

01.06.2025 Aus-, Weiter- & Fortbildung

BDC-Praxistest: 5 Dos und Don'ts beim Recruiting von Ärzten und Ärztinnen

Konstantin Degner



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in gerade mal 15 Jahren sollen laut Schätzung des Zentralinstituts für die Kassenärztliche Versorgung aus dem Jahr 2024 30.000 bis 50.000 Ärztinnen und Ärzte dem deutschen Gesundheitssystem fehlen. Aber bereits heute ist der Kampf um medizinische Fachkräfte gerade in den chirurgischen Fachdisziplinen deutlich spürbar und die Gefahr von

Abwanderungen der Mitarbeiter in andere Kliniken groß. Denn basierend auf einer Studie des deutschen Ärzteverlags aus dem Jahr 2023 mit 3.968 angestellten Ärztinnen und Ärzten sind 82 Prozent der befragten Kolleginnen/Kollegen offen für eine neue Stelle.

Wie kann man diesen „War for Talents“ erfolgreich gestalten und Mitarbeiter langfristig binden? Und warum schaffen es viele Krankenhäuser nicht, diesen Zustand der „Wechselbereitschaft“ zu ihrem Vorteil zu nutzen? Zweifellos, je genauer man seine Zielgruppe kennt, desto effektiver lassen sich Recruiting-Maßnahmen planen und umsetzen. Aber viele Gesundheitseinrichtungen setzen eher auf ihr Bauchgefühl als auf handfeste Erkenntnisse und agieren beim Thema Recruiting „als ob der erste Karl-May-Film TV-Premiere hatte“. Dabei macht ein genauer Blick auf die Bedürfnisse und Anforderungen bei Ärztinnen und Ärzten Sinn, um z. B. eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, faire Arbeitsbedingungen sowie attraktive Entwicklungsperspektiven anzubieten.

Spannende Lektüre wünschen

Prof. Dr. med. C. J. Krones und Prof. Dr. med. D. Vallböhmer

Gerade im Gesundheitswesen stehen Personalverantwortliche vor nie dagewesenen Herausforderungen – was sollte beim Thema Recruiting unbedingt beachtet werden, um die besten Ärzte und Ärztinnen zu gewinnen?

Ein Blick auf das Heute zeigt: Immer näher rückende Altersruhestände, eine steigende Abwanderung ins Ausland und sinkende Wochenarbeitsstunden stellen Krankenhäuser und Medizinische Versorgungszentren vor erhebliche Herausforderungen im Personalmanagement. Ein entschlossenes Handeln ist notwendig, um die medizinische Versorgung aufrechtzuerhalten. Dies bedeutet auch, dass wir uns bei der Rekrutierung von Ärzten und Ärztinnen auf neue Gegebenheiten einstellen und zukunftsweisende Strategien entwickeln müssen. Was gilt es also beim Recruiting zu beachten, um diesen Herausforderungen wirksam begegnen zu können?

5 Dos

1. Totgeglaubte leben länger: den richtigen Kanal wählen

Ein klassischer Recruiting-Prozess beginnt noch immer meist mit der Stellenanzeige, sehr häufig online. Schließlich ist Print doch tot – oder? Nicht wirklich. Bei Ärztinnen und Ärzten stehen medizinische Fachzeitschriften zur Informationsbeschaffung noch immer hoch im Kurs, gefolgt vom Austausch mit Kolleginnen und Weggefährten sowie der Onlinerecherche. Personalverantwortliche sollten sich entsprechend nicht nur auf einen Kanal verlassen und die Strategie je nach zu besetzender Position anpassen. Mit steigender Hierarchiestufe steigt erfahrungsgemäß auch die Printaffinität.

2. Individuelle Ansprache je nach Fachrichtung

Je nach Fachrichtung gibt es große Unterschiede, was die passgenaue Ansprache betrifft. In der Chirurgie sind beispielsweise 76 Prozent der Ärzte männlich und weit mehr als die Hälfte von ihnen ist über 50 Jahre alt. Mehr als jeder Vierte sogar über 60 Jahre. Im Bereich der Kinder- und Jugendmedizin sieht es hingegen ganz anders aus: 63 Prozent sind weiblich und mehr als die Hälfte ist jünger als 50 Jahre. Für das erfolgreiche Recruiting braucht es entsprechend eine differenzierte Betrachtung und das Eintauchen in die jeweilige Fachrichtung – es ist unerlässlich, die spezifischen Interessen und Bedürfnisse der Zielgruppen zu verstehen.

3. Know your numbers

Für Personalverantwortliche ist es unerlässlich, den eigenen Markt inklusive aller Daten und Fakten gründlich zu kennen, insbesondere in Bezug auf die Anzahl und Verteilung der Fachärzte in verschiedenen Bereichen. Ein Beispiel: In Deutschland gibt es ca. 2.000 Neurochirurgen im Angestelltenverhältnis – das ist verglichen mit anderen Fachbereichen nicht sehr viel. Die gute Nachricht: Aus Studien ist bekannt, dass rund 80 Prozent der Ärzte und Ärztinnen derzeit offen für einen Jobwechsel sind. Besonderes Augenmerk sollte den latent Suchenden gelten, denn hier findet sich die größte Bereitschaft, eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Die Recruiting-Maßnahmen gilt es dann entsprechend spitz anzupassen und so auszurichten, dass neben den aktiv Suchenden auch die latent Suchenden Ärzt:innen angesprochen werden.

4. Flexible Arbeitsbedingungen als USP begreifen

Die Arbeitskultur im medizinischen Bereich ist einem nie dagewesenen Wandel unterworfen, angetrieben durch die Bedürfnisse und Ansprüche nachrückender Generationen von Ärzten und Ärztinnen. Und dazu gehören auch die Arbeitsbedingungen: Gerade die 20- bis 35-Jährigen können Kliniken viel mehr mit einer ausgeglichenen Work-Life-Balance locken als mit einem guten Gehalt. Darüber hinaus stehen viele Ärztinnen und Ärzte vor der Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinen. In diesem Kontext sind flexible Arbeitsmodelle – wie Teilzeitarbeit, Job-Sharing, flexible Arbeitszeiten oder 4-Tage-Woche – entscheidende Faktoren.

5. Zusammenarbeit beim Recruiting etablieren

Eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Personalbereich und den im Recruiting-Prozess involvierten Chefärzten und Oberärztinnen ist entscheidend. Während Personalverantwortliche durch Wissen über die Zielgruppe und sämtliche USPs punkten können, kennen die Chef- und Oberärzte die Herausforderungen aus der Praxis sehr genau. Es ist essenziell wichtig, dass der Recruiting-Prozess für alle Beteiligten maximal transparent läuft. Beispielsweise dürfen Bewerbungen an den Chefarzt oder die Chefärztin – was gar nicht mal selten vorkommt –

nicht dort liegen bleiben und womöglich im Alltagsstress untergehen, sondern sollten unmittelbar mit der HR-Abteilung geteilt werden.

5 Don'ts

1. Das Onboarding vernachlässigen

Mit der Vertragsunterschrift ist der Recruiting-Prozess nicht beendet, denn das Onboarding ist der finale Prozessschritt im Recruiting. Ein strukturierter Onboarding-Prozess vermindert Leerläufe, chaotische Einarbeitungstage und mitunter hohe Nachbesetzungskosten – denn etliche Ärztinnen und Ärzte kündigen innerhalb der Probezeit. Dazu gehören Überlegungen wie: Was braucht die neue Chirurgin, damit sie sich von Anfang an sicher fühlt? Wie können wir dem Assistenzarzt aus dem Ausland helfen, sich schneller zu integrieren? Wen stellen wir dem Neuankömmling zur Seite?

2. Keine Kennzahlen erfassen

Etwa jedes dritte Krankenhaus erfasst keine KPIs im Rahmen des Recruitings. Gerade bei einer spitzen Zielgruppe wie Ärztinnen und Ärzten ist es jedoch wichtig zu wissen, wie effektiv die Rekrutierungsbemühungen sind und nicht nur auf das Bauchgefühl zu vertrauen. Die Erfassung und Auswertung von KPIs ist unerlässlich, um fundierte Entscheidungen zu treffen und das Budget gezielt einzusetzen.

3. Unrealistische Budgets einplanen

Die Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten ist zu einer großen Herausforderung geworden – und ein wesentlicher Faktor, der diese Situation negativ beeinflusst, sind zu niedrige Recruiting-Budgets. Die Folge: Stellenanzeigen landen nicht auf den relevanten Plattformen und Kanälen, um eine ausreichend breite Reichweite zu erzielen. Dabei sind die Kosten für eine unbesetzte Arztstelle deutlich höher als das Budget, was für die Neubesetzung nötig wäre: Eine Oberarztstelle, welche für 100 Tage nicht besetzt werden kann, kostet ein Krankenhaus mehr als 100.000 Euro.

4. Keine mobiloptimierten Bewerbungsformulare

Zwar sind Krankenhaus-Karriereseiten und -Jobbörsen bereits zu rund 90 Prozent mobiloptimiert – das bringt jedoch herzlich wenig, wenn nur knapp die Hälfte aller Bewerbungsformulare auf dem Mobiltelefon nutzbar ist. Entsprechend hoch ist die Abbruchrate. Hier besteht deutlicher Nachholbedarf, da bei der digitalen Jobsuche die Nutzung mobiler Endgeräte auch bei Ärztinnen und Ärzten favorisiert wird (rund 60 Prozent).

5. Langsame Kommunikation

In der digitalen Welt läuft alles schneller. Diese Geschwindigkeit führt folglich auch im Bewerbungsprozess zu einer anderen Erwartungshaltung. Mehr als die Hälfte der Ärztinnen und Ärzte erwarten innerhalb von sieben Tagen eine Rückmeldung zu ihrer Bewerbung – Absage oder Einladung. Wenn diese Erwartungshaltung nicht erfüllt wird, geht viel Zeit und somit interessante Kandidaten verloren.

Degner K: BDC-Praxistest: 5 Dos und Don'ts beim Recruiting von Ärzten und Ärztinnen.

Passion Chirurgie. 2025 Juni; 15(06/QII): Artikel 05_01.

Autor des Artikels



Konstantin Degner

Senior Expert Business Development & Market
Recruiting Solutions @ ÄRZTESTELLEN
Deutscher Ärzteverlag GmbH

[> kontaktieren](#)