

Schilderungen von Rassismus und Ausgrenzung neben Stimmen, die das Thema als überbetont empfinden oder eher im privaten Bereich verorten.

Zufriedenheit und Belastung zugleich

Bemerkenswert an den bislang vorliegenden Befunden unserer DGVS-Auswertung ist, dass Ärztinnen und Ärzte der ersten Migrationsgeneration insgesamt ein hohes arbeitsbezogenes Wohlbefinden berichten – teilweise höher als Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund, auch nach Berücksichtigung von Alter, Position und weiteren Merkmalen. Gleichzeitig berichten gerade diese Kolleginnen und Kollegen deutlich häufiger von Anfeindungserfahrungen. Ähnliche Muster finden sich in Daten aus der Anästhesie und Intensivmedizin: Erstgenerationsärztinnen und -ärzte zeigen trotz nachweisbarer Mehrbelastung teils höhere Zufriedenheitswerte. [5] Dies wird unter anderem mit Selektionsprozessen erklärt: Wer sich bewusst für eine Tätigkeit in einem anderen Gesundheitssystem entscheidet, bringt häufig ein hohes Maß an Motivation und Belastbarkeit mit. Diese Ressourcen tragen dazu bei, Belastungen zu kompensieren, ohne sie aufzuheben. Arbeitszufriedenheit ist damit kein verlässlicher Indikator dafür, dass strukturelle Probleme gelöst sind. Wiederholte oder stark belastende Anfeindungen stehen – auch in internationalen Übersichtsarbeiten – mit erhöhter Fluktuationsbereitschaft, Erschöpfung und geringerer Bin-

dung an Einrichtungen in Zusammenhang. [4, 5]

Zentral ist deshalb weniger die Frage nach der generellen Zufriedenheit, sondern ob die Belastungen von Ärztinnen und Ärzten mit Migrationsgeschichte ernst genommen und strukturell berücksichtigt werden.

Fortbildung, Führung und Struktur

Für den ärztlichen Alltag lassen sich drei pragmatische Ebenen unterscheiden.

- **Fort- und Weiterbildung:** Eine systematische Auseinandersetzung mit Themen wie Diversität, Diskriminierung und Kommunikation ist Teil professioneller Qualifikation, nicht Ausdruck politischer „Agenda“. Fortbildungsangebote können helfen, schwierige Situationen – etwa abwertende Patientenäußerungen oder Konflikte im Team – handhabbar zu machen, ohne dass Einzelne sie allein austragen müssen. [4]
- **Führungskultur:** Ärztliche Leitungspersonen prägen Standards im Umgang miteinander. Transparente Kriterien bei der Vergabe von Aufgaben und Weiterbildungsinhalten, klare Reaktionen auf herabsetzende Äußerungen und verlässliche Rückmeldungen sind zentrale Elemente. Studien zeigen, dass eine solche Kultur die Wahrnehmung von Ungleichbehandlung mindert und die Bindung an Einrichtungen stärkt. [3, 4]
- **Strukturelle Verlässlichkeit:** Klare interne Regelungen zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten – sei es durch Mitarbeitende, Patientinnen, Patienten

oder Angehörige – schaffen Orientierung. Dafür braucht es bekannte Ansprechstellen, dokumentierte Verfahren und die Zusicherung, dass Meldungen geprüft werden. Fehlende Strukturen verstärken nachweislich das Belastungserleben der Betroffenen und verschieben Konflikte in informelle Räume. [3, 4]

Ein Thema aus unserer Mitte

Migration in der Ärzteschaft ist längst Normalität – auch und gerade in den Kliniken und Praxen Hessens. Die aktuelle DGVS-Befragung liefert einen Anlass, den Blick nach innen zu richten: Wer arbeitet in unseren Teams, was erleben wir dort als Ärztinnen und Ärzte – und welche Verantwortung tragen Strukturen und Führung für die Rahmenbedingungen? Die vorliegenden Daten und die internationale Literatur legen nahe, dass es nicht um eine neue Sonderdebatte geht, sondern um die konsequente Anwendung dessen, was ohnehin als Maßstab gelten sollte: transparente Verfahren, verlässliche Zuständigkeiten und ein Arbeitsklima, das fachliche Leistung in den Vordergrund stellt. Davon profitieren Ärztinnen und Ärzte mit und ohne Migrationsgeschichte – und damit die Versorgung insgesamt.

Dr. med. Lukas Welsch
Dr. med. Rebecca A. Maitra, M.Sc.
beide: Klinikum Hanau

Literaturangaben finden sich online auf unserer Webseite www.laekh.de unter der aktuellen Ausgabe.

Landesärztekammer Hessen setzt Zeichen gegen Antisemitismus

Die Landesärztekammer Hessen (LÄKH) wird Mitglied im Verein Ärztinnen und Ärzte gegen Antisemitismus e. V. „Mit unserem Beitritt möchten wir als Ärztekammer ein klares Zeichen gegen Antisemitismus setzen und unsere Solidarität mit jüdischen Ärztinnen und Ärzten bekräftigen“, erklärt Dr. med. Edgar Pinkowski, Präsident der LÄKH.

Der Verein Ärztinnen und Ärzten gegen Antisemitismus entstand 2023 als Reaktion auf das Massaker der Terrororganisation Hamas an der israelischen Zivilbevölkerung. Er setzt sich unter anderem für das Existenzrecht Israels und die Sicherheit jüdischer Menschen und Institutionen in Deutschland ein. Dabei positioniert sich der Verein entschieden gegen antisemitische Tendenzen innerhalb der Ärzteschaft und an den medizinischen Fakultäten in Deutschland. Zu den Schirmherren gehört der Ehrenpräsident der Bundesärztekammer Prof. Dr. med. Frank Ulrich Montgomery.

Peter Böhnel

Ärztekammer