

Vergütungsmodelle für angestellte Tierärztinnen und Tierärzte in der Tierarztpraxis

- 1. Präambel**
- 2. Mindestvergütung im ersten Berufsjahr**
 - 1.1. Vergütung
 - 1.2. Arbeitskatalog
- 3. Mindestvergütung von langfristig angestellten Tierärztinnen und Tierärzten**
 - 3.1. Festgehalt-Modell
 - 3.2. Prämienmodell
- 4. Rechtliche Anmerkungen**
 - Was ist Notdienst?
 - Was ist Bereitschaftsdienst?
 - Musterarbeitsvertrag
- 5. Anhang**

Vergütungsmodelle: Beschlossen in der Mitgliederversammlung 2012
des Bundesverbandes Praktizierender Tierärzte (bpt) in Hannover.

Anpassung der Vergütung um 10 %: Beschlossen in der Mitgliederversammlung 2017
des Bundesverbandes Praktizierender Tierärzte (bpt) in München

1. Präambel

Die Erfahrung aus den vergangenen Jahren hat gezeigt, dass **Tierärztinnen und Tierärzte selten langfristig angestellt** in der Praxis arbeiten. Viele Gründe spielen für den Wechsel in die Selbständigkeit, die Industrie oder berufsfremde Tätigkeiten eine Rolle. Damit wandert Wissen und Berufserfahrung aus der Praxis ab. Meist ist das zu niedrige Gehalt in Verbindung mit sehr hoher Arbeitsbelastung ein nicht unwesentlicher Faktor für die berufliche Veränderung der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte. Diese Empfehlung zu Mindestvergütungen hat zum **Ziel, angestellte Tierärztinnen und Tierärzte mittelfristig angemessen zu entlohnen**. Sie zeigt Schritte in diese Richtung auf. Das Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn alle praktizierenden Tierärzte (Praxisinhaber mit und ohne Angestellte) Verantwortung übernehmen und so die Zukunft unseres Berufsstandes sicherstellen.

Vorteile:

- Langfristige Bindung der angestellten Tierärztin/des angestellten Tierarztes
- weniger angestellte Tierärztinnen und Tierärzte wechseln in die Selbständigkeit, damit weniger Konkurrenz, bessere Auslastung und höhere Umsatzrendite
- größere Teamzufriedenheit
- größere Praxiseinheiten mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Möglichkeit zur Spezialisierung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es müssen mehrere **Voraussetzungen**, notfalls mit externer Hilfe (betriebswirtschaftliche Beratung bpt, Unternehmensberatung), geschaffen werden:

Laut den Zahlen des statistischen Bundesamtes und des bpt-Praxiskostenvergleichs erwirtschaften praktizierende Tierärzte **zu wenig Umsatz**, um sowohl Praxisinhaber als auch angestellte Tierärztinnen und Tierärzte angemessen zu entlohnen. Der Umsatz der gesamten Branche kann jedoch nur gesteigert werden, wenn das Preisniveau deutlich angehoben wird. Dazu können Praxisinhaber und angestellte Tierärztinnen und Tierärzte beitragen: korrekter Gebrauch der GOT, Kostenrechnung und Preisgestaltung. **Nicht der Praxisinhaber muss die angestellte Tierärztin/den angestellten Tierarzt bezahlen, sondern der Tierbesitzer.**

Praxisinhaber sind Unternehmer und tragen ein wirtschaftliches Risiko. Viele Praxen haben angestellte Tierärztinnen/Tierärzte, obwohl der Umsatz dies nicht trägt. In diesen Praxen steht der **Arbeitsaufwand nicht im Verhältnis zum Umsatz** bzw. es wird nicht genug Umsatz erwirtschaftet, um mehrere Tierärzte angemessen zu entlohnen. Der Praxisinhaber ist dafür verantwortlich, die Praxis so zu strukturieren und zu optimieren, dass für alle Tierärzte eine angemessene Entlohnung innerhalb normaler Wochenarbeitszeit erwirtschaftet wird. Es liegt in der Verantwortung der angestellten Tierärztinnen und Tierärzte bei Bewerbungen diese Kriterien zu berücksichtigen und in Verhandlungsgespräche einzubringen.

Als angemessene Arbeitszeit wird die 40 Stunden Woche zu Grunde gelegt. Damit die arbeitsrechtliche Grenze von höchstens 48 Stunden in der Woche nicht überschritten wird, ist die Arbeitszeit zu dokumentieren.

Für eine nachhaltige Motivation sind Personalführung, angemessene Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur fachlichen bzw. persönlichen Weiterentwicklung notwendig. All dies erfordert Zeit, die in vielen Tierarztpraxen bisher „eingespart“ wird. Auch die Kosten für diesen organisatorischen Zeitaufwand muss der Tierbesitzer tragen. Daher sollten sie bei der Preisgestaltung berücksichtigt werden.

Vereinbarungen zwischen Praxisinhaber und angestellten Tierärztinnen/Tierärzten müssen zum gegenseitigen Nutzen in einem Arbeitsvertrag schriftlich niedergelegt werden. Der bpt bietet Musterverträge und wichtige Informationen zu arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen an. Das Ergebnis ist davon abhängig, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gemeinsam an der Umsetzung mitarbeiten. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind dafür die Voraussetzung.

2. Mindestvergütung im ersten Berufsjahr

Ausgangspunkt der Überlegungen zum angemessenen Grundgehalt von angestellten Tierärztinnen und Tierärzten im ersten Berufsjahr ist es, eine qualifizierte Ausbildung des tierärztlichen Nachwuchses sicherzustellen und die Motivation der Tierärzte zu erhalten, damit diese auch langfristig dem tierärztlichen Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Um dieses sicherzustellen, wird das erste Jahr nach Erhalt der Approbation als erstes Berufsjahr bezeichnet.

Das erste Berufsjahr soll sich wiederum in zwei Halbjahre teilen, wobei das erste Halbjahr eine Basisausbildung auf Grundlage eines Leistungskataloges (s. 2.2.) umfassen und das zweite Halbjahr dazu dienen soll, die angestellte Tierärztin/den angestellten Tierarzt im ersten Berufsjahr sukzessive an das selbstständige tierärztliche Arbeiten heranzuführen.

2.1 Vergütung

Im ersten Halbjahr soll die Vergütung mindestens 2.420,- € brutto pro Monat betragen, im zweiten Halbjahr soll sie auf mindestens 2.860,- € brutto pro Monat steigen.

Die o. g. Vergütungen basieren auf einer 40-Stunden-Woche bei mindestens 20 Tagen Urlaub im Jahr.

Die Empfehlung erfolgt mit den folgenden ergänzenden Hinweisen:

- Vor der Einstellung einer Tierärztin/eines Tierarztes sind die Praxen angehalten, grundsätzlich zu überlegen, ob es betriebswirtschaftlich angezeigt ist, eine Tierärztin/einen Tierarzt einzustellen.
- Einer Promotion wird keine zusätzliche Wertigkeit im ersten Berufsjahr zugemessen.
- Die Empfehlung gilt nur für die tierärztliche Praxis; eine Signalwirkung auf andere Bereiche kann und soll jedoch nicht explizit ausgeschlossen werden.

2.2 Leistungskataloge

Die Leistungskataloge sind unterteilt nach Kleintier-, Nutztier- (Schwein und Rind) und Pferdepraxis (s. Dateien Leistungskataloge).

3. Mindestvergütung von langfristig angestellten Tierärztinnen und Tierärzten

Zwei Modelle für die Mindestvergütung von langfristig angestellten Tierärztinnen und Tierärzten stehen zur Verfügung: ein Festgehalt-Modell sowie ein Prämienmodell.

3.1 Festgehalt-Modell

Im Sinne einer Mindestentlohnung wird folgende Stundenentlohnung vorgeschlagen (Angaben zu Monatsgehältern in Klammern sind brutto bei 40 Std./Woche):

2. Jahr: 17,82 €/Std. (3.089 €)

3. Jahr: 19,36 €/Std. (3.356 €)

4. Jahr: 19,36 €/Std. (3.356 €)

5. Jahr: 20,46 €/Std. (3.546 €)

Mit der Stundenentlohnung wird sichergestellt, dass auch die tatsächliche Arbeitszeit entlohnt wird (bis max. 48 Stunden gesetzlich zulässige Arbeitszeit). Das Modell basiert weiterhin auf der Annahme, dass 12 Gehälter/Jahr bezahlt werden und der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht. Entscheidend für die Anwendung dieses Modells ist die Erfassung der Ist-Arbeitszeit durch den Arbeitgeber (= gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers).

3.2 Prämienmodell

Das sogenannte Prämienmodell basiert auf der Annahme eines Sockelgehältes i. H. v. mindestens 3.000 € brutto pro Monat. Hinzukommen soll eine praxisindividuelle variable Prämie in Höhe von 25 – 35 % als Aufschlag auf den prämienfähigen Anteil des Netto-Leistungsumsatzes (s. Datei Gehalts- und Prämienrechner).

Folgende Vor- und Nachteile sind zu beachten:

Vorteile für Arbeitnehmer:

- gut geeignet für leistungsorientierte Arbeitnehmer
- vorteilhaft für Praxen mit Notdienst
- flexiblere Arbeitszeiten möglich
- eigener Kundenstamm kann aufgebaut werden
- Wertigkeit der eigenen Arbeit kann besser eingeschätzt werden

Nachteile für den Arbeitnehmer:

- Arbeitszeit kann ansteigen
- möglicher Verdienstausschlag bei Krankheit
- Diskussionen innerhalb des Praxisteam
- Umsatzziel schwer absehbar
- kein Einblick in Zahlen der Praxis
- Zufriedenheit nicht nur über Gehalt herstellbar

Vorteile für Arbeitgeber:

- bessere Beurteilungsmöglichkeit der Wertschöpfung der angestellten Tierärztin/des angestellten Tierarztes
- schlechtere Mitarbeiter werden nicht überbewertet
- betriebswirtschaftliche Überprüfung der eigenen Praxis muss erfolgen

Nachteile für Arbeitgeber:

- Gehaltsverhandlungen werden komplizierter
- eigene Preisgestaltung muss überprüft werden

4. Rechtliche Anmerkungen

4.1 Was ist Notdienst?

Hierbei handelt es sich lediglich um einen berufsrechtlichen Begriff, der beschreibt, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Zeiträumen ein Tierarzt seine Leistungen außerhalb der üblichen Sprechstunden anbieten und ständig für eine Notfallversorgung erreichbar sein muss.

Dem Gebiet des Arbeitsrechts ist es wiederum zuzuordnen, in welcher Art ein solcher Notdienst geleistet wird - also Bereitschaftsdienst im engeren Sinne oder Rufbereitschaft, vgl. auch Anmerkung 8 zu unserem Mustervertrag.

4.2 Was ist Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Beide Begriffe sind im Zusammenhang zu sehen. Die rechtliche Einordnung ist noch immer unklar, da keine Definition im Gesetz vorhanden ist. Wir empfehlen daher, die Details im jeweiligen Vertrag festzulegen.

Definitionsvorschläge:

- Bereitschaftsdienst: Der Arbeitnehmer befindet sich an einem festgelegten Ort, darf ruhen oder anderes tun, um bei Bedarf unverzüglich tätig zu werden.
- Rufbereitschaft: Der Arbeitnehmer befindet sich, wo er will, ist aber erreichbar, um auf Abruf tätig zu werden ("Piepser").

Ausdrücklich verweisen wir nochmals auf Anmerkung 8 zu unserem Mustervertrag.

4.3 Musterarbeitsvertrag

s. Datei Musterarbeitsvertrag