

Die Suche nach einem Konsens

Vergütung von Assistenten in der tierärztlichen Praxis

von Carsten Vogt

Foto

Die Bemühungen der tierärztlichen Landesvertretungen, einen Konsens zur Frage der angemessenen Vergütung von Assistenten in der tierärztlichen Praxis zu finden, werden hier zusammengefasst dargestellt.

Die Diskussion um eine angemessene Vergütung von angestellten Assistenten in der tierärztlichen Praxis wird bereits so lange geführt wie es Praxisassistenten gibt. Die Kernforderungen sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite sind für sich genommen jeweils schlüssig und vernünftig. Dennoch gestaltet sich die Suche nach einer Einigung schwierig, da es bisher an einer Datenerhebung der tatsächlichen Umstände mangelte und eine Moderation fehlte, die beide Seiten zur Kompromissfindung an einen Tisch brachte.

Die Friedrich-Studie

Der erste Mangel wurde im Wesentlichen durch

die Dissertation von Bettina Friedrich an der Tierärztlichen Hochschule Hannover aus dem Jahr 2007 behoben. Im Rahmen dieser „*Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland*“ wurde ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt (median) von 2300 € (Kleintierpraxis) bis zu 2850 € (Nutztierpraxis) ermittelt, wobei Frauen bei gleicher Belastung deutlich geringer entlohnt wurden. Weitere alarmierende Punkte waren die häufig nicht existierenden schriftlichen Arbeitsverträge bei 33 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und die erheblichen Arbeitszeitbelastungen, die in der Pferdepraxis mit median 55 Wochenstunden nicht mit geltendem Arbeitsrecht vereinbar sind. Neben diesen „Unzufriedenheitskriterien“ wurden weitere Punkte herausgearbeitet, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrafen.

Mit Veröffentlichung der Friedrich-Studie lagen erste konkrete, wissenschaftlich gesicherte Daten zur Situation von Praxisassistenten vor, aus denen u. a. mehrere Schlussfolgerungen gezogen werden konnten:

1. Häufig stehen Gehalt und Arbeitsaufwand für die Assistenten – auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen – in keinem adäquaten Verhältnis.
2. Um für Arbeitgeber und Assistenten gleichermaßen zufriedenstellende Verhältnisse zu erreichen, ist die strikte Einhaltung der Gebührenordnung für Tierärzte unbedingt notwendig.
3. Arbeitszeiten, die eine langfristige Perspektive als Assistenztierarzt ermöglichen und einer geplanten Familiengründung nicht im Wege stehen, sind (...) essenziell.

„Dann geht man eben nachts putzen“

Obwohl diese Studie erhebliche Beachtung fand, änderte sich zunächst wenig. Erst nachdem das Thema durch den Artikel „*Dann geht man eben nachts putzen*“ von der tierärztlichen Kollegin und Redakteurin Christina Hucklenbroich in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ)* vom 17. Oktober 2009 auch einer breiteren, nicht tierärztlichen Öffentlichkeit ins Bewusstsein gerückt wurde, begannen sich die Landesvertretungen konkret mit Lösungsvorschlägen

zu beschäftigen. In dem Artikel beschreibt die Autorin die bereits erwähnten elementaren Missstände, die in unserem Berufsstand herrschen und bezieht neben den in der Friedrich-Studie berücksichtigten privaten Praxen insbesondere die Situation an universitären Kleintierkliniken mit ein, die ihr besonders dramatisch erschien. Dieser und ein darauf folgender Artikel („Traumberuf – komme was wolle“ vom 7. Februar 2010) brachten der Autorin im Jahr 2011 den Wächterpreis für Volontäre ein, eine anerkannte Auszeichnung für kritische und investigative Berichterstattung über Korruption, Vetternwirtschaft, Missstände und Missbrauch. Ein weiterer Artikel zur selben Problematik („Ein Herz für Tierärzte“) wurde am 13. November 2010 ebenfalls in der FAZ veröffentlicht.

Der Arbeitskreis der Bundestierärztekammer

Kurz nach Erscheinen des ersten Artikels in der FAZ wurde auf der Hauptversammlung des Deutschen Tierärzttags 2009 in Saarbrücken ein Arbeitskreis „Assistenten“ der Bundestierärztekammer (BTK) beschlossen, dem Vertreter der BTK, des Bundesverbands Praktizierender Tierärzte (bpt) und Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angehörten. Ziel war es, einen Vorschlag zur Assistentenvergütung in der tierärztlichen Praxis zu erarbeiten. Dieser Vorschlag, der mit einer Modifikation auf der Herbst-Delegiertenversammlung im November 2010 angenommen wurde (**Kasten**), sieht bezogen auf eine 40-Stunden-Woche ein Anfangsgehalt von mindestens 2600 € und eine Erhöhung nach einer halbjährigen Probezeit auf Niveau des Einstiegsgehalts im höheren Dienst nach TVöD vor. Im Deutschen Tierärzteblatt vom März 2011 schreibt die Geschäftsführerin der BTK, RAin Dr. Katharina Freytag: „Der Beschluss der Delegiertenversammlung der BTK sollte ein Zeichen setzen, dass man das Problem der Arbeitsbedingungen der Assistenten erkannt hat und verbessern möchte. Beendet ist die Diskussion sicherlich noch nicht!“

Die Kommission des Bundesverbands Praktizierender Tierärzte

Im Rahmen dieser Diskussion wurde folgerichtig auf der Mitgliederversammlung 2010 des bpt eine paritätisch besetzte Kommission eingerichtet, der fünf Mitglieder der Arbeitgeber- und fünf Mitglieder der Arbeitnehmerseite angehörten. Die Moderation dieser simulierten Tarifverhandlungen wurde durch den Geschäftsführer des bpt, RA Heiko Färber, geleitet während Dipl.-Betriebswirt Hans-Peter Ripper und RAin Gabriele Moog zur betriebswirtschaftlichen bzw. juristischen Beratung zur Verfügung standen. Ziel dieser Kommission war es, ein von beiden Parteien einstimmig beschlossenes Vergütungsmodell zu entwickeln und die Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten) abzustecken. Nach einer ersten konstituierenden Sitzung am 14. April 2011 fanden drei weitere statt, an deren Ende allerdings keine einstimmige Empfehlung erzielt werden konnte. Zwar war man sich sehr schnell über das Anfangsgehalt der Assistenten einig, insbesondere bei der Vergütung von Langzeitassistenten konnte jedoch kein Konsens gefunden werden. So wurde auf der bpt-Mitgliederversammlung 2011 nur ein Zwischenbericht erstattet und die Arbeit der Kommission um ein weiteres Jahr verlängert. In zwei weiteren Treffen konnte die Kommission die im Folgenden beschriebene, einstimmig beschlossene Empfehlung erarbeiten, die auf der bpt-Mitgliederversammlung 2012 mit großer Mehrheit angenommen wurde (vollständiger Wortlaut inkl. Präambel und Leistungskataloge unter www.tieraerzterverband.de).

Für das **Anfangsassistentenjahr** lag der Schwerpunkt der Kommission auf der Ausbildung der Assistenten, was sich in einem etwas geringeren Gehalt als in der BTK-Empfehlung widerspiegelt: Im ersten Halbjahr soll die Vergütung mindestens 2200 € und im zweiten Halbjahr 2600 € betragen. Dies wird allerdings an eine strukturierte Ausbildung der Assistenten gekoppelt, was durch Leistungskataloge für

die jeweilige Praxisart zum Ausdruck gebracht wird. Mit Hilfe dieser Kataloge können Praxisinhaber und Assistenten vor der Anstellung die geplanten Ausbildungsinhalte festlegen und während der Tätigkeit (z. B. nach den ersten sechs Monaten) im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs eine Kontrolle der tatsächlich durchgeführten Verrichtungen durchführen. Die Empfehlung basiert auf der Annahme einer 40-Stunden-Woche bei mindestens 20 Tagen Urlaub im Jahr (bei einer 5-Tage-Woche).

Für die **Folgejahre bzw. die Vergütung von Langzeitassistenten** schlägt die Kommission zwei Modelle gleichberechtigt nebeneinander vor. Beide Modelle basieren auf der Annahme, dass zwölf Gehälter pro Jahr gezahlt werden und der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht. Weitergehende freiwillige Leistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind individuell auszuhandeln.

Modell 1 (Festgehalt-Modell)

Im Sinne einer Mindestvergütung sind folgende Stundenlöhne zu zahlen (in Klammern sind die Bruttogehälter pro Monat bei einer 40-Stunden- und 5-Tage-Woche angegeben):

2. Jahr: 16,20 €/Stunde (2816 €)
3. Jahr: 17,60 €/Stunde (3048 €)
4. Jahr: 17,60 €/Stunde (3048 €)
5. Jahr: 18,60 €/Stunde (3227 €)

Mit der Stundenentlohnung wird sichergestellt, dass auch die tatsächliche Arbeitszeit entlohnt wird (bis max. 48 Stunden gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit).

Entscheidend für die Anwendung ist die Erfassung der Ist-Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Diese banal klingende Forderung ist allerdings speziell in der Nutztier- und Pferdepraxis noch mit erheblichen Akzeptanzproblemen verbunden und wird nach Erfahrungen des Autors nur in einem kleinen Teil der Praxen durchgeführt, obwohl hierzu die gesetzliche Verpflichtung besteht!

Modell 2 (Prämien-Modell)

Das sog. Prämien-Modell basiert auf der Grundlage eines individuell verhandelbaren Sockelgehalts, das etwa bei 3000 € angesetzt werden sollte. Hinzu kommt eine praxisindividuell variable Prämie in Höhe von 25 bis 35 Prozent des monatlichen prämiensfähigen Anteils des Netto-Leistungsumsatzes des Assistenten als Aufschlag auf das Sockelgehalt. Der monatliche prämiensfähige Anteil des Netto-Leistungsumsatzes des Assistenten berechnet sich wie folgt:

(1)

Assistenteneinnahmen netto

– Verbrauch netto (Medikamente, Verbrauchsmaterial)

= **Netto-Leistungsumsatz**

(2)

Grundlohn Assistent brutto

+ anteilige Personalkosten brutto (TFA u. ä.)

Beschluss der Delegiertenversammlung der BTK vom November 2010

1. Die Mindestvergütung für das Anfangsgehalt darf brutto 2600 € (40-Stunden-Woche) nicht unterschreiten. Nach Ablauf der Probezeit (max. ein halbes Jahr) Erhöhung auf 3038 € (40-Stunden-Woche). Diese Anpassung kann auch früher geschehen bzw. als Anfangsgehalt festgesetzt werden.
2. Gehalt für Assistenten mit Berufserfahrung: Spätestens nach fünf Berufsjahren gibt es eine Vergütungserhöhung von 30 Prozent zum Anfangsgehalt nach der Probezeit.
3. Bei einer zusätzlichen Qualifikation schlägt die BTK 25 Prozent Erhöhung bei einem Fachtierarztstitel bzw. 15 Prozent bei einer Zusatzbezeichnung vor.
4. Die BTK empfiehlt, dass sich alle Tierärzte, auch dort wo es keine (Landes-)Bildungsurlaubsgesetze gibt, an dem fünftägigen Anspruch auf Bildungsurlaub im Jahr (bzw. zehn Tage alle zwei Jahre) halten. Die BTK empfiehlt ein Jahresbudget für Mitarbeiter, sodass es zur Wahrnehmung dieser Fortbildungsveranstaltungen auch einen Zuschuss von Seiten des Arbeitgebers geben kann.
5. Die BTK empfiehlt allen Tierärzten, tatsächliche Arbeitszeit und Rufbereitschaft in Betriebsvereinbarungen klar zu regeln und dabei auch das Arbeitszeitgesetz zu berücksichtigen.

Beispielrechnung für das Prämienmodell

Das Prämienmodell (Modell 2) berechnet sich aus einem variablen Sockelgehalt sowie einer praxisindividuellen Prämie (25–35 % des monatlichen prämienfähigen Anteils des Netto-Leistungsumsatzes des Assistenten). Zunächst werden der (1) Netto-Leistungsumsatz des Assistenten und der (2) Brutto-Teamlohn des Arbeitgebers berechnet. Aus diesen lässt sich dann der (3) monatliche prämienfähige Anteil des Netto-Leistungsumsatzes kalkulieren.

(1) Assistenteneinnahmen netto	17.000 €
– Verbrauch netto (Medikamente, Verbrauchsmaterial)	– 3.910 €
= Netto-Leistungsumsatz	13.090 €
(2) Grundlohn Assistent brutto	3.000 €
+ Anteilige Personalkosten brutto (TFA u. ä.)	+ 1.800 €
+ Anteilige sonstige Personalkosten brutto (Putzfrau u. ä.)	+ 400 €
+ Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	+ 1.300 €
= Teamlohn Arbeitgeber brutto	6.500 €
(3) Netto-Leistungsumsatz	13.090 €
– Teamlohn Arbeitgeber brutto	– 6.500 €
– Anteiliger Gemeinkostenzuschlag (Miete, KFZ-Kosten, Lohnabrechnung, Verwaltung u. ä.)	– 3.740 €
– Anteiliger kalkulatorischer Unternehmerlohn	– 654 €
= Monatlicher prämienfähiger Anteil des Netto-Leistungsumsatzes	2.196 €
Prämienanteil des Assistenten = hier: 25 % von 2.196 €	549 €

+ anteilige sonstige Personalkosten brutto (Putzfrau u. ä.)
 + Arbeitgeberanteile Sozialversicherung für Assistent und anteilige Personalkosten
 = **Teamlohn Arbeitgeber brutto**

(3)
Netto-Leistungsumsatz
 – **Teamlohn Arbeitgeber brutto**
 – Anteiliger Gemeinkostenzuschlag (Miete, KFZ-Kosten, Lohnabrechnung, Verwaltung u. ä.)
 – Anteiliger kalkulatorischer Unternehmerlohn
 = **monatlicher prämienfähiger Anteil des Netto-Leistungsumsatzes**

Eine Beispielrechnung, die der Kollege Kai Kreling im *Pferdespiegel* veröffentlicht hat [1], ist im **Kasten** (s. o.) wiedergegeben. Für die Berechnung der Vergütung des Assistenten nach diesem Modell stellt der bpt auf seiner Internetseite einen Gehalts- und Prämienrechner in Form einer Excel-Tabelle zur Verfügung.

Welches der beschriebenen Modelle in der Praxis realisierbar ist, hängt von vielen individuellen Faktoren ab und muss auf jede einzelne Praxis zugeschnitten werden. Sicherlich bieten beide Modelle Vor- und Nachteile.

Während das *Festgehalt-Modell* eine sichere Planung für den Assistenten bedeutet, wäre dieser beim *Prämien-Modell* in der Lage, seine Bezüge durch Leistungssteigerung erheblich zu verbessern (wovon der Arbeitgeber ebenfalls profitieren würde). Der Praxisinhaber kann die Assistenten auf der Basis objektiver Werte beurteilen und bezahlen. Es besteht

ein direkter Zusammenhang zwischen der Wertschöpfung eines Assistenten und seiner Vergütung.

Ein Nachteil des *Prämien-Modells* liegt für den Assistenten sicherlich darin, dass im Urlaub bzw. im Krankheitsfall nur der vereinbarte Sockelbetrag ausgezahlt würde. Ein wichtiger Aspekt, der zeigt, dass dieser Sockelbetrag nicht zu gering anzusetzen ist, da der Assistent auch in diesen Fällen seine monatlichen Fixkosten bezahlen muss.

Ein weiterer häufig genannter Nachteil des *Prämien-Modells* liegt in der Konkurrenzsituation der Assistenten untereinander. Sind in einer Praxis mehrere Assistenten im gleichen Praxisbereich beschäftigt und wird hier nach Leistungsumsatz bezahlt, liegt es auf der Hand, dass die lukrativsten Behandlungen am begehrtesten sind, während die mühseligen und weniger lukrativen Tätigkeiten schwer vermittelbar sind. Hier bedarf es eines starken und fairen Regulativs seitens des Praxisinhabers.

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Die in der tierärztlichen Praxis üblichen Notdienste werden i. d. R. entweder als Bereitschaftsdienst (der Assistent hat sich an einem vom Praxisinhaber bestimmten Ort, z. B. Klinik, aufzuhalten und wird bei Bedarf unverzüglich tätig) oder als Rufbereitschaft (der Assistent befindet sich an einem Ort seiner Wahl, ist aber erreichbar, um auf Abruf tätig zu werden) durchgeführt. Die Frage nach einer Anrechnung dieser zusätzlichen Arbeitszeit ist rechtlich nicht eindeutig geregelt. Während davon ausgegangen wird, dass der Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit

angerechnet wird, wird bei der Rufbereitschaft zunächst von Freizeit ausgegangen. In diesem Falle wird nur die tatsächliche Arbeitszeit während einer Rufbereitschaft angerechnet.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die derzeitige Situation der Assistenten in tierärztlichen Praxen unbefriedigend ist. Dies führt dazu, dass sich immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen selbstständig machen oder die Praxis z. B. in Richtung Industrie verlassen. Um diesem Trend entgegen zu treten, ist es von höchster Priorität die Voraussetzungen für die Möglichkeit einer Langzeitanstellung in der Praxis zu schaffen:

- Das **Gehalt** muss der geleisteten Arbeit angemessen sein.
- Die **Arbeitszeit** muss sich im gesetzlichen Rahmen bewegen.
- Möglichkeiten zur **Fortbildung** müssen gegeben und sollten gefördert werden.

Sollte diese Trias aus Gehalt, Arbeitszeit und Fortbildung sowohl für den Praxisinhaber als auch für den Assistenten ausgewogen umgesetzt werden, ergeben sich Synergien, von denen wiederum beide Seiten profitieren:

- größere Teamzufriedenheit, dadurch größere Kundenzufriedenheit
- ein eingespieltes (weil seit längerer Zeit zusammenarbeitendes) Team arbeitet effektiver, dadurch bessere Auslastung der Ressourcen, dadurch höhere Rendite
- eigenverantwortliches Arbeiten und Aufbau eines eigenen Patientenstammes, dadurch größere Zufriedenheit bei Assistent und Kunde
- bessere Möglichkeiten zur Spezialisierung, dadurch u. a. Akquisition neuer Kunden; bessere Arbeitszeiten, da Terminpraxis
- bessere Arbeitsbedingungen, dadurch Wettbewerbsvorteil bei der Assistentensuche

Diese (und sicherlich weitere) „Zufriedenheitskriterien“ sollen aufzeigen, dass eine faire Entlohnung von Praxisassistenten auch zum wirtschaftlich gesunden Wachstum einer Praxis beitragen kann.

Auf der Suche nach weiteren Lösungsansätzen zu dieser komplexen Problematik, bei der BTK und bpt an einem Strang ziehen, befasste sich in seiner ersten Sitzung auch der neu gewählte BTK-Ausschuss „Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen und Arbeitszeitmodelle“ mit diesem Thema.

Anschrift des Autors: Dr. Carsten Vogt, stellvertretender Vorsitzender des BTK-Ausschusses für Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen, Arbeitszeitmodelle, Feldhofsweg 1, 27367 Reeßum, Tel. (0 42 05) 31 790, carsten.vogt@ewetel.net

Literatur

[1] Kai Kreling (2013): Was kostet ein tierärztlicher Mitarbeiter? *Pferdespiegel* 1:34–35)