

Aus dem Department für Nutztiere und öffentliches  
Gesundheitswesen in der Veterinärmedizin  
der Veterinärmedizinischen Universität Wien

Universitätsklinik für Wiederkäuer

(Leiter: Univ.-Prof. Dr. med. vet. Thomas Wittek, Dip. ECBHM)

**Umfrage zur Arbeitsbelastung von in Österreich praktizierenden Tierärztinnen  
und Tierärzten im Wiederkäuerbereich mit den Schwerpunkten Notdienst und  
Nachfolgerschaft**

Diplomarbeit

Veterinärmedizinische Universität Wien

vorgelegt von

Theresa Gruber

Wien, im Oktober 2021

**Betreuer:**

**PD Dr. Johannes Lorenz Khol, Dip. ECBHM**

Wiederkäuermedizin

Universitätsklinik für Wiederkäuer

Department für Nutztiere und öffentliches

Gesundheitswesen in der Veterinärmedizin,

Veterinärmedizinische Universität Wien

**Zweitbegutachter:**

**Univ.-Prof. Dr. Jürgen Rehage**

Vizerektor für Lehre und klinische

Veterinärmedizin,

Veterinärmedizinische Universität Wien

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	1
2.	Material und Methoden .....	5
3.	Ergebnisse .....	8
3.1.	Erster Abschnitt: Allgemeines .....	8
3.2.	Zweiter Abschnitt: Notdienstversorgung .....	12
3.3.	Dritter Abschnitt: Work-Life-Balance .....	18
3.4.	Vierter Abschnitt: Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung.....	21
3.5.	Fünfter Abschnitt: Nachfolge .....	24
3.6.	Sechster Abschnitt: Blick in die Zukunft.....	25
3.7.	Siebenter Abschnitt: Sachkundige Person.....	28
3.8.	Achter Abschnitt: Zusammenfassung .....	31
4.	Diskussion.....	36
5.	Zusammenfassung.....	46
6.	Summary .....	48
7.	Literaturverzeichnis .....	50
8.	Abbildungsverzeichnis .....	52
9.	Anhang .....	53

## 1. Einleitung

Dass der Mangel an Nutztierärzten und Nutztierärztinnen nicht kleiner, sondern tendenziell eher größer wird, ist nichts Neues (Terzieva et al. 2019). Doch warum ist das so?

War der Beruf, Tierärztin bzw. Tierarzt, früher von Männern dominiert, so wendete sich das Blatt seit Mitte der 1980er Jahre. Im Jahr 2015/16 gab es beispielsweise 26 % Studienanfänger und 74 % Studienanfängerinnen an der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Dies kann man auch international beobachten, eine von der IVSA (International Veterinary Students' Association) und der FVE (Federation of Veterinarians of Europe) durchgeführte Studie zeigte, dass im Europavergleich 23 % der Studierenden in der Veterinärmedizin männlich sind. Natürlich zieht sich dieser Trend auch weiter, so sieht man, dass im Studienjahr 2015/16 der Anteil der Absolventinnen an der Veterinärmedizinischen Universität Wien 79 % betrug (Terzieva et al. 2019). Dies mag dazu beitragen, dass die Zahl der Tierärztinnen und Tierärzte im Nutztierbereich abnehmen, kann aber wohl kaum der alleinige Grund dafür sein.

Betrachten wir die Ist-Situation daher genauer: Laut der Studie, über die Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich (Terzieva et al. 2019), arbeiteten im Jahr 2017 (Stichtag 31.12.) 3.105 Tierärztinnen und Tierärzte in Österreich. Veterinärmedizinerinnen stellen dabei mit 58 % etwas mehr als die Hälfte dar. Den höchsten Anteil fand man in den östlichen Bundesländern: Wien (71 %), Niederösterreich (63 %) und Burgenland (64 %), was vor allem damit zu tun hat, dass es hier einen hohen Anteil an Kleintierpraxen und -kliniken gibt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass knapp 70 % der Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmediziner in Praxen und Kliniken ohne Nutztierfokus arbeiten. Dem gegenüber sind 65 % der im Nutztierbereich tätigen Tierärzte männlich, hier verschiebt sich das Geschlechterverhältnis also wieder in die entgegengesetzte Richtung (Terzieva et al. 2019). Auch eine Umfrage unter deutschen Studierenden bestätigte das, so tendieren Männer eher zu einer Karriere in der Nutztierpraxis (23 %) als Frauen (12 %) (Kostelnik et al. 2010).

Doch woher kommt der vermeintliche Mangel an Veterinärmedizinern im Nutztierbereich? Hier scheint sehr oft der Grundgedanke bei der Berufswahl mitzuspielen: die Prioritäten bei der Berufswahl liegen bei Männern ganz anders als bei Frauen. Sehr wichtig sind hier das Prestige und das Einkommen (Heath 2007, Kostelnik 2010, Miller 1998, Heath 2007, Smith 2002,

Willert 2003). Generell lässt sich sagen, dass das Image der Tierärzte und Tierärztinnen unter Studierenden als gut eingestuft wird, dennoch wird das Prestige der Nutztierpraxis niedriger eingeschätzt als das der Kleintierpraxis (Terzieva et al. 2019), Kostelnik 2010). Zum anderen wollen Männer weniger in einem Beruf mit unverhältnismäßig geringem Gehalt arbeiten, außerdem wird diskutiert, dass der hohe Anteil an Frauen im Studium und Beruf auf Männer abschreckend wirkt, weil dadurch wiederum das Image verändert wird (Kostelnik 2010, Smith 2002). Zusätzlich zu diesen Umständen wird häufig angegeben, dass der Beruf Tierärztin bzw. Tierarzt sehr belastend ist, vor allem in Bezug auf die sogenannte Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zusätzlich sind geregelte Arbeitszeiten und spontane Urlaubstage eher die Ausnahme, dies trifft natürlich für beide Geschlechter zu (Terzieva et al. 2019).

Insgesamt zeigen die Zahlen jedoch, dass die zukünftige Versorgung im veterinärmedizinischen Bereich gesichert ist, denn an der Veterinärmedizinischen Universität Wien werden ausreichend viele Tierärztinnen und Tierärzte ausgebildet (Terzieva et al. 2019). Wenn man jedoch auf die Spezialisierungen blickt, könnte zukünftig ein zu starker Fokus auf die Kleintiermedizin ursächlich für Engpässe in der Nutztiermedizin sein. Besonders in den westlichen Bundesländern wie Vorarlberg, Tirol, Salzburg, aber auch in Kärnten und der Steiermark ist dies der Fall. So werden bis 2024 überdurchschnittlich viele Nutztierärztinnen und Nutztierärzte benötigt (Terzieva et al. 2019).

Wer wird heute noch Nutztiermedizinerin bzw. Nutztiermediziner? In mehreren Studien zeigte sich, dass die Vorgeschichte, sprich die Herkunft der Studierenden und der frühe Kontakt mit Tieren eine große Rolle für die Entscheidung für den späteren Berufsweg, aber speziell auch für das Berufsfeld, spielt (Tyler und Larson 2006). Studierende, die in einer ländlicheren Region oder auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, steuern eher eine Karriere als Nutztierärztin bzw. Nutztierarzt an (Kostelnik 2010). Auch eine Studie des nordamerikanischen Verbandes für Nutztiermedizin (Food Supply Veterinary Medicine Coalition, FSVMC) definierte in einer Umfrage unter Studierenden neun externe Faktoren, die einen großen Einfluss auf die Entscheidung des Tätigkeitsfeldes nach dem Studium haben. Dazu zählen unter anderem Lebenserfahrung mit Nutztieren, Aufziehen von Tieren in der frühen Kindheit, ein angemessenes Einkommen, interessante Arbeit, Familienplanung, Jobsicherheit und die Einstellung zur Tierhaltung, um hier nur die wichtigsten zu nennen (Gwinner et al. 2006, Kostelnik 2010).

Vielen Studierenden scheint der Umgang mit den landwirtschaftlichen Nutztieren zu fehlen, hierzu trägt auch der Wandel von kleinbäuerlichen Betrieben zu größeren Produktionseinheiten nachteilig bei. Denn dadurch verliert die allgemeine Bevölkerung nicht nur den Bezug zur lebensmittelproduzierenden Landwirtschaft, sondern auch zur Nutztierpraktikerin und zum Nutztierpraktiker (Kostelnik et al. 2010).

Geregelte Arbeitszeiten, ein gutes Einkommen, anspruchsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeiten, sowie Möglichkeiten Diagnostik und Therapie zu betreiben, sind jene Aspekte, die den jungen Tierärztinnen und Tierärzten wichtig bei der zukünftigen Arbeitsplatzwahl erscheinen (Kostelnik 2010). Dies wäre zwar in der Nutztierpraxis grundsätzlich auch möglich, dennoch zeigt eine deutsche Studie unter Studierenden, dass diese die Nutztierpraxis mit schlechter Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu geringem Einkommen und fehlendem Einsatz von chirurgischen und medizinischen Kenntnissen in Verbindung bringen (Kostelnik 2010).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmediziner eine hohe Unzufriedenheit mit dem bürokratischen Aufwand, den Urlaubsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beklagen. Analysiert man die Lage der Nutztierärztinnen und Nutztierärzte, so stellt sich heraus, dass diese deutlich unzufriedener zu sein scheinen als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Tätigkeitsfeldern (Terzieva et al. 2019). Beinahe alle Tierärztinnen und Tierärzte berichten über die Belastung der ständigen Verfügbarkeit und Unplanbarkeit ihres Berufes, zusätzlich werden Wochenend- und Notdienste dabei als besonders belastend wahrgenommen. Diesem Problem wird teilweise in Gemeinschaftspraxen Abhilfe geschaffen, denn hier ist es möglich, die Arbeitszeiten, insbesondere den Not- und Wochenenddienst, besser einzuteilen, wodurch mehr Zeit für das Privatleben bleibt (Terzieva et al. 2019). Dies wirkt sich auch vorteilhaft auf die Zufriedenheit im Berufsleben aus, denn diese hängt maßgeblich von der Zufriedenheit abseits der Arbeit, in Freizeit und Familie, ab (Kersebohm 2018).

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wurde ein Fragebogen an Nutztierärztinnen und Nutztierärzte in Österreich geschickt. Das Ziel war es dabei herauszufinden, wie sich die Versorgungslage in den Nutztierpraxen aktuell darstellt und wie Tierärztinnen und Tierärzte die zukünftige Arbeitsmarktsituation einschätzen. Darüber hinaus wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch über ihre allgemeine Zufriedenheit im Berufsleben befragt, insbesondere in Bezug auf Work-Life-Balance und Notdienst. Weitere wichtige Punkte waren

Mitarbeiterrekrutierung und Nachfolge, zu guter Letzt waren auch einige Fragen zum Bedarf an sogenannten sachkundigen Personen und die Einschätzung bzw. deren Bedeutung für den tierärztlichen Beruf gestellt. Sachkundigen Personen ist es, seit der Änderung der 1. Tierhaltungsverordnung im Jahr 2017, erlaubt, bei Kälbern unter 6 Wochen das Enthornen, die damit verbundene Lokalanästhesie, die Sedierung und die postoperative Schmerzausschaltung selbst durchzuführen (Bundesministerin für Gesundheit und Frauen 06.06.2017).

Die der Umfrage zugrunde liegende Fragestellung war dabei, wie sich die Arbeitsmarktsituation in der Nutztierbranche in Österreich darstellt, in Zukunft entwickelt und auf die künftigen Herausforderungen reagieren wird.

## 2. Material und Methoden

Um die Tierärztinnen und Tierärzte zu befragen wurde mit Hilfe des Online-Umfrage-Tools von LimeSurvey (limesurvey.org, LimeSurvey GmbH) eine Umfrage erstellt. Der Fragebogen wurde in Anlehnung an die Studie über die Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich (Terzieva et al. 2019) entwickelt. Ende Jänner 2021 wurde der Fragebogen über den E-Mail-Verteiler der Universitätsklinik für Wiederkäuer, der Veterinärmedizinischen Universität Wien, an alle Tierärztinnen und Tierärzte geschickt, welche bereits einmal ein Tier an die Universitätsklinik für Wiederkäuer überwiesen hatten. Im Februar wurde dann erneut ein E-Mail mit dem Link zur Umfrage an alle Tiergesundheitsdienste (TGD) in ganz Österreich gesendet, mit der Bitte diese an ihre Vertragstierärzte und Vertragstierärztinnen weiterzuleiten, was diese auch taten. Die Onlineumfrage war insgesamt ca. 9 Wochen, bis 28.03.2021, aktiv.

Zu Beginn des Fragebogens wurde eine kurze Einführung in das Thema gegeben. Hier fanden die Teilnehmenden eine Vorschau auf den Inhalt des Fragebogens und auch einen Hinweis zur Länge und Dauer wurde gegeben. Der Fragebogen umfasste insgesamt 67 Fragen, welche in 8 Fragengruppen gegliedert wurden. Zu Beginn befand sich ein kurzer allgemeiner Teil zu den Angaben der Teilnehmenden (z.B. Geschlecht, Alter, Arbeitsverhältnis) und zur Arbeitsstätte (z.B. Dienort, behandelnde Tierarten, Größe des Einzugsgebietes). Für die Einteilung der Größe der Praxis bzw. Klinik, wurden die Teilnehmenden gebeten, den geschätzten Netto-Jahresumsatz anzugeben, dabei wurde die Umsatzgrößenklassen aus der Umfrage Praxiskostenvergleich 2018 des Bundesverbands praktizierender Tierärzte übernommen (Ripper 2020). Im ersten Abschnitt wurde darauf geachtet, dass es keine verpflichtenden Antworten gibt, sodass jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer selbst entscheiden konnte, welche persönlichen Daten angegeben werden. Für den Rest des Fragebogens war es so, dass alle Fragen beantwortet werden mussten, um zum nächsten Teil der Umfrage kommen zu können, ansonsten konnte man die Umfrage vorzeitig beenden.

Der zweite Abschnitt widmete sich der Notdienstversorgung, wie diese gestaltet ist und wie oft sie in Anspruch genommen wird. Ist der Notdienst von ausreichend Tierärztinnen und Tierärzten abgedeckt und gibt es für diesen eine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand.

Im dritten Teil wurden Fragen zum Berufs- und Privatleben gestellt. Diese reichten von der Beanspruchung und Belastung des Berufes in der Freizeit, über die Wichtigkeit oder

Selbstverständlichkeit, rund um die Uhr erreichbar zu sein, bis hin zur Bedeutung des im Notdienst lukrierten Umsatzes.

Die Mitarbeiterinnensuche und Mitarbeitersuche wurde im vierten Teil der Umfrage behandelt, wobei einige Fragen dieses Abschnittes nur den Teilnehmenden angezeigt wurden, welche bei der ersten Frage dieser Kategorie angaben, schon einmal Mitarbeitende gesucht zu haben. Dieser Teil bestand aus Fragen zur Schwierigkeit der Rekrutierung von Tierärztinnen und Tierärzten, zur Bewerbung der Stellenangebote, zur Resonanz auf Stellenbewerbungen und zur Dauer, bis neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden wurden, und ob die Suche überhaupt erfolgreich war. Einige allgemeine Fragen in diesem Abschnitt wurden auch allen Teilnehmenden angezeigt. Diese Fragen behandelten die Herkunft der Mitarbeitenden, die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses und die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung.

Der fünfte Teil befasste sich mit der Suche der Nachfolge, auch diese Fragen wurden nur angezeigt, wenn die erste Frage der Gruppe, ob man auf der Suche nach einer Nachfolge ist oder war, mit „Ja“ beantwortet wurde. Der Inhalt der Fragen behandelte sowohl die Gestaltung, Dauer und Resonanz der Suche, als auch die Herkunft der Nachfolgerin bzw. des Nachfolgers, sowie die Option zum Verkauf der Praxis oder Klinik an eine Unternehmensgruppe.

Zukunftsansichten war der Titel des sechsten Teils, hier ging es vor allem darum, wie Tierärztinnen und Tierärzte den Beruf und die Versorgung in ihrer Region und Tätigkeitsfeld jetzt und in den nächsten 10 Jahren sehen und woran eine mögliche Unterversorgung liegen könnte.

Der vorletzte Abschnitt beinhaltete Fragen zur sachkundigen Person gemäß der 1. Tierhaltungsverordnung §4. Dabei wurde erfragt, ob der Einsatz einer sachkundigen Person in den Augen der Tierärztinnen und Tierärzte als sinnvoll erachtet wird, ob es Bedenken bezüglich der Medikamentenabgabe gibt, wie es um den Bedarf von sachkundigen Personen steht und wie Tierärztinnen und Tierärzte mögliche Einkommenseinbußen oder eine Entlastung des Praxisalltags durch den Einsatz sachkundiger Personen einschätzen.

Zu guter Letzt wurden noch einige abschließende Fragen zur Zufriedenheit, in der aktuellen beruflichen Situation, der Wiederwahl dieses Berufs und zur Gesamtbeurteilung des Berufsstandes in der Zukunft gestellt. Der gesamte Fragebogen befindet sich im Anhang der vorliegenden Arbeit.

Die Antwortmöglichkeiten waren meist vorgegeben, je nach Fragestellung mit Mehrfach- oder Einfachauswahl. Vereinzelt waren auch Mehrfachauswahl mit Freitext gemischt oder ausschließlich Freitextantworten möglich.

Die Daten konnten direkt über das Online-Umfrage-Tool von LimeSurvey ([limesurvey.org](https://limesurvey.org), LimeSurvey GmbH) ausgewertet werden. Zusätzlich dazu wurden die Daten direkt in eine Excel-Datei (Microsoft Office Excel 365 ProPlus, Microsoft Cooperation, Redmont, USA) downgeloadet und anschließend ausgewertet. Jede Frage wurde separat deskriptiv ausgewertet, die wichtigsten bzw. häufigsten genannten Kommentare wurden zusammengefasst und dargestellt. Einzelne interessante Fragen wurden zusätzlich noch nach Bundesländern ausgewertet, um etwaige regionale Unterschiede bzw. Tendenzen erkennen zu können.

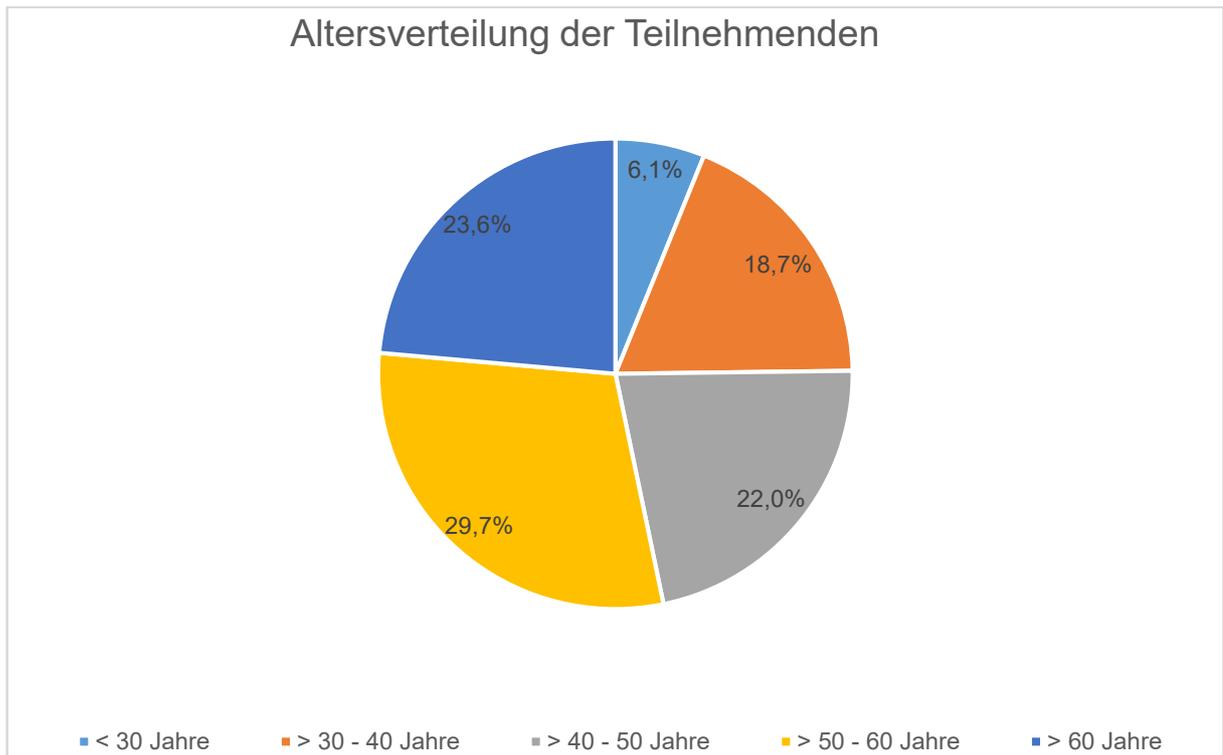
### **3. Ergebnisse**

An der Onlineumfrage beteiligten sich insgesamt 272 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Davon haben 77 % (209) der Teilnehmenden die Umfrage vollständig ausgefüllt und 23 % (63) haben den Fragebogen nicht vollendet. Aufgrund dessen und wegen einigen Folgefragen, die nur gewissen Teilnehmenden angezeigt wurden, ergibt sich für jede Frage eine unterschiedliche Anzahl der Gesamtmenge.

#### **3.1. Erster Abschnitt: Allgemeines**

Im ersten Abschnitt des Fragebogens wurden allgemeine Fragen zur Person, dem Arbeitsverhältnis und der Arbeitsstätte gestellt. In diesem Teil gab es noch die Option „keine Antwort“ anzugeben, dies war später nicht mehr möglich.

Knapp zwei Drittel (164) der Teilnehmenden waren männlich (66,7 %) und 33,3 % (82) weiblich. Das Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag bei 6,1 % (15) unter 30 Jahren, bei 18,7 % (46) zwischen 30 und 40 Jahren, bei 22 % (54) zwischen 40 und 50 Jahren, bei 29,7 % (73) zwischen 50 und 60 Jahren und 23,6 % (58) der Teilnehmenden waren über 60 Jahre alt (Abb. 1).

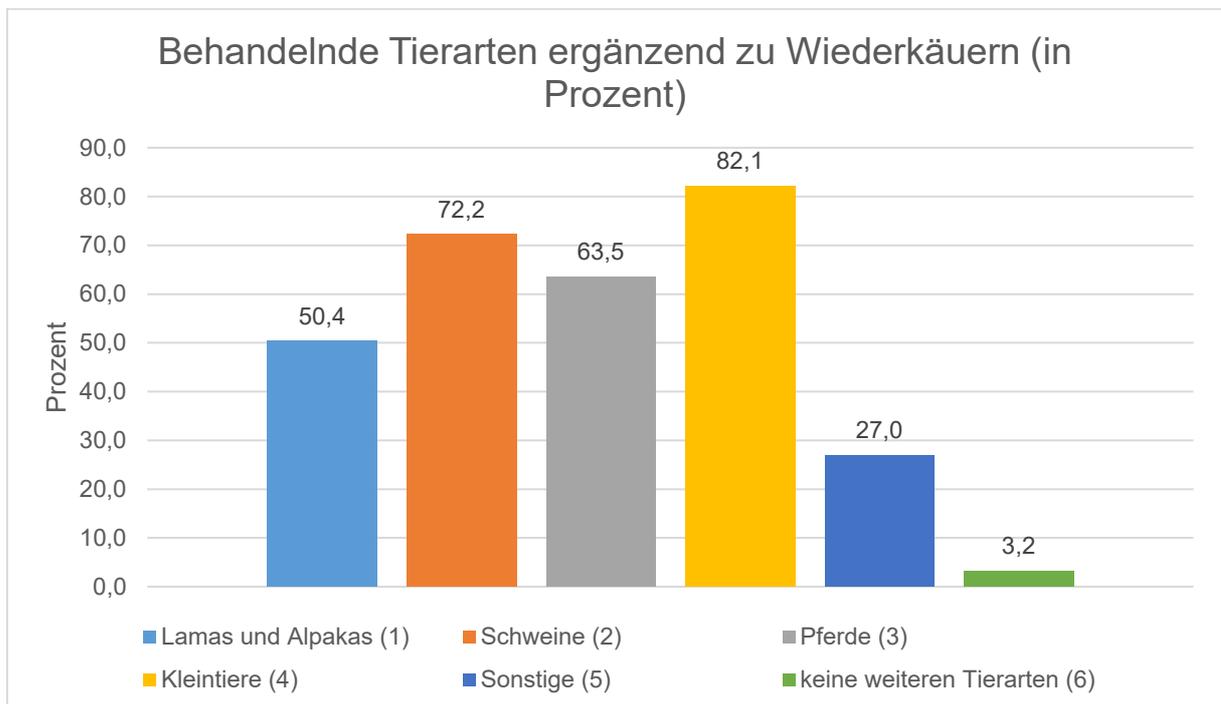


**Abb. 1: Altersverteilung der Teilnehmenden**

Die Teilnehmenden teilten sich in 3 Kategorien auf: Angestellte / Angestellter mit 15,1 % (37), Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber mit 69 % (169) und Praxisteilhaberinnen und Praxisteilhaber mit 15,9 % (39). Beim Thema Arbeitsverhältnis gaben 83,7 % (206) der Teilnehmenden an selbständig zu sein, 11,8 % (29) waren unselbstständig und 4,5 % (11) der Teilnehmenden waren selbständig und unselbstständig tätig. Für diejenigen, die angaben sowohl selbstständig als auch unselbstständig erwerbstätig zu sein, wurde eine Folgefrage angezeigt, bei der sie angeben konnten, ob sie Teilzeit oder Vollzeit angestellt waren. Davon gaben 37,5 % (15) an Teilzeit und 62,5 % (25) Vollzeit zu arbeiten. Hier gab es für die Teilzeit Arbeitenden eine weitere Folgefrage zu der Anzahl der Stunden, die sie pro Woche tätig waren. Hier war die Aufteilung wie folgt: 20 % (3) arbeiteten weniger als 20 Stunden, 46,7 % (7) arbeiteten zwischen 20 und 30 Stunden, 26,7 % (4) arbeiteten zwischen 30 und 40 Stunden und ein Teilnehmender (6,7 %) gab an, dass er mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitete. 97,6 % (240) der Teilnehmenden gaben an in einer Praxis zu arbeiten und 2,4 % (6) in einer Klinik. Dabei waren 1,2 % der Kliniken/Praxen Teil einer Unternehmensgruppe. 40,7 % (100) arbeiteten allein als Tierärztin bzw. Tierarzt in der Praxis, 53,3 % (131) hatten zusätzlich ein bis fünf tierärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 4,1 % (10) arbeiteten mit sechs bis

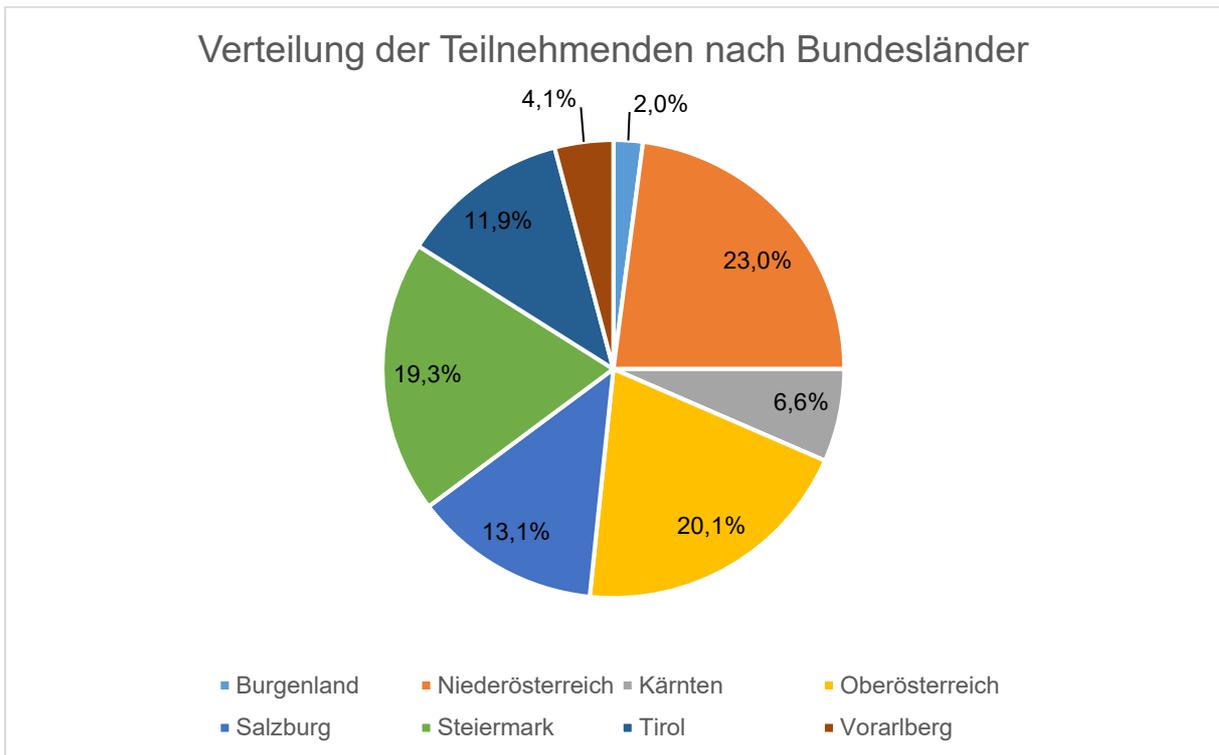
zehn Tierärztinnen und Tierärzte in der Arbeitsstätte, 2 % (5) gaben an, mehr als zehn Tierärztinnen und Tierärzte in ihrer Praxis oder Klinik zu sein.

Bei den behandelten Tierarten waren Mehrfachnennungen möglich. Hier gaben 82,1 % (207) an, dass sie neben Wiederkäuern auch noch Kleintiere behandeln. 72,2 % (182) betreuen zusätzlich auch Schweine, 63,5 % (160) versorgen auch Pferde, 50,4 % (127) behandeln außerdem noch Lamas und Alpakas, 27 % (68) widmen sich noch „sonstigen Tierarten“ und 3,2 % (8) gaben an ausschließlich Wiederkäuer zu betreuen (Abb. 2).



**Abb. 2: Behandelnde Tierarten ergänzend zu Wiederkäuern (in Prozent)**

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben mit 23 % (56) an, in Niederösterreich zu arbeiten, gefolgt von Oberösterreich mit 20,1 % (49), und der Steiermark mit 19,3 % (47). Salzburg war an vierter Stelle mit 13,1 % (32), knapp vor Tirol mit 11,9 % (29), Kärnten mit 6,6 % (16), Vorarlberg mit 4,1 % (10) und dem Burgenland mit 2 % (5) Teilnehmenden (Abb. 3).



**Abb. 3: Verteilung der Teilnehmenden nach Bundesländern**

Beim Einzugsgebiet der Fahrpraxis gab es vier Antwortmöglichkeiten, davon gaben 2,8 % (7) an, dass sie 5-10 km weit fahren, 37,4 % (92) hatten ein Einzugsgebiet von 10-20 km, die meisten, 43,1 % (106), fuhren zwischen 20 km und 40 km zu ihren Betrieben und einige, 16,7 % (41), fuhren über 40 km.

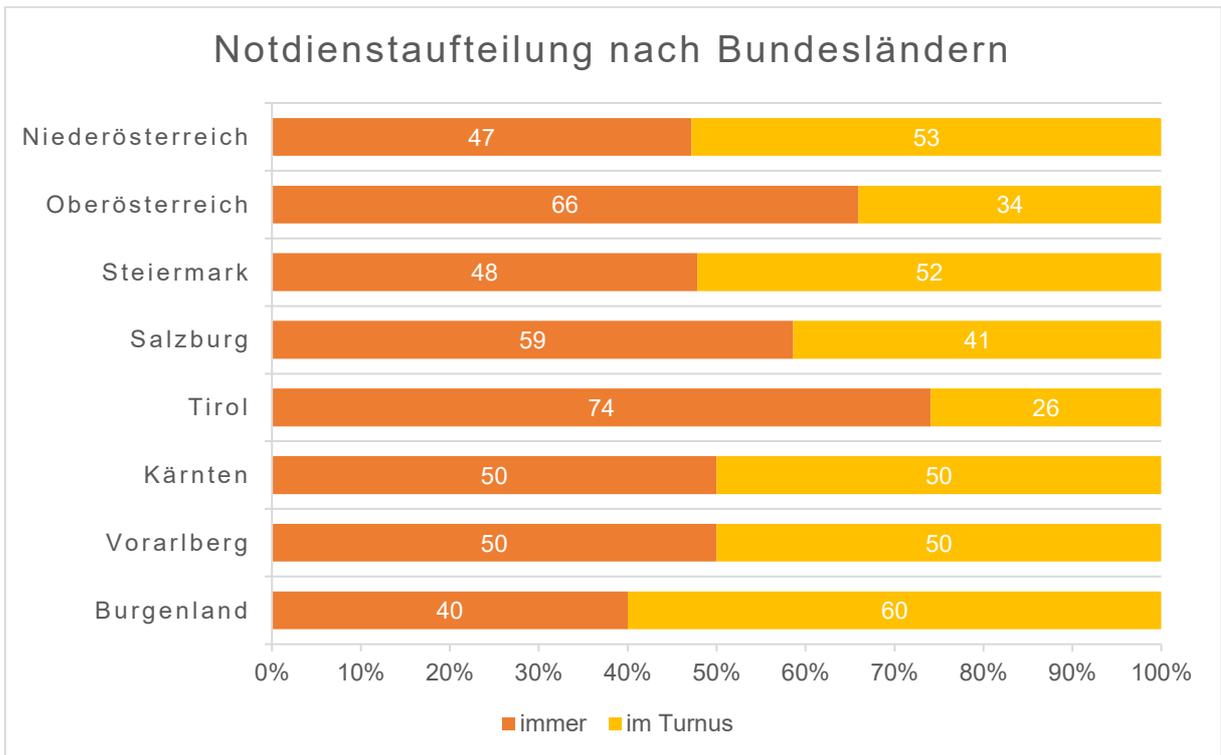
Die meisten Teilnehmenden waren mit 97,6 % (239) Vertragstierärztinnen und Vertragstierärzte im Rahmen des Tiergesundheitsdienstes. Weitere 2,4 % (6) gaben an, keine Vertragstierärztinnen und Vertragstierärzte zu sein.

Die letzte Frage des ersten Abschnittes widmete sich der Betriebsgröße nach Netto-Jahresumsatz. Hier waren die Unterteilungen angefangen von der Klasse I bis 125.000 €, in der sich 23 % (52) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder fanden, Klasse II war von über 125.000 € bis 250.000 € Netto-Jahresumsatz, hier waren die meisten Nennungen mit 35 % (79) zu verzeichnen. In Klasse III von über 250.000 € bis 500.000 € Netto-Jahresumsatz fielen 23,5 % (53) der Teilnehmenden, 18,6 % (42) nannten Klasse IV über 500.000 € Netto-Jahresumsatz.

### **3.2.Zweiter Abschnitt: Notdienstversorgung**

Der nächste Abschnitt der Umfrage bestand aus 9 Fragen und beschäftigte sich mit der Notdienstversorgung. Ab diesem Abschnitt mussten die Teilnehmenden jede Frage beantworten, ansonsten kamen sie nicht zum nächsten Abschnitt weiter, so gab es keine Möglichkeit mehr, dass Teilnehmer sich der Antwort enthielten, außer sie beendeten den Fragebogen vorzeitig. Als weitere Möglichkeit standen den Teilnehmenden bei manchen Fragen eine Text-Funktion zur Verfügung, um einen kurzen Kommentar abzugeben.

Die erste Frage dieses Abschnittes befasste sich mit den außertourlichen Arbeitszeiten, wie oft und wann Notdienst angeboten wird, wobei hier Mehrfachnennungen möglich waren. Dabei gaben 2,1 % (5) an, nie im Notdienst zur Verfügung zu stehen, 87,8 % (209) waren hingegen wochentags immer erreichbar, weitere 93,7 % (223) der Teilnehmenden waren am Wochenende für Notfälle verfügbar und 86,6 % (206) arbeiteten auch an Feiertagen. Der Notdienst gestaltete sich bei 50,2 % (117) im Turnus, die übrigen 49,8 % (116) der Teilnehmenden boten immer Notdienst an. 29,2 % (68) gaben zusätzlich auch eine detaillierte Antwort mittels der Kommentarfunktion, wie sie es persönlich mit der Einteilung des Notdienstes handhabten. Hier wurden viele unterschiedliche Antworten gegeben: Einige teilen sich die Wochenend-, Feiertags- und Notdienste innerhalb der Praxis unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf, andere arbeiten im Turnus mit anderen Praxen. Manche sind allein in der Praxis tätig und sind immer verfügbar außer, wenn sie „Urlaub“ haben. Dennoch betonen manche, dass das mit dem „Schichtrad“ unter den benachbarten Praxen oft sehr schwierig ist. Im Bundesländervergleich sieht man, dass in Tirol mit 74 % (20), in Oberösterreich mit 66 % (31) und in Salzburg mit 59 % (17) am häufigsten „immer“ Notdienst angeboten wird. Die Notdienstorganisation „im Turnus“ ist hingegen im Burgenland mit 60 % (3), in Niederösterreich mit 53 % (28) und in der Steiermark mit 52 % (24) am häufigsten, genauere Details sind aus Abbildung 4 zu entnehmen.



**Abb. 4: Notdienstaufteilung nach Bundesländern**

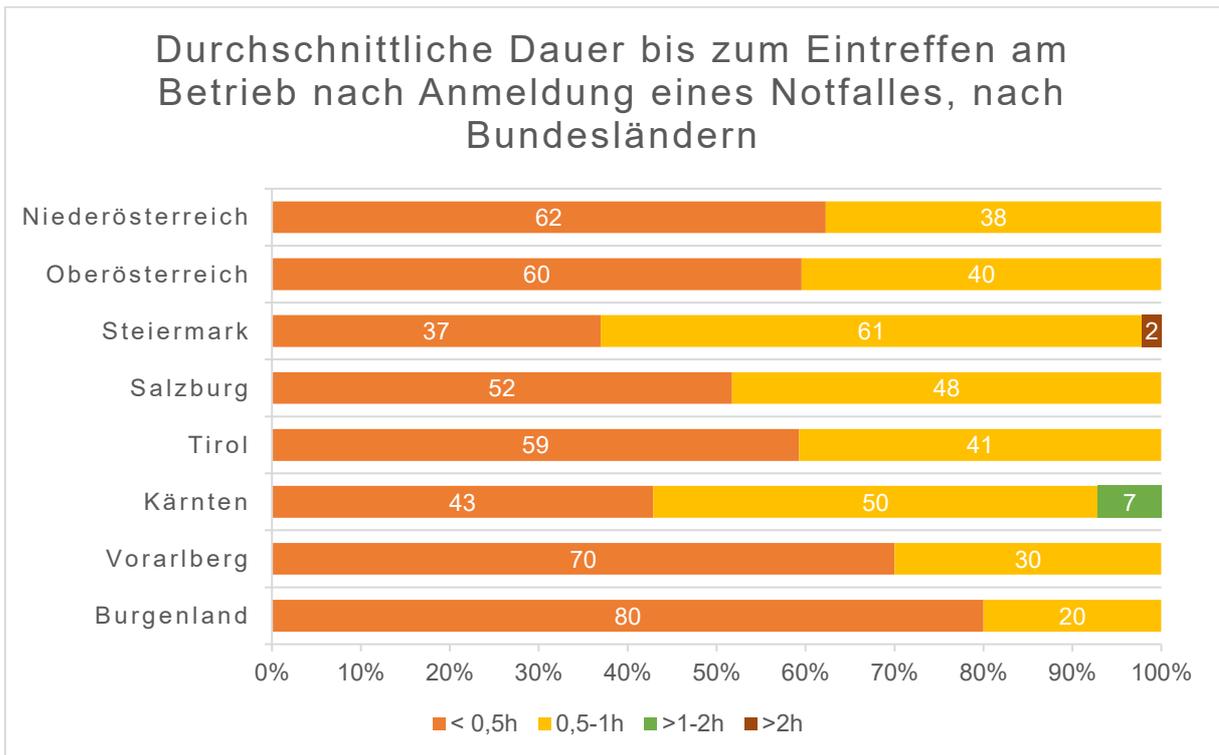
Als nächstes wurde erfragt, wie häufig die Tierärztinnen und Tierärzte im Notdienst kontaktiert werden. Dabei gaben 27,9 % (65) an „immer“, 12,9 % (30) „beinahe immer“ und weitere 38,2 % (89) gaben an „häufig“ angerufen zu werden. Dem gegenüber wurden 18,9 % (44) „selten“ und 2,1 % (5) „sehr selten“ im Notdienst kontaktiert.

Über die Hälfte, nämlich 54,5 % (127) der Teilnehmenden brauchten im Schnitt unter 30 Minuten von der Anmeldung des Notfalls bis zur Ankunft am Betrieb, 44,6 % (104) benötigten im Durchschnitt zwischen 30 Minuten und einer Stunde. Bei jeweils 0,4 % (1) dauert es über eine bis zwei Stunden und über zwei Stunden, bis nach Eingang des Notfalls der Betrieb erreicht wird (Abb. 5).



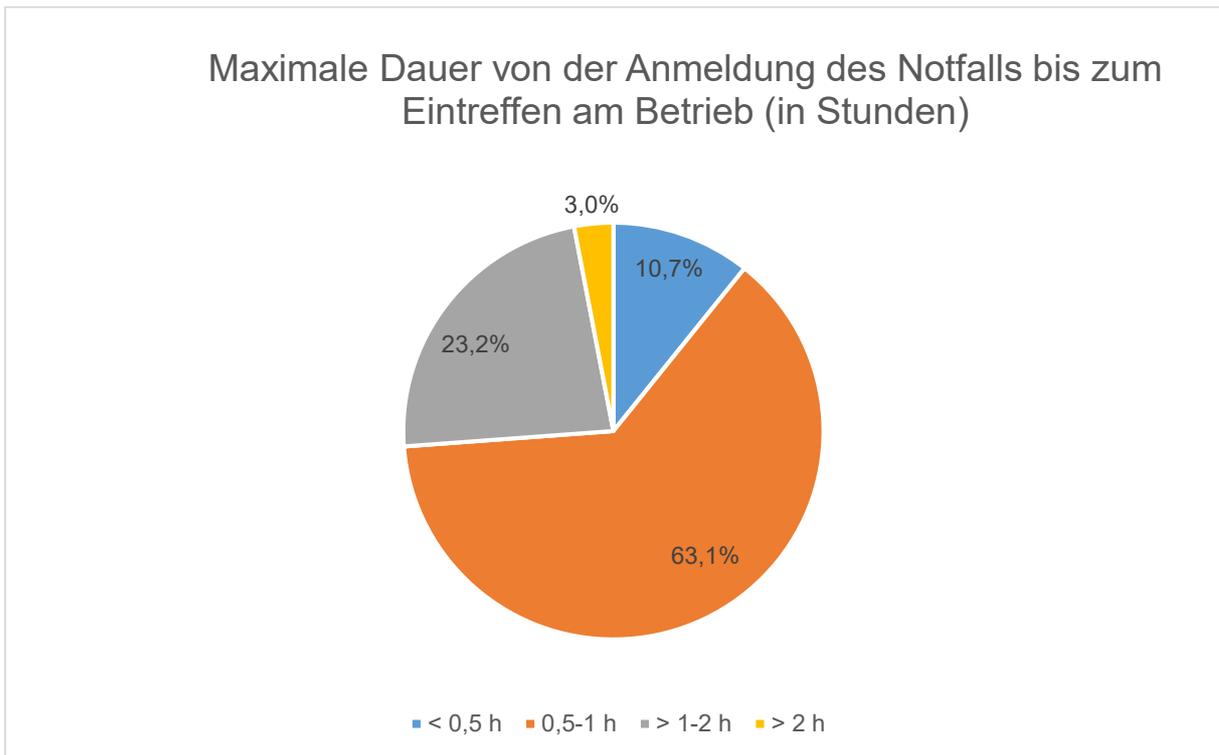
**Abb. 5: Durchschnittliche Dauer bis zum Eintreffen am Betrieb nach Anmeldung eines Notfalles**

Die Aufschlüsselung nach Bundesländern zeigt, dass im Burgenland die meisten Teilnehmenden, 80 % (4) im Schnitt unter 30 Minuten bis zu den Betrieben fahren, in Vorarlberg sind es 70 % (7), in Niederösterreich 62 % (33), in Oberösterreich 60 % (28), in Tirol 59 % (16), in Salzburg 52 % (15), in Kärnten 43 % (6) und in der Steiermark 37 % (17) (Abb. 6).



**Abb. 6: Durchschnittliche Dauer bis zum Eintreffen am Betrieb nach Anmeldung eines Notfalles, nach Bundesländern**

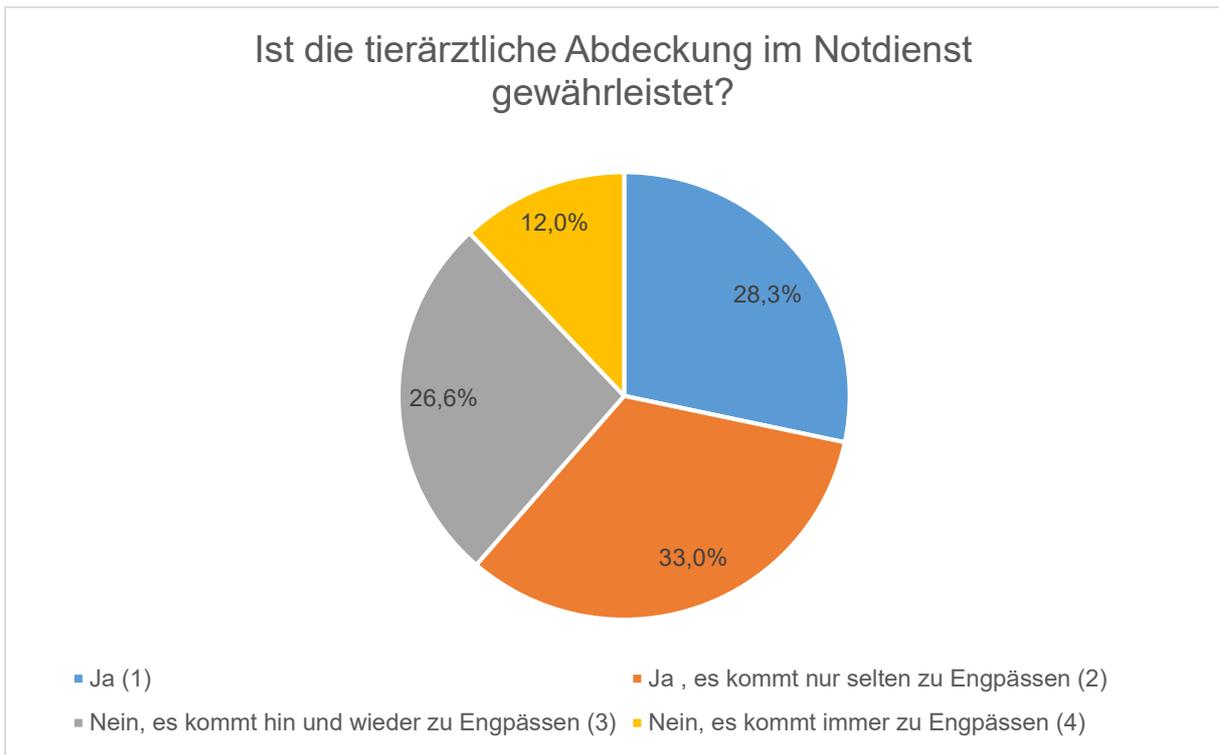
Die maximale Dauer von der Anmeldung des Notfalles bis zum Eintreffen am Betrieb lag bei 10,7 % (25) unter 30 Minuten, bei 63,1% (147) zwischen 30 Minuten und einer Stunde. Weitere 23,2 % (54) gaben an, maximal zwischen einer und zwei Stunden zu benötigen und 3 % (7) brauchten über zwei Stunden (Abb. 6).



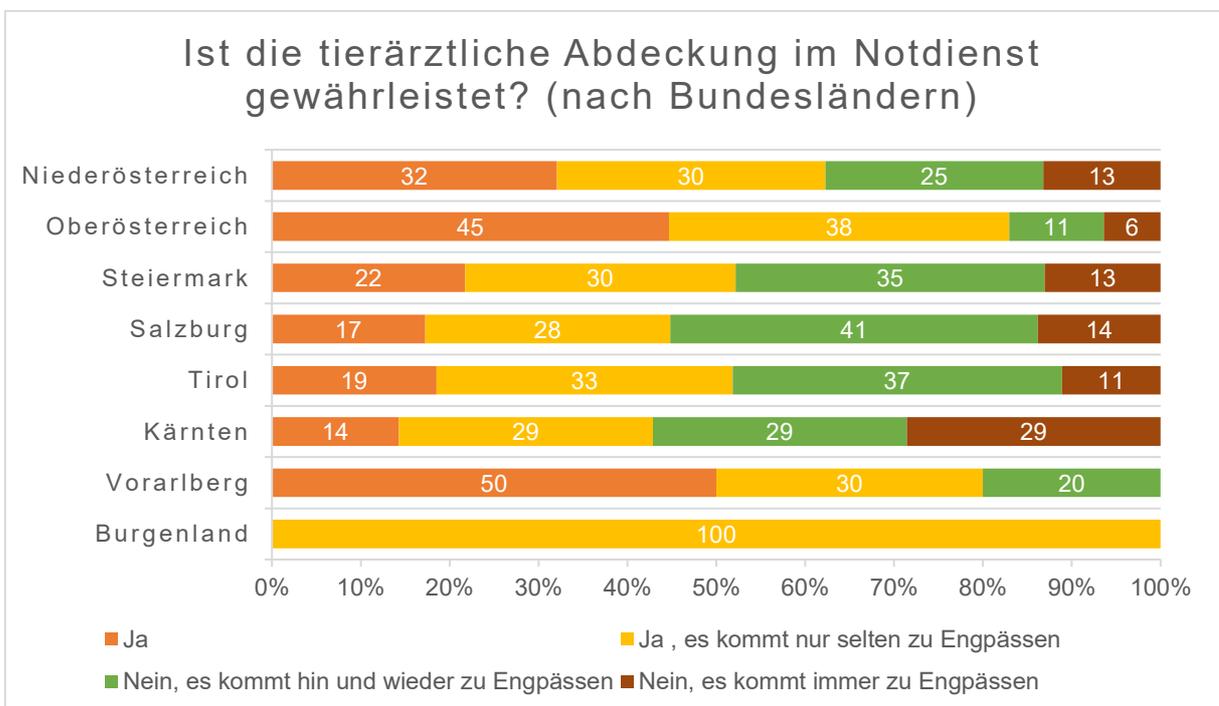
**Abb. 7: Maximale Dauer von der Anmeldung des Notfalls bis zum Eintreffen am Betrieb (in Stunden)**

Bei der Frage nach der Notwendigkeit der Anrufe im Notdienst gaben 10,3 % (24) an, „immer“ wegen tatsächlicher Notfälle kontaktiert zu werden, bei weiteren 23,2 % (54) handelte es sich „beinahe immer“ um Notfälle und bei 27 % (63) sind es „meistens“ tatsächliche Notfälle. Dem gegenüber entschieden sich 18 % (42) dafür, dass „etwa die Hälfte“ und 21,5 % (50), dass „weniger als die Hälfte“ der Anrufe im Notdienst tatsächlich Notfälle sind.

Die Notdienstversorgung in den einzelnen Regionen wurde von 28,3 % (66) der Teilnehmenden als „ausreichend“ mit Tierärztinnen und Tierärzten abgedeckt eingeschätzt. Weitere 33 % (77) gaben an, dass es nur „selten“ zu Engpässen kommt, bei 26,6 % (62) ist der Notdienst nach Einschätzung der Teilnehmenden nicht von ausreichend Praxen bzw. Kliniken abgedeckt und es kommt „hin und wieder“ zu Engpässen, 12 % (28) entschieden sich dafür, dass „immer zu wenig“ Tierärztinnen und Tierärzte im Notdienst verfügbar sind (Abb. 8). Die Versorgung im Notdienst in den einzelnen Bundesländern ist in Abbildung 9 dargestellt.



**Abb. 8: Abdeckung der Notdienstversorgung in gesamt Österreich**



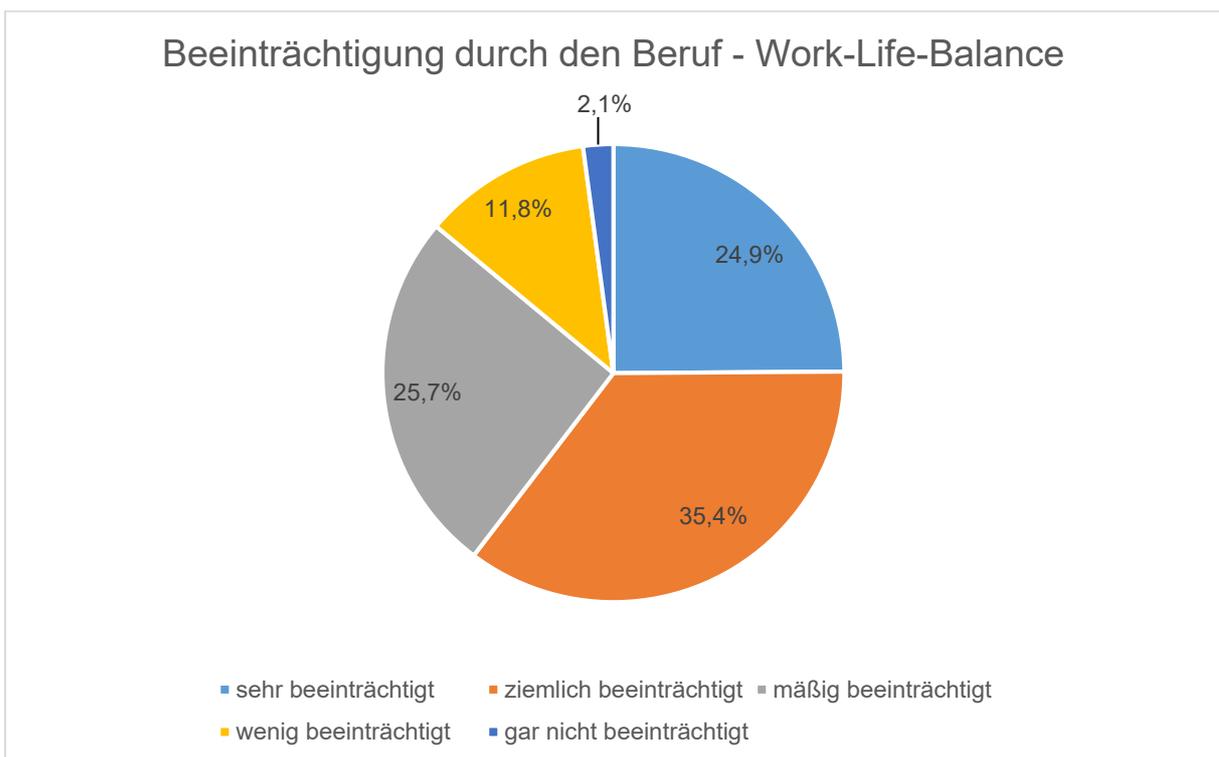
**Abb. 9: Notdienstversorgung nach Bundesländern**

Finanzielle Unterstützung aus öffentlichen Mitteln, für die Bereitschaft Notdienst zu leisten, gab es bei 12,4 % (29), der Rest, 87,6 % (204), erhielten keinerlei finanzielle Unterstützung.

Hier gab es für diejenigen, die angaben, eine Unterstützung zu erhalten, eine Folgefrage mit einer Textfunktion zur genauen Angabe des Ausmaßes der Unterstützung. Auch hier waren sehr ungleiche Antworten: angefangen von 50 € pro Wochenende, 100 € pro Wochenende, 450 € pro Quartal, 50 € pro Notdiensttag bis hin zu 500 € pro Notdienstwoche.

### 3.3. Dritter Abschnitt: Work-Life-Balance

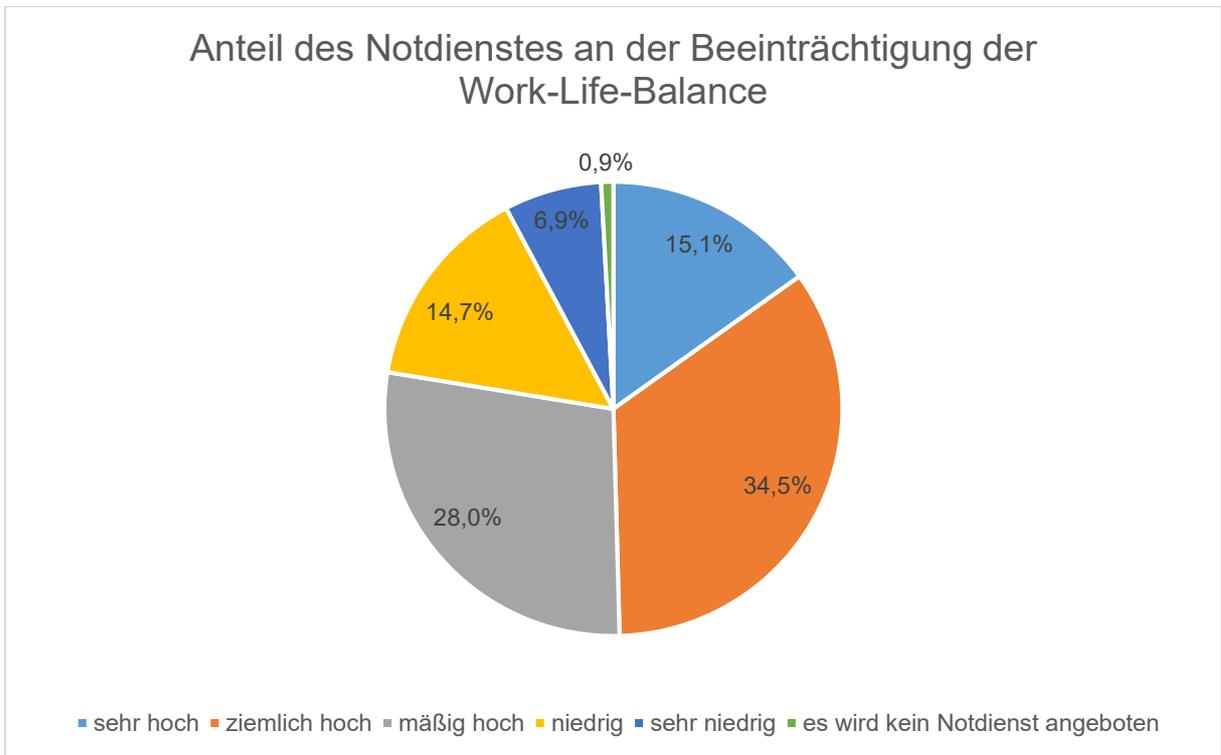
Der nächste Abschnitt des Fragebogens beschäftigte sich mit der Work-Life-Balance der Tierärztinnen und Tierärzte. Nur ein kleiner Anteil 2,1 % (5) gab an, dass sie durch den Beruf in ihrer Freizeit bzw. ihrem Familien- und Privatleben „nicht beeinträchtigt“ sind. Weitere 11,8 % (28) waren „wenig beeinträchtigt“, 25,7 % (61) „mäßig beeinträchtigt“, 35,4 % (84) bezeichneten es als „ziemlich beeinträchtigt“ und 24,9 % (59) meinten, durch ihren Beruf in der Freizeit bzw. im Familien- und Privatleben „sehr beeinträchtigt“ zu sein (Abb. 10).



**Abb. 10: Beeinträchtigung durch den Beruf - Work-Life-Balance**

Der Notdienst steuerte bei 15,1 % (35) der Teilnehmenden einen „sehr hohen Beitrag“ zur schlechten Work-Life-Balance bei. 34,5 % (80) der Teilnehmenden gaben an, dass der Notdienst einen „ziemlich hohe Beitrag“ zur Beeinträchtigung der Freizeit und des Familienlebens leistete, 28 % (65) betitelten die Beeinträchtigung als „mäßig hoch“, 14,7 %

(34) meinten, der Beitrag ist „niedrig“, weitere 6,9 % (16) schätzen ihn „sehr niedrig“ ein (Abb. 11).



**Abb. 11: Anteil des Notdienstes an der Beeinträchtigung der Work-Life Balance**

Die nächste Frage beschäftigte sich mit der Einstellung von Patientebesitzerinnen und Patientebesitzern zum Notdienst. Hier waren 56,5 % (134) der Tierärztinnen und Tierärzte der Meinung, dass Besitzerinnen und Besitzer es als „selbstverständlich“ ansehen, dass man rund um die Uhr Notdienst anbietet. Weitere 31,2 % (74) stimmten dem „eher“ zu, 8 % (19) waren „ausgeglichener“ Meinung, 3,4 % (8) gaben „eher nein“ an und 0,8 % (2) verneinten diese Aussage komplett.

Bei der Frage ob die Teilnehmenden sich Sorgen machen, wenn sie nicht ständig erreichbar sind, dass sie Kundschaften verlieren entschieden sich 15,6 % (37) für „ja“. 23,2 % (55) für „eher ja“, 19,8 % (47) für „ausgeglichen“, 25,7 % (61) für „eher nein“ und 15,6 % (37) für „nein“.

Für 33,3 % (79) ist es wichtig für Kundinnen und Kunden jederzeit erreichbar zu sein, 41,8 % (99) ist es „eher“ relevant, 16 % (38) finden es „ausgeglichen“, 4,2 % (10) stimmten für „eher nein“ und 4,6 % (11) meinten es ist nicht wichtig.

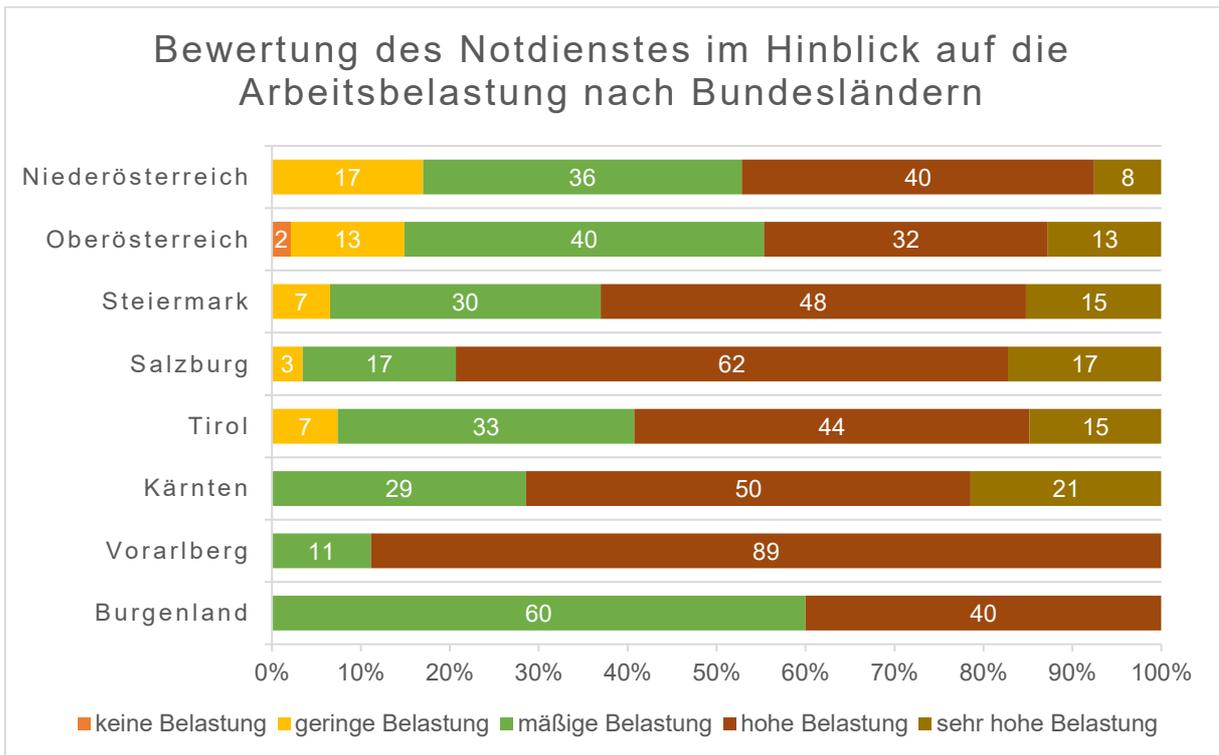
53,2 % (126) fanden es „dringend notwendig“ an ihrem Standort eine Notdienstversorgung anzubieten. 32,9 % (78) entschieden sich für „ziemlich notwendig“, 9,7 % (23) meinten es ist „mäßig notwendig“ und 3,4 % (8) stimmten für „wenig notwendig“.

Lediglich für eine Teilnehmerin, 0,4 % (1), war der lukrierte Umsatz durch den Notdienst „sehr relevant“, 6,5 % (15) gaben ihn als „ziemlich relevant“ an, bei „mäßig relevant“ stimmten 36,2 % (84) zu, 36,6 % (85) entschieden sich für „wenig relevant“ und für 20,3 % (47) war der Umsatz im Notdienst „nicht relevant“.

Bei der Frage nach der Kundenbindung ergab sich folgendes Bild: für 31,9 % (74) war der Notdienst „sehr relevant“ für die Kundenbindung, 40,9 % (95) fanden ihn „ziemlich relevant“, 19,8 % (46) „mäßig relevant“, 6 % (14) „wenig relevant“ und 1,3 % (3) gaben an, dass der Notdienst „nicht relevant“ für die Kundenbindung ist.

Als nächstes wurde erfragt, wie bedeutend der Notdienst für das Lukrieren von Neukundinnen und Neukunden sei. Hier waren 6,5 % (15) der Meinung, dieser sei „sehr relevant“, 17,2 % (40) dachten, er wäre „ziemlich relevant“, weitere 25,4 % (59) gaben an, dass er „mäßig relevant“ sei. Für „wenig relevant“ entschieden sich 29,3 % (68) und für „nicht relevant“ stimmten 21,6 % (50).

In der letzten Frage dieses Abschnitts wurden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, wie hoch sie die Arbeitsbelastung, hinsichtlich des Notdienstes, einstufen. Hier gaben 12,5 % (29) an, dass der Notdienst eine „sehr hohe Belastung“ ist, 45,7 % (106) stimmte einer „hohen Belastung“ zu, 32,3 % (75) entschieden sich dafür, dass er eine „mäßige Belastung“ ist und für eine „geringe Belastung“ oder „keine Belastung“ entschieden sich 9,1 % (21) bzw. 0,4 % (1). Die Bundesländerauswertung zur Bewertung des Notdienstes im Hinblick auf die Arbeitsbelastung ist in Abbildung 12 dargestellt.



**Abb. 12: Bewertung des Notdienstes im Hinblick auf die Arbeitsbelastung nach Bundesländern**

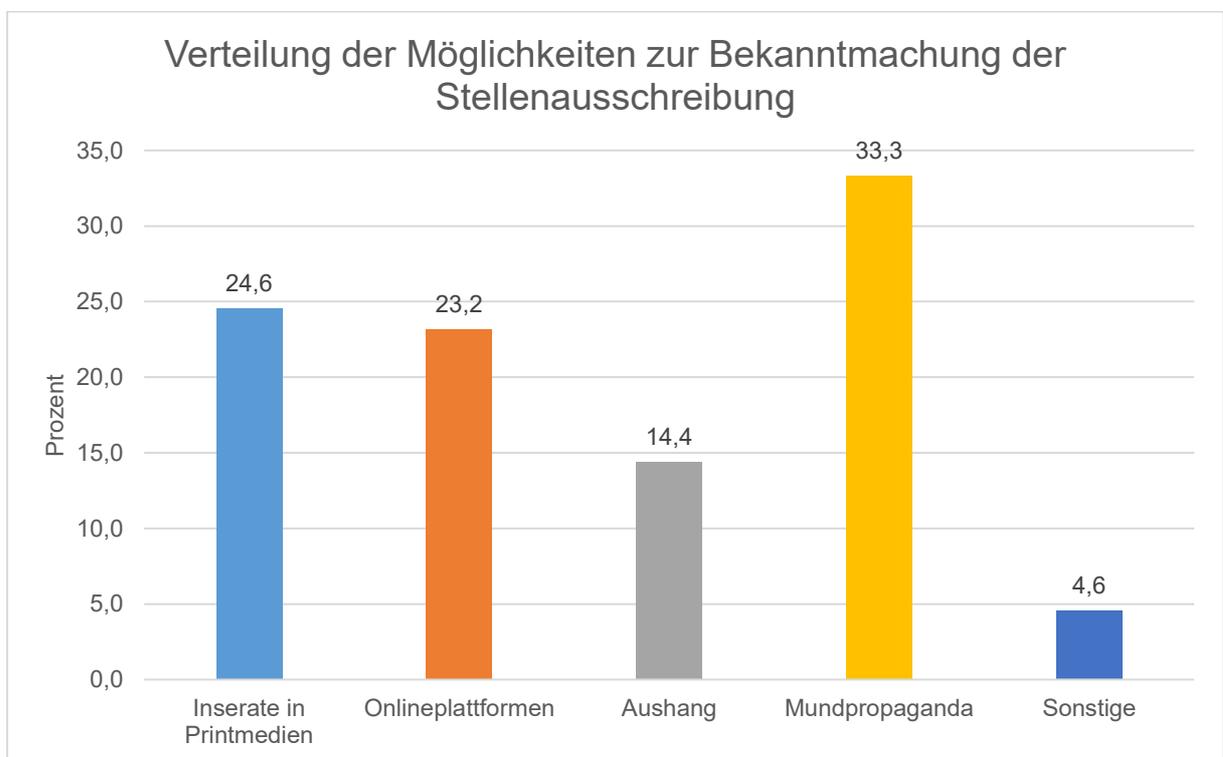
### 3.4. Vierter Abschnitt: Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung

Der vierte Teil der Umfrage widmete sich der Suche und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Fragebogen war dabei so konzipiert, wenn die Teilnehmenden bei der ersten Frage direkt angaben noch nie tierärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht zu haben, was auch bei 48,3 % (113) Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fall war, wurden die folgenden Fragen zu diesem Thema nicht weiter angezeigt.

Insgesamt waren 51,7 % (121) der Teilnehmenden schon einmal auf der Suche nach tierärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Praxis. Ein großer Anteil 47,1 % (57) gab dabei an, dass es „sehr schwer“ ist neue Tierärztinnen und Tierärzte zu finden, 27,3 % (33) fanden dies „ziemlich schwer“, 20,7 % (25) stimmten für „mittelmäßig“ und 5 % (6) entschieden sich für „eher leicht“, „sehr leicht“ nannte hingegen niemand.

Bei der Frage zu den Stellenausschreibungen wurden einige Antwortmöglichkeiten vorgegeben, hier hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit mehreren Antworten zuzustimmen und für diejenigen, die noch einen zusätzlichen Kommentar abgeben wollten, war auch ein Textfeld vorhanden. So entschieden sich 33,3 % (95) für die Mundpropaganda, 24,6 % (70)

für Inserate in Printmedien, weitere 23,2 % (66) versuchten über Onlineplattformen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, 14,4 % (41) hängten die Stellenausschreibungen aus, und 4,6 % (13) wählten „Sonstiges“ (Abb. 13). Auch hier wurden einige Stichwörter hinterlassen, wie mit der Stellenausschreibung verfahren wurde. Bei den Kommentaren gab es eine klare Richtung: die meisten nannten das VetJournal und die Homepage der Tierärztekammer bzw. Facebook, ein paar erwähnten auch die Vetmeduni Wien sowie andere Universitätskliniken im Ausland zur Stellenkundmachung. Auch über Mundpropaganda bei Fortbildungen oder über Studenten, Praktikanten und anderen Kolleginnen und Kollegen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.



**Abb. 13: Verteilung der Möglichkeiten zur Bekanntmachung der Stellenausschreibungen**

Zum Rücklauf der Stellenangebote wurden die Teilnehmenden ersucht subjektiv einzuschätzen, wie hoch dieser ungefähr war. Es zeigte sich, dass 12,4 % (15) „keine“ Rückmeldung bekamen, 79,3 % (96) gaben an „wenige“ erhalten zu haben, 7,4 % (9) stimmten „mittelmäßig“ zu und lediglich ein Teilnehmer (0,8 %) hatte „viele“ Bewerbungen. Insgesamt war die Suche bei 74,4 % (90) erfolgreich und 25,6 % (31) konnten keine neuen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einstellen. Dabei hatten 5,6 % (5) bereits nach „maximal zwei Wochen“ jemanden einstellen können, 11,1 % (10) nach „vier Wochen“, 18,9 % (17) nach

„zwei Monaten“, 26,7 % (24) nach „vier Monaten“, 14,4 % (13) nach „sechs Monaten“ und bei 23,3 % (21) dauerte die Suche „über sechs Monate“.

Das Arbeitsverhältnis der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte in der Praxis oder Klinik dauert im Durchschnitt bei 18,6 % (41) „weniger als sechs Monate“, bei 6,4 % (14) „zwischen sechs und zwölf Monaten“, bei 15 % (33) „ein bis zwei Jahre“, bei 20 % (44) „zwei bis drei Jahre“ und bei 40 % (88) „über drei Jahre“.

Die nächste Frage beschäftigte sich mit den Kündigungsgründen, wobei hier wieder eine Mehrfachauswahl möglich war. 33 % (98) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entschieden sich für „Sonstiges“, 31 % (92) beendeten die Zusammenarbeit, weil sie ein „anderes tierärztliches Betätigungsfeld“ einschlugen, 19,5 % (58) stimmten für Schwangerschaft. Weitere 8,1 % (24) wählten einen „anderen Beruf“, 4,4 % (13) beendeten das Dienstverhältnis wegen „wenig Interesse in diesem Bereich“ und 4 % (12) entschieden sich für eine „weiterführende Ausbildung“. Auch hier war es den Teilnehmenden freigestellt einen kurzen Kommentar oder Text zu schreiben, was auch 131 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wahrgenommen haben. Hier gab es verschiedene Antworten: beginnend mit „Abkehr von der tierärztlichen Tätigkeit“ über „Wechsel in die Kleintierordination, wegen geregelteren Arbeitszeiten“. „Mitarbeiter werden selbstständig oder kehren zurück in die Heimat bzw. ziehen zu ihrem Lebenspartner“. Einige erwähnten auch, dass ihre Mitarbeiterinnen schwanger wurden oder auch einer Karriere im Ausland nachgingen.

Die vorletzte Frage in diesem Abschnitt war, welche besonderen Anreize die Arbeitsstätte aufweist, um für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu sein. Auch hier gab es wieder die Möglichkeit der Mehrfachauswahl. 20,5 % (92) bezahlen, oder bekommen, ein verhältnismäßig höheres Gehalt, 19,2 % (86) der Teilnehmenden gaben an bezahlte Fortbildungen anzubieten bzw. angeboten zu bekommen. Weitere 15 % (67) müssen wenige bis keine Notdienste leisten, 13,8 % (62) gaben „Sonstige“ an, 12,5 % (56) arbeiten nicht oder nur selten am Wochenende. 10 % (45) entschieden sich für „keine“ und 8,9 % (40) haben eine Wohnmöglichkeit bei der Arbeitsstätte. Die Antwortmöglichkeit als Freitext haben hier 122 Teilnehmende genutzt. Hier nannten viele ein deutlich höheres Gehalt, keine Nachtdienste für Angestellte, bezahlte Fortbildungen, gutes Arbeitsklima und ein junges Team, Möglichkeit die Schlachttier- und Fleischuntersuchungsprüfung nebenbei zu machen, gute praktische Ausbildung, Freizeitangebote in der Nähe der Praxis, gemeinsames Essen, offene Kommunikation und ein familiäres Umfeld waren besondere Anreize der Arbeitsstätte.

Die letzte Frage dieses Abschnittes beschäftigte sich mit der Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Praxis bzw. Klinik, auch hier war es wiederum möglich Mehrfachnennung zu tätigen. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kamen 44,1 % (124) aus Österreich, 11 % (31) aus Deutschland, 12,1 % (34) aus anderen Ländern. Dabei hatten 23,1 % (65) an der Vetmeduni Wien studiert und 9,6 % (27) an anderen Universitäten. Auch hier haben 58 Teilnehmende noch einen zusätzlichen Kommentar geschrieben, wobei diese Antworten sehr unterschiedlich und inhomogen ausfielen und daher nicht zusammenzufassen sind.

### **3.5. Fünfter Abschnitt: Nachfolge**

Der fünfte Abschnitt des Fragebogens beschäftigt sich mit der Suche nach einer Nachfolge für Kliniken bzw. Praxen, also wie schwer es den Eigentümerinnen und Eigentümern fällt, jemanden passenden für die Übernahme zu finden.

Als Einstieg wurde erfragt, wie viele der Teilnehmenden auf der Suche nach einer Nachfolge sind oder waren. Hier stellte sich heraus, dass 10,2 % (22) eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger suchen oder gesucht haben. Für die restlichen 89,8 % (193) war dieser Teil der Umfrage somit bereits abgeschlossen, sie bekamen keine weiteren Fragen über die Nachfolgerschaft gestellt.

Ähnlich wie bei der Mitarbeitersuche im vorigen Kapitel, wurde auch hier gefragt, wie die Suche bzw. die Ausschreibungen gestaltet wurden. Die Frage war so konzipiert, dass es wieder mehrere Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gab. Es zeigte sich, dass 39,5 % (15) auf Mundpropaganda zählten, 18,4 % (7) schalteten Inserate in Printmedien, 15,8 % (6) wählten „Sonstige“. Weitere 13,2 % (5) versuchten es über Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen der Instruktorentätigkeit, 7,9 % (3) setzten auf Onlineplattformen und 5,3 % (2) hängten Stellenausschreibung aus, um Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger zu finden. Einige der Teilnehmenden nutzten auch hier die Möglichkeit der Kommentarfunktion und verfassten einen kurzen Text, über ihre persönliche Strategie oder Lösung eine Nachfolge zu finden. Hier wurden 9 kurze Antworten verfasst, die sehr große Unterschiede aufwiesen.

In der nächsten Frage ging es darum, wie viele Interessentinnen und Interessenten sich auf die Ausschreibung gemeldet hatten: hier war es bei einem Teilnehmer (4,5 %) der Fall, dass es „sehr viele“ waren, der Rest gab „wenige“, 54,5 % (12), und „keine“, 40,9 % (9), an. Bei mehr als der Hälfte, 59,1 % (13), der Teilnehmenden war die Suche nach einer Nachfolge nicht erfolgreich. Die Zeitspanne, bis jemand gefunden wurde, war bei einem Teilnehmer

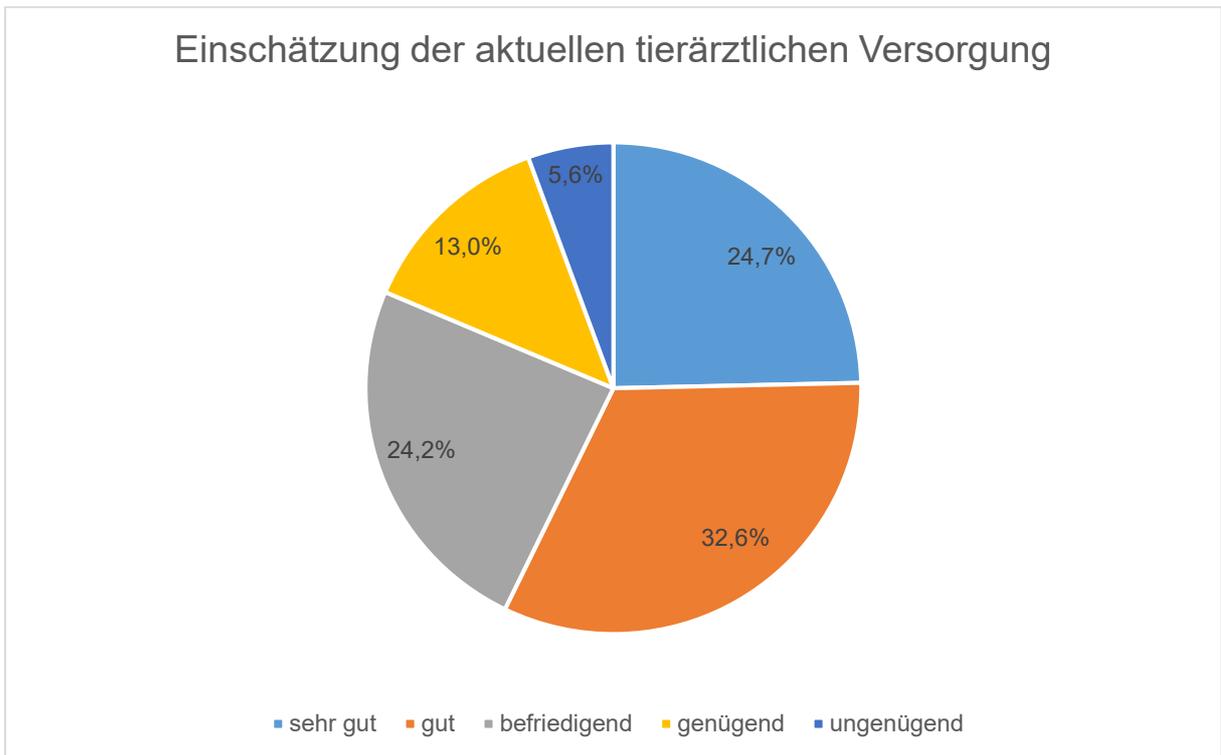
(11,1 %) „bis zwei Wochen“, bei einem weiteren Teilnehmer (11,1 %) „bis vier Wochen“, für „bis vier Monate“ stimmte ebenfalls nur einer (11,1 %), einer (11,1 %) entschied sich für „bis ein Jahr“ und der Rest von 55,6 % (5) gab an, dass die Nachfolgerinnen- bzw. Nachfolgersuche „über ein Jahr“ dauerte.

Die meisten Nachfolgerinnen oder Nachfolger stammten, laut Fragebogen, aus Österreich, 41,2 % (7), weitere 11,8 % (2) stammten aus Deutschland und ebenfalls so viele gaben an, dass sie aus einem anderen Land kommen. Insgesamt haben 23,5 % (4) in Österreich, an der Vetmeduni Wien, studiert und 11,8 % (2) an einer anderen Universität. Bei dieser Frage haben auch 5 Teilnehmende zusätzlich einen Kommentar hinterlassen, diese waren aber wiederum sehr heterogen.

Für 22,7 % (5) der Teilnehmenden war auch der Verkauf ihrer Praxis an eine Unternehmensgruppe eine Option, um das Weiterbestehen zu sichern.

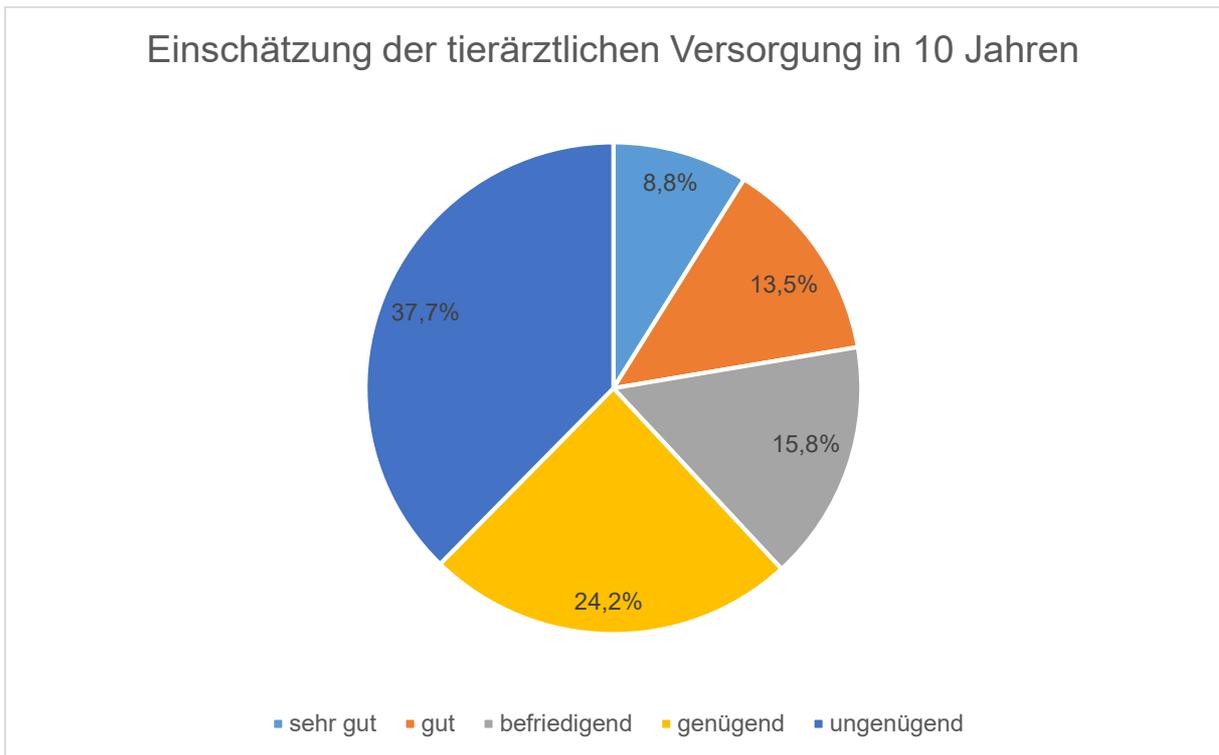
### **3.6. Sechster Abschnitt: Blick in die Zukunft**

Zukunftsaussichten war das Thema des sechsten Abschnitts der Umfrage, die Erhebung des „Ist-Standes“ und die Einschätzung, wie es um den Berufsstand in den kommenden Jahren bestellt ist. Die aktuelle Versorgung in der Region schätzten 24,7 % (53) der Tierärztinnen und Tierärzten mit „sehr gut“, weitere 32,6 % (70) mit „gut“ und 24,2 % (52) mit „befriedigend“ ein. Dem gegenüber standen 13 % (28), die die aktuelle Situation mit „genügend“ und 5,6 % (12) mit „ungenügend“ bewerteten (Abb. 14).



**Abb. 14: Einschätzung der aktuellen tierärztlichen Versorgung**

Wie die Teilnehmenden die tierärztliche Versorgung in 10 Jahren sehen, war die nächste Frage: Hier gaben 8,8 % (19) an, dass diese ihrer Meinung nach „sehr gut“ sein wird, 13,5 % (29) schätzten sie als „gut“ ein, und 15,8 % (34) denken, dass die tierärztliche Versorgung „befriedigend“ sein wird. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schätzten weitere 24,2 % (52) die Situation in Zukunft als „genügend“ und der größte Anteil von 37,7 % (81) glaubt, dass diese „ungenügend“ sein wird (Abb. 15).



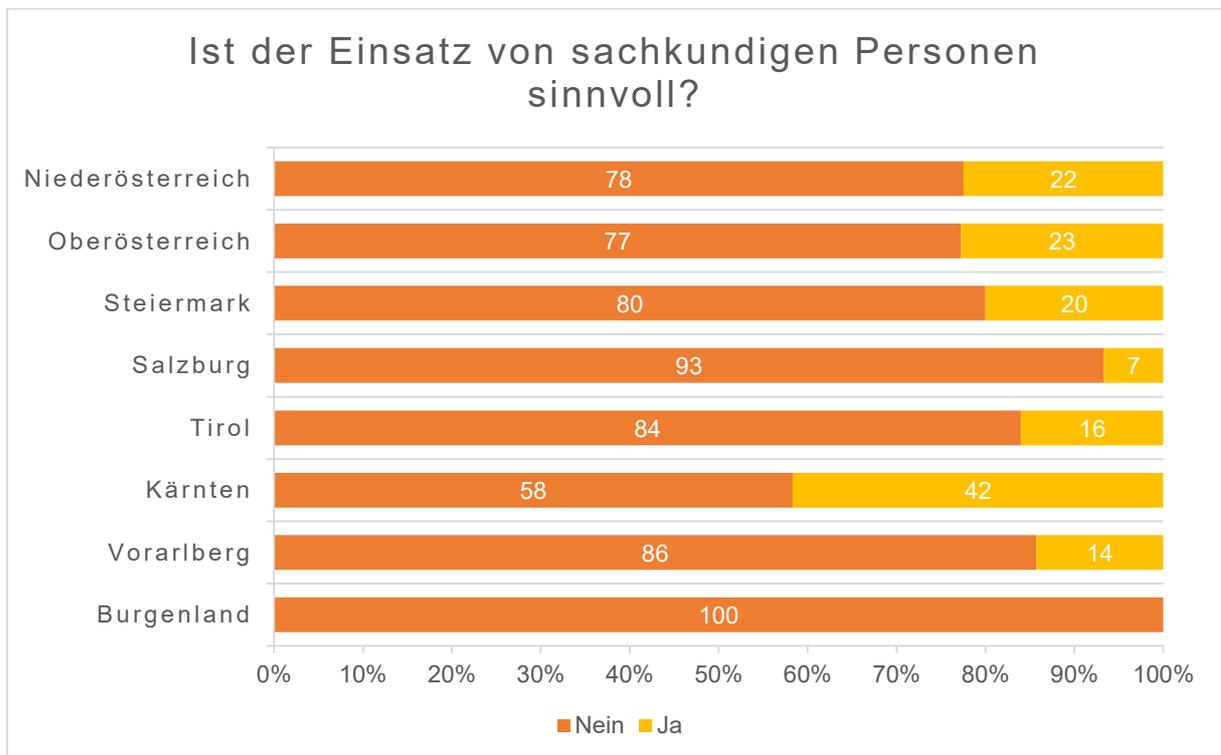
**Abb. 15: Einschätzung der tierärztlichen Versorgung in 10 Jahren**

Für all jene, die „genügend“ und „ungenügend“ angegeben hatten, gab es eine zusätzliche Freitextfrage, wo sie sich darüber äußern konnten, woran diese schlechte Versorgung ihrer Meinung nach liegen könnte. Dazu wurden 131 Antworten abgegeben. Einige davon nannten Pensionierungen, keine Nachfolge bzw. wenig Nachwuchs im Wiederkäuerbereich, weniger Bereitschaft der jungen Generation zur Selbstständigkeit, geringeres Interesse an der Nutztierpraxis, weniger landwirtschaftliche Betriebe, sodass längere Distanzen zurückgelegt werden müssen, unattraktiver Standort der Praxis, geringe Bereitschaft sich am Land niederzulassen und schlechte Bezahlung von Angestellten als mögliche Gründe.

Als letzte Frage dieser Kategorie wurde um Angaben zu einem, eventuell vorhandenen, Preisdruck, wegen einer möglichen Überversorgung mit Tierärztinnen und Tierärzten in einer Region, ersucht. Hier stimmten 14,9 % (32) mit „Ja“ und 85,1 % (183) mit „Nein“, ebenfalls schrieben 26,5 % (57) einen persönlichen Kommentar zu diesem Thema. Die Mehrheit ist dabei der Ansicht, dass der Preisdruck durch Kolleginnen und Kollegen keine große Rolle spielt, weil es eine hohe Bindung der Landwirte an die Haustierärztin bzw. den Haustierarzt gibt. Dennoch gaben einige Teilnehmende an, dass große Tierarztpraxen Leistungen zu geringeren Preisen anbieten. Viele meinen auch, dass die Politik und die Preisgestaltung von tierischen Erzeugnissen zu billig sei und so der Preisdruck seitens der Landwirtschaft entsteht.

### 3.7. Siebenter Abschnitt: Sachkundige Person

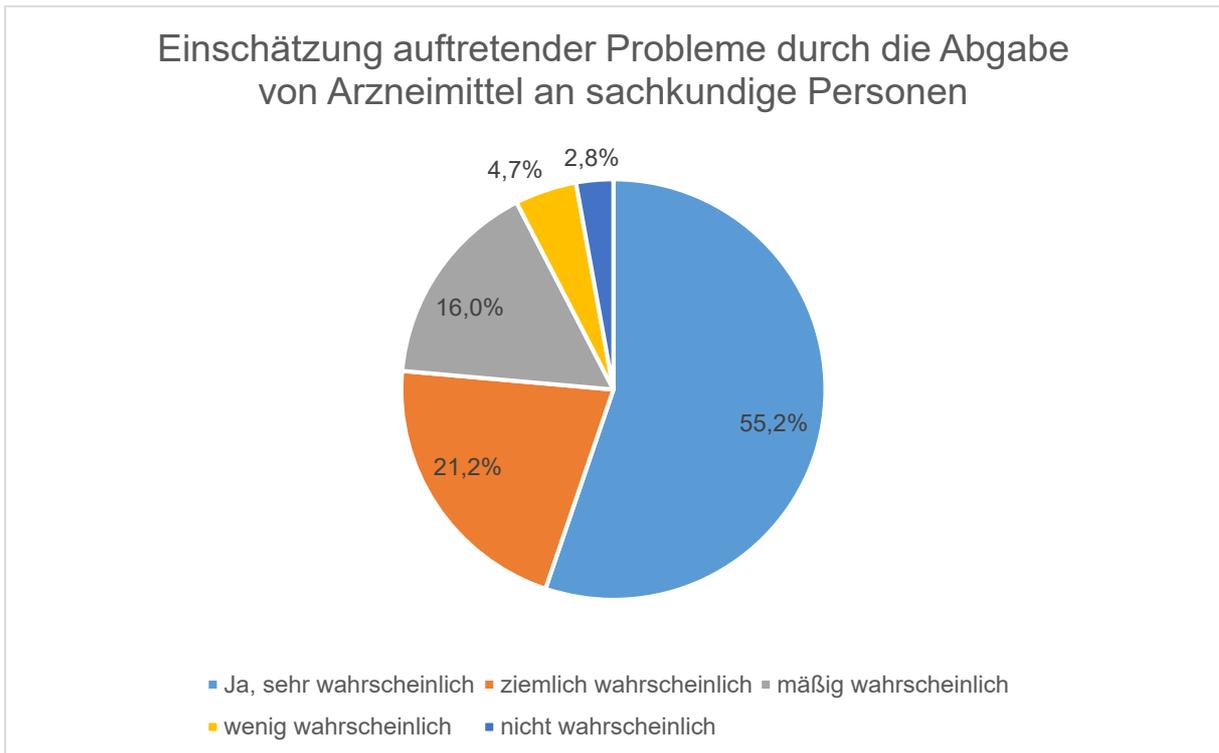
Die vorletzte Kategorie widmete sich der sogenannten sachkundigen Person, wie kritisch die Teilnehmenden zu diesem Thema eingestellt sind und wie sinnvoll es Tierärztinnen und Tierärzte halten, wenn die Sedierung und Schmerzausschaltung von sachkundigen Personen übernommen wird. Hier stimmten 19,3 % (41) mit „Ja“, sie finden es sinnvoll, und 80,7 % (171) mit „Nein“, es ist ihrer Meinung nach nicht sinnvoll, dass sachkundige Personen gewisse tierärztliche Tätigkeiten übernehmen. Die Bundesländerauswertung ergab die in Abbildung 16 dargestellten Ergebnisse.



**Abb. 16: Einschätzung der Sinnhaftigkeit von sachkundigen Personen nach Bundesländern**

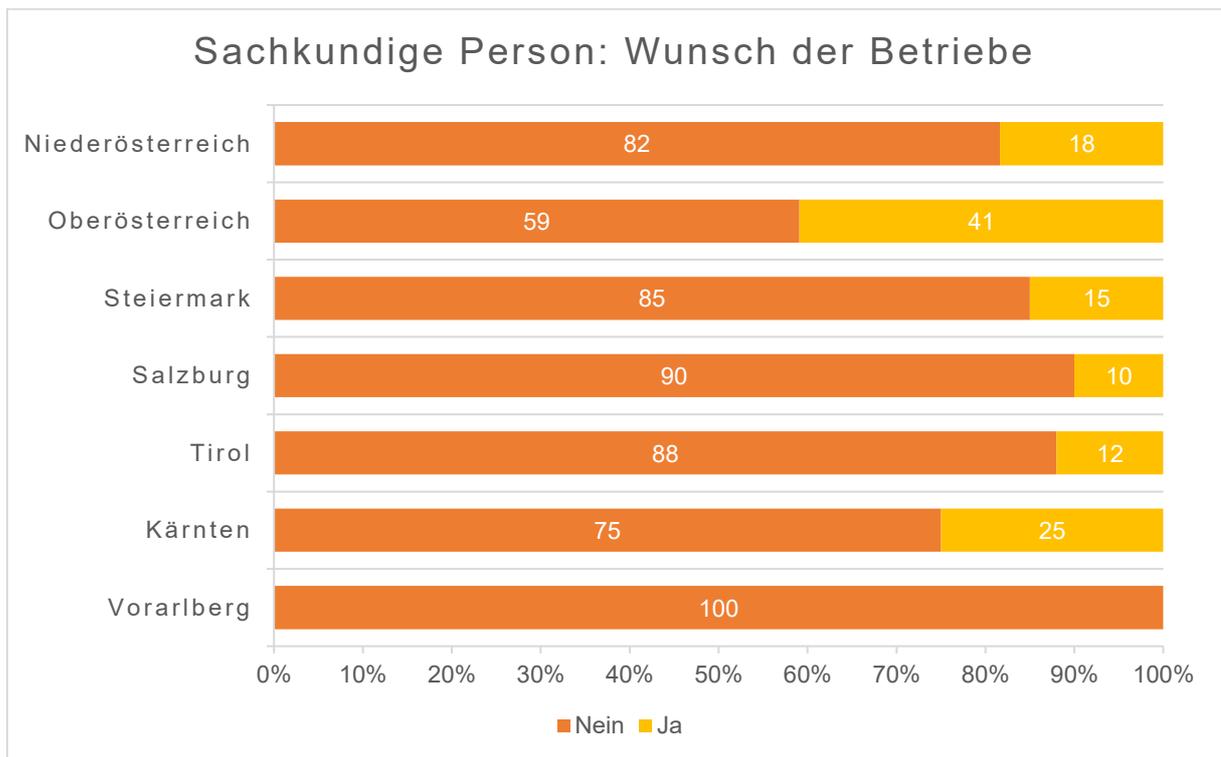
Laut 18,9 % (40) der Tierärztinnen und Tierärzte könnte es durch sachkundige Personen zu einer Entlastung des Praxisalltags kommen, wobei hier 81,1 % (172) mit „Nein“ stimmten und keine mögliche Entlastung sahen. Bei der Frage nach Einkommenseinbußen waren die Teilnehmenden gespaltener Meinung. So gaben 49,5 % (105) an, Einkommenseinbußen durch sachkundige Personen zu befürchten, 50,5 % (107) stimmten dagegen. Bei der Frage nach einem Einkommenswegfall durch verminderten Präsenz auf den Betrieben zeigte sich ein ähnliches Ergebnis: 48,1 % (102) glaubten, dass sie dadurch weniger Einkünfte lukrieren würden, 51,9 % (110) gaben an, keine Einkommenseinbußen durch die verminderte Präsenz am Betrieb zu befürchten.

Die Abgabe der Arzneimittel zur Schmerzausschaltung und Sedierung der Tiere an sachkundige Personen stellte für 55,2 % (117) der Teilnehmenden „sehr wahrscheinlich“ ein Problem dar. Weitere 21,2 % (45) glaubten, dass es dadurch „ziemlich wahrscheinlich“ Schwierigkeiten geben würde, 16 % (34) vermuteten, dass es „mäßig wahrscheinlich“ zu Problemen kommen könnte, 4,7 % (10) stimmten für „wenig wahrscheinlich“ und 2,8 % (6) für „nicht wahrscheinlich“ (Abb. 17).



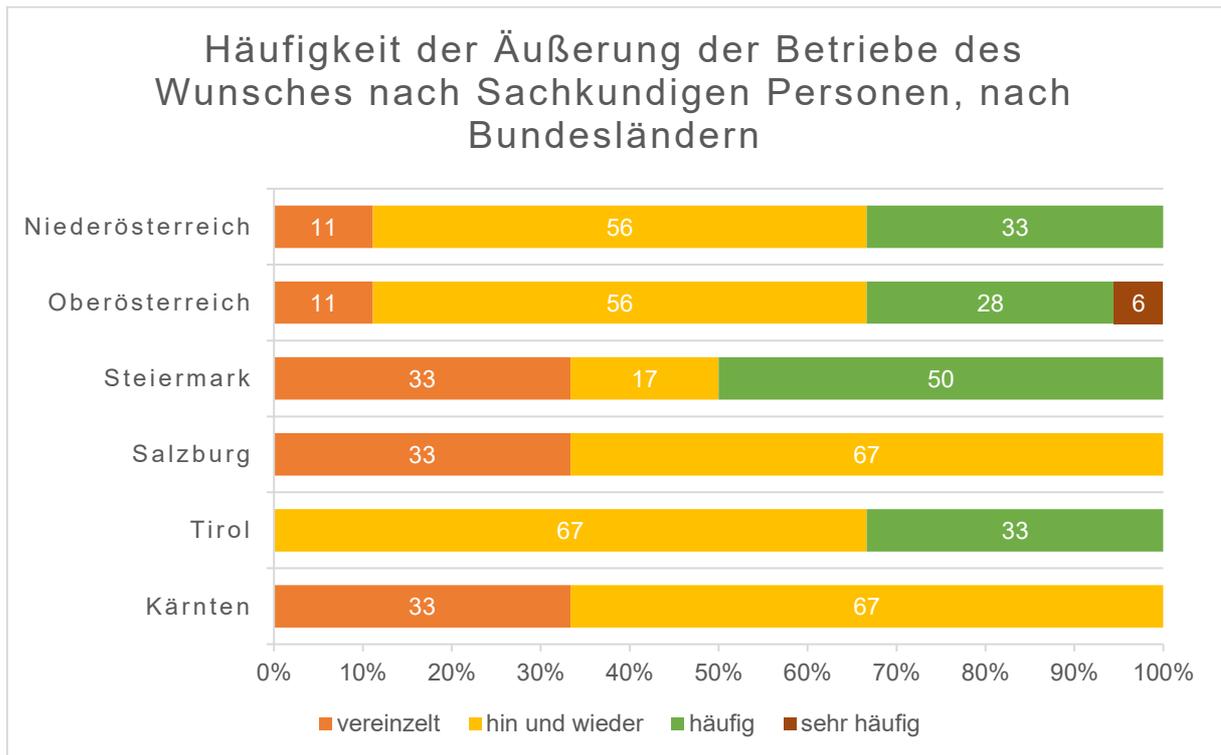
**Abb. 17: Einschätzung auftretender Probleme durch die Abgabe von Arzneimitteln an sachkundige Personen**

In der nächsten Frage wurden die Teilnehmenden über zu erwartende Probleme hinsichtlich des Tierschutzes, im Zusammenhang mit adäquater Sedierung und Schmerzausschaltung durch sachkundige Personen befragt. Dabei gaben 56,6 % (120) an, dass sie „sehr wahrscheinlich“ Probleme in diesem Zusammenhang sehen, 22,2 % (47) hielten diese für „ziemlich wahrscheinlich“, 9,9 % (21) für „mäßig wahrscheinlich“, 7,1 % (15) für „wenig wahrscheinlich“ und 4,2 % (9) für „nicht wahrscheinlich“. Der Frage, ob der Einsatz von den betreuten Betrieben gewünscht wird, stimmten 19,8 % (42) mit „Ja“ zu, dem gegenüber sahen sich 80,2 % (170) nicht von Seiten der von Ihnen betreuten Betriebe mit diesem Wunsch konfrontiert. Die einzelne Aufschlüsselung nach Bundesländern zeigt Abbildung 18.



**Abb. 18: Sachkundige Person: Wunsch der Betriebe**

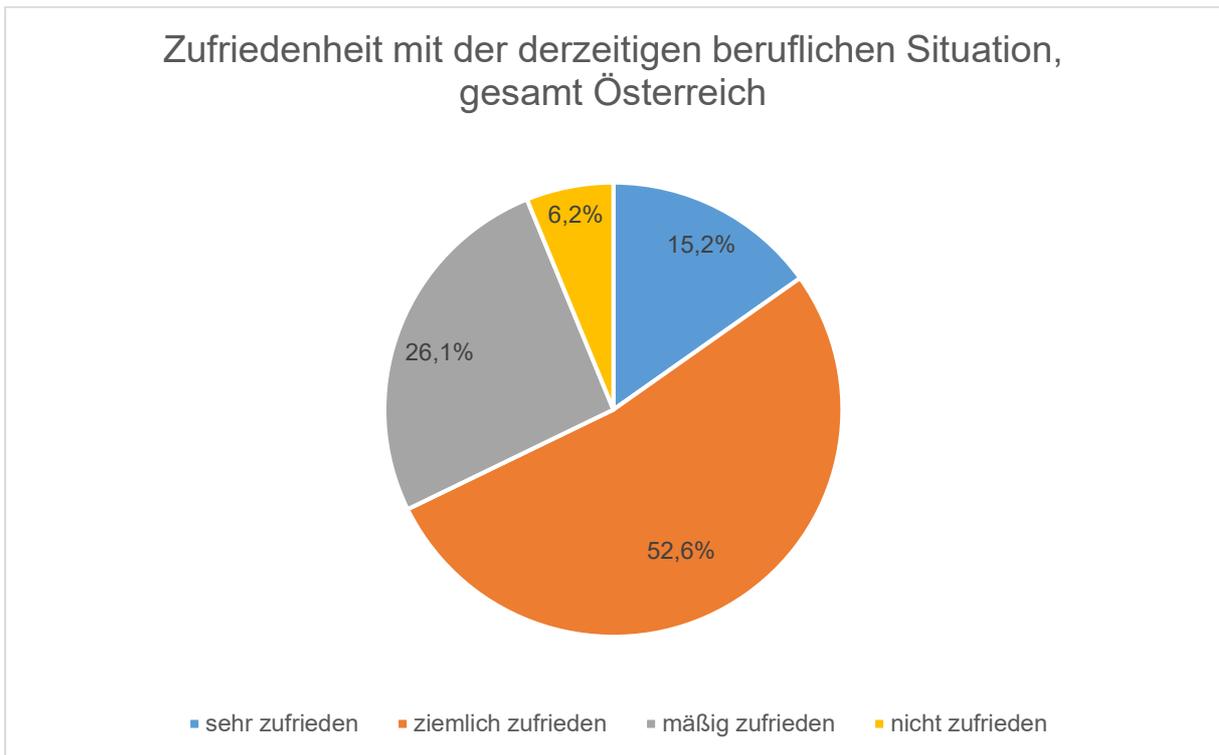
Auf die Frage nach der Häufigkeit der Äußerung von Landwirtinnen und Landwirten zur Enthornung durch sachkundige Personen antworteten 2,4 % (1) der Teilnehmenden mit „sehr häufig“, 28,6 % (12) mit „häufig“, 52,4 % (22) mit „hin und wieder“ und 16,7 % (7) mit „vereinzelt“. In Abbildung 19 wurde diese Frage nach Bundesländern aufgeschlüsselt. Hierbei lässt sich erkennen, dass in Oberösterreich 6 % (1) „sehr häufig“ wählten, in der Steiermark stimmten 50 % (3), in Tirol und Niederösterreich jeweils 33 % (1, 3) und in Oberösterreich 28 % (5) für „häufig“ ab (Abb. 19).



**Abb. 19: Häufigkeit der Äußerung der Betriebe des Wunsches nach sachkundigen Personen, nach Bundesländern**

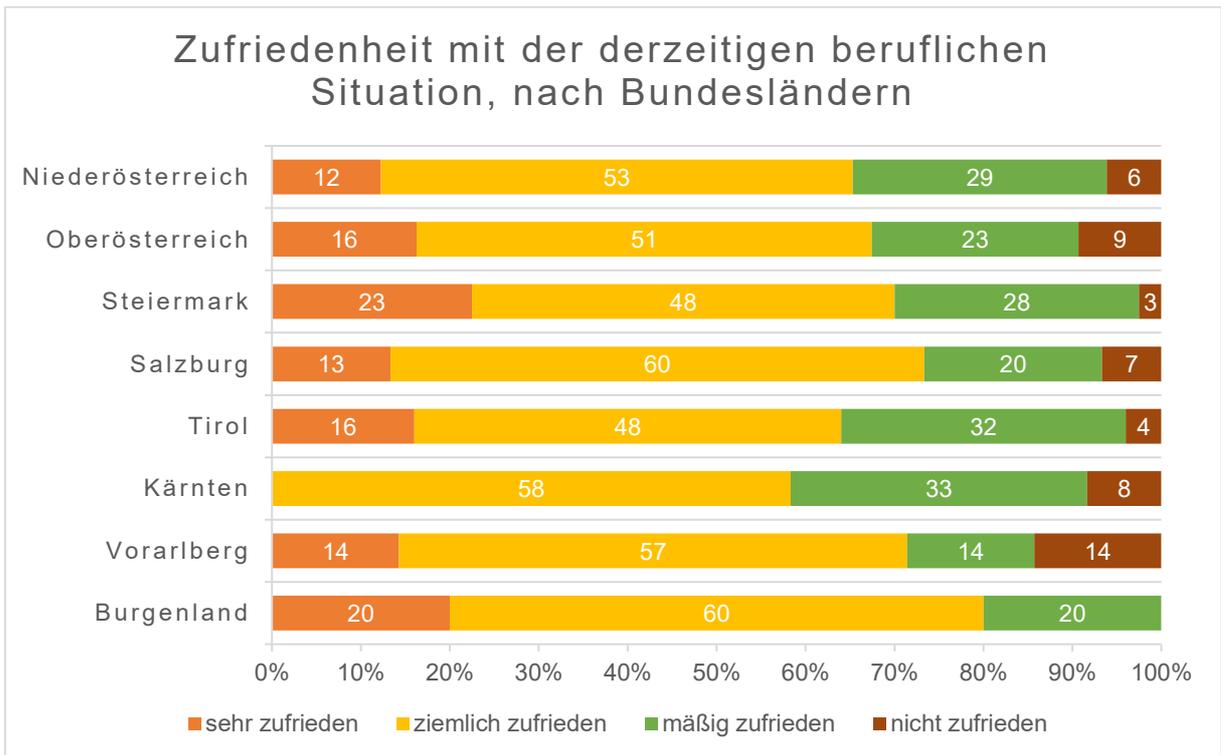
### 3.8. Achter Abschnitt: Zusammenfassung

Der letzte Abschnitt war noch einmal eine zusammenfassende Gesamtbeurteilung der beruflichen Situation. Dabei zeigten sich 15,2 % (32) der Teilnehmenden zurzeit „sehr zufrieden“, 52,6 % (111) „ziemlich zufrieden“ und 26,1 % (55) „mäßig zufrieden“. Dem gegenüber gaben 6,2 % (13) der Tierärztinnen und Tierärzte an, mit ihrer aktuellen beruflichen Situation „nicht zufrieden“ zu sein (Abb. 20). Darüber hinaus nutzten 64 (30,3 %) Teilnehmende zusätzlich die Möglichkeit noch einen Kommentar zur Schilderung ihrer Situation zu hinterlassen. Viele klagten dabei über eine hohe Arbeitsbelastung, Arbeitskräftemangel und relativ geringe Entlohnung, andere waren mit dem bürokratischen Aufwand, „der Schreiberei“ sehr unzufrieden. Einige geben auch an, dass sie in ihrem Beruf sehr zufrieden sind und viel Lob und Anerkennung von den Bauern erhalten.



**Abb. 20: Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation, gesamt Österreich**

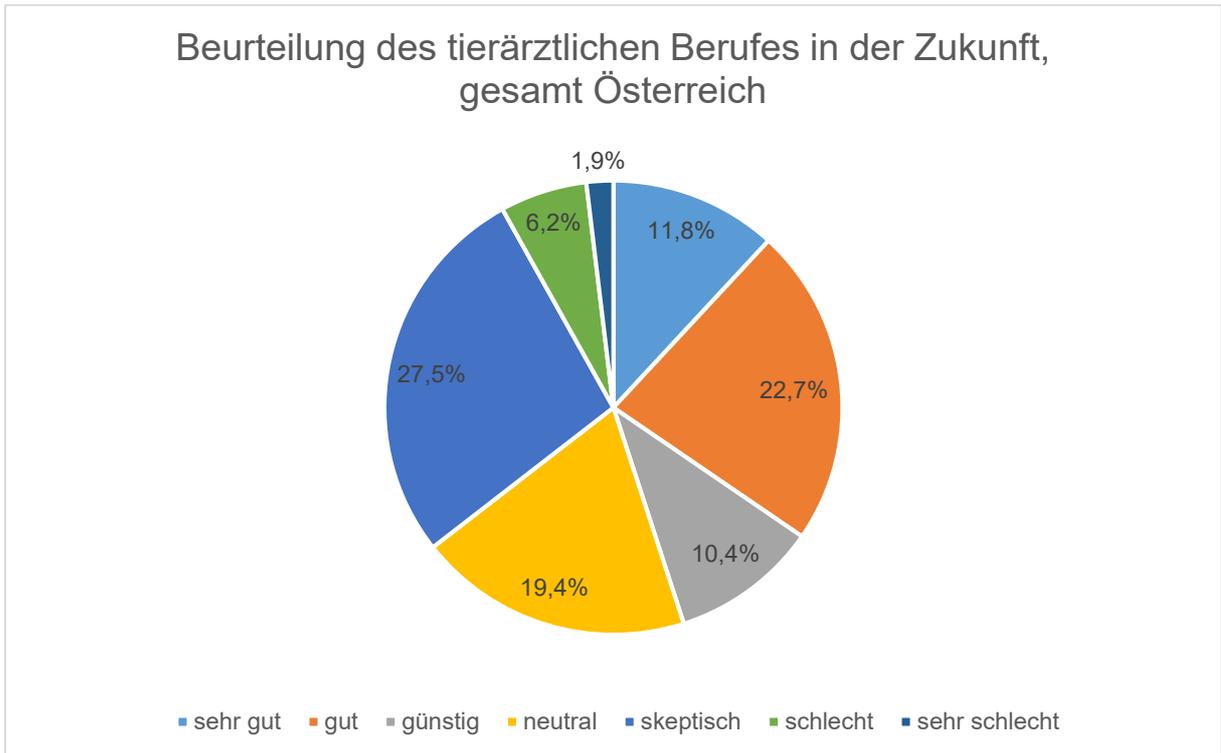
In der Bundesländerauswertung zeigt sich das in Abbildung 21 dargestellte Bild. In Vorarlberg, stimmten 14 % (1), Oberösterreich 9 % (4), Kärnten 8 % (1), Salzburg 7 % (2), Niederösterreich 6 % (3), Tirol 4 % (1) und Steiermark 3 % (1) für „nicht zufriedenstellend“.



**Abb. 21: Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation, nach Bundesländern**

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Umfrage würden 69,7 % (147) den Beruf erneut wählen, 7,1 % (15) würden ein anderes Betätigungsfeld ausüben und 23,2 % (49) würden den tierärztlichen Beruf nicht mehr wählen. Auch hier wurden zusätzlich 44 (20,9 %) Kommentare verfasst. Hier waren die Antworten zweigeteilt: eine Gruppe würde den Beruf auf jeden Fall wieder wählen, manchmal auch mit leichten Änderungen wie einer anderen Praxisorganisation oder einem anderen Betätigungsfeld. Die andere Gruppe würde hingegen, wegen der mangelnden Freizeit und einer zu aufwendigen Ausbildung für die geringen Verdienstmöglichkeiten, diesen Beruf nicht mehr wählen. Als Folgefrage, bei den 49 Teilnehmenden, die den Beruf nicht noch einmal wählen würden, wurde von 48 Teilnehmenden noch ein kurzer Kommentar zur Begründung dafür abgegeben. Hier waren die Antworten sehr einheitlich: schlechte Work-Life-Balance, zu viel Arbeit, hoher Stresslevel, zu wenig Zeit für Familie und Freizeit und ein zu geringes Einkommen waren die meist genannten Punkte.

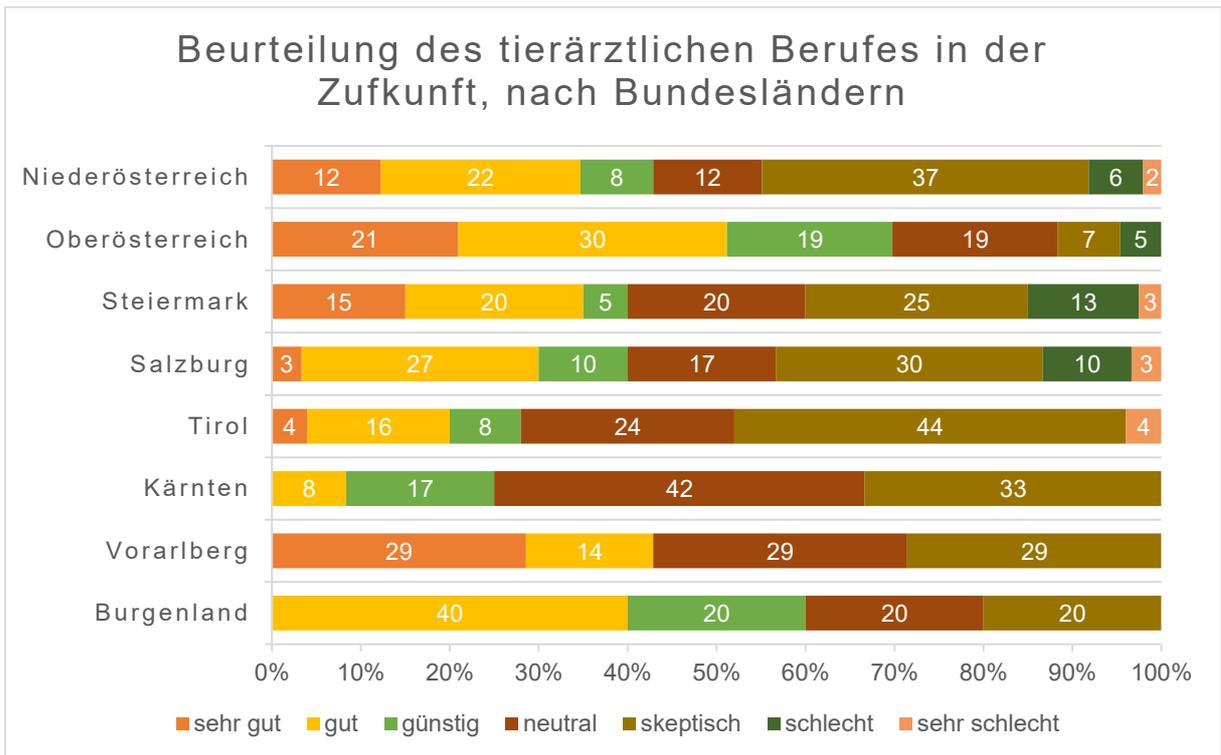
Abschließend beurteilten die Teilnehmenden die Zukunftsaussichten für den tierärztlichen Beruf. 11,8 % (25) stimmten für „sehr gut“, 22,7 % (48) für „gut“, 10,4 % (22) für „günstig“, 19,4 % (41) für „neutral“, 27,5 % (58) für „skeptisch“, 6,2 % (13) für „schlecht“ und 1,9 % (4) für „sehr schlecht“ (Abb. 22).



**Abb. 22: Beurteilung des tierärztlichen Berufes in der Zukunft, gesamt Österreich**

Auch hier wurden rund 50 (23,7 %) zusätzliche Kommentare zur persönlichen Einschätzung der Teilnehmenden verfasst. Einige prophezeien der Nutztierpraxis am Land gute Zukunftschancen, mit der Begründung, dass hier immer Nutztiere gehalten werden. Andere meinen, dass es immer weniger Betriebe werden und sich so sehr lange Anfahrtszeiten ergeben. Dazu kommt, dass es weniger Kolleginnen und Kollegen gibt, die in der Nutztierpraxis arbeiten wollen bzw. gibt es immer weniger „Allrounder“, die in der Gemischtpraxis tätig werden wollen.

Die Aufschlüsselung nach Bundesländern zeigt ein sehr ausgeglichenes Bild, wie man in Abbildung 23 sieht.



**Abb. 23: Beurteilung des tierärztlichen Berufes in der Zukunft, nach Bundesländern**

## 4. Diskussion

Die vorliegende Umfrage sollte einen Überblick über die derzeitige Situation der in Österreich tätigen Tierärztinnen und Tierärzten, mit dem Schwerpunkt Wiederkäuer, im Hinblick auf Arbeitsbelastung, Notdienst sowie MitarbeiterInnen und NachfolgerInnen geben.

Angefangen mit der Geschlechterverteilung unter den Teilnehmenden kann gesagt werden, dass etwa 2/3 der Teilnehmer männlich waren. Betrachtet man die Gesamtsituation Österreichs, so sieht man, dass 58 % aller Tierärztinnen und Tierärzte weiblich sind (Terzieva et al. 2019). Daraus lässt sich ableiten, dass in der Nutztierbranche vermehrt männliche Tierärzte tätig sind, was auch die Studie über die Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich gezeigt hat, laut der 65 %, der in der Nutztierbranche tätigen Tierärzte männlich sind (Terzieva et al. 2019). Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass bei dieser Umfrage aus anderen Gründen weniger Tierärztinnen teilgenommen haben. Bei der Altersverteilung unter den Tierärztinnen und Tierärzten in Österreich zeigt sich, dass der größte Teil mit 33 % zwischen 46 und 55 Jahren alt ist, in unsere Umfrage lag der größte Anteil, mit ca. 30 %, im Altersbereich zwischen 50 und 60 Jahren, leider sind hier die Bereiche nicht gleich gewählt worden, sodass sie sich nicht exakt vergleichen lassen (Terzieva et al. 2019).

Selbstständigkeit wird in der Nutztierpraxis großgeschrieben, so arbeiten fast 84 %, der an der Umfrage Teilnehmenden selbstständig. Laut der Studie über die Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich sind in Österreich 69 % der Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmediziner freiberuflich tätig. Hier könnte man darauf schließen, dass im Nutztierbereich die Angestelltenquote etwas geringer ist als im Kleintierbereich, wobei es in der Studie über die Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich keine detailliertere Aufschlüsselung der Arbeitsverhältnisse im Nutztierbereich gibt, hier wird nur die Gesamtsituation aller in Österreich tätigen Tierärztinnen und Tierärzte betrachtet (Terzieva et al. 2019).

Laut der vorliegenden Umfrage gaben 15 Teilnehmende (37,5 %) an, Teilzeit zu arbeiten. Dieses Thema wird auch immer wieder aufgegriffen, wenn es um die Work-Life-Balance und eine familienfreundliche Arbeitsstätte geht. So entscheiden sich beispielsweise immer mehr Frauen dazu, Teilzeit zu arbeiten, um mehr Zeit für die Familie, Freizeit und Partnerschaft zu haben (Terzieva et al. 2019). Auch in der vorliegenden Umfrage waren 12 der 15 Teilzeitarbeitenden Frauen. Dennoch wird immer wieder betont, dass Teilzeit in der Nutztierpraxis sehr schwer umsetzbar ist, weil es meist keine fixen Arbeitszeiten gibt, sondern

Termine sehr unregelmäßig und unplanbar sind (Terzieva et al. 2019). In unserer Umfrage wurde auch in den Kommentaren, bei Fragen mit Textfeld, häufig betont, dass die tierärztliche Bestandsbetreuung leichter als Teilzeitarbeit umsetzbar wäre als die kurative Praxis, diese Tätigkeiten erfordern jedoch eine hohe Qualifikation und viel Erfahrung, was für BerufseinsteigerInnen beispielsweise nur sehr schwer erreichbar ist.

Das Verteilungsmuster der Teilnehmenden auf die einzelnen Bundesländer stellte sich in der Umfrage so dar, dass 23 % aus Niederösterreich, 20,1 % aus Oberösterreich, 19,3 % aus der Steiermark, 13,1 % aus Salzburg, 11,9 % aus Tirol, 6,6 % aus Kärnten, 4,1 % aus Vorarlberg und 2 % aus dem Burgenland kamen. Laut Versorgungsstudie sind in Oberösterreich am meisten Tierärztinnen und Tierärzte in Hausapotheken mit Rinderschwerpunkt tätig, gefolgt von Niederösterreich, Steiermark, Tirol, Kärnten, Salzburg, Vorarlberg und dem Burgenland (Terzieva et al. 2019). Diese Abweichungen in der Verteilung könnte sich eventuell dadurch ergeben, dass im E-Mail-Verteiler der Universitätsklinik für Wiederkäuer vorwiegend Tierärztinnen und Tierärzte aus Niederösterreich vertreten sind. Diese überweisen, durch die Nähe zur Universität, häufiger Tiere dorthin, womit eventuell auch mehrere Tierärztinnen und Tierärzte Interesse daran zeigten, die Umfrage der Wiederkäuerklinik zu unterstützen, was zu einer überproportionalen hohen Teilnehmerzahl aus Niederösterreich führte.

Die Einteilung der teilnehmenden Tierarztpraxen nach Netto-Jahresumsatz zeigt in Österreich ein etwas anderes Bild als in Deutschland. Laut Umfrage des Bundesverbands praktizierender Tierärzte e.V. befindet sich der Großteil der Rinderpraxen in den zwei Umsatzstärksten Klassen III und IV (Ripper 2020). Laut unserer Umfrage in Österreich befinden sich die meisten Rinder- bzw. Gemischtpraxen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Klasse II, hier liegt der Netto-Jahresumsatz von über 125.000 € bis 250.000 €. Dabei müssen aber eventuelle Falscheinschätzungen der Teilnehmenden miteinbezogen werden bzw. könnte es auch sein, dass in Österreich Tierarztpraxen durch die kleineren Strukturen im Allgemeinen weniger Umsatz lukrieren als in Deutschland.

Notdienste oder auch Bereitschaftsdienste sind in der Tierärzteschaft ein häufig diskutiertes Thema. Laut der vorliegenden Umfrage ist die Versorgung im Notdienst, in weiten Teilen Österreichs, nicht mehr befriedigend. Etwas mehr als ein Drittel der Teilnehmenden gaben an, dass die Notdienstversorgung in ihren Regionen nicht ausreichend abgedeckt sei, das heißt, es kommt „hin und wieder“ oder „immer“ zu Engpässen. Im Bundesländervergleich ist zu sehen, dass die Teilnehmenden der Bundesländer Kärnten, Salzburg, Tirol und Steiermark

mit ca. 50 % oder mehr angaben, dass die Notdienstversorgung in ihrer Region mangelhaft ist, an der Spitze liegt hier Kärnten mit 58 % (Abb. 9). Dies könnte einerseits mit einer geringen Bereitschaft zur Not- bzw. Wochenenddienstaufteilung zusammenhängen, aber auch auf einen generellen Mangel an Tierärztinnen und Tierärzten zurückzuführen sein. Die Einschätzung der Teilnehmenden über die aktuelle tierärztliche Versorgung in Österreich sieht jedoch gut aus, nur ca. 19 % gaben an eine „genügende“ bzw. „ungenügende“ Versorgung in ihrer Region zu haben (Abb. 14).

Laut den Teilnehmenden sind die Bundesländer Steiermark und Niederösterreich das Schlusslicht bei der tierärztlichen Versorgung, hier stimmten 28 % bzw. 26 % mit „ungenügend“ oder „genügend“ ab. Dem Anschein nach haben die Bundesländer Salzburg, Tirol bzw. Kärnten hingegen eine „bessere“ Versorgung mit Tierärztinnen und Tierärzten. So sind die beschriebenen Probleme mit der Notdienstversorgung wohl weniger auf die schlechte allgemeine Versorgung mit Tierärztinnen und Tierärzten zurückzuführen, sondern es dürfte sich eher um Schwierigkeiten bei der Einteilung der Notdienste bzw. der Bereitschaft, sich an diesen zu beteiligen, liegen.

Vergleicht man die Angaben der Umfrage zur tierärztlichen Versorgung jetzt und der Einschätzung in 10 Jahren, so dürfte sich diese, gemäß der Meinung der Teilnehmenden, drastisch verschlechtern. Derzeit bewerten ca. 57 % die Versorgung als „sehr gut“ oder „gut“, in 10 Jahren gehen hingegen nur mehr etwa 22 % von einer guten oder sehr guten tierärztlichen Versorgung in ihrem Praxisgebiet aus. Diese ungenügende Versorgung könnte laut Angaben der Teilnehmenden an einer kommenden Pensionierungswelle der Tierärztinnen und Tierärzte liegen. Viele gaben in den Kommentaren an, dass sie befürchten, dass die Betriebszahlen sinken und es größere Betriebsstätten geben wird und dadurch würde es zu längeren Anfahrtszeiten kommen. Zahlreiche Teilnehmende hatten auch Sorge, dass es wenig Nachfolge an selbstständigen Tierärztinnen und Tierärzten gibt und dass die jüngere Generation nicht mehr so arbeitswillig ist wie vorherige und generell eher weniger Interesse an der Nutztierpraxis habe. Andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer wiederum sahen die Probleme darin, dass sich einige Praxen in einer abgelegenen ländlichen Region befinden, wo es eine schlechtere Infrastruktur und weniger Arbeitsmöglichkeiten für die Partnerinnen und Partner der Tierärztinnen und Tierärzte gibt als in Stadtnähe. Aber auch Spontaneität und schlechte Planbarkeit der Termine sind nicht zu den Vorteilen der Nutztierpraxis zu zählen. Zudem klagten auch viele über schlechte und unverhältnismäßig geringe Bezahlung der Angestellten und keine ausreichende Vergütung der Not- und Wochenenddienste, wobei hier

die Problematik aber tiefer gehen dürfte. Denn die Bauernschaft würde häufig mehr bezahlen, wenn sie mehr an ihren „Produkten“, die sie erwirtschaften, verdienen würden. Gemäß der Aussage einer Teilnehmerin könnte die Tierärzteschaft einen gerechteren Lohn für ihre Arbeit bekommen, wenn die allgemeine Marktlage von landwirtschaftlichen Produkten besser wäre.

Zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben in der Umfrage an, dass sie immer Notdienst anbieten, besonders hoch ist dieser Anteil mit 74 % in Tirol (Abb. 4). Dies könnte damit zusammenhängen, dass hier häufig sehr weite Strecken bis zu den Betrieben zurückgelegt werden müssen und so eine Aufteilung der Tierärztinnen und Tierärzte in einen Turnus nur schwer möglich ist. Laut den abgegebenen Kommentaren gibt es keine Hinweise, dass in Tirol eine Einteilung der Notdienste nach Bezirken vorhanden ist. Die meisten Teilnehmenden gaben an, dass die Wochenenddienste entweder der „Chef“ selbst übernimmt oder dass der Dienst unter den Mitarbeitenden aufgeteilt wird. So gaben einige an, dass sie zumindest jedes zweite Wochenende frei haben. Der Notdienst-Turnus in Kärnten wird hingegen vom Land organisiert, wobei jeder Bezirk seinen eigenen Rhythmus hat. Dies scheint jedoch nicht optimal zu funktionieren, denn laut einer Teilnehmerin gibt es nicht genügend Tierärztinnen und Tierärzte, die sich an dem System beteiligen und den Dienstrhythmus aufrechterhalten. Weiters sind auch die Landwirtinnen und Landwirte nicht bereit unterschiedliche Arbeitsweisen der Kolleginnen und Kollegen zu akzeptieren, was das Arbeiten im Turnus zusätzlich erschwert. In Kärnten beträgt der Anteil der Tierärztinnen und Tierärzte, die den Notdienst im Turnus absolvieren, ca. 50 %. In den übrigen Bundesländern sieht die Lage folgendermaßen aus: etwa 34 % der Teilnehmenden aus Oberösterreich gaben an, im Notdienst-Turnus zu arbeiten, in Salzburg sind es ca. 41 %, in Vorarlberg ca. 50 %, in der Steiermark ca. 52 %, in Niederösterreich ca. 53 % und im Burgenland ca. 60 %. Laut Kommentaren gab es auch in den übrigen Bundesländern immer wieder Versuche ein „Schichtrad“ einzuführen, dies scheiterte jedoch oft an der Verlässlichkeit der teilnehmenden Tierarztpraxen.

Nichtsdestotrotz wurden im Zuge der Umfrage auch einige positive Kommentare abgegeben, wo es beispielsweise schon seit sehr vielen Jahren eine gute Aufteilung der Wochenenddienst und Urlaubsvertretungen unter mehreren Tierarztpraxen gibt. Einige Teilnehmenden gaben auch an, dass sie finanzielle Unterstützung für den Notdienst erhalten. Hier gab es zahlreiche unterschiedliche Antworten, am häufigsten wurde aber genannt, dass es 50 € brutto pro Samstag bzw. Sonntag und Feiertag als Entlohnung gibt, wobei viele Teilnehmerinnen und

Teilnehmer betonten, dass dies zwar eine nette Anerkennung sei, aber man damit niemals einen Mitarbeitenden adäquat bezahlen kann.

Die Arbeitsbelastung ist unter den Teilnehmenden der Umfrage sehr hoch. Ungefähr 60 % der Teilnehmenden gaben an, durch die Belastung der Arbeit entweder „sehr beeinträchtigt“ oder „ziemlich beeinträchtigt“ zu sein. Der Anteil des Notdienstes an dieser Beeinträchtigung war, laut Teilnehmenden, bei knapp der Hälfte „sehr hoch“ oder „ziemlich hoch“. Daraus lässt sich schließen, wenn es möglich wäre den Wochenenddienst auf mehrere Praxen bzw. Kliniken aufzuteilen und dadurch diese Belastung zu verringern, so stünde am Wochenende mehr Zeit für Familie, Privatleben und Freizeit zur Verfügung. Wie schon erwähnt, hängt die Zufriedenheit im Beruf maßgeblich mit der Zufriedenheit in der Freizeit zusammen (Kersebohm 2018), das heißt wiederum, wenn der Trend zu Gemeinschaftspraxen anhält (Terzieva et al. 2019), dass es hier eventuell flexiblere Arbeitszeiten und bessere Planbarkeit geben könnte. Was von der „jungen Generation“ immer gefordert wird: gute Work-Life-Balance, aber auch arbeiten im Team und der Austausch unter Kolleginnen und Kollegen. Dem könnte damit Abhilfe geschaffen werden (Terzieva et al. 2019).

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass der Bedarf an Tierärztinnen und Tierärzten in Österreich, mit Ausnahme von den Bundesländern Kärnten und Steiermark, wo man wegen der Altersstruktur von einem erhöhten Ersatzbedarf ausgeht, in etwa gleich bleibt (Terzieva et al. 2019). Wobei ab 2024 der Bedarf an Tierärztinnen und Tierärzten etwas ansteigt, da hier die Gruppe der jetzt 46- bis 55-jährigen ins Pensionsantrittsalter kommt und hier jährlich ca. 90 Nachbesetzungen stattfinden müssen, um den Bedarf zu decken (Terzieva et al. 2019).

Durch die Arbeitsmarktöffnung für EU-Staatsangehörige im Jahr 2011 ist der Anteil an ausländischen Tierärztinnen und Tierärzten, die in Österreich tätig sind, gestiegen. So lagen die Neueintragungen in die Tierärzteliste im Jahr 2008 bei 15 %, 2015 waren es bereits 54 %. Hierbei war zu erkennen, dass der Anteil an Tierärztinnen und Tierärzten aus den Ländern Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn im Jahr 2008 bei 0,6 % lag und im Jahr 2015 auf 14,5 % anstieg. Seit 2014 gilt die Öffnung der Arbeitsmarktgrenzen auch für Rumänien und Bulgarien (Terzieva et al. 2019). Im Jahr 2015/16 waren zusätzlich von den 158 Absolventinnen und Absolventen der Vetmeduni Wien ca. 30 % aus dem Ausland, wobei Deutschland mit 24 % am stärksten vertreten war (Terzieva et al. 2019). Auch in der vorliegenden Umfrage gaben einige Teilnehmende an, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise aus dem Ausland stammen. Hier wurden unter

anderem Deutschland, Südtirol, Ungarn, Spanien, Rumänien, Kroatien, Slowakei, Niederlande und Slowenien genannt. Vor allem in Kärnten scheinen viele Tierärztinnen und Tierärzte aus Slowenien zu stammen, wodurch die Lücke des erhöhten Ersatzbedarfs geschlossen werden kann (Terzieva et al. 2019).

Die Mitarbeiterrekrutierung scheint die Tierärztinnen und Tierärzte immer wieder aufs Neue vor große Herausforderungen zu stellen. Etwa die Hälfte aller Teilnehmenden, ca. 121 Personen (52 %), waren oder sind auf der Suche nach Mitarbeitenden. Dabei gaben fast 75 % der Teilnehmenden an, dass es „sehr schwer“ oder „ziemlich schwer“ sei, Tierärztinnen und Tierärzte für die Nutztierpraxis zu gewinnen. Es scheint, dass immer weniger Studierende den Weg in die Nutztiermedizin einschlagen, wobei diese Entwicklung nicht nur in Österreich zu beobachten ist, sondern international auftritt (Kostelnik 2010). Als mögliche Ursache werden schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die notwendige Spontaneität und Flexibilität, oft in Verbindung mit der Anforderung jederzeit erreichbar und rund um die Uhr einsatzbereit zu sein, angeführt. In der Nutztiermedizin kommt die körperlich anstrengende Tätigkeit als zusätzlicher Faktor hinzu (Kostelnik 2010). Vor diesem Anforderungsprofil schrecken Studienabgängerinnen und Studienabgänger möglicherweise zurück, trauen sich das selbst nicht zu oder empfinden die Tätigkeit nicht als erstrebenswert.

Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gefunden, was bei ca. 24 % der an der Umfrage Teilnehmenden sogar über sechs Monate dauerte, so wird naturgemäß eine möglichst lange Zusammenarbeit angestrebt. Hier konnten in der vorliegenden Befragung gute Ergebnisse verzeichnet werden, denn 40 % der Teilnehmenden gaben an, dass Tierärztinnen und Tierärzte über 3 Jahre an demselben Arbeitsplatz bleiben. Im Gegenzug dazu entschieden sich fast 20 % für die Option „weniger als sechs Monate“, das heißt, nach einer guten Einarbeitungszeit verlässt ca. jede bzw. jeder Fünfte die Arbeitsstätte bereits wieder. Häufige genannte Kündigungsgründe waren hierbei ein Wechsel in ein anderes tierärztliches Betätigungsfeld, sowie Schwangerschaft. In den Kommentaren zu dieser Frage waren zudem einige Berichte über Abwanderung in die Kleintiermedizin wegen geregelteren Arbeitszeiten. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben auch an, dass die Mitarbeitenden ins Amt oder in die Pharmaindustrie wechselten, wiederum andere machten sich selbstständig oder schlugen eine Universitätskarriere ein. Manche nannten auch den Umzug in die Heimat oder zur Lebenspartnerin bzw. zum Lebenspartner als Grund das Arbeitsverhältnis zu beenden, hier wiederum spielte der dezentrale Standort der Praxis anscheinend eine große Rolle. Als besondere Anreize der Arbeitsstätte für Mitarbeitende gaben einige an bezahlte

Fortbildungen zu erhalten bzw. anzubieten, überdurchschnittliches Gehalt, keine oder wenige Nachdienste absolvieren zu müssen, manchmal wurde auch eine Wohnmöglichkeit angeboten. Was noch als Motivation zur langjährigen Zusammenarbeit erwähnt wurde, war eine gute Ausbildung, ein junges Team oder ein familiäres Umfeld, sowie eine offene Kommunikation unter den Mitarbeitenden. All diese genannten Umstände scheinen positiv zur Mitarbeiterbindung beizutragen, da sie anscheinend nicht als selbstverständlich angesehen werden können.

Ähnliche Herausforderungen wie bei der Suche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schilderten die Teilnehmenden bei der Suche nach einer Nachfolge für Praxen bzw. Kliniken. Dabei gab der Großteil, über 90 %, an, dass sie auf die Ausschreibung für die Suche der Nachfolge, nur „wenige“ oder „keine“ Rückmeldung bekamen, dennoch war bei ca. 40 % die Suche erfolgreich. Jedoch gab mehr als die Hälfte an, dass die Suche nach einer Nachfolge länger als ein Jahr dauerte. Allerdings kommt der Verkauf an eine Unternehmensgruppe nur für ca. 23 % der Teilnehmenden in Frage. Jedoch ist hier darauf zu achten, dass der Anteil der Teilnehmenden, die bereits auf der Suche nach einer Nachfolge sind bzw. waren, sehr gering ist. So beantworteten nur 22 Personen (10 %) die Fragen in dieser Fragengruppe, sodass die Aussagekraft der erhobenen Daten eingeschränkt ist.

Zufriedenheit im Beruf ist ein großes und häufig diskutiertes Thema, nicht nur in der Tierärzteschaft. Durch die Umfrage im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit, konnte ein kleiner Einblick in dieses Themenfeld gegeben werden. Knapp 2/3 der Teilnehmenden sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation „sehr zufrieden“ oder „ziemlich zufrieden“. Dies zeigt, dass der Großteil der Teilnehmenden, trotz den immer wieder in den Kommentaren beschriebenen Herausforderungen, wie Mitarbeiterfindung, unflexible Arbeitszeiten und unverhältnismäßig wenig Gehalt, mit ihrem Beruf eigentlich zufrieden ist. Ein Blick auf die Bundesländerverteilung zeigt, dass vor allem im Burgenland mit 80 %, in Salzburg mit 73 %, und in der Steiermark sowie in Vorarlberg mit jeweils 71 %, die Teilnehmenden am zufriedensten mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation sind. Die Schlusslichter in diesem Bereich bilden die Tierärztinnen und Tierärzte aus Kärnten, hier gab es keine Stimmen für „sehr zufrieden“, für „ziemlich zufrieden“ entschieden sich lediglich 58 %. Am vorletzten Platz befindet sich das Bundesland Tirol, hier stimmten insgesamt 64 % der Teilnehmenden für „sehr zufrieden“ oder „ziemlich zufrieden“

Vielen Tierärztinnen und Tierärzte scheinen sich der Herausforderungen des Berufes bewusst zu sein, wenn sie sich dafür entscheiden diesen Berufsweg einzuschlagen. So würden auch ca. 70 % der Teilnehmenden diesen Beruf wieder wählen und zusätzlich 7 % ein anderes tierärztliches Betätigungsfeld einschlagen. Etwa 23 % würden den Beruf nicht noch einmal wählen. Die Gründe hierfür waren unterschiedlich: Einige gaben an, dass der Beruf zu zeitintensiv sei und man wenig Freizeit habe, dass die Ausbildung sehr lange dauert und die Verdienstmöglichkeiten dafür nicht gut genug sind. Zahlreich wurde auch betont, dass sie sich früher selbstständig machen würden, aber nicht als „Einzelkämpferin“ oder „Einzelkämpfer“, sondern in einer Gemeinschaftspraxis arbeiten möchten, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Auch zahlreiche positive Kommentare wurden in der Umfrage abgegeben: Viele der Teilnehmenden erwähnten, dass die Nutztierbranche einen sehr abwechslungsreichen Arbeitsalltag bietet, man kann das ganze Jahr in der Natur sein und ist täglich mit den Landwirtinnen und Landwirten in Kontakt.

Die Zukunft des tierärztlichen Berufes in der Wiederkäuermedizin wird im Allgemeinen jedoch nicht sehr rosig gesehen. Die Stimmen für die Beurteilung des tierärztlichen Berufes in der Zukunft für „sehr gut“, „gut“ und „günstig“ lagen in der vorliegenden Umfrage in gesamt Österreich bei nur etwa 40 %. Hier ein kleiner Auszug aus den Kommentaren der Teilnehmenden: Einige meinten, wenn man die Arbeit gern macht, dann macht man sie auch gut und kann gut davon leben. Für Nutztierpraxen am Land gäbe es hervorragende Zukunftsaussichten, vor allem in tierstarken Regionen, wie zum Beispiel Oberösterreich. Etliche Teilnehmende betonen auch, dass es in Zukunft weniger Einzelpraxen geben wird, dadurch ist aber auch mehr Austausch unter den Tierärztinnen und Tierärzten in einer Gemeinschaftspraxis vorhanden, was für junge Kolleginnen und Kollegen sehr von Vorteil ist. Dem gegenüber stehen ca. 35 %, die die Zukunft als „skeptisch“, „schlecht“ oder „sehr schlecht“ einschätzten. Dies lag, den Teilnehmenden zufolge, an den schrumpfenden Betriebszahlen und den dadurch weiteren Fahrstrecken, an wenig Nachwuchs im Nutztierbereich und immer mehr Arbeit, die es dadurch zu erledigen gäbe. Einige glaubten auch, dass es in Zukunft eventuell mehr beratende Tätigkeiten zu verrichten gibt und auch mehr Medikamente abgegeben werden dürfen und so die Bauernschaft zunehmend Behandlungen selbst durchführen kann.

Ein Schritt in diese Richtung war die Änderung der 1. Tierhaltungsverordnung. Seither ist es sachkundigen Personen erlaubt, bei Kälbern unter 6 Wochen sowohl zu enthornen als auch die Lokalanästhesie, Sedierung und postoperative Schmerzausschaltung selbst

durchzuführen (Bundesministerin für Gesundheit und Frauen 06.06.2017). Sachkundige Personen sind Personen, die nachweislich eine Ausbildung vorweisen können, welche die grundsätzlichen Kenntnisse der Anatomie, die Kenntnis der Rechtsvorschriften und ethologischen Grundsätze und die fachgerechte praktische Durchführung der Eingriffe beinhaltet (Bundesministerin für Gesundheit und Frauen 06.06.2017). Ungefähr die Hälfte der an der Umfrage Teilnehmenden empfanden dies als Wegfall einer sicheren Einkommensquelle, nur ein Fünftel gab an, dass sie glaubten, dass es dadurch zu einer Entlastung des Praxisalltages kommen könnte.

Die meisten Teilnehmenden, ca. 80 %, fanden es nicht sinnvoll, diese Verantwortung in die Hände der sachkundigen Personen zu geben. Dass es zu Problemen bei der Dosierung der Sedativa kommen könnte, hielten insgesamt über 75 % der Umfrageteilnehmerinnen und Teilnehmer für „sehr wahrscheinlich“ oder „ziemlich wahrscheinlich“. Die Tierärztinnen und Tierärzte aus Oberösterreich gaben mit 41 % am häufigsten an, dass von Ihren Kunden der Wunsch nach sachkundigen Personen geäußert wird, in Vorarlberg und Burgenland gab es beispielweise keine Stimme dafür (Abb. 18). Bei der Häufigkeit der Äußerung nach diesem Wunsch war Oberösterreich das einzige Bundesland, wo eine Tierärztin angab „sehr häufig“ den Wunsch nach sachkundigen Personen zu hören. Ansonsten kamen die meisten Meldungen mit 50 % für „häufig“ aus der Steiermark, weit vor den anderen Bundesländern (Abb. 19).

Insgesamt gesehen scheint dieses Thema seitens der Tierärzteschaft umstritten, einerseits könnte es zu einer Arbeitsentlastung kommen, andererseits ist man dann eventuell nicht mehr so oft am Betrieb und kann den regelmäßigen Kontakt zur Bauernschaft nicht wie gewohnt pflegen. Um die Kommentare hier kurz zusammen zu fassen, kann gesagt werden, dass es aus der Sicht der Kälber zu Problemen bei der adäquaten Dosierung der Arzneimittel kommen könnte. Zudem wurde angegeben, dass viele der sachkundigen Personen möglicherweise nicht dazu in der Lage sind, die Qualität der Sedierung richtig zu beurteilen und dadurch diese auch nicht richtig gesteuert werden kann, was auch wiederum tierschutzrelevante Fragen aufwirft. Manche Teilnehmenden äußerten auch Bedenken zur Möglichkeit der Selbstinjektion durch Landwirtinnen und Landwirte. Dennoch ist es in Deutschland beispielsweise üblich, Arzneimittel für die Sedierung und postoperative Schmerzausschaltung an Landwirtinnen und Landwirte abzugeben. Auch aus Neuseeland wird berichtet, dass Tierärztinnen und Tierärzte immer mehr Landwirtinnen und Landwirte zu sogenannten „Technicians“ ausbilden, welche Aufgaben erledigen und übernehmen, die üblicherweise Tierärztinnen oder Tierärzte

durchführen (Remnant 2020). Dennoch ist es fraglich, ob die Richtung, in die wir uns hier bewegen, korrekt ist. So kann in keinem Kurs und keiner Schulung aus einer Landwirtin oder einem Landwirt eine Tierärztin oder ein Tierarzt gemacht werden, auch wenn es sich nur um einen kleinen Teilbereich der Rindermedizin handelt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Umfrage die Ergebnisse der Studie zur veterinärmedizinischen Versorgung in Österreich widerspiegelt. In vielen Fragestellungen sind gleiche bzw. sehr ähnliche Ergebnisse erzielt worden, obwohl in dieser Umfrage die Stichprobengröße deutlich geringer war.

Um den Problemen der Zukunft entgegen zu wirken, werden, wie der Trend jetzt schon zeigt, mehr Gemeinschaftspraxen entstehen müssen, um so den Anforderungen von jungen Tierärztinnen und Tierärzten gerecht zu werden. Zusätzlich wird es auch wichtig sein, eine gute Balance zwischen Beruf und Freizeit zu schaffen und gleichzeitig den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern eine gute praktische Ausbildung in einem Team, in dem man sich austauschen kann, zu ermöglichen. Denn auch die positiven Aspekte des Berufes dürfen natürlich nicht außer Acht gelassen werden: für Viele ist es ein schöner, erfüllender und abwechslungsreicher Beruf, bei dem auch immer wieder neue Aufgaben und Herausforderungen auf einen zukommen, zum Beispiel im Bereich One Health und Lebensmittelsicherheit. Wenn es hier gelingt den künftigen Ansprüchen gerecht zu werden, so dürfte einer guten Versorgung mit Tierärztinnen und Tierärzten in Österreich nichts im Wege stehen.

## 5. Zusammenfassung

Ziel dieser Studie war es in Österreich tätige Tierärztinnen und Tierärzte im Wiederkäuerbereich über Arbeitsbelastung, Notdienst und Nachfolge zu befragen.

Der Fragebogen beinhaltete 67 Fragen, die in acht Gruppen gegliedert waren. Der Inhalt der unterschiedlichen Gruppen bestand aus Fragen zum Teilnehmenden selbst, zur Notdienstversorgung, zum Berufs- und Privatleben, zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitersuche, zur Nachfolge, zu den Zukunftsaussichten, zum Einsatz von sachkundigen Person und zur Zufriedenheit sowie zur Gesamtbeurteilung des Berufsstandes jetzt und in Zukunft.

Insgesamt wurden 272 Fragebögen beantwortet, davon waren 209 (77 %) Fragebögen vollständig ausgefüllt. 66,7 % der Teilnehmenden waren männlich und 33,3 % weiblich. Der Großteil (29,7 %) war zwischen 50 und 60 Jahren alt. Die meisten Teilnehmenden arbeiteten in Niederösterreich 23 %, gefolgt von Oberösterreich 20,1 %, und der Steiermark, 19,3 %.

Bei der Notdienstversorgung zeigte sich, dass ca. die Hälfte immer Notdienst anbot, bei der andere Hälfte teilte man es sich unter den Mitarbeitenden auf oder der Notdienst wurde in einem Turnusrad organisiert. Die Notdienstversorgung wurde von 28,3 % der Teilnehmenden als „ausreichend“ eingeschätzt, weitere 33 % gaben an, dass es „selten zu Engpässen“ kommt, 26,6 % meinten, dass es „hin und wieder zu Engpässen“ kommt und 12 % waren der Meinung, dass es „immer zu Engpässen“ kommt. Bei den Fragen zur Beeinträchtigung durch den Beruf im Privat- bzw. Familienleben gaben 35,4 % an „ziemlich beeinträchtigt“ und 24,9 % „sehr beeinträchtigt“ zu sein.

Dabei stellte der Notdienst bei 12,5 % eine „sehr hohe Belastung“, bei 45,7 % eine „hohe Belastung“ und bei weiteren 32,3 % eine „mäßige Belastung“ dar.

Der Großteil der Teilnehmenden gab an, dass es „sehr schwierig“ bzw. „ziemlich schwierig“ sei, neue Tierärztinnen und Tierärzte zu finden.

Dasselbe Bild zeigte sich auch bei der Suche nach einer Nachfolge. So dauert es bei vielen bis zu über einem Jahr bis jemand gefunden wurde.

Beim Blick in die Zukunft waren die Teilnehmenden nicht sehr positiv gestimmt. Etwa 60 % meinten, dass die tierärztliche Versorgung in 10 Jahren „genügend“ oder „ungenügend“ sein

werde. Im Gegensatz zur derzeitigen Situation, die von ca. 18 % für „genügend“ oder „ungenügend“ und von mehr als der Hälfte als „sehr gut“ oder „gut“ eingeschätzt wurde.

Beim Thema sachkundige Person war die Meinung sehr einheitlich, der Großteil, über 80 %, gaben an, dass sie es nicht für sinnvoll halten sachkundige Personen einzusetzen. Nur ein geringer Teil, 18,9 %, meinte, es könnte zu einer Arbeitsentlastung kommen, knapp die Hälfte befürchtet dadurch Einkommenseinbußen. Die größte Sorge der Tierärztinnen und Tierärzte ist die falsche Dosierung der Arzneimittel und dass dadurch Probleme hinsichtlich des Tierschutzes entstehen könnten.

Zusammenfassend kann man sagen, dass der überwiegende Teil der Teilnehmenden „ziemlich zufrieden“ mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation ist, die Zukunftsaussichten in 10 Jahren aber von den Teilnehmenden generell als durchaus problematisch eingeschätzt werden.

## 6. Summary

The aim of this study was to survey veterinarians working in the ruminant sector in Austria about workload, emergency service and succession.

The questionnaire contained 67 questions divided into eight groups. The content of the different groups consisted of questions about the participant him/herself, emergency service provision, professional and personal life, finding staff, succession, future prospects, the "Knowledgeable Person" ("Sachkundige Person") and satisfaction as well as the overall assessment of the profession now and in the future.

A total of 272 questionnaires were answered, of which 209 (77%) questionnaires were completed in full. 66.7% of the participants were male and 33.3% were female. The majority, 29.7 %, were between 50 and 60 years old. Most participants worked in Lower Austria, 23%, followed by Upper Austria 20.1 %, and Styria, 19.3%.

In the case of emergency service provision, it was found that about half always offered emergency service, while the other half divided it up among the employees or organized the emergency service on a rotating basis. The emergency service supply was assessed by 28.3% of the participants as "sufficient", a further 33% stated that there were "rarely bottlenecks", 26.6% thought that there were "occasional bottlenecks" and 12% were of the opinion that there were "always bottlenecks". In the questions about the impairment by the profession on private or family life, 35.4% said they were "quite impaired" and 24.9% "very impaired".

Among these, emergency services represented a "very high burden" for 12.5%, a "high burden" for 45.7%, and a "moderate burden" for another 32.3%.

Most participants stated that it was "very difficult" or "quite difficult" to find new veterinarians. The same picture emerged in the search for a successor. For many it takes up to more than a year until someone is found to take over the business.

When looking into the future, the participants were not very positive. Approximately 60% thought that veterinary care would be "sufficient" or "insufficient" in 10 years. This contrasts with the current situation, which was rated as "sufficient" or "insufficient" by about 18% and "very good" or "good" by more than half.

About the application of the so called "Knowledgeable Person", the opinion was very uniform, with the majority, over 80%, stating that they did not consider it useful to use knowledgeable

persons. Only a small proportion, 18.9%, thought that this could reduce their workload, and just under half feared a loss of income as a result. The greatest concern of the veterinarians in this case is the wrong dosage of drugs and that this could cause problems regarding animal welfare.

In summary, it can be said that most of the participants are "fairly satisfied" with their current professional situation, but the future prospects in 10 years are generally assessed as quite problematic by the participants.

## 7. Literaturverzeichnis

- Bundesministerin für Gesundheit und Frauen. 06.06.2017. 151. Verordnung: Änderung der 1. Tierhaltungsverordnung. Änderung der 1. Tierhaltungsverordnung, 12.
- Gwinner KP, Prince JB, Andrus DM. 2006. Attracting students into careers in food supply veterinary medicine. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 228 (11): 1693–1704. DOI 10.2460/javma.228.11.1693.
- Heath TJ. 2007. Longitudinal study of veterinary students and veterinarians: the first 20 years. *Australian veterinary journal*, 85 (7): 281–289. DOI 10.1111/j.1751-0813.2007.00172.x.
- Kersebohm JC. 2018. Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland [Dissertation]. Berlin: Freie Universität Berlin, 114.
- Kostelnik K. 2010. Der Mangel an tierärztlichem Nachwuchs in der Nutztiermedizin. Shortage of food supply veterinarians [Dissertation]. Berlin: Freie Universität Berlin, 72.
- Kostelnik K, Lotz F, Sötje L, Heuwieser W. 2010. Die Feminisierung der Tiermedizin und der Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis, 38 (03): 156–164. DOI 10.1055/s-0038-1624986.
- Miller GY. 1998. Earnings, feminization, and consequences for the future of the veterinary profession. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 213 (3): 340–344.
- Remnant J. 2020. Ensuring the veterinary profession meets the needs of livestock agriculture now and in the future, 43.
- Ripper H-P. 2020. Praxiskostenvergleich 2018 (Teil 4). Rinder- und Pferdepraktika mit sehr ordentlichen Ergebnissen. Bundesverband praktizierender Tierärzte e.v., (7): 12–13.
- Smith CA. 2002. Gender and work: what veterinarians can learn from research about women, men, and work. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 220 (9): 1304–1311. DOI 10.2460/javma.2002.220.1304.
- Terzieva B, Binder D, Unger M, Haag N, Mathä P, Engleder J. 2019. Veterinärmedizinische Versorgung in Österreich, 250.
- Tyler JW, Larson RL. 2006. Assessing veterinary medical education with regard to the attraction, admission, and education of students interested in food supply veterinary medicine and retention of student interest in a career in the food supply sector. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 229 (6): 922–927. DOI 10.2460/javma.229.6.922.

Willert M. 2003. Tierärztin Christine: über das Berufsbild von Studentinnen der Veterinärmedizin. Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin.

## 8. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Altersverteilung der Teilnehmenden .....	8
Abb. 2: Behandelnde Tierarten ergänzend zu Wiederkäuern (in Prozent).....	10
Abb. 3: Verteilung der Teilnehmenden nach Bundesländern.....	11
Abb. 4: Notdienstaufteilung nach Bundesländern.....	13
Abb. 5: Durchschnittliche Dauer bis zum Eintreffen am Betrieb nach Anmeldung eines Notfalles.....	14
Abb. 6: Durchschnittliche Dauer bis zum Eintreffen am Betrieb nach Anmeldung eines Notfalles, nach Bundesländern.....	15
Abb. 7: Maximale Dauer von der Anmeldung des Notfalls bis zum Eintreffen am Betrieb (in Stunden) .....	16
Abb. 8: Abdeckung der Notdienstversorgung in gesamt Österreich .....	17
Abb. 9: Notdienstversorgung nach Bundesländern .....	17
Abb. 10: Beeinträchtigung durch den Beruf - Work-Life-Balance .....	18
Abb. 11: Anteil des Notdienstes an der Beeinträchtigung der Work-Life Balance.....	19
Abb. 12: Bewertung des Notdienstes im Hinblick auf die Arbeitsbelastung nach Bundesländern.....	20
Abb. 13: Verteilung der Möglichkeiten zur Bekanntmachung der Stellenausschreibungen...	22
Abb. 14: Einschätzung der aktuellen tierärztlichen Versorgung.....	25
Abb. 15: Einschätzung der tierärztlichen Versorgung in 10 Jahren .....	26
Abb. 16: Einschätzung der Sinnhaftigkeit von sachkundigen Personen nach Bundesländern .....	27
Abb. 17: Einschätzung auftretender Probleme durch die Abgabe von Arzneimitteln an sachkundige Personen.....	28
Abb. 18: Sachkundige Person: Wunsch der Betriebe.....	29
Abb. 19: Häufigkeit der Äußerung der Betriebe des Wunsches nach sachkundigen Personen, nach Bundesländern .....	30
Abb. 20: Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation, gesamt Österreich.....	31
Abb. 21: Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation, nach Bundesländern .....	32
Abb. 22: Beurteilung des tierärztlichen Berufes in der Zukunft, gesamt Österreich .....	33
Abb. 23: Beurteilung des tierärztlichen Berufes in der Zukunft, nach Bundesländern.....	34

## 9. Anhang



Sehr geehrte Tierärztinnen, sehr geehrte Tierärzte,

Dieser Fragebogen befasst sich mit der tierärztlichen Notdienstversorgung und der Zufriedenheit in Ihrem Beruf als Wiederkäuertierärztin und Wiederkäuertierarzt.

Das Berufsbild und die damit verbundenen Herausforderungen für praktische Tierärztinnen und Tierärzte unterliegen einem ausgeprägten strukturellen und gesellschaftlichen Wandel. Die Anforderungen, vor allem in Bezug auf eine ständige Verfügbarkeit, steigen stetig an, währenddessen Entlohnung und Wertschätzung in geringerem Ausmaß honoriert werden.

Wie steht es also derzeit um den Berufsstand der Wiederkäuertierärztinnen und Wiederkäuertierärzte in Österreich und welche Herausforderungen kommen auf den Berufsstand zu?

Dies soll im Rahmen dieses Fragebogens, im Zuge einer Diplomarbeit, beleuchtet werden. Deshalb bitten wir Sie sich kurz Zeit zu nehmen und den Fragebogen vollständig auszufüllen, das dauert ungefähr 10 Minuten. Bitte nutzen Sie diese Gelegenheit Ihre Meinung kundzutun und zur Verbesserung der Erhaltung der tierärztlichen Versorgung beizutragen.

Selbstverständlich werden keinerlei personenspezifische Daten erhoben und alle Antworten anonymisiert ausgewertet. Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie unten.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe,

Theresa Gruber (Diplomandin) und Lorenz Khol

### Teil A: Allgemeines

Zunächst bitten wir Sie um einige allgemeine Angaben zu Ihrer Person und Praxis/Klinik.

A1. Geschlecht

Weiblich

männlich



**A2. Alter**

- < 30
- > 30 - 40
- > 40 - 50
- > 50 - 60
- > 60

**A3. Wer füllt den Fragebogen aus?**

- Angestellte(r)
- PraxisinhaberIn
- PraxisteilhaberIn

**A4. Derzeitiges Arbeitsverhältnis?**

- selbstständig
- unselbstständig
- selbstständig und unselbstständig

**A5. In welchem Ausmaß sind Sie unselbständig erwerbstätig?**

- Teilzeit
- Vollzeit

**A6. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?**

- < 20h
- 20-30h
- > 30-40h
- > 40h

**A7. Wird Ihre Arbeitsstätte als Praxis oder Klinik geführt?**

- Praxis
- Klinik

**A8. Ist die Praxis / Klinik teil einer Unternehmensgruppe / Kette?**

- Ja
- Nein



**A9. Wie viele tierärztliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter arbeiten derzeit neben Ihnen in der Praxis?**

keine

1-5

6-10

>10

**A10. Welche Tierarten werden bei Ihnen in der Praxis neben Wiederkäuer noch behandelt?**

Lamas und Alpakas

Schweine

Pferde

Kleintiere

Sonstige

keine weiteren Tierarten

**A11. Wo befindet sich Ihre Arbeitsstätte?**

Burgenland

Niederösterreich

Kärnten

Oberösterreich

Salzburg

Steiermark

Tirol

Vorarlberg

Wien

**A12. Wie groß ist das Einzugsgebiet Ihrer Praxis bzw. wie weit sind die Betriebe von Ihrer Praxis entfernt (in Kilometer)?**

5-10 km

> 10-20 km

> 20-40 km

> 40 km



**A13. Sind Sie TGD (Tiergesundheitsdienst) Vertragstierärztin / Vertragstierarzt?**

Ja

Nein

**A14. In welche Betriebsgrößenklasse (nach Netto-Jahresumsatz) würden Sie Ihre Praxis bzw. Ihre Arbeitsstätte einstufen?**

Klasse I: bis 125 T€ Netto-Jahresumsatz

Klasse II: >125 T€ bis 250T€ Netto-Jahresumsatz

Klasse III: >250 T€ bis 500 T€ Netto-Jahresumsatz

Klasse IV: über 500 T€ Netto-Jahresumsatz

## Teil B: Notdienstversorgung

In den folgenden Fragen, bitten wir Sie um ihre Meinung zur Notdienstversorgung und der damit Verbundenen Arbeitsbelastung.

**B1. Wie oft und über welchen Zeitraum wird in Ihrer Praxis / Klinik, außerhalb der üblichen Arbeitszeiten, Notdienst angeboten?**

nie

wochentags

Wochenende

Feiertage

**B2. Wie gestaltet sich der Notdienst?**

im Turnus

immer

**B3. Wie oft werden Sie im Notdienst kontaktiert?**

immer

beinahe immer

häufig

selten

sehr selten



**B4. Wie lange dauert es in etwa im Schnitt von der Anmeldung des Notfalles bis zum Eintreffen am Betrieb (in Stunden)?**

< 0,5 h

0,5-1 h

> 1-2 h

> 2 h

**B5. Wie lange dauert es maximal von der Anmeldung eines Notfalles bis zum Eintreffen am Betrieb (in Stunden)?**

< 0,5 h

0,5-1 h

> 1-2 h

> 2 h

**B6. Wie oft werden Sie im Notdienst wegen tatsächlicher Notfälle kontaktiert?**

immer

beinahe immer

meistens

etwa die Hälfte sind tatsächliche Notfälle

weniger als die Hälfte sind tatsächliche Notfälle

**B7. Ist die Notdienstversorgung in der Nacht und am Wochenende von ausreichend Praxen bzw. Kliniken in Ihrer Region abgedeckt?**

ja

ja , es kommt nur selten zu Engpässen

nein, es kommt hin und wieder zu Engpässen

nein, es kommt immer zu Engpässen

**B8. Gibt es für den Notdienst eine finanzielle Unterstützung (ÖTK, Land...)?**

Ja

Nein



**B9. In welchem Ausmaß?**

**Teil C: Gleichgewicht Berufs- und Privatleben**

Im folgenden Abschnitt, würden wir gerne Ihre Einschätzung zu Ihrem persönlichen Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) erfahren.

**C1. Ist Ihre Freizeit bzw. Ihr Familienleben durch den Beruf beeinträchtigt (Work-Life-Balance)?**

- sehr beeinträchtigt
- ziemlich beeinträchtigt
- mäßig beeinträchtigt
- wenig beeinträchtigt
- gar nicht beeinträchtigt

**C2. Wie hoch ist der Beitrag des Notdienstes an dieser Beeinträchtigung?**

- sehr hoch
- ziemlich hoch
- mäßig hoch
- niedrig
- sehr niedrig
- es wird kein Notdienst angeboten

**C3. Sehen Patientenbesitzerinnen / Patientenbesitzer es als selbstverständlich an, dass ein Notdienst angeboten wird?**

- ja
- eher ja
- ausgeglichen
- eher nein
- nein



**C4. Haben Sie Sorgen, wenn Sie nicht immer erreichbar sind, dass Sie Kundschaften verlieren?**

ja

eher ja

ausgeglichen

eher nein

nein

**C5. Ist es Ihnen wichtig, jederzeit für Ihre Kundinnen und Kunden erreichbar zu sein?**

ja

eher ja

ausgeglichen

eher nein

nein

**C6. Ist es aus Ihrer Sicht tatsächlich nötig, an Ihrem Standort eine Notdienstversorgung anzubieten?**

dringend notwendig

zeimlich notwendig

mäßig notwendig

wenig notwendig

nicht notwendig

**C7. Wie relevant ist der über den Notdienst lukrierte Umsatz für Ihre Praxis?**

sehr relevant

ziemlich relevant

mäßig relevant

wenig relevant

nicht relevant



**C8. Wie relevant ist der Notdienst für die Kundenbindung in Ihrer Praxis?**

- sehr relevant
- ziemlich relevant
- mäßig relevant
- wenig relevant
- nicht relevant

**C9. Wie relevant ist der Notdienst für das Lukrieren von Neukundinnen und Neukunden in Ihrer Praxis?**

- sehr relevant
- ziemlich relevant
- mäßig relevant
- wenig relevant
- nicht relevant

**C10. Wie bewerten Sie den Notdienst allgemein im Hinblick auf die Arbeitsbelastung?**

- sehr hohe Belastung
- hohe Belastung
- mäßige Belastung
- geringe Belastung
- keine Belastung

## **Teil D: MitarbeiterInnensuche und -bindung**

Mit den folgenden Fragen bitten wir Sie, uns Ihre Erfahrungen bei der Suche von MitarbeiterInnen mitzuteilen.

**D1. Haben Sie schon einmal tierärztliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter gesucht?**

- Ja
- Nein



**D2. Mitarbeiterrekrutierung, wie schwer war es neue Tierärztinnen / Tierärzte zu finden?**

sehr schwer

ziemlich schwer

mittelmäßig

eher leicht

sehr leicht

**D3. Welche Möglichkeiten für die Stellenbewerbung haben Sie genutzt?**

Inserate in Printmedien

Kommentar

Onlineplattformen

Kommentar

Aushang

Kommentar

Mundpropaganda

Kommentar

Sonstige

Kommentar

**D4. Wie war die Resonanz auf die Suche, wie viele Tierärztinnen / Tierärzte haben sich gemeldet?**

sehr viele

viele

mittelmäßig

wenige

keine



**D5. War die Suche nach neuen Tierärztinnen / Tierärzten letztlich erfolgreich?**

Ja

Nein

**D6. Wie lange hat es etwa gedauert bis Sie eine/n neue/n Tierärztin / Tierarzt eingestellt haben?**

bis 2 Wochen

bis 4 Wochen

bis 2 Monate

bis 4 Monate

bis 6 Monate

über 6 Monate

**D7. Wie lange bleiben Tierärztinnen / Tierärzte im Durchschnitt in der Praxis?**

< 6 Monate

> 6-12 Monate

> 1-2 Jahre

> 2-3 Jahre

> 3 Jahre

**D8. Welche Gründe gab es für die Beendigung der Zusammenarbeit?**

anderen Beruf gewählt



Kommentar

anderes tierärztliches Beschäftigungsfeld



Kommentar

wenig Interesse in diesem Bereich



Kommentar



weiterführende Ausbildung



Kommentar

Schwangerschaft



Kommentar

Sonstiges



Kommentar

**D9. Welche besonderen Anreize gibt es aus Ihrer Sicht sich in Ihrer Praxis, bzw. der Praxis in der Sie derzeit tätig sind, als Tierärztin / Tierarzt zu bewerben?**

bezahlte Weiterbildung



Kommentar

verhältnismäßig höheres Gehalt



Kommentar

wenige bis keine Notdienste



Kommentar

wenige bis keine Wochenenddienste



Kommentar

Wohnmöglichkeit



Kommentar



keine

Kommentar

Sonstige

Kommentar

**D10. Aus welchem Land stammen die Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter in Ihrer Praxis?**

Österreich

Kommentar

Deutschland

Kommentar

anderes Land

Kommentar

Studienabschluss an der Vetmeduni Wien

Kommentar

Studienabschluss auf einer anderen Universität

Kommentar

**Teil E: NachfolgerInnensuche**

Mit den folgenden Fragen bitten wir Sie, uns Ihre Erfahrungen bei der Suche einer Nachfolgerin/eines Nachfolgers für Ihre Praxis/Klinik mitzuteilen.

**E1. Sind oder waren Sie schon einmal auf der Suche nach einer Nachfolge für Ihre Praxis?**

Ja

Nein



**E2. Wie gestalten bzw. gestalteten Sie die Suche nach einer Nachfolge bzw. wie haben sie die Ausschreibungen gestaltet?**

Inserate in Printmedien

Kommentar

auf Onlineplattformen

Kommentar

Aushang

Kommentar

Mundpropaganda

Kommentar

Instruktorätigkeit über PraktikantInnen

Kommentar

Sonstige

Kommentar

**E3. Wie war die Resonanz auf die Suche, wie viele Interessentinnen / Interessenten haben sich gemeldet?**

sehr viele

viele

mittelmäßig

wenige

keine

**E4. War die Suche schlussendlich erfolgreich?**

Ja

Nein



**E5. Wie lange dauerte es ungefähr, bis eine Nachfolge gefunden wurde?**

- bis 2 Wochen
- bis 4 Wochen
- bis 2 Monate
- bis 4 Monate
- bis 6 Monate
- bis 1 Jahr
- > 1 Jahr

**E6. Aus welchem Land stammt die Nachfolgerin / der Nachfolger?**

Österreich

Kommentar

Deutschland

Kommentar

anderes Land

Kommentar

Studienabschluss an der Vetmeduni Wien

Kommentar

Studienabschluss an einer anderen Universität

Kommentar

**E7. Wäre für Sie der Verkauf an eine Unternehmensgruppe / Kette eine Option?**

Ja

Nein

Praxis / Klinik ist bereits Teil einer Unternehmensgruppe



## Teil F: Zukunftsaussichten

In diesem Abschnitt würden wir gerne erfahren, wie Sie die Zukunftsaussichten für den tierärztlichen Beruf einschätzen.

**F1. Wie schätzen Sie die aktuelle tierärztliche Versorgung in Ihrer Region und Ihrem Tätigkeitsfeld ein?**

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- genügend
- ungenügend

**F2. Wie sehen Sie die tierärztliche Versorgung in Ihrer Region und Ihrem Tätigkeitsfeld in 10 Jahren?**

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- genügend
- ungenügend

**F3. Woran könnte diese schlechte Versorgung liegen?**

**F4. Haben Sie das Gefühl, dass ein großer Preisdruck, wegen einer Überversorgung von Tierärztinnen / Tierärzten in Ihrer Region, besteht?**

- Ja
- Nein



## Teil G: Sachkundige Person

In der österreichischen Tierhaltungsverordnung wird die Möglichkeit genannt, dass die Sedierung und Schmerzausschaltung beim Enthornen von Kälbern unter 6 Monaten auch von sachkundigen Personen (nach entsprechender Ausbildung) durchgeführt werden darf. Im folgenden Abschnitt möchten wir Ihre Einschätzung dazu erfahren.

**G1.**

Ja

Nein

**G2. Sehen Sie darin eine mögliche Entlastung in Ihrem Praxisalltag?**

Ja

Nein

**G3. Befürchten Sie dadurch Einkommenseinbußen durch den Wegfall des Enthornens?**

Ja

Nein

**G4. Befürchten Sie dadurch Einkommenseinbußen durch eine verminderte Präsenz am Betrieb?**

Ja

Nein

**G5. Könnten Ihrer Meinung nach Probleme, durch die Abgabe der für die Sedierung und Schmerzausschaltung benötigten Arzneimittel an sachkundige Personen, entstehen?**

Ja, sehr wahrscheinlich

ziemlich wahrscheinlich

mäßig wahrscheinlich

wenig wahrscheinlich

nicht wahrscheinlich

**G6. Könnten Ihrer Meinung nach Probleme, in Hinblick auf den Tierschutz (Stichwort adäquate Sedierung und Schmerzausschaltung) durch den Einsatz sachkundiger Personen, entstehen?**

Ja, sehr wahrscheinlich

ziemlich wahrscheinlich

mäßig wahrscheinlich

wenig wahrscheinlich

nicht wahrscheinlich



**G7. Besteht seitens der von Ihnen betreuten Betriebe der Wunsch sachkundige Personen zur Sedierung und Schmerzausschaltung beim Enthornen junger Kälber einzusetzen?**

Ja

Nein

**G8. Wie häufig wird dieser Wunsch geäußert?**

sehr häufig

häufig

hin und wieder

vereinzelt

## Teil H: Abschließendes

Zu guter Letzt bitten wir Sie noch um eine zusammenfassende Gesamtbeurteilung Ihrer beruflichen Situation.

**H1. Insgesamt, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?**

sehr zufrieden

ziemlich zufrieden

mäßig zufrieden

nicht zufrieden

**H2. Würden Sie aus jetziger Sicht erneut diesen Beruf wählen?**

Ja

Nein

Ja, aber anderes Betätigungsfeld



**H3. Warum nicht?**

**H4. Wie sehen Sie insgesamt die Zukunft des tierärztlichen Berufes in Ihrer Region?**

- sehr gut
- gut
- günstig
- neutral
- skeptisch
- schlecht
- sehr schlecht

**H5. Wollen Sie uns noch etwas mitteilen, was nicht gefragt wurde?**



**Herzlichen Dank, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben!**