

# Tierärztin sucht Anstellung in Teilzeit

## Arbeitszeitmodelle in der tierärztlichen Gemischtpraxis

von Jan Schepers

Auf Anregung des BTK-Ausschusses für Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen, Arbeitszeitmodelle werden im Deutschen Tierärzteblatt nach und nach unterschiedliche Arbeitszeitmodelle vorgestellt.

Wie es zum Bedarf an Teilzeit-Arbeitsmodellen kommen und auf welche Weise diesem entsprochen werden kann, ist Thema dieses Erfahrungsberichtes aus einer Gemischtpraxis.

Tierärzte und ihre Arbeitszeiten, diese Thematik führt seit geraumer Zeit immer wieder zu Diskussionen, manchmal gar Streitgesprächen innerhalb der deutschen Tierärzteschaft. Wie lange sollte man arbeiten? Was sollen Tierärzte eigentlich verdienen? Wie und in welchem Maß sollten Berufsanfänger für ihre Tätigkeit entlohnt werden? Wie bekommt man Familie und Beruf unter einen Hut? Diese Fragen werden disziplinübergreifend in allen Praxisformen regelmäßig gestellt, und deshalb möchte ich Ihnen stellvertretend für viele Kolleginnen und Kollegen „Ulrike“ vorstellen.

Ulrike ist heute 46 Jahre alt. Sie hatte eine wohl situierte Jugendzeit in einer rheinischen Großstadt, Vater Steuerberater, Mutter Hausfrau, zwei Geschwister. Zu ihrem familiären Umfeld gehörten neben einem Hamster noch ein Meerschweinchen und ein Pferd. Ulrike machte nach 13 Schuljahren mit einem Schnitt von 1,6 ihr

Abitur. Sie erhielt aufgrund ihres Notenschnitts recht schnell einen Studienplatz und absolvierte ihr Veterinärmedizinstudium innerhalb der Regelstudienzeit mit anschließender Promotion. Damit war Ulrikes – bis dahin ca. 300 000 Euro teure – Grundausbildung beendet.

Wir alle kennen die nun folgende Stellenanzeige in den einschlägigen Medien: Ulrike, 24 Jahre, promovierte Veterinärmedizinerin, sucht Anfangsassistentenstelle in der Nähe von ...!

Ulrike hat Glück und bekommt relativ schnell eine Stelle in der Gemischtpraxis von „Peter“. Die Stellenbeschreibung ist interessant und sehr vielseitig, Peter und seine Frau sind sehr nett. Es wird ihr eine kleine Wohnung im Haus gestellt, die Miete wird vom Lohn abgezogen. Die Arbeitszeiten sind für Ulrike in Ordnung: 7 bis 19 Uhr. Sie wird bekoht und Notdienst muss sie auch nur nach Bedarf machen. Ulrike ist sehr glücklich!

Die ersten Praxismonate verlaufen für Ulrike genau so wie sie es sich vorgestellt hat. Es gibt reichlich zu tun mit Rind, Schwein, Pferd, Hund, Katze und Maus. Aufstehen mit den Hühnern, Schlafengehen mit der Tagesschau. Nur fehlt ihr manchmal ein wenig Zeit, um einmal auszuspannen. Dennoch ist Ulrike glücklich!

Nach acht Monaten in der Praxis kastriert Ulrike selbstständig Katzen und Kater und fährt alleine zu den Höfen raus. Der Bedarf an Ulrikes Wochenendeinsätzen wird bei Peter immer größer und sie verdient auch schon mehr Geld. Nur leider findet sie kaum Zeit für einen Friseurbesuch oder ähnliches. Peter wird glücklicher, Ulrike wirkt dagegen etwas unzufriedener!

Nach zwei Jahren in Peters Praxis ist Ulrike der Überzeugung, bereits sehr viel von Peter gelernt zu haben und ist ihm dafür auch dankbar. Peter findet, Ulrike habe ja schon so viel bei ihm gelernt, sodass sie ruhig noch ein paar seiner Not- und Wochenenddienste übernehmen kann. Ulrike kommt dadurch nur noch sehr selten wirklich aus der Praxis heraus, und wenn, ist sie unheimlich müde. Ulrike ist unzufrieden!

Seitdem sieht man Ulrike auffallend häufig beim Studium der Stellenangebote im Grünen Heinrich und weiteren Fachzeitschriften. Sie findet, dass Peter ihr in letzter Zeit gar nicht mehr so richtig etwas beibringen möchte, und auch Peter stellt ein verändertes Verhalten an Ulrike fest. Letztendlich ist Ulrike sehr unzufrieden und kündigt!

Zurückgekehrt in die rheinische Großstadt ist Ulrike einem Vertreterring für Klein- und Nutztierärzte beigetreten und lebt nun teilweise aus dem Koffer. Zwischen den Einsätzen hat sie Zeit für sich, für ihre Familie, ihre Freunde, Bekannte, Zeit für Kultur, für Urlaub ... aber Ulrike hat einfach zu wenig Geld. Ulrike ist ... na ja!

Nach einiger Zeit lernt Ulrike Ralf kennen, den Mann ihrer Träume. Sie bekommen eine Tochter. Ulrike und Ralf sind sehr glücklich. Da Ralf das höhere Einkommen hat, verzichten sie auf seine Elternzeit. So bleibt Ulrike zu Hause und erzieht!

Die drei verbringen eine paar schöne Jahre, aber nun möchte Ulrike wieder arbeiten. Sie muss zur Aufbesserung des familiären Einkommens wieder arbeiten. Ihre Prämisse ist wieder mit möglichst vielen Tierarten zu arbeiten. Doch sie findet keine passende Stelle. In Vollzeitbeschäftigung zu gehen klappt nicht, denn für Julchen gibt es keinen Kindergartenplatz. Für eine Vollzeitbetreuung reicht aber das Einkom-

### Wie läuft's bei Ihnen?

Arbeiten Sie auch in Teilzeit oder haben Sie Angestellte in Teilzeit? Dann schicken Sie einen Erfahrungsbericht zu Ihrem Arbeitszeitmodell an: dtbl@btkberlin.de



# Teilzeit

Foto: Hätli – fotolia.com

men nicht aus. Ulrike ist fast frustriert! Welche Möglichkeiten bleiben ihr noch? Ulrike wird sich um eine Teilzeitanstellung kümmern müssen.

### Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit kann als flexibel gestaltbare Arbeitszeitverkürzung bezeichnet werden. Sie kann in Form eines Job-Sharings durchgeführt werden, wobei die Arbeitsstelle auf zwei oder mehr Mitarbeiter aufgeteilt wird, oder in Form eines Jahresarbeitszeitkontos, bei dem die Jahresarbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig bei festem Monatsgehalt auf das gesamte Jahr verteilt wird. Beide Formen wurden in unserer Gemischtpraxis bisher erfolgreich umgesetzt. Natürlich besteht auch die Möglichkeit einer variablen Arbeitszeit, bei der der Mitarbeiter selbst über Dauer und Lage seiner Arbeitszeit bestimmt. Hierfür muss natürlich seitens des Arbeitgebers ein großer Vertrauensvorschuss in die Mitarbeiter investiert werden, was im Rahmen einer Neuanstellung nicht immer gegeben ist.

Aus der Sicht der Arbeitgeber ist zu beachten, dass Teilzeitmodelle höhere Kosten produzieren als Vollzeitarbeitskräfte (Lohnnebenkosten, Fortbildung zweier Mitarbeiter/-innen usw.). Hinzu kommt aus Sicht der Praxisinhaber, gerade in einer Gemischtpraxis, dass die anfallende Arbeit und damit die am besten geeigneten Dienstzeiten der Teilzeitkraft im Tagesverlauf nur schwer zu kalkulieren sind.

Aus meiner Erfahrung bieten sich für Gemischtpraxen zwei verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle an:

- Die Gleitzeit, bei der sich die Arbeitszeit in eine Kernzeit mit Anwesenheitspflicht und in eine ergänzende Teilzeit aufteilt oder
- eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, bei der die Normalarbeitszeit variabel je nach Arbeitsanfall gestaltet wird und vom Arbeitgeber vorgegeben wird.

Weitere mögliche Teilzeitarbeitsmodelle wie Baukastensysteme, Servicezeitenmodelle oder Lebensarbeitszeitkonten sind m. E. für den tierärztlichen Beruf ungeeignet.

Für Gemischtpraxen ergeben sich demnach nur zwei Möglichkeiten:

- Der dauerhafte Einsatz von Teilzeitkräften ist nur in größeren Tierarztpraxen und Kliniken sinnvoll. Trotzdem muss sich auch die Teilzeitkraft einer Spezialisierung unterziehen. Der hierfür notwendige Aufwand

gestaltet sich bezogen auf eine Teilzeitarbeitsstelle prozentual höher als bei einer Vollzeitstelle.

- Für kleinere und mittlere Praxen in Aufbau und Wachstum ist der vorübergehende Einsatz von Teilzeitkräften auch ein probates Mittel, um anfallende Arbeitsspitzen zu bewältigen. In diesem Falle sollte aber aus Kostengründen eine Teilzeitstelle sobald wie möglich in eine Vollzeitstelle umgewandelt werden.

### Fazit

Und Ulrike? Die Wahrscheinlichkeit für sie, in einer kleinen Gemischtpraxis unterzukommen, ist eher gering. Die Möglichkeit in einer größeren Gemischtpraxis eine Stelle zu finden ist hingegen viel größer, aber dort wird häufig eine Spezialisierung erwartet und eingefordert. Vielleicht sollte sie sich doch lieber in die eigene Praxis begeben?

Letztendlich befindet sich die flexible Arbeitszeitgestaltung im Bereich der tierärztlichen Praxis noch in den Kinderschuhen. Auch Kammern und Berufsverbände können nur Anregungen geben und eventuell ein paar Wege ebnen. Die Ausgestaltung solcher Arbeitsverhältnisse wird immer eine individuelle Vereinbarung zwischen Praxisinhaber(n) und Mitarbeiter(n) sein. Dennoch müssen die Praxis- und Klinikinhaber umdenken und lernen, sich zukünftig an die geänderten, moderneren Forderungen der (potenziellen) Mitarbeiter anzupassen. Gesetzgeber und Finanzämter müssen zusätzliche finanzielle Anreize schaffen, um die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in der tierärztlichen Praxis zu unterstützen und zu fördern. Und nicht zu vergessen, jeder einzelne Tierarzt muss sich seiner teuren Ausbildung und damit verbunden seiner gesellschaftlichen Verantwortung nachhaltig bewusst werden.

Wenn diese Vorgaben erfüllt werden können, wird auch Ulrike wieder glücklich und zufrieden arbeiten können!

**Anschrift des Autors:** Dr. Jan Schepers, Fachtierarzt für Schweine, Vorsitzender des Landesverbandes Westfalen-Lippe im Bundesverband praktizierender Tierärzte, Tierärztliche Gemeinschaftspraxis Dres. Schepers, Tierärztliche Praxis für Kleintiere und Schweine (GVP-zertifiziert), Friedhofsweg 2, 33378 Rheda-Wiedenbrück