

Angestellte Tierärzte - Was will der Nachwuchs?

Von: Annegret Wagner

Veröffentlicht am: 23. November 2018



Der Bundesverband Praktizierender Tierärzte (bpt) gilt in erster Linie als Interessenvertretung selbstständiger Tierärzte und nicht so sehr als Sprachrohr angestellter Tierärzte. Um dieses Vorurteil auszuräumen, fand anlässlich des bpt-Kongress in Hannover ein Round-Table mit dem Titel "Angestellte Tierärzte im bpt - die Zukunft gemeinsam gestalten" statt. Die Organisation dazu hat der Arbeitskreis "Angestellte Tierärzte" des bpt übernommen, der je zur Hälfte aus angestellten und selbstständigen Tierärzten besteht.

Ein Problem, das nicht nur in der Tiermedizin existiert ist das Aufeinandertreffen der "Generation Selbstaubeutung" und der "Generation Y". Die "Selbstaubeuter" ziehen sich allmählich aus dem Arbeitsleben zurück und hinterlassen eine Lücke, die anscheinend schwer zu füllen ist. Bereits seit Jahren haben es Praktiker schwer, Assistenten und potentielle Nachfolger für ihre Praxen zu finden. Letzteres liegt - wie eine Tierärztin in dem Gespräch erklärte - vor allem daran, dass immer weniger Berufsanfänger eine Selbstständigkeit anstreben. Doch auch die als zu schlecht empfundenen Bezahlung der Assistenten treibt viele Angestellte aus der Praxis in die

Ämter und andere Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit und tariflicher Entlohnung.

Zur Orientierung für Berufsanfänger gibt es sowohl vom bpt als auch dem BAT (Bund angestellter Tierärzte) Gehaltsvorschläge. Diese weichen erheblich voneinander ab (rund 1000 Euro Differenz), weil der BAT als einseitige Interessensvertretung der Angestellten eine Forderung aufstellt, während die Empfehlung des bpt auf einem Kompromiss zwischen dem, was Arbeitgeber zahlen können und dem was Angestellte mindestens erhalten sollten darstellt. So sollte das Einstiegsgehalt etwa dem 1,7 bis 1,8-fachen Satz des Tariflohns einer TFA entsprechen. Junge Tierärzte wüssten darüber hinaus aber auch gerne, welche Einkommensperspektiven sie jenseits des Einstiegsgehalt erwarten können. Diese Frage konnten die anwesenden Praktiker nicht pauschal beantworten, da sich die Entlohnung sehr stark an den Gegebenheiten der Praxis orientiert und natürlich auch von der Länge des Beschäftigungsverhältnisses abhängt.

Entscheidend für das, was eine Praxis zahlen kann, ist häufig der Standort. Gerade die bei Berufsanfänger/innen beliebten Kleintierpraxen in Großstädten sind in der Regel weniger zahlungskräftig, als Praxen in "Speckgürteln" um Städte oder sogar ländliche Praxen ohne nennenswerte Konkurrenz. Wer Geld verdienen wolle - so ein Teilnehmer des Round Tables - der müsse genau hinsehen, wo er arbeiten wolle. Lukrative Stellen sind nicht unbedingt da, "wo man die Grundschule besucht hat" oder wo es landschaftlich besonders reizvoll ist.

Neben der Bezahlung ist den jungen Tierärzten Anerkennung besonders wichtig. Wer Mitarbeiter halten will, sollte auf sie eingehen und ihnen klar machen, wie sehr ihr Arbeitseinsatz geschätzt wird. Dies klingt nach einer Binsenweisheit, doch Lob von Arbeitgebern ist in Tierarztpraxen nicht unbedingt üblich, vor allem nicht von den "Selbstaubeutern", bei denen "nicht geschimpft" schon "Lob genug" ist. Eine Teilnehmerin etwa, die regelmäßig die Praxis alleine führen musste, vermisste die Anerkennung bzw. den Dank ihres Ex-Arbeitgebers, dem sie seine Fernreisen ermöglichte. Eine weitere Teilnehmerin des Gesprächs berichtete davon, dass sie ihre aktuelle Stelle angenommen habe, weil ihr der zukünftige Arbeitgeber gesagt habe, dass er unbedingt mit ihr zusammenarbeiten und ihr Potential fördern wolle. Weniger gut kommen die Assistenten damit klar, wenn sie nur die Routinearbeiten machen dürfen und keine Möglichkeit haben, von ihren Arbeitgebern zu lernen.

Andererseits stellt für Arbeitgeber der hohe Frauenanteil ein Problem dar. Nicht, weil die Kolleginnen schlechter arbeiten, sondern weil viele von ihnen erst nach dem Studium mit der Familienplanung beginnen. Da für schwangere Tierärztinnen ein Beschäftigungsverbot besteht, der Arbeitsplatz aber im Anschluss an die Elternzeit wieder verfügbar sein muss und der dazugehörige Urlaub nicht verfällt, haben vor allem kleine Praxen mit erheblichen finanziellen Belastungen zu kämpfen sobald Kolleginnen schwanger werden. Gerade Kollegen, die sich von ihren angestellten Tierärztinnen "ausgenommen" fühlen, begegnen ihren Mitarbeitern häufig nicht mit dem gewünschten Enthusiasmus.

Diskrepanzen bestehen bei der eigenen Einschätzung der Arbeitswilligkeit. Während die anwesenden Angestellten betonten, dass sie gewillt seien, auch am Wochenende und nachts zu arbeiten, spiegelt sich dies nicht in den Erfahrungen der Praktiker wider. Es wird für sie zunehmend schwieriger, Notdienste abzudecken, weil die Mitarbeiter schlicht nicht bereit sind, zu den entsprechenden Zeiten zu arbeiten. Das geht sogar soweit, dass Angestellte angeben, dem Druck, dass im Notdienst jederzeit das Telefon klingeln könnte, nicht gewachsen zu sein. Problematisch ist dabei, dass die mangelnde Bereitschaft zur Übernahme von Notdiensten sich nicht mit gestiegenen Ansprüchen der Tierhalter verträgt. Ähnlich wie in anderen Branchen erwarten die Patientenbesitzer ein hohes Maß an Service auch außerhalb normaler Arbeitszeiten.

Das Fazit: Wer Mitarbeiter halten möchte, muss außer einer angemessenen Entlohnung auch ein gutes Arbeitsklima mit ausreichend Anerkennung schaffen. Wer als Angestellter (und eventuell später Selbstständiger) Geld verdienen möchte, muss unter Umständen seine "Komfortzone" verlassen und an Standorten arbeiten, die auf den ersten Blick wenig attraktiv erscheinen.