



Düstere Aussichten? Oberärzte wollen selten Chefarzt werden.

Foto Lucas Bäuml

Chefärzte könnten knapp werden

Nur wenige Mediziner wollen aufsteigen. Sie befürchten zu wenig Zeit für Patienten und ihre Familien.

Von Christian Geinitz,
Berlin

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie unverzichtbar, ja lebensrettend funktionierende Krankenhäuser sind – und wie schwierig sie sich mit der Personalausstattung tun. Viel wurde in diesem Zusammenhang über den Mangel an Pflegerinnen und Pflegern gesprochen. Vergangene Woche warnte die Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin DIVI, dass 20 Prozent der Beatmungsplätze nicht betrieben werden könnten, weil die Kräfte fehlten. Bei den weniger spezialisierten Low-Care-Intensivbetten seien es sogar 35 Prozent. Daher sei „mit einer

spürbaren Einschränkung in der Versorgung der Bevölkerung zu rechnen“. Derlei Personal- und Nachwuchsmangel gibt es aber nicht nur unter Pflegern, sondern auch ganz oben in der Hierarchie: auf den Chefarztposten. Das jedenfalls legt eine noch unveröffentlichte Befragung des Winterthurer Instituts für Gesundheitsökonomie und der Personalberatung Rochus Mummert unter fast 400 Oberärzten an deutschen Universitätskliniken nahe, die der F.A.Z. vorliegt.

Danach streben nur 14 Prozent die Chefposition in einem nicht universitären Krankenhaus an, weitere 8 Prozent können sich das an der Uniklinik vorstellen, einschließlich der Lehrstuhlübernahme. 23 Prozent wollten im Haus als Sektionsleiter zusätzliche Aufgaben und Verantwortung übernehmen, 22 Prozent wünschten eine Universitäts- oder Juniorprofessur. Aber genauso viele möchten den nächsten Karriereschritt nicht gehen, sondern Oberärzte bleiben. Und nur 8 Prozent wollen sich selbständig machen, gerade einmal 3 Prozent in Forschung oder Beratung wechseln.

„Die Folge ist, dass der Wettbewerb zwischen den Krankenhäusern um die besten Köpfe weiter zunehmen wird“, analysieren die Fachleute. Gerade kleinere Kliniken stünden vor wachsenden

Schwierigkeiten, Spitzenkräfte zu rekrutieren. Denn die Hälfte der Befragten möchte im Hochschulumfeld bleiben, für andere Einrichtungen sind diese Führungskräfte dann verloren.

Die Befragung illustrierte „auf dramatische Weise die Nachwuchsproblematik im deutschen Kliniksektor“, mahnt der wissenschaftliche Studienleiter Florian Liberatore. „In naher Zukunft werden zentrale Positionen nicht mehr besetzt werden können.“ Im Vergleich zu einer früheren Umfrage von 2017 habe sich die Entwicklung verschärft. Damals bezeichneten 52 Prozent die Chefarztposition als „attraktiv“ oder „sehr attraktiv“, diesmal sind es mit 43 Prozent weniger als die Hälfte.

Woran liegt das Desinteresse am Chefarztposten? Zum einen fürchten die Oberärzte, dass sie dann zu viele Verwaltungsaufgaben erledigen müssten und zu wenig am Patienten arbeiten könnten. 55 Prozent stellen die kurative Versorgung in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit, dahinter folgen die Forschung (19 Prozent), die Lehre (14) und erst dann die Managementaufgaben (12). „Diese Ergebnisse sind ernüchternd, denn sie haben wenig gemeinsam mit der täglichen Realität der Chefärzte und Chefärztinnen“, heißt es in der Studie. Denn

deren Arbeit bestehe vor allem aus Leitung und Administration. Hinzu kommt, dass den Nachwuchskräften oft die Führungskompetenz fehlt. Weder im Studium noch im Beruf erhielten sie ausreichende Schulungen. Ein Großteil der Befragten fühle sich deshalb ungenügend auf die Karriere als Chefarzt vorbereitet. Selbst jene Oberärzte, die den Posten anstrebten, hätten nur zu 15 Prozent eine Zusatzausbildung, etwa einen Master oder MBA. Zwar nehme ein Großteil Weiterbildungsangebote wahr, doch bedeute das keine langfristige, gezielte Vorbereitung. „Die Zahlen sind ein deutliches Signal dafür, dass es in deutschen Kliniken an systematischer ärztlicher Führungskräfteentwicklung mangelt“, schreiben die Studienautoren.

Ein weiterer Grund für die fehlende Attraktivität des Chefpostens ist, dass der Nachwuchs davon eine noch schlechtere „Work-Life-Balance“ befürchtet. Die Oberärzte wünschten Teilzeitmodelle, flexible Arbeitsbedingungen, Angebote zur Kinderbetreuung, Wohnortnähe. „Jüngere Mitarbeitende haben eine sehr starke Verhandlungsposition“, stellt die Studie fest. Das erfordere einen Kulturwandel in den Kliniken. Ob eine höhere Vergütung die Aufstiegsbereitschaft erhöhen würde, wurde nicht abgefragt.