zufrieden waren, auch mit ihrem Arbeitgeber zufrieden waren. 27 % ($n = 25$) der Teilnehmenden waren noch unentschlossen bei der Bewertung ihres Arbeitgebers. „Unzufrieden“ (15 % / $n = 14$) oder „sehr unzufrieden“ (12 % / $n = 11$) waren insgesamt 27 % ($n = 25$).

Bei der Frage, ob die Teilnehmenden mit ihrer Vergütung zufrieden waren, antworteten immerhin 33 % ($n = 31$) „ich bin zufrieden“. 37 % ($n = 34$) meinten ihre Vergütung „sollte angepasst werden“ und immerhin 30 % ($n = 28$) waren „unzufrieden“ (19 % / $n = 18$) oder „sehr unzufrieden“ (11% / $n = 10$).

Zum Abschluss der Umfrage wurde nach Verbesserungswünschen in der jetzigen Praxis gefragt. Zur Auswahl standen hier diverse Punkte wie Ausstattung, Arbeitssicherheit, Praxisorganisation, Arbeitszeiten, Tätigkeitsfelder, Fortbildung, Vergütung, Urlaubstage, interne Kommunikation, Work-Life-Balance, Handlungsspielraum, Einführung neuer Arbeitszeitmodelle und Barrierefreiheit / Inklusion. (s. Anhang 6).

Tabelle 11: Zufriedenheitswerte - über alle Befragten und nach Geschlechtern getrennt –
(Quelle: Auszug aus der deskriptiven statistischen Auswertung)

	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Zufriedenheit mit Vergütung	2.08	2	0.981	1	4
Zufriedenheit mit Arbeitgeber	1.92	2	1.045	1	4
Zufriedenheit mit Beruf	1.69	2	0.737	1	4
Z. m. Arbeitsschutzorganisation/Gesundheitsmanagement	2.05	2	0.948	1	4

	Geschlecht	N	Mittelwert	Median	Std.-abw.
Z. m. Arbeitsschutzorganisation/Gesundheitsmanagement	männlich	16	2.06	2.00	1.063
	weiblich	77	2.05	2	0.930
Zufriedenheit mit Beruf	männlich	16	1.63	1.50	0.806
	weiblich	77	1.70	2	0.727
Zufriedenheit mit Arbeitgeber	männlich	16	1.63	1.00	1.025
	weiblich	77	1.99	2	1.045
Zufriedenheit mit Vergütung	männlich	16	1.56	1.00	0.892
	weiblich	77	2.18	2	0.970

Tabelle 12: Verbesserungswünsche (Quelle: eigene Datstellung)

Item	Nennungen (von 93)	Anteil
Praxisorganisation	54	58 %
Vergütung	54	58 %
Arbeitszeiten	53	57 %
Interne Kommunikation	42	45 %
Neue Arbeitszeitmodelle	40	43 %
Work-Life-Balance	39	42 %
Urlaubstage	32	34 %
Ausstattung	28	30 %
Arbeitssicherheit	24	26 %
Fortbildung	23	25 %
Tätigkeitsschwerpunkt	22	24 %
Handlungsspielraum	8	9 %
Barrierefreiheit/Inklusion	1	1 %

Einen hohen Bedarf für eine Verbesserung der Praxisorganisation sahen 58 % (54), 58 % ($n = 54$) würden eine Adaption bei der Vergütung wünschen und 57 % ($n = 53$) bei der Verbesserung der Arbeitszeiten.

45 % ($n = 42$) wünschten sich eine Optimierung der internen Kommunikation und 43 % ($n = 40$) sehen ein Potential bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle.

Eine bessere Realisierung der Work-Life-Balance würden 42 % der Teilnehmenden ($n = 39$) gerne umsetzen wollen, eine Adaption im Bereich Urlaubstage begrüßen 34 % ($n = 32$).

Wünsche zur Verbesserung der Ausstattung präferierten 30 % (28) gefolgt von 26 % ($n = 24$) bei Anpassung der Arbeitssicherheit.

Die Bereiche Fortbildung (25 % mit $n = 23$), Tätigkeitsspektrum (23,65 % mit $n = 22$) und Handlungsspielraum (8,6 % und $n = 8$) sowie Barrierefreiheit / Inklusion mit 1 Nennung (1,1 %) schließen die Umfrage ab.

5.4 Prüfung der Hypothesen

Hypothese 1 Psychische Belastungsfaktoren haben mehr Einfluss auf die Berufszufriedenheit als physische Belastungsfaktoren.

Zum Vergleich psychischer und physischer Belastungsfaktoren wurden diese als Likert-Skalen zusammengesetzt (arithmetische Mittelwerte aus körperlicher und klimatischer Belastung (physisch) bzw. Konflikten am Arbeitsplatz, Zeitdruck und Arbeitsüberlastung (psychisch)).

Zum Testen wurde zunächst die ordinale logistische Regression gewählt, da die abhängige Variable „Berufszufriedenheit“ ordinal ist. Sie hatte „stimmt“ / „es könnte besser sein“ / „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ als vierstufige Skala zur Auswahl.

Das berechnete Modell ist statistisch hochsignifikant ($p < .001$). Die p-Werte für die beiden Belastungsskalen zeigen, dass

- a) die physische Belastung die Berufszufriedenheit nicht beeinflusst ($p = .73$)
- b) die psychische Belastung sie höchstsignifikant beeinflusst ($p < .001$)

Eine lineare Regression führte zum Regressionsfaktor für die psychische Belastung ($b = .28$): Je höher also die psychische Belastung ist, desto unzufriedener sind die befragten Tiermediziner: Mit jeder Einheit psychischer Belastung (Skala 1 – 4), steigt die Unzufriedenheit mit dem Beruf (jeweils um 0,28 Einheiten / auch Skala 1 – 4).

Da die psychische Belastung einen statistisch höchstsignifikanten, die physische Belastung jedoch keinen erkennbaren Einfluss auf die Berufszufriedenheit hat, wird diese Hypothese als verifiziert betrachtet (s. Anhang 7).

Hypothese 2 Tierärztinnen sind in Ihrem Beruf zufriedener als Tierärzte.

Um zu ermitteln, ob er Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der Berufszufriedenheit statistisch signifikant ist, kann ein Student'scher t-Test genutzt werden. Da jedoch eine der beiden Voraussetzungen verletzt wird (Daten sind nicht normalverteilt), wurde auf das nichtparametrische Pendant zum t-Test, den Welch-Test, zurückgegriffen.

Die Hypothese, dass Tierärztinnen in ihrem Beruf zufriedener sind als Tierärzte, konnte nicht verifiziert werden. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern bzgl. der Berufszufriedenheit ist statistisch nicht signifikant ($p = .36$). In der Stichprobe betrug die Differenz 0.07 Einheiten auf der Skala von 1 – 4. Männer waren dort geringfügig zufriedener ($m = 1.63$) als Frauen ($m = 1,70$). Statistisch ist dieser Unterschied jedoch nicht signifikant (s. Anhang 8).

Hypothese 3 Es gibt einen Zusammenhang zwischen Berufszufriedenheit und Zufriedenheit mit der Vergütung.

Es wurde der Korrelationskoeffizient Spearman's Rho (ρ) ermittelt, der mit $\rho = .45$ ein einen mittelstarke positiven Zusammenhang zwischen Berufszufriedenheit und Vergütung anzeigt, der statistisch höchstsignifikant ($p < .001$) ist: Je unzufriedener Tierärztinnen und Tierärzte mit ihrer Vergütung sind, desto unzufriedener sind sie auch mit ihrem Beruf (s. Anhang 9).

6 Diskussion

6.1 Einordnung der Ergebnisse in den bisherigen Wissenstand

Die in Kapitel 2.5 (Literaturübersicht) aufgeführten Studien beschrieben über einen Zeitraum von zwanzig Jahren, dass Tierärztinnen und Tierärzte unter hoher Belastung leiden, hervorgerufen durch eine hohe Arbeitsbelastung, zu wenig Freizeit / Urlaubstage, mangelhafte Arbeitsbedingungen und ein belastendes Arbeitsklima. Der prozentuale Anteil zufriedener und unzufriedener Tiermediziner hat sich deutlich verschoben.

Friedrich ermittelte 2006 noch 60 % zufriedene Tiermediziner, Jensen hingegen bei einer Befragung im Jahr 2020 bereits 63 % unzufriedene (Friedrich, 2006) (Jensen et al., 2022). Kersebohm vermutete ursächlich einen Wandel in der Wichtung der Werte zwischen den Generationen Y / X / den Babyboomern und eine grundsätzlich andere Anspruchshaltung zum Thema Leben, Zufriedenheit, Arbeit und Work-Life-Balance (Kersebohm et al., 2017). Sie stellte fest, dass 32 % der befragten Tiermediziner ihren Beruf nicht erneut wählen würden, weil die Arbeit nicht in ihre Vorstellung vom Leben passt und zudem nicht adäquat bezahlt wird (Kersebohm, 2016).

Allen Studien gemein ist der Schwerpunkt bei den untersuchten Faktoren für eine Unzufriedenheit im Beruf / bei der Arbeit: Die Befragten beklagten eine defizitäre Arbeitsorganisationskultur, hohen Leidensdruck durch lange Arbeitszeiten, anstrengende Patientenhalter, eine unzureichende interne Kommunikation und die unzumutbare Arbeitsbelastung. Wenig verwunderlich sind die Ergebnisse einer Studie über Depressivität / Suizidalität bei Tiermediziner: 28 % der befragten Tiermediziner leiden unter Depressionssymptomen und 51 % sind suizidgefährdet (Schwerdtfeger et al., 2020). Ursächlich hierfür werden Faktoren wie beruflicher Stress, belastende Arbeitszeiten und emotionale Erschöpfung genannt. Durch einen „freien“ Zugang zu tödlichen Medikamenten und einer „erlösenden“ Einstellung zu Euthanasie erscheint vielen Befragten dieser Ausweg als „Lösung“ aller Probleme und Belastungen. (Schwerdtfeger et al., 2020). Ein ähnlich besorgniserregendes Bild zeigte sich in der Studie von Schunter et al. bei der Befragung von Tiermedizinstudenten. Hier litten bereits 46 % der Befragten unter

Depressionssymptomen, 44 % der Befragten trugen sich mit Selbstmordgedanken oder gar einem erhöhten suizidalen Risiko. (Schunter et al., 2022). Auch in ausländischen Studien zeigen sich ähnliche Schwerpunkte. Stress, eine unproduktive Teamstruktur, zu lange Arbeitszeiten und ein ethisches Dilemma sorgen für eine hohe Prävalenz für Burnout und suizidale Tendenzen. (Pizzolon et al., 2016), (Pohl et al., 2022). Tiermediziner priorisierten eine „sinnvolle und wertige“ berufliche Tätigkeit mit einer positiven internen Arbeitsstruktur und fanden einen materiellen Vorteil dagegen weniger motivierend (Cake et al., 2022).

Meine Studie, in der explizit Nutztiermediziner befragt wurden, bestätigt daher die Ergebnisse der genannten Studien, in denen alle Tiermediziner oder nur Kleintiermediziner befragt wurden, und kommt zu gleichen Ergebnissen.

6.2 Bedeutung und Nutzen der Ergebnisse

Nach Auswertung des Fragebogens zeigte sich eine ähnliche Tendenz. 72 % der Befragten empfinden psychische Anforderungen als belastend. Bei einer genaueren Befragung nannten 74 % schwierige / unzufriedene Patientenhalter, gefolgt von tierschutzrelevanten Tätigkeiten mit 56 % und unvorhergesehene Einsätze mit 29 % als belastende Faktoren. Auch die als Freitext gegebene Antworten zeigten, dass die Belastungen hauptsächlich psychischer Natur sind. Fehlende Wertschätzung, belastende Dienste, zu lange Arbeitszeiten, Zeitdruck und defizitäre soziale Kompetenzen der Vorgesetzten wurden als belastend empfunden.

Besonders beunruhigend waren Freitext-Antworten wie:

- „12 Stunden arbeiten, mit Pause, dann Nachtbereitschaft, danach wieder 12 Stunden arbeiten = sehr lange Tage und nie zu Hause“, Arbeitszeiten, kein Freizeitausgleich für Wochenende und Feiertage, Handy soll immer an sein, Ruhezeit wird nicht eingehalten, keine Pause, essen immer zwischendurch im Auto“ (Originalantwort eines Teilnehmenden)
- „Die extrem langen Autofahrten vor allem mitten in der Nacht (teils bis 1,5 h einfache Fahrt)“ (Originalantwort eines Teilnehmenden)

- „Alte Chefs mit einer Einstellung: der Kunde ist König, Fortschritt und Fortbildung sind nicht erwünscht.“ (Originalantwort eines Teilnehmenden)
- „Mein Arbeitgeber versteht nicht, dass ständig auf Abruf bereit sein, keine Freizeit ist und das sehr belastend ist. Wenn ich mich beschwere oder Verbesserungsvorschläge mache, werde ich angeschnauzt und zuletzt habe ich jetzt die Kündigung bekommen. Da es ein Kleinbetrieb ist, kann man sich nicht dagegen wehren, was sehr frustrierend ist.“ (Originalantwort eines Teilnehmenden)

Aufgrund der Art der Praxistätigkeit „Nutztierpraxis“ hat der Faktor „schwierige Patientenhalter“ überrascht. Landwirte bzw. Betriebsinhaber sind sicherlich kritisch und anspruchsvoll, aber normalerweise nicht „schwierig“. Emotionale Tendenzen, die bei Kleintier- und Pferdehaltern alltäglich sind, werden in einer eher wirtschaftlich orientierten Landwirtschaft nicht erwartet. Es kann jedoch auch daran liegen, dass bis jetzt noch niemand ausschließlich Nutztiermediziner dazu befragt hat und diese Tendenzen übersehen wurden.

Die Praxisorganisation stellt einen Belastungsfaktor dar: Immerhin 39 % empfanden sie als erheblich. Nur 22 % der Befragten empfanden keine Belastung durch die Praxisorganisation.

6.2.1 Arbeitsbelastung

Die Belastungsfaktoren wurden von allen Teilnehmern angegeben und auf einer vierstufigen Skala ermittelt. Die Skala wurde in ihrer gesamten Breite genutzt. Die höchste Belastung entsteht durch Arbeitsbelastung ($m = 2,75$), die geringste empfanden die Teilnehmenden durch die Arbeitsaufgabe ($m = 1,59$). Die Belastungsfaktoren Zeitdruck ($m = 2,55$) und Konflikte am Arbeitsplatz ($m = 2,53$) zeigen eine deutliche Belastung bei den Befragten. Ein Unterschied hier ist jedoch, dass die männlichen Teilnehmer sowohl die Arbeitsüberlastung als auch die Konflikte am Arbeitsplatz weniger deutlich wahrnehmen als die weiblichen Teilnehmer ($m_{diff} = .33$ bzw. $m_{diff} = .38$). Dies zeigt sich auch bei der Streuung für diese beiden Belastungsfaktoren: Sie ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern ($SD_{diff} = .13$ bzw. $.28$). Die Meinungen bezüglich der körperliche Belastung ($SD = .75$) oder der Arbeitsaufgabe ($SD = .74$) sind eher einheitlich. Obwohl die Nutztierpraxis mit Sicherheit höhere Ansprüche an den körperlichen Einsatz

mitbringt, scheint dies für die befragten Tiermediziner nur eine unwesentliche Belastung darzustellen. Differenzen zeigen sich hier bei der Belastung durch Konflikte am Arbeitsplatz ($SD = 1.1$), denn Tierärztinnen empfinden Konfliktsituationen am Arbeitsplatz deutlich belastender als Tierärzte. Zusammenfassend ergab sich, dass 64 % Arbeitsüberlastung, 52 % Konflikte am Arbeitsplatz und 50 % Zeitdruck als deutliche Belastung wahrnehmen. Die Arbeitsaufgabe wird nur von 8 % der Teilnehmenden als Belastung empfunden.

6.2.2 Arbeitszufriedenheit

Nur 46 % der befragten Tierärztinnen und Tierärzte gaben an, mit ihrem Beruf zufrieden zu sein. Dies ist mit den Ergebnissen der Studie von Jensen et al. aus der Befragung von 2020 vergleichbar. (Jensen et al., 2022). Setzt man meine Ergebnisse der Frage nach der Berufszufriedenheit in Relation zu der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber, erkennt man einen direkten Zusammenhang: Die Berufszufriedenen (46 %) waren auch mit dem Arbeitgeber zufrieden (46 %). Nur 33 % der Befragten empfanden ihre Vergütung als angemessen.

Im Bereich „Arbeitsschutzorganisation“ sind 31 % nicht zufrieden oder unzufrieden. 37 % sind der Ansicht, hier könne man deutlich besser werden. Dies bestätigt meine Vermutung, dass der Bereich „Arbeitsschutzorganisation und Gesundheitsmanagement“ intensiver als Bestandteil in das Praxismanagements integriert werden muss. Fragen zu diesem Thema wurden in vorherigen Studien nicht gestellt. Immerhin erhalten 61 % Schutzkleidung von ihrem Arbeitgeber. Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement werden jedoch nur bei 37 % der befragten Tierärztinnen und Tierärzten praktiziert. Die durchgeführte Analyse zeigt, dass die Selbstständigen hier deutlich zufriedener ($m = 1.78$) sind als die Angestellten ($m = 2.13$). Eine Signifikanz kann jedoch hier nicht abgeleitet werden, da die Stichprobe zu klein ist (Anhang 10).

Nur 33 % der Teilnehmenden gaben an, dass Arbeitszeiten erfasst und Überstunden ausgeglichen oder vergütet werden. Ähnliche Ergebnisse erzielten sowohl die Studien von Friedrich und Kersebohm als auch Jensen (Friedrich, 2006), (Kersebohm, 2016), (Jensen et al., 2022).

Die Zufriedenheit wurde auf einer vierstufigen Skala ermittelt, wobei die niedrigste Bewertung für „zufrieden“ steht und die höchste Bewertung für „unzufrieden“. Bei

der Beurteilung der Zufriedenheit mit der Arbeitsschutzorganisation / dem Gesundheitsmanagement sowie mit dem Beruf gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Frauen waren jedoch häufiger mit ihrem Arbeitgeber ($m_{diff} = .33$) und ihrer Vergütung ($m_{diff} = .62$) unzufrieden als Männer. Insgesamt waren 46 % der Befragten sowohl mit dem Beruf als auch mit dem Arbeitgeber zufrieden, 33 % mit ihrer Vergütung.

Festzustellen ist jedoch, dass die Vergütung die Berufszufriedenheit beeinflusst: Tiermediziner, die mit ihrer Vergütung unzufrieden waren, waren auch in ihrem Beruf unzufrieden (s. Anhang 6).

6.3 Reflexion

Die vorgestellten Ergebnisse basieren auf Stichproben an Tierärztinnen und Tierärzten, die in der Nutztierpraxis tätig sind. Die Stichprobe ist aufgrund der Größe nicht repräsentativ. Um die hier dargestellten Ergebnisse abzusichern, müsste die Befragung an einer größeren repräsentativen Stichprobe durchgeführt werden. Es wäre sinnvoll in einer qualitativen Studie intensiver auf geschlechtsspezifische Faktoren, tätigkeitsspezifische (selbstständig / angestellt) Faktoren und „generationenabhängige“ Faktoren in Bezug auf die Berufszufriedenheit näher zu untersuchen. Hierbei könnte dann auch intensiver auf Verbesserungswünsche der befragten Stichprobe eingegangen werden. In dieser Studie mangelte es jedoch an einer ausreichenden Stichprobengröße.

7 Zusammenfassung

7.1 Fazit

Die vorliegende Masterthesis hatte zum Ziel, die Berufszufriedenheit bei Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis zu ermitteln. Es sollten Belastungsfaktoren erkannt werden, die die Berufszufriedenheit beeinflussen.

In der Umfrage waren deutliche Schwerpunkte im Bereich „psychische Anforderungen“ bei 72 % der Teilnehmenden zu erkennen. Hauptursachen waren Arbeitsüberlastung, Konflikte am Arbeitsplatz und schwierige Patientenhalter. Festzuhalten ist, dass die psychische Belastung die Berufszufriedenheit erheblich beeinflusst, die physische Belastung jedoch nicht.

46 % der Befragten gaben an, mit ihrem Beruf und ihrem Arbeitgeber zufrieden zu sein. Es ist eine Abhängigkeit von beruflicher Zufriedenheit in Bezug auf Arbeitgeber und somit Arbeitsklima zu erkennen. Einen signifikanten geschlechtsabhängigen Unterschied bei der Berufszufriedenheit gibt es nicht. Es gibt aber eine Beziehung zwischen Vergütung und Berufszufriedenheit: Je unzufriedener die Tiermediziner mit der Vergütung waren, desto unzufriedener waren sie auch mit der ihrem Beruf.

Der Wunsch nach einer Verbesserung im Bereich Praxisorganisation (58 %), Vergütung (58 %) und Arbeitszeiten (57 %) wurde deutlich. Ebenfalls gewünscht wird eine bessere „interne Kommunikation“ (45 %) und neue „Arbeitszeitmodelle“ (43 %), die dann auch zu einer angepassten „Work-Life-Balance“ (42 %) führen.

Faktoren wie Handlungsspielraum, Fortbildung, Arbeitssicherheit, Ausstattung oder Urlaubstage hatten kaum Einfluss auf die Berufszufriedenheit.

Alle in dieser Arbeit genannten Studien der letzten zwanzig Jahre kamen in entscheidenden Punkten zu identischen Ergebnissen: Der Beruf bringt eine erhebliche psychische Belastung mit sich, die durch die Faktoren „Arbeitsklima“, „Arbeitsbelastung“ und „Konflikte / ethische Konflikte“ dominiert werden. Defizite im Bereich Vergütung und Arbeitszeiten sind allgegenwärtig und sollten zufriedenstellend geregelt werden.

7.2 Ausblick

Interessant wäre eine weitere Befragung von Tierärztinnen und Tierärzten, die nicht mehr in ihrem Beruf tätig sind oder in einen nicht-praktischen Bereich (Amt, Öffentlicher Dienst, Industrie, o. ä.) wechselten. Hier könnte man die Gründe für ein Ausscheiden aus dem Beruf bzw. einen Wechsel aus der Praxis ermitteln, Schwerpunkte feststellen und Gegenmaßnahmen ableiten. Laut der Statistik der Tierärztekammer für 2022 sind immerhin 4.419 Tiermediziner berufsfremd oder nicht mehr tätig – fast 10 % aller Tiermediziner in Deutschlands (Deutsches Tierärzteblatt, 2023).

Konfliktsituationen scheinen Tierärztinnen deutlicher zu belasten als Tierärzte. Daher bietet es sich an, näher auf Details einzugehen, um Faktoren zu isolieren und geeignete Präventionsmaßnahmen festzustellen.

7.3 Handlungsempfehlungen

7.3.1 Behörden und Berufsgenossenschaften

Um Rahmenbedingungen für Zufriedenheit im Beruf zu schaffen, sollte der Fokus auf die vorschriftsmäßige Umsetzung bestehender Gesetze gelegt werden. Eine striktere Kontrolle seitens der überwachenden *Aufsichtsbehörden* würde sich sicher positiv auf bestehende Missstände auswirken.

Seitens der zuständigen *Berufsgenossenschaften* sollten verstärkt Aktivitäten in den Bereichen Betreuungsleistung und Prävention umgesetzt werden, damit Beratung und Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung eines Arbeitsschutzmanagements angeboten werden kann.

7.3.2 Investoren

Durch einen fachlich fundierten und konsequent umgesetzten Standard im Bereich der Praxisorganisation und -führung würden nicht nur bestehende Arbeitsabläufe beurteilt, sondern diese auch in ihrem Ablauf und der Struktur optimiert. Dies hätte hohen betriebswirtschaftlichen Nutzen für die Praxis und generiert innerbetrieblich nutzbares Kapital für ein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement. Daher ist es zu begrüßen, dass sich *Investoren* mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund vermehrt in diesen neuen Markt einkaufen, so Fachkompetenz bündeln,

organisatorische Standards schaffen und Prozesse optimieren. Dieses Vorgehen wird in der Kleintiermedizin seit einigen Jahren erfolgreich umgesetzt.

7.3.3 Mitarbeiterbindung

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Nutzen ist die Bindung zufriedener Tierärztinnen und Tierärzte an die Praxis. Zu zeigen, dass man sich als Arbeitgeber für Gesundheit und Wohlergehen der Angestellten interessiert und dies mit Priorität behandelt, stärkt das Miteinander, fördert den Zusammenhalt, festigt die Praxisstruktur und reduziert Fluktuation. Letzteres bringt Planungssicherheit durch weniger Ausfallzeiten im Tagesablauf der Praxis und weniger Stress und Arbeitsbelastung für alle Mitarbeitenden. In Zeiten, in denen sich Tierärztinnen und Tierärzte die Arbeitgeber und die Fachrichtung, in der sie praktizieren, aussuchen können (und dies auch tun), verschafft sich ein potenzieller Arbeitgeber den entscheidenden Vorteil, wenn es um das Verpflichten geeigneter Bewerber mit fachlichem Knowhow geht.

7.3.4 Gründung eines Berufsverbandes

Empfehlenswert wäre die Vertretung angestellter Tierärztinnen und Tierärzte durch einen organisierten Berufsverband. Durch einen Tarifvertrag würden Arbeitszeitmodelle möglich werden und grundsätzliche vertragliche Mindeststandards in Bezug auf Vergütung, Arbeitszeiten, Urlaubstage, Prämien, o. ä. im gegenseitigen Einvernehmen geregelt und umgesetzt.

Ein Berufsverband würde auch bei der Umsetzung gesetzlicher Standards für beide Seiten gute Dienste leisten. Mitglieder erhielten Unterstützung und Beratung bei der Umsetzung oder bei Differenzen.

Neben der technischen darf die psychosoziale Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht vernachlässigt werden. Die Zahl der Tierärztinnen und Tierärzte, die wegen zu hoher psychischer Belastung ihre Arbeit und ihren Beruf nicht mehr ausüben können oder wollen, ist im Laufe der Jahre nicht gesunken, sondern gestiegen (Böckelmann et al., 2022). Die genannten Studien belegen, dass die Probleme sich nicht verändert haben. Die Lösungen dazu jedoch auch nicht.

Es ist für den Berufsstand unwürdig, auch heute noch angestellte Tierärztinnen und Tierärzte zum Mindestlohn, ohne Dokumentation der Arbeitszeiten und nur mit einem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch als „Praxisassistentinnen oder -assistenten“ zu beschäftigen. Diese, auch heute noch weit verbreitete Bezeichnung approbierter Tierärztinnen und Tierärzte, ist zudem unpassend und respektlos.

Auf betriebswirtschaftliche Aspekte jeder Praxis sollte Wert gelegt werden, denn Mitarbeiterpflege bedingt wirtschaftliches Gedeihen: Die GOT wird oft aus Sorge vor Kundenverlust nicht umgesetzt. So suggeriert man angestellten Tiermedizinern, dass „arbeiten zum Billigpreis“ normal ist und die beruflich erbrachte Leistung mit einer vorschriftsmäßigen Fakturierung nicht in Einklang zu bringen ist. Im Rahmen einer fundierten und zukunftsfähigen Organisationsstruktur sollte auch hier selektiv vorgegangen werden: Nicht jeder Kunde muss dieser Praxis um jeden Preis erhalten bleiben. Auch eine Praxis ist ein Wirtschaftsunternehmen und sollte als solches professionell und unter kaufmännischen Aspekten betrieben werden. Eine gute betriebswirtschaftliche Struktur der Praxis fördert die Zufriedenheit der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte, da Investitionen in familienfreundliche Arbeitsbedingungen getätigt, werden können. So würden flexible Arbeitszeitmodelle durch eine Erhöhung des Personaleinsatzes umgesetzt oder auch ein Betriebskindergarten /-hort geschaffen werden können. Dies stellt eine gute und zukunftsweisende Möglichkeit dar, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Eine gute interne Kommunikation / Teamstruktur ist wichtig. Sie fördert Zusammenhalt, gibt Hilfestellung bei Problemen und dient als die entscheidendste Ressource für eine Kompensationsmöglichkeit in psychisch belastenden Situationen und in diesem Beruf. Regelmäßige Team- und Einzelgespräche sollten als feste Termine vereinbart werden, damit ein informativer Austausch über berufliche Themen stattfindet und Probleme zeitnah erkannt werden. Aufgrund der Komplexität des Themas bietet sich hier die Unterstützung durch professionelle Berater an, um die psychosoziale Gefährdungsbeurteilung, Lösungsalternativen und Wirksamkeitskontrollen zielführend zu erstellen und umzusetzen.

Literaturverzeichnis

- Alshmemri, Mohammed, Lina Shahwan-Akl and Phil Maude. "Herzberg ' s Two-Factor Theory." (2017). 2017. *Life Science Journal* 14 (5): 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>.
- Ammann, Thomas. 2004. "Zur Berufszufriedenheit von Lehrerinnen" Erfahrungsbilanzen in der mittleren Berufsphase."
- Anlauf, Dominic. *Die Perioden der Arbeitstransformation. Von Industrie 1.0 bis Industrie 4.0* . GRIN Verlag, 2020.
- Antonovsky, Aaron. Sense of coherence scale. *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well.*, 1979.
- Antonovsky, A. (1987). Die salutogene Perspektive: Auf dem Weg zu einer neuen Sicht auf Gesundheit und Krankheit. *Fortschritte*, 4 (1), 47–55.
- Bethlehem, J. (2010). Auswahlverzerrung bei Webumfragen. *International Statistical Review* , 78 (2), 161-188.
- Billr, Silke, Martin Boeker, and Götz Fabry. n.d. "Impact of the Medical Faculty on Study Success in Freiburg: Results from Graduate Surveys." <http://koab.uni-kassel.de/images/>.
- Brown, John P., and Jon D. Silverman. 1999. "The Current and Future Market for Veterinarians and Veterinary Medical Services in the United States."
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulrich, E. 1975. " Arbeitszufriedenheit."
- Böckelmann, I., Pohl, R., Darius, S. & Thielmann, B. (2022). Ursachen und Folgen psychischer Belastungen im Berufsleben und im Notfalldienst tiermedizinischer Fachkräfte in der Bundesrepublik Deutschland: Ein Protokoll für eine bundesweite Querschnittsstudie. *F1000Research* , 11 (42), 42.
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. n.d. "BMEL-Statistik Landwirtschaft 2022."
- Cake, Martin A., Melinda A. Bell, Naomi Bickley, and David J. Bartram. 2015. "The Life of Meaning: A Model of the Positive Contributions to Well-Being from Veterinary Work." *Journal of Veterinary Medical Education* 42 (3): 184–93. <https://doi.org/10.3138/jvme.1014-097R1>.
- Deblitz, C, Agethen K, Thobe P (2021) Steckbriefe zur Tierhaltung in Deutschland: Ein Überblick. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, 17 p
- Detle, D. E. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge* (Doctoral dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)).

- Deutsches Tierärzteblatt. 2022. "Statistik 2021: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland."
- Deutsches Tierärzteblatt. 2023. "Statistik 2022: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland." *Deutsches Tierärzteblatt* 7: 858–68.
- EDER, B. C., & WENDSCHE, J. e PauseZeit für ein e Pause.
- Faletar, Ivica; Christoph-Schulz, Inken; von Meyer-Höfen, Marie; Wahrnehmung der Tierhaltung aus Bürgerperspektive – Eine Online-Bürgerbefragung -. Deutsches Tierärzteblatt. August 2023, 71. Jahrgang, S. 997 -1001
- Engel, George L. 2012. "The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine." *Psychodynamic Psychiatry*. Vol. 40.
- Fehr, Beverley, and James A Russell. 1984. "Concept of Emotion Viewed From a Prototype Perspective." *Journal of Experimental Psychology: General*. Vol. 113. American Psychological Association, Inc.
- Fischer, Lorenz. 1989. "Strukturen der Arbeitszufriedenheit: Zur Analyse individueller Bezugssysteme."
- Fischer, Renate. 2013. *Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz*. Vol. 26. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6004350w>.
- Friedrich, Bettina Julia. 2006. "Berufliche und private Situation von Praxisassistenten." [Dissertation], online zugänglich unter https://elib.tiho-hannover.de/receive/etd_mods_00001819
- Harb, H. 1985. "Die Berufszufriedenheit im Lehrberuf. Eine empirische Untersuchung von Lehrern im Steirischen Schuldienst. Dissertation. ." Universität Graz.
- Harling, Melanie, Petra Strehmel, Anja Schablon, and Albert Nienhaus. 2009. "Psychosocial Stress, Demoralization and the Consumption of Tobacco, Alcohol and Medical Drugs by Veterinarians." *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 4 (1). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-4>.
- Heath, T. (2001). *Career paths of Australian veterinarians*. Post-Graduate Foundation in Veterinary Science, University of Sydney. Heath, Trevor. 2001.
- Heath, Trevor. 2002. "Longitudinal Study of Veterinarians from Entry to the Veterinary Course to 10 Years after Graduation: Attitudes to Work, Career and Profession." *Australian Veterinary Journal* 80 (8): 474–78. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2002.tb12468.x>.
- Herzberg, Frederick I. Work and the Nature of Man. 1966. Harvard Book List (bearbeitet) 1971 #684 (PsycINFO Database Record (c) 2016 APA, alle Rechte vorbehalten)
- Hobfoll, Stevan E, Jonathon Halbesleben, Jean-Pierre Neveu, and Mina Westman. 2018. "Annual Review of Organizational Psychology and

Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences.” *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav* 5: 103–31. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>.

Jensen, Katharina Charlotte, Carina Blaschka, Elisabeth Brandebusemeyer, Alina Hülsebusch, Juliane Munzel, Johanna Niggemann, Lilith Steingraber, Dirk Remien, Christian Wunderlich, and Sabine Schulte-Bahrenberg. 2022. “Survey of Veterinarians in Germany – Part 2: Job Satisfaction.” *Berliner Und Munchener Tierarztliche Wochenschrift* 135. <https://doi.org/10.2376/1439-0299-2022-8>.

Jensen, Katharina Charlotte, Sabine Schulte-Bahrenberg, Carina Blaschka, Elisabeth Brandebusemeyer, Maren Ewert, Anne Menzel, Juliane Munzel, et al. 2022. “Survey of Veterinarians in Germany – Part 1: Employment Conditions.” *Berliner Und Munchener Tierarztliche Wochenschrift* 135. <https://doi.org/10.2376/1439-0299-2021-22>.

Joiko, Karin, Martin Schmauder and Gertrud Wolff. n.d. “Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben Erkennen-Gestalten.”

Kalveram, Andreas B., Rüdiger M. Trimpop, Lars Welk et al., Ratgeber Gesundheitsmanagement. n.d. “Praxismanagement, Sicherheit & Gesundheit in Tierarztpraxen.”

Karasek, Robert A, Tores Theorell, Joseph E Schwartz, Peter L Schnall, Carl F Pieper, and John L Michela. n.d. “Job Characteristics in Relation to the Prevalence of Myocardial Infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES).”

Kersebohm, J. C. (2018). *Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016)* (Doctoral dissertation). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17169/refubium-11784>.

Kostelnik, K. (2011). *Der Mangel an tierärztlichem Nachwuchs in der Nutztiermedizin* (Dissertation).

Liebig, Christian. 2006. “Konzeptualisierung von Arbeitszufriedenheit.’ Mitarbeiterbefragungen als Interventionsinstrument: Untersuchung ihrer Effektivität anhand des Kriteriums Arbeitszufriedenheit .”

Locke, Edwin A., 1976. “Die Natur und Ursachen der Arbeitszufriedenheit.” *Handbuch der Arbeits- Und Organisationspsychologie*, edited by Rand McNally, 1279–1349. Chicago: Marvin D. Dunette.

Molle, Fritz. 1968. “Definitionsfragen in der Berufsforschung.” http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf.

- Morbitzer, D. (2009). *Die Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern an den steirischen Berufsschulen: eine empirische Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern aller steirischen Landesberufsschulen/eingereicht von Dieter Morbitzer* (Doctoral dissertation, Graz).
- Münch, Berl, Tierärztliche Wochenschrift, Kersebohm, Johanna C., Doherr, Marcus G., Becher, Anne M., 2017 Kersebohm. 2017. "Open Access." <https://doi.org/10.2376/0005-9366-16093>.
- Nachreiner, Friedhelm, and Martin Schütte. 2018. "Revidierte Fassung der DIN EN ISO 10075-1 erschienen: " *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O* 62 (3): 166–166. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000276>.
- Neuberger, O. (1985). *Arbeit: Begriff, Gestaltung, Motivation, Zufriedenheit. (No Title)*.
- Nierobisch, Kira. 2010. *Studium, Übergang und Beruf: Unterschiedliche Gestaltungsformen von Pädagog/Innen und Mediziner/Innen*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-531-92598-1_5.
- Nolting, H. D., Berger, J., Niemann, D., Schiffhorst, G., Genz, H. O., & Kordt, M. (2001). Stress-Monitoring 2001. Überblick über die Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen.
- Paulmann, V. (2016). Determinanten der Berufszufriedenheit junger Medizinerinnen und Mediziner. Ergebnisse der Absolventenbefragung der Medizinischen Hochschule Hannover 2010 bis 20141. *Beiträge zur* , 82.
- Pizzolon, Christina N., Jason B. Coe, and Jane R. Shaw. 2019. "Evaluation of Team Effectiveness and Personal Empathy for Associations with Professional Quality of Life and Job Satisfaction in Companion Animal Practice Personnel."
- Pohl, Robert, Julia Botscharow, Irina Böckelmann, and Beatrice Thielmann. 2022. "Stress and Strain among Veterinarians: A Scoping Review." *Irish Veterinary Journal*. BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s13620-022-00220-x>.
- Ramm, M., Multrus, F., Bargel, T., & Schmidt, M. (2014). Studiensituation und studentische Orientierungen: 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen (Langfassung).
- Ries, J., Jensen, KC, Müller, KE, Thöne-Reineke, C., & Merle, R. (2022). Vorteile des veterinärmedizinischen Herdengesundheitsmanagements auf deutschen Milchviehbetrieben: Status Quo und die Perspektive der Landwirte. *Frontiers in Veterinary Science* , 8 , 773779.

- Robinson, D., & Hooker, H. (2006). The UK Veterinary Profession in 2006: the findings of a survey of the profession conducted by the Royal College of Veterinary Surgeons. *Royal College of Veterinary Surgeons*.
- Roedenbeck, M. R. (2008). Theoretische Grundlagen eines komplexen Modells der Arbeitszufriedenheit (KMA)–Eine theoretische Meta-Analyse. *Journal für Psychologie*, 16(1).
- Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 38 (4), 193-200. Von Rosenstiel, L., Molt, W., & Rüttinger, B. (2005). *Organisationspsychologie*. Kohlhammer Verlag.
- Sans, Pierre, Luc Mounier, Jean Jacques Bénét, and Béatrice Lijour. 2011. "The Motivations and Practice-Area Interests of First-Year French Veterinary Students (2005-2008)." *Journal of Veterinary Medical Education* 38 (2): 199–207. <https://doi.org/10.3138/jvme.38.2.199>.
- Schunter, Nadine, Heide Glaesmer, Luise Lucht, and Mahtab Bahramsoltani. 2022. "Depression, Suicidal Ideation and Suicide Risk in German Veterinary Medical Students Compared to the German General Population." *PLoS ONE* 17 (8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270912>.
- Schütz, J. (2009). *Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit: Eine bildungsbereichsübergreifende Studie* (Bd. 12, S. 240). W. Bertelsmann Verlag.
- Schwerdtfeger, Kathrin, Heide Glaesmer, and Mahtab Bahramsoltani. 2020. "Tierärztinnen und Tierärzte sind häufiger suizidgefährdet als andere Berufsgruppen." *DTBL* 68 (7): 848–49.
- Shibly, S., Roedl, CA, & Tichy, A. (2014). Tierarzt – ein „Traumjob“? Befragung zur Arbeitszufriedenheit und möglichen emotionalen Belastungen von Tierärzten im universitären Umfeld. *Wien Tierärztl Monatsschrift*, 101 (3-4), 43-49..
- Siegrist, Johannes, and Jian Li. 2016. "Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model." *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>.
- Smith, Carin A. 2002. "Special Report Gender and Work: What Veterinarians Can Learn from Research about Women, Men, and Work." *Vet Med Today: Special Report JAVMA*. Vol. 220.
- "Statistik des Deutschen Reiches." 1925. *Sonderhefte zu Wirtschaft und Statistik* Band 408 (June): 7.
- Tanjour, Fadia. n.d. "Arbeitszufriedenheit, Organisatorisches Affektives Commitment und Emotionale Intelligenz." Accessed July 28, 2023. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:8-diss-155990>.

- Tomlin, J. L., D. C. Brodbelt, and S. A. May. 2010. "Veterinary Students' Understanding of a Career in Practice." *Veterinary Record* 166 (25): 781–86. <https://doi.org/10.1136/vr.b4842>.
- Trimpop, R., & Kirkcaldy, B. D. 1995. "Arbeitsbedingte Teilnahme am Strassenverkehr. Unfallrisiken und Präventionsmöglichkeiten für Arzt- und Zahnarztpraxen."
- "Verordnung (EU) 2016/429 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2019 zu Tierseuchen und zur Änderung und Aufhebung einiger Rechtsakte im Bereich der Tiergesundheit ('Tiergesundheitsrecht')." 2016. *Amtsblatt Der Europäischen Union*, L 84/1-L84/208.
- "Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten (TAppV)." 2006. www.gesetze-im-internet.de.
- Waterman, Alan S., S. J. Schwartz and B. L. Zamboanga. 1993. "Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment." *Journal of Personality and Social Psychology* 64 (4): 678–91. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>.
- "Welt-Veterinär-Jahr_2011 - Die_Bedeutung_der_Tierärzte_für_den_Alltag_der_europäischen_Bürgerinnen_und_Bürger_hervorheben." n.d.
- Willke, Gerhard. 1999. *Die Zukunft unserer Arbeit*.
- Wollenweber, Kai Uwe. 2013. "Evaluation des Trainingsraum-Programms des Programms an Schulen und dessen Auswirkungen auf das Störverhalten von Schülern, ihre Einschätzung des- und Klassenklimas sowie auf die Berufszufriedenheit Arbeitsbelastung von Lehrkräften."

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Neustadt, den 23.8.2023

Anhänge

Anhang 1 – Interviews

Anhang 2 – Fragebogen

Anhang 3 – Ergebnisse des Fragebogens

Anhang 4 – Sozioökonomische Auswertung

Anhang 5 – Auswertung Belastungsfaktoren

Anhang 6 – Auswertung Zufriedenheit

Anhang 7 – Hypothese 1

Anhang 8 – Hypothese 2

Anhang 9 – Hypothese 3

Anhang 10 – Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Anhang Nr 1

Interviewprotokolle

Protokollarische Dokumentation der im Vorfeld geführten
Interviews mit Tierärztinnen und Tierärzten

3 Seiten

aus dem Programm Word

Protokoll Interview Nummer 1:

Intro: Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege, im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis“ führe ich ein kurzes Interview mit fünf ausgewählten Fragen zu diesem Thema. Dies ist erforderlich, damit ich meinen Fragebogen erstellen kann und Tendenzen, die für Sie wichtig sind, erkennen kann.

Frage 1): Sie sind a) weiblich b) männlich c) divers? => Antwort: a) weiblich

Frage 2): Sind Sie a) angestellt oder b) selbstständig? => Antwort b) selbstständig

Frage 3): Was belastet Sie bei der Arbeit? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: schwierige Patientenhalter, Zeitdruck, Bürokratie

Frage 4): Was würden Sie gerne verbessern? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Work-Life-Balance, Freizeitanteil, Praxisorganisation

Frage 5): Die Aussage „ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ a) stimmt b) stimmt meistens c) stimmt nicht => Antwort b) stimmt meistens

Ich danke Ihnen für die Teilnahme!

Protokoll Interview Nummer 2:

Intro: Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege, im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis“ führe ich ein kurzes Interview mit fünf ausgewählten Fragen zu diesem Thema. Dies ist erforderlich, damit ich meinen Fragebogen erstellen kann und Tendenzen, die für Sie wichtig sind, erkennen kann.

Frage 1): Sie sind a) weiblich b) männlich c) divers? => Antwort: b) männlich

Frage 2): Sind Sie a) angestellt oder b) selbstständig? => Antwort a) angestellt

Frage 3): Was belastet Sie bei der Arbeit? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Zeitdruck, Praxisorganisation ist nicht gut, Arbeitsüberlastung

Frage 4): Was würden Sie gerne verbessern? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Work-Life-Balance, Praxisorganisation, Vergütung

Frage 5): Die Aussage „ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ a) stimmt b) stimmt meistens c) stimmt nicht => Antwort b) stimmt meistens

Ich danke Ihnen für die Teilnahme!

Protokoll Interview Nummer 3:

Intro: Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege, im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis“ führe ich ein kurzes Interview mit fünf ausgewählten Fragen zu diesem Thema. Dies ist erforderlich, damit ich meinen Fragebogen erstellen kann und Tendenzen, die für Sie wichtig sind, erkennen kann.

Frage 1): Sie sind a) weiblich b) männlich c) divers? => Antwort: a) weiblich

Frage 2): Sind Sie a) angestellt oder b) selbstständig? => Antwort a) angestellt

Frage 3): Was belastet Sie bei der Arbeit? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Zeitdruck, Arbeitszeiten, wenig Freizeit

Frage 4): Was würden Sie gerne verbessern? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Arbeitszeiten, Work-Life-Balance, Freizeitanteil

Frage 5): Die Aussage „ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ a) stimmt b) stimmt meistens c) stimmt nicht => Antwort b) stimmt meistens

Ich danke Ihnen für die Teilnahme!

Protokoll Interview Nummer 4:

Intro: Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege, im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis“ führe ich ein kurzes Interview mit fünf ausgewählten Fragen zu diesem Thema. Dies ist erforderlich, damit ich meinen Fragebogen erstellen kann und Tendenzen, die für Sie wichtig sind, erkennen kann.

Frage 1): Sie sind a) weiblich b) männlich c) divers? => Antwort: a) weiblich

Frage 2): Sind Sie a) angestellt oder b) selbstständig? => Antwort a) angestellt

Frage 3): Was belastet Sie bei der Arbeit? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Ärger in der Praxis, Querelen, Patientenhalter

Frage 4): Was würden Sie gerne verbessern? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.

Antwort: Praxisorganisation und Kommunikation, ich würde Standards einführen

Frage 5): Die Aussage „ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ a) stimmt b) stimmt meistens c) stimmt nicht => Antwort c) stimmt nicht

Ich danke Ihnen für die Teilnahme!

Protokoll Interview Nummer 5:

Intro: Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege, im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Berufszufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis“ führe ich ein kurzes Interview mit fünf ausgewählten Fragen zu diesem Thema. Dies ist erforderlich, damit ich meinen Fragebogen erstellen kann und Tendenzen, die für Sie wichtig sind, erkennen kann.

Frage 1): Sie sind a) weiblich b) männlich c) divers? => Antwort: a) weiblich

Frage 2): Sind Sie a) angestellt oder b) selbstständig? => Antwort b) selbstständig

Frage 3): Was belastet Sie bei der Arbeit? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.
Antwort: Konflikte / Probleme mit dem Team, Bürokratieaufwand, Zeitdruck

Frage 4): Was würden Sie gerne verbessern? Bitte nennen Sie mir drei Antworten.
Antwort: Teamstruktur, Praxismanagement, Arbeitszeiten

Frage 5): Die Aussage „ich bin mit meinem Beruf zufrieden“ a) stimmt b) stimmt meistens c) stimmt nicht => Antwort b) stimmt meistens

Ich danke Ihnen für die Teilnahme!

Anhang Nr 2

Fragebogen

Ausdruck des in der Online-Plattform
MS Forms versandten Fragebogens

9 Seiten

aus dem Programm Forms

* Berufszufriedenheit bei Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis*

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang "MSGGA - Management Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit " evaluiere ich das oben genannte Thema vom 26.7.23 bis zum 9.8.23. Bitte unterstützen Sie mich mit Ihrer Beteiligung! Vielen Dank! Susanne Klose

* Erforderlich

1. Sind Sie: *

männlich

weiblich

divers

2. Sind Sie in einer Praxis angestellt oder selbstständig tätig? *

- Ich bin in einer Praxis angestellt.
- Ich bin selbstständig tätig.
- Ich bin angestellt, plane aber in absehbarer Zeit eine selbstständige Tätigkeit.

3. Falls Sie Kinder haben: Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an. Mehrfachnennungen sind möglich! Wenn Sie keine Kinder haben, dann einfach mit der nächsten Frage fortfahren.

	0 - 3 Jahre	4 - 7 Jahre	8 - 12 Jahre	13 - 18 Jahre
Kind 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
weitere Kinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem Beruf als Tierärztin oder Tierarzt? *

5. Belasten diese Faktoren Ihre Berufszufriedenheit?
Mehrfachnennungen sind möglich. *

- Ich empfinde die klimatischen (Hitze, Kälte, Nässe, usw.) Bedingungen bei meiner Arbeit belastend.
- Ich empfinde die körperlichen Anforderungen (Heben, Tragen, lange Autofahrten, Knien, Zwangshaltungen (Blutprobenentnahmen), o. ä.) als belastend.
- Ich empfinde die psychischen Anforderungen (Zeitdruck, emotionaler Druck, Entscheidungsdruck, Kundenkontakt) als belastend.
- Ich empfinde meine Arbeitsaufgabe belastend.
- Nichts davon empfinde ich als Belastung.

6. Wie belastend empfinden Sie "Klimatische Faktoren" (Kälte, Hitze, Nässe, o.ä. bei Arbeit im Stall oder im Freien) in Ihrer Arbeitsumgebung?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr) *

1	2	3	4
---	---	---	---

7. Wie belastend empfinden Sie die körperliche Belastung (Heben, Tragen, Knien, Zwangshaltungen, lange Autofahrten) bei Ihrer Tätigkeit?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr) *

1	2	3	4
---	---	---	---

8. Wie belastend empfinden Sie Zeitdruck bei Ihrer Arbeit?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr). *

1	2	3	4
---	---	---	---

9. Wie belastend empfinden Sie Arbeitsüberlastung?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr) *

1	2	3	4
---	---	---	---

10. Wie belastend empfinden Sie Konflikte am Arbeitsplatz?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr). *

1	2	3	4
---	---	---	---

11. Wie belastend empfinden Sie Ihre Arbeitsaufgabe?

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich 4 = sehr) *

1	2	3	4
---	---	---	---

12. Welche Tätigkeiten belasten Sie besonders?
Mehrfachnennungen sind möglich. *

- Tätigkeiten mit Relevanz für Tierschutz
- Euthanasie
- Schwierige / unzufriedene Patientenhalter
- unvorhergesehene Einsätze
- Routinetätigkeiten (Massenproben, Impfungen, o. ä.)
- Nichts davon

13. Was empfinden Sie noch als Belastung?
(Keine Pflichtfrage, antworten Sie wenn Sie mögen)

14. Wie sehr belastet Sie die derzeitige Praxisorganisation?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr) *

1	2	3	4
---	---	---	---

15. Welche Aussagen treffen für Sie zu?
Mehrfachnennungen sind möglich. *

- Ich habe ausreichend Freizeit und kann diese zur Erholung nutzen.
- Die Arbeitsaufgabe erfüllt mich.
- Anfallende Mehrarbeit oder Überstunden werden ausgeglichen oder vergütet.
- Meine Arbeit und meine Person werden geschätzt.
- Ich bin selten überfordert oder gestresst.
- Mein Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen / dem Team ist gut.
- Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut.
- Meine berufliche Entwicklung wird gefördert.
- Ich kann mir eine dauerhafte Tätigkeit in dieser Praxis nicht vorstellen.
- Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel / die Arbeitsausstattung ist von hoher Qualität.
- Die Arbeitszeiten werden vorschriftsmäßig erfasst.
- Ich erhalte Schutzkleidung / Arbeitskleidung für meine Tätigkeit von meinem Arbeitgeber.
- Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement werden in der Praxis praktiziert.

16. Ich bin mit der Arbeitsschutzorganisation / dem Gesundheitsmanagement in der Praxis zufrieden
(1 = ich bin zufrieden, 2 = das geht besser, 3 = ich bin nicht zufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden) *

1	2	3	4
---	---	---	---

17. Ich bin mit meinem Beruf zufrieden.
(1 = stimmt, 2 = es könnte besser sein, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden) *

1	2	3	4
---	---	---	---

18. Ich bin mit meinem derzeitigen Arbeitgeber zufrieden.
(1 = stimmt, 2 = ich überlege noch, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden). *

1	2	3	4
---	---	---	---

19. Ich bin mit meiner Vergütung zufrieden
(1 = ich bin zufrieden, 2 = sollte angepasst werden, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden) *

1	2	3	4
---	---	---	---

20. Was würden Sie gerne in Ihrer jetzigen Praxis verbessern?
Mehrfachnennungen sind möglich. *

- Ausstattung
- Arbeitssicherheit / Arbeitsschutzmanagement
- Praxisorganisation
- Arbeitszeiten
- Tätigkeitsfeld => mehr Spezialisierung
- Fortbildung
- Vergütung
- Urlaubstage
- Interne Kommunikation
- Work-Life-Balance
- Handlungsspielraum
- Einführung neuer Arbeitszeitmodelle
- Barrierefreiheit / Inklusion

Dieser Inhalt wurde von Microsoft weder erstellt noch gebilligt. Die von Ihnen übermittelten Daten werden an den Formulareigentümer gesendet.

Anhang Nr 3

Ergebnisdarstellung Fragebogen

Darstellungsweise, wie sie von der
Umfrageplattform MS Forms ausgegeben wurde

16 Seiten

aus dem Programm Forms

* Berufszufriedenheit bei Tierärztinnen und Tierärzten in der Nutztierpraxis*

93

Antworten

04:55

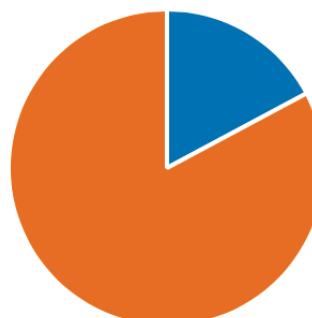
Durchschnittliche Zeit für das Ausfüllen

Geschlossen

Status

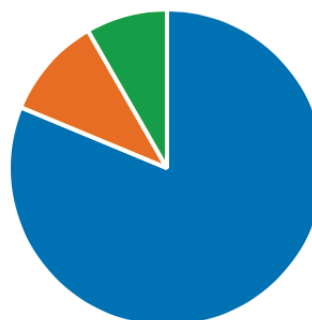
1. Sind Sie:

● männlich	16
● weiblich	77
● divers	0

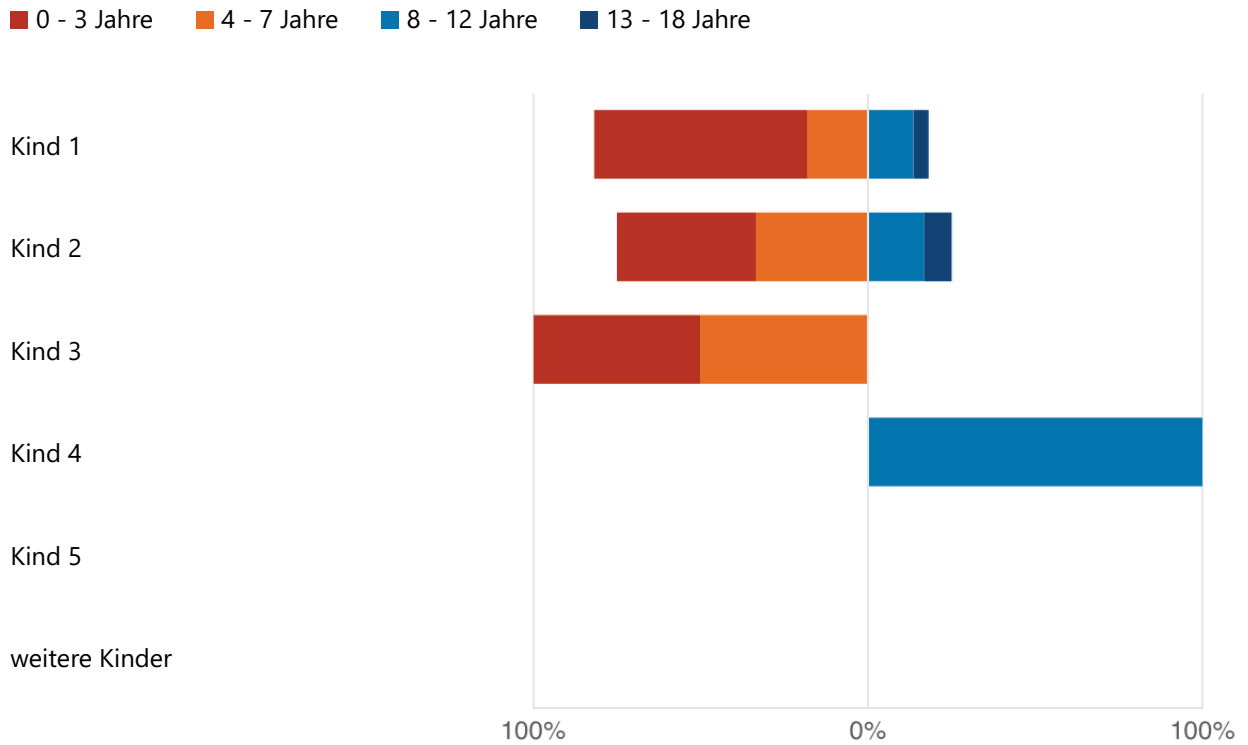


2. Sind Sie in einer Praxis angestellt oder selbstständig tätig?

● Ich bin in einer Praxis angestellt.	78
● Ich bin selbstständig tätig.	10
● Ich bin angestellt, plane aber in ...	8



3. Falls Sie Kinder haben: Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an.
 Mehrfachnennungen sind möglich! Wenn Sie keine Kinder haben, dann einfach mit der nächsten Frage fortfahren.



4. Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem Beruf als Tierärztin oder Tierarzt?

93
 Antworten

Neueste Antworten

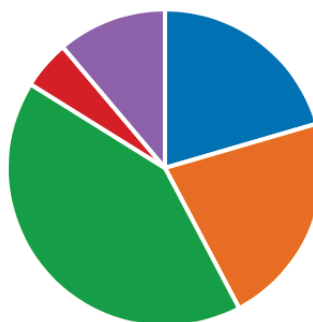
"11 Jahre"

"2 Jahre"

"2 Jahre "

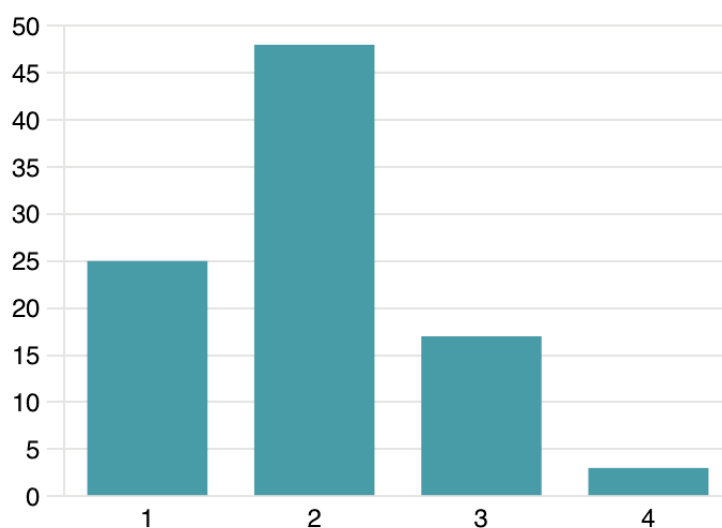
5. Belasten diese Faktoren Ihre Berufszufriedenheit? Mehrfachnennungen sind möglich.

- Ich empfinde die klimatischen (... 33
- Ich empfinde die körperlichen A... 35
- Ich empfinde die psychischen A... 67
- Ich empfinde meine Arbeitsaufg... 8
- Nichts davon empfinde ich als B... 18



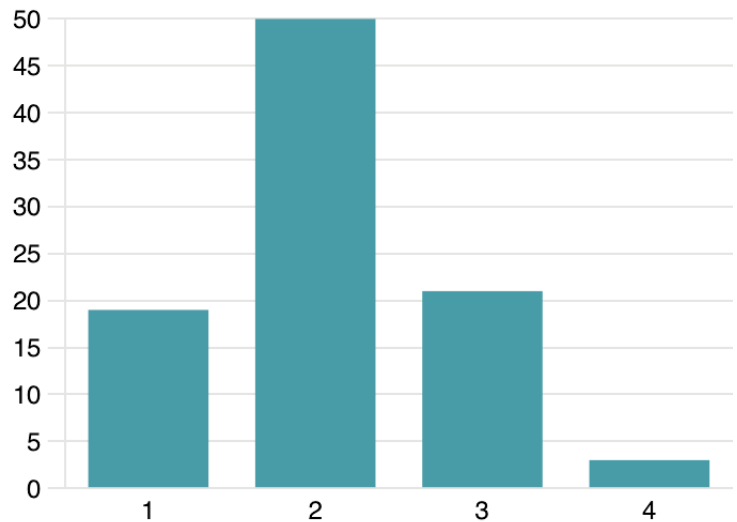
6. Wie belastend empfinden Sie "Klimatische Faktoren" (Kälte, Hitze, Nässe, o.ä. bei Arbeit im Stall oder im Freien) in Ihrer Arbeitsumgebung? (1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr)

1.98
Durchschnittliche Bewertung



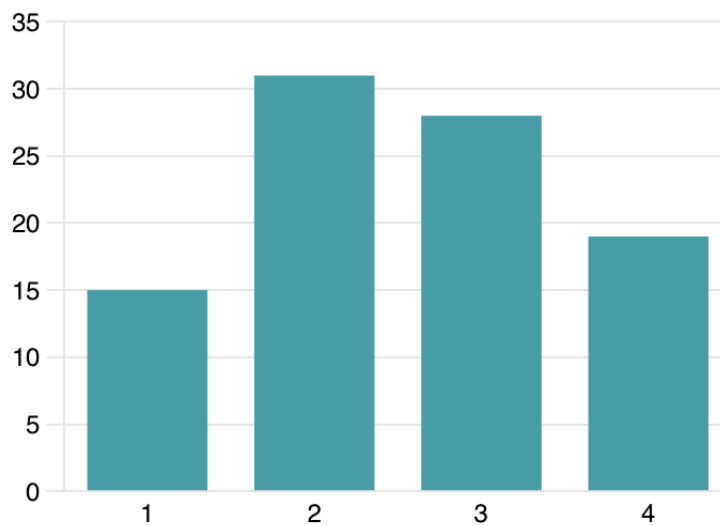
7. Wie belastend empfinden Sie die körperliche Belastung (Heben, Tragen, Knien, Zwangshaltungen, lange Autofahrten) bei Ihrer Tätigkeit?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr)

2.09
Durchschnittliche Bewertung



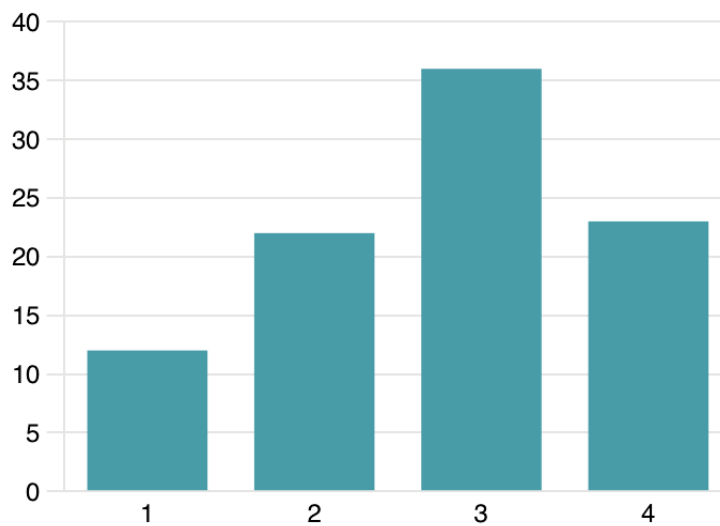
8. Wie belastend empfinden Sie Zeitdruck bei Ihrer Arbeit?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr).

2.55
Durchschnittliche Bewertung



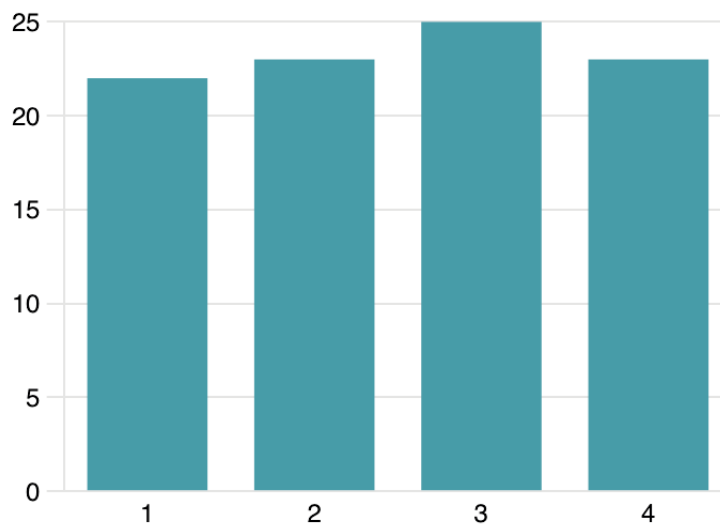
9. Wie belastend empfinden Sie Arbeitsüberlastung?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr)

2.75
Durchschnittliche Bewertung



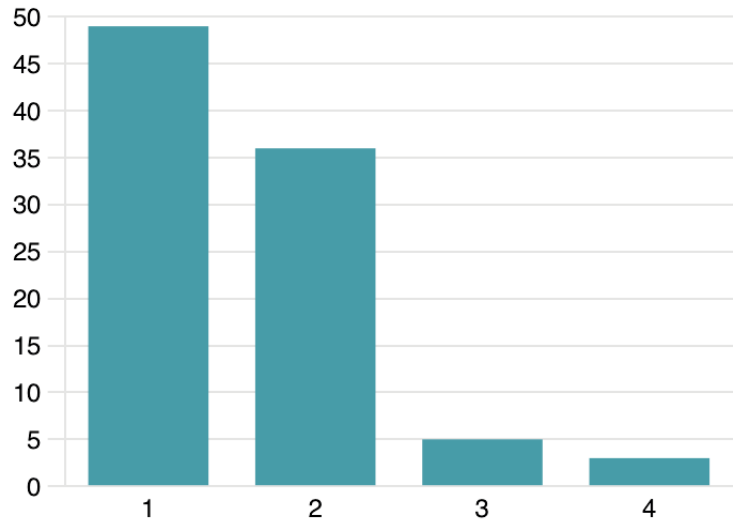
10. Wie belastend empfinden Sie Konflikte am Arbeitsplatz?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr).

2.53
Durchschnittliche Bewertung



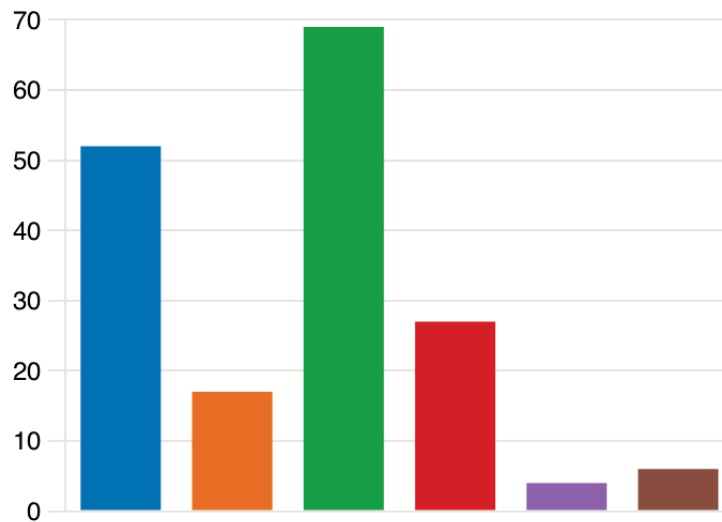
11. Wie belastend empfinden Sie Ihre Arbeitsaufgabe?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich 4 = sehr)

1.59
Durchschnittliche Bewertung



12. Welche Tätigkeiten belasten Sie besonders?
Mehrfachnennungen sind möglich.

- Tätigkeiten mit Relevanz für Tier... 52
- Euthanasie 17
- Schwierige / unzufriedene Patie... 69
- unvorhergesehene Einsätze 27
- Routinetätigkeiten (Massenprob... 4
- Nichts davon 6



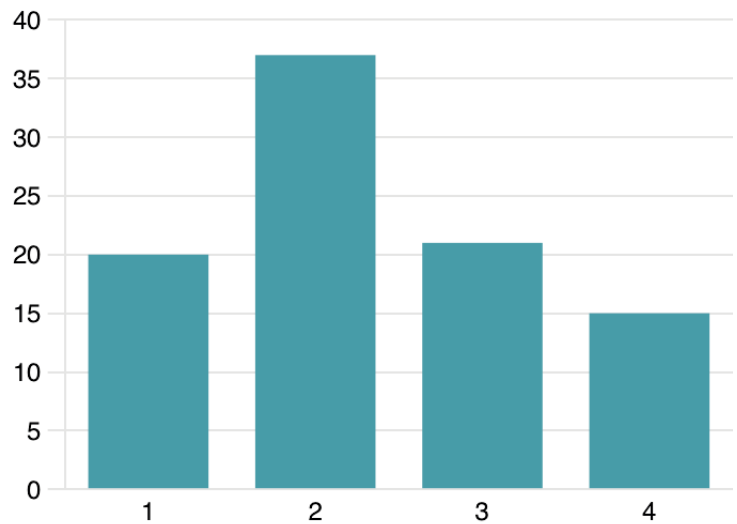
13. Was empfinden Sie noch als Belastung?
(Keine Pflichtfrage, antworten Sie wenn Sie mögen)

41
Antworten

Neueste Antworten
"Frustrierende Fälle, bei denen man tut und macht und tr.."

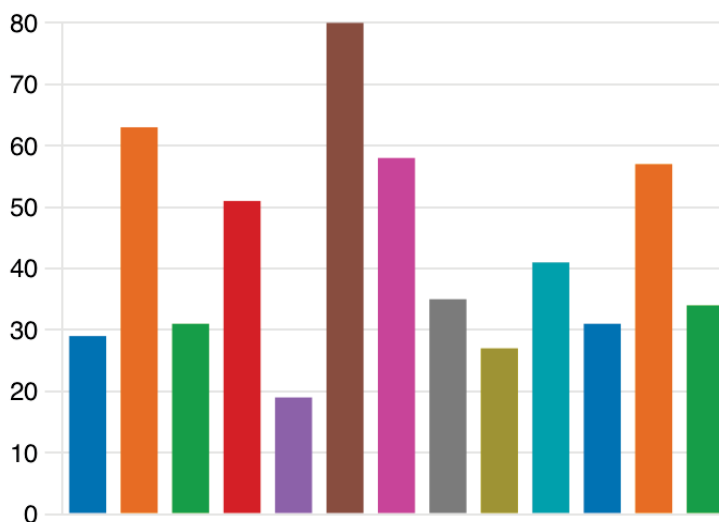
14. Wie sehr belastet Sie die derzeitige Praxisorganisation?
(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr)

2.33
Durchschnittliche Bewertung



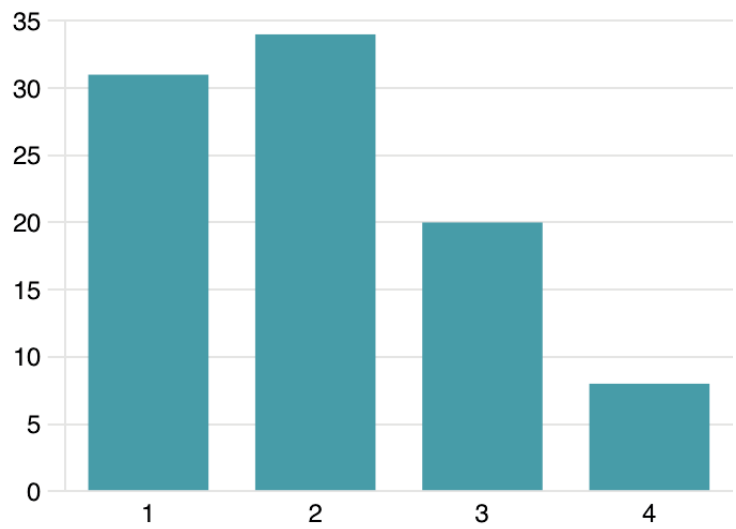
15. Welche Aussagen treffen für Sie zu? Mehrfachnennungen sind möglich.

- Ich habe ausreichend Freizeit un... 29
- Die Arbeitsaufgabe erfüllt mich. 63
- Anfallende Mehrarbeit oder Übe... 31
- Meine Arbeit und meine Person ... 51
- Ich bin selten überfordert oder ... 19
- Mein Verhältnis zu Kolleginnen ... 80
- Mein Verhältnis zu meinen Vorg... 58
- Meine berufliche Entwicklung wi... 35
- Ich kann mir eine dauerhafte Tät.. 27
- Die zur Verfügung gestellten Ar... 41
- Die Arbeitszeiten werden vorsch... 31
- Ich erhalte Schutzkleidung / Arb... 57
- Arbeitsschutz und Gesundheits... 34



16. Ich bin mit der Arbeitsschutzorganisation / dem Gesundheitsmanagement in der Praxis zufrieden
(1 = ich bin zufrieden, 2 = das geht besser, 3 = ich bin nicht zufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden)

2.05
Durchschnittliche Bewertung

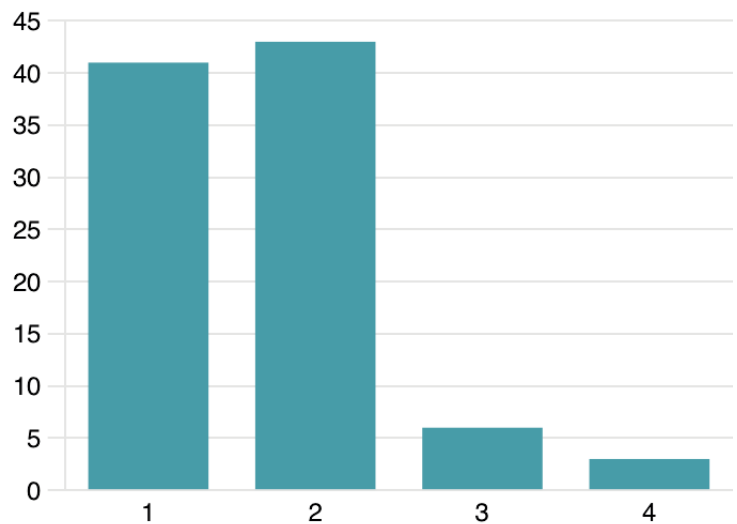


17. Ich bin mit meinem Beruf zufrieden.

(1 = stimmt, 2 = es könnte besser sein, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden)

1.69

Durchschnittliche Bewertung

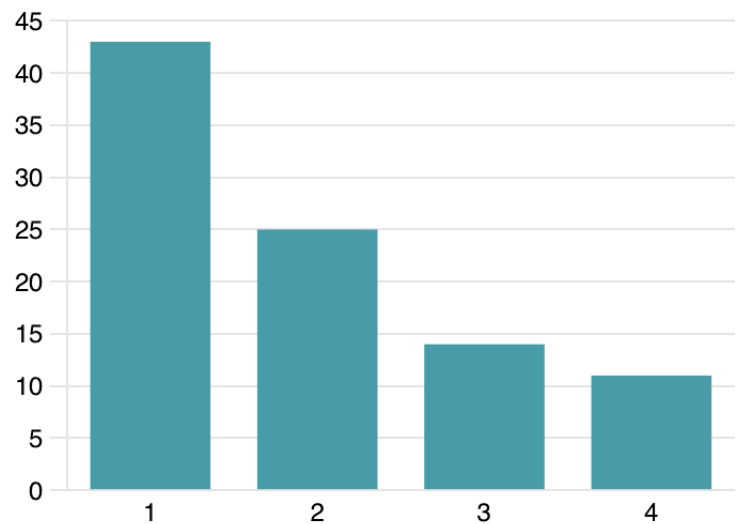


18. Ich bin mit meinem derzeitigen Arbeitgeber zufrieden.

(1 = stimmt, 2 = ich überlege noch, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden).

1.92

Durchschnittliche Bewertung

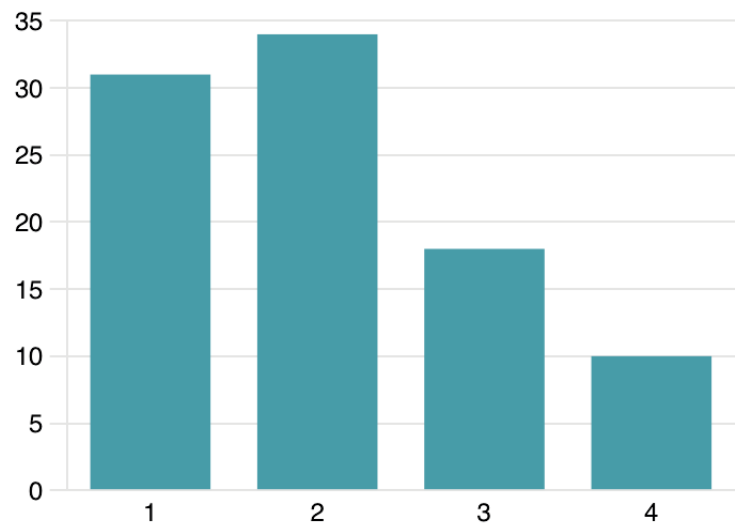


19. Ich bin mit meiner Vergütung zufrieden

(1 = ich bin zufrieden, 2 = sollte angepasst werden, 3 = ich bin unzufrieden, 4 = ich bin sehr unzufrieden)

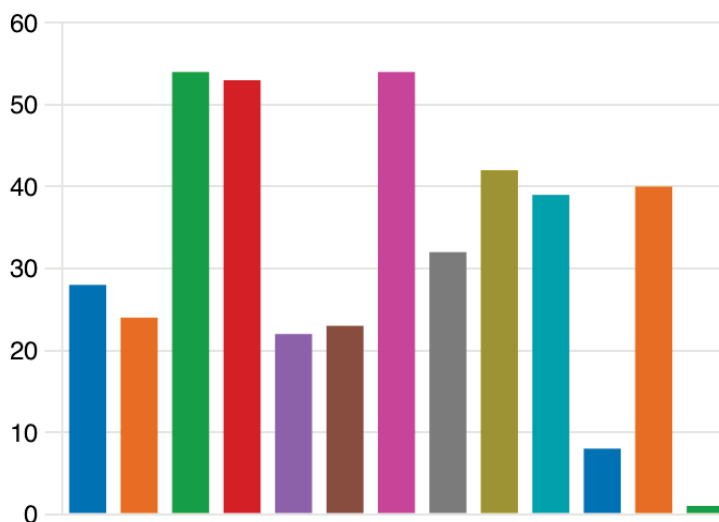
2.08

Durchschnittliche Bewertung



20. Was würden Sie gerne in Ihrer jetzigen Praxis verbessern? Mehrfachnennungen sind möglich.

● Ausstattung	28
● Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz...	24
● Praxisorganisation	54
● Arbeitszeiten	53
● Tätigkeitsfeld => mehr Spezialisi...	22
● Fortbildung	23
● Vergütung	54
● Urlaubstage	32
● Interne Kommunikation	42
● Work-Life-Balance	39
● Handlungsspielraum	8
● Einführung neuer Arbeitszeitmo...	40
● Barrierefreiheit / Inklusion	1



Anhang Nr 4

Sozioökonomische Daten

Statistisch-deskriptive Auswertung des
sozioökonomischen Fragenkomplexes

2 Seiten

aus dem Programm Jamovi

Ergebnisse

Anzahl weiblicher und männlicher Tierärzte, die an der Befragung teilnahmen.

Deskriptivstatistik

	Geschlecht	N
ID	männlich	16
	weiblich	77

Anzahl der Kinder

Deskriptivstatistik

	Anzahl Kinder	Geschlecht	N
ID 0		männlich	11
		weiblich	59
1		männlich	2
		weiblich	10
2		männlich	3
		weiblich	6
3		männlich	0
		weiblich	1
4		männlich	0
		weiblich	1

Status

Deskriptivstatistik

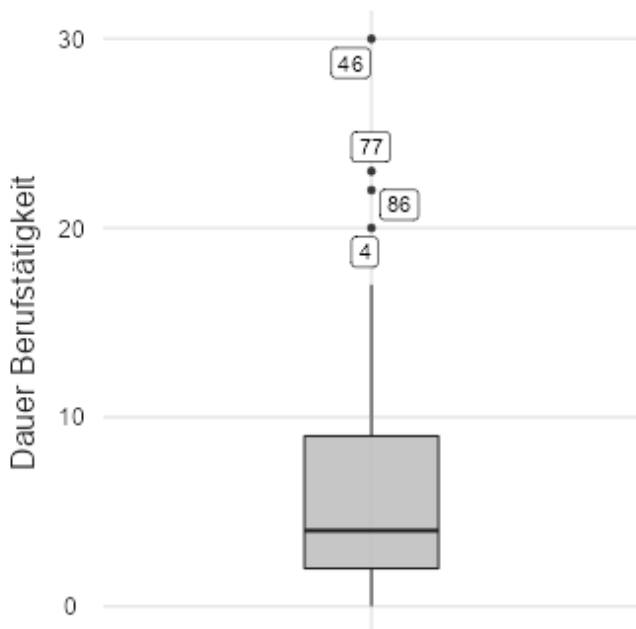
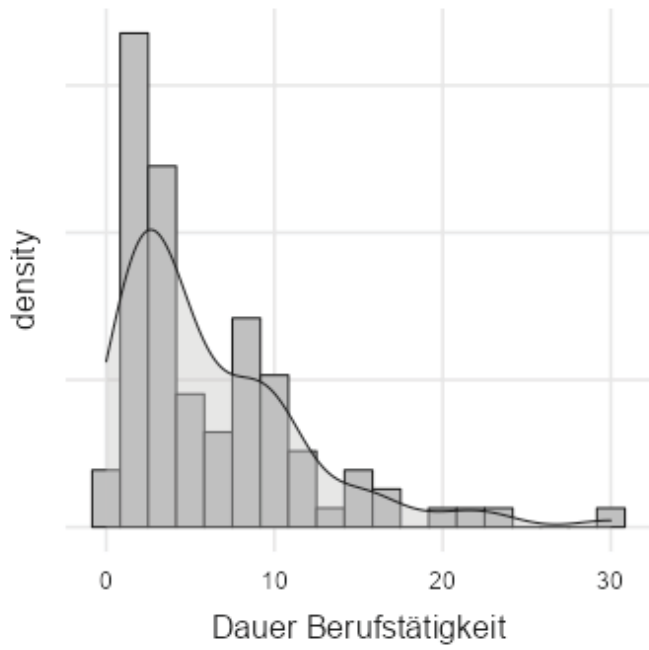
	Geschlecht	Status	N
ID	männlich	angestellt, Selbstständigkeit geplant (2)	1
		angestellt	10
		angestellt in Praxis, Selbstständigkeit geplant	1
		selbstständig	4
		selbstständig und in Praxis angestellt	0
	weiblich	angestellt, Selbstständigkeit geplant (2)	5
		angestellt	65
		angestellt in Praxis, Selbstständigkeit geplant	1
		selbstständig	5
		selbstständig und in Praxis angestellt	1

Deskriptivstatistik

	N	Fehlend	Mittelwert	Median	Std.-abw.
Dauer Berufstätigkeit	93	0	6.20	4	5.59

Diagramme

Dauer Berufstätigkeit



Anhang Nr 5

Belastungsfaktoren

Statistisch-deskriptive Auswertung des
Fragenkomplexes zu Belastungsfaktoren

5 Seiten

aus dem Programm Jamovi

Ergebnisse

Belastungsfaktoren

(1 = gar nicht, 2 = etwas, 3 = deutlich, 4 = sehr)

Deskriptivstatistik

	N	Fehlend	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Belastung - klimatische Faktoren	93	0	1.98	2	0.766	1	4
Belastung - körperliche Belastung	93	0	2.09	2	0.747	1	4
Belastung - Zeitdruck	93	0	2.55	3	0.995	1	4
Belastung - Arbeitsüberlastung	93	0	2.75	3	0.974	1	4
Belastung - Konflikte am Arbeitsplatz	93	0	2.53	3	1.109	1	4
Belastung - Arbeitsaufgabe	93	0	1.59	1	0.741	1	4
Belastung - Praxisorganisation	93	0	2.33	2	0.993	1	4

Die Belastungsfaktoren wurden von allen Teilnehmenden angegeben.

Sie wurden je auf vierstufigen Skalen ermittelt. Für alle Belastungsfaktoren wurden diese Skala in der gesamten Breite genutzt.

Demnach geht die höchste Belastung durch Arbeitsüberlastung aus ($m=2.75$), die geringste durch die Arbeitsaufgabe ($m=1.59$).

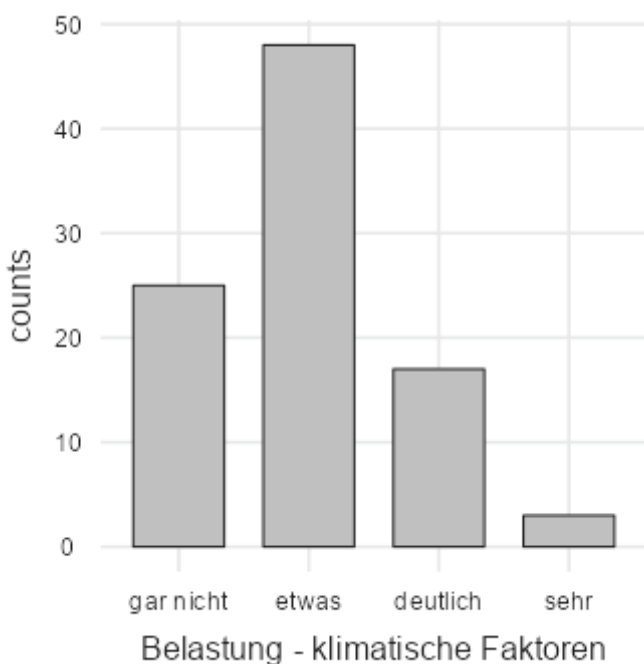
Die Meinungen sind eher einheitlich, insb. für die körperliche Belastung ($SD = .75$) und bzw. die durch die Arbeitsaufgabe ($SD = .74$). Größere Differenzen in der Beurteilung gibt es hinsichtlich der Konflikte am Arbeitsplatz ($SD = 1.1$).

Diagramme

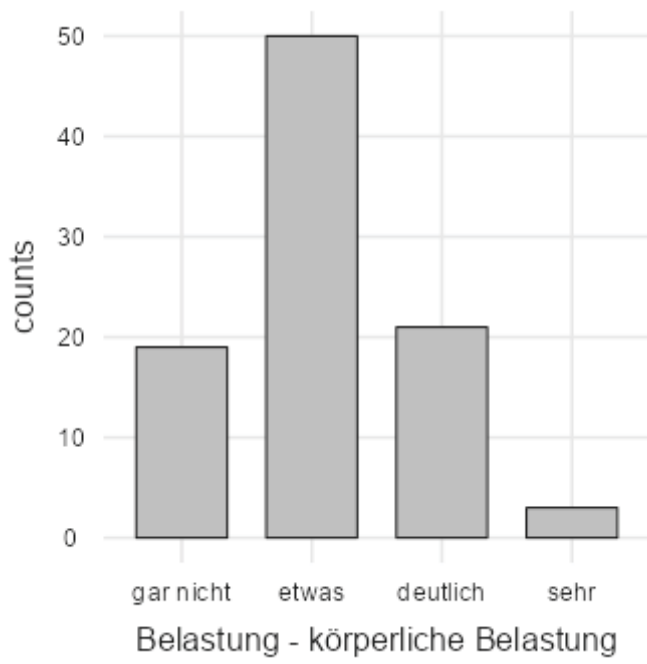
Die Verteilungen zeigen:

Während für klimatische und körperliche Belastungen die Mehrheit der Befragten nur etwas belasten, fühlen sich viele TÄ besonders durch Zeitdruck, Arbeitsüberlastung und Konflikte belastet.

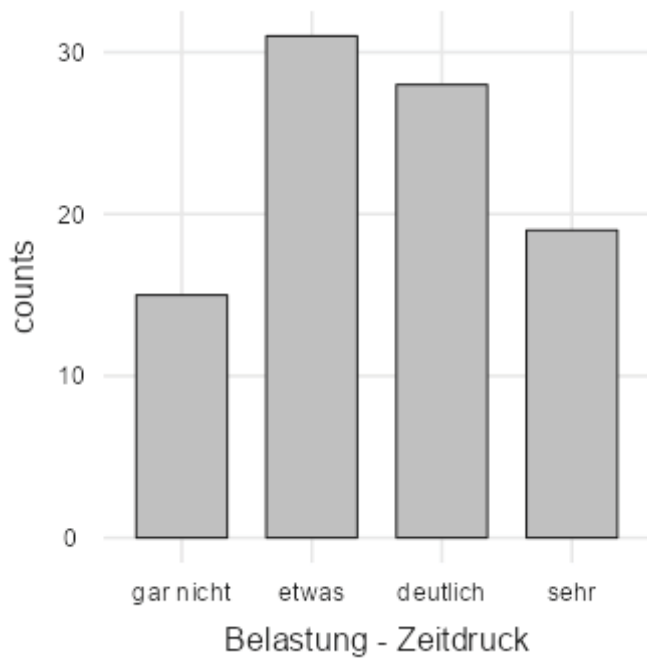
Belastung - klimatische Faktoren



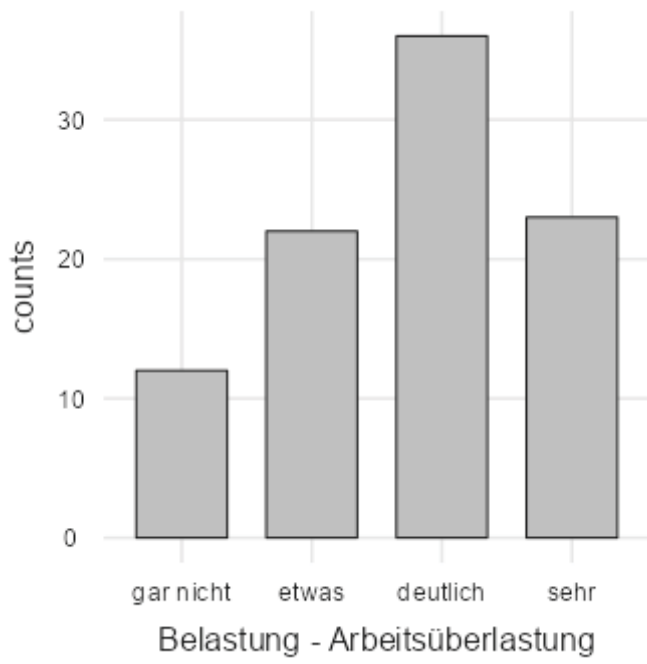
Belastung - körperliche Belastung



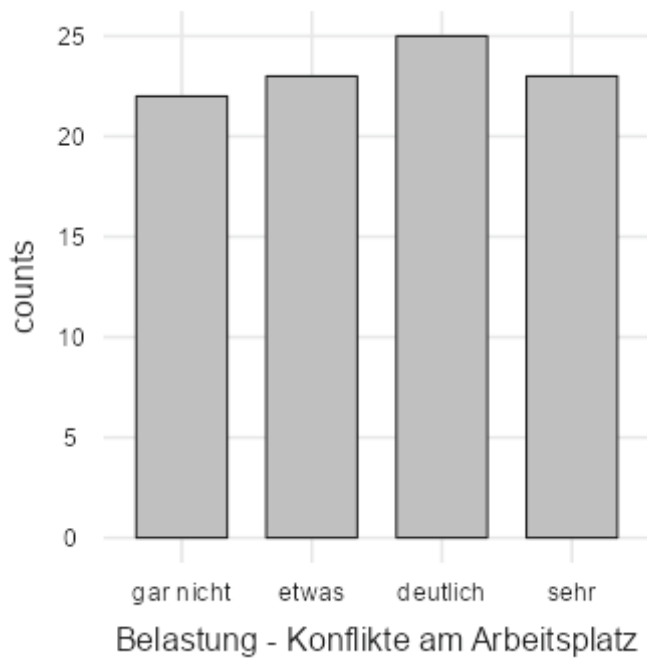
Belastung - Zeitdruck



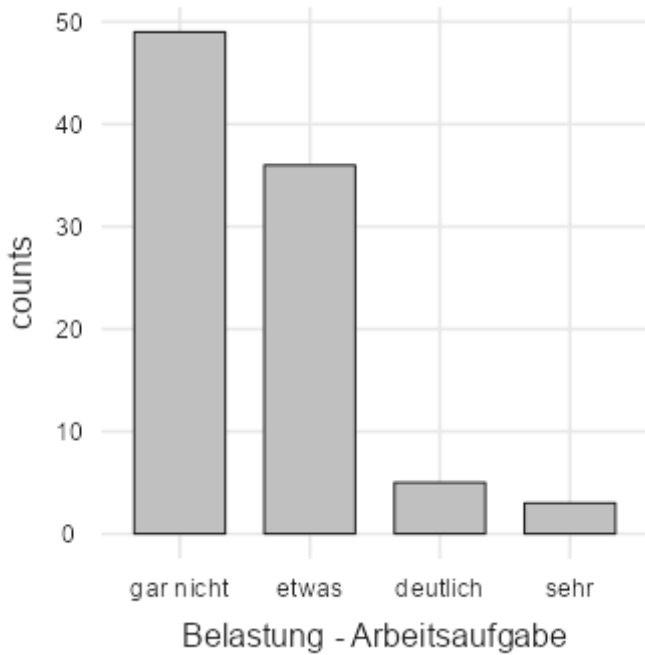
Belastung - Arbeitsüberlastung



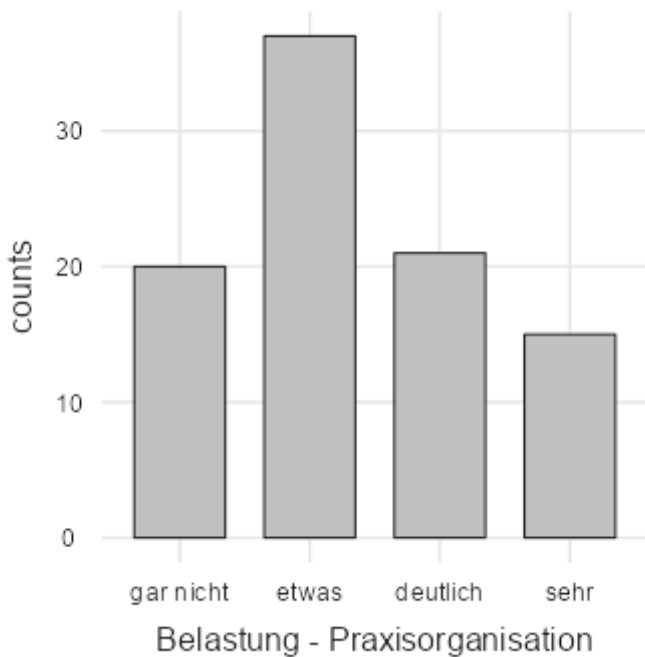
Belastung - Konflikte am Arbeitsplatz



Belastung - Arbeitsaufgabe



Belastung - Praxisorganisation



Belastung nach Geschlecht

Deskriptivstatistik

	Geschlecht	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Belastung - Konflikte am Arbeitsplatz	männlich	2.25	2.00	1.000	1	4
	weiblich	2.58	3	1.128	1	4
Belastung - Arbeitsüberlastung	männlich	2.44	2.00	0.727	1	4
	weiblich	2.82	3	1.010	1	4

Sowohl die Belastung am Arbeitsplatz durch Arbeitsüberlastung, als auch die durch Konflikte am Arbeitsplatz wird von Frauen deutlich stärker wahrgenommen, als von Männern (mdiff = .33 bzw. mdiff = .38). Auch die Streuung ist für beide

Anhang Nr 6

Aspekte der Berufszufriedenheit

Statistisch-deskriptive Auswertung des
Fragenkomplexes zur Zufriedenheit mit
Arbeitsbedingungen

3 Seiten

aus dem Programm Jamovi

Ergebnisse

Deskriptivstatistik

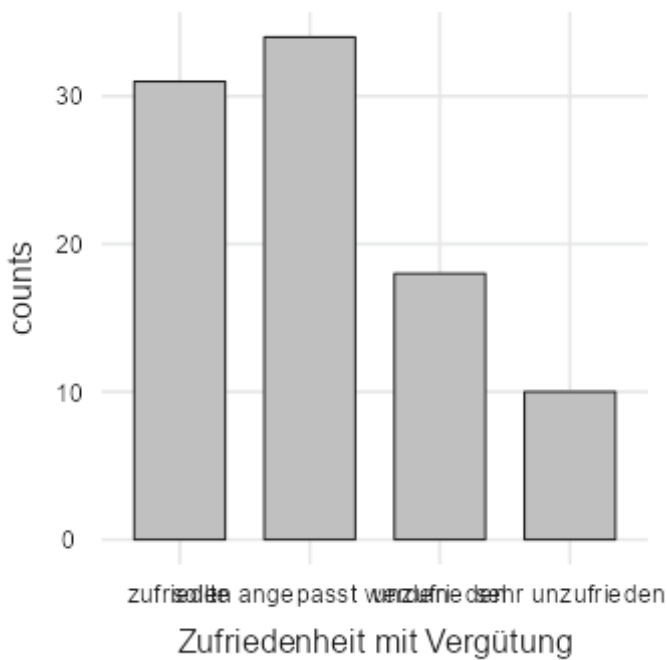
Deskriptivstatistik

	N	Fehlend	Mittelwert	Median	Std.- abw.	Minimum	Maximum
Zufriedenheit mit Vergütung	93	0	2.08	2	0.981	1	4
Zufriedenheit mit Arbeitgeber	93	0	1.92	2	1.045	1	4
Zufriedenheit mit Beruf	93	0	1.69	2	0.737	1	4
Zufriedenheit mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmanagement in der Praxis	93	0	2.05	2	0.948	1	4

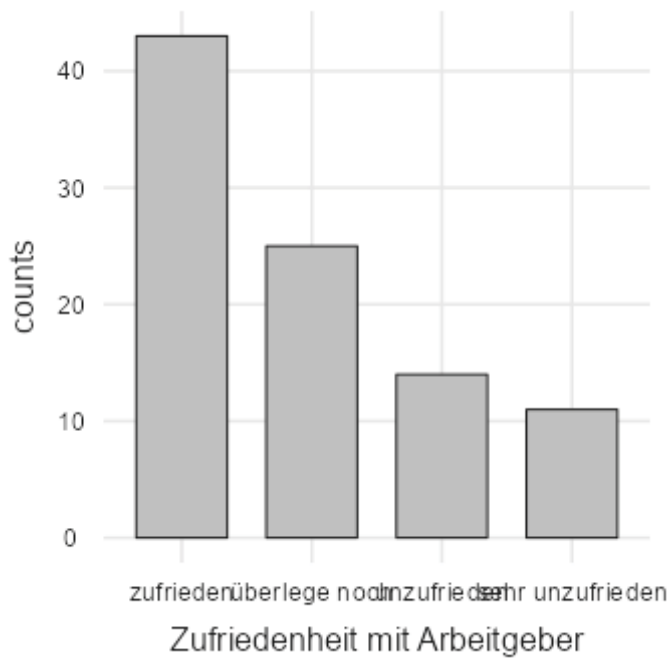
Die Zufriedenheit wird auf einer vierstufigen Skala ermittelt, wobei die niedrigste Bewertung für zufrieden steht, je höher, desto weniger zufrieden sind die Befragten.

Diagramme

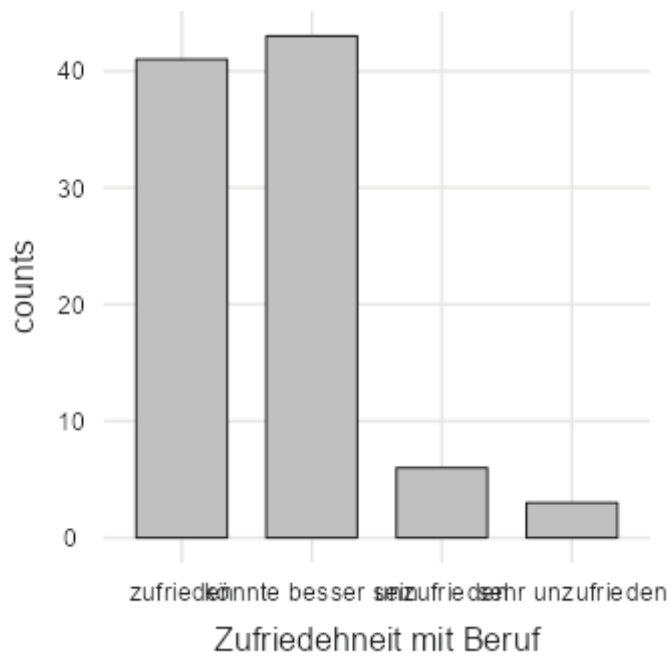
Zufriedenheit mit Vergütung



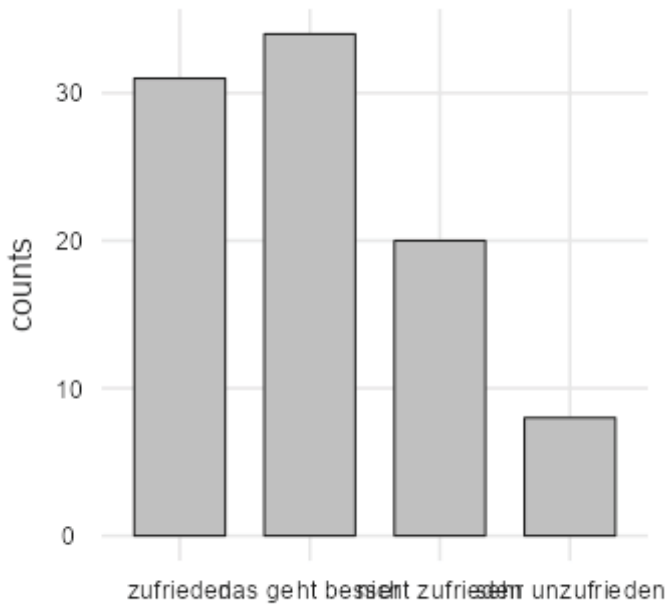
Zufriedenheit mit Arbeitgeber



Zufriedenheit mit Beruf



Zufriedenheit mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmanagement in der Praxis



mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmana

Deskriptivstatistik

Deskriptivstatistik

	Geschlecht	N	Mittelwert	Median	Std.- abw.	Minimum	Maximum
Zufriedenheit mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmanagement in der Praxis	männlich	16	2.06	2.00	1.063	1	4
	weiblich	77	2.05	2	0.930	1	4
Zufriedenheit mit Beruf	männlich	16	1.63	1.50	0.806	1	4
	weiblich	77	1.70	2	0.727	1	4
Zufriedenheit mit Arbeitgeber	männlich	16	1.63	1.00	1.025	1	4
	weiblich	77	1.99	2	1.045	1	4
Zufriedenheit mit Vergütung	männlich	16	1.56	1.00	0.892	1	4
	weiblich	77	2.18	2	0.970	1	4

Für die Zufriedenheit mit der Arbeitsschutzorganisation bzw. dem Gesundheitsmanagement und mit dem Beruf gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Frauen sind allerdings deutlich unzufriedener als Männer mit ihren Arbeitgebern ($mdiff = .33$) bzw. ihrer Vergütung ($mdiff = .62$).

Unklar ist, wieso sich Selbstständige bzgl. ihrer Arbeitgeber äußern? (Ggf. könnten für diese Frage die Selbstständigen aus der Betrachtung entfernt werden.)

Anhang Nr 7 bis 9

Hypothesentests

Prüfung der Hypothesen 1-3

3 Seiten

aus dem Programm Jamovi

Hypothese 1

Psychische Belastungsfaktoren haben mehr Einfluss auf die Berufszufriedenheit als physische Belastungsfaktoren.

Ordinale logistische Regression

Dieses statistische Verfahren wurde gewählt, weil die Berufszufriedenheit eine ordinale Variable ist.

Güte der Modellanpassung

Modell	Abweichung	AIC	R ² _{McF}	Test des Gesamtmodells		
				χ ²	df	p
1	172	182	0.0795	14.9	2	< .001

Anmerkung. Die abhängige Variable „Zufriedenheit mit Beruf“ hat die folgende Reihenfolge von Faktorstufen: stimmt | es könnte besser sein | unzufrieden | sehr unzufrieden

Das Gesamtmodell, das versucht, die Berufszufriedenheit aus körperlicher und psychischer Belastung zu prognostizieren ist geeignet (p<.001).

Modellkoeffizienten - Zufriedenheit mit Beruf

Prädiktor	Schätzung	Std.-fehler	Z	p
Belastung - psychisch	1.089	0.303	3.587	< .001
Belastung - körperlich	-0.120	0.344	-0.348	0.728

Die p-Werte zeigen:

1. Die körperliche Belastung beeinflusst die Berufszufriedenheit nicht (p=.73).
2. Die psychische Belastung beeinflusst die Berufszufriedenheit höchstsignifikant (p<.001)

Lineare Regression

Das Verfahren ergänzt die o. g. ordinale logistische Regression: Es führt den Regressionsfaktor für die psychische Belastung an (b=.28): Je höher die psychische Belastung, desto unzufriedener. Mit jeder Einheit psychischer Belastung (1-4) steigt die Unzufriedenheit um 0,28 Einheiten (auch 1-4)

Güte der Modellanpassung

Modell	R	R ²
1	0.302	0.0912

Modellkoeffizienten - Zufriedenheit mit Beruf

Prädiktor	Schätzung	Std.-fehler	t	p
Interzept	0.975	0.2470	3.95	< .001
Belastung - psychisch	0.273	0.0904	3.02	0.003

Hypothese 2

Tierärztinnen sind in Ihrem Beruf zufriedener als Tierärzte

t-Test für unabhängige Stichproben

t-Test für unabhängige Stichproben

		Statistik	p
Zufriedenheit mit Beruf	Mann-Whitney U	565	0.285

Anmerkung. $H_a: \mu_{\text{männlich}} < \mu_{\text{weiblich}}$

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen bzgl. der Berufszufriedenheit ist statistisch nicht signifikant ($p=.285$).

Voraussetzungen

Um zu ermitteln, ob der Unterschied zwischen Männern und Frauen bzgl. der Berufszufriedenheit statistisch signifikant ist, kann ein Student'scher t-Test genutzt werden. Allerdings wird eine der beiden Voraussetzungen verletzt: die Daten sind nicht normalverteilt. Deshalb wurde auf das nichtparametrische Pendant zum t-Test, den Mann-Whitney-U-Test zurückgegriffen.

Test auf Normalverteilung (Shapiro-Wilk)

	W	p
Zufriedenheit mit Beruf	0.777	< .001

Anmerkung. Ein niedriger p-Wert deutet auf eine Verletzung der Annahme, dass eine Normalverteilung vorliegt, hin

Levene's Test auf Varianzhomogenität

	F	df	df2	p
Zufriedenheit mit Beruf	0.0435	1	91	0.835

Anmerkung. Ein niedriger p-Wert deutet auf eine Verletzung der Annahme gleicher Varianzen hin

Deskriptivstatistik

Deskriptivstatistik

	Geschlecht	N	Fehlend	Mittelwert	Median	Std.-abw.	Minimum	Maximum
Zufriedenheit mit Beruf	männlich	16	0	1.63	1.50	0.806	1	4
	weiblich	77	0	1.70	2	0.727	1	4

In der Stichprobe betrug die Differenz 0.07 Einheiten auf der Skala von 1-4. Männer waren geringfügig zufriedener ($m=1.63$) als Frauen ($m=1.70$). Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant - vermutlich, weil die Differenz zu gering ist.

Hypothese 3

Berufszufriedenheit ist für Tierärztinnen und Tierärzte wichtiger als die Vergütung.

Korrelationsmatrix

Da die Wichtigkeit der Berufszufriedenheit und der Vergütung nicht erfragt wurde, kann dieser Hypothese nicht direkt nachgegangen werden. Stattdessen wird der Hypothese nachgegangen, wonach die Vergütung die Berufszufriedenheit beeinflusst.

Korrelationsmatrix

		Zufriedenheit mit Beruf	Zufriedenheit mit Vergütung
Zufriedenheit mit Beruf	Spearman's Rho	—	
	p-Wert	—	
Zufriedenheit mit Vergütung	Spearman's Rho	0.453	—
	p-Wert	< .001	—

Anmerkung. H_a ist eine positive Korrelation

Spearman's Rho ist der Korrelationskoeffizient für ordinale Daten.

Mit $\rho = .45$ wird ein mittelstarker positiver Zusammenhang angegeben, der statistisch höchstsignifikant ($p < .001$) ist: Je unzufriedener TÄ mit ihrer Vergütung sind, desto unzufriedener sind sie auch mit ihrem Beruf.

Anhang Nr 10

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Statistische Auswertung der Unterschiede in den
Angaben selbständiger und angestellter Tierärztinnen
und Tierärzte

1 Seiten

aus dem Programm Jamovi

Ergebnisse

Wie unterscheiden sich Arbeits- und Gesundheitsschutz von Selbständigen und Angestellten?

Deskriptivstatistik

Deskriptivstatistik

	Status	N	Mittelwert	Minimum	Maximum
Zufriedenheit mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmanagement in der Praxis	angestellt	75	2.13	1	4
	selbstständig	9	1.78	1	4

t-Test für unabhängige Stichproben

t-Test für unabhängige Stichproben

		Statistik	df	p	Mittlere Differenz	Std.-fehler der Differenz
Zufriedenheit mit Arbeitsschutzorganisation / Gesundheitsmanagement in der Praxis	Student's t	1.06	82.0	0.293	0.356	0.336

Anmerkung. $H_a \mu_{\text{angestellt}} \neq \mu_{\text{selbstständig}}$