Bettina Julia Friedrich

Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland

(2006)

1. Auflage 2007

© docupoint Verlag, Magdeburg
Printed in Germany
Alle Rechte vorbehalten

ISBN: 978-3-939665-65-6

Verlag: docupoint GmbH
Maxim-Gorki-Str. 10
39108 Magdeburg
Tel. 0391/611646
www.docupoint-md.de

Aus dem Fachgebiet Geschichte der Veterinärmedizin und der Haustiere
der Tierärztlichen Hochschule Hannover

Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland (2006)

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung des Grades einer
Doktorin der Veterinärmedizin
(Dr. med. vet.)
durch die Tierärztliche Hochschule Hannover

Vorgelegt von
Bettina Julia Friedrich
aus Halle/Saale

Hannover 2007

Wissenschaftliche Betreuung: Univ.-Prof. Dr. Dr. habil. Johann Schäffer

1. Gutachter: Univ.-Prof. Dr. Dr. habil. Johann Schäffer

2. Gutachter: Univ.-Prof. Dr. Jörg Hartung

Tag der mündlichen Prüfung: 26. Oktober 2007

Die vorliegende Arbeit wurde finanziell gefördert durch die Senatskommission für Gleichstellung der Tierärztlichen Hochschule Hannover (Vorsitzende: Frau Prof. Dr. Marion Hewicker-Trautwein).

Meinen Eltern

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung und Zielsetzung 13

2 Schrifttum 15

2.1 Die Tierärzteschaft in Deutschland – Überblick 15

2.2 Tätigkeit im Bereich „Praxis“ 18

2.2.1 Tätigkeit im Bereich „Praxis“ in Zahlen 18

2.2.2 Praxisformen (Einzel-, Gemeinschafts-, Gruppenpraxis) 19

2.2.3 Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich „Praxis“ 19

2.2.3.1 Tierärztliche Tätigkeit in der Klein- und Heimtierpraxis 21
2.2.3.2 Tierärztliche Tätigkeit in der Pferdepraxis 23
2.2.3.3 Tierärztliche Tätigkeit in der Nutztierpraxis 23

2.3 Die Praxisassistent(inn)en 27

2.3.1 Definition Praxisassistent/in bzw. Assistenztierärztin/-arzt 27

2.3.2 Praxisassistent(inn)en in Zahlen 28

2.3.3 Formen der nichtselbständigen Tätigkeit in Praxen/Kliniken . 33

2.3.3.1 Angestelltenverhältnis 33
2.3.3.2 „Freie Mitarbeit“ 33
2.3.3.3 Geringfügige Beschäftigung/“Minijob“ 34
2.3.3.4 „Hospitanz“ 35

2.3.4 Arbeits- und berufsrechtliche Regelungen für Angestellte 36

2.3.4.1 Tarifvertrag für Assistent(inn)en? 36
2.3.4.2 Der Arbeitsvertrag für Angestellte 37
2.3.4.3 Probezeit 38
2.3.4.4 Befristung 39
2.3.4.5 Gehalt 39
2.3.4.6 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 41
2.3.4.7 Arbeitszeiten und Pause(n) 41
2.3.4.8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 42
2.3.4.9 Urlaub 43
2.3.4.10 Wettbewerbsvereinbarung 44
2.3.4.11 Regelungen zur Fort- und Weiterbildung 45
2.3.4.12 Schwangerschaft 46
2.3.4.13 Berufsordnungen der einzelnen Länder 48

2.3.5 Situation von Anfangsassistent(inn)en 1987 52

2.3.5.1 Private Situation 52
2.3.5.2 Berufliche Situation 52

2.3.6 Praxisassistent(inn)en im Ausland: Ausgewählte Aspekte 54

2.3.6.1 Schweiz 54
2.3.6.2 USA 55
2.3.6.3 Australien 56

2.4 Frauen in der Tiermedizin 61

2.4.1 Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes im tierärztlichen Beruf 62

2.4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 64

2.5 Die universitäre Ausbildung als Basis der assistenztierärztlichen Tätigkeit 65

2.6 Die Tierärzteschaft in der DDR und die strukturellen Veränderungen nach der Wiedervereinigung 67

2.7 Tätigkeit im Öffentlichen Dienst 68

2.8 Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten in anderen Berufen und Berufsgruppen 69

2.8.1 Humanmedizin 69

2.8.2 Gehälter in anderen Branchen 72

3 Eigene Untersuchungen 73

3.1 Material und Methoden 73

3.1.1 Methodischer Ansatz 73

3.1.2 Fragebogen 73

3.1.3 Stichprobe und Versand der Fragebögen 74

3.1.4 Rücklauf 74

3.1.5 Ausschluss von Fragebögen 75

3.1.6 Datenerfassung und statistische Auswertung 75

3.1.7 Ergebnisdarstellung 77

3.1.8 Plausibilitätsprüfung 78

3.1.9 Methodenkritik 78

3.1.10 Repräsentativität 81

3.1.10.1 Verteilung nach Bundesländern 81
3.1.10.2 Verteilung nach Praxisart 83
3.1.10.3 Verteilung nach Alter 84
3.1.10.4 Verteilung nach Geschlecht 85
3.1.10.5 Non-Responder-Analyse 85

3.2 Ergebnisse 89

3.2.1 Erhebung privater Daten 89

3.2.1.1 Geschlechterverteilung 89
3.2.1.2 Altersverteilung 89
3.2.1.3 Staatsangehörigkeit und geographische Herkunft .. 91
3.2.1.4 Partnerschaft 93
3.2.1.5 Kinder und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf 95
3.2.1.6 Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes 104

3.2.2 Beruflicher Werdegang und Zukunftspläne 106

3.2.2.1 Studium der Tiermedizin 107
3.2.2.2 Promotion 110
3.2.2.3 Gebiets-, Teilgebiets- und Zusatzbezeichnungen . 114
3.2.2.4 Berufliche Zukunftspläne 117
3.2.2.5 Angestelltenverhältnis bis zum Ruhestand? 119

3.2.3 Die Tätigkeit als Assistenztierarzt/Assistenztierärztin 123

3.2.3.1 Grundsätzliches zur Zufriedenheit 123
3.2.3.2 Anfangsassistent/in oder „Profi“? – Berufs- und Stellenerfahrung der Assistent(inn)en 126
3.2.3.3 Tätigkeitsverteilung auf Praxen und Kliniken 133
3.2.3.4 Größe des Ortes, in dem sich die Praxis befindet . 133
3.2.3.5 Geographische Lage der Arbeitsstätte nach Bundesländern 134
3.2.3.6 Patientenspektrum 136
3.2.3.7 Weiterbildungsermächtigung in der Praxis/Klinik .. 138
3.2.3.8 Die Kolleg(inn)en – (nicht-)tierärztliche Mitarbeiter/innen 139
3.2.3.9 Form des Arbeitsverhältnisses 141
3.2.3.10 Versicherungen 141
3.2.3.11 Arbeitsvertrag 143
3.2.3.12 Wohnsituation und Arbeitsweg 147
3.2.3.13 Stellenvergabe 148
3.2.3.14 Arbeitszeit 149
3.2.3.15 Notdienst 160
3.2.3.16 Gehalt und andere finanzielle Aspekte 164
3.2.3.17 Erholungsurlaub 176

3.2.3.18 Fort- und Weiterbildung 178
3.2.3.19 Arbeitsklima 183

3.2.4 Welche (ausgewählten) Stelleneigenschaften sind Assistent(inn)en prinzipiell wichtig? 186

3.2.5 Persönliche Kommentare der Assistent(inn)en zum Fragebogen 188

3.2.5.1 Zustimmung/Dank/Bitte um Veröffentlichung 188
3.2.5.2 Im Fragebogen nicht angesprochene Sachverhalte/Fragen 189
3.2.5.3 Eigene Lösungsansätze 189

4 Diskussion und Schlussfolgerung 191

4.1 Grundsätzliches zur Situation von Praxisassistent(inn)en 191

4.2 Finanzielle Situation und Arbeitszeit der Assistent(inn)en 192

4.3 Arbeitsvertrag 198

4.4 Promotion, Fort- und Weiterbildung 199

4.5 Private Situation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie 202

4.6 Überlegungen zur langfristigen Assistenz 205

4.7 Vorschläge zur langfristigen Verbesserung der Situation für Praxisassistent(inn)en 209

4.8 Schlussfolgerungen 212

5 Zusammenfassung 214

6 Summary 217

7 Literaturverzeichnis 220

8 Anhang 244

Abkürzungen

Abkürzungen, die im DUDEN – Die deutsche Rechtschreibung (DUDENREDAKTION 2007) als solche aufgeführt sind, werden an dieser Stelle nicht erklärt.

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AV	Arbeitsvertrag
AVA	Australian Veterinary Association
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BL	Bundesländer
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BPT	Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.
BTK	Bundestierärztekammer e. V.
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
FB	Fragebogen/Fragebögen
FH-Studium	Fachhochschulstudium
FTA	Fachtierarzt
FTÄ	Fachtierärztin/Fachtierärzte
GST	Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte
i. B.	in Bezug
ITB	Integrierte Tierärztliche Bestandsbetreuung
KM	Kalendermonat
KV	Kalendervierteljahr
LTK	Landestierärztekammer
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n	Anzahl
NGFP	„New Graduate Friendly Practice/s“
o. J.	ohne Jahr
p	p-Wert

PIZ	Planungs- und Informationszentrum der Tierärztlichen Hochschule Hannover
Pl.	Platzierung
Rd.	Rind
s	Standardabweichung
SS	Schwangerschaft
schriftl. Mitt.	schriftliche Mitteilung
Schw.	Schwein
Tab.	Tabelle
TAH	Tierarzthelfer/in
TappO	Approbationsordnung für Tierärzte
TappV	Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten
TÄK	Tierärztekammer
TEW	Tausend Einwohner
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WBE	Weiterbildungsermächtigung
$\bar{x}$	arithmetisches Mittel
ZB	Zusatzbezeichnung
ZTD	Zentrale Tierärztedatei

Erklärung zur geschlechtergerechten Formulierung

In dieser Arbeit werden Männer und Frauen gleichberechtigt nebeneinander genannt, nicht zuletzt, weil tierärztliche Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland zunehmend weiblich sind, das männliche Geschlecht hingegen immer weniger zahlreich vertreten ist. Aus diesem Grund werden in dieser Dissertation grundsätzlich beide Geschlechter genannt, wenn sich die Aussage nicht ausschließlich auf Männer oder Frauen bezieht. Dabei finden folgende Unterlagen Anwendung: „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ (BUNDESVERWALTUNGSAMT 2002) sowie „Anregungen für die geschlechtergerechte Verwendung von Personenbezeichnungen“ (BUHL und GABLER 2004).

Folgende Regeln wurden in der vorliegenden Arbeit verwendet:

⇒ Verwendung der vollständigen Paarform,
- z. B. die Assistenztierärztin und der Assistenztierarzt

⇒ Verwendung der verkürzten Paarform,
- z. B. der Assistenztierarzt/die Assistenztierärztin,
- z. B. Assistenztierärzte/-ärztinnen

⇒ Zusammenziehen mit Schrägstrich,
- z. B. der/die Praxisvertreter/in,
- z. B. die Tiermediziner/innen

⇒ Verwendung von Klammern,
- z. B. die Praxisassistent(inn)en

Es ist nicht erforderlich, weibliche und männliche Personenbezeichnungen stets in gleicher Reihenfolge zu nennen. Der Wechsel beider Genera verdeutlicht, dass die Nennung an erster Stelle keine Wertung beinhaltet (BUNDESVERWALTUNGSAMT 2002, 13; BUHL und GABLER 2004, 3).

Ausgenommen von dieser Regelung wird der Begriff „Arbeitgeber“, da es sich hierbei auch um juristische Personen handeln kann (z. B. GmbH, Staat).

1 EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG

Mit dem Erhalt der Approbation eröffnen sich den Absolvent(inn)en der Veterinärmedizin vielfältige Möglichkeiten, ihren Beruf auszuüben. Die kurative Tätigkeit stellt nach wie vor das Hauptbetätigungsfeld für Tierärztinnen und Tierärzte dar. Daher entscheiden sich viele junge Tiermediziner/innen nach dem Studium oder der Dissertation zunächst für eine nichtselbständige Tätigkeit als Praxisassistent/in in einer tierärztlichen Praxis oder Klinik, um einschlägige Berufserfahrung zu sammeln.

In den veterinärmedizinischen Fachmedien, insbesondere in zahlreichen Leserbriefen, wird immer wieder auf Missstände in diesem Bereich hingewiesen, von Seiten der Arbeitnehmer/innen insbesondere in den Bereichen Gehalt, Arbeitszeit und Arbeitsklima. Die Arbeitgeber hingegen beklagen oft die mangelnde praktische Ausbildung der Assistenztierärztinnen und -ärzte durch die veterinärmedizinischen Ausbildungsstätten sowie unzureichenden Arbeitseinsatz der jungen Kolleg(inn)en.

Die Tatsache, dass die Angestelltenverhältnisse häufig nur eine gewisse Zeit bestehen und die ehemals Angestellten dann irgendwann selbst in die Rolle des Arbeitgebers wechseln, wird häufig als primäre Ursache dafür angesehen, dass eine „Lobby“, die sich kontinuierlich für Probleme und Belange der Praxisassistent(inn)en einsetzt, nur schwer entstehen kann. In Zeiten, in denen Humanmediziner/innen für bessere Arbeitsbedingungen in Kliniken und Praxen demonstrieren und eine aktuelle Studie zur beruflichen Situation von Ärztinnen und Ärzten in Deutschland veröffentlicht wurde (BESTMANN 2005), soll mit diesem berufskundlichen Forschungsprojekt dem in Deutschland mittlerweile über 4000 Tierärztinnen und -ärzte umfassenden Berufszweig der Praxisassistent(inn)en Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Leider existieren in Deutschland in diesem Bereich bisher nur wenige, über emotionale und subjektive Schilderungen hinausgehende Veröffentlichungen. Vor genau 20 Jahren wurde die erste und letzte Forschungsarbeit zur Situation von Praxisassistent(inn)en – in diesem Fall Anfangsassistent(inn)en – in Deutschland von FLEIG (1987) veröffentlicht. Die vorliegende Dissertation soll einen Einblick in die gegenwärtige Lage tierärztlicher Praxisassistent(inn)en in Deutschland geben, insbesondere im Hinblick auf den stark steigenden Frauenanteil an der Gesamttierärzteschaft und die daraus entstehenden Bedürfnisse, wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weiterhin soll, mehr als 15 Jahre nach der Wiedervereinigung von BRD und DDR, besonderes Augenmerk auf den Vergleich und die Darstellung der Unterschiede in der Situation der Assistenztierärzte und -ärztinnen in den beiden „Hälften“ Deutschlands gelegt werden. Darüber hinaus wird der interessante Vergleich der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zwischen Praxisassistent(inn)en in Kleintier-, Pferde-, Nutztier- und Gemischtpraxen gezogen.

Die Erhebung soll hauptsächlich die Beschreibung der Arbeitsstellen (Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis/Klinik, Weiterbildungsermächtigung etc.), die Vertragsbe-

dingungen, Arbeitszeiten, Gehalt und Notdienstregelungen, Fragen zum Jahresurlaub, zum beruflichen Werdegang und Zukunftsplänen, zu Fort- und Weiterbildung sowie zur Zufriedenheit und den Ansprüchen der Assistent(inn)en an ihre Arbeitsstelle umfassen. Außerdem wird das Vorhandensein von Kindern und deren Vereinbarkeit mit der Tätigkeit als Praxisassistent/in, welche angesichts des stetig größer werdenden Frauenanteils in der Tiermedizin eine immer größere Bedeutung erlangen wird, näher betrachtet.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, diese wichtigen Aspekte der beruflichen Situation sowie einige die Arbeit tangierende Aspekte des Privatlebens darzustellen, ihre Ursachen zu hinterfragen, ggf. Lösungsansätze aufzuzeigen und somit einen Beitrag für die Erhaltung und wachsende Bedeutung des Berufszweiges „Assistenztierärztin und Assistenztierarzt“ zu leisten. Künftig kann nur die faire Zusammenarbeit mehrerer Tierärzte und -ärztinnen den wachsenden Ansprüchen an die Qualität in der Tiermedizin dauerhaft gerecht werden und ein intaktes Privat- und Familienleben ermöglichen.

Die empirische Grundlage dieser Untersuchung bildet ein Fragebogen, der – mit freundlicher Unterstützung der Tierärztekammern der Länder – an alle in Deutschland tätigen und in der Zentralen Tierärztedatei erfassten Praxisassistent(inn)en versandt wurde. Finanziell unterstützt wurde dieses Projekt durch die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung der Tierärztlichen Hochschule Hannover.

2 Schrifttum

2.1 Die Tierärzteschaft in Deutschland – Überblick

Die folgenden Ausführungen beziehen sich jeweils auf die Bundesrepublik Deutschland, ab 1991 einschließlich der neuen Bundesländer (DDR siehe Kap. 2.6, S. 67).

Ende 2005 umfasste die deutsche Tierärzteschaft 33522 Tiermediziner/innen mit einem Frauenanteil von 47,3 %. Gut zwei Drittel (n = 23077; 68,8 %) von ihnen waren im In- oder Ausland tierärztlich tätig. Die übrigen Berufsangehörigen (n = 10445, 31,2 %) übten keine tierärztliche Tätigkeit (mehr) aus. Darunter fallen Ruhestand (n = 5414), berufsfremde Tätigkeit (n = 852), Arbeitsuchende (n = 617), Hospitant(inn)en/Doktorand(inn)en ohne Entgelt (n = 1111), Tierärztinnen und -ärzte ohne Berufsausübung (n = 2326) und Tierärztinnen in der Elternzeit (n = 125) (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1345). Die im Auftrag der BUNDESTIERÄRZTEKAMMER (2007b) erstellte Tierärztestatistik des Jahres 2006 (Stand: 31.12.2006) wurde im August 2007 erst nach Fertigstellung der vorliegenden Arbeit veröffentlicht. Sie konnte somit in den nachfolgenden Ausführungen nicht mehr berücksichtigt werden.

Die quantitative Entwicklung bedeutender tierärztlicher Berufszweige (Abb. 1) in den letzten 30 Jahren (1976-2005) macht Folgendes deutlich:

Die Anzahl der im Inland tierärztlich Tätigen hat sich in den letzten 30 Jahren um den Faktor 2,5 erhöht (22683/8881 = 2,55).

Die Anzahl praktizierender Tierärztinnen und -ärzte hat sich im gleichen Maße um den Faktor 2,5 erhöht (11072/4362 = 2,54), d. h. konstant etwa die Hälfte aller in Deutschland tierärztlich tätigen Veterinärmediziner/innen ist niedergelassen (zwischen 48,0 % im Jahr 2004 und 50,6 % im Jahr 1986).

Die Anzahl der Praxisassistenten und -assistentinnen hat sich absolut etwa versiebenfacht (4256/595 = 7,15), prozentual gesehen bedeutet dies ein starkes Wachstum dieses Zweiges in den letzten Jahrzehnten von 6,7 % (1976) auf 18,8 % (2005) der im Inland tierärztlich Tätigen. Dass der Ansturm auf die Praxis überproportional die Praxisassistent(inn)en und -vertreter/innen und nicht die Niedergelassenen betrifft, stellte schon RUPPRECHT (1987, 866) fest.

Der Bereich des öffentlichen Dienstes (Veterinärverwaltung, Institute, Hochschulen, Fleischuntersuchung, Bundeswehr) ist absolut nur um den Faktor 1,7 gewachsen (5093/3031 = 1,68). Anteilig gesehen bedeutet dies ein Schrumpfen dieses Berufszweiges von 34,1 % (1976) auf 22,5 % (2005) aller tierärztlich Tätigen in Deutschland.

Der Bereich der Industrietierärzte und -ärztinnen hat sich in den letzten 30 Jahren zwar verdoppelt (1264/606 = 2,09), aufgrund des starken Wachstums unseres Berufsstandes schrumpfte der Anteil der in der Industrie Tätigen jedoch von 6,8 % (1976) auf 5,6 % (2005).

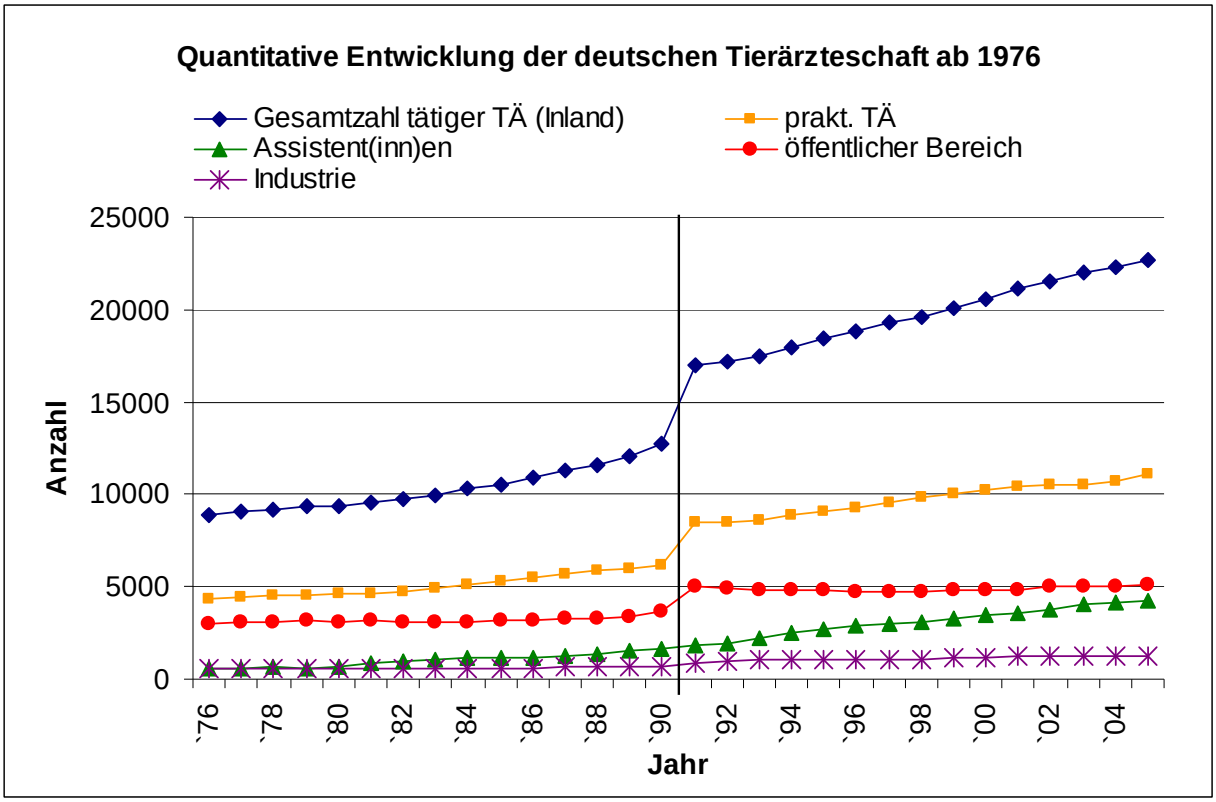


Abb. 1: Quantitative Entwicklung wichtiger Berufszweige der deutschen Tierärzteschaft ab 1976 (BRD), ab 1991 alte und neue Bundesländer (nach SCHÖNE und ULRICH 1977-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004-2005; MÖCKEL und RÖSENER 2006).

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit der Verbreitung des tierärztlichen Berufes im Mittelfeld, wie Tab. 1 zeigt. Nach neueren Berechnungen aus Angaben des STATISTISCHEN BUNDESAMTES (2006d) und MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345) hat sich in Deutschland der Anteil der Tierärztinnen und -ärzte (n = 33522) an der Gesamtbevölkerung (n = 82438000) auf 0,407 Tierärzte und -ärztinnen pro 1000 Einwohner erhöht.

Tab. 1: Verbreitung des tierärztlichen Berufes in europäischen Staaten im Jahr 1999 (nach ANONYM 2002, 27).

Staat	**Tierärztinnen und -ärzte pro 1000 Einwohner**
Slowakei	0,661
Slowenien	0,651
Belgien	0,569
Irland	0,558
Griechenland	0,549
Spanien	0,426
Österreich	0,425
Norwegen	0,414
Ungarn	0,389
Rumänien	0,373
Tschechien	0,369
Deutschland	0,365
Italien	0,340
Großbritannien	0,329
Frankreich	0,309
Niederlande	0,305
Finnland	0,293
Polen	0,260
Portugal	0,247
Schweden	0,196

Die Abb. 2 zeigt den stetig steigenden Frauenanteil in der Tiermedizin, exemplarisch an den drei für diese Arbeit wichtigen Parametern „Praxisassistenz“, „Studienanfänger/innen“ und „Niedergelassene“ dargestellt. Der Frauenanteil hat sich in den letzten 30 Jahren unter den Studienanfänger(inne)n mehr als verdoppelt (34,0 % im Jahr 1976 auf 88,1 % im Jahr 2005), wobei er mit annähernd 90 % auch kaum mehr zu steigern ist. Die Frauenquote im Bereich der Praxisassistenz hat sich mehr als vervierfacht (18,2 % 1976 auf 75,5 % 2005), der Anteil der praktizierenden Tierärztinnen in Bezug auf die Gesamtzahl der Niedergelassenen sogar fast versechsfacht (6,5 % 1976 auf 37,1 % 2005) (SCHÖNE und ULRICH 1977-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004, 2005; MÖCKEL und RÖSENER 2006).

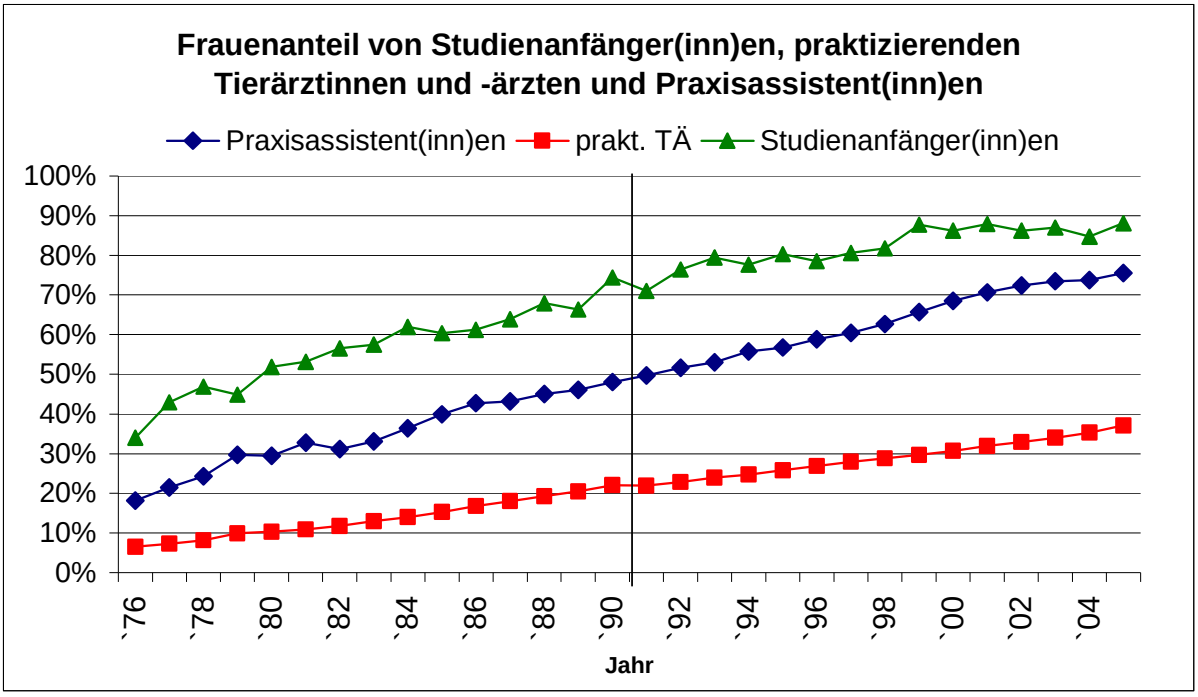


Abb. 2: Frauenanteil von Studienanfänger(inne)n (jeweils zum Wintersemester), Niedergelassenen und Praxisassistent(inn)en in der Tiermedizin von 1976-2005 in Deutschland, ab 1991 mit neuen Bundesländern (nach SCHÖNE und ULRICH 1977-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004-2005; MÖCKEL und RÖSENER 2006).

2.2 Tätigkeit im Bereich „Praxis“

2.2.1 Tätigkeit im Bereich „Praxis“ in Zahlen

Mit 68,1 % sind gut zwei Drittel der im tiermedizinischen Bereich tätigen Tierärztinnen und -ärzte (n = 23077) im Dezember 2005 im Praxis-Bereich (n = 15724) beschäftigt gewesen [Niedergelassene (n = 11071), Praxisassistent(inn)en (n = 4256), Praxisvertreter/innen (n = 396)]. Der Frauenanteil im Bereich Praxis betrug 48,4 % (n = 7609) (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1345).

Zusätzlich werden freie Mitarbeiter/innen in tierärztlichen Praxen und Kliniken oft unter „sonstige selbständige Tätigkeit“ in der Rubrik „andere veterinärmedizinische Tätigkeit“ geführt (HASELBACH 2007, schriftl. Mitt. 26.01.2007), sofern sie nicht als Praxisvertreter/innen bei kurzfristiger Tätigkeit registriert werden. Diese Tierärztinnen und -ärzte werden demnach nicht als im Bereich Praxis tätig erfasst.

2.2.2 Praxisformen (Einzel-, Gemeinschafts-, Gruppenpraxis)

Ende 2004 führten 74,1 % (7934 von 10713) der praktizierenden Tierärztinnen und -ärzte eine Einzelpraxis, darunter 2884 Frauen (36,3 % der Tierärztinnen und -ärzte mit Einzelpraxen) (SCHÖNE u. JÖHRENS 2005, 643). Im Verlauf der letzten Jahrzehnte sank der Anteil der niedergelassenen Tierärzte und -ärztinnen in Einzelpraxen minimal. Waren 1976 noch 80,2 % (3499 von 4362) der niedergelassenen Tierärzte und -ärztinnen in Einzelpraxen selbständig, so waren es 1986 noch 75,6 % (4178 von 5525) und 1996 75,3 % (6984 von 9277) (SCHÖNE und ULRICH 1977, 220; 1987, 330; 1997, 541).

2488 von 10713 im Jahr 2004 praktizierenden Tierärztinnen und -ärzten (23,2 %) waren in einer Gemeinschaftspraxis niedergelassen, darunter 818 Frauen (32,9 % der Tierärztinnen und -ärzte mit Gemeinschaftspraxen). Der Anteil von in dieser Form niedergelassenen Tierärztinnen und -ärzten stieg in den letzten Jahrzehnten von 18,9 % (824 von 4362) im Jahr 1976 auf 23,2 % (2004) (SCHÖNE und ULRICH 1977, 220; SCHÖNE und JÖHRENS 2005, 643).

Unter den 290 in Gruppenpraxen tätigen praktizierenden Tiermediziner/innen (2,7 % der Niedergelassenen) waren 27,2 % Frauen (n = 79) (SCHÖNE und JÖHRENS 2005, 643).

Die Zahl der **Praxen in Deutschland** wurde einmalig 1996 erfasst. Damals betrug die Zahl der Praxen in Deutschland etwa 8900, wobei 85 % als Einzelpraxen und nur 15 % als Gemeinschafts- oder Gruppenpraxen mit durchschnittlich 2,2 Inhabern/ Inhaberinnen geführt wurden. In jeder Praxis arbeiteten durchschnittlich 0,7 Praxisassistent(inn)en (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, X).

2.2.3 Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich „Praxis“

Nach MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345) gab es in Deutschland Ende 2005 insgesamt 11072 niedergelassene Tierärztinnen und -ärzte bei einem Frauenanteil von 37,1 %. Eine Übersicht über die Tätigkeitsschwerpunkte hinsichtlich Großtier- oder Kleintierbehandlung im Jahr 2004 gibt Tab. 2. 56,4 % der Tierärztinnen und -ärzte, die eine Praxis für Kleintiere betreiben, sind Frauen. In der Großtierpraxis sind nur 15,3 % der Praxisinhaber/innen weiblich, in Praxen für Groß- und Kleintiere 20,2 % (SCHÖNE u. JÖHRENS 2005, 643). Leider gibt es keine detaillierten zuverlässigen Zahlen über die Zahl der niedergelassenen Pferdepraktiker/innen (BREITLING 2006, 1470), ebenso wenig wie über die Zahl der Nutztierpraktiker/innen.

Tab. 2: Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und -ärzte in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2004 (nach SCHÖNE und JÖHRENS 2005, 643) (Abweichungen in den Summen ergeben sich aus dem Runden der Einzelwerte).

Praxis für …	**Männer**		**Frauen**		**Gesamt**	
	n = 6931	**100 %**	**n = 3780**	**100 %**	**n = 10711**	**100 %**
Großtiere	1396	20,1 %	252	6,7 %	1648	15,4 %
Kleintiere	2044	29,5 %	2643	69,9 %	4687	43,8 %
Groß- und Kleintiere	3491	50,4 %	885	23,4 %	4376	40,9 %

Tab. 3: Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und -ärzte in den alten Bundesländern (BL), den neuen Bundesländern und Berlin (nach SCHÖNE und JÖHRENS 2005, 644-645) (Abweichungen in den Summen ergeben sich aus dem Runden der Einzelwerte).

Praxis für …	**alte BL**		**neue BL**		**Berlin**	
	n = 8286	**100 %**	**n = 2094**	**100 %**	**n = 331**	**100 %**
Großtiere	1282	15,5 %	365	17,4 %	1	0,3 %
Kleintiere	3823	46,1 %	543	25,9 %	321	96,9 %
Groß- und Kleintiere	3181	38,4 %	1186	56,6 %	9	2,7 %

In den neuen Bundesländern überwiegen Gemischtpraxen, während die häufigste Praxisform in den alten Bundesländern die Kleintierpraxis ist. In Berlin gibt es erwartungsgemäß fast ausschließlich Kleintierpraxen (Tab. 3).

Betrachtet man die Entwicklung der Tätigkeitsschwerpunkte der niedergelassenen Tierärzte und -ärztinnen, so ist ganz eindeutig der Trend zur Kleintierpraxis zu erkennen (Abb. 3). Großtierpraxen (also Nutztier- und Pferdepraxen) und Gemischtpraxen stagnieren in ihrer Zahl, sind in den letzten Jahren sogar z. T. leicht rückläufig. Im Jahr 2002 waren in Deutschland erstmals genauso viele Kleintierpraktiker/innen gemeldet wie Gemischtpraktiker/innen, seit 2003 ist die Kleintierpraxis die häufigste Praxisart in Deutschland. Die Verhältnisse haben sich also in den letzten 30 Jahren umgekehrt. Mögliche Erklärungen für dieses Phänomen sind in den Kapiteln 2.2.3.1 bis 2.2.3.3 (S. 21ff.) zu finden.

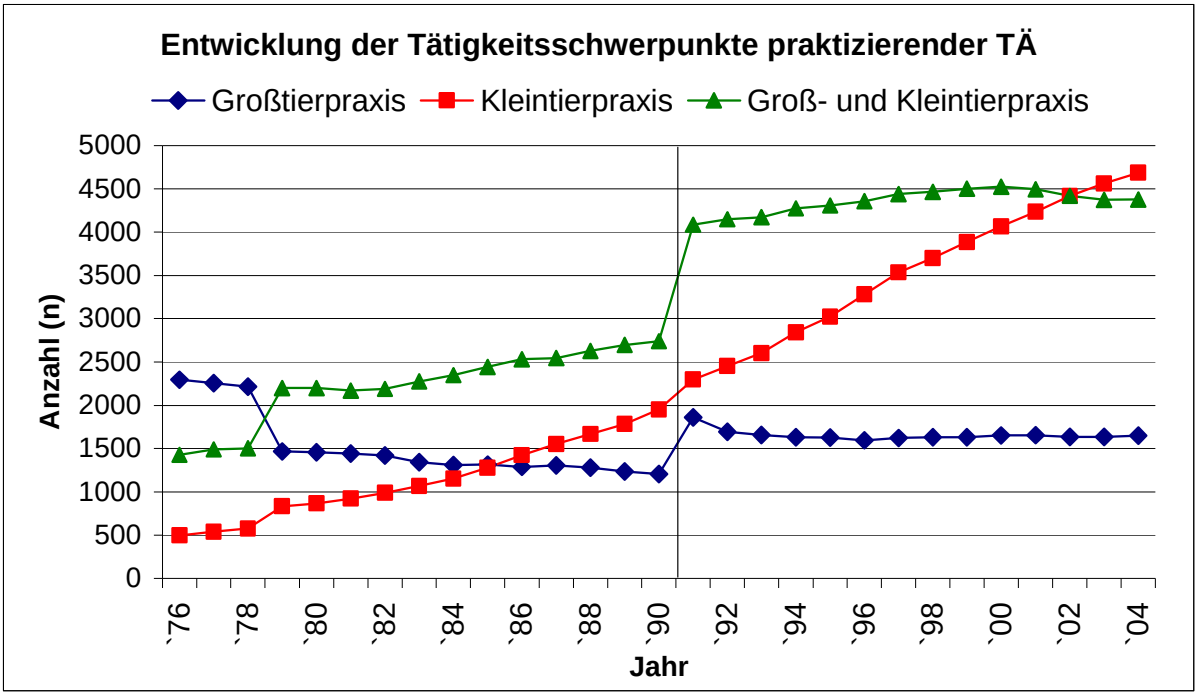


Abb. 3: Entwicklung der Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und Tierärzte in Deutschland ab 1976 (BRD), ab 1991 alte und neue Bundesländer (nach SCHÖNE und ULRICH 1977-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004-2005).

2.2.3.1 Tierärztliche Tätigkeit in der Klein- und Heimtierpraxis

In Deutschland werden immer mehr Klein- und Heimtiere gehalten. Lebten 1992 in deutschen Haushalten noch 19,9 Mio. Klein- und Heimtiere (ohne Zierfische) (INDUSTRIEVERBAND HEIMTIERBEDARF 1992), waren es 1998 schon 21 Mio. (INDUSTRIEVERBAND HEIMTIERBEDARF 1998) und 2006 23,2 Mio. Haus- und Heimtiere (INDUSTRIEVERBAND HEIMTIERBEDARF 2006).

Abb. 4 gibt eine Übersicht über die quantitative Entwicklung von Hunden, Katzen, Ziervögeln, Heim- und Terrarientieren und Aquarien/Zierfischteichen der letzten Jahre. Dabei ist besonders eine deutliche Zunahme von Katzen und Heimtieren (Meerschweinchen, Hamster, Zwergkaninchen u. a.) zu verzeichnen, während Hunde und Aquarien in ihrer Anzahl nur einen geringfügig positiven Trend zeigen. Die Haltung von Ziervögeln nimmt hingegen in letzter Zeit eher ab.

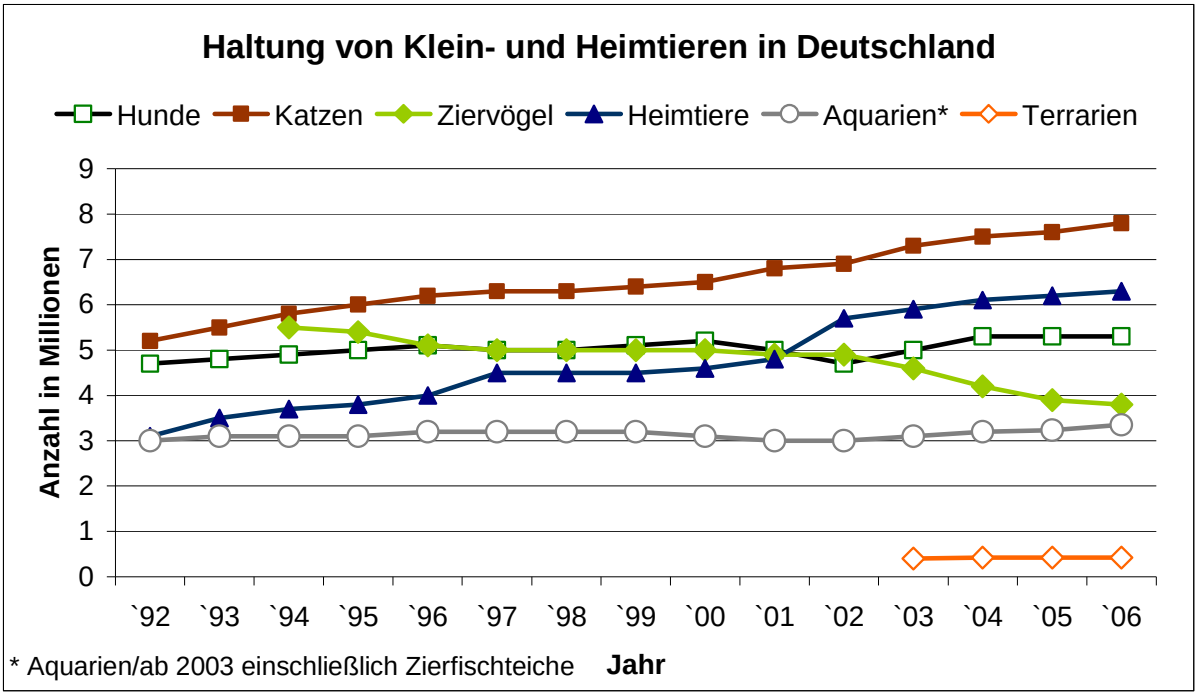


Abb. 4: Entwicklung der Haltung von Klein- und Heimtieren in Deutschland (1992-2006) (nach INDUSTRIEVERBAND HEIMTIERBEDARF 1992-2006).

Entsprechend dieser positiven quantitativen Entwicklung der kleinen Haus- und Heimtiere in Deutschland unterliegt auch der Berufszweig der Kleintierärzte und -ärztinnen einem deutlichen Wachstum (vgl. Abb. 3). Weiterhin bieten die zahlreichen Gemischtpraxen ebenfalls in unterschiedlicher Intensität Leistungen für Klein- und Heimtiere an. Auch die Vielfalt an tierärztlicher Leistung im Kleintierbereich ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, XX-XXI).

Darüber hinaus ist in den veterinärmedizinischen Fachmedien immer wieder vom Trend zur Kleintierpraxis die Rede (HAGENLOCHER 1987, 2; ANONYM 1994, 1; SIMON 1996, 13; STEIN 1996, 4; ANONYM 1997, 41; HOFMANN 2005, 4). Bereits 1979 konstatierte HAGENLOCHER (1979, 1041):

> „Deutlich erkennbar ist der Trend von der Land- zur Stadt- sprich Kleintier- und Pferdepraxis. Der sichtbare Beweis für diese Entwicklung ist die Unmöglichkeit, einen Assistenten etwa für eine Landpraxis mit umfangreicher k.[ünstlicher] B.[esamung] und Fl.[eisch]-B.[eschau] zu finden, die jungen Leute sind höchstens für Kleintier- und Pferdepraxen, möglichst mit Klinik, Labor usw. zu gewinnen.“

Aufgrund der Tatsache, dass die Studienanfänger/innen sehr häufig durch den Kontakt mit Begleit- und Heimtieren sowie unrealistische Informationen zum tierärztlichen Beruf aus den Medien zu dieser Studienwahl motiviert werden (KLAUSCH

1979, 866; SCHÖNE 2000, 7), ist es nicht verwunderlich, dass dieser Bereich als Betätigungsfeld einer starken Nachfrage unterliegt.

Die in Kap. 2.2.3.3 aufgeführten Gründe, aufgrund derer die Nutztierpraxis einem Nachwuchsmangel unterliegt, führen sicherlich umgekehrt zu einer stärkeren Attraktivität der Heim- und Begleittierpraxis. So schätzten beispielsweise STROTHMANN-LÜERSSEN und GÜNZEL-APEL (1993, 570) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für freiberuflich tätige Tierärztinnen in der Kleintierpraxis am besten ein.

2.2.3.2 Tierärztliche Tätigkeit in der Pferdepraxis

In der Zeit nach dem 2. Weltkrieg schrumpfte die Pferdepopulation bis auf 252000 Tiere im Jahr 1970, nachdem das Pferd bis dahin wichtiger Helfer der Armee gewesen war (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, XVII). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden im Frühjahr 2005 wieder rund 500400 Pferde in Deutschland gehalten (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a), allerdings in den letzten Jahren mit leicht rückläufiger Tendenz (vgl. Mai 2003: 524800 Tiere; STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a).

42 % der Tierarztpraxen in Deutschland behandelten im Jahr 1996 Pferde, wobei diese den kleinsten Anteil an der Gesamtpopulation der Haustiere in Deutschland bilden (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, XVII). Die absolute Anzahl niedergelassener Pferdepraktiker/innen lässt sich leider aus der jährlich erscheinenden Tierärztestatistik nicht erkennen, Nutztier- und Pferdepraktiker/innen werden hier gemeinsam als Großtierpraktiker/innen geführt. Die Pferdepraxis ist jedoch unbestritten ein beliebtes Berufsziel für pferdebegeisterte Veterinärmedizinstudent(inn)en.

Durch die leicht rückläufige Tendenz der Pferdehaltung in Deutschland (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a) und das steigende Angebot tierärztlicher Leistungsanbieter wird sich die Konkurrenzsituation in Zukunft noch verstärken. Verbesserung kann nur über die qualitative und quantitative Ausweitung des tierärztlichen Leistungsangebotes in der Pferdepraxis erfolgen (GÖTZ 2002, 17).

2.2.3.3 Tierärztliche Tätigkeit in der Nutztierpraxis

Laut STATISTISCHEM BUNDESAMT (2006b, 271) nahm die Rinderhaltung in Deutschland von 1999 bis Mai 2005 von etwa 14,9 Mio. Rindern auf 13,0 Mio. Rinder ab, wobei der Trend dabei vom Kleinbetrieb (bis 100 Tiere) zu größeren Tierhaltungen geht. Im Gegensatz dazu ist die Schweinehaltung in den letzten Jahren recht konstant geblieben (1999: 26,1 Mio.; 2001: 25,8 Mio.; 2003: 26,3 Mio., 2005: 26,9 Mio.), aber auch hier nehmen große Betriebe mit mehr als 1000 gehaltenen Schweinen kontinuierlich zu (ebd., 272). Die Geflügelhaltung ist in den letzten Jahren geringgradig zurückgegangen [Mai 2005: 107,3 Mio. Hühner (- 2,3 % zu 2003) sowie

13,3 Mio. anderes Geflügel (- 2,4 % zu 2003)] (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a).

Die Zahl niedergelassener Großtierärzte und -ärztinnen ist in den letzten Jahren relativ konstant (Abb. 3), im Gegensatz zur steigenden Anzahl an Praktiker/innen, die nur oder auch Kleintiere behandeln. Schon HAGENLOCHER (1987, 3) und GERWECK (1991, 88) prognostizierten einen Negativtrend für die Großtierpraxis, bedingt durch den Strukturwandel und Rückgang der Landwirtschaft.

Doch trotz dieser stagnierenden Zahlen wird in den veterinärmedizinischen Fachmedien ein Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis beklagt (PSCHORN u. RÖSENER 1994, 914; VON VEH und KOTHE 1998, 18; LOHMANN-MÜLLER 2002, 14; NEUBRAND 2002, 6; WOLF 2002, 90-91; MROZEK 2005a, 1122). Dieser Nachwuchsmangel ist jedoch kein neues Phänomen, schon 1979 bemerkten HAGENLOCHER (1979, 1041) und WEHNER (1979, 859) einen Mangel in der Landpraxis zugunsten eines Trends zur Kleintier- und Pferdepraxis. Laut HOFMANN und GREIF (2005, 2) ist die Nachwuchssituation heutzutage jedoch ungleich positiver als häufig angenommen. Viele engagierte und motivierte Studierende und Kolleg(inn)en würden wieder verstärkt Interesse für die Nutztierpraxis zeigen.

Der Imageverlust, dem die Nutztierpraxis derzeit unterliegt, hat verschiedene Gründe. Zum einen sind es uneinheitliche Reaktionen auf gesellschaftliche Kritik, zunehmende Bürokratie, uneinheitliche Auffassung des Begriffes „integrierte Bestandsbetreuung“ (Autobahntierarzt oder höchste Form der präventiven Tiermedizin im Nutztierbestand?), zum anderen sind es die immer noch häufig vorhandenen, vorwiegend auf Krankheitsheilung ausgerichtete Tierarztpraxen (BLAHA u. WENDERDEL 2004, 19).

Weitere wichtige Argumente für den Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis sind nachfolgend aus der Literatur zusammengetragen:

- Studienmotivation der Studienanfänger/innen durch Heim- und Begleittiere (UNSHELM 1991, 940; SCHEUNEMANN 1996, 4; WAGNER 2006, 1) oder durch idealisierte Berufsinformationen in den Medien (BLAHA u. WENDERDEL 2004, 20)

- keine engere Bindung mehr zur Landwirtschaft (KÖRNER 1994, 571)

- schlechte Arbeitsbedingungen (körperlich schwere Arbeit, unregelmäßige Freizeit, wenig Lohn, schlechte „Lebensqualität“) (GÜNZEL-APEL et al. 1994, 1140; STROTHMANN-LÜERSSEN 1995, 507; ANDRES 1995b, 2; ANONYM 2004, 771; ANONYM 2005, 3; TÖLLE 2005, 1)

- schlechte Zukunftsaussichten (WAGNER 2007, 1)

- schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie (STROTHMANN-LÜERSSEN u. GÜNZEL-APEL 1993, 570; TÖLLE 2005, 2)
- fehlender männlicher Nachwuchs (PSCHORN u. RÖSENER 1994, 914; BECKMANN 1994, 7)
- andere geschlechtsspezifische Vorlieben des steigenden Frauenanteils (SCHAPER 2002, 847)
- schlechte Zahlungsmoral der Klientel (ANONYM 2004, 771)
- hoher Verwaltungsaufwand in der Nutztierpraxis (ANDRES 1995b, 2; WAGNER 2006, 2; BÜTTELMANN 2006, 161)
- Nachwuchsmangel durch falsche Auswahlverfahren der Studienanfänger (WÄSLE 2005, 3)
- schwindende Bedeutung des Einzeltieres, Sich-richten-müssen nach den Interessen der Landwirte, lange Fahrtwege, wenig Spielraum für die Therapie (TÖLLE 2005, 1)
- Imageproblem der „Massentierhaltung“ (STEIN 1996,4)
- Leben weitab der Großstadt (STEIN 1996, 4)
- mangelnde gesellschaftliche Anerkennung (BÜTTELMANN 2006, 161)

Auch die Angst, als Nutztierarzt/-ärztin in Gesetzeskonflikte zu geraten, was die Abgabe verschreibungspflichtiger Arzneimittel an Landwirte betrifft (HUCKLEN-BROICH 2007, 63-64), könnte ein weiterer Grund dafür sein, dass sich nur wenige Assistent(inn)en für eine Karriere in der Nutztierpraxis entscheiden. Der Nachwuchs-mangel hat darüber hinaus aber auch ethische Gründe, die bisher nur selten angesprochen wurden. Nachfolgend werden sie von einer Kollegin formuliert:

> „Ich bin aber überzeugt davon, dass ein Grunddilemma vieler Kollegen der eklatante Widerspruch ist zwischen dem Anspruch, Tieren helfen zu wollen und der Realität, Handlanger für Tierquälerei zu sein. (…) Und wie will ein empfind-samer Tierarzt später Erfüllung und Freude in seinem Beruf erleben, wenn Bauern mit tiergerechter Haltung in den Ruin getrieben werden; wenn er stattdessen für Schweineställe zuständig ist, in denen hunderte oder tausende von lebensfrohen Jungtieren degradiert werden zu stumpfsinnig in Enge und Dunkelheit auf reizlosem Spaltenboden dahin vegetierenden Häuflein Elend voll Schmerzen? (...) Auch das könnte ein Grund für den Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis sein“ (ULICH 2006, 298-299).

Das Missverhältnis zwischen vielen Stellenangeboten und wenigen -gesuchen im Nutztierbereich wird immer größer (ANONYM 1999b, 4). So zeigte auch die Untersuchung von SCHELLENBERGER 1996, 81) eine deutlich höhere Resonanz auf Stellengesuche im Nutztierbereich gegenüber anderen Tätigkeitsbereichen.

In der Studie „VET 2020“ wurde in allen beteiligten Ländern ein stark zunehmender Bedarf an tierärztlichen Arbeitskräften im Bereich „Lebensmittelqualität und -sicherheit“ vorausgesagt (ANONYM 2002, 65-72). Es muss daher eine Wandlung der Nutztierpraxis von der reinen Krankheitsbehandlung zum Serviceangebot für Tiergesundheit und Lebensmittelsicherheit vollzogen werden (BLAHA u. WENDERDEL 2004, 19). Ende 2004 führten jedoch immer noch 74 % der niedergelassenen Tierärztinnen und -ärzte eine Einzelpraxis (SCHÖNE und JÖHRENS 2005, 643). Diese Einzelkämpfer im Nutztierbereich sind aber, sofern sie keine weiteren tierärztlichen Mitarbeiter/innen haben, auf Dauer nicht in der Lage, die Erwartungen von der Gesellschaft und Wirtschaft zu erfüllen (BLAHA u. WENDERDEL 2004, 20). Die Zukunft liegt in qualifizierten, zertifizierten (GVP, ISO 9000:2000) Mehrpersonenpraxen, die sich auch innerhalb einer Spezies auf bestimmte Wissensgebiete spezialisieren (loc. cit.). Den Trend zu größeren, spezialisierten Praxen bestätigt auch LOHMANN-MÜLLER (2002, 14-15). WAGNER (2006, 2) konstatiert jedoch, dass es immer noch eine große Anzahl konventionell arbeitender Rinder- und Gemischtpraxen mit „Feuerwehrtätigkeit“ gibt, die eine Spezialisierung aufgrund der Größe der tierhaltenden Betriebe in landwirtschaftlich extensiv genutzten Gebieten und der großen Entfernungen gar nicht erlauben. Auch 2007 bemerkte WAGNER (2007, 1-2), dass Bestandsbetreuung ohne Einzeltierbehandlung keine adäquate Lösung sei, die allen Tierschutzaspekten und Rechtsfragen genügt. Einzeltierbehandlungen, auch aufwendige intensivmedizinische Therapien, seien neben der Bestandsbetreuung nicht wegzudenken, wenn ein rinderhaltender Betrieb wirtschaftlich arbeiten soll (Dr. Doris Jahn-Falk in ANONYM 2007d, 2).

In den letzten Jahren gab es von verschiedenen Seiten Kampagnen, um die Nutztierpraxis für den Nachwuchs wieder interessanter zu machen. So gab die BUNDESTIERÄRZTEKAMMER (2005) einen Flyer mit dem Titel „Kuh sucht Arzt – Chancen in der Nutztierpraxis“ heraus und stellte eine Liste mit Praktikumsplätzen in Nutztierpraxen zusammen (MROZEK 2005a, 1122; 2005b, 1349; 2006a, 138; 2006b, 442; 2006c, 810). Die Tierklinik für Fortpflanzung der FU Berlin und die Klinik für Wiederkäuer der LMU München starteten mit Unterstützung vieler Sponsoren Anfang 2006 eine Aktion „Nachwuchs für die Nutztierpraxis“ mit dem prämierten Slogan „Schwein gehabt… Nutztierarzt geworden!“. Dabei wurden Schnupperpakete für die Nutztierpraxis verlost sowie ein Online-Tagebuch „live aus der Praxis“ auf der Homepage (www.vets4vieh.de) veröffentlicht (ANONYM 2006a, 161; STÄHR 2006, 410).

Assistent(inn)en in der Nutztierpraxis erhalten meist höhere Gehälter als im Kleintierbereich (WAGNER 2006, 2) bzw. faire, leistungsgerechte Bezahlung (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2005) und auch ansonsten attraktive Konditionen wie anspruchsvolle tierärztliche Tätigkeit in kollegialer Teamarbeit mit Möglichkeiten zur Spezialisierung (loc. cit.).

2.3 Die Praxisassistent(inn)en

2.3.1 Definition Praxisassistent/in bzw. Assistenztierärztin/-arzt

Sowohl in der Duden-Rechtschreibung (DUDENREDAKTION 2007) als auch im Duden-Fremdwörterbuch (DUDENREDAKTION 2002) sucht man die Begriffe „Assistenztierarzt/Assistenztierärztin“, aber auch „Praxisassistent/in“ vergeblich. Hier finden sich lediglich „Assistenzärztin“ und „Assistenzarzt“ – approbierte Ärztinnen und Ärzte, die einem Chefarzt oder einer Chefärztin unterstellt sind. Auch im „Lexikon der Veterinärmedizin“ (WIESNER u. RIBBECK 2000) sind beide Begriffe nicht aufgeführt.

Seit Beginn der quantitativen statistischen Erfassung der Tierärzteschaft in Deutschland durch die Zentrale Tierärztedatei im Jahr 1971 (SCHÖNE 1974, 169) wurden Praxisassistent(inn)en (bis 1975 noch mit Praxisvertreterinnen und -vertretern gemeinsam) konsequent separat von niedergelassenen Tierärztinnen und -ärzten, denjenigen im öffentlichen Dienst, in der Forschung, in veterinärmedizinischen Bildungsstätten und in der Industrie betrachtet. Im tierärztlichen Sprachgebrauch in Deutschland wird die Assistentin/der Assistent daher wie folgt definiert:

Der Assistent/die Assistentin ist der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, der/die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einer tierärztlichen Praxis oder Klinik beschäftigt wird (PANEK 1995, 98).

Darunter fallen nach Meinung der Autorin auch diejenigen freien Mitarbeiter/innen, die eigentlich nach arbeits- und sozialrechtlichen Kriterien als Arbeitnehmer/innen zu betrachten sind. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen hingegen, die beispielsweise in Kliniken tierärztlicher Bildungsstätten tätig sind, unterliegen dieser Definition nicht.

Die Gesellschaft **Schweizer** Tierärztinnen und Tierärzte (GST/o. J.) definiert einen Assistenztierarzt/eine Assistenztierärztin – anders als in Deutschland üblich – wie folgt:

> „Die Bezeichnung `Assistenztierarzt/Assistenztierärztin´ beinhaltet alle Eigenschaften eines nicht selbständig erwerbenden Tierarztes. Sei dies der frisch diplomierte Studienabgänger ohne praktische Berufserfahrung, der langjährige Angestellte in einer Privatpraxis, ein Tierarzt, der sich an einer Universität im In- und Ausland zum Spezialisten ausbilden lässt, oder einer, der als Oberassistent oder sogar Privatdozent an einer Hochschule arbeitet, forscht und lehrt. (…) Ein Assistenztierarzt kann in allen Berufsbereichen tätig sein: Im klinischen Bereich, wo er Einzeltiere oder ganze Tierbestände (z. B. Gesundheitsdienste) betreut und behandelt. In der Paraklinik, wo die Mikrobiologie, die Pathologie, die Genetik und viele andere Gebiete angesiedelt sind. In der Forschung, die häufig gebietsüber-

greifend gestaltet wird, in der Industrie (z. B. Pharmazeutische Unternehmen oder Futtermittelfirmen) oder im öffentlichen Dienst (…).“

Darüber hinaus wird der Begriff Praxisassistent/in in der Tiermedizin im deutschsprachigen Raum, insbesondere in der Schweiz, nicht nur im Zusammenhang mit nicht selbständiger tierärztlicher Tätigkeit gebraucht, sondern als Berufsbezeichnung für einen Ausbildungsberuf, äquivalent zu den deutschen Ausbildungsberufen „Tierarzthelfer/in“/“Tiermedizinische/r Fachangestellte/r“. In der Schweiz kann man sich demnach zur „Tiermedizinischen Praxisassistentin“ oder zum „Tiermedizinischen Praxisassistenten“ (BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE o. J.) ausbilden lassen, ohne ein Hochschulstudium zu absolvieren. Diese Begriffsdeutung ist in Deutschland nicht üblich.

Im englischen Sprachgebrauch ist der Begriff „assistant“ im vorliegenden Zusammenhang nicht gebräuchlich. In den USA wird hierzu u. a. der Begriff „intern“ genutzt, der mittlerweile auch in Deutschland für Hochschulabsolvent(inn)en, die rotierend mehrere Bereiche einer (Uni-)Klinik durchlaufen („Internship“), verwandt wird. Weiterhin werden Anfangsassistent(inn)en im englischsprachigen Ausland als „young associates“ (MERRIAM 2002, 475) oder „(recent) veterinary graduates“ bezeichnet (MELLANBY u. HERRTAGE 2004, 761).

2.3.2 Praxisassistent(inn)en in Zahlen

Bezogen auf alle in Deutschland tätigen Tierärzte und -ärztinnen – unabhängig vom Berufszweig – hat sich der Anteil der Assistent(inn)en von 6,7 % im Jahr 1976 auf 18,8 % im Jahr 2005 erhöht, d. h. mittlerweile ist fast ein Fünftel der arbeitenden Tierärzte und -ärztinnen als Praxisassistent/in tätig (SCHÖNE u. ULRICH 1977, 220; MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345).

Am 31.12.2005 gab es in Deutschland 4256 Praxisassistent(inn)en, davon waren 3215 (75,5 %) weiblich und 1041 (24,5 %) männlich (MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345). Eine Übersicht über die Verteilung der Assistenztierärzte und -ärztinnen auf die einzelnen Bundesländer gibt Tab. 4. Während die Zahl männlicher Assistenten in den achtziger Jahren anfangs noch überwog, stieg sie absolut gesehen in den darauf folgenden Jahren nur leicht an, während der Frauenanteil bald massiv wuchs (Abb. 5). 1992 wurden erstmals mehr Assistenztierärztinnen als Assistenztierärzte verzeichnet. Dieser Trend hält bis in die Gegenwart an.

Überaus wichtig ist die besondere Alterstruktur der Assistenztierärztinnen und -ärzte in Deutschland, die im Jahr 2006 von MÖCKEL und RÖSENER (2005, 1346) veröffentlicht wurde. So sind 75 % der Assistent(inn)en Ende 2005 unter 40 Jahre alt gewesen. Weitere 19 % waren im Alter bis 49 Jahre, ältere Assistent(inn)en waren mit 6 % nur vereinzelt vertreten. Zu beachten ist dabei, dass hier auch Praxisassistent(inn)en berücksichtigt sind, die mehr oder weniger aus wirtschaftlichen/ steuerlichen Gründen in der „gemeinsamen“ Praxis ihrer Partner/in oder eines

anderen Familienangehörigen angestellt sind. Leider können über diese Assistent(inn)en keine quantitativen Aussagen gemacht werden.

1996 arbeiteten in jeder Praxis in Deutschland durchschnittlich 0,7 Assistenztierärzte/-ärztinnen (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, X).

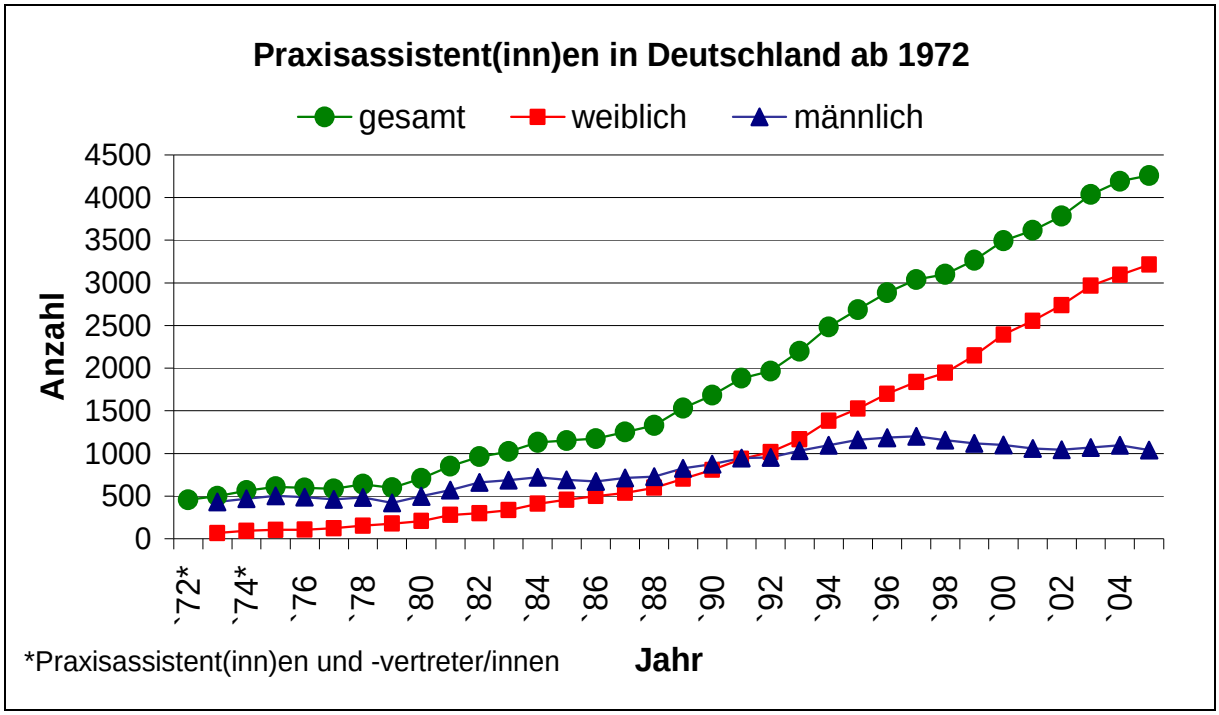


Abb. 5: Zahlenmäßige Entwicklung der Praxisassistent(inn)en in Deutschland ab 1972 (BRD), ab 1991 in den alten und neuen Bundesländern (nach SCHÖNE 1974; SCHÖNE und ULRICH 1975-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004-2005; MÖCKEL und RÖSENER 2006).

In Tab. 4 konnte mit Hilfe der Zahlen des Statistischen Bundesamtes (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006d) und der Daten von MÖCKEL und RÖSENER (2006) die Dichte von Assistenztierärzten und -ärztinnen, bezogen auf die Einwohnerzahl, dargestellt werden. Dabei wird deutlich, dass die neuen Bundesländer sowie Berlin, Bremen und Hamburg über die wenigsten Assistent(inn)en hinsichtlich der Einwohnerzahl verfügen. Dabei spielt sicher auch eine Rolle, dass der Tätigkeitsschwerpunkt in den Großstädten im Kleintierbereich liegt, Nutztiere gar keine Rolle spielen und damit insgesamt weniger Tiere Bedarf an tierärztlichen Leistungen haben. Insgesamt gesehen ist die Dichte von Assistent(inn)en im früheren Bundesgebiet mehr als doppelt so hoch wie im Beitrittsgebiet. Im Bundesdurchschnitt kommt auf etwa 20000 Einwohner ein Assistent/eine Assistentin.

Tab. 4: Dichte von Assistenztierärzten und -ärztinnen, bezogen auf die Zahl der Einwohner in den einzelnen Bundesländern (nach STATISTISCHES BUNDESAMT 2006d; MÖCKEL und RÖSENER 2006) (Abweichungen in den Summen ergeben sich aus dem Runden der Einzelwerte).

Bundesland	**Einwohner in 1000 (2005)**	**Praxisassistent-(inn)en (2005)**		**Ein/e Assistent/in auf … Einwohner**
		n	**Prozent**	
Schleswig-Holstein	2833	258	6,1 %	**10900**
Niedersachsen	7994	709	16,7 %	**11200**
Bayern	12469	732	17,2 %	**17000**
Rheinland-Pfalz	4059	238	5,6 %	**17000**
Nordrhein-Westfalen	18058	952	22,4 %	**18900**
Hessen	6092	320	7,5 %	**19000**
Saarland	1050	47	1,1 %	**22300**
Baden-Württemberg	10735	459	10,8 %	**23400**
Brandenburg	2559	109	2,6 %	**23500**
Bremen	663	25	0,6 %	**26500**
Hamburg	1744	60	1,4 %	**29100**
Sachsen	4274	129	3,0 %	**33100**
Mecklenburg-Vorpommern	1707	48	1,1 %	**35600**
Berlin	3395	86	2,0 %	**39500**
Thüringen	2335	54	1,3 %	**43200**
Sachsen-Anhalt	2470	30	0,7 %	**82300**
alte Bundesländer	65698	3800	89,3 %	**17300**
neue Bundesländer	13345	370	8,7 %	**36100**
Berlin	3395	86	2,0 %	**39500**
Deutschland	**82438**	**4256**	**100 %**	**19400**

Auch in Tab. 5 wird diese Vermutung deutlich. In den alten Bundesländern kommt auf zwei praktizierende Tierärztinnen und -ärzte rein rechnerisch knapp ein Praxisassistent/eine Praxisassistentin. Die Situation in den neuen Bundesländern ist eine ganz andere: Hier müssen sich mehr als fünf praktizierende Tierärztinnen und -ärzte einen Praxisassistenten/eine Praxisassistentin „teilen“.

Tab. 5: Anzahl der Praxisassistent(inn)en je niedergelassener Tierärztin/ niedergelassenem Tierarzt nach Bundesländern (nach MÖCKEL und RÖSENER 2006).

Bundesland	**Anzahl praktizierende Tierärztinnen/ -ärzte (2005)**	**Anzahl Assisten-t(inn)en (2005)**	**Ein/e Assistent/in auf … prakt. TÄ**
Rheinland-Pfalz	446	238	**1,87**
Nordrhein-Westfalen	1807	952	**1,90**
Schleswig-Holstein	528	258	**2,05**
Niedersachsen	1474	709	**2,08**
Hamburg	128	60	**2,13**
Bremen	57	25	**2,28**
Saarland	108	47	**2,30**
Baden-Württemberg	1151	459	**2,51**
Hessen	848	320	**2,65**
Bayern	2079	732	**2,84**
Berlin	333	86	**3,87**
Sachsen	575	129	**4,46**
Brandenburg	534	109	**4,90**
Thüringen	320	54	**5,93**
Mecklenburg-Vorpommern	317	48	**6,60**
Sachsen-Anhalt	367	30	**12,23**
alte Bundesländer	8626	3800	**2,27**
neue Bundesländer	2113	370	**5,71**
Berlin	333	86	**3,87**
Deutschland	**11072**	**4256**	**2,60**

In Anbetracht der Tatsache, dass im Osten Deutschlands immer noch verhältnismäßig wenige Assistenztierärzte und -ärztinnen tätig sind, ist folgende Beobachtung interessant: Während sich seit der Erfassung der neuen Bundesländer durch die Zentrale Tierärztedatei die Anzahl der Praxisassistent(inn)en im Beitrittsgebiet von 45 auf 370 mehr als verachtfacht hat, ist die Zahl in den alten Bundesländern nur auf gut das Doppelte (von 1805 auf 3800) angestiegen, in Berlin hat sie sich etwa verdreifacht (SCHÖNE u. ULRICH 1992-2003; SCHÖNE u. JÖHRENS 2004-2005; MÖCKEL u. RÖSENER 2006). Die genauen Angaben sind der Tab. 6 zu entnehmen.

Somit stieg der Anteil der in den neuen Bundesländern tätigen Praxisassistent(inn)en von 2,4 % im Jahr 1991 auf rund 9 % in den Jahren 2003-2005. Die anfänglich 45 Praxisassistent/innen im Dezember 1991 waren vermutlich zu einem großen Teil bereits zu DDR-Zeiten in der Praxis tätige Tierärztinnen und -ärzte, denn BÖHM (1997, 43-45) und MALLOW (2001, 41) berichteten von insgesamt 34 Veterinärmediziner(inne)n, die im Dezember 1991 als Praxisassistent(inn)en arbeiteten und bereits 1989 auch schon praktisch tätig waren.

Tab. 6: Anzahl der Praxisassistent(inn)en in den alten Bundesländern (BL), neuen Bundesländern und Berlin im Verlauf der Jahre 1991 bis 2005 (nach SCHÖNE und ULRICH 1992-2003; SCHÖNE und JÖHRENS 2004-2005; MÖCKEL und RÖSENER 2006).

Jahr	Neue BL	Alte BL	Berlin	Gesamt
1991	45	1805	30	1880
1992	60	1877	29	1966
1993	90	2074	34	2198
1994	118	2305	60	2483
1995	165	2451	69	2685
1996	205	2611	69	2885
1997	238	2736	66	3040
1998	238	2797	66	3101
1999	257	2937	72	3266
2000	286	3130	77	3493
2001	303	3223	89	3615
2002	319	3365	100	3784
2003	351	3584	100	4035
2004	387	3716	89	4192
2005	370	3800	86	4256

2.3.3 Formen der nichtselbständigen Tätigkeit in Praxen/Kliniken

2.3.3.1 Angestelltenverhältnis

Als **Arbeitnehmer/in** wird im arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch derjenige bezeichnet, der auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages in einem Arbeitsverhältnis steht und vom Arbeitgeber abhängige, weisungsgebundene Arbeit leistet (PANEK 1995, 40). Angestellte haben in der Regel keine Möglichkeit zur freien Gestaltung ihrer Tätigkeit und sind fachlich weisungsgebunden. Weiterhin werden ihre Arbeitszeiten festgelegt und sie arbeiten in der Regel für nur einen Arbeitgeber (ebd., 158), anders als freie Mitarbeiter/innen.

Eine Übersicht der für diese Untersuchung wichtigen arbeitsrechtlichen Fragestellungen wird in Kap. 2.3.4 (S. 36ff.) gegeben.

2.3.3.2 „Freie Mitarbeit“

Freie Mitarbeiter/innen in tierärztlichen Praxen und Kliniken werden laut HASELBACH (2007, schriftl. Mitt. 26.01.2007) in der Zentralen Tierärztedatei als Praxisvertreter/innen (bei kurzfristiger Tätigkeit) oder unter der Rubrik „Tierärzte mit anderer veterinärmedizinischer Tätigkeit“ geführt. Einen speziellen Tätigkeitsschlüssel „Freie Mitarbeiter/innen“ gibt es nicht. Darum ist die Zahl der freien Mitarbeiter/innen in Tierarztpraxen und Tierkliniken in Deutschland unbekannt. Ende 2005 arbeiteten in Deutschland 396 Praxisvertreter/innen und 528 Tierärzte und -ärztinnen mit „anderer veterinärmedizinischer Tätigkeit“ (MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345). Der Umfang der freien Mitarbeiter/innen unter ihnen [und ggf. unter den Praxisassistent(inn)en] ist nicht abzuschätzen.

Auf die ausführliche arbeits- und sozialrechtliche Darstellung der freien Mitarbeit soll aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet werden, maßgebend sind jedoch vor allem der § 7 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuches sowie zahlreiche Entscheidungen des Bundessozialgerichtes und Bundesarbeitsgerichtes. Die Form der Beschäftigung (Angestellte/r oder freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter) kann nicht nach Belieben durch die Vertragsparteien bestimmt werden, vielmehr ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit (keine freie Gestaltung der Tätigkeit, fachliche Weisungsgebundenheit, Bindung an vorgegebene Arbeitszeiten, Umfang der geschuldeten Arbeitskraft für diese Praxis) maßgeblich für die Abgrenzung des Angestelltenverhältnisses von der freien Mitarbeit (PANEK 1995, 157-158).

Freie Mitarbeit in tierärztlichen Praxen und Kliniken führt immer wieder zu Diskussionen (MENZ 1994, 713; RÖSENER u. SCHATTENBERG 1997, 1172; PANEK 1995, 159; PANEK 2000, 8), inwiefern Tierärztinnen und -ärzte überhaupt als freie Mitarbeiter/innen tätig sein können.

> „Vor dem Hintergrund dieser Unterscheidungskriterien lässt sich mit guten Gründen die Auffassung vertreten (so auch der BPT e. V.), dass eine Beschäftigung als freier Mitarbeiter in der tierärztlichen Praxis nur ganz ausnahmsweise in Betracht gezogen werden kann. Zu denken wäre vielleicht an den tierärztlichen Mitarbeiter, der für mehr als einen Praxisinhaber tätig ist und spezielle Aufträge übertragen erhält, diese in eigener Verantwortung, ohne fachliche Einflussnahme des Praxisinhabers durchführt und diese auf Honorarbasis abrechnet“ (PANEK 1995, 159).

Bei der Herbstdelegierten-Versammlung der Deutschen Tierärzteschaft e. V. im Oktober 1978 wurde vorgeschlagen, den Begriff „Freier Mitarbeiter“ gar nicht zu verwenden, weil er weder berufspolitisch noch für die Berufsstatistik erforderlich sei (RUPPRECHT u. SCHEUNEMANN 1979, 244).

Es muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die freie Mitarbeit kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Dienstverhältnis ist, aus der keine der zahlreichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anwendung finden können (z. B. Mutterschutz-, Urlaubs-, Vergütungsfortzahlungs-, Arbeitszeitregelungen usw.) (PANEK 1995, 159). Es besteht lediglich Anspruch unter anderem auf:

- angemessene Vergütung (BGB, § 612)
- Einhaltung von Kündigungsfristen für Dienstverhältnisse (BGB, § 621)
- Einhaltung von Schutzmaßnahmen während der Dienstausübung (BGB, § 618)
- Erteilung eines Zeugnisses (BGB, § 630)

Ein Mustervertrag für „freie“ Praxisvertreter/innen wird von der BTK e. V. zur Verfügung gestellt, weiterhin bietet der BPT e. V. einen Entwurf für freiberufliche Mitarbeit für oben angesprochene Ausnahmefälle an.

2.3.3.3 Geringfügige Beschäftigung/“Minijob“

Die geringfügige Beschäftigung ist eine besondere Art der Teilzeitbeschäftigung (PANEK 1995, 165). Eine umfassende Beschreibung der aktuellen Regelungen rund um den Minijob findet sich in der Broschüre „Minijobs – Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ (DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE 2006; Stand: Juli 2006).

Eine Beschäftigung kann wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgeltes oder wegen ihrer kurzen Dauer geringfügig sein (ebd., 5). Bei der Höhe des Entgeltes liegt die vorgesehene Verdienstgrenze bei 400 € monatlich im Jahresdurchschnitt (inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld) (ebd., 6). Kurzfristige Minijobs dürfen nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Laufe eines Kalenderjahres umfassen (ebd., 10).

Es gibt auch im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen eine Reihe arbeitsrechtlicher Regelungen. So muss der Arbeitgeber bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wegen einer Erkrankung bis zu sechs Wochen den Lohn weiter zahlen. Weiterhin hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub im gesetzlichen Rahmen (vgl. Kap. 2.3.4.9, S. 43f.). Die Kündigungsfrist eines Minijobs beträgt, soweit nichts anderes vereinbart wurde, vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Auch hier verlängert sich wie beim regulären Angestelltenverhältnis die arbeitgeberseitige Kündigungsfrist mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses (BGB, § 622, Abs. 2; vgl. Kap. 2.3.4.6, S. 41). Ebenfalls besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag in Form eines schriftlichen Nachweises laut Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (NachwG) (ebd., 35).

Die Bundestierärztekammer e. V. sowie der Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V. bieten geringfügig Beschäftigten und ihren Arbeitgebern Musterarbeitsverträge an, in denen Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub, Regelungen bei Erkrankung, Schweigepflicht, Probezeit und anderes festgehalten werden.

2.3.3.4 „Hospitanz“

Ein Hospitant ist laut Duden-Fremdwörterbuch (DUDENREDAKTION 2002, 400) ein Gasthörer an Hochschulen und Universitäten. Eine Hospitation ist das Teilnehmen am Unterricht und der Besuch von pädagogischen Einrichtungen als Teil der praktischen pädagogischen Ausbildung. Im übertragenen Sinne ist demnach ein/e Hospitant/in in der Veterinärmedizin ein/e „Gasthörer/in“ in tierärztlichen Praxen und Kliniken, der/die keine fachlichen Arbeitsleistungen erbringt (PSCHORN und UNNA 1998, 987). Demnach liegt die entgeltlose so genannte Hospitanz nicht vor, wenn fachliche Arbeitsleistungen erbracht werden:

> „Nach geltendem Arbeitsrecht ist es nicht statthaft, tatsächlich erbrachte fachliche Leistungen nicht zu vergüten. Echte Hospitanzen (keine tierärztliche Arbeitsleistung) bleiben davon unberührt“ (PSCHORN und UNNA 1998, 987).

Zahlenmaterial über die durchschnittliche Anzahl von Hospitant(inn)en in Deutschland konnte nicht eruiert werden. Lediglich in der Tierärztestatistik von MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345) wurde die Gesamtzahl der Doktorand(inn)en und Hospitant(inn)en in Deutschland mit 1111 beziffert. Es scheint, als hätten die Bezeichnungen „Hospitation“ oder „Hospitanz“ in der Veterinärmedizin zum Teil nichts (mehr) gemein mit der rechtlich verbrieften Definition:

> „Einmal wurde mir sogar nahe gelegt, erst einmal 2 Jahre lang (!) in einer großen Tierklinik zu hospitieren, bevor ich hoffen dürfte, eine Assistentenstelle zu bekommen“ (ANONYM 1996, 6).

SCHNEIDER (2006, 1) bezeichnet Hospitanzen als einen Weg zum Wiedereinstieg in den Beruf. Dabei wird in diesem Artikel eine Hospitation nicht nur Wiedereinsteigern, sondern auch jungen Absolvent(inn)en nahe gelegt, sogar ein Gegenstandskatalog mit Lehrinhalten wurde vom Ausschuss „Chancen und neue Berufsfelder für Tierärzte“ der Tierärztekammer Berlin entworfen. So sollten Routinetätigkeiten nicht im Vordergrund der Hospitanz stehen, es gehöre aber dazu, diese mit zu erledigen. Eine Empfehlung, welchen Zeitraum eine Hospitanz umfassen sollte, wurde dabei nicht gegeben. EGE (2006, 2) schlussfolgerte, mit diesem Artikel von SCHNEIDER (2006) werde eine Lanze für die kostenfreie „Anstellung“ von Berufsanfänger(inne)n und Wiedereinsteiger(inne)n gebrochen.

ANDRES (1995a, 1-2) bezeichnet hingegen die Hospitanz als zu Unrecht vernachlässigte Form der Fortbildung für praxiserfahrene Tierärzte und -ärztinnen. Der Zeitraum der Hospitanz solle einige Tage, besser eine ganze Woche umfassen. Sogar eine gewisse „Schutzgebühr“ für die Wissensvermittlung wäre gerechtfertigt – wie bei anderen Fortbildungen auch.

2.3.4 Arbeits- und berufsrechtliche Regelungen für Angestellte

Im Folgenden soll auf einige, für das vorliegende Thema wichtige Details im Bereich des Berufs- und Arbeitsrechtes eingegangen werden. Dabei werden gesetzliche Grundlagenregelungen sowie die Regelungen und Empfehlungen des BPT e. V. und der BTK e. V. dargestellt. Diese Darstellung kann aufgrund des Umfanges der gesetzlichen Vorschriften keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, im Übrigen wird auf die zitierte Literatur und die Gesetzesvorlagen verwiesen.

2.3.4.1 Tarifvertrag für Assistent(inn)en?

Die Beschäftigung von Assistenztierärztinnen und -ärzten unterliegt im Gegensatz zu den Tierarzthelfer(inne)n (Gehalts- und Manteltarifvertrag für Tierarzthelferinnen/ Tierarzthelfer, gültig ab 01.07.2005), deren Arbeitgeber im BPT e. V. organisiert sind, in Deutschland keinem Tarifvertrag. Um einen Tarifvertrag abzuschließen, sind zwei Tarifvertragsparteien nötig: eine Gewerkschaft und eine Vereinigung von Arbeitgebern bzw. einzelne Arbeitgeber (Tarifvertragsgesetz, § 2, Satz 1). In diesem Fall scheitert ein Tarifvertrag schon an der Arbeitgeberseite, da der Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V. (als mögliche Arbeitgebervereinigung) auch Praxisassistent(inn)en als Mitglieder hat. Eine andere Arbeitgebervereinigung ist nicht ersichtlich (RÖSENER 2004, 144), wie es auch keine Gewerkschaft der Assistenztierärztinnen und -ärzte in Deutschland gibt. Dennoch gibt es Forderungen, solche Vorraussetzungen zur tarifvertraglichen Regelung der Anstellung von Praxisassistent(inn)en zu schaffen (BRIESE 1993, 762; TÖLLE 2002a, 2; WINHART 2004, 144; TIEDEMANN 2006, 1). PSCHORN (1997, 868) berichtete, dass die Bayerische Landestierärztekammer einige Jahre zuvor Bestrebungen zur Gründung eines

Verbandes der (Anfangs-)Assistent(inn)en betrieben hatte. Die Ursache des Scheiterns lag in der zwischenzeitlichen Niederlassung der Gründungsmitglieder in spe.

Auch im Rahmen des 24. Deutschen Tierärztetages (Hauptversammlung am 20. Oktober 2006 in Baden-Baden) wurde ein Antrag an die Bundestierärztekammer gestellt, „zur Gründung von Tarifparteien aufzurufen, damit ein Tarifvertrag zustande kommen kann.“ Dieser Antrag von Frau Dr. Ursula Mischke-Koning wurde mit der Begründung abgelehnt, „dass keine geeigneten Tarifpartner zur Verfügung stehen, und die Findung solcher als nicht realisierbar erscheint“ (ANONYM 2006b, 1460).

Dass es tatsächlich schwierig ist, junge Tierärzte/-ärztinnen sowie Student(inn)en zu organisieren, belegen Versuche der Interessengemeinschaft Kleintierpraxis im BPT e. V. im Frühjahr 1999, einen „Arbeitskreis Assistenten und Studenten“ zu gründen (GRUßENDORF 1998, 9; ANONYM 1999a, 15). Die Mitglieder des Arbeitskreises hatten sich jedoch insgesamt nur ein- oder zweimal getroffen (PANEK 2005, schriftl. Mitt. 14.02.2005).

Demnach unterliegen die Vertragsbedingungen für Assistenztierärztinnen und -ärzte in Deutschland derzeit nur den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie speziellen berufsrechtlichen Regelungen, die im Wesentlichen in den Berufsordnungen der einzelnen Tierärztekammern erfasst sind.

2.3.4.2 Der Arbeitsvertrag für Angestellte

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt Formfreiheit, d. h. er kann schriftlich, mündlich oder selbst durch schlüssiges Handeln geschlossen werden (PANEK 1995, 71). Die Grundlage dafür bildet der § 611, Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches, welcher besagt:

> „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“

Dabei gibt es jedoch eine gesetzliche Einschränkung: Gemäß der §§ 1 und 2 des „Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20.7.1995“ hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses (sofern es einen Zeitraum von einem Monat überschreitet) die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Die Niederschrift muss mindestens folgende Punkte umfassen:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren vorhersehbare Dauer

4. Arbeitsort(e)
5. Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
6. Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes (einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen etc.) und dessen Fälligkeit
7. vereinbarte Arbeitszeit
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
9. Kündigungsfristen
10. Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Leider sieht das Nachweisgesetz bei Verletzung seiner Bestimmungen keine Sanktionierungsmöglichkeiten vor, die in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers gehen würden, und erweist sich daher als echter „Papiertiger“ (PANEK 2007a, schriftl. Mitt. 26.01.2007).

Doch auch die Standesorganisationen weisen auf die Notwendigkeit eines schriftlichen Arbeitsvertrages hin: Im Ergebnisprotokoll des 20. Deutschen Tierärztetages wurde vermerkt, dass Verträge zwischen Praxisinhaber(inne)n und Praxisassistent(inn)en bzw. Praxisvertreter(inne)n der Schriftform bedürfen (PSCHORN et al. 1995, 774). Eine detaillierte Darstellung, welche Tierärztekammern die Notwendigkeit des Abschlusses eines schriftlichen Vertrages (als Soll- oder Muss-Bestimmung) in ihre Berufsordnung aufgenommen haben, findet sich in Tab. 7 (S. 49ff.). Weiterhin wurde im Arbeitskreis „Tierärztinnen und Tierärzte als Angestellte“ des 20. Deutschen Tierärztetages festgestellt, dass Verträge zwischen Tierärztinnen und -ärzten zur Förderung der Kollegialität angemessener Bedingungen bedürfen. Somit solle die Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Praxisinhaber/in und Assistent/in geschaffen werden (PSCHORN et al. 1995, 774).

Die Bundestierärztekammer e. V. und der BPT e. V. bieten Muster-Arbeitsverträge zwischen Praxisinhaber/in und Assistent/in in der tierärztlichen Praxis sowie für geringfügig Beschäftigte an. Die allermeisten Tierärztekammern empfehlen den in ihrem Kammerbereich tätigen Praxisassistent(inn)en den von der Bundestierärztekammer e. V. erarbeiteten Mustervertrag (PANEK 2007c, schriftl. Mitt. 03.05.2007). Die Landestierärztekammer Baden-Württemberg bietet zusätzlich ein eigenes Vertragsmuster an und stellt bei Anfragen beide Vordrucke zur Verfügung (GUDDAS 2007, schriftl. Mitt. 25.01.07).

2.3.4.3 Probezeit

Wird eine Probezeit vereinbart, darf sie maximal sechs Monate betragen (BGB, § 622, Abs. 3). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Gesetzlich vorgeschrieben ist die Vereinbarung einer Probezeit jedoch nicht. Die Probezeit kann auch zulässigerweise als befristetes Arbeitsverhältnis (siehe dazu nachfolgend) ausgestaltet werden (PANEK 2007c, schriftl. Mitt. 03.05.2007).

2.3.4.4 Befristung

§ 620, Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches sieht die Möglichkeit vor, befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen. Für diese Arbeitsverhältnisse gilt das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Dabei werden kalendermäßig befristete von zweckbefristeten Arbeitsverträgen unterschieden (TzBfG, § 3, Abs. 1).

Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit (TzBfG, § 15, Abs. 1), zweckbefristete frühestens zwei Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (z. B. Gesundung des Praxisinhabers/der Praxisinhaberin) (TzBfG § 15, Abs. 2). Sie können nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzelvertraglich so vereinbart ist (TzBfG § 15, Abs. 3). Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Ablauf der Befristung/der Zweckerreichung im Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit verlängert (TzBfG § 15, Abs. 4).

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (TzBfG § 14, Abs. 1). Ohne Vorliegen dieses sachlichen Grundes darf ein Arbeitsverhältnis maximal bis zu zwei Jahren (bei betrieblichen Neugründungen bis vier Jahre) befristet werden (TzBfG § 14, Abs. 2). Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform (TzBfG § 14, Abs. 4), und zwar vor Antritt der Arbeit (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 01.12.2004). Nach Antritt der Tätigkeit entsteht aus einem mündlich vereinbarten befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2.3.4.5 Gehalt

Auf Grund des Fehlens eines Tarifvertrages für Praxisassistent(inn)en besteht die Frage nach Regelungen für die Vergütung der tierärztlichen Leistung. Das Bürgerliche Gesetzbuch regelt die Höhe der Vergütung so:

> „Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen“ (BGB, § 612, Abs. 2).

In Ermangelung dieser „taxmäßigen Vergütung“ wird die „übliche Vergütung“ nachfolgend näher dargestellt:

1992 hat die Delegiertenversammlung der Deutschen Tierärzteschaft e. V. den Beschluss gefasst, dass eine Bezahlung von Anfangsassistent(inn)en in jedem Falle dann unangemessen ist, wenn sie die 2800 DM (1431,62 €) monatlich bei einer 48-Stunden-Woche unterschreitet. Für längere Arbeitszeiten bzw. Bereitschaftsdienst seien eine zusätzliche Vergütung bzw. Freizeitausgleich vorzusehen. Diese Empfehlung gelte auch für die neuen Bundesländern bei prozentualer Beschränkung

entsprechend der damals aktuellen Tarifsituation (DEUTSCHE TIERÄRZTESCHAFT E.V. 1993, 86). PSCHORN (1992, 632) erklärte dazu:

> „Die Einkommenssituation der Praxisassistenten entspricht nicht den adäquaten, sozialpolitischen Größenordnungen, nicht nur verursacht durch die Ertragslage der Praxen. Es gibt auch unsozial eingestellte Arbeitgeber. Die Berufsordnungen geben zwar Eingriffsmöglichkeiten, sie werden jedoch aus Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes von den Betroffenen nicht genutzt. Die Empfehlung von Mindestentlohnung der Praxisassistenten/-assistentinnen soll helfen."

Im Ergebnisprotokoll der Hauptversammlung des 20. Deutschen Tierärztetages am 23. Juni 1995 in Braunlage heißt es, dass nach Ablauf der Probezeit die Arbeitsvergütung den Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen der Assistentin/des Assistenten entsprechend in angemessenem Umfang anzuheben ist (PSCHORN et al. 1995, 774). Hier wurde der Betrag, der auch einem Anfänger/einer Anfängerin als Praxisassistent/in zusteht, auf 3000 DM (1534 €) erhöht (in den neuen Bundesländern 80 % davon, also 2400 DM). Andernfalls verhalte sich der Arbeitgeber berufsrechtswidrig (loc. cit.). 1996 wurde derselbe Betrag vom Ausschuss „Berufs- und Standesrecht, Geschichte und Ethik" der Bundestierärztekammer e. V. beschlossen (PSCHORN et al. 1997, 446). Der Ausschuss empfahl damals, die Musterberufsordnung in § 22, Abs. 3, entsprechend zu ändern (die aktuellen Regelungen der Musterberufsordnung sowie der Berufsordnungen der einzelnen Länder werden in Tab. 7 (S. 49ff.) miteinander verglichen).

Auch der 21. Deutsche Tierärztetag hat 1998 in Weimar erneut beschlossen, dass das Mindestgehalt für Anfangsassistent(inn)en mit 3000 DM (1534 €) brutto und das Assistenzgehalt in Anlehnung an den BAT IIa empfohlen wird. Vergütungen unter diesen Grenzen würden unlautere Vertragsbedingungen darstellen (PSCHORN und UNNA 1998, 988).

Diese Empfehlungen sind immer noch gültig, die Musterverträge von BPT e. V. und BTK e. V. orientieren sich ebenfalls daran. Der BPT-Mustervertrag ergänzt diese Empfehlungen noch durch die Anmerkung, dass Gehaltserhöhungen nach halb- und einjähriger Tätigkeit in Höhe von jeweils 150-200 € in Erwägung zu ziehen seien.

GRUßENDORF (2003, 33) bemerkte jedoch, dass der BPT e. V. den Standpunkt, sich am Bundesangestelltentarif zu orientieren, wieder verlassen hat, da der BAT auf Grundlagen beruhe, die in der freien Wirtschaft, in der man betriebswirtschaftlich rechnen müsse, nicht passen würden.

Einige Landestierärztekammern sprachen in jüngster Zeit neue Empfehlungen zur Vergütung von Anfangsassistent(inn)en aus. So empfahl die Herbst-Delegiertenversammlung der Landestierärztekammer Hessen am 16. und 17. November 2005, Anfangsassistent(inn)en für eine Stelle bei 40 Wochenstunden mit **2100 €** zu vergüten (LANDESTIERÄRZTEKAMMER HESSEN 2006, 80). Auch der Ad-hoc-Ausschuss „Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen, Arbeitszeitmodelle" der Tierärztekammer Niedersachsen sprach sich am 24.01.07 nach längerer Diskussion für die Empfeh-

lung eines Mindest- (Eingangs-) Gehalts von **2000 € pro Monat** bei Zugrundelegung einer durchschnittlichen **Arbeitszeit von 40 Stunden** pro Woche aus (für Musterverträge mit Gehaltsempfehlungen) (TIERÄRZTEKAMMER NIEDERSACHSEN 2007, 375).

In der ersten Sitzung am 18. April 2007 wurde auch vom ad-hoc-Ausschuss für Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen und Arbeitszeitmodelle der Bundestierärztekammer e. V. eine Anpassung der seit 1995 bestehenden Mindestgehaltsempfehlung von 3000 DM im Hinblick auf den Anstieg der Lebenshaltungskosten und der Geldentwertung vorgeschlagen (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER e. V. 2007a, 720).

2.3.4.6 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sind die **Kündigungsfristen** bei Arbeitsverhältnissen geregelt. So kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (BGB, § 622, Abs. 1), es sei denn, einzelvertraglich sind längere Fristen vereinbart. Die gesetzliche Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber verlängert sich mit der Dauer, die das Arbeitsverhältnis besteht. So beträgt z. B. bei einem zehnjährigen Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist bereits vier Monate zum Ende eines Kalendermonats (BGB, § 622, Abs. 2). Die Kündigung bedarf der Schriftform (BGB, § 623).

Laut § 629 des BGB hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin nach der Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses auf Verlangen angemessene **Freizeit zur Stellensuche** zu gewähren. Dieser Paragraph wurde nicht an die Bedingung geknüpft, dass hierbei eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgen muss. „Angemessene Zeit“ in diesem Zusammenhang ist ein dehnbarer Begriff, der im Bürgerlichen Gesetzbuch auch nicht näher definiert wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein **schriftliches Arbeitszeugnis** fordern (BGB, § 630).

Schwangere dürfen bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt war oder spätestens nach Ablauf von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wurde (Mutterschutzgesetz, § 9, Abs. 1).

2.3.4.7 Arbeitszeiten und Pause(n)

Die Arbeitszeit darf innerhalb von 24 Wochen durchschnittlich acht Stunden werktäglich (Montag bis Samstag) nicht überschreiten (Arbeitszeitgesetz/ArbZG, § 3), an einem Tag sind maximal zehn Arbeitsstunden erlaubt. Daraus ergibt sich eine maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. Dabei sind

Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die Assistent(inn)en auf Geheiß der Arbeitgeber in der Praxis/Klinik verbringen müssen, voll auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen. Keine Regelung gibt es bisher vom Gesetzgeber für Bereitschaftsdienste, die zu Hause oder an einem sonstigen Ort abgeleistet werden (PANEK 2007c, schriftl. Mitt. 03.05.2007), er sei eher mit Rufbereitschaft gleichzusetzen (PANEK 2007b, schriftl. Mitt. 22.03.07). Demnach wird dabei nur die während der Rufbereitschaft tatsächlich gearbeitete Zeit auf die Wochenarbeitszeit angerechnet.

Bei einer ununterbrochenen Tätigkeit länger als sechs Stunden muss eine Ruhepause eingelegt werden, und zwar eine halbe Stunde (teilbar in zwei viertelstündige Pausen) bei einer Arbeitszeit von bis zu neun Stunden, bei längerer Arbeitszeit ist eine Ruhepause von 45 Minuten (teilbar in mindestens viertelstündige Pausen) zu gewähren (ArbZG, § 4).

2.3.4.8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

> **„Bereitschaftsdienst** liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer, ohne dass von ihm wache Achtsamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen kann“ (DOBBERAHN 1994, 122).
>
> „Unter **Rufbereitschaft** versteht man die Verpflichtung des Arbeitnehmers, zuhause oder an einem anderen Ort, den er dem Arbeitgeber anzuzeigen hat, aber frei wählen und wechseln darf, erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können“ (DOBBERAHN 1994, 123).

Die Musterverträge der Bundestierärztekammer e. V. (§ 3, Abs. 4) und des Bundesverbandes Praktizierender Tierärzte e. V. (§ 3, Abs. 2) sehen die Teilnahme der Assistent(inn)en am Wochenend- und Notdienst im gegenseitigen Einvernehmen mit den Praxisinhaber(inne)n vor.

2.3.4.8.1 Arbeitszeitrechtliche Gesichtspunkte

Bei Arbeit an Sonn- und Feiertagen haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf einen Ersatzruhetag innerhalb der darauf folgenden zwei (Sonntagsarbeit) bzw. acht (Feiertagsarbeit) Wochen (ArbZG, § 11, Abs. 3).

Bereitschaftsdienst ist, sofern er auf Geheiß des Arbeitgebers in der Praxis/Klinik absolviert wird, voll auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden anzurechnen. An einem anderen Ort absolvierter Bereitschaftsdienst sei arbeitszeitrechtlich eher mit Rufbereitschaft gleichzusetzen (PANEK 2007b, schriftl. Mitt. 22.03.07).

Rufbereitschaft ist Freizeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG, § 5, Abs. 3). Hier ist lediglich die während der Rufbereitschaft tatsächlich gearbeitete Zeit Arbeitszeit (PANEK 2007b, schriftl. Mitt. 22.03.07), die seit der Änderung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2004 auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

Im BPT-Mustervertrag ist die Arbeitszeit im § 3 geregelt. Hier finden sich zum Freizeitausgleich folgende Regelungen: Bereitschaftsdienst am Wochenende wird durch einen Tag Freizeit ausgeglichen, ebenso wie Feiertagsbereitschaftsdienst durch einen Tag Freizeit ausgeglichen wird.

Der Muster-Arbeitsvertrag der Bundestierärztekammer e. V. sieht vor, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit mit 50 % der tatsächlichen Dauer bewertet werden (§ 3, Abs. 6), die Rufbereitschaft wird mit 25 % ihrer tatsächlichen Dauer als Arbeitszeit bewertet. Tatsächliche Tätigkeit während dieser Notdienste wird in vollem Zeitumfang auf die Arbeitszeit angerechnet. Die dabei anfallenden Überstunden sind innerhalb von zwei Wochen in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten.

2.3.4.8.2 Vergütungsrechtliche Gesichtspunkte

Grundsätzlich sind Bereitschaftsdienst und die Arbeit, zu der die Assistent(inn)en während der Rufbereitschaft abgerufen werden, vergütungspflichtig (PANEK 1995, 123). Auch der 21. Deutsche Tierärztetag hat 1998 beschlossen, dass bei angeordneter Rufbereitschaft die Zeit, in der tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde, zu entlohnen ist. Weiterhin sind Regelungen zur Bereitschaftsdienstvergütung zu treffen, die den individuellen Erfordernissen der Praxis Rechnung tragen. (PSCHORN und UNNA 1998, 988).

Ferner findet sich in den Anmerkungen des Mustervertrages des BPT e. V. ein Hinweis, dass beide Dienstarten grundsätzlich zu vergüten sind. Auch der Musterarbeitsvertrag der Bundestierärztekammer e.V. sieht die Vergütung (oder den Freizeitausgleich) der im Notdienst anfallenden Überstunden vor.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 28.01.2004 stellt der Bereitschaftsdienst jedoch keine vollwertige Arbeitszeit dar, demnach könne der Bereitschaftsdienst geringer entlohnt werden. Einschlägige Rechtsvorschriften über die Höhe der Vergütung des Bereitschaftsdienstes oder der Arbeit während der Rufbereitschaft existieren jedoch nicht.

2.3.4.9 Urlaub

Den gesetzlichen Mindesturlaub regelt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Demnach haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf 24 Werktage Erholungsurlaub (BUrlG, § 3, Abs. 1), wobei als Werktage alle Kalendertage zählen, die nicht Sonn- oder gesetz-

liche Feiertage sind (BUrlG, § 3, Abs. 2). Bei einer regulären Fünftagewoche verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend auf 20 Arbeitstage.

Der Mustervertrag des BPT e. V. gibt an, dass Praxisassistenten-Anfänger(inne)n üblicherweise 24 Werktage gewährt werden, die sich je nach Lebensaltersstufe um ein bis zwei Tage erhöhen (Anmerkung 14 des BPT-Mustervertrages). Vom BPT e. V. wird in den Anmerkungen zum Musterarbeitsvertrag eine Urlaubsregelung in Anlehnung an den BAT mit einer Staffelung der Urlaubstage je nach Lebensalter (beginnend bei 26 Arbeitstagen bis zum 30. Lebensjahr bis hin zu 30 Arbeitstagen, entsprechend 36 Werktagen, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr) ausdrücklich empfohlen.

Der Musterarbeitsvertrag der BTK e. V. empfiehlt in Anmerkung 9 folgende Staffelung (bei einer **Sechs**tagewoche):

- Lebensalter bis 25 Jahre 29 Werktage/Jahr
- Lebensalter 26-30 Jahre 31 Werktage/Jahr
- Lebensalter über 30 Jahre 36 Werktage/Jahr

Im Mustervertrag der BTK e. V. selbst wird jedoch der gesetzliche Mindesturlaub angegeben.

2.3.4.10 Wettbewerbsvereinbarung

Wettbewerbsvereinbarungen haben ihre Grundlage im § 110 der Gewerbeordnung, die auf die Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB, §§ 74, 75) verweisen. Der BPT e. V. hat ein umfangreiches Papier über die „Aufnahme einer Wettbewerbsklausel in den Vertrag einer Assistentin/eines Assistenten“ sowie eine entsprechende „Muster-Wettbewerbsvereinbarung“ erstellt. Einige grundlegende Punkte dieser Ausarbeitung des BPT e. V. werden nachfolgend erwähnt, im Übrigen sei auf die Ausarbeitung des BPT e. V. verwiesen.

Das schriftliche Festhalten und die Zahlung einer definierten Karenzentschädigung an die/den Ausscheidende/n sind für eine wirksame Wettbewerbsvereinbarung unabdingbar. Weiterhin ist ein maßvoller Rahmen in zeitlicher, örtlicher und sachlicher Hinsicht essentiell:

- **zeitlicher Rahmen**: maximal zwei Jahre ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- **örtlicher Rahmen**: Einzugsbereich der vorhandenen Klientel
    - im städtischen Bereich: Stadt- und ggf. dessen Randgebiet
    - im ländlichen Bereich: 20-25 km (oder mehr bei nachweislich größerem Einzugsgebiet); ggf. Tierhalterliste erstellen, für die das Wettbewerbsverbot gilt

- **sachlicher Rahmen**: zulässig sind Beschäftigungsverbote als Assistent/in, regelmäßige Vertretung, freie Mitarbeit, Teilhaberschaft, Praxisübernahme einer bestehenden Praxis, Praxisneugründung; **nicht** zulässig ist das Verbot der ausnahmsweise übernommenen Vertretung

Für den Fall einer genau festgelegten Zuwiderhandlung durch den Praxisassistenten/die Praxisassistentin gegen die Vertragsbedingungen kann eine angemessene Vertragsstrafe vereinbart werden. Unverhältnismäßig hohe Vertragsstrafen haben die Ungültigkeit der gesamten Vereinbarung zur Folge.

Auch im Musterarbeitsvertrag der BTK e. V. ist in § 10 ein Wettbewerbsverbot berücksichtigt (ein Jahr Wettbewerbsverbot, 15000 € Vertragsstrafe).

Die Berufsordnung der Bayerischen Landestierärztekammer enthält in § 17, Abs. 2, den eindeutigen Hinweis, dass eine Niederlassung im Einzugsgebiet einer Praxis, in der man mindestens sechs Monate lang tätig war, innerhalb eines Jahres als berufsunwürdig anzusehen ist. Allerdings ist zu bezweifeln, ob diese Regelung einer rechtlichen Überprüfung standhalten würde. Schon vor etwa zehn bis zwölf Jahren wurde eine ähnliche Regelung in der Berufsordnung der Tierärztekammer Schleswig-Holstein vom dortigen Verfassungsgericht aufgehoben (PANEK 2007c, schriftl. Mitt. 03.05.2007). Die Landestierärztekammer Baden-Württemberg erwähnt in ihrer Berufsordnung, dass Wettbewerbsvereinbarungen nach den rechtlichen Grundsätzen zu formulieren sind.

2.3.4.11 Regelungen zur Fort- und Weiterbildung

Die Weiterbildung zur Erlangung einer Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung regeln die **Weiterbildungsordnungen** der einzelnen deutschen (Landes-) Tierärztekammern.

In den meisten Bundesländern (außer in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen) regeln Landesgesetze **den Anspruch der Beschäftigten auf Freistellung für Fort- und Weiterbildung**. Der Freistellungsumfang beträgt in der Regel fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr oder zehn Arbeitstage für zwei Kalenderjahre bei vollem Lohnausgleich. Diese Gesetze enthalten keine Regelungen, durch wen die Kosten für den Besuch der entsprechenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu tragen sind. Grundsätzlich hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Kosten zu tragen, es sei denn, individuell ist etwas anderes vereinbart (PANEK 2007b, schriftl. Mitt. 22.03.2007). Andere Rechtsgrundsätze gelten, wenn der Arbeitnehmer eine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung besucht, zu deren Besuch ihn der Arbeitgeber ausdrücklich aufgefordert hat. Die entstehenden Kosten (einschließlich Reise- und Übernachtungskosten) sind in dem Fall vom Arbeitgeber zu tragen (PANEK 1995, 157).

Weiterhin ist auch in der Musterberufsordnung der Bundestierärztekammer e. V. die Pflicht der beruflichen Fortbildung in § 6 verankert. Zu empfehlen sei die Freistellung für drei bis fünf Tage unter Fortzahlung der Vergütung, sofern die Fortbildung auch zum Nutzen der Anstellungspraxis ist (PANEK 1995, 156). Zusätzlich kann „unbezahlter Sonderurlaub“ zugestanden werden.

Auch in den Musterarbeitsverträgen von BTK e. V. und BPT e. V. ist die Freistellung für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigt worden, wobei die BTK e. V. eine Freistellung von vier Tagen empfiehlt und der BPT e. V. keine Empfehlung abgibt.

1995 empfahl der 20. Deutsche Tierärztetag, Praxisassistent(inn)en zum Zwecke der Fortbildung an bis zu drei Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Dabei bestünde eine Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber (PSCHORN et al. 1995, 775).

2.3.4.12 Schwangerschaft

Grundlage für die Beschäftigungsbedingungen von in einem Arbeitsverhältnis stehenden Schwangeren sind das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) sowie die Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV). Auch auf Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte findet das Mutterschutzgesetz Anwendung. Jedoch gilt es nicht für Studentinnen, die vorgeschriebene Praktika ableisten, genauso wenig wie für selbständige Tierärztinnen (damit auch „freie Mitarbeiterinnen“) (BMFSFJ 2006a, 7). Arbeitnehmerinnen, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben, fallen nur für diese befristete Zeit unter das Gesetz (ebd., 8).

Frauen sollen dem Unternehmen, also in diesem Falle der Tierarztpraxis, ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilen, damit diese die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann. Daraufhin ist die Arbeitgeberseite zur Meldung der Schwangerschaft bei den zuständigen Aufsichtsbehörden (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) verpflichtet (BMFSFJ 2006a, 9). Schwangere unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz (MuSchG, §§ 9-10).

Werdende Mütter dürfen nicht zwischen 20 und 6 Uhr (MuSchG, § 8, Abs. 1) und nicht an Sonn- und Feiertagen tätig sein und nur maximal 8,5 Stunden pro Tag arbeiten (MuSchG, § 8, Abs. 2, Satz 2).

Die werdende Mutter muss am Arbeitsplatz ausreichend vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sein. Insbesondere bedeutet dies für die Tätigkeit in Tierarztpraxen:

- keine schweren körperlichen Arbeiten (MuSchG, § 4, Abs. 1)

- keine Tätigkeit, bei der die werdende Mutter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist (MuSchG, § 4, Abs. 1)

- besondere Vorschriften für den Umgang mit Röntgenstrahlen, Druckluft und radioaktiven Stoffen (Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen, Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen)

Generelles Beschäftigungsverbot erfolgt bei:

- regelmäßigem Heben von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlichem Heben von mehr als zehn Kilogramm (MuSchG, § 4, Abs. 2, Satz 1)

- ständig stehender Tätigkeit (mehr als vier Stunden täglich) nach Ablauf des fünften Monats (MuSchG, § 4, Abs. 2, Satz 2)

- häufig gestreckter, gebeugter, hockender oder gebückter Haltung (MuSchG, § 4, Abs. 2, Satz 3)

- erhöhter Unfallgefahr (MuSchG, § 4, Abs. 2, Satz 8)

- erhöhtem Risiko, infolge der Schwangerschaft an einer Berufskrankheit zu erkranken (MuSchG, § 4, Abs. 2, Satz 6)

In den allermeisten Fällen wird in der tierärztlichen Praxis daher ein individuelles Beschäftigungsverbot schwangerer Mitarbeiterinnen ausgesprochen (SCHREIBER 1999, 8). Ein Mutterschutzlohn in Höhe des bisherigen Durchschnittsverdienstes sichert den Lebensunterhalt während des Beschäftigungsverbotes (BMFSFJ 2006a, 20; MuSchG, § 11; Abs. 1). Dennoch möchten schwangere Assistentinnen oftmals trotz der Schwangerschaft weiter arbeiten. Das Mutterschutzgesetz bezweckt jedoch nicht nur den Schutz der werdenden Mutter, sondern auch den des ungeborenen Lebens, auf den die Arbeitnehmerin nicht leichtfertig verzichten sollte, indem sie die Meldung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber unterlässt (PANEK 2007c, pers. Mitt. 03.05.2007). Der ad-hoc-Ausschuss „Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen und Arbeitszeitmodelle“ der Bundestierärztekammer vertrat zur ersten Sitzung am 18. April 2007 den Standpunkt, dass die bundesweit übliche Auffassung der Behörden hinsichtlich des regelmäßigen individuellen Beschäftigungsverbotes rechtlich so nicht zwingend wäre. Es wurde vorgeschlagen, ein fachliches Gutachten zur Gefährdung von Schwangeren in der tierärztlichen Praxis erstellen zu lassen, um die „gegenwärtige Verwaltungspraxis zu durchbrechen“ (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2007a, 720)

Im Übrigen wird auf die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), der Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (RöV) und der

Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (StrlSchV) verwiesen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt regelmäßig aktualisierte Informationsschriften zum Mutterschutz (BMFSFJ 2006a), zu Elterngeld und Elternzeit (BMFSFJ, 2006b) und anderen themenbezogenen Sachverhalten heraus.

2.3.4.13 Berufsordnungen der einzelnen Länder

Seit 1991 enthält die Musterberufsordnung der damaligen Deutschen Tierärzteschaft e. V. einen Passus, der die Rechte von Assistent(inn)en stärken soll:

> „Es dürfen keine unlauteren Vertragsbedingungen vereinbart werden, insbesondere ist ein angemessenes Entgelt festzulegen“ (DT-Musterberufsordnung vom 7. März 1991, § 22, Abs. 3).

In Tab. 7 werden die relevanten Bestimmungen der Berufsordnung der verschiedenen Tierärztekammern sowie die aktuelle Musterberufsordnung der Bundestierärztekammer hinsichtlich der Anstellung von Assistenztierärzten und -ärztinnen dargestellt. Dabei finden z. T. unterschiedliche bzw. erweiterte Regelungen Anwendung. Für die vorliegende Thematik irrelevante Angaben bleiben bei dieser Gegenüberstellung unberücksichtigt, wie z. B. die Meldepflicht der Assistenztierärzte und -ärztinnen durch den Arbeitgeber bei der Tierärztekammer oder die Beschränkung, dass niedergelassene Tierärztinnen und -ärzte als Assistent(inn)en und Vertreter/innen nur tierärztliches Personal einstellen dürfen.

Tab. 7 macht deutlich, dass es hinsichtlich der Regelungen zur Beschäftigung von Assistenztierärztinnen und -ärzten in den einzelnen Ländern große Unterschiede gibt. So ist beispielsweise Bayern das einzige Bundesland mit einer eindeutigen Wettbewerbsklausel in der Berufsordnung. 13 der 17 Tierärztekammern haben eine eindeutige Formulierung im Hinblick auf die Vergütung in die Berufsordnung aufgenommen.

Tab. 7: Berufsrechtliche Regelungen hinsichtlich der Beschäftigung von Praxisassistent(inn)en in den Berufsordnungen der einzelnen Tierärztekammern (Stand: 26.06.2007).

Kammerbereich	**Berufsordnung vom (zuletzt geändert am)**	**angemessene/s Vergütung/Entgelt**	**Niederlassungs-beschränkung**	**Schriftlicher Arbeitsvertrag**	**Keine unlauteren/ angemessene Vertragsbedingungen**
Musterberufs-ordnung BTK	27.04.02	+ § 22 (3)	-	+[9] § 22 (3)	+ § 22 (3)
Baden-Württemberg	20.12.02 (30.11.2006)	+ § 18 (3)	+[4]	+[58] § 18 (3)	+ § 18 (3)
Bayern	27.6.86 (14.11.06)	+ § 17 (3)	+[1] § 17 (2)	+[9] § 21 (2)	-
Berlin	6.3.03, 26.2.04, 28.09.04 (24.10.06)	+[3] § 20 (3/4)	-	+[8] § 20 (3)	+ § 20 (3)
Brandenburg	25.11.99 (20.03.03)	+ § 26 (3)	-	+[29] § 26 (3)	+ §26 (3)
Bremen	17.05.95 (27.11.02)	+ § 19 (3)	-	+[8] § 19 (3)	+ § 19 (3)
Hamburg	24.08.98 (20.12.02)	+[6] §16 (4)	-	+[9] § 16 (3)	+ § 16 (4)
Hessen	03.11.93 (22.11.06)	-	-	-	+ § 20a

Tab. 7 (Forts.)

Kammerbereich	Berufsordnung vom (zuletzt geändert am)	angemessene/s Vergütung/Entgelt	Niederlassungs-beschränkung	Schriftlicher Arbeitsvertrag	Keine unlauteren/ angemessene Vertragsbedin-gungen
Mecklenburg-Vorpommern	02.05.06	-	-	+[8] § 20 (3)	+ § 20 (3)
Niedersachsen	21.12.93 (07.06.06)	-	-	+[8] § 16	-
Nordrhein	15.01.97 (23.10.06)	+ § 22 (4)	-	+[78] § 22 (4)	-
Rheinland-Pfalz	12.12.00 (12.12.2006)	+ § 22 (3)	-	+[9] § 22 (3)	+ § 22 (3)
Saarland	26.09.01 (05.11.03)	+ § 27 (3)	-	+[9] § 27 (3)	+ § 27 (3)
Sachsen	05.07.03	+ § 14 (3)	-	+[9] § 14 (3)	+ § 14 (3)
Sachsen-Anhalt	28.11.03 (30.03.06)	+ § 14 (3)	-	+[9] § 14 (3)	+ § 14 (3)
Schleswig-Holstein	08.12.99 (07.12.05)	+ § 21 (3)	-	+[78] § 21 (4)	-

Tab. 7 (Forts.)

Kammerbereich	Berufsordnung vom (zuletzt geändert am)	angemessene/s Vergütung/Entgelt	Niederlassungs-beschränkung	Schriftlicher Arbeitsvertrag	Keine unlauteren/ angemessene Vertragsbedin-gungen
Thüringen	25.06.03 (30.06.05)	+ § 14 (3)	-	+[9] § 14 (3)	+ § 14 (3)
Westfalen-Lippe	17.06.04 (19.10.05)	-	-	+[78] § 20 (3)	-

Legende

+ Sachverhalt in Berufsordnung erwähnt/geregelt; § Paragraph (Absatz);

- Sachverhalt in Berufsordnung nicht erwähnt/geregelt;

1) „Es ist berufsunwürdig, wenn ein Tierarzt, der insbesondere im Rahmen der Weiterbildung in einer Praxis tierärztlich tätig war, sich innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr ohne Zustimmung des Praxisinhabers im Einzugsbereich derjenigen Praxis niederlässt, in welcher er mindestens 6 Monate tierärztlich tätig war.“
2) vor Tätigkeitsaufnahme.
3) „Es ist berufsunwürdig, einen Kollegen oder eine Kollegin in unlauterer Weise mit einer unterhalb des üblichen Satzes liegenden Vergütung oder unentgeltlich zu beschäftigen oder eine solche Beschäftigung zu bewirken.“
4) „Vereinbarungen zwischen dem niedergelassenen Tierarzt und Vertretern, Assistenten oder sonstigen tierärztlichen Mitarbeitern über Wettbewerbsverbote für die Zeit nach der Auflösung des Mitarbeiterverhältnisses unterliegen den hierzu von der Rechtssprechung der Arbeitsgerichte entwickelten Grundsätzen. Formulierungshilfe für derartige Vereinbarungen gibt die Kammer.“
5) „Vertragsmuster stellt die Kammer auf Anforderung zur Verfügung.“
6) … ist ein angemessenes Entgelt **schriftlich** im Vertrag festzulegen.
7) …bei einem Arbeitsverhältnis für den Zeitraum von mehr als **drei** Monaten.
8) …**soll** ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.
9) …**muss** ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

2.3.5 Situation von Anfangsassistent(inn)en 1987

Bislang gab es in Deutschland zur beruflichen und privaten Situation von Praxisassistent(inn)en nur eine ausführliche Studie, in der Anfangsassistent(inn)en einer Befragung unterzogen wurden (FLEIG 1987). Die Ergebnisse dieser für die vorliegende Arbeit wichtigen Studie werden im Folgenden näher dargestellt.

2.3.5.1 Private Situation

Das Durchschnittsalter der Anfangsassistent(inn)en betrug 1987 29,3 Jahre, wobei Frauen durchschnittlich 28,2 und Männer 30,0 Jahre alt waren (ebd., 23).

Ende der Achtzigerjahre waren knapp 40 % der befragten Anfangsassistent(inn)en ledig und lebten alleine. Rund 35 % waren bereits verheiratet. Etwa ein Viertel lebte in einer Partnerschaft. Etwa ein Drittel der liierten Anfangsassistent(inn)en hatte einen Partner mit demselben Beruf (ebd., 22).

Hinsichtlich des Promotionsverhaltens gab es 1987 deutliche Geschlechterunterschiede, wobei mehr als ein Fünftel der Frauen keine Promotion anstrebten, aber nur rund 10 % der Männer. Die Promotion war bereits bei 38,4 % der Anfangsassistent(inn)en erfolgt, knapp die Hälfte der Assistent(inn)en strebte eine Promotion an (FLEIG 1987, 23).

83,3 % der Befragten hätten noch einmal Veterinärmedizin studiert, wobei der Anteil in der Pferdepraxis mit 90 % besonders hoch war und in der Großtierpraxis mit 77,9 % am niedrigsten (ebd., 32).

2.3.5.2 Berufliche Situation

2.3.5.2.1 Tätigkeitsschwerpunkte in der Praxis

FLEIG (1987, 23) berichtete, dass rund die Hälfte der Anfangsassistent(inn)en, die er befragt hatte, in der Großtierpraxis tätig war, ca. ein Viertel wurde in der Gemischtpraxis beschäftigt, jedoch nur 16,7 % in der Kleintierpraxis und 7,2 % in der Pferdepraxis. Geschlechterunterschiede zu Gunsten der Männer gab es in der Großtier- und Pferdepraxis, Frauen arbeiteten hingegen öfter in der Kleintier- und Gemischtpraxis.

2.3.5.2.2 Zustandekommen und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Rund 40 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis sei durch Aufgabe oder Beantwortung von Inseraten zustande gekommen. Etwa genauso viele fanden ihre Stelle durch persönliche Kontakte bzw. Referenzen seitens Bekannter. Rund ein Fünftel hatte schon während des Studiums ein Praktikum an der späteren Arbeitsstätte absolviert. Frauen benötigten dabei rund 2,5 Monate für die Stellensuche, Männer nur 1,5 Monate. Durchschnittlich bestand das Arbeitsverhältnis seit knapp zwölf Monaten und war im Mittel für rund 21 Monate geplant (ebd., 24).

2.3.5.2.3 Form des Arbeitsverhältnisses und Arbeitsvertrag

Bei der Befragung von Anfangsassistent(inn)en 1987 gaben fast 70 % der Tierärztinnen und -ärzte an, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei. Nur etwa 30 % verfügten über einen Vertrag. Rund die Hälfte der Anfangsassistent(inn)en begann ihr Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit, die häufig drei Monate dauerte (ebd., 25).

2.3.5.2.4 Arbeitszeit

1987 betrug die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit eines Anfangsassistenten/einer Anfangsassistentin 8,35 h, ohne Berücksichtigung des Notdienstes (ebd., 26). Die tägliche Freizeit bewertete nur rund ein Viertel als gut (ebd., 31). 72,5 % gaben an, die berufliche Inanspruchnahme würde sich negativ auf ihr Privatleben auswirken (loc. cit.).

2.3.5.2.5 Gehalt

Das Anfangsgehalt der Anfangsassistent(inn)en betrug DM 2842,30 (€ 1453,24), wobei deutliche Geschlechterunterschiede zu verzeichnen waren [Assistenten: DM 2998,61 (€ 1533,16); Assistententinnen: DM 2583,79 (€ 1321,07)] (ebd., 25). Assistent(inn)en in der Großtierpraxis verdienten durchschnittlich am besten [DM 2907 (€ 1486,33)], diejenigen in der Kleintierpraxis am wenigsten [DM 2786 (€ 1424,46)] (ebd., 26). Dabei empfanden nur 12,3 % ihr Gehalt als schlecht, rund die Hälfte bewertete es als mäßig, ein Drittel als gut (ebd., 31).

2.3.5.2.6 Fort- und Weiterbildung

Ihre Fortbildung bewerteten die Anfangsassistent(inn)en 1987 nur zu rund einem Drittel als „gut“, fast ein Viertel (23,2 %) bewertete sie gar als „schlecht“ (FLEIG

1987, 31). In zahlreichen Fällen blieb den damaligen Anfangsassistent(inn)en das Verrichten von Massen- und Routinetätigkeiten vorbehalten (ebd., 65).

2.3.5.2.7 Urlaub

Die befragten Anfangsassistent(inn)en von FLEIG (1987, 28) hatten im Mittel rund 24 Urlaubstage.

2.3.5.2.8 Notdienst

Ein Fünftel der Anfangsassistent(inn)en nahm 1987 nicht am nächtlichen Bereitschaftsdienst teil (FLEIG 1987, 26), rund 10% nicht am Wochenenddienst (ebd., 27). Fast die Hälfte der Tierärztinnen und -ärzte hatte jede zweite Woche die ganze Woche Nachtdienst bzw. mehr als zwei Nächte pro Woche (ebd., 26). Rund zwei Drittel waren jedes zweite Wochenende dienstbereit. Zusätzlich waren rund zwei Drittel der Befragten in ihrer Freizeit telefonisch abrufbar, was von der Hälfte der Assistent(inn)en als störend empfunden wurde. Auffallend ist, dass diese oft sehr zeitintensive Notdienstregelung von mehr als der Hälfte der Anfangsassistent(inn)en als gut bewertet wurde, nur rund 7 % empfanden die Wochenendregelung als schlecht (ebd., 31).

2.3.5.2.9 Arbeitsklima

Fast zwei Drittel der befragten Anfangsassistent(inn)en bezeichneten die Arbeitsatmosphäre in der Praxis als gut, nur rund 7 % als schlecht (FLEIG 1987, 28), wobei die Kleintierpraxis hier am schlechtesten bewertet wurde (ebd., 29). Als Ursachen wurden vor allem Überforderung durch übermäßigen Arbeitsanfall, schlechte Arbeitsorganisation, fehlende Fortbildungsmöglichkeiten, ein schlechtes Verhältnis mit der Ehefrau des Arbeitgebers sowie erhebliche Unterbezahlung genannt (ebd., 29).

2.3.6 Praxisassistent(inn)en im Ausland: Ausgewählte Aspekte

2.3.6.1 Schweiz

Primär ist die in der Schweiz andere Definition des Assistenztierarztes/der Assistenztierärztin zu beachten, die nicht mit der Definition Praxisassistent/in konform geht. Die ausführliche Definition ist in Kap. 2.3.1 (S. 27f.) zu finden.

Die Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte (GST) hat eine Sektion Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte, welche auf der sektionseigenen Homepage (www.assistenztierarzt.ch) umfangreich über verschiedene Themen

informiert. Dort sind Musterarbeitsverträge und entsprechende Richtlinien (für Voll- und Teilzeitangestellte) hinterlegt, werden Ausbildungsziele für Assistent(inn)en in den ersten Jahren nach dem Staatsexamen formuliert und konkrete Lohnempfehlungen für Assistent(inn)en, gestaffelt nach Berufsjahren, gegeben. Unstimmigkeiten zwischen Arbeitgeber und -nehmer/in können mittels Vordruck mit oder ohne Angabe der Personalien gemeldet werden, mit dem Zweck, die Fälle zu sammeln und damit bessere Argumentationsgrundlagen zu haben.

Zudem wurde im Jahr 2002 eine Umfrage über die aktuelle Arbeitssituation bei Mitgliedern der Sektion durchgeführt, deren Ergebnisse online veröffentlicht wurden (STUBER EICHER o. J.). Hier konnte schlussfolgernd dargelegt werden, dass auch Stellen mit deutlichen Mängeln am Schluss als „gut“ beurteilt wurden, was auf recht niedrige Ansprüche der Befragten an die Stellen hinweist.

ROHNER et al. (1991) befragten Schweizer Assistenztierärzte und -ärztinnen an Hochschulen und in privaten Praxen/Kliniken sowie Hochschulangehörige zu Stellensuche, Anstellungsbedingungen, Arbeitseinführung, Arbeitsklima, Tätigkeitsbereich, Weiterbildung, Berufsziel/Zukunftschancen sowie zur speziellen Situation der Tierärzte und -ärztinnen.

HURTER (1999) veröffentlichte eine statistische Erhebung über die Tierärzteschaft der Schweiz im Hinblick auf den stark steigenden Frauenanteil bei den Studierenden. Dabei wurden 1000 Fragebögen zu gleichen Teilen an Tierärztinnen und Tierärzte aus 25 Absolventenjahrgängen versandt, um die berufliche und private Situation der Tierärztinnen und -ärzte in der Schweiz näher beleuchten zu können.

Der Vorstand der Sektion Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte gab dem Institut für Organisation und Personal der Universität Bern eine Studie zur Arbeitszufriedenheit und den Anstellungsbedingungen der schweizerischen Assistenztierärztinnen und -ärzte in Auftrag (GOETSCHI 2005, 2). GOETSCHI (2005, 113) fand heraus, dass die Zufriedenheit in den Bereichen Arbeitstätigkeit, Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen am Größten ist, gefolgt von den Bereichen Weiterbildung, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsplatz sowie Kollegen, Vorgesetzte. Am wenigsten waren die Schweizer Assistenztierärzte und -ärztinnen mit der Bezahlung und der Arbeitszeit zufrieden.

2.3.6.2 USA

Die American Veterinary Medical Association (AVMA) führt seit 1984 alle zwei Jahre eine Umfrage zu den Einkommensverhältnissen von angestellten Tierärztinnen und -ärzten in privaten Praxen sowie im öffentlichen Dienst durch (WISE und SHEPHERD 2005a, 208-211). Diesen Umfragen sind genaue Angaben über die durchschnittlichen Gehälter in den verschiedenen Praxisarten (Großtier-, Gemischt-, Kleintier-, Pferdepraxis etc.) zu entnehmen. So verdienten angestellte Großtier- und Pferdepraktiker/innen im Median 86500 $ im Jahr 2003 (loc. cit.).

Weiterhin werden in den USA jährlich Untersuchungen zu den Anfangsgehältern, dem beruflichen Einstieg sowie der durch das Studium verursachten Verschuldung von Absolvent(inn)en angefertigt (SHEPHERD 2004a, 1677-1679), dabei werden auch die Geschlechterunterschiede detailliert dargestellt (SHEPHERD 2004b, 1834-1836). Auch diese jährlichen Projekte lassen sich bis in die achtziger Jahre zurückverfolgen.

Auch private Tierarztpraxen in den USA werden regelmäßig genau analysiert. So veröffentlichten beispielsweise WISE und SHEPHERD (2005b, 881-883) exakte Umsatz- und Gewinnzahlen privater Praxen in den Jahren 2001-2003, aufgeschlüsselt nach dem Tätigkeitsschwerpunkt.

Hiermit zeigt sich, dass in den USA auf eine hohe Transparenz hinsichtlich der finanziellen Situation von Tierärztinnen und -ärzten Wert gelegt wird.

2.3.6.3 Australien

Bemerkenswert von Seiten der „Australian Veterinary Association“ (AVA) ist, dass es besondere Bestrebungen gibt, Absolvent(inn)en der Tiermedizin mit Hilfe des „AVA New Graduate Friendly Practices (NGFP) Accreditation Program“ gut in die Praxis einzuführen. Dieses Programm, welches Praxen unter definierten Voraussetzungen als „Absolventenfreundliche Praxis“ zertifiziert, soll im Folgenden vorgestellt werden.

Hintergrund ist der enorm hohe Stellenwert für den tierärztlichen Berufsstand, insbesondere im Hinblick auf die Zukunft, der den Absolvent(inn)en in Australien eingeräumt wird. Absolvent(inn)en einzustellen verlangt zwar mehr Aufwand als die Anstellung berufserfahrener Assistent(inn)en, doch leisten sie ebenfalls einen großen Beitrag für die Praxis, z. B. durch das Einbringen neuer Impulse und aktueller Lehrmeinungen. Gute Unterstützung während der ersten „prägenden“ Berufsjahre sichert den Verbleib in diesem Berufsfeld und wirkt wiederum anziehend auf kommende Jahrgänge (www.ava.com.au).

Aus diesen Gründen wurde das Zertifikat „NGFP“ erarbeitet, dessen Logo (Abb. 6) werbewirksam eingesetzt werden kann. Teilnehmende Praxen werden veröffentlicht. Um zertifiziert zu werden, müssen sich Praxen mit zwei „Positiv-Gutachten“ von Absolvent(inn)en bewerben. Alle drei Jahre erfolgt eine neuerliche Überprüfung der „Zulassung“. Bis zum 15. Juni 2007 hatten 21 Tierärztinnen und -ärzte in ebenso vielen Praxen und Kliniken das Zertifikat erworben.

Abb. 6: Logo des „AVA New Graduate Friendly Practices Accreditation Program“.

Das NGFP-Programm beinhaltet folgende Richtlinien der AUSTRALIAN VETERINARY ASSOCIATION (o. J.) (freie Übersetzung aus dem Englischen):

Richtlinien für NGFP-zertifizierte Praxen

Die erste Arbeitsstelle für Absolvent(inn)en kann für die weitere Laufbahn entscheidend sein *(„make or break“)*. Die folgenden Richtlinien wurden entwickelt, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Anfangsassistent(inn)en zu wecken, und zwar von beiden Seiten, Assistent(inn)en und Arbeitgebern.

Beachte: Diese Richtlinien können auch von Praxisinhaber(inne)n, die keine Zertifizierung anstreben, als Hilfe zum Umgang mit Anfangsassistent(inn)en genutzt werden.

1. **Adäquate Unterstützung durch erfahrene Kolleg(inn)en.** Absolvent(inn)en benötigen in den ersten Monaten die unmittelbare Möglichkeit, erfahrene Kollegen/Kolleginnen um Rat fragen zu können. Dieser Zeitraum variiert je nach Absolvent/in, durchschnittlich sind es drei bis sechs Monate. Dies kann über das Telefon geschehen, doch oft ist auch die Anwesenheit der Kollegen wichtig, um Unterstützung in Diagnostik- und Behandlungsabläufen zu gewährleisten. In kleinen Praxen mit nur einem erfahrenen Tierarzt/einer erfahrenen Tierärztin ist dies manchmal nur schwer zu realisieren. Um dieser Situation gerecht zu werden, können zur Unterstützung der Assistent(inn)en adäquate Absprachen mit einer befreundeten Nachbarpraxis erfolgen.

2. **Gute Arbeitsatmosphäre** ist wichtig. Das gesamte Personal einschließlich der Praxisleitung sollte eine positive Grundeinstellung gegenüber der Einstellung eines Absolventen/einer Absolventin haben. Regelmäßige Meetings des Praxispersonals und Zeit für Falldiskussionen sind von Bedeutung, ebenso wie gutes Hilfspersonal und angemessene diagnostische Möglichkeiten. Die Arbeitgeber sollten offen für neue Ideen und bereit sein, Erfahrungen und Wissen konstruktiv zu vermitteln. Fortbildungen für das gesamte Kollegium sind zu gewährleisten.

3. **„Angemessene“ Arbeitszeiten** sind wichtig, diese sind sicher subjektiv, jedoch gibt es hier Orientierungswerte. Anfangsassistent(inn)en werden keine ihren Fähigkeiten entsprechenden Leistungen erbringen können, wenn zur Unerfahrenheit und Unsicherheit auch noch Erschöpfung kommt. Über den Tag verteilte Pausen der einzelnen Mitarbeiter/innen wirken Ermüdung entgegen und ermöglichen dennoch zu „Stoßzeiten“ ausreichend Personalpräsenz. Zusätzliches Engagement des gesamten Kollegiums ist bei Bedarf in Landpraxen mit saisonal schwankendem Arbeitsanfall erforderlich.

4. **Urlaub für Fortbildungen** zusätzlich zum Erholungsurlaub (ab dem 2. Anstellungsjahr) für die Dauer einer Woche soll gewährt werden.

5. **Fortbildungskosten** für eine Woche pro Jahr (ab dem 2. oder 3. Anstellungsjahr) sind zu gewähren. Es wird vorgeschlagen, dass die Höhe der übernommenen Fortbildungskosten dem wöchentlichen Mindestgehalt entsprechend der Erfahrung des Assistenten/der Assistentin gleichzusetzen ist.

6. Adäquater Rückhalt bei den **Notdiensten** sowie faire Verteilung derselben – nicht zu Ungunsten des Assistenten/der Assistentin – ist notwendig. Absolvent(inn)en sollten in den ersten sechs bis zwölf Monaten ohne entsprechenden Rückhalt keine Notdienste leisten. Dies bedeutet unter Umständen die Anwesenheit eines Kollegen in schwierigen Fällen während des ersten Monats. In den ersten drei bis sechs Monaten sollte ein Hintergrunddienst (aus der eigenen oder einer anderen, kollegialen Praxis) telefonisch erreichbar sein, der den Absolventen/die Absolventin dann ggf. vor Ort unterstützen kann.

7. **Die Vorstellung bei (wichtigen) Kunden**, insbesondere in Landpraxen, durch einen erfahrenen Kollegen/eine erfahrene Kollegin der Praxis erhöht das Vertrauen zu den Assistent(inn)en und hilft ihnen, „Teil des Ganzen“ zu werden.

8. **Fertigkeiten und Erkenntnisgewinnung** sollten gefördert werden. Anfangsassistent(inn)en sollten nicht ins „kalte Wasser“ geworfen werden.

Ebenso wenig dürfen sie so streng überwacht werden, dass sie im ersten Jahr keine Gelegenheit erhalten, Fertigkeiten zu entwickeln und eigene Erfahrungen zu sammeln. Die notwendige Aufsicht wird von Absolvent/in zu Absolvent/in variieren, sie sollte darauf abzielen, das Vertrauen der Assistent(inn)en zu stärken, damit sie stetig selbständiger in ihren Entscheidungen und Handlungsabläufen werden.

9. **Arbeitsverträge/individuelle Vereinbarungen** sollten abgeschlossen werden. Sie verhindern Missverständnisse und stärken die Arbeitgeber-Arbeitnehmer/in-Beziehung.

10. Die Praxen sollten ihre Absolvent(inn)en aktiv ermutigen, der **AVA beizutreten,** und die Jahresbeiträge für sie bezahlen. Der Beitritt fördert das Zugehörigkeitsgefühl der Absolvent(inn)en zum Berufsstand und hilft Kontakte zu knüpfen. Die Übernahme der Beträge kann Steuervorteile bringen und stärkt den Fortbildungswillen. (…)

(…)

Verpflichtungen für Absolvent(inn)en

1. **Die realistische Einschätzung der Berufsinteressen und -ansprüche** vor Antritt der Arbeit ist wichtig. Die Wahl des „falschen“ Jobs kann durch die wachsende Unzufriedenheit den Berufsweg stark negativ beeinflussen.

2. **Engagiere dich ehrlich und realistisch für deinen Anfangsassistentenjob.** Sei bemüht, dich für diese erste Arbeitsstelle mindestens zwölf Monate zu verpflichten, es sei denn, die Situation ist unhaltbar oder unvorhergesehene Ereignisse verhindern dies. Ist deine Situation unhaltbar und die Praxis bezeichnet sich als „anfangsassistentenfreundlich“, solltest du die AVA so schnell wie möglich schriftlich in Kenntnis setzen.

3. **Kenne und verstehe die Praxisgrundsätze.** Du solltest gewährleisten können, dass du mit den Praxisgrundsätzen im Hinblick auf das Rechnungswesen, die Verfahrensweise mit Schuldnern, die Behandlung von Wild- oder herrenlosen Tieren, Kleiderordnung usw. vertraut bist, sie respektierst und beachtest.

4. **Beachte und respektiere das Hilfspersonal und dessen Verantwortung für die Praxis.** Hilfspersonal ist enorm wertvoll für die Praxis, insbesondere als Wissens- und Erfahrungsquelle für den Anfangsassistenten/die Anfangsassistentin.

5. **Mache dir deinen Einfluss auf die Praxisrentabilität bewusst.** Primär

wirst du den Profit der Praxis senken und nicht erhöhen. Deine begrenzten Fähigkeiten und die fehlende Erfahrung erfordern Beaufsichtigung, um diese Fähigkeiten entwickeln zu können. Dies ist eine Investition der Praxisleitung, die sich über den langfristigen Nutzen, Absolvent(inn)en zu unterstützen, für die Praxis und den Berufsstand im Klaren ist.

6. **Nutze alle Möglichkeiten, Fertigkeiten zu entwickeln und Erfahrungen zu sammeln** in dieser hilfsbereiten und abgesicherten Umgebung. Nimm dir Zeit, Fragen zu stellen, auch wenn sie scheinbar „sinnlos“ sind. Akzeptiere die Beaufsichtigung und sammle so Erfahrungen auf „sichere“ Weise. Besprich Angelegenheiten mit deinem Arbeitgeber offen und konstruktiv. Nutze die Möglichkeiten der Teilnahme an Besprechungen und Vorträgen und zieh daraus Nutzen für die Zukunft. Bleib so ruhig wie möglich, um dein Urteilsvermögen nicht zu beeinträchtigen. Nimm am gesellschaftlichen Leben teil (insbesondere bei der Tätigkeit in Landpraxen) und erhalte dir soziale Kontakte. Durch Ausgeglichenheit und Kenntnis deiner Grenzen kannst du ein „Burn-out-Syndrom“ verhindern.

7. **Sei dir im Klaren über die konkreten Anstellungs- und Arbeitsbedingungen** (Bezahlung, Arbeitszeit, Notdienst, Urlaub etc.) einer angebotenen Arbeitsstelle, bevor du sie annimmst.

8. **Sei dir bewusst, dass die Tiermedizin kein Job ist** mit einer 35-Stunden-Woche von 9 Uhr bis 17 Uhr. Es gibt viele zusätzliche Verpflichtungen. Wenn du merkst, dass das nichts für dich ist, such dir Arbeit in anderen Bereichen.

Tiermedizin ist harte Arbeit und kann dein Privatleben völlig durcheinander bringen, aber für jene, die sich dafür entschieden haben, ist es eine erfüllende Tätigkeit.

In Australien gibt es weiterhin generelle Empfehlungen über die Mindestjahresgehälter und den Mindeststundenlohn verschiedener Kategorien (AVA Members Advisory Service: Veterinary Surgeons Award 2001, Increase in Rates Effective 8th November 2003, freie Übersetzung aus dem Englischen):

- Kategorie 1A: Grundkategorie für Absolvent(inn)en, die während ihrer Arbeit durch einen erfahrenen „Supervisor“ beaufsichtigt werden. Das bedeutet keine ständige Anwesenheit eines erfahrenen Kollegen/einer erfahrenen Kollegin, sondern wird auch über telefonische Beratung oder auch fallbezogene Besprechungen gewährleistet. Diese Kategorie geht nach spätestens sechs Monaten über in

- Kategorie 1B: Angehörige dieser Kategorie benötigen noch gelegentlich Aufsicht während der normalen Arbeit. Kompetente Tierärztinnen/-ärzte wechseln zwei Jahre nach Beginn ihrer Tätigkeit in die nächste Kategorie.

- Kategorie 2 („Veterinary Surgeon“): Angehörige dieser Kategorie arbeiten gewissenhaft ohne „Supervision“, erhalten aber in speziellen/ungewöhnlichen Fällen Rat und Unterstützung.

- Kategorie 3 („Experienced Veterinary Surgeon“): Diese erfahrenen Tierärzte und -ärztinnen erledigen auch diese speziellen/ungewöhnlichen Fälle, die grundlegende professionelle Erfahrung erfordern.

- Kategorie 4 („Senior Veterinary Surgeon“): Diese „Senior“-Tierärzte/-ärztinnen arbeiten professionell und sind unabhängig von Weisungen. Sie sind ggf. verantwortlich für die „Supervision“ des anderen tierärztlichen Personals oder für Managementtätigkeiten (wie Praxisplanung, Erstellung und Durchführung der Praxisgrundsätze) und/oder leiten bestimmte Praxisbereiche.

Die Mindestgehälter pro Jahr steigen mit zunehmender Kategorie (34004 $/Jahr für Kategorie 1A, 50900 $/Jahr für Kategorie 4).

2.4 Frauen in der Tiermedizin

Aufgrund der Tatsache, dass der Frauenanteil in der Tiermedizin seit Jahrzehnten ständig steigt (vgl. Abb. 2, S. 18), wurde in letzter Zeit vermehrt Geschlechterforschung in der Veterinärmedizin betrieben. Die quantitative Entwicklung des Frauenanteils wurde in den Kapiteln 2.1 bis 2.3 (S. 15ff.) näher dargestellt. Nachfolgend werden wichtige Untersuchungen zum Themenkomplex „Frauenforschung in der Tiermedizin“ vorgestellt.

TIMPHAUS (1994) untersuchte die Tätigkeit und den Verbleib approbierter Tierärztinnen in den alten Bundesländern. Dabei wurden 600 zwischen 1981 und 1990 approbierte Tierärztinnen befragt, die in den verschiedenen Bereichen der Tiermedizin tätig waren oder ihren Beruf gar nicht ausübten.

Die Entwicklung des höheren Mädchenschulwesens und die Entwicklung des Frauenstudiums beschreibt eindrucksvoll MAURER (1997). Sie erforschte durch narrative Interviews von Tierärztinnen der Approbationsjahrgänge 1950-1989 deren Lebensläufe und konnte wichtige Schlussfolgerungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Anerkennung als Frau in bestimmten Tätigkeitsbereichen ziehen.

Eine aktuelle Studie über das Berufsbild von Studentinnen der Veterinärmedizin im Hinblick auf die mangelnde Repräsentanz von Frauen bei Habilitationen und

Professuren trotz stetig steigendem Frauenanteil unter den Studierenden veröffentlichte WILLERT (2003).

Weiterhin wird derzeit am Fachgebiet Geschichte der Tierärztlichen Hochschule Hannover durch Bettina Birkhan eine Dissertation zur Thematik „Frauenstudium an der Tierärztlichen Hochschule Hannover“ erarbeitet (SCHÄFFER 2007, pers. Mitt. 03.07.2007).

Interessant ist ferner, dass das Phänomen der Feminisierung in der Tiermedizin nicht nur in Deutschland, sondern auch in zahlreichen anderen Staaten zu beobachten ist, u. a. in

- Großbritannien (AITKEN 1994, 546).
- den Niederlanden (KOOLMEES 2000, 125)
- Australien (HEATH 2002, 403)
- Kanada (LOFSTEDT 2003, 533)
- USA (SLATER u. SLATER 2000, 472; BRAHM 2003, 36-39)

2.4.1 Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes im tierärztlichen Beruf

Um eine Benachteiligung unter anderem für Frauen im Beruf auszuschließen, wurde am 14. August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen, welches u. a. zum Ziel hat, die Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes zu verhindern oder zu beseitigen (AGG, § 1). Davon betroffen sind u. a. die Einstellungsbedingungen (AGG, § 2, Abs. 1, Satz 1) sowie die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt (AGG, § 2, Abs. 1, Satz 2).

Dass Tierärztinnen hinsichtlich ihres Einkommens gegenüber ihren Kollegen benachteiligt sind und waren, ist in Deutschland nicht unbekannt. Zahlreiche Autoren haben darauf hingewiesen (RUMMEL et al. 1983, 759; FLEIG 1987, 25; TIMPHAUS 1994, 77, 106, 183; STROTHMANN-LÜERSSEN 1995, 506; SCHAPER 2002, 847).

In der Arbeit von MAURER (1997, 225) berichten mehrere Interviewpartnerinnen, aufgrund ihrer Kinder diskriminiert worden zu sein (auch von Kolleginnen), entweder, indem sie die gewünschte Stelle nicht erhalten haben oder voller Einsatz auch bei z. B. Krankheit der Kinder gefordert wurde.

RUMMEL et al. (1983, 755) stellten fest, dass eine Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie fast nicht möglich ist und dass Frauen in ihrer Berufsausübung, besonders als angestellte Tierärztin, Männern gegenüber benachteiligt würden. Schon allein die

Möglichkeit einer Schwangerschaft wäre ein Ablehnungsgrund in einem Bewerbungsgespräch (ebd., 756). Zu einem ganz ähnlichen Ergebnis kam auch TIMPHAUS (1994, 78). GEISER (1995, 6) begründete dies damit, dass Einzelpraxen vielfach nicht in der Lage wären, die Folgen einer Schwangerschaft der Assistentin ökonomisch zu tragen. STROTHMANN-LÜERSSEN (1995, 507-508) konstatiert außerdem, dass sich spätestens mit der ersten Schwangerschaft/Geburt unübersehbare Unterschiede in der Karriere von Männern und Frauen einstellen. Schutzvorschriften wie Gefahrenstoff- und Röntgenverordnung sowie Regelungen des Mutterschutzgesetzes seien regelrechte „Jobkiller“. Die Problematik liege hier in der Entmündigung der schwangeren Tierärztin, die Gefahrenerkennung und Schadenvermeidung in diesen Bereichen gelernt hat und der man diese Fähigkeit nun abspreche.

PSCHORN (1993, 1023) kritisierte 1993 die erschwerten Bedingungen für Frauen bei der Stellensuche:

> „Sie werden in erschreckendem Maße von Arbeitgebern in der Praxis als Arbeitskräfte zweiter Klasse behandelt und auch so bezahlt.“

1995 zog er aus bekannt gewordenen Einzelfällen den Schluss, dass Frauen bei der Stellensuche in unvertretbarer Weise benachteiligt würden (PSCHORN 1995, 687).

Ein weiterer Nachteil für Frauen begründet sich aus der Tatsache, dass sie bei (familienbedingter) Teilzeittätigkeit verlängerte Zeiträume für Weiterbildungen absolvieren müssen (STROTHMANN-LÜERSSEN u. GÜNZEL-APEL 1993, 570). Dies ist eine Tatsache, die sich in den Weiterbildungsordnungen der einzelnen Tierärztekammern wiederfindet. In der Regel soll die Weiterbildung ganztägig und hauptberuflich erfolgen, in begründeten Ausnahmefällen kann die Weiterbildung auch mit einer „halben Stelle“ oder mehr beantragt werden, hier verlängert sich jedoch entsprechend die Weiterbildungszeit. In einigen Weiterbildungsordnungen der Tierärztekammern ist dieser Zeitraum der „Teilzeit-Weiterbildung“ sogar auf vier Jahre beschränkt. Dann sind aber bei einer halben Stelle gerade zwei Jahre der regulären Weiterbildungszeit absolviert.

WITTHÖFT (1992, 220) wies in ihrer Dissertation auf die Schwierigkeiten für Frauen bei der Stellensuche hin. So hatten sich die Frauen unter den von ihr Befragten durchschnittlich fast doppelt so häufig vergeblich beworben als ihre Kollegen.

2.4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den Tierärztestatistiken (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1345) wurden 2006 erstmals Tierärzte und -ärztinnen in Elternzeit erfasst, wobei es ausschließlich Frauen waren, die aufgrund von Elternzeit nicht in ihrem Beruf arbeiteten (n = 125). Auch unter den Tierärztinnen und -ärzten ohne Berufsausübung (n = 2326) waren überwiegend Frauen (83,9 %).

Ende 2005 waren insgesamt 23,2 % der Tierärztinnen arbeitslos oder ohne Berufsausübung (ebd., 1350). Hier kann vermutet werden, dass diese Frauen oft den tierärztlichen Beruf zugunsten ihrer Familie zumindest zeitweise aufgegeben haben. Nach der Untersuchung von TIMPHAUS (1994, 67) arbeiteten rund 38,7 % der befragten Tierärztinnen in Teilzeit bis zu maximal 30 Stunden pro Woche. MORAW (2001, 5) schildert, dass der kritische Moment in der tierärztlichen Karriere einer Frau die Entscheidung für eine Familie zu sein scheint. Schlecht planbare Arbeitszeiten einerseits und eine zeitlich oft unflexible Kinderbetreuung sind schlechte Voraussetzungen für eine tierärztliche Tätigkeit mit kleinen Kindern. Darüber hinaus wird die Rentabilität einer Teilzeitstelle im Hinblick auf eine häufig kostenintensive Kinderbetreuung in Frage gestellt (loc. cit.). Oft ist bei Müttern, die tierärztlich tätig sind, ein hohes Improvisationstalent gefragt.

Auch TIMPHAUS (1994, 81) kommt in ihrer Dissertation zu dem Ergebnis, dass viele Frauen große Probleme bei der Vereinbarung von Karriere und Familie sehen. In der Kleintierpraxis seien Beruf und Familie noch am ehesten zu vereinbaren (ebd., 93), im Gegensatz zur Großtier- und Gemischtpraxis (ebd., 89).

Nach SCHELLENBERGER (1996, 78, 94) gaben Frauen in ihren Stellengesuchen im Deutschen Tierärzteblatt häufiger als Männer einen definierten geographischen Großraum an, in dem sie arbeiten wollen. Auch hier ist wahrscheinlich die Ursache in der familiären Gebundenheit zu suchen.

DAMM (2005, 1-2) schildert eindrucksvoll die Möglichkeiten, auch als Mutter in der Großtierpraxis tätig sein zu können. Dabei spielen besonders große, Teilzeit anbietende Praxen, die Umverteilung der Tätigkeiten („Innendienst“) mit der Möglichkeit, das Baby mitzunehmen sowie die Betreuung der Kinder durch die Großeltern eine übergeordnete Rolle. Tagesmütter spielen hingegen eine untergeordnete Rolle, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen. Alle Befragten waren sich hinsichtlich der schlechten finanziellen Entlohnung ihrer Tätigkeit einig.

Eine ganz neue Perspektive der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschreibt DAMM (2006, 7), indem sie ein neues Berufsbild vorstellt: den Tierärztinnen-Mann. In Zeiten, in denen immer mehr Frauen Praxisinhaberinnen werden, gibt es Ehemänner, die hauptberuflich in der Praxis ihrer Partnerin mitarbeiten und ihren eigenen Beruf aufgegeben haben. Praxisorganisation und -management, Rechnungswesen, Einkauf und Personalfragen gehören für sie genauso zum Aufgabenbereich wie Reparaturen und Renovierungen.

Auch in der Dissertation von MAURER (1997) wurden interessante Aspekte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beleuchtet. Interviewpartnerinnen, die keine Kinder haben bzw. Tierärztinnen, die ihre Berufstätigkeit dem Familienleben angepasst haben, äußerten sich fast einstimmig, dass eine Vollzeittätigkeit zumindest mit kleinen Kindern sehr problematisch sei. Unter den Tierärztinnen, die voll berufstätig waren (zum Beispiel in der DDR), gab es ganz unterschiedliche Meinungen zur Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange – positive wie negative (ebd., 216-222).

Vor einigen Jahren hat die Tierärztin und Mutter Birgit Kiel ein Internetforum für Tierärztinnen mit Kindern (http://www.vetmamis.de) gegründet. Anfang 2007 hatte das Forum bereits weit über 100 Mitglieder, die Erfahrungen familiärer und beruflicher Natur austauschen (KIEL 2007, schriftl. Mitt. 06.02.2007). Auch diese Kommunikation unter „Gleichgesinnten“ kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Leider ist die Aufklärung für angehende Veterinärmedizinerinnen, die vielleicht selbst einmal Kinder haben möchten, unzureichend, was die zukünftige Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeht. So beschreibt selbst die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2007) sehr ausführlich Chancen, Aufgaben, Berufsfelder, Entwicklungstrends etc. für Tiermediziner/innen, erwähnt dabei aber nur ganz am Rande, dass überwiegend Frauen das Veterinärmedizinstudium ergreifen – ohne auf die schwierige Vereinbarkeit dieses Berufes mit einer eigenen Familie hinzuweisen.

2.5 Die universitäre Ausbildung als Basis der assistenztierärztlichen Tätigkeit

Das Studium der Veterinärmedizin wird durch die Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten (TAppV) geregelt, die am 01. Oktober 2006 in Kraft getreten ist und damit die bisherige Approbationsordnung für Tierärzte (TAppO) vom 10. November 1999 abgelöst hat. In § 1 der TAppV werden die Ziele der tierärztlichen Ausbildung formuliert. Demnach sollen wissenschaftliche und praktisch ausgebildete Tierärztinnen und Tierärzte, die zur eigenverantwortlichen und selbständigen tierärztlichen Berufsausbildung sowie zu Fort- und Weiterbildung befähigt sind, aus dieser Ausbildung hervorgehen. Neben den erforderlichen theoretischen Kenntnissen sollen praktische Fertigkeiten vermittelt werden, so dass der tierärztliche Beruf in seiner gesamten Breite ausgeübt werden kann.

Studien und Untersuchungen über die Ausbildung deutscher Tierärzte unter Anwendung der verschiedenen Approbationsordungen, auch im Vergleich mit anderen Staaten, gibt es viele, wie z. B. die Untersuchungen von WITTHÖFT (1992), POHL (2003), STROBEL (2003), BUCK (2004) und SCHÜTZ (2004), auf die in dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden soll. Auch auf die seit Jahrzehnten geführten Diskussionen innerhalb des Berufsstandes um die Berufsfertigkeit der Absolvent(inn)en, die Qualität der tierärztlichen Ausbildung im Hinblick auf eine

spätere praktische Tätigkeit und die Umsetzung der so genannten „Bologna-Erklärung“ (gestufte Studienstruktur in „Bachelor“- und „Master“-Abschlüsse) wird in dieser Arbeit aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Die Dissertation von HÄLLFRITZSCH (2005) verdient eine genauere Betrachtung, wurden doch hier erstmals die Arbeitgeber, d. h. die niedergelassenen Tierärzte und -ärztinnen nach den Kompetenzen ihrer Anfangsassistent(inn)en umfangreich befragt. HÄLLFRITZSCH (2005) untersuchte die Qualität der Ausbildung, indem er mit Hilfe eines Fragebogens niedergelassene Kolleg(inn)en die Fächer des Tiermedizinstudiums beurteilen ließ. Weiterhin sollten sie die fachliche und soziale Kompetenz von Anfangsassistent(inn)en einschätzen. Die Arbeitgeber bescheinigten ihren Assistent(inn)en ungenügende Kenntnisse, insbesondere in den bildgebenden Verfahren, den klinischen Fachgebieten, der Propädeutik sowie ungenügende chirurgische Grundlagen (ebd., 13). Weiterhin schnitten Assistent(inn)en, die bereits eine Promotion mit klinisch-praktischem Teil absolviert hatten, besser ab als ihre Kolleg(inn)en ohne Promotion bzw. ohne ein klinisch-praktisches Promotionsthema (ebd., 30). Der Universität Leipzig wurde die Ausbildung der fachlich kompetentesten Absolvent(inn)en bescheinigt, die Absolvent(inn)en der Tierärztlichen Hochschule Hannover hingegen schnitten hier am schlechtesten ab. Jedoch bewerteten insgesamt über 80 % der Tierärzte und -ärztinnen die Vorbereitung der Assistent(inn)en auf die spätere praktische Tätigkeit durch die Universität mit den Noten drei (befriedigend), vier (gerade noch ausreichend) oder fünf (ungenügend) (ebd., 30).

Auch die Befragung von Münchener Absolvent(inn)en der Jahre 1992 bis 1996 durch VEITH (2006) hatte zum Ergebnis, dass dem Fach kaufmännische Praxisführung und den klinischen Fächern (Chirurgie, Allergologie, Alternative Heilverfahren, Innere Medizin usw.) mehr oder überhaupt Beachtung geschenkt werden sollte, wohingegen die vorklinischen Fächer Chemie, Biochemie, Botanik, Physik und Biometrie sowie die Lebensmittelkunde im Studium weniger Gewicht haben sollten.

Selbst die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2007) konstatiert, dass die praktischen Anteile der Ausbildung in der Regel nicht ausreichen, um die in der Berufsausübung benötigten praktischen Fähigkeiten sicher beherrschen zu können und schlussfolgert daraus:

> „In der Tierarztpraxis und in Tierkliniken dient in aller Regel ein Berufseinstieg als Assistent oder Assistentin als Einarbeitung in den Praxisalltag“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2007).

Die Zukunft wird zeigen, inwieweit die 2006 in Kraft getretene TAppV zu einer verbesserten praktischen Ausbildung der Tiermedizinstudent(inn)en beitragen kann.

2.6 Die Tierärzteschaft in der DDR und die strukturellen Veränderungen nach der Wiedervereinigung

Die Tierärzteschaft in der DDR sowie die Veränderungen in den neuen Bundesländern in den Jahren 1989 bis 1991 wurden in zahlreichen Studien untersucht, von denen hier nur einige der Vollständigkeit halber erwähnt werden sollen. BURCKHARDT und DOMEL (1990, 490-492) veröffentlichten statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der DDR. ULRICH (1998) rekonstruierte die Tierärztestatistik in der Sowjetischen Besatzungszone und der DDR. BÖHM (1997) und MALLOW (2001) untersuchten die Veränderungen in der Tierärzteschaft und im Veterinärwesen in der ehemaligen DDR in den Jahren 1989 bis 1993.

In der DDR wurden die bis dahin privaten Tierarztpraxen ab 1954 verstaatlicht, dieser Prozess war 1971 abgeschlossen (KUTSCHMANN 1990, 7). ULRICH (1998, 367-371) berichtet dennoch über die Existenz vereinzelter privater Praxen über diesen Zeitraum hinaus. Sonst waren alle praktisch tätigen Tierärzte und -ärztinnen in Staatlichen Tierärztlichen Gemeinschaftspraxen (STGP), Staatlichen Tierarztpraxen (STP) und in veterinärmedizinischen Abteilungen der Volkseigenen Betriebe beschäftigt (BURCKHARD und DOMEL 1990, 491).

Praxisassistent(inn)en, wie wir sie heute kennen, gab es in der DDR nicht. Nach dem Studium hatten die Absolvent(inn)en eine tierärztliche Pflichtassistentenzeit von einem Jahr zu absolvieren (Praxis, Lebensmittelhygiene und Institut). Die Approbation wurde erst nach erfolgreichem Abschluss der Assistenz erteilt. Danach unterlagen alle Absolvent(inn)en einer staatlichen Lenkung (KUTSCHMANN 1990, 8). Bereits vor ihrer Einschreibung mussten sich die Student(inn)en verpflichten, nach Studienende eine ihnen zugewiesene Arbeitsstelle anzutreten. Ein Jahr vor Ausbildungsende wurde dann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, dessen Kündigung erst drei Jahre nach Arbeitsbeginn möglich war (ULRICH 1998, 55). Etwa zwei Drittel der Absolvent(inn)en wurden in die staatlichen tierärztlichen Gemeinschaftspraxen gelenkt (BEIER 1992, 636).

Der größte Teil der in der Praxis tätigen Tierärzte betreute landwirtschaftliche Nutztiere (KUTSCHMANN 1990, 8). Kleintiere und Pferde hatten nur einen geringen Anteil (ebd., 9).

Assistent(inn)en als angestellte Tierärzte und -ärztinnen in der ehemaligen DDR wurden erstmalig ab 1990 beobachtet. Interessant dabei ist jedoch, dass der Anteil der unter 29-jährigen in der Praxis von 1989 bis 1993 kontinuierlich abnahm. Ursachen waren das geringe Stellenangebot für diese Berufsanfänger in den Praxen und die geringen Chancen für Praxisneugründungen in den neuen Bundesländern (MALLOW 2001, 75). Die Praxis schien also für die Berufsanfänger nach der Wende kein angestrebtes Betätigungsfeld gewesen zu sein, im Gegensatz zur heutigen Lage.

2.7 Tätigkeit im Öffentlichen Dienst

Der **Bundes-Angestelltentarifvertrag** (BAT) in der zuletzt geänderten Fassung vom 31. Januar 2003 regelte die Belange von Arbeitnehmer(inne)n im „öffentlichen Dienst“. Am 1. Oktober 2005 ist jedoch ein neuer **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst** (TVöD vom 13. September 2005) für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen in Kraft getreten. Er löste für diese Beschäftigten den Bundesangestelltentarifvertrag ab. Darüber hinaus trat am 1. November 2006 der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder** vom 12. Oktober 2006 (TV-L) in Kraft, welcher im Großen und Ganzen den BAT im Bereich der Beschäftigten der Länder ablöste.

Da die Vergütung der Praxisassistent(inn)en in den veterinärmedizinischen Fachmedien häufig mit der Vergütungsgruppe IIa des Bundes-Angestelltentarifvertrages verglichen wurde, werden die klar definierten Arbeitsbedingungen des **BAT** (ohne auf die neuen Tarifverträge TVöD und TV-L einzugehen) nachfolgend kurz dargestellt.

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen (BAT, § 4, Abs. 1). Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten grundsätzlich als Probezeit (BAT, § 5).

Im Abschnitt IV des Bundes-Angestelltentarifvertrages werden die Arbeitszeiten geregelt. Abzüglich der Pausen beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38,5 Stunden wöchentlich (BAT, § 15, Abs. 1), wobei es jedoch sehr unterschiedliche individuelle Regelungen gibt. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wobei Sonntagsarbeit durch einen freien Tag in der nächsten oder übernächsten Woche auszugleichen ist (BAT, § 15, Abs. 6).

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft werden mit der Überstundenvergütung entlohnt. Die Bewertung der Zeit im Bereitschaftsdienst darf 15 %, ab dem 8. Dienst pro Kalendermonat 25 % nicht unterschreiten. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt (BAT, § 15, Abs. 6a).

Auf Antrag soll für Eltern mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden (BAT, § 15b, Abs. 1).

Überstunden sind primär durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird eine Überstundenvergütung gezahlt.

Die Vergütung der Angestellten besteht aus einer Grundvergütung, die nach Altersgruppen und Stufen der Grundvergütung gruppiert sind, und einem Ortszuschlag, der abhängig vom Familienstand ebenfalls mehrstufig ist (BAT; § 26, Abs. 1). Weiterhin erhalten die Angestellten Zulagen für besonderen Mehraufwand bzw. bei besonders gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten. Darüber hinaus gibt es im Schichtdienst Schichtzulagen (BAT, § 33a). § 35 regelt genau die Zeitzuschläge, die

neben der Vergütung gezahlt werden, für Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Am Beispiel eines/einer – äquivalent zum „Durchschnittsassistenten"/zur „Durchschnittsassistentin" – **33-jährigen, ledigen Angestellten ohne Kinder in der Vergütungsgruppe BAT IIa (wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in)** soll die monatliche Vergütung dargestellt werden:

• Grundvergütung nach Vollendung des 33. Lebensjahres	2747,72 €
• Ortszuschlag Stufe 1 (weil ledig und ohne Kinder)	565,28 €
• allgemeine Zulage	114,60 €
	3427,60 €

In diesem Gehalt ist noch keine Vergütung etwaiger Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienste enthalten. Darüber hinaus erhält der/die Angestellte:

- 29 Tage Urlaub bei einer Fünftagewoche bis zum vollendeten 40. Lebensjahr (Urlaubsgeld 255,65 €)
- Stundenvergütung: 20,28 € (für zusätzliche Stunden)
    - zusätzlicher Zeitzuschlag für Überstunden: 3,04 €/h
    - zusätzlicher Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen: 5,07 €/h
    - zusätzlicher Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen in unterschiedlicher Höhe (7,10 € bis 27,38 €/h)

In den neuen Bundesländern sind alle Vergütungen mit dem Faktor 0,925 zu multiplizieren, dann erhält man den BAT-Ost.

2.8 Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten in anderen Berufen und Berufsgruppen

2.8.1 Humanmedizin

Die Strukturen in der Humanmedizin – insbesondere im Bereich der Patientenversorgung – sind in einem Wandel begriffen. Im Folgenden sollen nur einige wichtige Fakten und Entwicklungstendenzen aufgezeigt werden.

Ende 2005 gab es in Deutschland 400562 Ärztinnen und Ärzte, von denen 76,8 % berufstätig waren. In Praxen waren ca. 134800 Mediziner/innen beschäftigt, darunter ca. 8600 Praxisassistent(inn)en und Angestellte. Viele Regionen Deutschlands leiden unter einem Ärztemangel (insbesondere im stationären Bereich und in den neuen Bundesländern), der oft nur durch die Zuwanderung ausländischer Ärzte, zumeist aus osteuropäischen Staaten, ausgeglichen werden kann (KOPETSCH 2006, A588).

Sind anfänglich 61,3 % der Studienanfänger weiblich, so sind es zum Examen nur noch 51,2 %. Unter den berufstätigen Ärzten und Ärztinnen reduziert sich der Frauenanteil weiter auf 38,2 %. Deutlicher wird die Situation beim leitenden medizinischen Personal (10,1 % Frauen) und Professor(inn)en (7,6 % Frauen) (RABBATA 2005, A2670). Als Gründe werden die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert, aber auch Vorurteile gegenüber Frauen, fehlende Anerkennung und Unterstützung sowie fehlende weibliche Vorbilder kommen in Betracht (HEILMANN 2003, 104-110).

Weiterhin wandelt sich auch die Altersstruktur. Deutschlands Ärztinnen und Ärzte werden immer älter, der Anteil der über 59-jährigen lag 2005 bei 12 %, im Jahr 1991 waren es nur 7,5 % (KOPETSCH 2006, A 589). Bis 2015 werden rund 75000 der in Krankenhäusern und Praxen tätigen Ärztinnen und Ärzte aus dem Berufsleben ausscheiden – das ist über ein Viertel der derzeit Tätigen (RABBATA 2005, A2669). Nachwuchs ist kaum in Sicht. Die Gründe für das Altern des Berufsstandes trotz ungebremsten Interesses an Medizinstudienplätzen sind vielfältig. Zum einen schlossen nur 76,7 % derjenigen, die 1997 ein Medizinstudium begonnen hatten, dieses im Jahr 2003 ab. Von diesen Absolvent(inn)en begannen wiederum nur 76 % ihre Arbeit als Arzt/Ärztin im Praktikum. Das entspricht einer Quote von lediglich 58,3 % derer, die ein Medizinstudium begonnen haben (loc. cit.). Immer häufiger suchen junge Ärzte sofort oder nach einer gewissen Zeit der Patientenversorgung ihr Betätigungsfeld in nichtärztlichen Berufsfeldern (loc. cit.; MARBURGER BUND 2006, 6). Gründe dafür sind KAISER et al. (2005, A2300) zufolge Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, den Arbeitszeiten, der Bezahlung, der Weiterbildung und die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie (insbesondere für Frauen) und – wahrscheinlich daraus resultierend – der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung. Männer waren mit der Entwicklung ihrer beruflichen Karriere und der Bezahlung häufiger unzufrieden als Frauen, wohingegen für Frauen die Unvereinbarkeit von ärztlicher Tätigkeit und Familie ein wichtigeres Kriterium für den Ausstieg aus der Patientenversorgung darstellte als für Männer.

Die Arbeitssituation deutscher Krankenhausärzte und -ärztinnen schildert der MARBURGER BUND (2006) eindrucksvoll, geht dabei auf die Diskrepanzen zwischen Arbeitszeit (insbesondere hinsichtlich der Bereitschaftsdienste) und Vergütung ein. Geregelte Arbeitszeiten und bessere Verdienstmöglichkeiten würden die Ärzte/Ärztinnen ins Ausland oder in die Gesundheitsindustrie locken (ebd., 6). Im Jahr 2005 haben insgesamt 2249 Ärztinnen und Ärzte, die zuvor in Deutschland tätig waren, das Land verlassen (KOPETSCH 2006, A590). FOTUHI (2007, A243) stellte signifikante Unterschiede in der Zufriedenheit deutscher und schweizerischer Mediziner/innen fest, wobei die deutschen Kolleg(inn)en unzufriedener waren als die Schweizer. Auch STILLER und KULKA (2007, A530-A532) beschrieben in ihrer Untersuchung frustrierende Arbeitsbedingungen der Assistenzärzte und -ärztinnen hinsichtlich der Bezahlung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine umfangreiche Studie über die berufliche Situation von Ärztinnen und Ärzten in Deutschland wurde von BESTMANN (2005) veröffentlicht, die als humanmedi-

zinisches Äquivalent zu der hier vorliegenden Arbeit betrachtet werden kann. So wertete sie eine Ärztestudie von 2003 aus, in der Fragen zu/zum/zur

- beruflichen Hintergrund
- Arbeitszeit und Überstunden
- Fortbildung
- Weiterbildung
- Wissenschaft und Lehre
- Organisation und Lehre
- Reformansätzen im Gesundheitswesen
- allgemeinen Zufriedenheit
- soziodemografischen Daten

gestellt wurden. Deutliche Geschlechterunterschiede konnten in den Bereichen Arbeitszeit, Vergütung und Familie (Tätigkeit im Haushalt, Möglichkeiten der Kinderbetreuung etc.) aufgezeigt werden (ebd., 129).

Für die Interessen der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands setzt sich der „Marburger Bund“ als eingetragener Verein ein, der zu Beginn des Jahres 2006 bereits rund 98000 Mitglieder zählte. Wichtige Erfolge für Deutschlands Ärztinnen und Ärzte im Jahr 2006 waren nach zähen Kämpfen, Demonstrationen, Streiks und der Kündigung des Bundes-Angestelltentarifvertrages die Abschlüsse spezifischer ärztlicher Tarifvertrage für Unikliniken und kommunale Krankenhäuser sowie die ersten privaten Klinikkonzerne. Weiterhin kämpften die Humanmediziner/innen gemeinsam mit Apotheker/innen, Zahnärzten und -ärztinnen sowie den maßgeblichen Berufsverbänden der Krankenpflege gegen die geplante Gesundheitsreform (ZIEGLER 2006).

Der oben gegebene kurze Einblick in die Situation in der Humanmedizin erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr sollte zum Ausdruck gebracht werden, dass in der Humanmedizin die Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, Vergütung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr ähnlich wie in der Tiermedizin sind. Doch während in der Humanmedizin seit einigen Jahren ein Ärztemangel, besonders im Bereich der Patientenversorgung, prognostiziert wird, und immer mehr junge Ärztinnen und Ärzte nicht mehr in Krankenhäusern und Praxen arbeiten wollen, ist die Situation in der Veterinärmedizin eine andere. Hier wächst der Berufsstand jedes Jahr um etwa 900 Absolvent(inn)en, während nur etwa 230 Personen in den Ruhestand treten. Die Schaffung von jährlich etwa 670 neuen veterinärmedizinischen Arbeitsplätzen gestaltet sich schwierig. Auch in praxisfernen Bereichen sei ein solches Angebot nicht zu erkennen (BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2004, XI).

2.8.2 Gehälter in anderen Branchen

Das Bruttomonatsgehalt vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe in Deutschland betrug 2005 durchschnittlich 3024 € (22,9 % mehr als 1996) (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, 334). In den neuen Bundesländern verdienten die Arbeitnehmer/innen mit 2263 € rund 27 % weniger als im früheren Bundesgebiet mit 3118 € (ebd., 335). Frauen verdienten mit 2539 € deutlich weniger als Männer mit 3182 €, wobei die Verdienstunterschiede teilweise durch die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit, dem Ausbildungsniveau und der gewählten Berufe erklärt wurden.

Das Tarifhandbuch 2007 des WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN INSTITUTES IN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg., 2007) vermittelt eindrucksvolle Einblicke in die deutsche Tarifpolitik und Tarifregelungen u. a. hinsichtlich Arbeitszeiten, Gehalt und Gewinnbeteiligungen für 50 Wirtschaftszweige, getrennt nach alten und neuen Bundesländern.

Die ALMA MATER® GmbH (2006) gab mit ihrer Gehaltsstudie, die jährlich aktualisiert wird, einen Einblick in die Einstiegsgehälter von Hochschulabsolvent(inn)en verschiedener Branchen im Jahr 2006. So liegen die Durchschnittseinstiegsgehälter der betrachteten Branchen zwischen 32158 €/Jahr (Bereich Handel) und 42300 €/Jahr (Bereich EDV), wobei die der Tiermedizin nächste Branche Chemie/Pharma/Medizin das drittbeste Durchschnittsgehalt in Höhe von 39496 €/Jahr aufweist. Das entspricht einem Monatsgehalt (bei Zugrundelegung von zwölf Monatsgehältern) von 3291,33 € (ALMA MATER 2006, 13). Die Praktikantengehälter sind sogar Spitzenreiter in diesem Bereich (durchschnittlich 747 € monatlich) (ebd., 19). Ein deutlicher Anstieg der Einstiegsgehälter im Vergleich zum Vorjahr (2005) konnte in den Bereichen EDV, Logistik sowie Banken/Finanzen verzeichnet werden. Den größten Rückschlag musste die Medienbranche einstecken (ebd., 15). In dieser Studie sind, wie zu vermuten war, Hochschulabsolvent(inn)en in den neuen Bundesländern (PLZ-Bereich 0 und 1) am schlechtesten bezahlt (ebd., 16). Insgesamt stiegen die Einstiegsgehälter im Vergleich zu 2005 um 3,9 % an (ebd., 22).

3 Eigene Untersuchungen

3.1 Material und Methoden

3.1.1 Methodischer Ansatz

Grundlage dieser Untersuchung bildet eine Befragung tierärztlicher Praxisassistent(inn)en. Bedingt durch die Brisanz des Themas wurde die Befragung anonym durchgeführt. Zu Beginn der Forschungsarbeit wurden alle denkbaren themenbezogenen Sachverhalte ungeordnet zusammengetragen, später katalogisiert und geordnet. Daraus entstand unter Zuhilfenahme der „Forschungsmethoden in den Gesundheitswissenschaften“ (GEYER 2003) sowie der „Methoden empirischer Sozialforschung“ (ATTESLANDER 2003) ein vorläufiger Fragebogen. In Zusammenarbeit mit einer Psychologin, einem Statistiker sowie berufsständischen Vertretern wurde dieser optimiert, wobei für die Thematik unwichtig erscheinende Fragen aussortiert wurden. Auch die Fragebögen früher durchgeführter Untersuchungen zu ähnlichen Themen (FLEIG 1987, TIMPHAUS 1994, HURTER 1999) wurden in die Überlegungen einbezogen, um ggf. vergleichende Betrachtungen anstellen zu können. Anschließend erfolgte ein Probelauf an 15 Proband(inn)en, in dessen Konsequenz der Fragebogen nochmals korrigiert wurde.

3.1.2 Fragebogen

Der Fragebogen enthielt zehn unterteilte Fragenkomplexe:

1. Allgemeine Angaben zur Praxis bzw. Klinik
2. Angaben zu den Anstellungsbedingungen und zum Arbeitsvertrag
3. Angaben zur Arbeitszeit
4. Angaben zum Gehalt
5. Angaben zu Urlaub und Fort-/ Weiterbildung
6. Angaben zur Zufriedenheit
7. Angaben zu prinzipiell wichtigen Stelleneigenschaften
8. Angaben zum Klima im Praxisteam
9. spezielle Fragen an Praxisassistentinnen (Diskriminierung, Arbeit mit Kind)
10. persönliche Angaben sowie Beschreibung des beruflichen Werdegangs

Der gesamte Fragenkatalog sowie das Anschreiben befinden sich im Anhang (Kap. 8.3, S. 253ff.). Unter den Fragen waren zum großen Teil geschlossene (ausschließlich vorgegebene Aussagen), aber auch offene (freie Antwort muss gegeben werden) oder kombinierte Fragen.

3.1.3 Stichprobe und Versand der Fragebögen

Die Grundgesamtheit stellten alle in Deutschland als Praxisassistent(inn)en registrierte Tierärztinnen und -ärzte dar, wobei die Erfassung bei der seit 2005 von der Sächsischen Landestierärztekammer in Dresden geführten Zentralen Tierärztedatei durch die einzelnen Kammern erfolgt. Der Umfang der ausgeübten Tätigkeit (Voll- oder Teilzeit) spielte dabei keine Rolle. Die Adressen der entsprechenden Personen (mit Ausnahme der in Schleswig-Holstein tätigen Assistenztierärztinnen und -ärzte) wurden mit freundlicher Genehmigung der Präsident(inn)en der Tierärztekammern am 6. Dezember 2005 von der Zentralen Tierärztedatei zur Verfügung gestellt.

Der Fragebogen wurde am 2. Januar 2006 an alle 3671 Tierärztinnen und -ärzte, deren Adressen zur Verfügung standen, gesandt. Davon wurden 3402 Briefe als INFOPOST und elf Briefe ins Ausland auf herkömmlichem Weg mit der Deutschen Post versandt, 258 Briefe wurden direkt durch die Landestierärztekammer Schleswig-Holstein verschickt. Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurden im Deutschen Tierärzteblatt und VETimpulse im Dezember 2005 und Januar 2006 Aufrufe veröffentlicht (SCHÄFFER und FRIEDRICH 2005, 2006a, 2006b), die zur Beachtung und Rücksendung des Fragebogens aufforderten und gleichzeitig nicht angeschriebenen Kolleg(inn)en die Gelegenheit zur Kontaktaufnahme boten. Die Resonanz war schon nach dem ersten Aufruf in VETimpulse am 15. Dezember 2005 beachtlich, insgesamt wurden zusätzlich zur Liste der Zentralen Tierärztedatei 91 Fragebögen im Januar (auch am 2. Januar als INFOPOST) und Februar 2006 versandt, insgesamt somit 3691 Fragebögen. Ein weiteres Instrument zur Erhöhung des Rücklaufs war das Beilegen eines adressierten Antwortumschlages mit dem Aufdruck „Porto bezahlt Empfänger“.

3.1.4 Rücklauf

Das dem Brief beigelegte Anschreiben forderte die Proband(inn)en auf, den Fragebogen bis 31. Januar 2006 zurückzusenden. Bis Ende Januar wurden 1980 Fragebögen zurückgeschickt, doch auch die nach der Frist noch eingetroffenen Fragebögen (n = 142) wurden in die Untersuchung einbezogen. 14 Fragebögen kamen ungeöffnet zum Absender zurück, da der Empfänger nicht zu ermitteln war. Die „Dunkelziffer“ der Briefe, die den Adressaten nicht erreichten, liegt aber gewiss höher, da ein Versand als INFOPOST eigentlich die Vernichtung der unzustellbaren Briefe durch die Post vorsieht. Insgesamt kamen von den verbleibenden 3677 versandten Fragebögen 2122 beantwortet zurück. Das entspricht einer Rücklaufquote von

57,7 %. Zusätzlich erklärten sechs Personen postalisch, per Email oder Fax die Nichtzugehörigkeit zur Zielgruppe, ohne den Fragebogen zurückzusenden.

3.1.5 Ausschluss von Fragebögen

Um eine möglichst homogene Gruppe von Praxisassistent(inn)en zu untersuchen, wurden Fragebögen mit folgenden Kriterien von der Erhebung ausgeschlossen:

- Fragebögen, die nicht ausgefüllt wurden, weil die Befragten sich nicht in die Zielgruppe einordneten (n = 6)
- Fragebögen von allen Tierärztinnen und -ärzten, die in familiärer Beziehung zum/zur Praxisinhaber/in standen oder diese Frage nicht beantwortet haben (n = 161)
- Zweitfragebögen von Befragten, die zwei Fragebögen einsandten (n = 5)
- Fragebögen von Befragten, die in einer anderen Einrichtung als einer tierärztlichen Praxis bzw. Klinik arbeiteten, wie z. B. Tierheim, Labor (n = 3)
- Fragebögen von Befragten, deren Arbeitsplatz sich im Ausland befand (n = 1)
- Fragebögen von Befragten mit eigener Praxis (n = 1)

Somit konnten 1945 Fragebögen in die Erhebungen einbezogen werden. In 30 Fragebögen wurden eine oder mehrere ganze Seiten – vermutlich durch Überblättern – nicht ausgefüllt. Diese Fragebögen wurden in die Untersuchung einbezogen, während die fehlenden Werte die Kodierung „keine Angabe“ erhielten.

3.1.6 Datenerfassung und statistische Auswertung

Zur Erfassung der umfangreichen Datenmenge diente das Datenbankprogramm Microsoft® Office Access 2003. Die Antwortmöglichkeiten nominaler und ordinaler Daten wurden kodiert. Aus den Antworten auf offene Fragen bzw. Fragenteile konnten inhaltliche Kategorien gebildet und diese ebenfalls kodiert werden. Bei der Angabe von Von-bis-Werten, z. B. bei der Wochenarbeitszeit, wurde die Intervallmitte gebildet und erfasst. Fehlerhafte Angaben (vgl. auch Kap. 3.1.8, S.78) wurden als „falsche Angabe“, fehlende Antworten als „keine Angabe“ mit dem jeweiligen Code versehen.

In einem zweiten Erfassungsdurchlauf wurden die Daten kontrolliert und handschriftliche Kommentare ebenfalls in der Datenbank erfasst.

Da keine Normalverteilung bei metrischen Parametern vorlag, wurde auf die Berechnung von Mittelwerten und Standardabweichungen verzichtet. Stattdessen wurde auf die Darstellung von anderen, geeigneten Lageparametern wie Median, Quantilen und Minimum/ Maximum zurückgegriffen (vgl. KÖHLER et al. 2002, 35).

Aufgrund der fehlenden Normalverteilung, die mit dem Verfahren von Shapiro-Wilk sowie dem QQ-Plot graphisch überprüft wurde, fanden überwiegend verteilungsunabhängige statistische Verfahren Anwendung:

- Zweistichprobentest nach Wilcoxon für unabhängige Beobachtungen
- Kruskal-Wallis-Test für mehr als zwei unabhängige Beobachtungen
- Chi-Quadrat-Homogenitätstest
- Logistische Regression
- Berechnung des Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman

Für diese Untersuchung wurden Irrtumswahrscheinlichkeiten von ≤ 5 % als statistisch signifikant angenommen. Das verwendete Statistikprogramm SAS® 9.1 for Windows gibt für die statistischen Testverfahren so genannte p-Werte an. Diese geben das kleinste Signifikanzniveau an, für welches die Hypothese, dass die Stichproben der gleichen Grundgesamtheit entstammen, gerade noch verworfen werden kann. **Ist der für das jeweilige Testergebnis angegebene p-Wert kleiner oder gleich dem α-Signifikanzniveau von 0,05, ist das Ergebnis entsprechend statistisch signifikant. Ist der errechnete p-Wert größer als das α-Signifikanzniveau 0,05, liegt keine statistische Signifikanz vor.**

Gab es bei der statistischen Analyse von mehr als zwei Subpopulationen (z. B. vier verschiedene Praxisarten) statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen (Analyse mit Chi-Quadrat-Homogenitätstest bzw. Kruskal-Wallis-Test), wurden Vierfelder-χ^2-Tests bzw. Zweistichprobentests nach Wilcoxon durchgeführt, um jede Stichprobe gegen jeweils alle anderen zu testen. Diese Ergebnisse sind in Kreuztabellen im Anhang (Kap. 8.5, S. 264ff.) aufgeführt und können dort eingesehen werden. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die dort aufgeführten p-Werte jeweils nur die vergleichsbezogene Irrtumswahrscheinlichkeit der beiden Stichproben wiedergeben. Um Rückschlüsse auf die versuchsbezogene Irrtumswahrscheinlichkeit ziehen zu können, kann z. B. die „α-Adjustierung nach Bonferroni“ angewendet werden. Das erforderliche Signifikanzniveau (0,05) ist dann durch die Anzahl der Vergleiche zu dividieren.

Bei der Darstellung der Ergebnisse mit fünfstufigen Antwortvorgaben (z. B. bei der Zufriedenheit und bei der Beantwortung von Fragen zum Betriebsklima) wurde auf die eigentlich zu bevorzugende Darstellung des Medians (aufgrund ordinaler und nicht normal verteilter Daten) als Lagemaß zugunsten des arithmetischen Mittel-

wertes verzichtet, da der Median in diesem speziellen Fall keine ausreichende Aussagekraft besitzt und feine Unterschiede, wie z. B. zwischen den verschiedenen Praxisarten, nicht hinreichend dargestellt werden können. Als analytischer Test wurde aufgrund der genannten Merkmale dennoch eine verteilungsfreie einfaktorielle Varianzanalyse (Kruskal-Wallis-Test oder Zweistichprobentest nach Wilcoxon) verwendet. Diese Methode wurde in Ergänzung zur quantitativen Auswertung gewählt.

Die statistische Auswertung erfolgte unter Verwendung des Programms Statistical Analysis Systems SAS® 9.1 for Windows.

3.1.7 Ergebnisdarstellung

Die Abbildungen wurden mit Hilfe des Tabellenkalkulationsprogramms Microsoft® Office Excel 2003 erstellt. Zur grafischen Darstellung des Datenmaterials wurden Balken-, Kreis- und Liniendiagramme verwendet. Die Tabellen wurden mit Hilfe des Programms Microsoft® Office Word 2003 angefertigt.

Bei allen Ergebnissen beziehen sich die **Prozentangaben auf die Anzahl der Praxisassistent(inn)en, die Angaben gemacht haben**. Fehlende oder falsche Angaben werden gesondert angegeben. Abweichungen in den Summen ergeben sich aus dem Runden der Einzelwerte. Bei Mehrfachangaben übersteigt die Summe der Einzelpositionen regelmäßig 100 %. In Tabellen werden in der Regel die Werte auf eine Stelle hinter dem Komma gerundet, in Abbildungen werden Prozentangaben in ganzen Zahlen angegeben.

Bei der Darstellung beispielsweise von Geschlechterunterschieden konnten die Fragebögen, in denen kein Geschlecht angegeben war, grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Wurden bei der gleichen Fragestellung zusätzlich die Antworten aller Praxisassistentinnen betrachtet, so konnten die Fragebögen ohne Geschlechtsangabe an dieser Stelle mit einfließen, da hier keine Selektion nach dem Geschlecht erfolgte. Ähnlich verhält es sich bei der Betrachtung von Sachverhalten im Hinblick auf die verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkte der Praxen und die Tätigkeit in den neuen und alten Bundesländern.

Für den „**Ost-West-Vergleich“** vieler Untersuchungsmerkmale dieser Studie wurden die Kategorien „alte Bundesländer“, „neue Bundesländer“ und „Berlin“ gebildet. Die Bundeshauptstadt Berlin nimmt durch den Zusammenschluss von Ost- und Westberlin eine Sonderstellung ein. Aus diesem Grund wird sie gesondert betrachtet.

Außer im Kap. 3.2.3.3 (S. 133), in dem die Tätigkeitsverteilung von Assistent(inn)en auf Praxen und Kliniken vorgenommen wird, werden Praxen und Kliniken unter dem Begriff „Praxen“ zusammengefasst, wenn nicht beide Begriffe ohnehin nebeneinander genannt werden.

Wenn in der vorliegenden Arbeit von Assistent(inn)en die Rede ist, sind alle Assistent(inn)en – unabhängig von der Beschäftigungsform – gemeint. Wird jedoch von „Angestellten“ gesprochen, schließt dies in dem Fall die geringfügig Beschäftigten aus. Diese werden aufgrund der besonderen Anstellungs-Regelungen gesondert aufgeführt.

Zur besseren Übersichtlichkeit werden einige wichtige Ergebnisse am Ende eines Ergebniskapitels zusammenfassend gerahmt dargestellt.

3.1.8 Plausibilitätsprüfung

Sämtliche Fragebögen wurden auf Plausibilität geprüft. So wurde z. B. kontrolliert, dass keiner der Befragten über mehr Jahre Berufserfahrung verfügte, als Zeit seit dem Dritten Abschnitt der Tierärztlichen Prüfung verstrichen war. Auch durfte die Differenz zwischen dem Jahr des Bestehens des dritten Abschnitts der Tierärztlichen Prüfung und dem Geburtsjahr nicht kleiner sein als 23 (Abitur mit frühestens 18 Jahren und elf Semester Studium). Die wenigen Fälle, in denen die Praxisassistent(inn)en angaben, schon mit 22 Jahren das Studium beendet zu haben, wurden dennoch berücksichtigt (z. B. aufgrund des Abiturs oder Studium im Ausland). Die Angabe der Anzahl der in der jeweiligen Praxis tätigen Fachtierärzte/-ärztinnen durfte die Gesamtzahl von Tierärztinnen und -ärzten in dieser Praxis nicht übersteigen, genauso wie die Zahl der Auszubildenden in dieser Praxis die Gesamtzahl der nichttierärztlichen Mitarbeiter/innen in dieser Praxis nicht übersteigen durfte.

Ergaben sich bei diesen Prüfungen offensichtliche Unstimmigkeiten, wurden die Antworten als „falsche Angabe“ kodiert. Durch die Plausibilitätsprüfung konnten fehlerhafte Angaben weitgehend erkannt und von der Untersuchung ausgeschlossen werden.

3.1.9 Methodenkritik

Eine Intention dieser Untersuchung war, allen in Deutschland tätigen Assistenztierärzten und -ärztinnen die Gelegenheit zu geben, an der Studie teilnehmen zu können. Aus diesem Grund sollte der Fragebogen nach dem langwierigen Genehmigungsverfahren durch die Tierärztekammern an alle in der Zentralen Tierärztedatei (Sitz: Dresden) registrierten Praxisassistent(inn)en versandt werden. Weiterhin bot die Deutsche Post die Möglichkeit, mindestens 4000 nach strengen Vorgaben gestaltete, automationsfähige Briefe zu sehr günstigen Konditionen als INFOPOST zu versenden. Da aufgrund der seit Jahrzehnten kontinuierlich steigenden Assistenzzahlen von mindestens 4000 Praxisassistent(inn)en ausgegangen werden musste (vgl. Abb. 1, S. 16), wurde diese Versandmöglichkeit gewählt. Leider konnte das Kontingent nicht ausgeschöpft werden, da durch die mittlerweile von der Sächsischen Landestierärztekammer geführte Tierärztedatei abzüglich der Praxis-

assistent(inn)en in Schleswig-Holstein (n = 258) nur 3342 Adressen zur Verfügung gestellt wurden (am 6. Dezember 2005). Das Fehlen der rund 600 restlichen Adressen konnte auch nach Rücksprache mit der Zentralen Tierärztedatei in Dresden nicht abschließend geklärt werden. Vermutlich ist die schwierige und langwierige Umstellung der Datenübertragung von den Tierärztekammern zur Zentralen Tierärztedatei auf EDV-Datenträger (BREITLING 2006, 1470) bzw. die unzureichende Datenerhebung einzelner Kammern (ANONYM 2007a, 74) schuld an diesem Umstand. Unglücklicherweise konnten darum letztendlich nicht alle Praxisassistent(inn)en Deutschlands angeschrieben werden.

Die **Anonymität** der Umfrage wurde als notwenig angesehen, da die Angabe des Namens und der Adresse der Befragten aufgrund der brisanten Fragestellung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer wesentlich geringeren Rücklaufquote geführt hätte. Aus diesem Grund musste jedoch auch auf die Möglichkeit des Versendens von Erinnerungen an säumige Adressaten verzichtet werden. Um dies auszugleichen, wurde deshalb 14 Tage nach dem Versand der Fragebögen ein weiterer Aufruf in VETimpulse veröffentlicht (SCHÄFFER u. FRIEDRICH 2006b).

Ferner wurden in dieser Studie auch 65 **freie Mitarbeiter/innen** berücksichtigt, die als Praxisassistent(inn)en angeschrieben worden waren. Lediglich bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen (Vertrag, Urlaub usw.) sowie Vergütungsfragen wurden die freien Mitarbeiter/innen nicht in die Untersuchung einbezogen oder separat betrachtet. Nach PANEK (1995, 98) jedoch sind Assistent(inn)en Mitarbeiter/innen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (d. h. eines abhängigen Angestelltenverhältnisses) in einer tierärztlichen Praxis oder Klinik beschäftigt werden. Dieser Definition folgend sind freie Mitarbeiter/innen keine Praxisassistent(inn)en. Da diese jedoch in der Zentralen Tierärztedatei im Dezember 2005 als solche gemeldet waren oder den Fragebogen explizit anforderten, werden sie dennoch in dieser Untersuchung berücksichtigt. Dem Studium der Fragebögen zufolge handelte es sich bei diesen freien Mitarbeiter/innen fast ausschließlich um solche, die nach arbeits- und sozialrechtlichen Kriterien (vgl. Kap. 2.3.3.2, S. 33f.) als Arbeitnehmer/innen einzustufen sind.

Eine anonyme schriftliche Umfrage dieses Umfangs birgt die Gefahr, nicht jeder individuellen Situation der recht großen Grundgesamtheit „Assistenztierarzt/-tierärztin in Deutschland“ gerecht zu werden. Durch die überaus vielfältigen Arbeits- und Lebensbedingungen der Umfrageteilnehmer/innen musste ein Fragebogen entwickelt werden, der möglichst von allen in gleichem Maße ausgefüllt werden konnte. Leider lässt sich die Vielfalt der Lebens- und Arbeitssituationen auch anhand eines Pretestes aufgrund der kleinen Stichprobenzahl nur unvollständig darstellen. Beispielsweise gaben 40 Frauen zum Zeitpunkt der Umfrage an, schwanger gewesen zu sein. Eine solche Antwortmöglichkeit wurde jedoch nicht vorgesehen, da unter den Probanden des Pretestes keine werdende Mutter war und dieser Möglichkeit bei der Entwicklung des Fragebogens keine Beachtung geschenkt wurde.

Es ist zu vermuten, dass **Assistenztierärzte und -ärztinnen, die in familiärer Beziehung zu ihrem Arbeitgeber stehen**, den Fragebogen häufiger nicht zurück-

sendeten als andere Praxisassistent(inn)en. Telefonate mit Assistenztierärztinnen und -ärzten, die in „Familienpraxen“ arbeiten, bestärken diese Annahme. Assistenztierärzte und -ärztinnen, die in der Praxis eines Familienmitgliedes (z. B. Partner oder Elternteil) tätig sind, konnten jedoch erst nach dem Rücklauf der Fragebögen von der Umfrage ausgeschlossen werden, da vorab keine Möglichkeit bestand, diese Gruppe zu separieren. Grund für das Verzichten auf Assistent(inn)en, die in familiärer Beziehung zum Eigentümer der Praxis stehen, sind zu erwartende starke Abweichungen der Ergebnisse durch unrealistische, weil „familiäre“, Arbeitsbedingungen.

Da bei der Umfrage alle Praxisassistent(inn)en Deutschlands einbezogen werden sollten, **Mütter in Elternzeit** aber in der Zentralen Tierärztedatei eigentlich in die Kategorie der „nicht bzw. nicht mehr tierärztlich Tätige“ fallen, gelten die Ergebnisse dieser Untersuchung nur für Zeiten der Berufstätigkeit von Assistenztierärzten und -ärztinnen. Somit kann die Anzahl oder das Vorhandensein von Kindern nicht auf die Gesamtheit der Tierärztinnen und -ärzte angewendet werden, sondern lediglich auf die in der Zentralen Tierärztedatei gemeldeten Praxisassistent(inn)en. 46 der angeschriebenen Praxisassistentinnen gaben zum Zeitpunkt der Untersuchung an, wegen Erziehungsurlaubs momentan überhaupt nicht tierärztlich tätig zu sein. In dem Fall wurden die Daten der letzten aktuellen Stelle verwendet. Alle anderen Assistent(inn)en, die mit Kindern nur in Teilzeit arbeiteten, wurden als Teilzeitkräfte erfasst. Bei Fragestellungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsumfang beim Vorhandensein von Kindern wurden die Mütter in Elternzeit nicht berücksichtigt, um das Ergebnis nicht zu verfälschen. Dies wird jedoch in diesem Fall zusätzlich angegeben.

In dieser Untersuchung wurden als Kleintierpraxen, Nutztierpraxen und Pferdepraxen diejenigen Praxen erfasst, die mindestens zu 90 % die jeweiligen Tierarten behandeln. Alle anderen Praxen wurden als Gemischtpraxen kodiert. Zum Teil wurden für den Vergleich mit Tierärztestatistiken die in dieser Untersuchung definierten Pferde- und Nutztierpraxen zu Großtierpraxen zusammengefasst.

Bei Antworten, die auch negativ beantwortet werden konnten, aber keine explizite Antwort „0“, „keine“ oder „nein“ vorgegeben war, konnte beobachtet werden, dass der Anteil an Personen, die die Frage gar nicht beantworteten, höher war als bei Fragen, die eine vorgegebene negative Antwortmöglichkeit zuließen. Die Ursache für dieses Phänomen ist möglicherweise in einem Gleichsetzen eines freigelassenen Antwortfeldes mit einer negativen Antwort durch die Befragten zu suchen. Diese fehlenden Antworten wurden als „keine Antwort“ kodiert. In den einzelnen Fällen wird gesondert auf diesen Sachverhalt hingewiesen.

Aufgrund der z. T. unterschiedlichen Handhabung der Bezahlung mit etwaiger Umsatz- oder Gewinnbeteiligung in Angestelltenverhältnissen oder freier Mitarbeit, oder zusätzlichen Geld- oder Sachleistungen neben dem Bruttomonatsgehalt, kann das Gehalt nur annähernd dargestellt werden. Weiterhin gaben einige Assistent(inn)en an, die Notdienstvergütung sei als Pauschale bereits mit im Monatsgehalt enthalten. Diese so unterschiedliche finanzielle Regelung führt dazu, dass die Gehälter nur annähernd bestimmt werden können. Notdienstgehalt und andere finanzielle Regelungen werden an gesonderter Stelle betrachtet. Eventuell wäre eine

exaktere Erfassung des Gehaltes bei einer geschlossenen Frage mit vorgegebenen Gehaltskategorien möglich gewesen, andererseits hätte eine solche Frage auch viele Detailinformationen vorenthalten. Geschlechterunterschiede beispielsweise hätten wahrscheinlich nicht dargestellt werden können.

3.1.10 Repräsentativität

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes lediglich auf den Daten der Assistenztierärzte und -ärztinnen basieren, die den Fragebogen ausgefüllt und zurückgesandt haben sowie nicht aus anderen Gründen (vgl. Kap. 3.1.5, S. 75) von der Untersuchung ausgeschlossen wurden. Dass bei einer Gesamterhebung aller Assistenztierärzte und -ärztinnen in Deutschland die Ergebnisse von den vorliegenden abweichen können, kann demnach nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Im Folgenden wird daher anhand mehrerer Methoden geprüft, in wieweit die vorliegende Stichprobe auf eine repräsentative Auswahl aus der Gesamtheit der Assistent(inn)en in Deutschland hinweist.

Als Vergleichsdaten wurden die Werte der Tierärztestatistik vom 31.12.2005 verwendet (MÖCKEL u. RÖSENER 2006), da diese zeitnah zum Versand des Fragebogens im Januar 2006 erhoben wurden.

3.1.10.1 Verteilung nach Bundesländern

Um die Verteilung der rückläufigen Fragebögen auf die einzelnen Bundesländer mit den Daten aus der Zentralen Tierärztedatei vergleichen zu können, wurde der prozentuale Anteil von Praxisassistent(inn)en der einzelnen Bundesländer (Rücklauf und Zentrale Tierärztedatei) errechnet (Tab. 8). In dieser Untersuchung konnte im Großen und Ganzen eine recht homogene und damit repräsentative Verteilung der Praxisassistent(inn)en auf die Bundesländer erreicht werden, da die prozentualen Anteile nur wenig voneinander abweichen. Eine Ausnahme bilden die Kammerbereiche Nordrhein und Westfalen-Lippe. In der vorliegenden Untersuchung arbeiteten nur 12,4 % der Praxisassistent(inn)en in Nordrhein-Westfalen, die Zentrale Tierärztedatei gibt deren Anteil jedoch mit insgesamt 22,4 % an (11,2 % TK Nordrhein; 11,2 % TK Westfalen-Lippe). Schlussfolgernd sind die Assistent(inn)en, die in Nordrhein-Westfalen tätig waren, in dieser Untersuchung unterrepräsentiert. Doch auch hier wird wieder die Frage nach den fehlenden, von der Zentralen Tierärztedatei nicht zur Verfügung gestellten Adressen der Assistenztierärztinnen und -ärzte aufgeworfen. Möglicherweise wurden aus diesem Bundesland, ggf. sogar aus einem der beiden Kammerbereiche, deutlich weniger Adressen zur Verfügung gestellt.

Um den Rücklauf aus den einzelnen Bundesländern annähernd feststellen zu können, wurden die in den Fragebögen angegebenen Bundesländer ins Verhältnis gesetzt zu den Angaben der Tierärztestatistik vom 31.12.2005 (MÖCKEL und

RÖSENER 2006, 1344-1345). Der somit ermittelte Rücklauf, nach Bundesländern geordnet, befindet sich in Tab. 8. Erwähnenswert scheint dabei wiederum die Tatsache, dass es nach MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345) in Deutschland am 31.12.2005 insgesamt 4256 arbeitende Praxisassistent(inn)en gab, die von der Zentralen Tierärztedatei am 6. Dezember 2005 zur Verfügung gestellte Liste der Assistent(inn)en jedoch nur knapp 3400 Assistenztierärzte und -ärztinnen umfasste [ohne die 258 Praxisassistent(inn)en Schleswig-Holsteins]. Damit wird der Rücklauf nach Bundesländern tatsächlich höher sein als in Tab. 8 angegeben. Eine andere Möglichkeit der Kontrolle des Rücklaufes nach Bundesländern war nicht möglich, da die zur Verfügung gestellte Liste der Privatadressen keinen Rückschluss auf die Bundesländer erlaubte, in denen die Assistent(inn)en arbeiteten.

Tab. 8: Prozentualer Anteil der rückläufigen Fragebögen an der Gesamtzahl der Praxisassistent(inn)en nach Bundesländern (BL) (nach MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1344-1345) (n = 2089, Anzahl fehlender Werte = 33).

Kammerbereich	**Rücklauf n**	**gemeldete Assistent(inn)en, Stand 31.12.2005**	**Rücklauf je BL**
Baden-Württemberg	241 (11,5 %)	459 (10,8 %)	53 %
Bayern	435 (20,8 %)	732 (17,2 %)	59 %
Berlin	59 (2,8 %)	86 (2,0 %)	69 %
Brandenburg	58 (2,8 %)	109 (2,6 %)	53 %
Bremen	7 (0,3 %)	25 (0,6 %)	28 %
Hamburg	20 (1,0 %)	60 (1,4 %)	33 %
Hessen	201 (9,6 %)	320 (7,5 %)	63 %
Mecklenburg-Vorpommern	20 (1,0 %)	48 (1,1 %)	42 %
Niedersachsen	359 (17,2 %)	709 (16,7 %)	51 %

Tab. 8 (Forts.)

Kammerbereich	Rücklauf n	gemeldete Assistent(inn)en, Stand 31.12.2005	Rücklauf je BL
Nordrhein, Westfalen-Lippe	259 (12,4 %)	475 + 477 (11,2 % + 11,2 %)	27 %
Rheinland-Pfalz	124 (5,9 %)	238 (5,6 %)	52 %
Saarland	8 (0,4 %)	47 (1,1 %)	17 %
Sachsen	68 (3,3 %)	129 (3,0 %)	53 %
Sachsen-Anhalt	39 (1,9 %)	30 (0,7 %)	130 %*)
Schleswig-Holstein	153 (7,3 %)	258 (6,1 %)	59 %
Thüringen	38 (1,8 %)	54 (1,3 %)	70 %
Gesamt	2089 (100,0%)	4256 (100,0 %)	49,1 %

*) am 31.12.2004 waren in Sachsen-Anhalt noch 72 Praxisassistent(inn)en gemeldet

3.1.10.2 Verteilung nach Praxisart

SCHÖNE und ULRICH (2005, 645) zufolge waren 2004 von 10713 niedergelassenen Tierärztinnen und -ärzten rund 15 % (n = 1648) in der Großtierpraxis, 44 % (n = 4687) in der Kleintierpraxis tätig und 4376 (41 %) Tierärztinnen und -ärzte mit Praxen für Groß- und Kleintiere niedergelassen. In der vorliegenden Untersuchung unter Praxisassistent(inn)en spiegeln sich diese Verhältnisse weitgehend wieder. So sind unter allen Einsendern 44 % in der Kleintierpraxis, 22 % in der Großtierpraxis (hier: Nutztier- und Pferdepraxis) und 34 % in der Gemischtpraxis tätig.

3.1.10.3 Verteilung nach Alter

Vergleicht man die Werte dieser Untersuchung in den folgenden zwei Abbildungen (Abb. 7 und Abb. 8) mit der tatsächlichen Altersstruktur der Praxisassistent(inn)en (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1346), so stellt man ähnliche Verhältnisse fest. Dennoch ist zu verzeichnen, dass mit steigendem Lebensalter verhältnismäßig weniger Praxisassistent(inn)en in die Untersuchung einbezogen wurden. Es ist wahrscheinlich, dass die Assistent(inn)en, die schon lange im Berufsleben stehen, häufiger in der Praxis ihres Partners/ihrer Partnerin angestellt sind, als dies bei jungen Kolleg(inn)en der Fall ist. Dies ist eine mögliche Erklärung für den geringeren Rücklauf in den älteren Jahrgängen. Doch es ist auch ein bekanntes Phänomen, dass Personen „höheren Alters“ einem selektiven Ausfall unterliegen, weil sie nicht so häufig an Umfragen teilnehmen. So stellte HARTMANN (1990, 14) fest, dass in den Stichprobenerhebungen „ALLBUS“ des Zentrums für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. (ZUMA) die 25- bis 40-jährigen relativ stark besetzt waren, die Gruppe der 45- bis unter 60-jährigen hingegen eher schwach. Auch ERBSLÖH und KOCH (1988, 39) sprachen von einer Überrepräsentation der mittleren Jahrgänge bei ihrer Befragung, während die ganz jungen (18-24 Jahre) und die älteren Jahrgänge (> 64 Jahre) unterrepräsentiert waren. Es ist demnach festzuhalten, dass die jüngeren Assistent(inn)en bis 39 Jahre in dieser Untersuchung minimal überrepräsentiert scheinen, ihre älteren Kolleg(inn)en hingegen geringfügig unterrepräsentiert (Abb. 7 und Abb. 8).

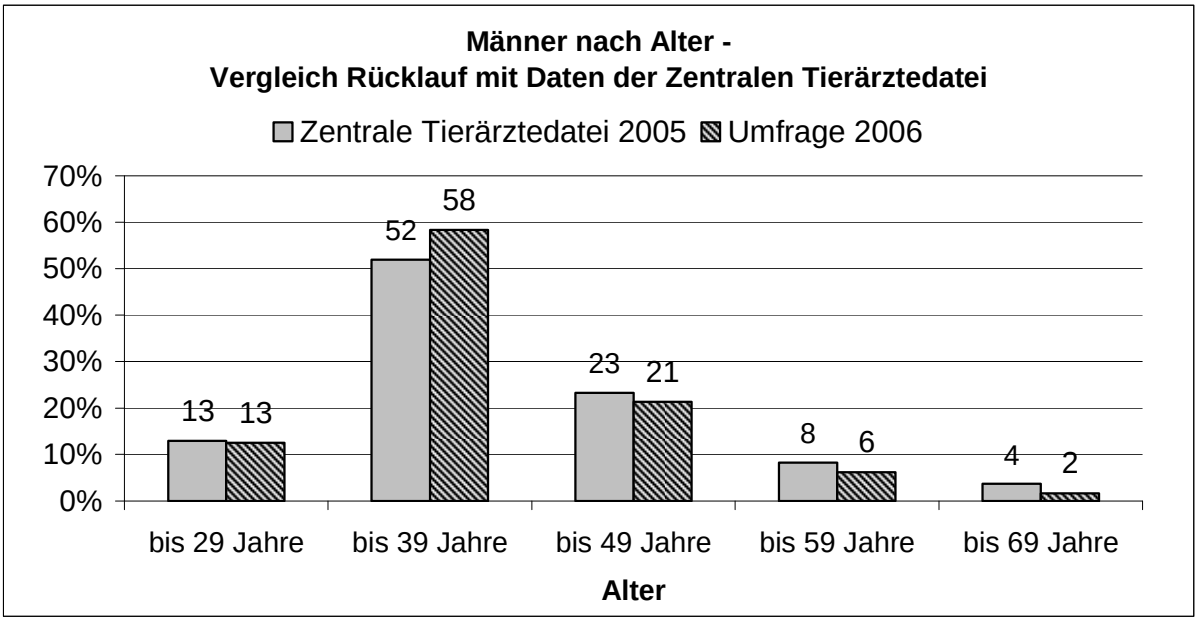


Abb. 7: Altersstruktur männlicher Assistenztierärzte – Vergleich des Rücklaufes dieser Untersuchung mit Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1346).

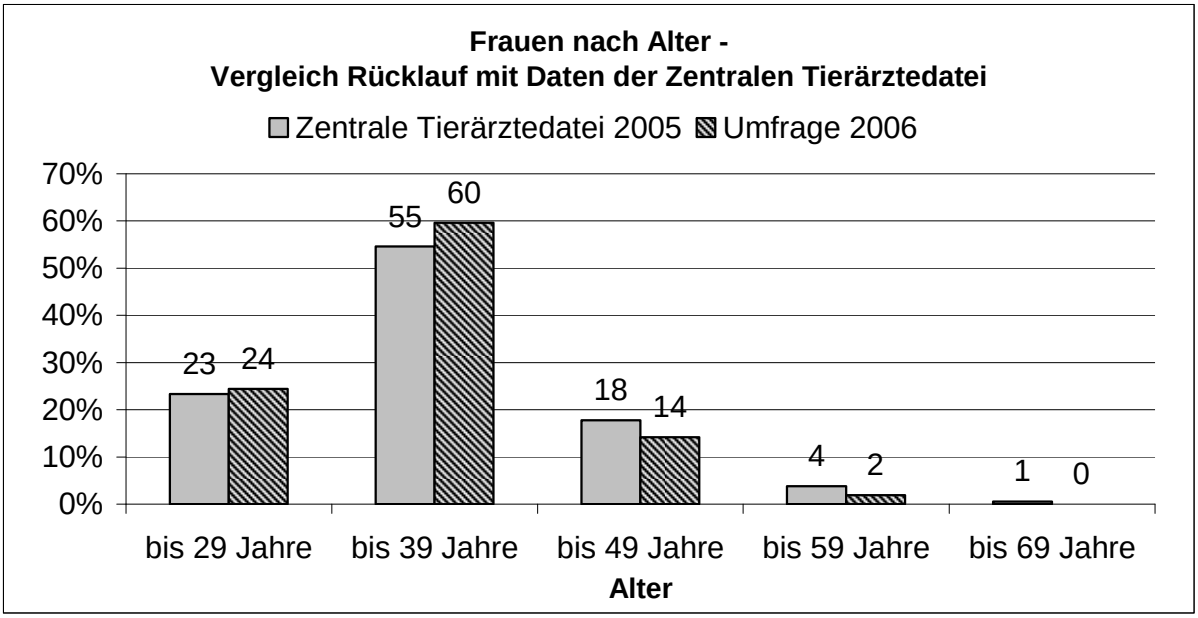


Abb. 8: Altersstruktur weiblicher Assistenztierärztinnen – Vergleich des Rücklaufes dieser Untersuchung mit Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (MÖCKEL und RÖSENER 2006, 1346).

3.1.10.4 Verteilung nach Geschlecht

Ende 2005 war das Geschlechterverhältnis laut MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345) mit 3215 Assistentinnen bei einer Gesamtzahl von 4256 Praxisassistent(inn)en angegeben. Das entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 75,5 %. In der vorliegenden Umfrage waren 79,8 % der Assistent(inn)en weiblichen Geschlechts, bezogen auf den gesamten Rücklauf. Die Geschlechterverteilung in der vorliegenden Untersuchung verhält sich ähnlich der Verteilung in der Tierärztestatistik von MÖCKEL und RÖSENER (2006, 1345).

3.1.10.5 Non-Responder-Analyse

Die Verzerrung durch systematische Nicht-Teilnahme an einer Studie, der so genannte (Non-) Response Bias, ist eine wesentliche Verzerrungsquelle in epidemiologischen Studien (KREIENBROCK 1994, 44). Hierbei kann nicht ganz ausgeschlossen werden, dass „die Antwort- bzw. Teilnahmeverweigerer eine selektierte Gruppe der Gesamtstichprobe bilden“ (loc. cit.).

Die zu erwartenden Ausfälle der Teilnehmer/innen wurden in zwei Typen untergliedert: Bei Ausfällen 1. Art wird von „neutralen“ Ausfällen ausgegangen, d. h. hier wird unterstellt, dass diese keine Auswirkungen auf die Verzerrung besitzen

(KREIENBROCK 1994, 47). Das wäre in der vorliegenden Untersuchung bei den Fragebögen der Fall, die den Adressaten z. B. wegen einer falschen Adresse oder Wegzugs gar nicht erst erreichten. Die genaue Höhe von Ausfällen 1. Art kann nicht bestimmt werden, da eine fehlende Zustellbarkeit nicht zur Rücksendung der INFOPOST-Briefe führte, sondern aufgrund der besonderen Versandmodalitäten eine Vernichtung der Briefe durch die Deutsche Post vorsah.

Ausfälle 2. Art können hingegen einen verzerrenden Einfluss besitzen (loc. cit.). Hier handelt es sich um potentielle Teilnehmer/innen, die den Fragebogen erhalten haben, ihn aber aus den verschiedensten Gründen nicht zurückschickten. Hierbei besteht die Möglichkeit, dass der Ausfallgrund mit dem Untersuchungsgegenstand assoziiert sein kann (loc. cit.). Es ist demnach möglich, dass bei brisanten Umfragen themenbedingt mehr Ausfälle 2. Art auftreten als bei weniger brisanten Fragestellungen (KREIENBROCK 1994, 47). Dabei besteht die Möglichkeit der Verzerrung der Umfrageergebnisse durch selektiven Ausfall bestimmter Umfrageteilnehmer.

Da der Rücklauf der Fragebögen anonym erfolgte, bestand keine Möglichkeit, die nicht teilnehmenden Personen, die das Risiko einer Verzerrung der Ergebnisse bergen, nochmals anzuschreiben. Um dies auszugleichen, wurde 14 Tage nach dem Versand der Fragebögen nochmals ein Aufruf in VETimpulse (FRIEDRICH u. SCHÄFFER 2006b) veröffentlicht, der die Angeschriebenen zur Rücksendung des Fragebogens aufforderte.

Mit dem Vergleich der Antworten verspäteter (nach dem 31. Januar 2006 eingetroffener) und fristgerechter Fragebögen werden Unterschiede zwischen diesen Fragebogengruppen aufgezeigt. In der erstgenannten Gruppe sind wahrscheinlich auch wenig motivierte Teilnehmer/innen oder Personen mit extrem wenig Zeit enthalten, die erst nach Lesen der „Mahnung“ in VETimpulse spät den Entschluss gefasst oder erst so spät die Zeit gefunden haben, den Fragebogen auszufüllen. Von den 1945 in die Untersuchung einbezogenen Fragebögen trafen bis zum 31. Januar 2006 insgesamt 1817 Fragebögen („fristgerechte Fragebögen“) ein, 128 danach („verspätete Fragebögen“). Dieser Vergleich hat das Ziel, Aussagen zu einer etwaigen Verzerrung der Ergebnisse zu treffen, die durch eine nicht zufällige Auswahl (durch das Fehlen der Fragebögen der „Verweigerer“) der tatsächlichen Umfrageteilnehmer/innen entstanden sein könnte. Diese Verzerrung wird auch als „Selection Bias“ bezeichnet (KREIENBROCK 1994, 40, 44ff.). Die Personen, die den Fragebogen verspätet einsandten, wurden als Teilstichprobe dieser „Non-Responder“ betrachtet. Dennoch können sich auch die Antworten der verspäteten Fragebögen von denen, die gar nicht zurückgeschickt wurden, unterscheiden. Demnach ist hier nur eine Teiladjustierung der Ergebnisse möglich (OVELHEY et. al 2005, 313).

Falls die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen relevant sind, ist eine Verzerrung der vorliegenden Ergebnisse gegenüber den in der Grundgesamtheit vorliegenden Verhältnisse wahrscheinlich. In dem Fall müssten die Ergebnisse also kritischer betrachtet und ggf. korrigiert werden (KREIENBROCK 1994, 51, 53ff.). In den nun folgenden Tabellen werden exemplarisch einige Parameter dargestellt.

Tab. 9: Tätigkeit in den alten Bundesländern, den neuen Bundesländern oder Berlin – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen (FB).

Tätigkeit in …	**Fristgerechte FB**	**Verspätete FB**
… den alten Bundesländern	86,8 %	88,2 %
… den neuen Bundesländern	10,2 %	9,5 %
… in Berlin	3,0 %	2,4 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

Tab. 10: Vorhandensein von Kindern – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen.

Kind(er) vorhanden?	**Fristgerechte Fragebögen**	**Verspätete Fragebögen**
ja	31,9 %	32,5 %
nein	68,1 %	67,4 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

Tab. 11: Durchschnittliche Tagesarbeitszeit in Stunden inkl. Pausen (unabhängig vom Stellenumfang) – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen (FB).

	Fristgerechte FB	**Verspätete FB**
Minimum	1,0 h	3,0 h
5 % - Quantil	4,0 h	4,0 h
25 % - Quantil	10,0 h	10,0 h
Median	**11,0 h**	**11,0 h**
75 % -Quantil	12,0 h	12,0 h
95 % - Quantil	13,0 h	13,5 h
Maximum	16,5 h	15,0 h

Tab. 12: Bruttomonatsgehalt bei Vollzeitangestellten nach Geschlecht – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen.

	Männer		**Frauen**	
	fristgerecht	verspätet	fristgerecht	verspätet
Minimum	900	1400	580	700
5 % - Quantil	1800	1400	1500	1500
25 % - Quantil	2400	2557	2000	1900
Median	**2970**	**2825**	**2400**	**2280**
75 % - Quantil	3600	3500	2800	2600
95 % - Quantil	5000	4000	3500	3300
Maximum	10000	4000	8000	5000

Tab. 13: Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Fort- und Weiterbildung – Vergleich fristgerechter Fragebögen und verspäteter Fragebögen.

Beteiligung?	**Fristgerechte Fragebögen**	**Verspätete Fragebögen**
ja	35,4 %	35,0 %
nein	64,6 %	65,0 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

Die Beurteilung der oben aufgeführten Tabellen (Tab. 9 bis Tab. 13) sowie aller anderen überprüften Parameter ergab **keine relevanten Unterschiede** in den Antworten der fristgerecht und der verspätet eingetroffenen Fragebögen. Somit verringert sich auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Antworten der Personen, die gar nicht geantwortet haben, von den vorliegenden Ergebnissen relevant abweichen. Eine Korrektur der Ergebnisse ist somit nicht erforderlich.

Nach den vorliegenden Auswertungen ist mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass es sich bei der hier untersuchten Stichprobe um eine repräsentative Auswahl der von der Zentralen Tierärztedatei erfassten Assistenztierärztinnen und -ärzte handelt.

3.2 Ergebnisse

3.2.1 Erhebung privater Daten

3.2.1.1 Geschlechterverteilung

An der Umfrage nahmen 1541 Frauen (79,6 %) und 396 Männer (20,4 %) teil. Acht Personen machten keine Angaben zum Geschlecht.

Interessant ist, dass die Geschlechterverteilung je nach geographischer Herkunft der antwortenden Assistent(inn)en schwankt, wobei 28 Personen diesbezüglich keine oder uneindeutige Angaben machten. So sind aus Berlin 86,6 %, aus den alten Bundesländern 81,6 % und aus den neuen Bundesländern 70,3 % der Praxisassistent(inn)en weiblichen Geschlechtes. Die aus dem Ausland stammenden Assistent(inn)en (n = 56) zeigen sogar ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis (46,4 % Frauen). Die Verteilung der Praxisassistent(inn)en nach geographischer Herkunft ist Abb. 10 (S. 91) zu entnehmen.

Annähernd vier von fünf der befragten Praxisassistent(inn)en waren Frauen.

3.2.1.2 Altersverteilung

Das Alter der befragten Assistent(inn)en wurde aus der Differenz des Jahres 2005 (weil die Umfrage Anfang Januar 2006 gestartet wurde) zum Geburtsjahr gebildet. 15 Assistenztierärzte und -ärztinnen machten keine oder unverständliche Angaben zu ihrem Geburtsjahr. Die in die Auswertung zur Altersstruktur einbezogenen Assistent(inn)en waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 24 und 64 Jahre alt (Tab. 14).

Hauptursache für das höhere Alter der Männer ($p < 0,0001$) gegenüber Frauen ist wahrscheinlich der spätere Eintritt in das Berufsleben aufgrund der Wehrpflicht, die je nach Herkunft einen Zeitraum von bis zu drei Jahren (DDR) umfasste. Weitere Gründe sind das Hinzukommen von immer weniger männlichen Absolventen, die das „Durchschnittsalter“ senken würden, und eine Geschlechterverteilung zu Gunsten der Männer in den älteren Jahrgängen. Auch bessere Abiturergebnisse von Frauen und damit kürzere Wartezeiten auf einen Tiermedizinstudienplatz können eine Rolle spielen.

Tab. 14: Durchschnittliches Alter tierärztlicher Praxisassistent(inn)en in Jahren – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Männer (n = 394)	**Frauen (n = 1536)**	**Gesamt (n = 1930)**
Minimum	26	24	24
5 % - Quantil	28	27	27
25 % - Quantil	31	29	30
Median	**35**	**32**	**33**
75 % - Quantil	40	37	37
95 % - Quantil	50	44	45
Maximum	64	55	64
Anzahl fehlender Werte = 15; Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)			

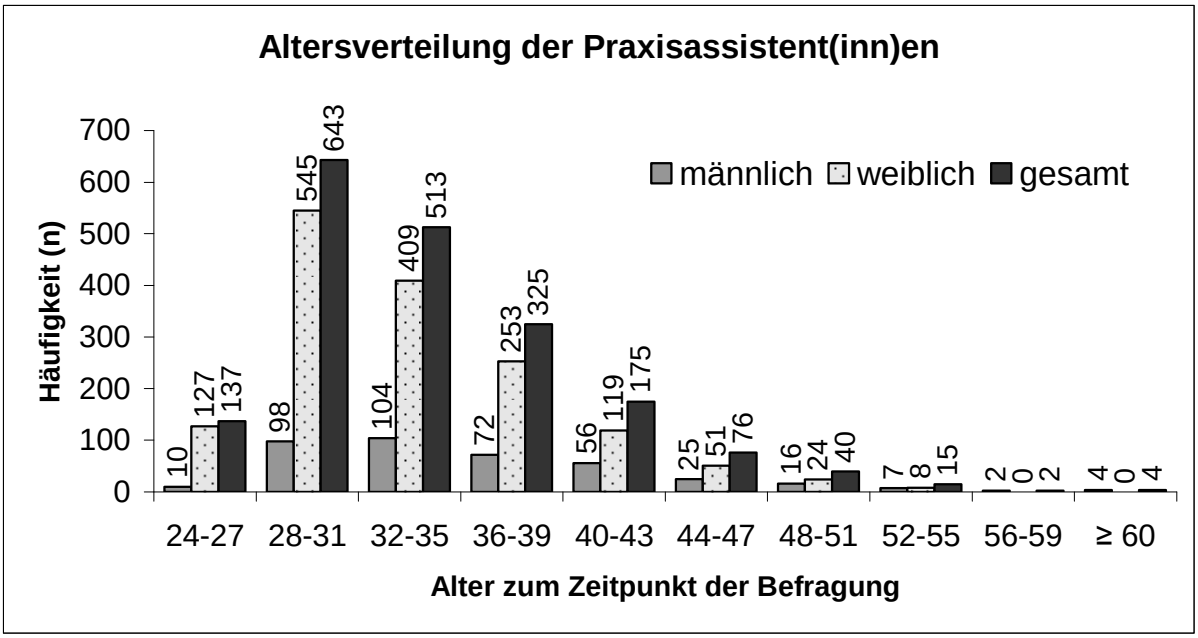


Abb. 9: Altersverteilung der Praxisassistent(inn)en in Deutschland zum Zeitpunkt der Befragung.

Auffällig ist, dass nur ein kleiner Anteil der Teilnehmer (7,1 %; n = 137) vor 1962 geboren wurde und somit zum Zeitpunkt der Untersuchung älter war als 43 Jahre (Abb. 9). Vermutlich sind ältere Veterinärmediziner/innen größtenteils niedergelassen, üben eine praxisfremde Beschäftigung aus, sind freiberuflich, z. B. als Vertreter/innen, oder gar nicht (mehr) tätig. Weiterhin haben ältere Assistenztierärzte und

-ärztinnen nicht so zahlreich auf diese Umfrage reagiert wie ihre jüngeren Kolleg(inn)en (siehe Kap. 3.1.10.3, S. 84f.). Es liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei dem Berufszweig „Assistenztierarzt/-ärztin“ um eine mehr oder weniger temporär ausgeübte Form der Berufsausübung handelt, in dem vermehrt junge Assistenztierärzte und -ärztinnen tätig sind.

86 % (n = 1660) der Assistenztierärzte und -ärztinnen waren zum Zeitpunkt der Umfrage nicht älter als 40 Jahre.

3.2.1.3 Staatsangehörigkeit und geographische Herkunft

Die Staatsangehörigkeit wurde von zwölf Befragten nicht angegeben. Unter den übrigen Umfrageteilnehmern (n = 1933) hatten 56 (2,9 %) eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft, zwei Staatsbürgerschaften oder waren zum Zeitpunkt der Untersuchung staatenlos. Dabei kamen die ausländischen Assistent(inn)en bzw. diejenigen mit zwei Staatsbürgerschaften aus 24 verschiedenen europäischen und außereuropäischen Staaten, eine Person machte keine konkrete Aussage. Die übrigen 1877 (97,1 %) Tierärztinnen und -ärzte hatten ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit.

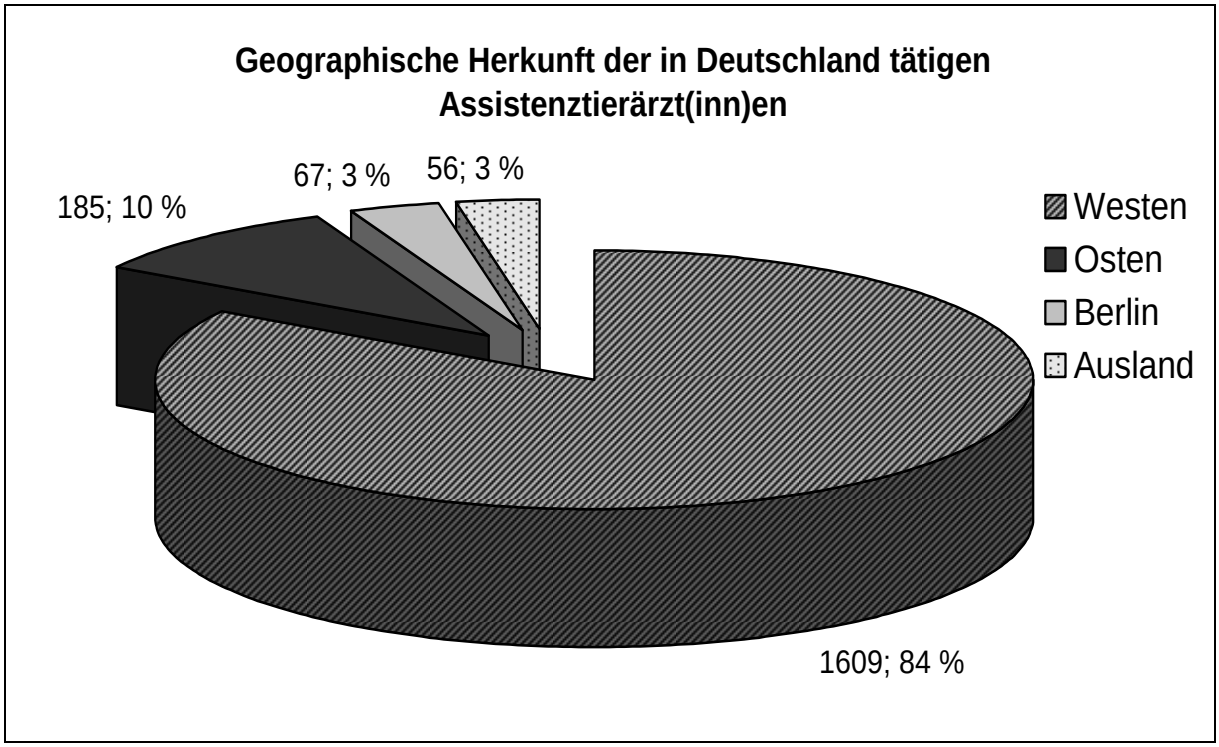


Abb. 10: Geographische Herkunft der in Deutschland tätigen Assistent(inn)en (n = 1917).

Die Frage „Aus welchem Bundesland stammen Sie?“ wurde 1917mal beantwortet, wobei bei einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft „Ausland“ als Heimat angenommen wurde, wenn nichts anderes angegeben war. Dabei stammen 83,9 % der Assistent(inn)en aus den alten Bundesländern, nur etwa jede/r Zehnte aus den neuen Bundesländern (Abb. 10 und Tab. 15). 28 Personen beantworteten diese Frage nicht (n = 22) oder nicht eindeutig (n = 6).

Tab. 15: Herkunft der Praxisassistent(inn)en nach Bundesländern (n= 1917).

Heimatbundesland	**n = 1917**	**100,0 %**
Nordrhein-Westfalen	386	20,1 %
Bayern	290	15,1 %
Niedersachsen	289	15,1 %
Baden-Württemberg	218	11,4 %
Hessen	161	8,4 %
Schleswig-Holstein	92	4,8 %
Rheinland-Pfalz	89	4,6 %
Berlin	67	3,5 %
Sachsen	57	3,0 %
Hamburg	41	2,1 %
Sachsen-Anhalt	38	2,0 %
Thüringen	36	1,9 %
Brandenburg	35	1,8 %
Bremen	22	1,2 %
Saarland	21	1,1 %
Mecklenburg-Vorpommern	19	1,0 %
Ausland	56	2,9 %
Anzahl der fehlenden Werte = 28; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

Der größte Teil der Assistenztierärzte und -ärztinnen stammte aus den alten Bundesländern (84 %).

3.2.1.4 Partnerschaft

Die Frage nach dem „Familienstand“ beantworteten 14 Personen nicht. 421 (21,8 %) Befragte gaben an, Single zu sein, 817 (42,3 %) lebten zum Zeitpunkt der Befragung in einer Partnerschaft (wobei nicht zwischen Zusammenleben und Fernbeziehung unterschieden wurde) und 664 (34,4 %) waren verheiratet. Befragte, die angaben, nach einer Scheidung wieder in einer Partnerschaft zu leben, wurden dabei der Rubrik „Partnerschaft“ zugeordnet. 29 (1,5 %) Assistent(inn)en waren verwitwet, geschieden oder lebten getrennt. Betrachtet man die Singles nach dem Geschlecht, so fällt in Abb. 11 auf, dass Frauen häufiger Singles waren als ihre Kollegen ($p < 0,0001$). Unter Umständen spielt auch hier eine Rolle, dass Frauen in Partnerschaften und mit Kindern häufig nicht als Assistenztierärztinnen arbeiten, weil sie sich nur um die Familie kümmern. Männer hingegen arbeiten in der Regel trotz Familie. Sie sind auch signifikant öfter verheiratet als ihre Kolleginnen ($p < 0,0001$) (Abb. 11).

In Tab. 16 wird deutlich, dass Assistent(inn)en in der Pferdepraxis deutlich häufiger alleine leben als ihre Kolleg(inn)en in den anderen Praxisarten.

Tab. 16: Partnerschaftsverhältnisse bei Assistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten.

Lebens-form	**Kleintierpraxis**		**Pferdepraxis**		**Nutztierpraxis**		**Gemischtpraxis**	
	n = 863	**100 %**	**n = 176**	**100 %**	**n = 249**	**100 %**	**n = 635**	**100 %**
Single, getrennt lebend, geschieden, verwitwet	181	21,0 %	63	35,8 %	43	17,3 %	160	25,2 %
Partner-schaft, Ehe	682	79,0 %	113	64,2 %	206	82,7 %	475	74,8 %
Anzahl der fehlenden Werte = 22; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)								

Das Partnerschaftsverhalten bezogen auf das Lebensalter ändert sich erwartungsgemäß in Richtung Heirat mit steigendem Lebensalter. So waren beispielsweise in der Gruppe der 28- bis 31-jährigen 23,5 % verheiratet, 54,0 % lebten in einer Partnerschaft und 22,6 % bezeichneten sich als Single, wogegen in der Gruppe der 40- bis 43-jährigen 59,8 % verheiratet waren, 20,1 % in einer Partnerschaft und 18,4 % als Single lebten.

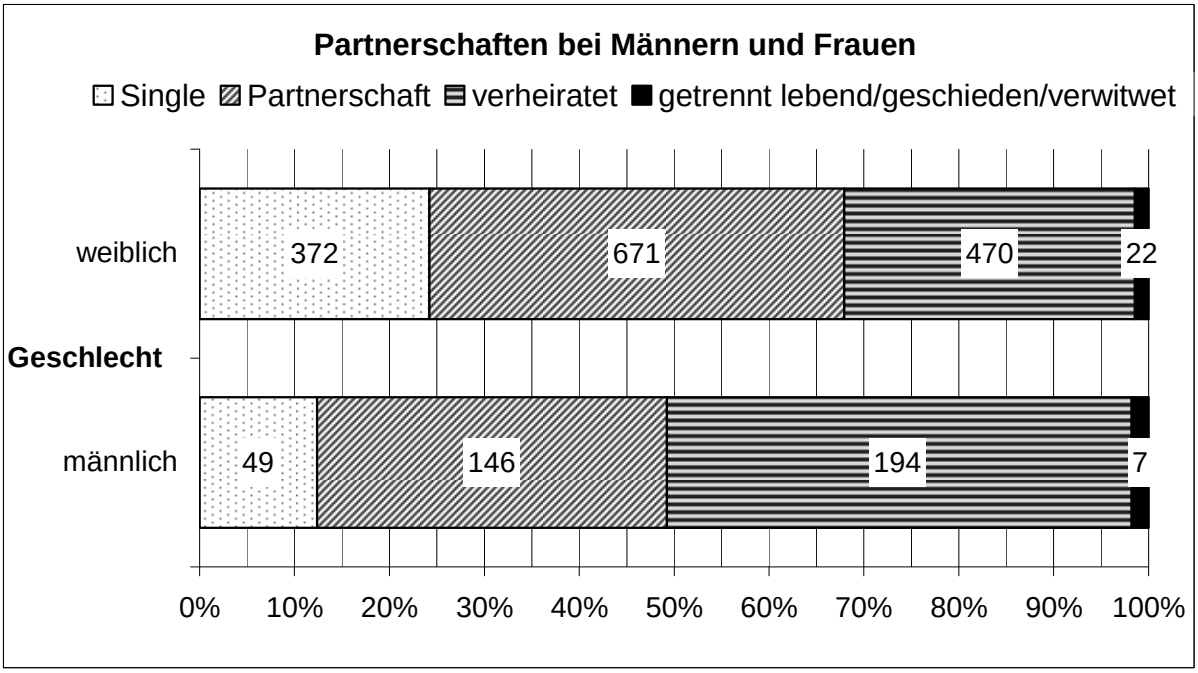


Abb. 11: Partnerschaften bei Assistenztierärzten und -ärztinnen nach Geschlecht.

Tab. 17: Häufigkeit von Tierärztinnen und -ärzten als Partner/in der Praxisassistent(inn)en.

Partner/in auch Vet.med.?	**Gesamt**		**Frauen**		**Männer**	
	n = 1478	**100 %**	**n = 1140**	**100 %**	**n = 338**	**100 %**
nein	1210	81,9 %	995	87,3 %	215	63,6 %
ja	268	18,1 %	145	12,7 %	123	36,4 %
Anzahl der fehlenden Werte = 3; Grundlage: alle verheirateten Assistent(inn)en bzw. solche mit Partner/in (n = 1481)						

Bei der Frage, ob der Partner/die Partnerin auch Veterinärmediziner/in sei, gab es ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede. Demnach hatte über ein Drittel (36,4 %) aller liierten männlichen Assistenten eine Tierärztin als Partnerin, aber nur etwa jede achte gebundene Assistenztierärztin einen Partner mit demselben Beruf ($p < 0,0001$; Tab. 17). Die Gründe für dieses Verhältnis sind in der zahlenmäßigen Überlegenheit junger Tierärztinnen im Gegensatz zum Fehlen des männlichen tierärztlichen Nachwuchses zu suchen.

Knapp die Hälfte der Assistent(inn)en lebte in einer Partnerschaft, ein weiteres Drittel war verheiratet.

Assistentinnen hatten viel seltener einen Tierarzt zum Partner als Assistenten eine Tierärztin zur Partnerin.

In der Pferdepraxis war der Anteil von allein lebenden Assistenztierärztinnen und -ärzten deutlich höher als in den anderen Praxisarten.

3.2.1.5 Kinder und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf

3.2.1.5.1 Assistenztierärzte und -ärztinnen mit Kindern

1310 (68,1 %) Befragte hatten keine Kinder, 615 (31,9 %) hatten mindestens ein Kind oder erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung ihr erstes Kind (im Folgenden nur „Kinder“). Dabei wurden leibliche und nichtleibliche Kinder berücksichtigt. 20 Personen beantworteten die Frage nach Kindern nicht.

Männliche Teilnehmer der Umfrage hatten signifikant ($p < 0,0001$) häufiger Kinder als ihre Kolleginnen. So sind 48,5 % (n = 192) der männlichen Praxisassistenten Väter, aber nur 27,6 % (n = 422) der Assistenztierärztinnen Mütter.

31,7 % der in den alten Bundesländern arbeitenden Assistenztierärzte und -ärztinnen hatten Kinder (n = 526), in den neuen Bundesländern sind es 33,2 % (n = 64), in Berlin 32,7 % (n = 18). 1906 Fragebögen wurden hinsichtlich dieses Sachverhaltes ausgewertet, in 39 Fragebögen fehlten vollständige Angaben. Somit wird die Vermutung, dass in den neuen Bundesländern aufgrund besserer Betreuungsmöglichkeiten mehr Tierärztinnen und -ärzte mit Kindern arbeiten, nicht bestätigt ($p = 0,9131$).

Betrachtet man Assistenztierärztinnen mit Kindern unter Berücksichtigung des Lebensalters (Abb. 12), so fällt auf, dass diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 44 Jahre alt waren, in 49 % der Fälle keine Kinder hatten. Assistenztierärzte hingegen hatten ab einem Alter von 44 Jahren in 74,1 % der Fälle (n = 40) Kinder.

Das Alter der Assistent(inn)en, in dem Kinder geboren werden, ist bei den Assistentinnen relativ hoch. So hatten nur 1,7 % (n = 4) der Assistentinnen, die bei der Befragung 24-28 Jahre alt waren, Kinder. Assistent(inn)en, die 29-33 Jahre alt waren, hatten in 19,5 % der Fälle (n = 127) Nachwuchs. Der Prozentsatz steigt erst danach weiter an bis auf 57,5 % (n = 96) im Alter von 39-43.

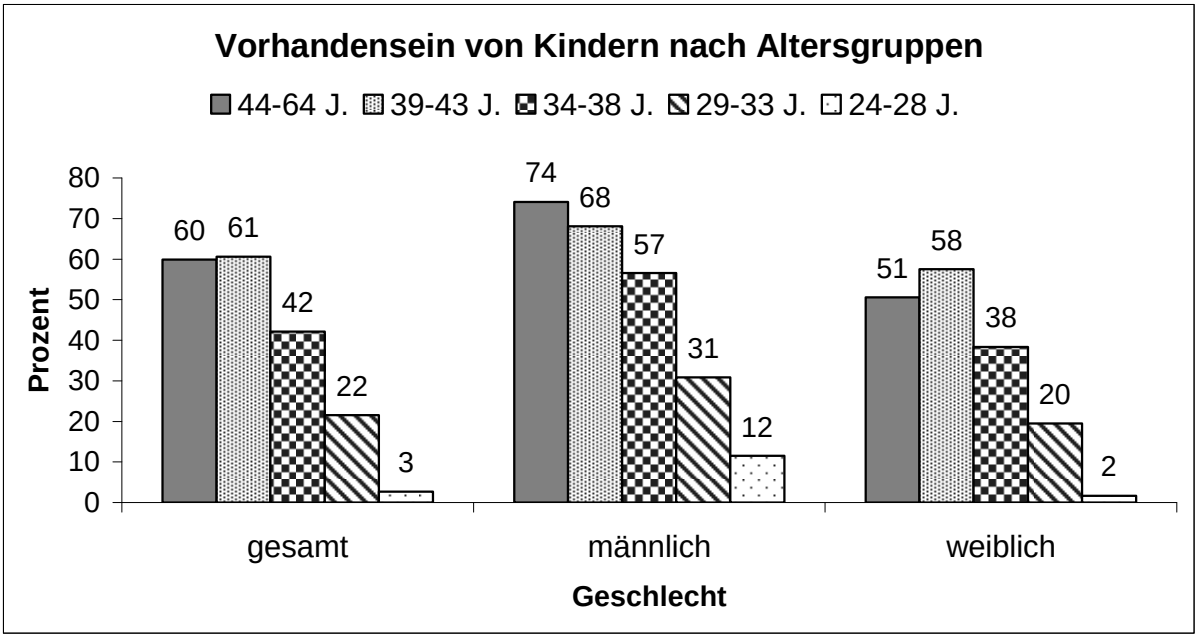


Abb. 12: Vorhandensein von Kindern nach Altersgruppen.

3.2.1.5.2 Anzahl der Kinder

Von den 615 Assistent(inn)en mit Nachwuchs gaben 43 nicht an, wie viele Kinder sie haben. Die übrigen Befragten haben ein bis sieben Kinder, wobei die Häufigkeit des Vorkommens eines oder mehrerer Kinder in Tab. 18 dargestellt ist. Denkbar ist, dass Frauen, die mehrere Kinder haben, seltener als Assistentinnen arbeiten und sich häufiger ausschließlich um die Familie kümmern. Ebenso wahrscheinlich ist jedoch die Tatsache, dass Assistentinnen aufgrund der regelmäßigen Doppelbelastung durch Familie und Beruf weniger Kinder haben als ihre Kollegen.

Tab. 18: Anzahl der vorhandenen Kinder bei Assistent(inn)en mit Kindern.

Anzahl Kinder	**Gesamt**		**Männer**		**Frauen**	
	n = 572	**100,0 %**	**n = 181**	**100,0 %**	**n = 391**	**100,0 %**
1 Kind	240	42,0 %	59	32,6 %	181	46,3 %
2 Kinder	246	43,0 %	85	47,0 %	161	41,2 %
> 2 Kinder	86	15,0 %	37	20,4 %	49	12,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 43; Grundlage: alle Assistenztierärzte und -ärztinnen mit Kindern (n = 615)						

3.2.1.5.3 Alter der Kinder

Altersangaben zu Kindern der Befragten erfolgten in Kategorien, wie in Tab. 19 ersichtlich. Dabei machten vier der 615 Elternteile keine Angaben zum Alter ihrer Kinder. Mehrfachangaben wurden wegen der Möglichkeit von Kindern in verschiedenen Altersklassen berücksichtigt. Aus diesem Grund ist die Summe der Angaben in Tab. 19 weit größer als 100 %.

Die Assistenztierärzte und -ärztinnen mit eigener Familie haben sehr häufig kleine Kinder bis sechs Jahre (ggf. neben größeren Geschwistern), die aufgrund ihres Alters einer intensiven Betreuung bedürfen (n = 411, 67,3 % der Eltern). Die Hälfte der Assistent(inn)en mit Kindern (n = 310; 50,7 %) hatten Babys bzw. Kleinkinder bis drei Jahre und/oder erwarteten Nachwuchs. Insgesamt nur etwa jede fünfte Person mit Nachwuchs hatte mindestens ein Kind über zwölf Jahre.

Tab. 19: Alter der Kinder von Assistent(inn)en (Mehrfachnennungen möglich).

Alter der Kinder	**Gesamt**		**Frauen**		**Männer**	
	n = 611	**100,0 %**	**n = 419**	**100,0 %**	**n = 192**	**100,0 %**
unter 3 Jahre	278	45,5 %	185	44,2 %	93	48,4 %
3-6 Jahre	213	34,9 %	146	34,8 %	67	34,9 %
7-12 Jahre	172	28,2 %	113	27,0 %	59	30,7 %
über 12 Jahre	112	18,3 %	67	16,0 %	45	23,4 %
Schwangerschaft	40	6,6 %	40	9,6 %	-	-
Anzahl der fehlenden Werte = 4; Grundlage: alle Assistenztierärzte und -ärztinnen mit Kindern (n = 615)						

Knapp ein Drittel der Befragten hatte mindestens ein Kind, überwiegend im Alter bis sechs Jahre (67,3 % der Eltern), oder erwartete ein Kind.

Unter den jungen Assistent(inn)en bis 30 Jahre hatte nur etwa jede/r Zehnte (10,4 %) Nachwuchs.

48,5 % der Assistenten waren Väter, aber nur 27,8 % ihrer Kolleginnen hatten ein Kind oder Kinder.

3.2.1.5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben

Assistent(inn)en, die in Vollzeit arbeiten, können in der Nutztierpraxis am ehesten Privatleben und Beruf vereinen, gefolgt von Gemischt- und Kleintierpraxis. Pferdepraktiker/innen beurteilen dies am schlechtesten. Grundsätzlich bewerten Frauen im Vollzeiterwerb die Vereinbarkeit schlechter als ihre Kollegen in Vollzeit. Teilzeitassistent(inn)en hingegen bewerten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben signifikant besser als ihre in Vollzeit arbeitenden Kolleg(inn)en. Mit sinkender Arbeitsbelastung ist der Beruf also besser mit dem Privatleben zu vereinbaren (Tab. 20 und Abb. 13).

Weiterhin ist festzuhalten, dass die Vollzeittätigkeit im Bereich der Nutztierpraxis wohl am ehesten mit der Familie zu vereinbaren ist als in den anderen Praxisarten. Insbesondere in der Pferdepraxis scheint die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben schwierig zu sein. Zu beachten ist dabei jedoch auch, dass in der Nutztierpraxis prozentual mehr Männer arbeiten als in der Kleintier- und Pferdepraxis – auch aus diesem Grund könnte das Ergebnis zugunsten der Nutztierpraxis ausgefallen sein.

Tab. 20: „Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
Assistent(inn)en in Teilzeit < 20 h/Woche	177	**1,89** ± 1,01	p < 0,0001 (s. Anhang)
Assistent(inn)en in Teilzeit ≥ 20 bis 40 h/Woche	501	**2,33** ± 1,05	
Assistent(inn)en in Vollzeit über 40h/Woche	1196	**3,36** ± 1,14	
Frauen im Vollzeiterwerb	865	**3,43** ± 1,13	p < 0,0001
Männer im Vollzeiterwerb	330	**3,18** ± 1,16	
Vollzeittätigkeit im Kleintierbereich	435	**3,40** ± 1,22	p < 0,0001 (s. Anhang)
Vollzeittätigkeit im Pferdebereich	150	**3,61** ± 1,15	
Vollzeittätigkeit im Nutztierbereich	180	**2,96** ± 1,24	
Vollzeittätigkeit in Gemischtpraxis	427	**3,39** ± 1,07	

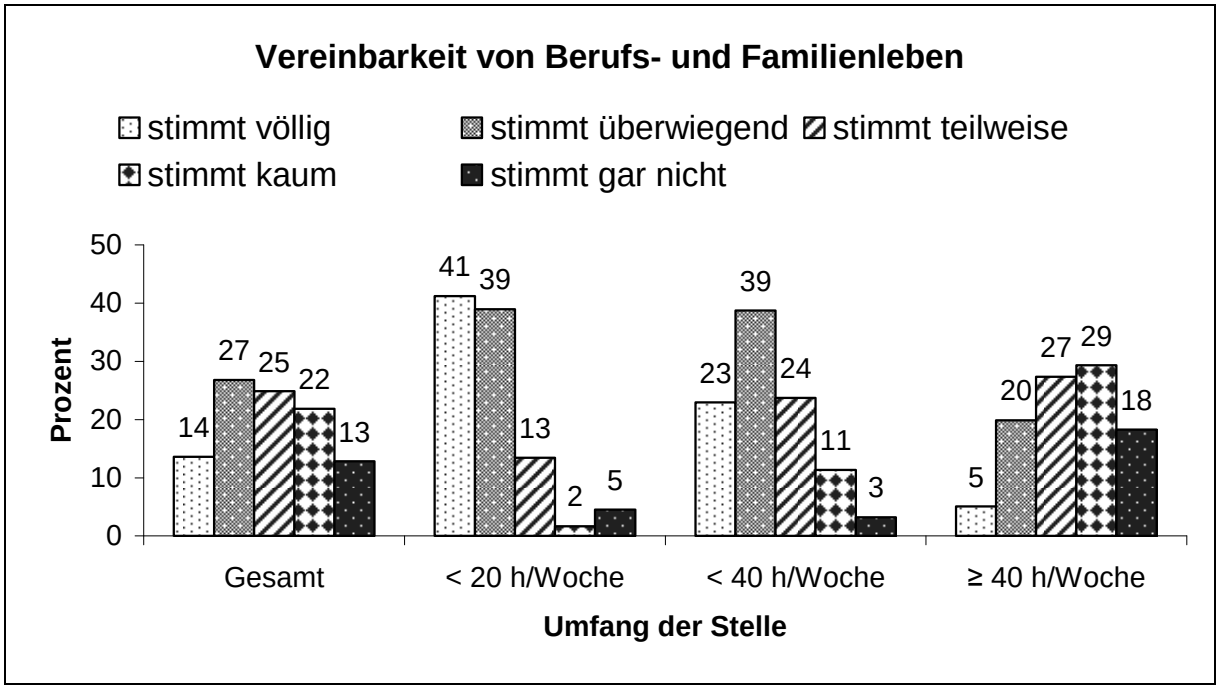


Abb. 13: „Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen." – Darstellung nach Stellenumfang.

Nur ein Viertel der Vollzeitassistent(inn)en konnte das Berufsleben völlig oder überwiegend mit dem Privat- und Familienleben vereinbaren.

3.2.1.5.5 Kinderbetreuung

Auswertungsgrundlage für diese Frage waren die Antworten aller Mütter bzw. Väter, die zum Zeitpunkt der Untersuchung mindestens ein Kind im Alter bis zwölf Jahre hatten. Frauen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung ihr erstes Kind erwarteten, wurden nicht einbezogen. Somit kamen 518 Antworten zur Auswertung. Die Angabe, die Kinder würden in der Schule betreut, wurde wegen der allgemeinen gesetzlichen Schulpflicht nicht extra aufgeführt, weil davon auszugehen ist, dass jedes Kind ab spätestens dem 7. Lebensjahr eine Schule besucht. 46 Frauen gaben an, sich in Elternzeit zu befinden und ihr/e Kind/er selbst zu betreuen, aus diesem Grund waren sie zum Zeitpunkt der Befragung nicht berufstätig. Mehrfachantworten konnten bei dieser Frage gegeben werden, sechs Personen mit Kindern beantworteten die Frage nach der Kinderbetreuung gar nicht.

Tab. 21: Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen möglich).

Betreuungsmöglichkeit	**Männer**		**Frauen**	
	n = 163	**100,0 %**	**n = 302**	**100,0 %**
Partner	146	89,6 %	154	51,0 %
Kindergarten/-tagesstätte	48	29,4 %	113	37,4 %
Tagesmutter/Babysitter/Haushaltshilfe	30	18,4 %	96	31,8 %
(Schwieger-)Eltern/Großeltern	30	18,4 %	138	45,7 %
Freunde/Verwandte	1	0,6 %	12	4,0 %
Hort/Ganztagsschule	1	0,6 %	10	3,3 %
Anzahl der fehlenden Werte = 7; Grundlage: alle Assistenztierärzte und -ärztinnen mit Kindern bis zwölf Jahre, ohne Frauen, die ihr erstes Kind erwarteten, und ohne Frauen in Elternzeit (n = 472)				

Weitere Betreuungsmöglichkeiten waren (beide Geschlechter): Aupair (n = 9), Kinder werden mit in die Praxis/auf Praxisfahrt genommen bzw. von einer Tierarzthelferin betreut (n = 10), Kinder bleiben auch mal alleine (n = 7).

In Tab. 21 wird deutlich, dass Frauen während ihrer Arbeitszeit viel häufiger auf ihren Partner in Bezug auf die Kinderbetreuung verzichten müssen als ihre Kollegen. Stattdessen betreuen häufiger Kindertagesstätten/Kindergärten, Tagesmütter/Babysitter und Eltern/Schwiegereltern die Kinder der Assistentinnen. Damit liegt der Verdacht nahe, dass die Partnerinnen der männlichen Praxisassistenten nicht immer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, wohingegen die Partner der Mütter unter den Assistenztierärztinnen häufiger voll zu arbeiten scheinen.

Assistenztierärztinnen konnten weniger häufig auf ihren Partner bei der Kinderbetreuung zurückgreifen als deren Kollegen auf ihre Partnerin.

3.2.1.5.6 Arbeit mit Kindern

Die Frage „Können Sie sich vorstellen, nach der Geburt eines weiteren Kindes und der ggf. darauf folgenden Elternzeit wieder unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten?“ wurde wegen der regelmäßigen Doppelbelastung durch Beruf und Familie ausschließlich den Assistentinnen gestellt. 49-mal wurde diese Frage nicht beantwortet, oft von Frauen, die keine Kinder (mehr) planten und sich ihnen deshalb diese Frage nicht (mehr) stellte. 49,1 % (n = 733) aller übrigen Frauen konnten sich nicht vorstellen, wieder unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten. 35,4 % (n = 528) beantworteten diese Frage mit „ja“, 231 Frauen (15,5 %) mit „weiß nicht“.

Betrachtet man diese Frage unter dem Aspekt der Arbeitszeit als einen wichtigen Faktor der „derzeitigen Bedingungen“, so stellt sich die Beantwortung der Frage wie in Abb. 14 dar. Je mehr die Frauen arbeiten, desto weniger können sie sich vorstellen, nach der Geburt eines (weiteren) Kindes und der ggf. darauf folgenden Elternzeit wieder unter den alten Bedingungen zu arbeiten ($p < 0{,}0001$). Damit stellt sich unweigerlich die Frage für die Assistentinnen, inwiefern nach einer zeitlich begrenzten Berufspause, bedingt durch die Geburt eines oder mehrerer Kinder, eine starke berufliche Veränderung nötig wird.

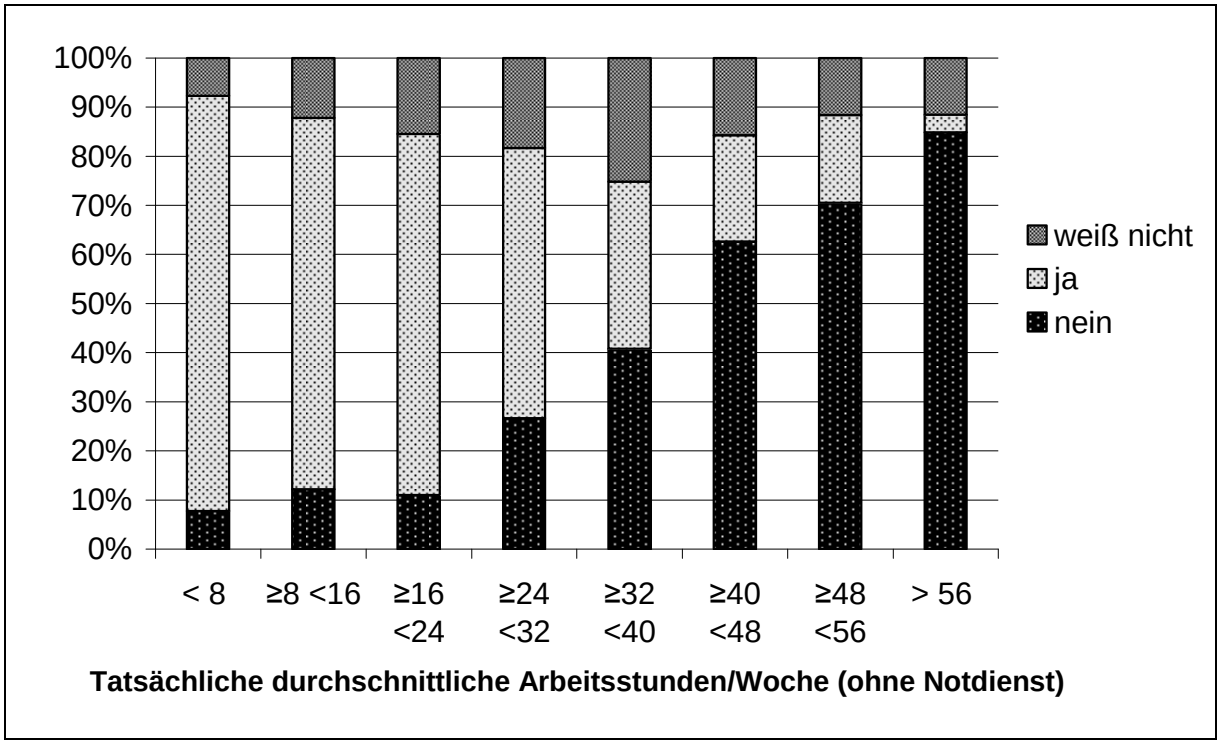


Abb. 14: „Können Sie sich vorstellen, nach der Geburt eines weiteren Kindes und der ggf. darauf folgenden Elternzeit wieder unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten?“ – Darstellung von Assistenztierärztinnen nach Stellenumfang.

Mit steigender Arbeitsbelastung konnten sich immer weniger Assistentinnen vorstellen, nach der Geburt eines Kindes wieder unter gleichen Bedingungen tierärztlich zu arbeiten.

3.2.1.5.7 Stellenwert von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz

Die Familienfreundlichkeit eines Arbeitsplatzes ist verständlicherweise in erster Linie ein Kriterium, das besonders für Assistent(inn)en wichtig ist, die bereits Kinder haben. In Tab. 22 wird deutlich, dass sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern gegenüber ihren Kolleg(inn)en ohne Kinder familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz einen größeren Stellenwert einräumen. Dass Frauen mit Kindern gegenüber ihren männlichen Kollegen mit eigener Familie sehr viel mehr Wert auf kinderfreundliche Arbeitsstellen legen ($p < 0,0001$), deutet darauf hin, dass die Kinderbetreuung bzw. deren Organisation auch bei den Praxisassistent(inn)en häufig Aufgabe der Mutter ist.

Tab. 22: Prinzipielle Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen wie z. B. flexible Arbeitszeiten, Jobsharing – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – sehr wichtig, 2 – wichtig; 3 – teils, teils; 4 – weniger wichtig; 5 – völlig unwichtig; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x} \pm s$**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1915	**2,44** ± 1,10	
Frauen mit Kindern	415	**1,58** ± 0,77	$p < 0,0001$
Frauen ohne Kinder	1094	**2,68** ± 1,04	
Männer mit Kindern	188	**2,31** ± 1,05	$p < 0,0001$
Männer ohne Kinder	202	**2,96** ± 1,05	

Praxisassistentinnen mit Kindern waren familienfreundliche Arbeitsstellen wichtiger als ihren Kollegen mit Nachwuchs – ein Indiz dafür, dass die Kinderbetreuung vor allem Aufgabe der Mütter ist.

3.2.1.5.8 Arbeit während der Schwangerschaft

Auf die Frage, ob Assistenztierärztinnen, die Kinder haben, während der Schwangerschaft praktisch am Tier gearbeitet haben, antworteten elf Tierärztinnen der Zielgruppe nicht oder sie gaben an, es handele sich um nichtleibliche Kinder. Von den restlichen 411 Assistentinnen waren 210 (51,1 %) während der Schwangerschaft(en) nicht praktisch tätig, bei 46,0 % (n = 189) war dies der Fall. Zwölf Frauen (2,9 %) haben während mindestens einer Schwangerschaft gearbeitet, während einer weiteren Schwangerschaft waren sie nicht praktisch tätig. Die jeweilig angegebenen Gründe wurden in Tab. 23 und Tab. 24 zusammengetragen.

Tab. 23: Gründe für die praktische Tätigkeit am Tier während der Schwangerschaft(en) (SS) bei Frauen (Mehrfachnennungen möglich).

Antwort	**n = 166**	**100,0 %**
„wollte weiter arbeiten“	46	27,7 %
„war freiberuflich tätig“	26	15,7 %
„SS erst spät gemeldet“	15	9,0 %
„Belastung für Praxis wäre sonst zu groß gewesen“	14	8,4 %
„gearbeitet, bis Vertretung gefunden war“	13	7,8 %
SS während Praktikum, prakt. Teil d. Dissertation, Studium	9	5,4 %
kein Beschäftigungsverbot von zuständiger Behörde	8	4,8 %
„wollte Stelle nicht verlieren“	7	4,2 %
„mit Vorsichtsmaßnahmen“	6	3,6 %
„keine gesundheitlichen Probleme“	6	3,6 %
nur Teilzeit/aushilfsweise Tätigkeit	4	2,4 %
„SS ist kein Grund, nicht zu arbeiten“	4	2,4 %
„auf eigene Verantwortung“	3	1,8 %
Unkenntnis über Beschäftigungsverbot	3	1,8 %
andere Gründe	6	3,6 %
Anzahl der fehlenden Werte = 35; Grundlage: alle Assistentinnen mit Kindern, die während mindestens einer Schwangerschaft praktiziert haben (n = 201)		

Tab. 24: Gründe für keine Tätigkeit am Tier während der Schwangerschaft(en).

Antwort	**n = 189**	**100,0 %**
Beschäftigungsverbot	131	69,3 %
Studium, Dissertation, praxisfremde Tätigkeit	48	25,4 %
andere Gründe	10	5,3 %
Anzahl der fehlenden Werte = 21; Grundlage: alle Assistentinnen mit leiblichen Kindern, die während der Schwangerschaft(en) nicht praktiziert haben (n = 210)		

„Andere Gründe“ (in Tab. 23) für die Tätigkeit am Tier während einer Schwangerschaft waren finanzielle Gründen sowie die vom Arbeitgeber verlangte Arbeit.

Weitere, vereinzelt aufgeführte Gründe für keine praktische Tätigkeit („andere Gründe“ in Tab. 24) waren: Risiko- bzw. Problemschwangerschaft, Arbeit in der Großtierpraxis, fehlender Toxoplasmose-Titer, „nur Büroarbeiten ausgeführt“, „Arbeitgeber wollte nicht“, „wurde gekündigt“, „ich wollte nicht arbeiten“.

Rund die Hälfte der Assistentinnen mit Kindern hat während mindestens einer Schwangerschaft praktisch am Tier gearbeitet.

3.2.1.6 Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes

14 Frauen antworteten auf die Frage „Hatten Sie schon einmal das Gefühl, während ihrer Tätigkeit als Assistenztierärztin aufgrund Ihres Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert worden zu sein?“ nicht oder unlogisch. Von den anderen 1527 Assistentinnen beantworteten 54,6 % (n = 833) diese Frage mit „nein“. Knapp die Hälfte (45,5 %; n = 694) fühlte sich schon einmal aufgrund des Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert. Die jeweiligen Situationen wurden in Tab. 25 dargestellt.

Tab. 25: Situationen, in denen sich Assistenztierärztinnen schon einmal aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert fühlten (Mehrfachnennungen möglich).

Antwort	**Situation**	**n = 694**	**100,0 %**
vorgegeben	von einem Patientenbesitzer	520	74,9 %
	bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz	188	27,1 %
freie Antwort	vom Chef	52	7,5 %
	i. B. auf (potentielle) Schwangerschaft/Mutterrolle	40	5,8 %
	in Bezug auf das Gehalt	34	4,9 %
	in der Großtierpraxis	26	3,8 %
	von männlichen Kollegen	11	1,6 %
	bei der Tätigkeitsverteilung gegenüber Kollegen	10	1,4 %
	bei der fachlichen Förderung gegenüber Kollegen	8	1,2 %
	„man wird nicht so ernst genommen“	7	1,2 %
Grundlage: alle Assistentinnen, die die Frage mit „ja“ beantworteten (n = 694)			

Weitere Gründe, die von weniger als einem Prozent der Assistentinnen gegeben wurden, waren die fehlende langfristige Perspektive in der Praxis und die Diskriminierung auf Grund körperlicher Benachteiligung.

Im Folgenden werden exemplarisch einige Originalkommentare dargestellt:

- „Tätigkeit als besser ausgebildete Helferin bei gleicher Qualifikation wie Kollegen“ (FB 668).
- „mein Gehalt liegt und lag immer ca. 400 € unter dem der ♂ Kollegen“ (FB 1513).
- „geringeres Gehalt als mein männlicher Mitassistent“ (FB 1325).
- „Männer dürfen eher in OP“ (FB 1014).
- „deutliche Bevorzugung von Männern mit gleicher Erfahrung“ (FB 640).
- „männliche Assistenz-TÄ bekommen von vorneherein ein höheres Gehalt ohne entsprechende fachliche Qualifikation oder Arbeitserfahrung“ (FB 1098).
- „Skepsis ob man als Mutter genug Arbeitseinsatz zeigen wird und evtl. zu unflexibel ist“ (FB 1284).
- „meine Chefin sagt, sie würde keine Frau mehr einstellen, die Kinder will“ (FB 1728).
- „Kinder bekommen ist in der jetzigen Praxis unerwünscht´“ (FB 90).
- „durch die Bitte seitens des Chefs keine Kinder zu bekommen“ (FB 1511).
- „ja, beim Wechsel befristetes → unbefristetes Arbeitsverhältnis (Schwangerschaft möglich!)“ (FB 2040).
- „z. Zt. nur Jahresvertrag, damit Stelle nach evtl. Schwangerschaft nicht wieder in Anspruch genommen werden kann! Vom Arbeitgeber Zweifel an körperl. Kraft bis zum ausdrücklichen Verbot, gewisse Tätigkeiten eigenmächtig anzugehen aus Angst vor Ärger mit dem Kunden“ (FB 1596).
- „Chef wünschte bei Einstellung Zusicherung, daß in den nächsten Jahren keine Kinder geplant sind“ (FB 32).

Den häufigen persönlichen Kommentaren zu geschlechtsbezogenen Benachteiligungen hinsichtlich der Familiengründung (Kündigung, Befristung des Vertrages, Nichteinstellung, etc.) und der fachlichen und finanziellen Benachteiligung gegenüber

Kollegen kann geschlussfolgert werden, dass diese Gründe für die Assistentinnen besonders wichtig und damit erwähnenswert waren.

Fast die Hälfte der Assistentinnen fühlte sich schon einmal aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert.

3.2.2 Beruflicher Werdegang und Zukunftspläne

764 von 1933 Personen (39,5 %) haben vor (vereinzelt auch nach) ihrem Studium der Veterinärmedizin ein anderes Studium oder eine Ausbildung angefangen, 49 unter ihnen sogar zwei. Zwölf Fragebögen wiesen keine Antwort auf die Frage nach einem Studium/einer Ausbildung vor dem Tiermedizinstudium auf.

514 (64,1 %) dieser Berufsausbildungen/Studien wurden abgeschlossen, 288 (35,9 %) wurden ohne Abschluss (vorzeitig) beendet, elf Befragte machten dazu keine Angabe.

Tab. 26: Berufsausbildungen/Studiengänge vor dem Veterinärmedizinstudium. (Mehrfachantworten waren möglich bei mehreren Ausbildungen/Studiengängen).

Fachrichtung	**n = 1933**	**100 %**
kein anderes Studium/keine Ausbildung	1169	60,5 %
veterinärmedizinisch relevante Ausbildungsberufe, FH-Studium	335	17,3 %
naturwissenschaftliche Studiengänge	123	6,4 %
humanmedizinisch relevante Ausbildungsberufe	96	5,0 %
kaufmännische Berufe, Dienstleistungsberufe	83	4,3 %
Pädagogik-, Sprachenstudium; Kultur-, Geisteswissenschaften	48	2,5 %
technische Ausbildungsberufe	47	2,4 %
Wirtschaftswissenschaften, BWL, Finanzwirtschaft, Jura	24	1,2 %
Handwerksberufe	19	1,0 %
technische Studiengänge	15	0,8 %
Humanmedizin, Zahnmedizin	12	0,6 %
anderes	2	0,1 %
keine Fachrichtung angegeben	9	0,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 12; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

Eine Übersicht über die Vielfalt und die Häufigkeit der Ausbildungsberufe bzw. der Studiengänge zeigt Tab. 26. Welche Berufe der jeweiligen Kategorie zugeordnet wurden, ist der Anhang-Tab. 25 (S. 273ff.) zu entnehmen. Es überrascht nicht, dass viele der vorangegangenen Berufsausbildungen oder Studien ebenfalls im naturwissenschaftlich-medizinischen Bereich begonnen wurden.

Zwei von fünf Assistenztierärzten und -ärztinnen haben noch einen anderen Beruf erlernt oder ein anderes Studium ergriffen. Fast zwei Drittel dieser Ausbildungen/Studien wurden auch beendet.

3.2.2.1 Studium der Tiermedizin

3.2.2.1.1 Studienort

Gut ein Viertel der Personen, die auf die Frage nach dem Studienort antworteten, absolvierten ihr Studium der Veterinärmedizin ausschließlich in Hannover. Darauf folgen Gießen, München, Berlin und Leipzig in absteigender Reihenfolge. Der Tab. 27 ist die Häufigkeit des Studiums am jeweiligen Ort zu entnehmen. Zehn Personen antworteten auf die Frage nach dem Studienort nicht.

Tab. 27: Studienorte der an der Umfrage beteiligten Praxisassistent(inn)en.

Studienort	**n = 1935**	**100,0 %**
Hannover	500	25,8 %
Gießen	359	18,6 %
München	355	18,4 %
Berlin FU und/oder HU	324	16,7 %
Leipzig	221	11,4 %
mehrere Studienorte im In- und/oder Ausland	116	6,0 %
ein Studienort im Ausland	60	3,1 %
Anzahl der fehlenden Werte = 10; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

3.2.2.1.2 Jahr des Bestehens des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung

Den dritten Teil der Tierärztlichen Prüfung legten die Teilnehmer/innen der Untersuchung zwischen 1966 und 2005 ab, wobei die meisten Praxisassistent(inn)en ihr Studium 2002 beendeten (n = 207; 11,0 %). 56 Personen haben diese Frage nicht oder fehlerhaft beantwortet, weshalb nur 1889 Antworten ausgewertet und in Tab. 28 mit einigen Lageparametern dargestellt wurden.

Tab. 28: Jahr des Bestehens des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Männer (n = 373)	**Frauen (n = 1510)**	**Gesamt (n = 1889)***
Minimum	1966	1974	1966
5 % - Quantil	1983	1989	1987
25 % - Quantil	1994	1997	1996
Median	**1999**	**2000**	**2000**
75 % - Quantil	2001	2002	2002
95 % - Quantil	2004	2004	2004
Maximum	2005	2005	2005

Anzahl fehlender Werte = 56;
Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)
* sechs Personen, die berücksichtigt wurden, gaben ihr Geschlecht nicht an

3.2.2.1.3 Alter der Befragten bei Bestehen des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung

Das Alter der Befragten bei Beendigung ihres Veterinärmedizinstudiums wurde durch die Differenz aus Geburtsjahr und dem Jahr der Beendigung des Studiums gebildet. Hier zeigt sich in Tab. 29 und Abb. 15, dass Männer ihr Studium durchschnittlich später abschließen als Frauen ($p < 0,0001$). Dies ist sicher hauptsächlich durch die gesetzliche Wehrpflicht für Männer zu begründen, die zu einer späteren Aufnahme des Studiums führt. Ganz wenige Personen beendeten ihr Studium bereits in einem Alter von 22 Jahren, obwohl rein rechnerisch das dritte Staatsexamen in Deutschland erst mit frühestens 23 Jahren zu erreichen ist (mindestens zwölf Schuljahre und elf Semester Studium). Möglicherweise wurde von diesen Assistent(inn)en das Abitur vorzeitig oder in einem anderen Land mit anderen Ausbildungsregelungen abgelegt.

Tab. 29: Alter der Assistenztierärzte und -ärztinnen bei Bestehen des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Männer (n = 373)	**Frauen (n = 1507)**	**Gesamt (n = 1880)**
Minimum	22	22	22
5 % - Quantil	25	24	24
25 % - Quantil	26	25	25
Median	**27**	**26**	**27**
75 % - Quantil	29	28	28
95 % - Quantil	33	32	32
Maximum	43	47	47
Anzahl der fehlenden Werte = 65 Grundlage: alle Praxisassistentinnen (n = 1945)			

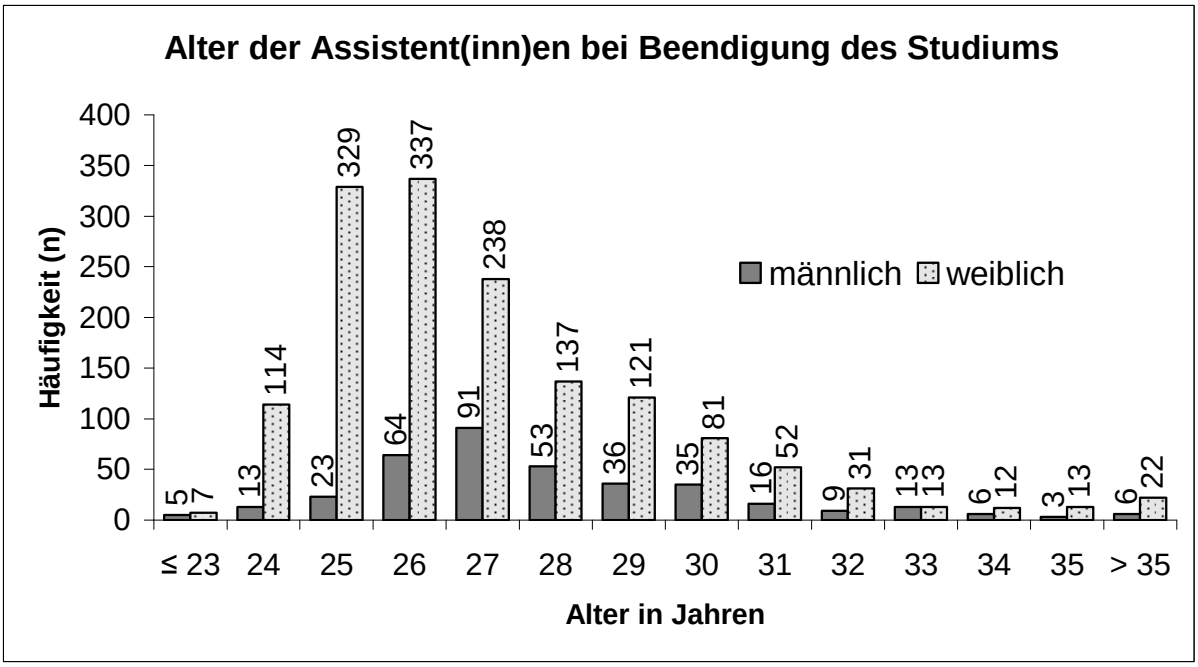


Abb. 15: Alter der Assistent(inn)en bei Beendigung des Veterinärmedizinstudiums.

Im Median haben die Assistent(inn)en ihr Studium im Alter von 27 Jahren beendet.

3.2.2.2 Promotion

Annähernd die Hälfte der Tierärztinnen und -ärzte (49,0 %) hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert. Jeweils rund ein Viertel der Assistent(inn)en strebte noch eine Promotion an oder plante keine Promotion (Tab. 30). Die Gesamt-Promotionsrate der Assistent(inn)en ist relativ gering, weil eine Vielzahl junger Tierärztinnen und -ärzte neben der Promotion bereits praktisch tätig war. In 15 Fragebögen wurde diese Frage nicht oder unzureichend beantwortet.

Männer waren geringfügig öfter promoviert als ihre Kolleginnen, die Geschlechterunterschiede konnten statistisch gesichert werden (p = 0,0137; Tab. 30). Ursächlich kann aber auch in Frage kommen, dass mehr Frauen ihr Studium noch nicht so lange beendet haben und deshalb noch an ihrer Promotion arbeiten.

Ebenfalls interessant sind die Unterschiede, wenn man das Promotionsverhalten bei Assistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten betrachtet. Hier liegen signifikante Unterschiede (p = 0,0007, siehe Anhang) vor: Pferdepraktiker/innen haben die höchste „Promotionsrate“, Nutztierpraktiker/innen die geringste (Tab. 31). Möglicherweise hat dies Imagegründe, im Pferdebereich wird die Klientel wahrscheinlich mehr an einem promovierten Tiermediziner interessiert sein als in der Nutztierpraxis.

Tab. 30: Promotionsstatus der Praxisassistent(inn)en.

Promotion	**Gesamt ***		**Männer**		**Frauen**	
	n = 1930	**100,0 %**	**n = 393**	**100,0 %**	**n = 1531**	**100,0 %**
bereits erfolgt	945	49,0 %	214	54,5 %	727	47,5 %
angestrebt	468	24,3 %	82	20,9 %	385	25,2 %
nicht geplant	517	26,8 %	97	24,7 %	419	27,4 %

Anzahl der fehlenden Werte = 15;
Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)
* sechs Personen, die berücksichtigt wurden, gaben ihr Geschlecht nicht an

Tab. 31: Promotionsstatus der Assistent(inn)en nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis.

Promotion	**Kleintierpraxis**		**Pferdepraxis**		**Nutztierpraxis**		**Gemischtpraxis**	
	n = 865	**100 %**	**n = 176**	**100 %**	**n = 245**	**100 %**	**n = 636**	**100 %**
bereits erfolgt	451	52,1 %	99	56,3 %	98	40,0 %	294	46,2 %
angestrebt	208	24,1 %	49	27,8 %	68	27,8 %	141	22,2 %
nicht geplant	206	23,8 %	28	15,9 %	79	32,2 %	201	31,6 %
Anzahl der fehlenden Werte = 23; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)								

Zu einem ähnlich interessanten Ergebnis kommt man bei der Betrachtung der Promotionsrate in Abhängigkeit vom Studienort. Münchener Absolvent(inn)en unter den befragten Assistenztierärzten und -ärztinnen haben am häufigsten promoviert (68,6 %), gefolgt von Absolvent(inn)en der Tierärztlichen Hochschule Hannover (61,7 %). Praxisassistent(inn)en, die ihr Studium in Leipzig absolvierten, haben die geringste Promotionsrate (27,2 %), dort streben jedoch 44,3 % die Promotion noch an [mehr als Absolvent(inn)en der anderen Bildungsstätten]. In Tab. 32 weist die Promotionsrate signifikante Unterschiede ($p < 0,0001$, siehe Anhang) auf. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass die Proband(inn)en nach dem Studienort und nicht nach dem Promotionsort befragt wurden. Erfahrungsgemäß promoviert aber zumindest ein großer Teil der Absolvent(inn)en an derselben tierärztlichen Bildungsstätte, an der auch das Studium absolviert wurde.

In Abb. 16 wird der Anteil der Assistent(inn)en, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert hatten, hinsichtlich des Absolventenjahrganges betrachtet. Zwischen den Gruppen, die ihr Studium vor 2001 beendeten, kann der schwache Abfall der Promotionsrate aufgrund der geringen Stichprobengröße statistisch nicht bestätigt werden ($p > 0,05$). Der ab 2001 zu betrachtende massive Abfall der Promotionsrate hängt mit den jungen Tierärztinnen und -ärzten zusammen, die parallel zu ihrer Dissertation bereits als Assistent(inn)en tätig sind.

Rund die Hälfte der Assistent(inn)en hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert, wobei Absolvent(inn)en aus München und Hannover die höchsten Promotionsraten aufwiesen.

Tab. 32: Promotionsstatus nach dem Studienort der Assistenztierärzte und -ärztinnen.

Promotion / Studienort	nicht angestrebt	angestrebt	bereits erfolgt	Summe
München (n/%)	54	57	243	354
	15,3 %	**16,1 %**	**68,6 %**	100 %
Hannover (n/%)	111	80	307	498
	22,3 %	**16,1 %**	**61,7 %**	100 %
Berlin HU + FU* (n/%)	106	84	132	322
	32,9 %	**26,1 %**	**41,0 %**	100 %
• Berlin HU* (n/%)	9	2	12	23
	39,1 %	8,7 %	52,2 %	100 %
• Berlin FU* (n/%)	95	79	114	288
	33,0 %	27,4 %	39,6 %	100 %
Gießen (n/%)	137	109	112	358
	38,3 %	**30,5 %**	**31,3 %**	100 %
Leipzig (n/%)	63	98	60	221
	28,5 %	**44,3 %**	**27,2 %**	100 %
Ausland (n/%)	22	8	27	57
	38,6 %	**14,0 %**	**47,4 %**	100 %
> 1 Studienort (n/%)	24	31	61	116
	20,7 %	**26,7 %**	**52,6 %**	100 %

Anzahl der fehlenden Werte = 19;
Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)
* die Differenz von HU und FU zur Gesamtsumme sind Assistent(inn)en, die an beiden Fakultäten studiert haben.

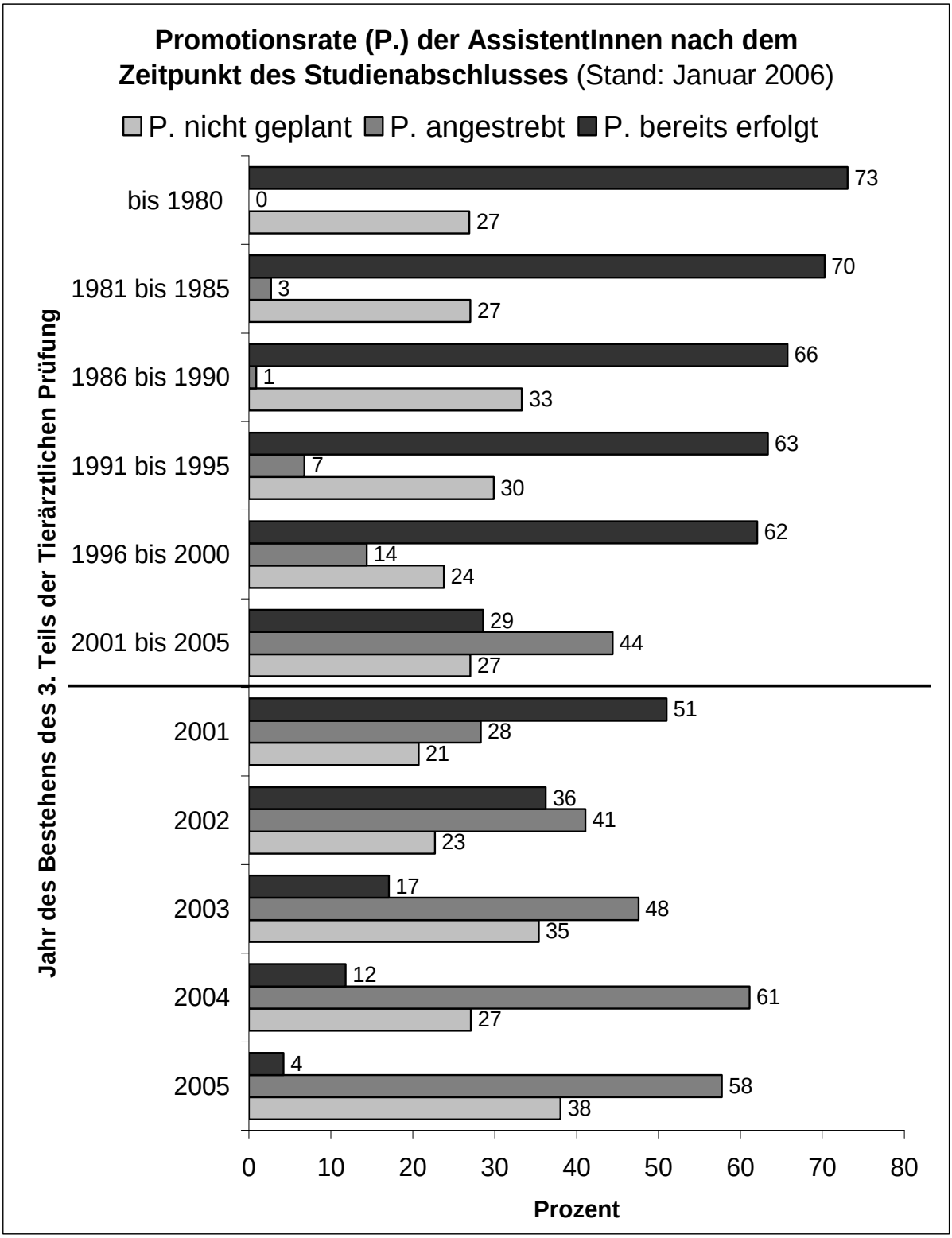


Abb. 16: Promotionsrate der Praxisassistent(inn)en nach dem Zeitpunkt des Bestehens des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung (zum Zeitpunkt Frühjahr 2006).

3.2.2.3 Gebiets-, Teilgebiets- und Zusatzbezeichnungen

3.2.2.3.1 Angestrebte Qualifikationen

Zur Auswertung kamen die Daten von 1931 Personen, da 14 Personen keine oder unplausible Antworten gaben.

75,4 % (n = 1455) Assistenztierärzte und -ärztinnen strebten zum Zeitpunkt der Befragung keine Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung an. Ein Viertel (24,7 %, n = 476) der Befragten befand sich in der Weiterbildung. Internationale Fachtierarztbezeichnungen (Diplomate eines Europäischen Colleges, z. B. ECVS – European College of Veterinary Surgeons) wurden vereinzelt genannt, jedoch nicht gesondert berücksichtigt (Tab. 33). Frauen streben dabei prozentual nahezu genauso oft eine Zusatzbezeichnung oder eine Fachtierarztanerkennung an wie Männer.

Tab. 33: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte, die eine Zusatzqualifikation anstreben.

Zusatzqualifikation angestrebt	**Gesamt ***		**Frauen**		**Männer**	
	n = 1931	**100,0 %**	**n = 1530**	**100,0 %**	**n = 395**	**100,0 %**
nein	1451	75,4 %	1158	75,7 %	293	74,2 %
ja	476	24,7 %	372	24,3 %	102	25,8 %

Anzahl der fehlenden Werte = 14;
Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)
* sechs Personen, die berücksichtigt wurden, gaben ihr Geschlecht nicht an

Die häufigsten Weiterbildungen sind der Tab. 34 zu entnehmen. Interessant dabei ist, dass in der „Beliebtheitsskala“ nach den Fachrichtungen Kleintiere bzw. Pferde alternative Heilmethoden wie Akupunktur und Homöopathie wichtige Plätze einnehmen. Die unterschiedlichen Bezeichnungen resultieren aus den verschiedenen Weiterbildungsordnungen der einzelnen Kammerbereiche.

Weitere zehn Fachrichtungen wurden von maximal drei Personen angegeben, die hier nicht näher dargestellt werden. 16 Personen gaben zwar an, eine Zusatzbezeichnung oder eine Fachtierarztqualifikation anzustreben, äußerten sich jedoch nicht über die Fachrichtung. Mehrfachantworten konnten gegeben werden.

Tab. 34: Liste der angestrebten Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnungen. (Mehrfachnennungen waren möglich).

Qualifikation	**n = 1931**	**100 %**
keine Weiterbildung [(Teil-)Gebiets-, Zusatzbezeichnung]	1455	75,4 %
FTA/FTÄ für Kleintiere, Heimtiere (auch als ZB)	165	8,6 %
FTA/FTÄ für Pferde	89	4,6 %
ZB Akupunktur	56	2,9 %
ZB Homöopathie	19	1,0 %
ZB Physiotherapie, Physikalische oder manuelle Therapie	19	1,0 %
FTA/FTÄ für Chirurgie/Orthopädie (auch als Teilgebiet)	18	0,9 %
FTA/FTÄ für Rinder	16	0,8 %
FTA/FTÄ für Schweine	16	0,8 %
ZB (Tier-)Verhaltenstherapie	15	0,8 %
ZB/Teilgebietsbezeichnung (Tier-)Augenheilkunde	13	0,7 %
ZB/Teilgebietsbezeichnung (Tier-)Zahnheilkunde	12	0,6 %
ZB Betreuung von Pferdesportveranstaltungen	8	0,4 %
ZB Qualitätssicherung/ITB im Erzeugerbetrieb Rd./Schw.	7	0,4 %
FTA/FTÄ für Innere Medizin (auch als Teilgebiet)	5	0,3 %
ZB/Teilgebietsbezeichnung Kardiologie	5	0,3 %
ZB/FTA/FTÄ für Reptilien, Amphibien, Fische	4	0,2 %
ZB biologische Tiermedizin, Naturheilverfahren	4	0,2 %
Anzahl der fehlenden Werte = 14; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

Bei einem Geschlechterverhältnis in der Umfrage von rund 20 % Männern gegenüber 80 % Frauen unterscheiden sich diese Verhältnisse bei der Wahl der Zusatzqualifikation deutlich (Tab. 35). Dabei wurden nur Fachbereiche berücksichtigt, die mindestens zehnmal genannt wurden. Es zeigt sich, dass befragte Männer im Bezug auf das Gesamt-Geschlechterverhältnis bei der Weiterbildung in den Bereichen Rind, Chirurgie inkl. Orthopädie, Schwein und Pferd überrepräsentiert sind. Bei der Weiterbildung zum Fachtierarzt/zur Fachtierärztin für Kleintiere inkl. ZB Heimtiere sind Frauen und Männer etwa gleich vertreten. Frauen hingegen bilden sich vorrangig in den Bereichen Augenheilkunde, Homöopathie, Zahnheilkunde, Akupunktur, Physiotherapie und Verhaltenstherapie weiter.

Tab. 35: Geschlechterverhältnis der Praxisassistent(inn)en in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen (≥ 10-fache Nennung des einzelnen Bereichs).

Angestrebte Zusatzqualifikation im Bereich …	**Männer (n/%)**		**Frauen (n/%)**	
…Rinder (n = 16; 100 %)	9	**56 %**	7	44 %
…Chirurgie, Orthopädie (n = 18; 100 %)	10	**56 %**	8	44 %
…Schweine (n = 16; 100 %)	6	**38 %**	10	63 %
…Pferde (n = 89; 100 %)	26	**29 %**	63	71 %
…Kleintiere, Heimtiere (n = 165; 100 %)	31	19 %	134	81 %
…Augenheilkunde (n = 13; 100 %)	2	15 %	11	**85 %**
…Homöopathie (n = 19; 100 %)	2	11 %	17	**89 %**
…Zahnheilkunde (n = 12; 100 %)	1	8 %	11	**92 %**
…Akupunktur (n = 56; 100 %)	4	7 %	52	**93 %**
…Physiotherapie (n = 19; 100 %)	1	5 %	18	**95 %**
…Verhaltenstherapie (n= 15; 100 %)	0	0 %	15	**100 %**
Geschlechterverhältnis aller Assistent(inn)en	**396**	**20 %**	**1541**	**80 %**

Ein Viertel der Assistenztierärztinnen und -ärzte strebte eine Zusatzqualifikation an. Das mit Abstand beliebteste Weiterbildungsziel ist der Bereich Kleintiere/Heimtiere, gefolgt von „Fachtierärztin/-arzt für Pferde“.

3.2.2.3.2 Bereits erreichte Qualifikationen

122 (6,3 %) Befragte gaben an, bereits eine oder mehrere Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnungen zu führen, wobei fünf Personen die Fachrichtung nicht näher bezeichneten. Zehn Personen machten unplausible Angaben. Fachtierärztinnen und -ärzte für Kleintiere waren am häufigsten vertreten (n = 28), gefolgt von Fachtierärztinnen und -ärzten für Pferde (n = 25). Neun Assistenztierärzte und -ärztinnen verfügten über eine paraklinische Fachtierarztbezeichnung. Fachtierarztanerkennungen für Innere Medizin und die Zusatzbezeichnung Augenheilkunde waren jeweils siebenmal vertreten. Sechs Tierärzte und -ärztinnen hatten die Zusatzbezeichnung „Betreuung von Pferdesportveranstaltungen“ inne. Andere Fachrichtungen waren ein- bis fünfmal vertreten.

Tab. 36 zeigt deutlich, dass mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen über mindestens eine Zusatzqualifikation verfügen. Dieser Unterschied konnte als statistisch signifikant ($p < 0,0001$) bestätigt werden.

Tab. 36: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte, die bereits über eine Zusatzqualifikation verfügen.

Teil-/Gebiets- od. Zusatzbezeichnung	**Gesamt ***		**Frauen**		**Männer**	
	n = 1935	**100 %**	**n = 1535**	**100 %**	**n = 395**	**100 %**
… **nicht** vorhanden	1813	93,7 %	1454	94,8 %	353	89,4 %
… vorhanden	122	6,3 %	80	5,2 %	42	10,6 %

Anzahl der fehlenden Werte = 10;
Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)
* fünf Personen, die berücksichtigt wurden, gaben ihr Geschlecht nicht an

6,3 % der Assistent(inn)en verfügten bereits über eine Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung: jeder zehnte Mann, aber nur etwa jede zwanzigste Frau. Am häufigsten vertreten waren FTÄ für Kleintiere und FTÄ für Pferde.

3.2.2.4 Berufliche Zukunftspläne

Auf die Frage „Welche Zukunftspläne haben Sie nach ihrer Assistenzzeit?“ konnten mehrere Antworten gegeben werden, weil so die Frage von Personen, die sich noch nicht ganz schlüssig (z. B. über die Form der zukünftigen Selbständigkeit) waren, dennoch beantwortet werden konnte. Auf Grund der Mehrfachantworten beträgt die Summe der einzelnen Antworten bei dieser Frage weit über 100 %.

In Tab. 37 wird ersichtlich, dass Frauen weit häufiger planen, im Angestelltenverhältnis weiter zu arbeiten als Männer. Gut ein Viertel der Frauen, die Angaben machten, plant ggf. ein Angestelltenverhältnis in Teilzeit, im Gegensatz zu 3,4 % der Männer. Auch hier wird die Familienplanung ein nicht unerhebliches Kriterium darstellen. Interessant ist weiterhin, dass ein „Einzelkämpferdasein“ im Sinne einer Einzelpraxis nur von annähernd jeder fünften Frau und jedem vierten Mann ggf. angestrebt wird, wohingegen eine Teilhaberschaft oder das Arbeiten in einer Gemeinschaftspraxis von rund der Hälfte der Assistent(inn)en in Erwägung gezogen wird. Die Arbeit als Praxisvertreter/in spielt in der Zukunftsplanung nur eine ganz untergeordnete Rolle.

Die Behandlung von Kleintieren wird von fast jeder zweiten Assistentin ggf. angestrebt, aber nur von 40 % ihrer Kollegen. In der Pferdepraxis will sich jeweils rund ein Fünftel etablieren. Die Nutztierpraxis ist für ca. jede zehnte Frau, aber für fast ein Drittel der Männer für die Zukunft interessant (Tab. 38). Hervorzuheben ist, dass viele Männer sich jedoch auch in der Kleintierpraxis etablieren möchten.

Tab. 37: Zukünftig angestrebte Tätigkeitsformen durch die Assistent(inn)en (Mehrfachnennung möglich).

Form der Tätigkeit	Gesamt		Frauen		Männer	
Angestelltenverhältnis	914	47,5 %	789	51,6 %	123	31,5 %
• *davon in Vollzeit*	*372*	*19,3 %*	*299*	*19,6 %*	*73*	*18,7 %*
• *davon in Teilzeit*	*416*	*21,6 %*	*401*	*26,2 %*	*14*	*3,4 %*
Einzelpraxis	425	22,1 %	314	20,5 %	109	27,9 %
Teilhaberschaft	949	49,3 %	716	46,9 %	230	58,7 %
Vertretungstätigkeit	69	3,6 %	59	3,9 %	10	2,6 %
Anzahl derer, die die gesamte Frage nicht beantwortet haben = 19; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)						

Tab. 38: Voraussichtlicher zukünftiger Tätigkeitsschwerpunkt der Praxisassistent(inn)en (Mehrfachnennung möglich).

Praxisart	Gesamt		Frauen		Männer	
Kleintierpraxis	939	59,5 %	805	64,9 %	129	38,9 %
Pferdepraxis	300	19,0 %	229	18,5 %	71	21,4 %
Nutztierpraxis	243	15,4 %	145	11,7 %	98	29,5 %
Gemischtpraxis	373	23,6 %	267	21,5 %	105	31,6 %
Anzahl der fehlenden Werte = 366 (keine Angabe/keine praktischen Zukunftspläne); Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)						

Rund 10 % der Assistent(inn)en gaben an, noch keine konkreten Zukunftspläne zu haben, 8,5 % machten Angaben zu nicht aufgeführten, anderen Berufsplänen (z. T. Mehrfachnennungen):

- öffentlicher Dienst wie z. B. Veterinäramt, Tiergesundheitsdienst (n = 33)
- ganz anderer Beruf (n = 29)
- Industrietierarzt/-ärztin (n = 28)
- Tätigkeit in einem Spezialgebiet (z. B. Akupunktur) (n = 3)
- Tätigkeit im Ausland (n = 18)
- Praxisgemeinschaft/Klinikbetrieb (n = 11)

- Forschung (n = 9)
- praxisferne tierärztliche Tätigkeit (n = 7)
- Rente (n = 6)
- keine Berufsausübung (n = 6)
- Labortierarzt/-ärztin (n = 4)
- Beratungstätigkeit/Berufsschultätigkeit (n = 4)
- vereinzelt wurden noch genannt:
    - freie Mitarbeit
    - Zootierarzt/-ärztin
    - Zweitstudium

Summiert man die beruflichen Zukunftspläne, die keine Praxistätigkeit mehr vorsehen, so stellt man fest, dass rund 6 % aller in die Untersuchung einbezogenen Praxisassistent(inn)en eine berufliche Veränderung außerhalb der tierärztlichen Praxis in Erwägung ziehen oder schon konkret planen.

Fast ein Drittel der Männer wollte später im Nutztierbereich arbeiten. Frauen zog es überwiegend in die Kleintierpraxis.

Nur noch jede/r Fünfte plante ggf. später die Niederlassung mit einer Einzel -praxis, knapp die Hälfte hingegen die Teilhaberschaft in einer Gemein-schaftspraxis.

3.2.2.5 Angestelltenverhältnis bis zum Ruhestand?

722 (37,4 %) der Assistenztierärzte und -ärztinnen können sich nicht vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis bzw. Klinik zu arbeiten, weitere 23,6 % (n = 456) kreuzten bei dieser Frage „weiß nicht“ an. Mit 39,0 % (n = 752) den größten Anteil bildend, können sich diese Praxisassistent(inn)en vorstellen, ein Arbeitsleben lang im Angestelltenverhältnis in Praxen oder Kliniken tätig zu bleiben. Aus Kommentaren, die dieser Frage angefügt waren, ging jedoch bei 39 Personen (5,2 % derer, die mit ja geantwortet haben) hervor, dass sie sich dies nur unter bestimmten Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Gehalt, vorstellen können.

Tab. 39 veranschaulicht, dass Männer und Frauen hinsichtlich der ablehnenden Haltung (Antwort „nein“) gegenüber einer ein Arbeitsleben andauernden nichtselb-ständigen Tätigkeit deutliche Unterschiede zeigen, die als statistisch signifikant ($p < 0,0001$) verifiziert werden konnten. Männer können sich demnach in mehr als der Hälfte der Fälle keine „lebenslange“ Angestelltentätigkeit vorstellen, bei Frauen ist es nur ein Drittel.

Tab. 39: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung nach Geschlecht.

	Gesamt *		**Männer**		**Frauen**	
	n = 1930	**100,0 %**	**n = 393**	**100,0 %**	**n = 1531**	**100,0 %**
nein	722	37,4 %	214	54,5 %	507	33,1 %
ja	752	39,0 %	124	31,6 %	626	40,9 %
weiß nicht	456	23,6 %	55	14,0 %	398	26,0 %

Anzahl der fehlenden Werte = 15;
Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)
* sechs Personen, die berücksichtigt wurden, gaben ihr Geschlecht nicht an

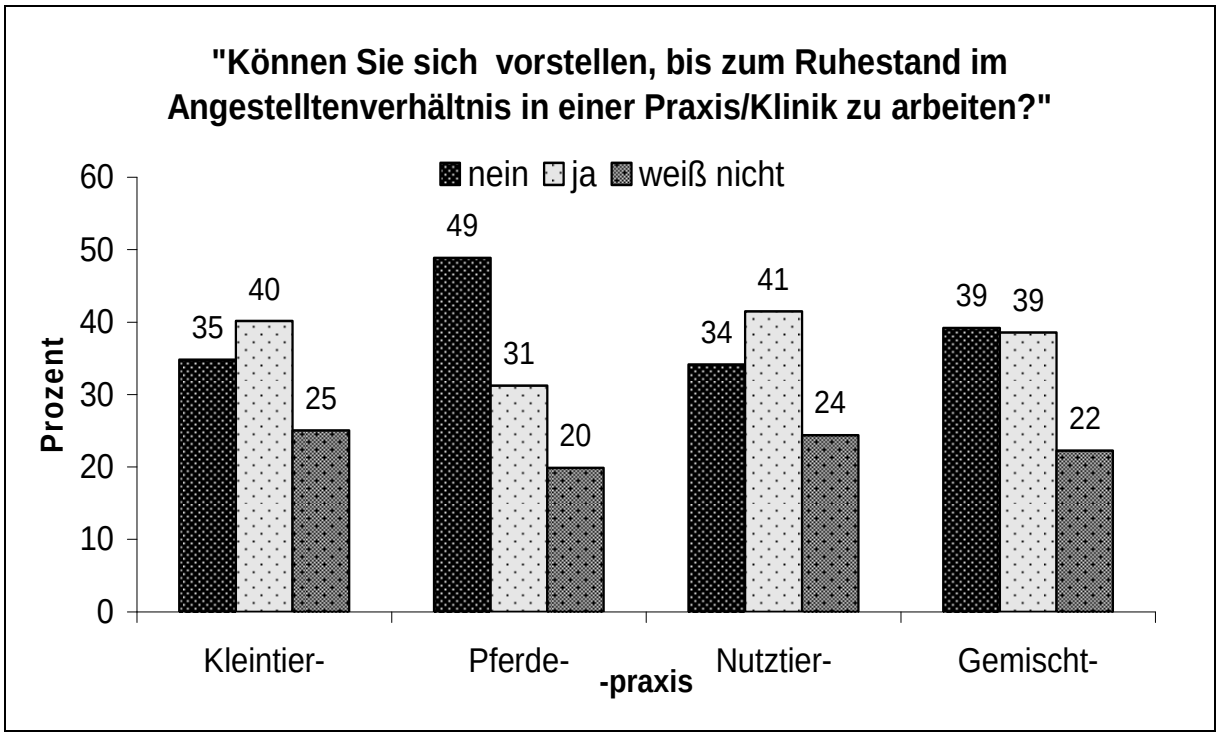


Abb. 17: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis.

Betrachtet man die grundsätzliche Ablehnungshaltung hinsichtlich eines dauerhaften Angestelltenverhältnisses in Bezug auf die behandelten Tierarten, so fallen signifikante Unterschiede (p = 0,0025) auf (Abb. 17). Pferdepraktiker/innen unterscheiden sich dabei von allen anderen drei Gruppen (siehe Anhang).

Weiterhin wird in Abb. 18 dargestellt, wie sich die Bereitschaft, ein dauerhaftes Angestelltenverhältnis einzugehen, mit dem Umfang der derzeitigen Tätigkeit ändert. So können sich Teilzeitassistent(inn)en (< 20 Wochenstunden), die häufig weiblich sind, viel eher ein „lebenslanges“ Angestelltenverhältnis vorstellen (n = 104; 58,8 %) als ihre Kolleginnen, die in Vollzeit arbeiten (n = 387; 32,3 %). Mit steigender Arbeitsbelastung steigt die Ablehnung einem dauerhaften Angestelltenverhältnis gegenüber stetig an. Die Unterschiede zwischen den Gruppen konnten als statistisch signifikant bestätigt werden (p < 0,0001, siehe Anhang).

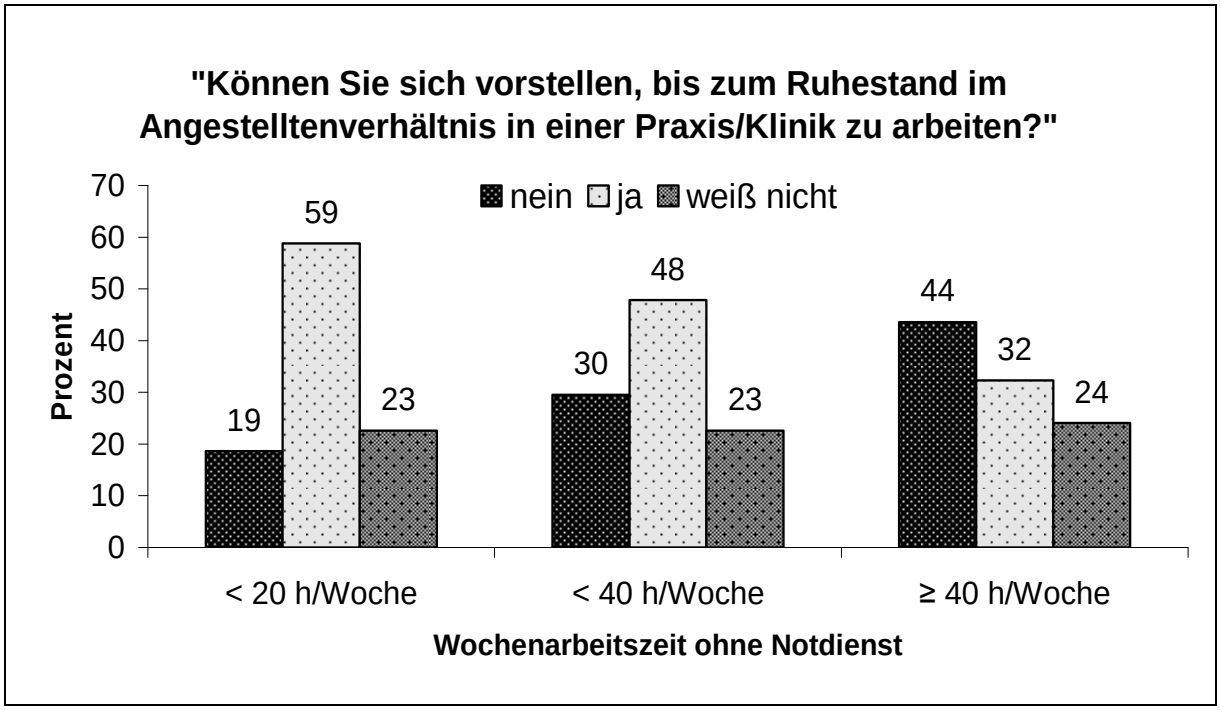


Abb. 18: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Stellenumfang.

Interessant ist auch die Betrachtung der ausgewählten Zufriedenheitsaspekte im Hinblick auf die Beantwortung der Frage nach einem etwaigen Angestelltenverhältnis bis zum Ruhestand. So fällt die durchschnittlich in allen Gesichtspunkten geringere Zufriedenheit bei den Befragten auf, die ein „lebenslanges“ Angestelltenverhältnis für sich ausschließen. Eine Übersicht der Antworten gibt Tab. 40, wobei bei allen Aussagen signifikante Unterschiede (p < 0,001), die zum Teil erheblich sind, festgestellt werden konnten. Diese Gegenüberstellung zeigt doch deutlich, dass die Personen, die sich ein dauerhaftes Angestelltenverhältnis bis zum Ruhestand vorstellen können, auch insgesamt mit ihrer Arbeitssituation zufriedener waren. Es ist demnach wahrscheinlich, dass die Arbeitssituation auch die beruflichen Perspektiven beeinflusst.

Tab. 40: Dauerhaftes Angestelltenverhältnis in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation. Die Prozentwerte geben den Anteil derer an, die mit „stimmt völlig“ oder „stimmt überwiegend“ bzw. „sehr gut“ oder „gut“ antworteten.

Aussage (Antwort: „stimmt völlig“/“stimmt überwiegend“ oder **Frage (Antwort: „sehr gut“/“gut“)**	**Dauerhaftes Angestellten-verhältnis vorstellbar?**	
	ja	nein
• Meine Tätigkeit als praktische/r Tierärztin/Tierarzt gefällt mir.“	93,3 %	86,2 %
• „Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit meiner (…) Arbeitsstelle.“	**72,8 %**	**44,7 %**
• „Mein Wissenszuwachs während der Arbeit ist zufrieden stellend.“	55,3 %	43,6 %
• „Ich habe genügend Zeit für meine Weiterbildung.“	50,5 %	31,7 %
• „Ich verrichte sehr viele Routine- und Massentätigkeiten.“	26,3 %	34,8 %
• „Ich habe ausreichend Freizeit/Urlaub.“	**56,2 %**	**31,3 %**
• „Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen.“	**54,5 %**	**28,1 %**
• „Mein Gehalt empfinde ich als angemessen.“	**36,4 %**	**19,3 %**
• „Wie beurteilen Sie das Klima unter den Tierärzten?“	77,4 %	62,4 %
• „Wie beurteilen Sie das Klima im gesamten Team?“	74,7 %	58,7 %
• „Wie ist der Umgang mit fachlichen Fehlern?“	68,2 %	52,7 %
• „Wie ist der Umgang mit organisatorischen Fehlern?“	41,0 %	27,7 %
• “Wie ist die Möglichkeit zur fachlichen Rücksprache?“	64,7 %	52,0 %
• „Wie sind die Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten?“	87,7 %	76,6 %

Zwei von fünf Assistent(inn)en konnten sich ein „lebenslanges“ Angestelltenverhältnis vorstellen, prozentual deutlich mehr Frauen als Männer.

Bei Teilzeitkräften war die Bereitschaft zum dauerhaften Angestelltenverhältnis viel höher als bei Vollzeitassistent(inn)en.

Assistent(inn)en in der Pferdepraxis konnten sich im Gegensatz zu ihren Kolleg(inn)en in den anderen Praxisarten weniger häufig vorstellen, dauerhaft im Angestelltenverhältnis tätig zu sein.

Zufriedene Assistent(inn)en konnten sich häufiger ein dauerhaftes Angestelltenverhältnis vorstellen als eher unzufriedene.

3.2.3 Die Tätigkeit als Assistenztierarzt/Assistenztierärztin

3.2.3.1 Grundsätzliches zur Zufriedenheit

3.2.3.1.1 Zufriedenheit als praktische Tierärztin/praktischer Tierarzt

89,8 % (n = 1724) aller Teilnehmer/innen gefällt ihre Tätigkeit als praktische Tierärztin/praktischer Tierarzt völlig oder zumindest überwiegend. Nur 10,2 % (n = 196) bewerteten die Aussage (siehe Anhang) schlechter. Es stellten sich dabei nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Praxisarten heraus (Tab. 41).

Tab. 41: „Meine Tätigkeit als praktische/r Tierärztin/Tierarzt gefällt mir." – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1920	**1,70** ± 0,69	
Frauen	1525	**1,68** ± 0,68	p = 0,0356
Männer	392	**1,78** ± 0,74	
Tätigkeit in Kleintierpraxis	860	**1,68** ± 0,68	p = 0,7187
Tätigkeit in Pferdepraxis	174	**1,76** ± 0,76	
Tätigkeit in Nutztierpraxis	248	**1,73** ± 0,73	
Tätigkeit in Gemischtpraxis	631	**1,70** ± 0,68	

Dem überwiegenden Teil der Assistent(inn)en gefiel die Arbeit als praktische Tierärztin/praktischer Tierarzt zumindest überwiegend.

3.2.3.1.2 Zufriedenheit mit der derzeitigen Stelle

60,2 % der Assistent(inn)en bewerteten die Aussage „Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle“ mit „stimmt völlig“ oder „stimmt überwiegend“. Jedoch schätzten nicht weniger als 11,8 % der Praxisassistent(inn)en ihre Arbeitsstelle mit den Antworten „stimmt kaum“ oder „stimmt gar nicht“ negativ ein. In Tab. 42 zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Tierarten. Assistent(inn)en in Pferdepraxen zeigen dabei durchschnittlich die geringste Zufriedenheit, Nutztier-Assistent(inn)en die höchste.

Tab. 42: „Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1915	**2,33** ± 1,03	
Frauen	1520	**2,31** ± 1,04	p = 0,5174
Männer	392	**2,38** ± 1,01	
Tätigkeit in Kleintierpraxis	857	**2,33** ± 1,04	p = 0,0030 (s. Anhang)
Tätigkeit in Pferdepraxis	173	**2,55** ± 1,10	
Tätigkeit in Nutztierpraxis	245	**2,18** ± 1,05	
Tätigkeit in Gemischtpraxis	632	**2,31** ± 0,98	

Der überwiegende Teil der Assistent(inn)en (60%) war völlig oder überwiegend zufrieden mit der derzeitigen Arbeitsstelle. Dennoch schätzte mehr als jede/r Zehnte (11,8 %) die Arbeitsstelle deutlich negativ ein.

3.2.3.1.3 „Würden Sie noch einmal Tiermedizin studieren?“

27 Personen haben die Frage „Würden Sie noch einmal Tiermedizin studieren?“ nicht oder falsch, z. B. indem sie mehrere Möglichkeiten angekreuzt haben, beantwortet. Von den restlichen 1918 Praxisassistent(inn)en würden 12,3 % (n = 236) nicht noch einmal Veterinärmedizin studieren. Zwei Drittel der Assistent(inn)en (65,7%, n = 1260) würden nochmals das Tiermedizinstudium absolvieren. 422 Befragte (22,0 %) konnten sich für keine der beiden anderen Antworten entscheiden und kreuzten „weiß nicht“ an. Bei dieser Frage waren keine relevanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder den verschiedenen Praxisarten zu verzeichnen.

Zwei Drittel der Assistenztierärzte und -ärztinnen würden noch einmal Veterinärmedizin studieren.

3.2.3.1.4 Beurteilung der körperlichen Belastung während der Arbeit

Auf die zu bewertende Aussage „Die Arbeit fällt mir körperlich schwer“ antworteten rund drei Viertel der Assistent(inn)en (n = 1471; 76,5 %) mit „stimmt kaum“ bzw. „stimmt gar nicht“. Wie anzunehmen war, bewerten Tätige in der Kleintierpraxis ihre körperliche Arbeit durchschnittlich als am wenigsten schwer (Tab. 43), gefolgt von Befragten aus der Gemischtpraxis und der Pferdepraxis. Assistenztierärzte und -ärztinnen in der Nutztierpraxis haben nach eigener Einschätzung die körperlich beschwerlichste Arbeit – dennoch ist auch hier die durchschnittliche Aussage „stimmt kaum“.

Interessant ist auch, dass Frauen und Männer in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Kleintier-, Pferde-, Nutztier-, Gemischtpraxis) keine signifikant unterschiedlichen Aussagen machten, d. h. auch Frauen, die in der Nutztierpraxis arbeiten, bewerten die körperliche Schwere der Arbeit nicht anders als ihre Kollegen (Tab. 43).

Tab. 43: „Die Arbeit fällt mir körperlich schwer.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1922	**4,16** ± 0,91	
Kleintierpraxis	861	**4,41** ± 0,77	p < 0,0001 (s. Anhang)
Pferdepraxis	175	**3,92** ± 1,01	
Nutztierpraxis	248	**3,84** ± 0,97	
Gemischtpraxis	631	**4,00** ± 0,93	
Männer in Kleintierpraxis	97	**4,46** ± 0,72	p = 0,5559
Frauen in Kleintierpraxis	762	**4,40** ± 0,78	
Männer in Pferdepraxis	40	**4,00** ± 0,96	p = 0,5904
Frauen in Pferdepraxis	135	**3,90** ± 1,03	
Männer in Nutztierpraxis	100	**3,86** ± 1,00	p = 0,6296
Frauen in Nutztierpraxis	147	**3,82** ± 0,96	
Männer in Gemischtpraxis	155	**3,99** ± 0,94	p = 0,9009
Frauen in Gemischtpraxis	475	**4,01** ± 0,93	

Dem überwiegenden Teil der Assistent(inn)en fällt die Arbeit körperlich nicht oder nur wenig schwer. Dabei bewerteten Männer und Frauen die körperliche Anstrengung gleich.

3.2.3.2 Anfangsassistent/in oder „Profi“? – Berufs- und Stellenerfahrung der Assistent(inn)en

3.2.3.2.1 „Ihre wievielte praktische Assistentenstelle ist die derzeitige?“

Tab. 44 veranschaulicht, dass rund drei Viertel aller in die Untersuchung einbezogenen Tierärztinnen und -ärzte in ihrer ersten oder zweiten praktischen Assistentenstelle tätig sind. Knapp ein Viertel arbeitet mindestens im dritten praktischen Arbeitsverhältnis. Das spricht entweder für eine sehr lange Dauer der jeweiligen Arbeitsverhältnisse bzw. für eine bedeutende Zahl Anfangsassistent(inn)en, die aufgrund der kurzen Dauer der Berufstätigkeit noch in ihrer ersten Stelle tätig sind.

Tab. 44: „Ihre wievielte praktische Assistentenstelle ist die derzeitige?“.

Anzahl der Assistentenstellen	**n = 1929**	**100,0 %**
erste Assistentenstelle	786	40,8 %
zweite Assistentenstelle	692	35,9 %
dritte Assistentenstelle	285	14,8 %
vierte Assistentenstelle	119	6,2 %
mehr als vier Assistentenstellen	47	2,4 %
Anzahl der fehlenden Werte = 16; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

3.2.3.2.2 Dauer des aktuellen Angestelltenverhältnisses

Die bisherige Dauer in Jahren des zum Befragungszeitpunkt aktuellen Arbeitsverhältnisses wird in Tab. 45 sowie in Abb. 19 dargestellt. 13 Personen beantworteten die Frage nicht oder falsch.

Abb. 19 verdeutlicht, dass knapp drei Viertel (n = 1417; 73,7 %) der Assistent(inn)en, die die Frage beantwortet haben, seit bis zu vier Jahren im zum Zeitpunkt der Befragung aktuellen Arbeitsverhältnis tätig waren. Ein Viertel (n = 515; 26,7 %) war bereits seit mehr als vier Jahren in der gleichen Praxis beschäftigt.

Tab. 45: Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses in Jahren (ausgewählte Lagemaße).

Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses in Jahren	
Minimum	< 0,1
5 % - Quantil	0,4
25 % - Quantil	1,3
Median	**2,5**
75 % - Quantil	4,5
95 % - Quantil	10,5
Maximum	35,0
Anzahl fehlender Werte = 13 Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)	

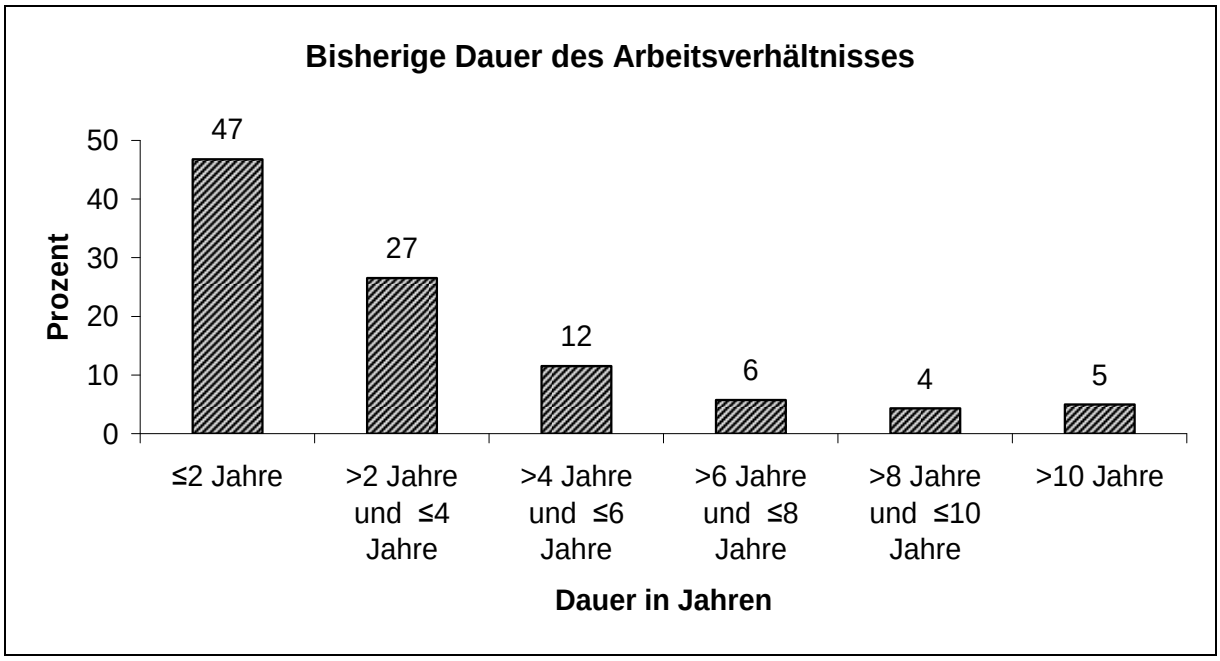


Abb. 19: Bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses.

3.2.3.2.3 „Würden Sie dieselbe Stelle noch einmal antreten?“

Auf diese Frage antworteten 41 Personen nicht oder nicht sinnvoll (z. B. durch Ankreuzen mehrerer Antworten). Unter den übrigen Assistent(inn)en waren die Antworten eindeutig, die Begründung konnte frei formuliert werden. 140 Befragte gaben keine Gründe für die Antwort „ja“ oder „nein“ an.

Tab. 46: Gründe für ein erneutes Antreten der Stelle (z. T. Mehrfachantworten).

Begründung	**n = 1206**	**100,0 %**
• Arbeitsklima	696	57,7 %
• fachliches Fortkommen	240	19,9 %
• fachliches Niveau des Arbeitgebers	200	16,6 %
• Arbeitszeiten/Freizeit- und Urlaubsregelung	185	15,3 %
• selbständiges Arbeiten	172	14,3 %
• Gesamtsituation	171	14,2 %
• Bezahlung	132	11,0 %
• Nähe zur Heimat/Familie	123	10,2 %
• Klientel/“schöne Gegend“	98	8,1 %
• Vereinbarkeit von Beruf und Familie	84	7,0 %
• für den Anfang oder als Wiedereinsteiger/in	81	6,7 %
• Weiterbildungsermächtigung	48	4,0 %
• mangels Alternativen	32	2,7 %
• Fachrichtung/Tierart	30	2,5 %
• Zukunftsperspektive (z. B. Aussicht auf Teilhaberschaft)	28	2,3 %
• Teilzeitstelle wegen Dissertation	13	1,1 %
• praxisorganisatorische Gründe	8	0,7 %
• soziales Umfeld	5	0,4 %
• „für diese Lebensphase“	4	0,3 %
• private Gründe	3	0,2 %
Anzahl der fehlenden Werte = 132; Grundlage: alle Assistent(inn)en, die die aktuelle Stelle noch einmal antreten würden (n = 1338)		

70,3 % (n = 1338) würden dieselbe Stelle mit in Tab. 46 dargestellten Begründungen nochmals antreten. 14,7 % (n = 279) würden dieselbe Stelle **nicht** noch einmal antreten. Die Gründe hierfür sind in Tab. 47 aufgeführt. 15,1 % (n = 287) der Befragten waren unentschlossen und kreuzten „weiß nicht“ an.

Deutliche Unterschiede in diesen Antworten gab es weder zwischen den Geschlechtern noch hinsichtlich der behandelten Tierarten oder zwischen verschiedenen Landesteilen.

Tab. 47: Gründe, die Stelle nicht noch einmal anzutreten (z. T. Mehrfachantworten).

Begründung	**n = 271**	**100,0 %**
• schlechtes Arbeitsklima	117	43,2 %
• schlechte Arbeitszeiten/Freizeit- und Urlaubsregelung	85	31,4 %
• schlechte Bezahlung	76	28,0 %
• praxisorganisatorische Gründe	33	12,2 %
• kein fachliches Fortkommen	24	8,9 %
• schlechtes fachliches Niveau des Arbeitgebers	24	8,9 %
• Nichteinhalten von Vereinbarungen	24	8,9 %
• schlechte Gesamtsituation	13	4,8 %
• Entfernung zur Heimat/Familie	13	4,8 %
• keine Weiterbildungsermächtigung	12	4,4 %
• schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11	4,1 %
• falsche Fachrichtung/ Tierart	11	4,1 %
• kein selbständiges Arbeiten möglich	7	2,6 %
• keine Einarbeitung	7	2,6 %
• keine Zukunftsperspektive	7	2,6 %
• Klientel/Lokalität der Praxis	7	2,6 %
• andere Gründe	4	1,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 8; Grundlage: alle Assistent(inn)en, die die aktuelle Stelle nicht noch einmal antreten würden (n = 279)		

Mehr als zwei Drittel der Befragten hätten ihre aktuelle Assistentenstelle nochmals angetreten. Häufigster Grund für das erneute Antreten oder Nichtantreten der Stelle ist das Arbeitsklima.

3.2.3.2.4 Voraussichtliche gesamte Beschäftigungsdauer in der derzeitigen Praxis

War der Zeitraum der voraussichtlichen Gesamtdauer der Tätigkeit geringer als die bisherige Tätigkeitsdauer in der derzeitigen Stelle oder wurde die Frage mit „noch … Jahre“ beantwortet, wurde die Frage offensichtlich nicht genau gelesen. In diesem Fall wurde dieser Zeitraum zur bisherigen Tätigkeitsdauer addiert. Ergaben sich offensichtliche Fehler bei diesen Überprüfungen, so wurden die Antworten nach nochmaliger Überprüfung in den Fragebögen als „falsche Angabe“ kodiert.

Auf die Frage „Wie lange wollen Sie insgesamt dort tätig sein?“ antworteten 155 Befragte nicht. Unter den übrigen Assistent(inn)en waren die Antworten sehr vielfältig, sie sind in Tab. 48 aufgeführt. Rund ein Drittel will nicht länger als vier Jahre in der aktuellen Stelle tätig sein. Fast ein Fünftel (18,5 %) dagegen gab an, auf unbestimmte Zeit an der jeweiligen Einrichtung arbeiten zu wollen („unbefristet“, „unbegrenzt“, „bis zum Ruhestand“, „für immer“). Nahezu 5 % streben eine Teilhaberschaft bzw. Übernahme der Praxis/Klinik an, in der sie zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten.

Tab. 48: Voraussichtliche Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses.

Antwortkategorie	**n = 1790**	**100,0 %**
• bis zwei Jahre	286	16,0 %
• über zwei bis vier Jahre	321	17,9 %
• über vier bis sechs Jahre	105	5,9 %
• über sechs bis acht Jahre	36	2,0 %
• über acht bis zehn Jahre	21	1,2 %
• über zehn Jahre	23	1,3 %
• „weiß nicht“/“?“	379	21,2 %
• „unbefristet“/“unbegrenzt“	197	11,0 %
• „bis zum Ruhestand“/“für immer“	136	7,6 %
• „nicht mehr“/“nicht mehr lange“	94	5,3 %
• „bis zur Praxisübernahme“/“bis zur Teilhaberschaft“	77	4,3 %
• „einige Jahre“	49	2,7 %
• „so lange wie möglich“/“so lange es geht“	26	1,5 %
• „nur so lange wie nötig“/“bis bessere Stelle gefunden ist“	25	1,4 %
• „bis Ende Dissertation“/„bis Ende FTA-Ausbildung“	15	0,8 %
Anzahl fehlender Werte = 155; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

3.2.3.2.5 Gründe für das Ende des vorherigen Angestelltenverhältnisses

Von den 1143 Assistent(inn)en, die angaben, in ihrer mindestens zweiten Assistentenstelle zu arbeiten, antworteten 1131 auf die Frage nach den Gründen für das Ende des letzten Angestelltenverhältnisses (Tab. 49). Mehrfachantworten waren möglich. Schlechtes Arbeitsklima wurde am häufigsten angegeben.
Als „andere Gründe“ in der Tab. 49 wurden unter anderem das Nichteinhalten von Vereinbarungen, gesundheitliche Probleme, fachliche Unterforderung, keine Einarbeitung und ein anderes Interessengebiet angegeben. Keiner dieser Gründe wurde von mehr als einem Prozent der Befragten, die in ihrer mindestens zweiten praktischen Assistentenstelle arbeiteten, genannt.

Ein schlechtes Arbeitsklima war die häufigste Ursache für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses der Assistent(inn)en.

Tab. 49: Gründe für das Ende des vorherigen Arbeitsverhältnisses der Assistent(inn)en (Mehrfachnennungen möglich).

Antwort	Grund	n = 1131	100 %
vorgegeben	• schlechtes Arbeitsklima	452	40,0 %
	• persönliche Gründe z. B. Umzug	318	28,1 %
	• neue interessante Stelle gefunden (z. B. WBE)	242	21,4 %
	• zu wenig Gelegenheit zu Fort- u. Weiterbildung	127	11,2 %
	• abgelaufener Arbeitsvertrag	122	10,8 %
freie Antwort	• schlechte Bezahlung	74	6,5 %
	• schlechte Arbeitszeitregelung	71	6,3 %
	• Kündigung durch Arbeitgeber	68	6,0 %
	• Dissertation abgeschlossen oder angefangen	36	3,2 %
	• Schwangerschaft/Elternzeit	34	3,0 %
	• Entfernung zum Wohnort war zu groß	25	2,2 %
	• „insgesamt unmögliche Bedingungen“	22	1,9 %
	• kein berufliches Fortkommen/ Zukunftsperspektive	17	1,5 %
	• andere Gründe	80	7,1 %
Anzahl der fehlenden Werte = 12; Grundlage: Assistent(inn)en in mindestens der zweiten Arbeitsstelle (n = 1143)			

3.2.3.2.6 Berufserfahrung in Jahren

Der Umfang der Tätigkeit im Zeitraum der Berufsausübung wurde hierbei nicht berücksichtigt, vielmehr soll der Parameter „Berufserfahrung“ den Zeitraum kennzeichnen, in dem die Tierärztinnen und -ärzte in Vollzeit oder Teilzeitmodellen praktisch am Tier gearbeitet haben. Demnach haben rund zwei Drittel aller antwortenden Assistenztierärzte und -ärztinnen bis zu sechs Jahre Berufserfahrung, weitere 14 % bis zu neun Jahre (Tab. 50). Nur knapp jede/r Fünfte kann praktische Berufserfahrung über neun Jahre vorweisen. Auch dieses Ergebnis spricht wieder für den Umstand, dass Assistenztierärztinnen und -ärzte sich häufig nach einer gewissen Zeit niederlassen, eine praxisferne Tätigkeit vorziehen oder sich zu Gunsten der Kinder (vorübergehend) aus dem Berufsleben zurückziehen.

Tab. 50: Praktische Berufserfahrung der Assistenztierärzte und -ärztinnen in Jahren.

Jahre	**n = 1919**	**100,0 %**
≤ 3 Jahre	714	37,2 %
> 3 Jahre und ≤ 6 Jahre	571	29,8 %
> 6 Jahre und ≤ 9 Jahre	275	14,3 %
> 9 Jahre und ≤ 12 Jahre	166	8,7 %
> 12 Jahre und ≤ 15 Jahre	90	4,7 %
> 15 Jahre und ≤ 18 Jahre	39	2,0 %
> 18 Jahre	64	3,3 %
Anzahl der fehlenden Werte = 26 ; Grundlage: alle Assistenztierärzte und -ärztinnen (n = 1945)		

Zwei Drittel der Assistent(inn)en hatten bis zu sechs Jahre Berufserfahrung.

3.2.3.3 Tätigkeitsverteilung auf Praxen und Kliniken

72,8 % (n = 1413) der Assistenztierärzte und -ärztinnen arbeiteten in einer Tierarztpraxis, 27,2 % (n = 527) sind in einer tierärztlichen Klinik beschäftigt. Fünf Befragte haben diese Frage nicht beantwortet. Frauen (n = 419; 27,3 %) arbeiteten etwa gleich häufig in Kliniken wie Männer (n = 106; 26,8 %).

3.2.3.4 Größe des Ortes, in dem sich die Praxis befindet

Die Arbeitsstätte von rund einem Drittel (32,7 %, n = 623) der Befragten befindet sich in einem Dorf, 40,0 % (n = 764) arbeiten in einer Kleinstadt bis 50.000 Einwohner. In Städten zwischen 50000 und 200000 Einwohnern sind 13,4 % (n = 255) Personen tätig, Städte mit mehr als 200000 Einwohnern sind zu 13,9 % (n = 266) vertreten. 37 Personen haben diese Frage nicht oder unzureichend beantwortet.

Frauen arbeiten eher in Großstädten und mittelgroßen Städten als Männer, dafür arbeiten Männer häufiger in Dörfern und Kleinstädten ($p < 0,0001$). Die Hauptursache für diesen Zustand ist sicher im größeren Anteil von Frauen in Kleintierpraxen zu suchen, die gehäuft in großen Städten zu finden sind. Die Ergebnisse sind Tab. 51 zu entnehmen.

Tab. 51: Größe der Orte, in denen sich die Praxen/Kliniken befinden - Darstellung nach Geschlecht.

Größe des Ortes	**Männer**		**Frauen**	
	n = 391	**100,0 %**	**n = 1509**	**100,0 %**
Dorf	166	42,5 %	455	30,2 %
Kleinstadt (< 50 TEW)	162	41,4 %	599	39,7 %
mittelgroße Stadt (50-200 TEW)	28	7,2 %	225	14,9 %
Großstadt (> 200 TEW)	35	9,0 %	230	15,2 %
Anzahl der fehlenden Werte = 45; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)				

Praxisassistenten arbeiteten tendenziell eher in kleineren Orten als ihre Kolleginnen.

3.2.3.5 Geographische Lage der Arbeitsstätte nach Bundesländern

10,1 % (n = 195) der antwortenden Praxisassistent(inn)en arbeiten in den neuen Bundesländern, 86,9 % (n = 1674) im Westen Deutschlands. In der Bundeshauptstadt Berlin arbeiten 3,0 % (n = 57) der Assistenztierärzte und -ärztinnen. 19 Personen haben diese Frage nicht oder falsch beantwortet. In Tab. 52 findet sich die Aufteilung der Assistent(inn)en geordnet nach Bundesländern.

Betrachtet man den Landesteil Deutschlands (alte/neue Bundesländer und Berlin), aus dem die Assistenztierärzte und -ärztinnen stammen (ausländische Herkunft bleibt unberücksichtigt) und vergleicht ihn mit dem Landesteil (alte/neue Bundesländer und Berlin), in dem sie arbeiten, so fällt folgendes auf:

94,4 % (n = 1506) der Assistent(inn)en aus den alten Bundesländern arbeiten auch in den alten Bundesländern, während 60 Personen (3,8 %) in den neuen Bundesländern und 29 (1,8 %) in Berlin arbeiten.

Bei ostdeutschen Praxisassistent(inn)en ist das Verhältnis ein anderes: 61,5 % (n = 112) arbeiten in neuen Bundesländern, während 34,6 % (n = 63) in den alten Bundesländern und 3,9 % (n = 7) in Berlin tätig sind.

Unter den Assistent(inn)en, die Berlin als Heimat angaben, arbeiten 29,9 % (n = 20) auch noch in Berlin, fast die Hälfte im Westen Deutschlands (43,3 %, n = 29) und nur 26,9 % (n = 18) im Osten.

Diese Verhältnisse sind aufgrund der geringeren Einwohnerzahl und demzufolge wenigerer Stellenangebote in den neuen Bundesländern verständlich, doch sie zeigen auch, dass Assistenztierärzte und -ärztinnen aus dem Beitrittsgebiet viel eher der Heimat den Rücken kehren (müssen) als ihre Kolleginnen aus dem alten Bundesgebiet.

Tab. 52: Lage der Arbeitsstätten der Befragten nach Bundesländern.

Bundesland	**n = 1926**	**100,0 %**
Bayern	396	20,6 %
Niedersachsen	323	16,8 %
Nordrhein-Westfalen	237	12,3 %
Baden-Württemberg	223	11,6 %
Hessen	194	10,1 %
Schleswig-Holstein	147	7,6 %
Rheinland-Pfalz	120	6,2 %
Sachsen	59	3,1 %
Berlin	57	3,0 %
Brandenburg	51	2,7 %
Sachsen-Anhalt	35	1,8 %
Thüringen	32	1,7 %
Hamburg	19	1,0 %
Mecklenburg-Vorpommern	18	0,9 %
Saarland	8	0,4 %
Bremen	7	0,4 %
Anzahl der fehlenden Werte = 19 ; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

10 % der Assistent(inn)en arbeiteten in den neuen, 87 % in den alten Bundesländern, 3 % in Berlin. Jede/r Fünfte war in Bayern tätig.

3.2.3.6 Patientenspektrum

Als Nutztier-, Kleintier- und Pferdepraxen wurden Praxen definiert, die überwiegend (mehr als 90 %) die jeweilige Tierart behandeln, alle anderen Praxen wurden unter Gemischtpraxen zusammengefasst. Acht Personen machten keine Angaben zu den von der Praxis/Klinik behandelten Tierarten.

Die meisten Assistenztierärzte und -ärztinnen arbeiten in der Kleintierpraxis (n = 871), gefolgt von der Gemischtpraxis (n = 640), der Nutztierpraxis (n = 250) und der Pferdepraxis (n = 176). In Abb. 20 werden signifikante Unterschiede bei den Geschlechtern deutlich ($p < 0,0001$, siehe Anhang). Die Hälfte aller Frauen (n = 769) arbeitet in der Kleintierpraxis im Gegensatz zu nur ca. einem Viertel (n = 97) der Männer. Auch hinsichtlich der Nutztierpraxis gibt es Geschlechterunterschiede: 25 % der Männer (n = 100), aber nur 10 % (n = 149) der Frauen arbeiten in Praxen, die überwiegend Nutztiere betreuen.

Betrachtet man nun die Geschlechterverteilung der Praxisassistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten (Abb. 21), so fällt primär auf, dass Assistentinnen ihren Kollegen prozentual immer überlegen sind – selbst in der Nutztierpraxis arbeiten mehr Assistentinnen als Assistenten. In der Kleintierpraxis ist dieses Phänomen am deutlichsten – hier sind fast 90 % der Praxisassistent(inn)en weiblichen Geschlechts. Angesichts des steigenden Frauenanteils unter den Veterinärmedizinstudent(inn)en wird sich diese Situation in Zukunft ggf. sogar noch verschärfen.

Auffallende Unterschiede ($p = 0,0017$, siehe Anhang) bei der Betrachtung der alten und neuen Bundesländer finden sich im Anteil der Assistent(inn)en in der Pferdepraxis und der Kleintierpraxis (Abb. 22). Der erst seit der deutschen Wiedervereinigung steigende Sport- und Freizeitpferdeanteil in den neuen Bundesländern erklärt den verhältnismäßig geringen Anteil von Assistent(inn)en in Pferdepraxen im Osten. Warum so viele Assistent(inn)en in den neuen Bundesländern in Kleintierpraxen arbeiten, kann nur vermutet werden. Vielleicht sind die reinen Kleintierpraxen wirtschaftlich besser gestellt als z. B. Gemischtpraxen und können daher eher Assistenztierärzte und -ärztinnen beschäftigen. Andererseits kann auch das Fehlen von Assistent(inn)en im Großtier- und Gemischtbereich zu einer solchen Verschiebung führen. Die Bundeshauptstadt Berlin wurde bei dieser Betrachtung außer Acht gelassen, da hier erwartungsgemäß fast ausschließlich Praxisassistentinnen und -assistenten im Kleintierbereich tätig sind.

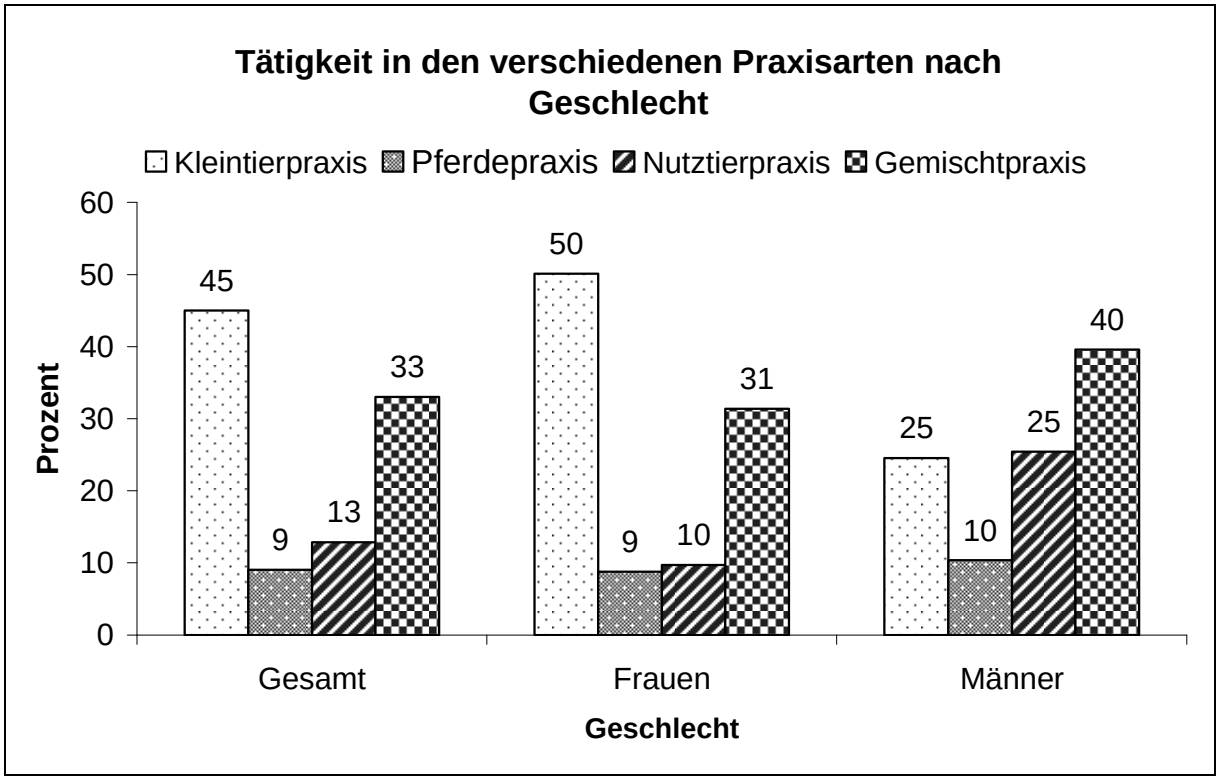


Abb. 20: Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeitsstätten nach dem Geschlecht der Praxisassistent(inn)en.

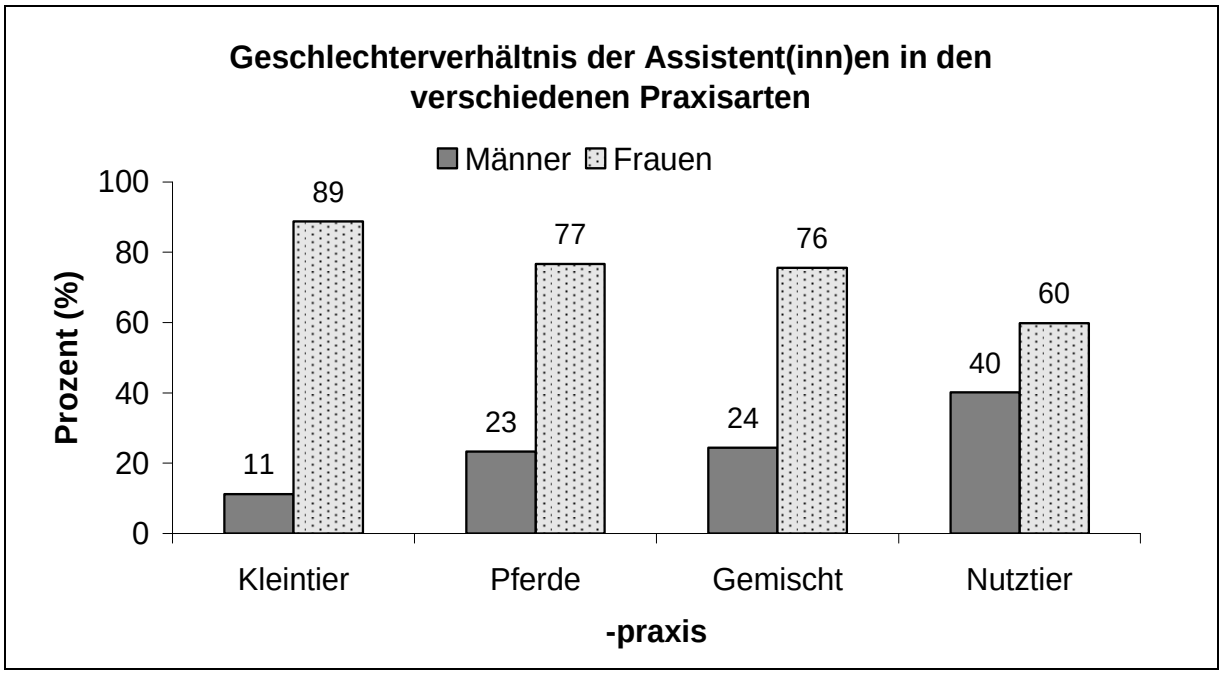


Abb. 21: Geschlechterverhältnis der Assistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten.

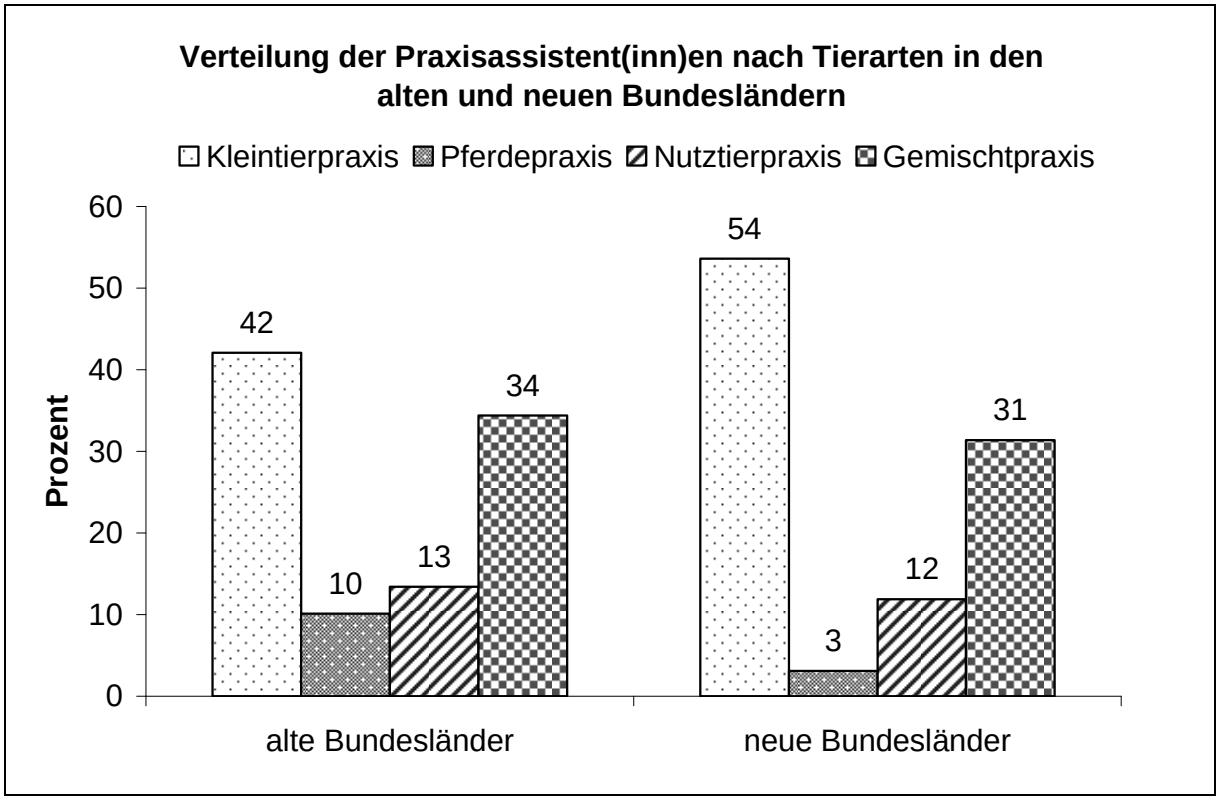


Abb. 22: Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeit gebenden Praxen in den alten und neuen Bundesländern.

Fast die Hälfte der Praxisassistent(inn)en arbeitete in Kleintierpraxen/ -kliniken, ein weiteres Drittel in Gemischtpraxen/-kliniken, der Rest verteilte sich annähernd gleich auf Einrichtungen, in denen Nutztiere oder Pferde behandelt werden.

10 % der Frauen, aber 25 % der Männer arbeiteten in der Nutztierpraxis. 50 % der Frauen, aber nur 25 % der Männer arbeiteten in der Kleintierpraxis.

In allen Praxisarten überwogen Assistentinnen – auch in der Nutztierpraxis.

3.2.3.7 Weiterbildungsermächtigung in der Praxis/Klinik

1933 Angaben zu der Frage, ob die Praxis/Klinik über eine Weiterbildungsermächtigung (WBE) verfügt, wurden ausgewertet. Von zwölf Personen lag keine Antwort vor.

537 Assistent(inn)en (27,8 %) arbeiteten in einer Praxis/Klinik mit WBE, bei 1396 (72,2 %) Tierärztinnen und -ärzten verfügt die Arbeitsstätte nicht über eine Weiterbildungsermächtigung.

3.2.3.8 Die Kolleg(inn)en – (nicht-)tierärztliche Mitarbeiter/innen

3.2.3.8.1 Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte in der Praxis/Klinik

Neun Personen machten keine Angabe zu der Anzahl tierärztlicher Mitarbeiter/innen in ihrer Arbeitsstätte. Die kategorisierten Antworten der restlichen 1936 Assistent(inn)en sind in Tab. 53 dargestellt. Die Befragten sollten sich jeweils mitzählen.

Ungefähr die Hälfte der Assistenztierärzte und -ärztinnen, die in die Umfrage einbezogen wurden, arbeitet in relativ kleinen Praxen/Kliniken mit bis zu drei tierärztlichen Fachkräften.

Tab. 53: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind.

Anzahl	**n = 1936**	**100,0 %**
bis 3 Tierärztinnen und -ärzte	1023	52,8 %
4-6 Tierärztinnen und -ärzte	648	33,5 %
7-9 Tierärztinnen und -ärzte	159	8,2 %
über 9 Tierärztinnen und -ärzte	106	5,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 9; Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)		

3.2.3.8.2 Anzahl der Fachtierärztinnen und -ärzte in der Praxis/Klinik

In Tab. 54 ist die Anzahl der Tierärztinnen mit Gebietsbezeichnung in den Praxen der Assistent(inn)en dargestellt.

Der relativ hohe Anteil fehlender Antworten kann möglicherweise durch ein Nichtvorhandensein von Fachtierärztinnen und -ärzten in den Arbeitsstätten dieser Praxisassistent(inn)en erklärt werden. Daher liegt der tatsächliche Anteil an Arbeitsverhältnissen in Praxen bzw. Kliniken ohne Fachtierärztinnen und -ärzte ggf. etwas höher.

Tab. 54: Anzahl der Fachtierärztinnen und -ärzte in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind.

Anzahl der Fachtierärzte und -ärztinnen	**n = 1831**	**100,0 %**
0	1117	61,0 %
≤ 1	421	23,0 %
≤ 2	159	8,7 %
> 2	134	7,3 %
Anzahl der fehlenden Werte = 114; Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)		

3.2.3.8.3 Anzahl der nicht tierärztlichen Mitarbeiter/innen in der Praxis/Klinik

Tab. 55: Anzahl nicht tierärztlicher Mitarbeiter/innen in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind.

Anzahl nicht tierärztlicher Mitarbeiter/innen	**n = 1931**	**100,0 %**
0	102	5,3 %
≤ 3	878	45,5 %
>3 und ≤ 6	513	26,6 %
>6 und ≤ 9	238	12,3 %
>9	201	10,4 %
Anzahl der fehlenden Werte = 13; Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)		

Tab. 56: Anzahl der Auszubildenden in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind.

Anzahl der Auszubildenden	**n = 1863**	**100,0 %**
keine Auszubildenden	655	35,2 %
≤ 2 Auszubildende	858	46,1 %
>2 und ≤ 4 Auszubildende	241	13,0 %
>4 Auszubildende	109	5,9 %
Anzahl der fehlenden Werte = 82; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

Ca. 5 % der antwortenden Assistent(inn)en arbeiteten in Praxen, in denen es außer Tierärztinnen und -ärzten keine weiteren, nichttierärztlichen Mitarbeiter/innen gab (Tab. 55). Nach der Anzahl von Auszubildenden wurde ebenfalls gefragt, diese ist jedoch auch schon in Tab. 55 enthalten. Rund ein Drittel der Assistent(inn)en arbeitet in Praxen, die nicht ausbilden (Tab. 56).

Jeweils mehr als die Hälfte der Assistent(inn)en arbeitete in Einrichtungen mit höchstens drei Tierärztinnen und -ärzten, keinem Fachtierarzt/keiner Fachtierärztin und höchstens drei nicht tierärztlichen Mitarbeiter/innen. Gut ein Drittel der Assistent(inn)en arbeiteten in Praxen, die keine Auszubildenden beschäftigen.

3.2.3.9 Form des Arbeitsverhältnisses

Auf die Frage nach der Form des Arbeitsverhältnisses antworteten 1790 Befragte (92,1 %), dass sie Angestellte seien, weitere 86 Assistentinnen (4,4 %) hatten einen so genannten Minijob. 65 Personen (3,3 %) waren freie Mitarbeiter/innen. Weiterhin waren drei Hospitantinnen (0,2 %) unter den Befragten. Eine Person beantwortete die Frage nicht.

Geringfügig beschäftigt waren nur Frauen, dasselbe gilt für die Hospitantinnen. Der Anteil der Hospitant(inn)en ist nicht repräsentativ, da diese nicht als Praxisassistent(inn)en in der Zentralen Tierärztedatei gemeldet sind und damit eigentlich nicht angeschrieben wurden.

Der größte Teil (92,1 %) der antwortenden Assistent(inn)en arbeitete im regulären Angestelltenverhältnis.

3.2.3.10 Versicherungen

3.2.3.10.1 Abschluss einer eigenen Berufshaftpflichtversicherung

16 Personen machten zu diesem Sachverhalt keine Angaben. 6,9 % (n = 129) der 1876 Angestellten und geringfügig Beschäftigten hatten zum Zeitpunkt der Untersuchung eine eigene Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen, z. T. auch, weil sie nebenbei freiberuflich tätig waren.

Unter den freien Mitarbeiter(inne)n waren es – trotz freiberuflicher Tätigkeit – nur 27,7 % (n = 18), die eine eigene Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen hatten.

3.2.3.10.2 Abschluss weiterer Versicherungen

Im Fragebogen wurde weiterhin nach den in Tab. 57 aufgeführten Versicherungen und nach der Altersvorsorge gefragt. Zehn Personen machten zu dieser Frage keine Angaben.

Nahezu jeder der Befragten zahlte in ein (tier-)ärztliches Versorgungswerk ein, von der Möglichkeit der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung machten über 95 % Gebrauch. Interessant ist, dass nur knapp die Hälfte aller Assistent(inn)en eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen hat, unter den Personen mit einem Minijob sind es sogar nur 20,5 % (n = 17). Jeweils nur etwa ein Drittel der Umfrageteilnehmer(inn)en hat vorsorglich eine Lebensversicherung und/oder eine private Rentenversicherung abgeschlossen.

Diese Untersuchung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Fragen zu weiteren Möglichkeiten der Altersvorsorge wurden nicht gestellt.

Tab. 57: Abschluss bestimmter Vorsorgeversicherungen durch die Praxisassistent(inn)en.

Versicherungen/ Altersvorsorge	**n = 1935**	**100,0 %**
Versorgungswerk	1893	97,8 %
gesetzliche Rentenversicherung	84	4,3 %
private Rentenversicherung	582	30,1 %
Lebensversicherung	762	39,4 %
Berufsunfähigkeitsversicherung	914	47,2 %
Anzahl der fehlenden Werte = 10; Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en (n = 1945)		

Nur knapp die Hälfte der Praxisassistent(inn)en gab an, eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen zu haben. Auch eine private Vorsorge in Form von Lebensversicherungen und privaten Rentenversicherungen wurde jeweils nur in rund einem Drittel der Fragebögen angegeben.

3.2.3.11 Arbeitsvertrag

3.2.3.11.1 Vorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrages

Eine angestellte Person machte keine Angaben zum Vorhandensein eines Arbeitsvertrages.

Ein Drittel (n = 596, 33,3 %) aller anderen angestellten Tierärztinnen und -ärzte arbeitete ohne schriftlichen Arbeitsvertrag. Dabei war der Anteil bei den in der Pferdepraxis Tätigen mit 49,1 % (n = 83) am höchsten, fast doppelt so hoch wie in der Kleintierpraxis (24,9 %, n = 194). Nutztierpraktiker/innen hatten in 86 Fällen (36,6 %) keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, Gemischtpraktiker/innen in 227 Fällen (38,0 %). Die Gruppen weichen damit signifikant von der Gleichverteilung ab ($p < 0,0001$, siehe Anhang).

Interessant ist, dass in den neuen Bundesländern nur 16 Angestellte (8,7 %) keinen schriftlichen Arbeitsvertrag hatten, in den alten Bundesländern hingegen 562 (36,6 %). 20,8 % der Angestellten (n = 11) in Berlin verfügten über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Auch diese Ergebnisse sind signifikant unterschiedlich ($p < 0,0001$, siehe Anhang) und relevant.

Die Tierärztinnen und -ärzte mit geringfügiger Beschäftigung hatten in 58,1 % (n = 50) der Fälle keinen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Freie Mitarbeiter(inn)en haben ihr Dienstverhältnis (vgl. Kap. 2.3.3.2, S. 33f.) in 23,1 % der Fälle (n = 15) in einem schriftlichen Vertrag geregelt.

Ein Drittel der Angestellten arbeitete ohne schriftlichen Arbeitsvertrag – in den alten Bundesländern waren es 36,6 %, in den neuen Bundesländern nur 8,7 %. Bei den geringfügig Beschäftigten waren es sogar fast 60 %.

3.2.3.11.2 Befristung

139 Angestellte oder geringfügig Beschäftigte (7,4 %) hatten ein befristetes Arbeitsverhältnis, drei Personen gaben dabei keinen Zeitraum der Befristung an (Tab. 58).

Tab. 58: Dauer befristeter Arbeitsverträge.

Zeitraum	**n = 136**	**100,0 %**
≤ 1 Jahr	62	45,6 %
> 1 Jahr und ≤ 2 Jahre	50	36,8 %
> 2 Jahre	24	17,6 %
Anzahl der fehlenden Werte = 3; Grundlage: alle Angestellten/geringfügig Beschäftigten mit befristetem Vertrag (n = 139)		

3.2.3.11.3 Probezeit

Rund ein Viertel der Angestellten und geringfügig Beschäftigten gab an, dass ihr Arbeitsverhältnis ohne Probezeit begann (n = 459; 24,6 %). 780 (41,7 %) Personen hatten eine Probezeit bis drei Monate, 483 (25,8 %) bis sechs Monate. Nur fünf Befragte (0,3 %) gaben an, über sechs Monate auf Probe gearbeitet zu haben. 142 Assistent(inn)en (7,6 %) antworteten auf die Frage nach der Probezeit mit „weiß nicht“. Sieben Personen beantworteten diese Frage gar nicht.

In Tab. 59 wird ersichtlich, dass Angestellte und geringfügig Beschäftigte ohne schriftlichen Arbeitsvertrag nur in rund 40 % der Fälle eine Probezeit hatten, der Rest berichtete, nicht auf Probe gearbeitet zu haben oder dies nicht zu wissen.

Tab. 59: Probezeit bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten.

Zeitraum	**Ohne**		**Mit**	
	schriftl. Arbeitsvertrag (n/%)			
keine Probezeit	282	43,9 %	177	14,5 %
Probezeit bis 3 Monate	192	29,9 %	587	47,9 %
Probezeit 4-6 Monate	63	9,8 %	420	34,3 %
Probezeit über 6 Monate	2	0,3 %	3	0,2 %
„weiß nicht“	104	16,2 %	38	3,1 %
Anzahl der fehlenden Werte = 8; Grundlage: alle Angestellten und geringfügig Beschäftigten (n = 1876)				

3.2.3.11.4 Kündigungsfrist

Die Kündigungsmodalitäten wurden ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten abgefragt. Die Antwortvielfalt war groß. Berücksichtigt wurden nur Antworten von Angestellten und geringfügig Beschäftigten (n = 1876). 79 Personen machten keine oder unverständliche Angaben zur Kündigungsfrist. In Tab. 60 sind die Antworten dargestellt. Hierbei wird ersichtlich, dass es keine „Standardkündigungsfrist“ gibt, sie ist individuell sehr verschieden. Die gesetzlichen Regelungen zur Kündigungsfrist sind Kapitel 2.3.4.6 (S. 41) zu entnehmen.

Tab. 60: Regelungen zur Kündigungsfrist bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten (KM – Kalendermonat; KV - Kalendervierteljahr).

Antwort	**n=1797**	**100,0 %**
keine Kündigungsfrist	11	0,6 %
≤ 1 Monat	266	14,8 %
• *davon 4 Wochen/1 Monat zum Ende eines KM*	*67*	*3,7 %*
• *davon 4 Wochen/1 Monat zum 15. od. zum Ende eines KM*	*25*	*1,4 %*
• *davon 4 Wochen/1 Monat zum KV*	*23*	*1,3 %*
> 1 Monat und ≤ 2 Monate	348	19,4 %
• *davon 6 Wochen/8 Wochen/2 Monate zum Ende eines KM*	*28*	*1,6 %*
• *davon 6 Wochen/8 Wochen/2 Monate zum KV*	*237*	*13,2 %*
> 2 Monate und ≤ 3 Monate	325	18,1 %
• *davon 3 Monate zum Ende eines KM*	*19*	*1,1 %*
• *davon 3 Monate zum KV*	*36*	*2,0 %*
> 3 Monate und ≤ 6 Monate	43	2,4 %
„weiß nicht“	342	19,0 %
gesetzliche Kündigungsfrist	267	14,9 %
gar keine Regelung	150	8,4 %
individuelle Regelung	19	1,1 %
in Anlehnung an Musterverträge von BTK, BPT, TÄK	16	0,9 %
andere zeitliche Regelung/Vertrag endet nach Befristung	10	0,6 %
Anzahl der fehlenden Werte = 79; Grundlage: alle Angestellten und geringfügig Beschäftigten (n = 1876)		

3.2.3.11.5 Niederlassungsklausel

Angestellte und geringfügig Beschäftigte mit schriftlichem Arbeitsvertrag (n = 1229) beantworteten die Frage nach einem Wettbewerbsverbot innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Beendigung des Angestelltenverhältnisses wie in Tab. 61 aufgeführt, wobei 16 Personen keinerlei Angaben dazu machten und 28 Tierärztinnen und -ärzte (2,3 %) „weiß nicht“ ankreuzten. 297 Personen (24,5 %) gaben an, dass in ihrem Vertrag in irgendeiner Weise eine Niederlassungsbeschränkung Anwendung fand. 888 (73,2 %) Tierärztinnen und -ärzte verneinten dies.

Tab. 61: Wettbewerbsvereinbarung/Niederlassungsverbot für Assistent(inn)en.

Regelung		**n = 297**	**100 %**
Zeitraum des Niederlassungsverbotes	• bis 2 Jahre	143	48,1 %
	• 3 bis 4 Jahre	23	7,7 %
	• 5 bis 6 Jahre	25	8,4 %
	• über 6 Jahre	8	2,7 %
	• grundsätzlich/unbegrenzt	46	15,5 %
	• laut Berufsordnung/Musterverträge von BPT/BTK	17	5,7 %
geographische Ausbreitung des Niederlassungsverbotes	• Umkreis bis 20 km	112	37,7 %
	• Umkreis 21 bis 40 km	88	29,6 %
	• Umkreis bis 41 bis 60 km	29	9,8 %
	• Umkreis über 60 km	10	3,4 %
	• „Praxiseinzugsgebiet“/Stadtteil/Landkreis	19	6,4 %
	• laut Berufsordnung/Musterverträge von BTK/BPT	17	5,7 %
zusätzliche Angaben	• Vertragsstrafe bei Nichteinhalten der Vereinbarung	22	7,4 %
	• keine Niederlassung und auch kein Angestelltenverhältnis	5	1,7 %
	• nur als mündliche Absprache	5	1,7 %
	• bei finanziellem Ausgleich für den/die Arbeitnehmer/in (Karenzentschädigung)	5	1,7 %
Grundlage: alle Angestellten und geringfügig Beschäftigte mit Wettbewerbsvereinbarung bei schriftlichem Arbeitsvertrag (n = 297)			

Vereinzelt gab es noch weitere Vereinbarungen, deren detaillierte Darstellung jedoch den Rahmen der vorliegenden Dokumentation sprengen würde, z. B. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist neben Niederlassungsverbot auch kein tierärztliches Arbeitsverhältnis in bestimmtem Zeitraum zu begründen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind keine Überweisungen in etwaiger eigener Praxis anzunehmen, Regelungen hinsichtlich der Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungskosten bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Praxis wurden getroffen.

3.2.3.12 Wohnsituation und Arbeitsweg

85 % aller Assistent(inn)en, die auf die Frage nach dem täglichen Weg zur Arbeitsstelle geantwortet haben, fahren jeden Arbeitstag von ihrem Hauptwohnsitz aus zur Arbeit. Weitere Antworten sind in Tab. 62 dargestellt.

Einige Befragte gaben an, dass ihnen für die tägliche Fahrt ein Praxisfahrzeug zur Verfügung steht. Zahlreiche Assistent(inn)en verlegten ihren Hauptwohnsitz bzw. Lebensmittelpunkt in die Nähe der Praxis/Klinik, als sie dort anfingen zu arbeiten.

Tab. 62: Wohnsituation der Praxisassistent(inn)en.

Antwort	**Wohnsituation**	**n = 1926**	**100 %**
Antwort vorgegeben	• fahre/laufe jeden Arbeitstag vom Hauptwohnsitz zur Arbeit	1641	85,2 %
	• Zweitwohnung aus beruflichen Gründen	201	10,4 %
	• unentgeltliche Unterkunft/Wohnung vom Arbeitgeber gestellt	50	2,6 %
zusätzliche Antwort	• entgeltliche Unterkunft/Wohnung von Arbeitgeber	34	1,8 %
Anzahl der fehlenden Werte = 19; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)			

Von den 1641 Personen, die angaben, jeden Arbeitstag von ihrem Hauptwohnsitz zur Arbeit zu fahren/zu laufen, gaben 1441 konkrete Entfernungen an, die in Tab. 63 kategorisiert wurden. Personen, die ihren Arbeitsort jeden Tag zu Fuß erreichen, wurden in die Gruppe unter zehn Kilometer Entfernung eingeordnet.

Rund drei Viertel derer, die jeden Tag vom Hauptwohnsitz ihre Arbeit erreichen, sind maximal 20 km unterwegs (einfache Fahrt).

Tab. 63: Entfernung vom Hauptwohnsitz zur Praxis.

Entfernung (einfache Fahrt)	**n = 1442**	**100,0 %**
unter 10 km/“laufe zur Arbeit“	756	52,4 %
über 10 bis 20 km	323	22,4 %
über 20 bis 30 km	167	11,6 %
über 30 bis 40 km	80	5,5 %
über 40 bis 50 km	51	3,5 %
über 50 bis 60 km	22	1,5 %
über 60 bis 70 km	19	1,3 %
über 70 km	24	1,7 %
Anzahl fehlender Werte = 199; Grundlage: Personen, die jeden Arbeitstag vom Hauptwohnsitz/Lebensmittelpunkt die Arbeit erreichen (n = 1641)		

3.2.3.13 Stellenvergabe

44 Personen kreuzten bei der Frage „Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?“ mehrere Möglichkeiten an, diese Werte wurden von der Untersuchung ausgeschlossen. Weitere 18 Personen beantworteten diese Frage gar nicht.

Es fällt auf, dass die Arbeitsverhältnisse fast zu gleichen Teilen über Stellenangebote, Stellengesuche, Mundpropaganda und frühere Mitarbeit/Praktikum in der Praxis zustande gekommen sind. Das Arbeitsamt hat als Stellenvermittler eine gänzlich untergeordnete Funktion. Alle Ergebnisse sind Tab. 64 zu entnehmen.

Tab. 64: „Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten.

Antwort	Stellenantritt über	n = 1883	100 %
Antwort vorgegeben	• Stellenangebot	450	23,9 %
	• eigenes Stellengesuch	442	23,5 %
	• „Mundpropaganda“	418	22,2 %
	• frühere Mitarbeit/Praktikum	416	22,1 %
	• Arbeitsamt	31	1,7 %
freie Antwort	• Initiativbewerbung	48	2,6 %
	• persönlichen Kontakt (Studium, Freundschaft, ehem. Kunde der Praxis)	35	1,9 %
	• Arbeitgeber, welcher sich gemeldet hat	30	1,6 %
	• Zufall	5	0,3 %
	• Praxisverkauf, Praxisneugründung o. ä.	4	0,2 %
	• anderes	4	0,2 %
Anzahl der fehlenden Werte = 62; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)			

Ihre Arbeitsstelle hatten die Assistent(inn)en hauptsächlich – zu gleichen Teilen – durch ein Stellenangebot, ein Stellengesuch, „Mundpropaganda“ oder eine frühere Praxistätigkeit/ein Praktikum gefunden.

3.2.3.14 Arbeitszeit

Nachfolgend werden die durchschnittlichen regulären Arbeitszeiten der Assistent(inn)en ohne Berücksichtigung des Notdienstes analysiert. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen bei Teilzeitstellen wurde zum Teil auf die zusätzliche Darstellung der Arbeitszeiten bei diesen Arbeitsverhältnissen verzichtet. So wurden selten Teilzeitverhältnisse über einige ganze Tage pro Woche oder einige Stunden pro Tag an unterschiedlich vielen Tagen in der Woche oder wochenweises Arbeiten bei anschließenden ganzen freien Wochen dokumentiert.

In der vorliegenden Untersuchung wurde **Vollzeitarbeit als wöchentliche tatsächliche** (nicht als vereinbarte) **Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden** – ohne Notdienst – definiert. So konnten auch Angestellte, die beispielsweise mit einer

„halben“ Stelle 40 Stunden pro Woche arbeiteten, sinnvollerweise als Vollzeit-assistent(inn)en erfasst werden.

3.2.3.14.1 Arbeitsbeginn am Morgen bei Vollzeitassistent(inn)en

61 Vollzeitassistent(inn)en machten dazu keine bzw. keine konkreten Angaben, nicht zuletzt aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeiten (z. B. Schichtdienst). 66 Personen (5,8 %) begannen durchschnittlich bis 7 Uhr mit der Arbeit. Zwischen 7.01 Uhr und 8 Uhr war Arbeitsbeginn für zwei Drittel der Vollzeitkräfte (n = 762; 66,6 %). Rund jede/r Vierte fing zwischen 8.01 Uhr und 9 Uhr an zu arbeiten (n = 274; 23,9 %). Später als 9 Uhr begannen nur 43 Befragte mit ihrer täglichen Arbeit (3,8 %).

Tendenziell begannen Nutztierpraktiker/innen am zeitigsten mit ihrer Arbeit – 14,4 % beginnen bis 7 Uhr – sonst gibt es kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Praxisarten. Im Median begannen die Vollzeitassistent(inn)en gegen 8 Uhr mit ihrer Arbeit bei einer Spannweite von 5.45 Uhr bis 14 Uhr.

3.2.3.14.2 Tägliches Arbeitsende bei Vollzeitassistent(inn)en

Unter den 1206 Vollzeitassistent(inn)en machten 1142 Angaben zum regelmäßigen Ende der Arbeitstage. Die Ergebnisse sind Tab. 65 sowie Abb. 23 zu entnehmen.

Tab. 65: Regelmäßiges tägliches Arbeitsende bei Vollzeitassistent(inn)en nach dem Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

Arbeitsende in Vollzeit (Uhr)	**Gesamt * (n = 1142)**	**Kleintier (n = 393)**	**Pferd (n = 146)**	**Nutztier (n =174)**	**Gemischt (n = 425)**
Minimum	14.00	14.00	16.00	14.00	15.00
5 % - Quantil	18.00	18.00	18.00	16.00	18.00
25 % - Quantil	19.00	19.00	19.00	19.00	19.00
Median	**19.30**	**19.30**	**20.00**	**19.00**	**19.30**
75 % - Quantil	20.00	20.00	21.00	20.00	20.00
95 % - Quantil	21.00	21.00	22.00	21.00	21.00
Maximum	0.30	23.00	0.30	22.00	23.00

Anzahl fehlender Werte = 64;
Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en in Vollzeit (n = 1206)
* vier Personen, die berücksichtigt wurden, gaben die Praxisart nicht an

Nur 122 Personen (10,7 %) arbeiten regelmäßig nur bis maximal 18 Uhr, 34,7 % (n = 396) arbeiten hingegen regelmäßig bis 19 Uhr und 38,1 % (n = 435) bis 20 Uhr. Jede/r Sechste (n = 189; 16,6 %) arbeitet durchschnittlich länger als 20 Uhr.

Dabei fällt auf, dass in Pferdepraxen tätige Assistent(inn)en viel häufiger nach 21 Uhr ihren Arbeitstag beenden (35 %) (Abb. 23).

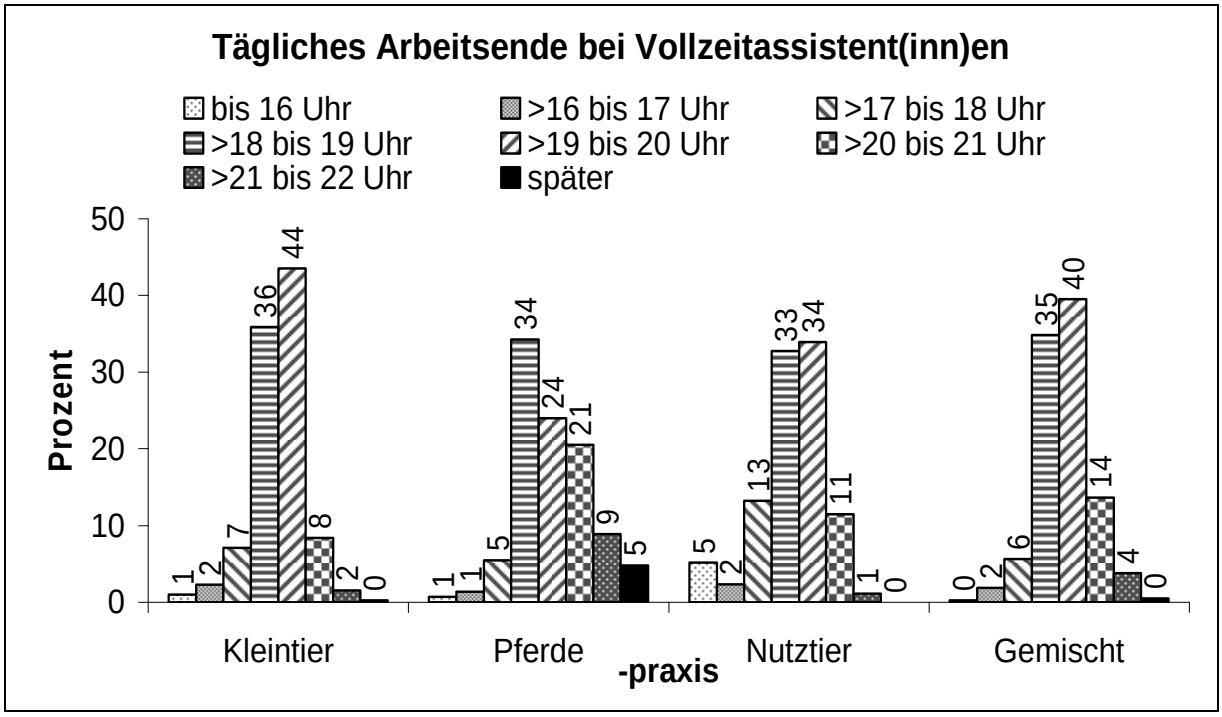


Abb. 23: Regelmäßiges tägliches Arbeitsende bei Vollzeitassistent(inn)en – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten.

3.2.3.14.3 Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten bei Vollzeitassistent(inn)en

Von den 1206 Vollzeitassistent(inn)en gaben 19 nichts oder nichts Plausibles über ihre tägliche Arbeitszeit an, weitere 37 Assistent(inn)en arbeiten unregelmäßig, im Schichtdienst mit täglich oder wöchentlich wechselnden Arbeitszeiten. Die übrigen Vollzeitassistent(inn)en (n = 1150) arbeiten im Median 11,5 Stunden täglich bei einem Maximum von 16,5 und einem Minimum von sechs Stunden, etwaige Pausen mit eingerechnet. Nur insgesamt 5 % (n = 58) arbeiten bis zu neun Stunden täglich (inkl. Pausen). 495 (43 %) Personen arbeiten über neun Stunden bis zu elf Stunden durchschnittlich pro Tag. Der größte Anteil (n = 597; 52 %) arbeitet, Pausen eingerechnet, über elf Stunden täglich.

Vollzeitassistent(inn)en, die Angaben zu ihrer Pause machten (n = 1140), hatten eine durchschnittliche tägliche Pause von null bis (vereinzelt) fünf Stunden bei einem

medianen Wert von 1,5 Stunden. Tätige in der Pferdepraxis haben dabei deutlich weniger Pause als ihre Kollegen (Abb. 24). So haben 33,3 % (n = 48) gar keine Pause, in den anderen Praxisarten sind es maximal 13 %. Dafür treten extrem lange Mittagspausen über zwei Stunden, wahrscheinlich bedingt durch den individuellen Praxisablauf (Sprechstunden, Arbeitszeiten in den landwirtschaftlichen Betrieben etc.), bei den Pferdepraktiker/innen nur bei 0,7 % (n = 1) auf. In den anderen Praxisarten gaben rund ein Viertel der Assistent(inn)en an, eine regelmäßige Mittagspause über zwei Stunden zu haben.

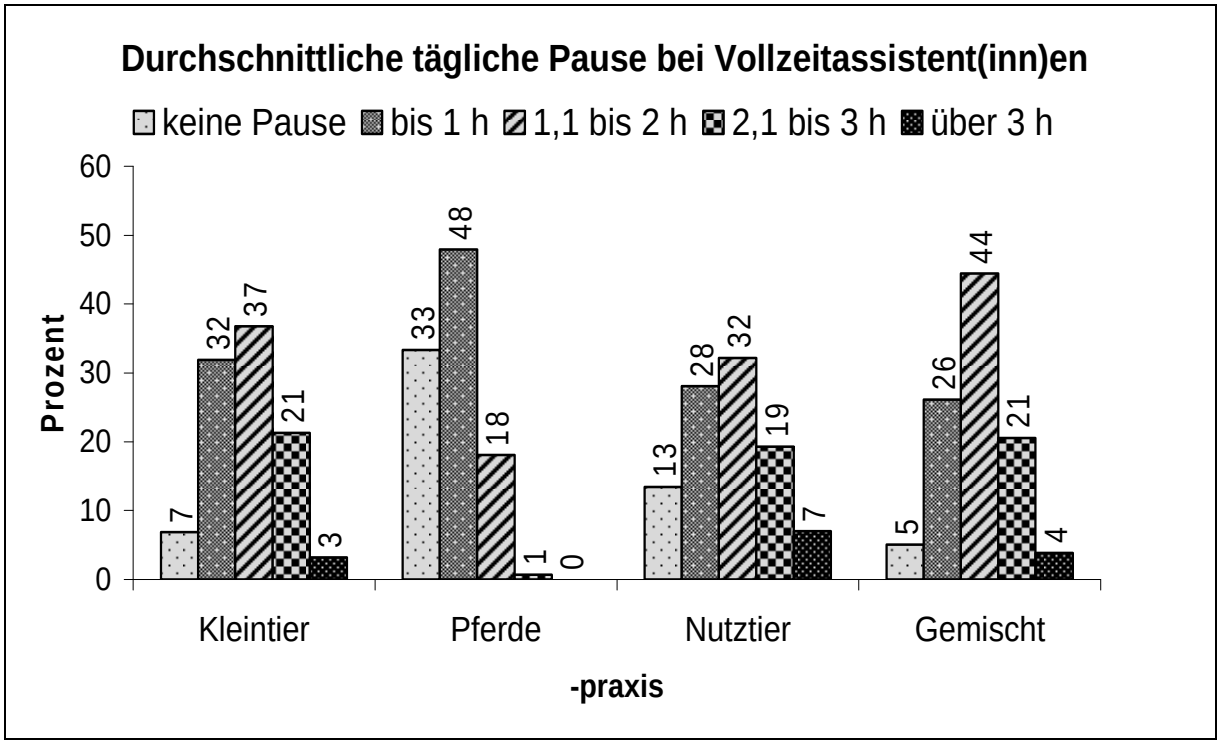


Abb. 24: Durchschnittliche tägliche Pause(n) bei Vollzeitangestellten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten.

Die tägliche „Nettoarbeitszeit“ ohne Pausen bei Vollzeitbeschäftigten war im Median neun Stunden und 45 Minuten bei einem Minimum von sechs Stunden und einem Maximum von 15 Stunden. Assistent(inn)en im Pferdebereich arbeiten weit häufiger (43 %) über elf Stunden täglich als in den anderen Praxisarten (9-13 %). Beschäftigte in der Kleintierpraxis arbeiten nahezu zur Hälfte (49 %) bis neun Stunden täglich, was bei Pferdepraktiker/innen nur in 13 % der Fälle zutrifft (Abb. 25).

Im Median arbeiteten Vollzeitassistent(inn)en in der Kleintierpraxis 9 ¼ Stunden, in der Pferdepraxis 10 Stunden und 37 Minuten, in der Nutztierpraxis 9 ½ Stunden und in der Gemischtpraxis genau 10 Stunden täglich, die etwaige Pause nicht eingerechnet.

Erklärend muss hinzugefügt werden, dass einige der Vollzeitassistent(inn)en angeführt haben, keine fünf Tage pro Woche zu arbeiten, sondern z. B. regelmäßig nur eine Viertagewoche zu haben, dennoch wurden bei diesen Assistent(inn)en die für Vollzeitarbeit geforderten 40 Wochenstunden erreicht. Die „Nettotagesarbeitszeit“ ist demnach nicht als Parameter für die gesamte Wochenarbeitszeit zu sehen. Diese wird in den folgenden Kapiteln näher betrachtet.

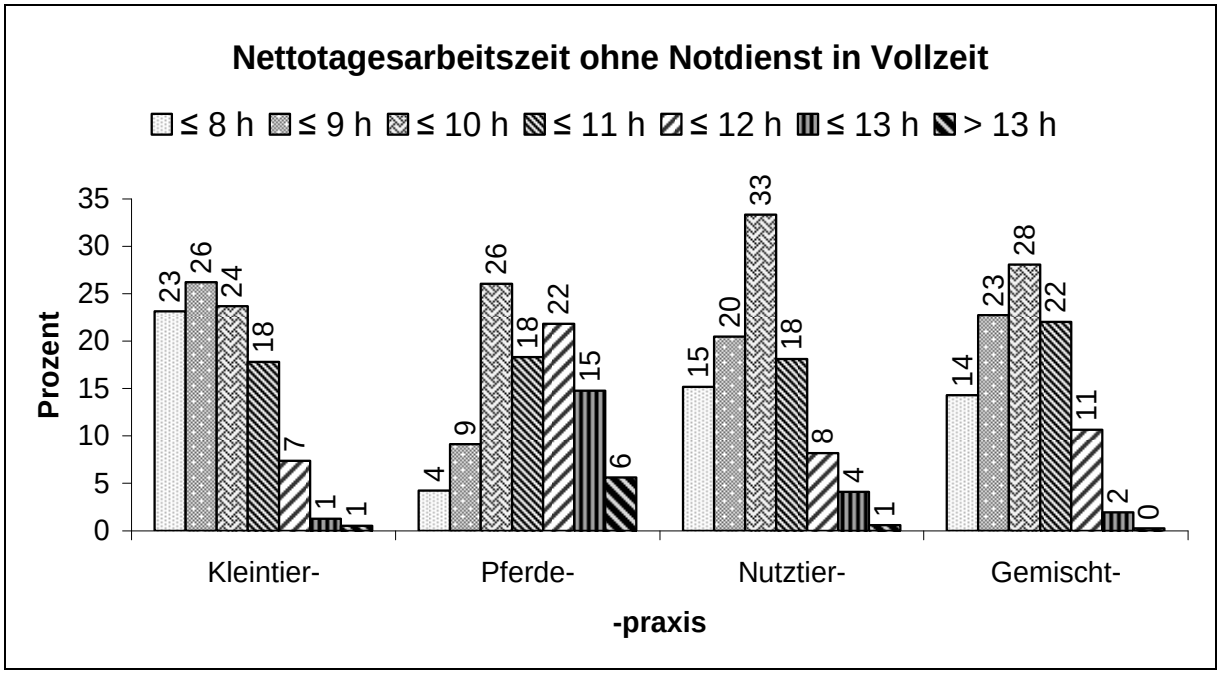


Abb. 25: Tägliche regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen bei Vollzeitangestellten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen.

Im Median arbeiteten die Assistent(inn)en in Vollzeit durchschnittlich von 8.00 Uhr bis 19.30 Uhr mit eineinhalb Stunden Mittagspause. Die tägliche Nettoarbeitszeit betrug im Median neun Stunden und 45 Minuten.

Assistent(inn)en in der Pferdepraxis hatten häufiger ungünstige und längere Arbeitszeiten als ihre Kolleg(inn)en in den anderen Praxisarten.

3.2.3.14.4 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Voll- und Teilzeitassistent(inn)en

Als durchschnittliche Wochenarbeitszeit wurde die Zeit ermittelt, die die Tierärztinnen und -ärzte tatsächlich durchschnittlich arbeiteten, der Notdienst wurde dabei unberücksichtigt gelassen. Befragte, die angaben, nur wochenweise – eine Woche pro Monat (n = 2), zwei Wochen pro Monat (n = 16), andere Wochenregelung (n = 2) –

oder „nur ab und zu“ zu arbeiten (n = 3), wurden in dieser Fragestellung nicht berücksichtigt. Insgesamt kamen von den 1945 in die Untersuchung einbezogenen Fragebögen 1856 Antworten zur Auswertung, der Rest machte keine oder unzureichende Angaben oder arbeitete wochenweise.

Der Medianwert der Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) bei Assistenztierärzten und -ärztinnen liegt bei 48 Stunden pro Woche. In Tab. 66 wird deutlich, dass Vollzeitassistent(inn)en in der Pferdepraxis mit 55 Wochenstunden im Median deutlich mehr arbeiten müssen als ihre Kolleg(inn)en. Die Unterschiede zwischen den Praxisarten konnten als signifikant bestätigt werden ($p < 0,0001$, siehe Anhang).

Tab. 66: Tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) von Vollzeitassistent(inn)en nach dem Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

Wochenstunden (VZ)	**Gesamt ***	**Kleintier**	**Pferd**	**Nutztier**	**Gemischt**
Anzahl Werte	1165	423	150	176	412
Minimum	40	40	40	40	40
5 % - Quantil	40	40	40	40	40
25 % - Quantil	43	40	50	45	45
Median	**48**	**45**	**55**	**50**	**50**
75 % - Quantil	55	50	60	55	55
95 % - Quantil	68	60	72	65	70
Maximum	100	85	100	91	88

Anzahl fehlender Werte = 41;
Grundlage: alle Praxisassistent(inn)en in Vollzeit (n = 1206)
* vier Personen, die berücksichtigt wurden, gaben den Praxisschwerpunkt nicht an

Betrachtet man die Wochenarbeitszeiten nach dem Geschlecht, so ist festzustellen, dass Frauen mit 48 Wochenstunden (Median; n= 838) in etwa die gleiche Arbeitsbelastung haben wie Männer mit 50 Wochenstunden (Median, n = 323).

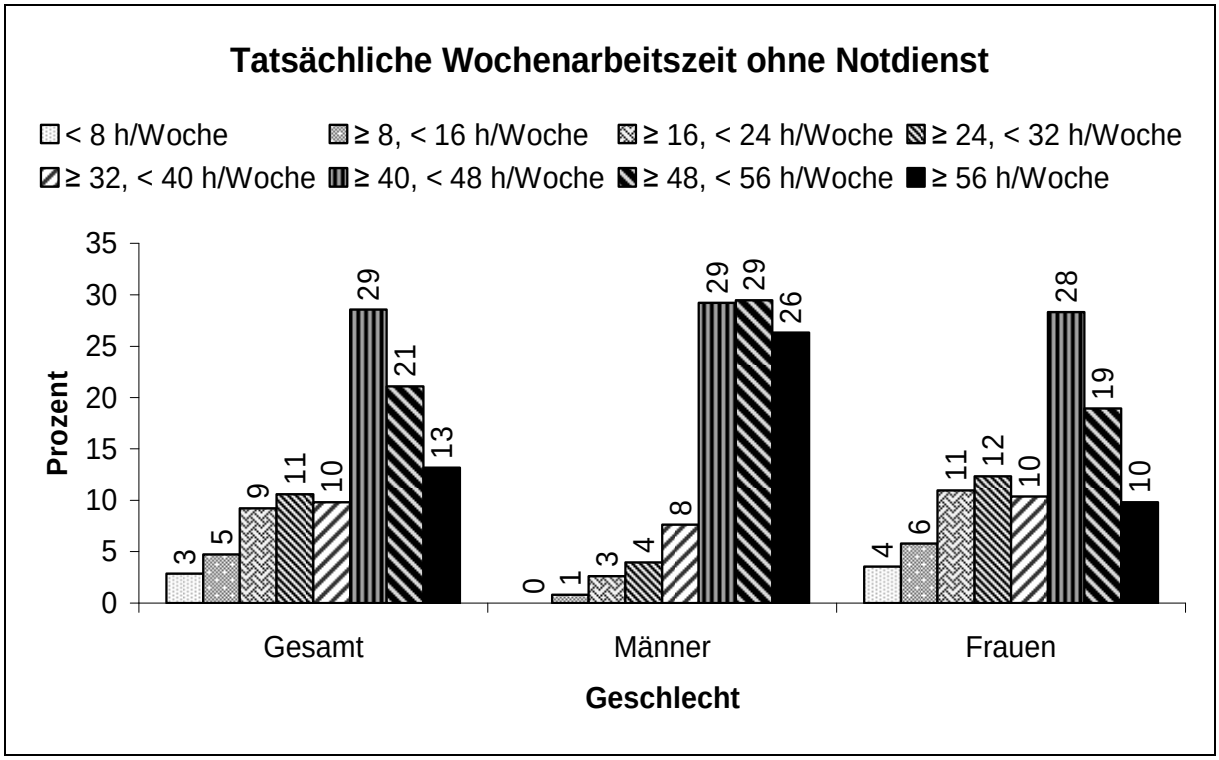


Abb. 26: Tatsächliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) von allen Befragten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten nach dem Geschlecht der Assistent(inn)en.

Wochenarbeitszeit von Assistent(inn)en mit Kindern

Deutlich mehr Frauen (28 %) als Männer (5 %) arbeiten in Teilzeit unter 30 Stunden pro Woche, wie Abb. 26 zu entnehmen ist. Die wahrscheinlichste Ursache ist die Betreuung der vorhandenen Kinder durch die Frau. Weitere Ursache bei beiden Geschlechtern ist wahrscheinlich die Beendigung der Dissertation.

In der folgenden Tab. 67 werden nur die Eltern unter den Assistenztierärzten und -ärztinnen betrachtet. Mütter in Elternzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht in ihrer alten Stelle arbeiteten, sowie Frauen, die ihr erstes Kind erwarteten, wurden nicht berücksichtigt. Väter arbeiteten demnach mehr als doppelt so lange pro Woche wie Mütter mit nur 20 Stunden pro Woche im Median. Dies lässt wieder die Vermutung zu, dass Frauen eher die Betreuung der Kinder übernehmen.

Tab. 67: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) bei Assistent(inn)en mit Kindern nach dem Geschlecht – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

Wochenstunden	**Männer (n = 179)**	**Frauen (n = 333)**
Minimum	12	1
5 % - Quantil	24	5
25 % - Quantil	40	11
Median	**48**	**20**
75 % - Quantil	55	35
95 % - Quantil	65	50
Maximum	91	80

Anzahl fehlender Werte = 14;
Grundlage: alle Assistent(inn)en mit Kindern (außer Frauen in der Elternzeit und Schwangere, die ihr erstes Kind erwarteten) (n = 526)

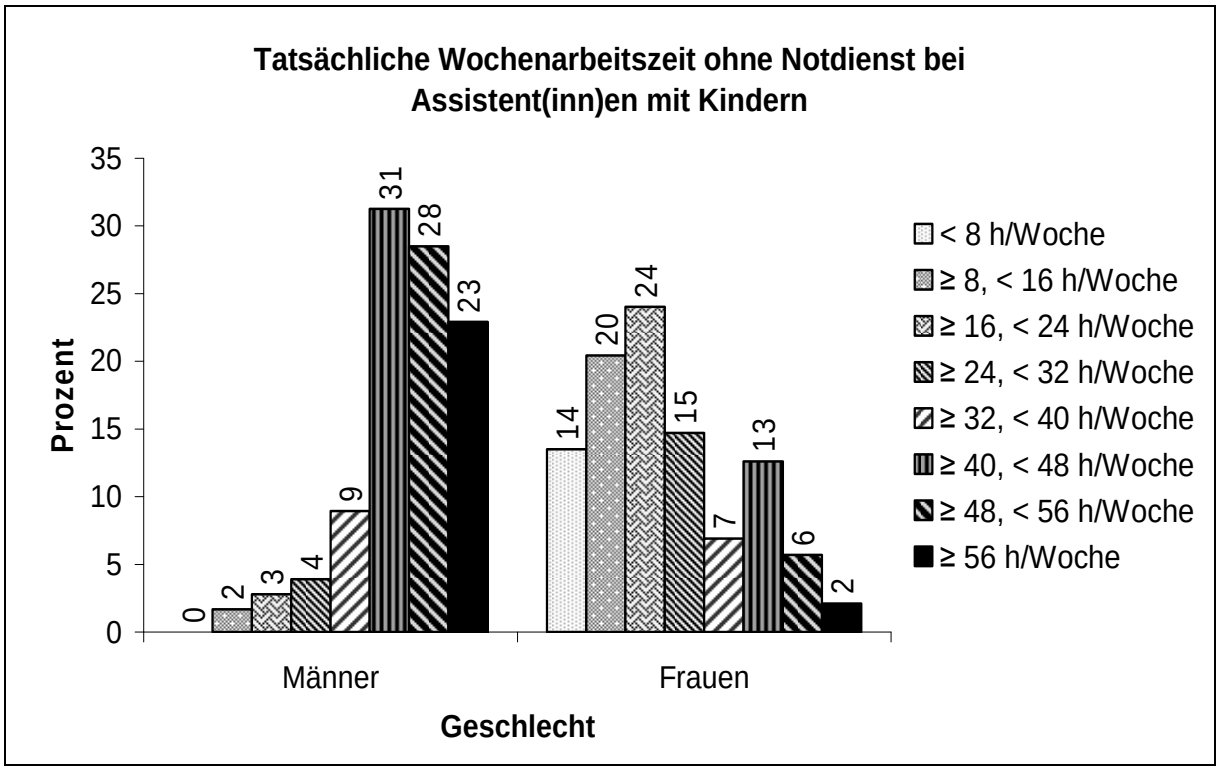


Abb. 27: Tatsächliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) bei Assistent(inn)en mit Kindern – Darstellung kategorisierter Antworthäufigkeiten (außer Mütter in Elternzeit und Schwangere).

Die Abb. 27 zeigt, dass Assistentinnen mit Kindern im Gegensatz zu ihren Kollegen mit Kindern viel häufiger in Teilzeit arbeiten. So war nur rund ein Fünftel der Mütter voll berufstätig, aber mehr als vier Fünftel der Väter.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei allen Vollzeitassistent(inn)en betrug im Median 48 Stunden (ohne Notdienst).

Pferdepraktiker/innen mussten dabei am längsten (Median: 55 h), Kleintierpraktiker/innen am wenigsten lang (Median: 45 h) arbeiten.

Männer mit Kindern arbeiteten 48 Stunden pro Woche, Frauen mit Kindern 20 Stunden pro Woche (Median).

3.2.3.14.5 Überstunden

Eine nicht unerhebliche Anzahl der Befragten machte keine konkreten Angaben zu den laut Vereinbarung oder Arbeitsvertrag bezahlten Wochenstunden. Häufige Bemerkungen an dieser Stelle waren: “Festgehalt“, „die Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen der Praxis“, „die Bezahlung erfolgt pauschal monatlich unabhängig von den geleisteten Stunden“, „keine Angabe von Stunden im Vertrag“ o. ä. Letztendlich antworteten 189 Personen so oder ähnlich. Weitere 92 Befragte antworteten mit „weiß nicht“ oder ähnlich. Nicht selten wurde auch „halbe Stelle“ oder ähnliches angegeben – diese Begriffe sind aber aufgrund des breiten Interpretationsspielraumes schwer auswertbar.

In diesem Zusammenhang wurde auch mehrmals erwähnt, dass es keine Überstunden gäbe, da keine Stundenzahl vereinbart oder im Arbeitsvertrag festgehalten wäre. Manche Assistent(inn)en äußerten auch, dass sie nach Arbeitstagen und nicht nach Stunden bezahlt würden, demnach gäbe es auch dort keine Überstunden. Die Definition von Überstunden ist demnach schwierig und deren Auftreten wird durch die Assistent(inn)en dem Anschein nach auch selten konkret erfasst. Aus diesen Gründen wurde auf eine detaillierte Darstellung der Überstunden verzichtet.

Bei der Frage nach der Bezahlung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden machten 60 der 1945 Personen keine vollständigen Angaben. Rund zwei Drittel (63,9 %, n = 1204) der Praxisassistent(inn)en, die die Frage beantworteten, bekommen weder Freizeitausgleich noch die Überstunden bezahlt, bei 352 (18,7 %) werden die Überstunden ganz oder teilweise in Freizeit abgeglichen. Eine vollständige oder teilweise Bezahlung der Überstunden erhalten 8,9 % der Assistent(inn)en (n = 168). Die restlichen 161 Personen (8,5 %) erhalten für die Überstunden z. T. Geld und z. T. Freizeit.

Rund zwei Drittel der Assistent(inn)en bekamen die Überstunden nicht bezahlt und auch keinen Freizeitausgleich.

3.2.3.14.6 „Ich würde gern mehr arbeiten."

Unter den Assistent(inn)en, die weniger als 20 Stunden pro Woche regelmäßig arbeiten (n = 213), bewerteten 57 (27,5 %) die Aussage „Ich würde gern mehr arbeiten" mit „stimmt völlig" (Abb. 28). Dieses Ergebnis impliziert, dass rund ein Viertel derer, die weniger als 50 % arbeiten, diesen Zustand gerne ändern würden. Bei den Teilzeitassistent(inn)en, die mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, ist dies immerhin noch bei jeder/jedem Zehnten der Fall (n = 57; 11,4 %). Diese in Tab. 68 aufgeführten, signifikanten (p < 0,0001) Ergebnisse machen deutlich, dass die Teilzeitstellen nicht immer durch die Arbeitnehmer/innen aufgrund anderweitiger Inanspruchnahme (Kinderbetreuung, Beendigung der Dissertation, Haushalt etc.) gewünscht, sondern teilweise auch vom Arbeitgeber initiiert sind, der nur eine Teilzeitkraft beschäftigen kann/will.

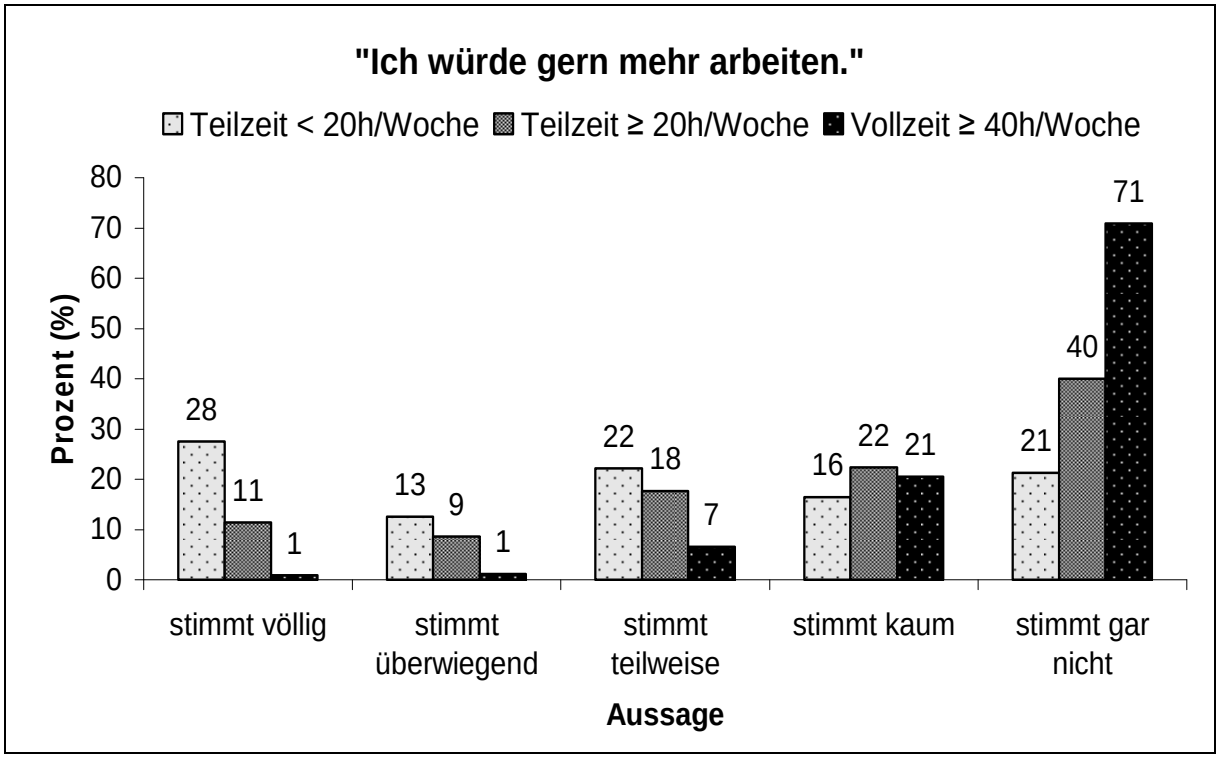


Abb. 28: „Ich würde gern mehr arbeiten." – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Stellenumfang der Praxisassistent(inn)en.

Tab. 68: „Ich würde gern mehr arbeiten.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) nach dem Stellenumfang (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1911	**4,17** ± 1,20	
Teilzeit < 20h/Woche	207	**2,91** ± 1,50	p < 0,0001, siehe Anhang
Teilzeit ≥ 20h/Woche	500	**3,71** ± 1,37	
Vollzeit ≥ 40h/Woche	1151	**4,60** ± 0,74	

28 % der Teilzeitassistent(inn)en (< 20 h/Woche) würden gerne mehr arbeiten.

3.2.3.14.7 Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit

31 Befragte antworteten auf die Frage „Können Sie Ihre Arbeitszeit unter Umständen flexibel gestalten (bei unvorhergesehenem Ereignis, z. B. Erkrankung des Kindes)?“ nicht oder nicht plausibel.

Von den übrigen 1916 Assistent(inn)en antworteten 24,5 % (n = 468), dass sie ihre Arbeitszeit unter besonderen Umständen problemlos flexibel gestalten können. Weitere 49,8 % (n = 953) beantworteten diese Frage mit „ja, teilweise.“ Negativ antworteten 25,8 % (n = 493). Betrachtet man diesen Sachverhalt in den verschiedenen Praxisarten, so fallen doch Unterschiede (p < 0,0001) auf: In der Nutztierpraxis ist eine problemlose oder teilweise flexible Gestaltung der Arbeitszeit am ehesten möglich (83,7 %, n = 206), gefolgt von der Gemischtpraxis (78,6 %, n = 493), der Pferdepraxis (74,4 %, n = 131) und der Kleintierpraxis (68,4 %, n = 587).

Dieser Umstand ist sicher durch die unterschiedlichen Praxisabläufe in den verschiedenen Praxisarten begründbar – die oft festen Sprechstunden in der Kleintierpraxis führen eher zu einem Verlust an Flexibilität, während im Nutztierbereich die Fahrpraxis eine freiere Zeiteinteilung gewährleistet.

Rund drei Viertel der Assistent(inn)en konnten ihre Arbeitszeit bei unvorhergesehenen Ereignissen problemlos oder teilweise flexibel gestalten. In der Nutztierpraxis war das am ehesten möglich.

3.2.3.14.8 Reguläre Samstagsarbeit

Unter den 1206 Vollzeitassistent(inn)en beantworteten acht die Frage nach regulärer Arbeit samstags nicht vollständig. Knapp ein Fünftel der Assistent(inn)en (n = 226) arbeitet regulär nicht samstags, wie nachfolgend in Abb. 29 dargestellt ist. Knapp die Hälfte (n = 547) arbeitet jeden zweiten oder alternierend jeden zweiten bis dritten Samstag. Fast 16 % (n = 129) arbeiten mehr als 50 % der Samstage. Dieses Ergebnis zeigt, dass die tierärztliche Tätigkeit sehr häufig mit einer 5,5- bis 6-Tagewoche verbunden ist.

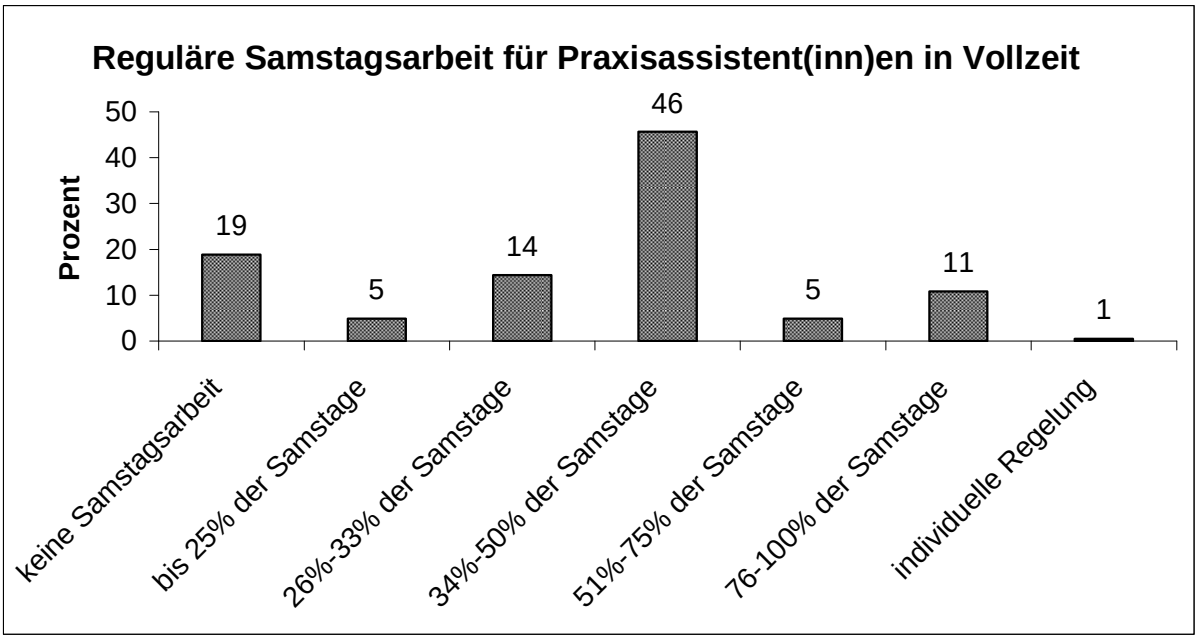


Abb. 29: Reguläre Samstagsarbeit für Assistent(inn)en in Vollzeit – Darstellung der Antworthäufigkeiten.

3.2.3.15 Notdienst

Die Frage nach der Notdienstbeteiligung der einzelnen Befragten wurde offen gestaltet, um die Vielfalt der Antwortmöglichkeiten nicht einzuschränken. Bei der Frage nach der Notdienstteilnahme wurde nicht unterschieden in den so genannten „Stadtnotdienst“ oder eine über die für Praxen gesetzliche Teilnahme am Notdienst hinausgehende ständige Rufbereitschaft. Gefragt war, wie oft die Befragten selbst am Notdienst teilnehmen.

309 (16,2 %) der 1945 Praxisassistent(inn)en gaben an, nie (bzw. in seltenen Fällen noch nicht) am Praxisnotdienst teilzunehmen, davon 58 Vollzeitkräfte [4,9 % der Vollzeitassistent(inn)en]. Dabei muss beachtet werden, dass es auch Praxen gibt, die

gar keinen Notdienst anbieten, die Assistent(inn)en in diesen Praxen demnach nicht davon betroffen sind. 42 Personen beantworteten die Frage nach der Notdienstregelung nicht oder nicht hinreichend. Die weitere Darstellung der Notdienstregelung wurde für einen einheitlichen Überblick über die geleisteten Not- und Bereitschaftsdienste in der vorliegenden Arbeit nur auf die Vollzeitassistent(inn)en beschränkt.

3.2.3.15.1 Notdienst in der Woche für Vollzeitassistent(inn)en

15 der Beschäftigten in Vollzeit machten keine oder nicht verständliche Angaben zur eigenen Notdienstregelung unter der Woche. Die Antworten der übrigen 1191 Befragten wurden in Tab. 69 dargestellt. Unter der Woche findet am meisten die Regelung Anwendung, dass einzelne Tages- bzw. Nachtdienste geleistet werden. So haben zwei Fünftel durchschnittlich bis zu zwei Dienste jede Woche, das Wochenende ausgeschlossen. Weitere 20 % haben mehr als durchschnittlich zwei Dienste pro Woche. Eine ganze Woche alle zwei oder alle drei Wochen müssen 15 % der Vollzeitassistent(inn)en Notdienst leisten.

Tab. 69: Durchschnittliche Notdienstregelung unter der Woche bei Vollzeitassistent(inn)en.

Notdienst unter der Woche	**n = 1191**	**100,0 %**
• > 2 Dienste pro Woche	241	20,2 %
• > 1, ≤ 2 Dienste pro Woche	279	23,4 %
• 1 Dienst pro Woche	197	16,5 %
• ganze Woche jede Woche	26	2,2 %
• jede 2. Woche	124	10,4 %
• jede 3. Woche bzw. jede 2.- jede 3. Woche	61	5,1 %
• jede 4. Woche bzw. jede 3.- jede 4. Woche	25	2,1 %
• jede 5. Woche bzw. jede 4.- jede 5. Woche	11	0,9 %
• weniger als 1/5 der Dienste	73	6,1 %
• kein Notdienst in der Woche	109	9,2 %
• individuelle Regelung	34	2,9 %
• nur Hintergrunddienst	11	0,9 %
Anzahl der fehlenden Werte = 15; Grundlage: alle Vollzeitassistent(inn)en (n = 1206)		

3.2.3.15.2 Notdienst am Wochenende für Vollzeitassistent(inn)en

17 Vollzeitassistent(inn)en machten keine oder unverständliche Angaben zu ihrer Teilnahme an Wochenendnotdiensten. 60 der restlichen 1189 Vollzeitkräfte nehmen (noch) nicht am Wochenendnotdienst teil. Gut zwei Drittel leisten jedes zweite oder jedes dritte (bzw. alternierend) Wochenende Notdienst. Alle Regelungen sind Tab. 70 zu entnehmen.

Tab. 70: Durchschnittliche Wochenend-Notdienstregelung für Vollzeitassistent(inn)en.

Notdienst am Wochenende	**n = 1189**	**100,0 %**
• jedes Wochenende	5	0,4 %
• jedes/jedes zweite Wochenende (alternierend)	14	1,2 %
• jedes zweite Wochenende	496	41,7 %
• jedes zweite/dritte Wochenende (alternierend)	35	2,9 %
• jedes dritte Wochenende	297	25,0 %
• jedes dritte/vierte Wochenende (alternierend)	26	2,2 %
• jedes vierte Wochenende	143	12,0 %
• jedes vierte/fünfte Wochenende (alternierend)	5	0,4 %
• jedes fünfte Wochenende	24	2,2 %
• seltener als jedes fünfte Wochenende	46	3,0 %
• andere/individuelle Regelung	38	3,2 %
• kein Wochenende	60	5,1 %
Anzahl der fehlenden Werte = 17; Grundlage: alle Vollzeitassistent(inn)en (n = 1206)		

3.2.3.15.3 Art des Notdienstes

Auf die Frage nach der Art des Notdienstes antworteten von den 1636 Assistent(inn)en, die am Praxis- bzw. Kliniknotdienst teilnehmen, 19 nicht.

1273 (78,7 %) Personen gaben an, Rufbereitschaft zu haben, d. h., grundsätzlich den Aufenthaltsort selbst zu bestimmen (ggf. den Arbeitgeber darüber zu informieren) und nur bei Notfällen vor Ort zu sein. 265 (16,4 %) der am Notdienst Teilnehmenden haben Bereitschaftsdienst, d. h., sie müssen sich dann immer an einem vom Praxisinhaber/von der Praxisinhaberin bestimmten Ort aufhalten. 79 Per-

sonen (4,9 %) gaben an, z. T. sowohl dienstbereit (beispielsweise im Rahmen bestimmter Notfallsprechstunden am Wochenende) als auch z. T. rufbereit zu sein.

3.2.3.15.4 Notdienstvergütung/Freizeitausgleich

25,8 % Prozent (n = 417) der Assistent(inn)en, die am Notdienst im Rahmen ihrer Tätigkeit teilnehmen (n = 1636), erhalten dafür regel- oder unregelmäßig eine zusätzliche Vergütung, bei 1199 (74,2 %) Personen ist dies nicht der Fall. 20 Personen beantworteten die Frage nicht.

Die Bezahlung des Notdienstes erfolgt als konkreter Betrag monatlich, pro Dienst, pro Wochenende, pro Nacht, pro Notfall/pro Anfahrt, pro (tatsächlich gearbeitete) Stunde, als Umsatzbeteiligung im Notdienst, als unregelmäßige Zuwendung oder nach § 3 Einkommenssteuergesetz. Aufgrund der Vielfalt der Antworten und der doch sehr unterschiedlichen Notdienstregelungen ist eine sinnvolle quantitative Auswertung des Notdienstgehaltes schwer möglich. Daher seien im Folgenden nur einige, relativ häufig vorhandene Bezahlmodi dargestellt (Tab. 71). Auf eine Darstellung der monatlichen Notdienstvergütung wurde wegen der geringen Aussagekraft aufgrund des extrem unterschiedlichen Zeitaufwandes für die einzelnen Assistent(inn)en verzichtet.

Tab. 71: Notdienstvergütung in Euro.

	pro Wochenenddienst	**pro Anfahrt/Notfall**	**pro Stunde**
Anzahl Werte	40	23	39
Minimum	50	5	3,30
5 % - Quantil	50	5	4,40
25 % - Quantil	100	8	10,00
Median	**138**	**10**	**15,00**
75 % - Quantil	200	20	17,00
95 % - Quantil	300	30	30,00
Maximum	350	35	45,00

Aussagen zum Freizeitausgleich wurden von 1613 Assistenztierärzten und -ärztinnen gemacht (Anzahl der fehlenden Werte = 23). So gaben rund drei Viertel (74,0 %, n = 1194) an, keine Ausgleichszeit zum Notdienst zur Verfügung gestellt zu bekommen, nur ein Viertel (26,0 %, n = 419) bejahte die Frage nach dem Freizeitausgleich. Der Umfang wurde nicht erfragt, konkrete Angaben machten dennoch 86 Personen. Am weitaus häufigsten wurde angegeben, dass für einen Wochenendnotdienst ein

oder ein halber freier Tag gewährt wird. Eine Gegenüberstellung beider Ausgleichsmöglichkeiten für Vollzeitassistent(inn)en findet sich in Tab. 72.

Tab. 72: Darstellung der Notdienstvergütung gegenüber Freizeitausgleich bei Vollzeitassistent(innen).

Notdienstausgleich	**n = 1135**	**100,0 %**
keine Bezahlung, kein Freizeitausgleich	645	56,8 %
Freizeitausgleich, aber keine Bezahlung	247	21,8 %
Bezahlung, aber kein Freizeitausgleich	158	13,9 %
Freizeitausgleich und Bezahlung	85	7,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 13; Grundlage: alle Vollzeitassistent(inn)en, die am Notdienst teilnehmen (n = 1148)		

Der überwiegende Teil der Vollzeitassistent(inn)en nahm regelmäßig am Notdienst teil. Gut die Hälfte erhielt dafür keinen Ausgleich, weder in Form von Freizeit noch von Geld.

Fast 80 % aller am Notdienst teilnehmenden Praxisassistent(inn)en hatten Rufbereitschaft, nur 15 % haben Bereitschaftsdienst.

3.2.3.16 Gehalt und andere finanzielle Aspekte

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Handhabung der Bezahlung mit etwaiger Umsatz- oder Gewinnbeteiligung in Angestelltenverhältnissen oder freier Mitarbeit oder zusätzlichen Geld- oder Sachleistungen neben dem Bruttomonatsgehalt kann die Bezahlung nur annähernd dargestellt werden. Weiterhin gaben einige Assistent(inn)en an, die Notdienstvergütung sei als Pauschale im Bruttomonatsgehalt bereits enthalten. 38 Personen merkten an, zusätzlich zu ihrem Gehalt Umsatzprämien, Gewinnbeteiligungen o. ä. in unterschiedlicher Höhe zu bekommen. Um auch Assistent(inn)en gerecht zu werden, die trotz „halber Stelle“ z. B. dennoch regelmäßig 40 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, wurde das Gehalt immer hinsichtlich der tatsächlich gearbeiteten – nicht der vereinbarten – Wochenstunden ohne Notdienst betrachtet.

In Tab. 73 wird die Bewertung der Aussage „Mein Gehalt empfinde ich als angemessen.“ durch die Praxisassistent(inn)en dargestellt. Durchschnittlich betrachtet bewerten Frauen und Männer ihr Gehalt als teilweise bis kaum angemessen, wobei keine Geschlechterunterschiede beobachtet wurden. Betrachtet man das Patientenspektrum der Praxen, so fallen zwischen den Gruppen Unterschiede auf ($p < 0,0001$,

siehe Anhang). Assistent(inn)en in Nutztierpraxen bewerten ihr Gehalt am besten, gefolgt von Tätigen in der Gemischtpraxis, der Kleintierpraxis und – weit abgeschlagen – der Pferdepraxis (Tab. 73).

Fast die Hälfte (47,2 %) aller Umfrageteilnehmer/innen empfand ihr Gehalt als kaum oder gar nicht angemessen (siehe Anhang).

Tab. 73: „Mein Gehalt empfinde ich als angemessen." – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1907	**3,33** ± 1,20	
Frauen	1513	**3,34** ± 1,20	p = 0,5174
Männer	391	**3,29** ± 1,22	
Tätigkeit in Kleintierpraxis	854	**3,42** ± 1,21	p < 0,0001, siehe Anhang
Tätigkeit in Pferdepraxis	172	**3,75** ± 1,12	
Tätigkeit im Nutztierpraxis	246	**2,93** ± 1,23	
Tätigkeit in Gemischtpraxis	627	**3,25** ± 1,16	

3.2.3.16.1 Bruttomonatsgehalt bei Angestellten

Die Bruttomonatsgehälter werden primär von Angestellten in Vollzeitarbeit beschrieben. In Tab. 78 (S. 170) wird zusätzlich der Lohn nach dem Umfang der Stelle (Voll- oder Teilzeit) dargestellt.

Ein/e an der Untersuchung teilnehmende Praxisassistent/in in Deutschland verdiente im Angestelltenverhältnis ohne Rücksicht auf Einflussfaktoren wie Geschlecht, Berufserfahrung, behandelte Tierarten, Landesteil etc. im Median 2500 € brutto monatlich in Vollzeitarbeit. Im Folgenden sollen die Gehälter nach den eben erwähnten Einflussfaktoren differenziert werden.

3.2.3.16.1.1 Gehalt nach Geschlecht

Assistenztierärzte verdienten deutlich mehr als ihre Kolleginnen (Tab. 74; $p < 0{,}0001$). Bei der Betrachtung verschiedener Lageparameter in Tab. 74 wird deutlich, dass Frauen im Median mehr als 500 € unter dem Gehalt der Männer blieben. Verschiedene Praxisarten, Landesteile oder auch die Berufserfahrung wurden bei dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

Tab. 74: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach Geschlecht – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Männer (n = 324)	**Frauen (n = 851)**
Minimum	900	580
5 % - Quantil	1800	1500
25 % - Quantil	2440	2000
Median	**2950**	**2400**
75 % - Quantil	3500	2800
95 % - Quantil	5000	3500
Maximum	10000	8000
Anzahl fehlender Werte = 17; Grundlage: alle Vollzeitangestellten (n = 1192)		

3.2.3.16.1.2 Gehalt nach alten/neuen Bundesländern und Berlin

Die errechneten Bruttomonatsgehälter bei Vollzeitangestellten nach Landesteil (Median: alte Bundesländer 2500 €, neue Bundesländer 2000 € und Berlin 2200 €) überraschen nicht (Tab. 75). Statistisch signifikante Unterschiede der Bruttomonatsgehälter lassen sich zwischen den alten und den neuen Bundesländern darstellen ($p < 0{,}0001$). In den alten Bundesländern ist der Median des Vollzeit-Bruttomonatsgehaltes rund 500 € höher als in den neuen Bundesländern. Berlin liegt mit 2200 € dazwischen, jedoch fließen hier situationsbedingt ausschließlich Gehälter von in Kleintierpraxen Tätigen ein, darum sollte hier das Augenmerk insbesondere auf die Unterschiede zwischen dem Osten und Westen Deutschlands gelegt werden.

3.2.3.16.1.3 Gehalt nach Berufserfahrung

Mit steigender Berufserfahrung verdienen Deutschlands Praxisassistent(inn)en mehr, wie aus Tab. 76 ersichtlich ist (Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman $r_S=0{,}581$; $p < 0{,}0001$). Die Gehälter steigen jedoch nicht linear immer weiter, sondern stagnieren irgendwann bei einem Median zwischen 3000 und 3500 € monatlich. Diese eingeschränkten finanziellen Entwicklungsmöglichkeiten können ein Grund dafür

sein, dass es mit steigendem Lebensalter immer weniger Praxisassistent(inn)en gibt (vgl. Kap. 3.2.1.2, S. 89ff.).

Tab. 75: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach alten und neuen Bundesländern (BL) – Darstellung ausgewählter Lagemaße (Signifikanztabelle siehe Anhang).

	Alte BL (n = 1023)	**Neue BL (n = 123)**	**Berlin (n = 25)**
Minimum	700	580	1500
5 % - Quantil	1600	1400	1800
25 % - Quantil	2100	1750	2000
Median	**2500**	**2000**	**2200**
75 % - Quantil	3000	2500	2645
95 % - Quantil	4090	3000	4250
Maximum	10000	4500	4400
Anzahl fehlender Werte = 21; Grundlage: alle Vollzeitangestellten (n = 1192)			

Tab. 76: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach der Berufserfahrung in Jahren (a) – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	≤ 3 a	**>3 a ≤ 6 a**	**>6 a ≤ 9 a**	**>9 a ≤ 12 a**	**>12 a ≤ 15 a**	**>15 a ≤ 18 a**	**> 18 a**
Anzahl Werte	457	383	154	80	39	13	37
Minimum	600	580	1050	1500	2400	1800	900
5 % - Quantil	1400	1800	1900	1795	2500	1800	1500
25 % - Quantil	1800	2200	2500	2500	3000	3000	2450
Median	**2100**	**2500**	**3000**	**3000**	**3400**	**3500**	**3200**
75 % - Quantil	2500	3000	3500	3500	4070	4200	4233
95 % - Quantil	3000	3500	4500	5000	5000	9000	8000
Maximum	5400	5110	5500	10000	5800	9000	8500
Anzahl fehlender Werte = 29; Grundlage: alle Vollzeitangestellten (n = 1192)							

3.2.3.16.1.4 Gehalt nach Patientenspektrum

In Tab. 77 sind die durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter der Vollzeitangestellten in Kleintier-, Pferde-, Nutztier- und Gemischtpraxen dargestellt. Praxisassistent(inn)en in Kleintierpraxen verdienen demnach am wenigsten (Median: € 2300), gefolgt von Assistent(inn)en in der Pferde- und Gemischtpraxis. Nutztierpraktiker/innen haben mit Abstand das durchschnittlich höchste Gehalt (Median: € 2850).

Eine der Hauptursachen sind sicher die höhere Affinität der zumeist weiblichen Assistent(inn)en zur Kleintier- und Pferdepraxis. Nach dem Grundsatz, dass Angebot und Nachfrage den Preis resp. das Gehalt regeln, wird sich auch die Vergütung in beliebten Tätigkeitsbereichen entsprechend anders regulieren.

Tab. 77: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**	**Gemischt**
Anzahl Werte	431	148	176	419
Minimum	580	850	1500	1000
5 % - Quantil	1500	1340	1800	1600
25 % - Quantil	1950	2075	2400	2100
Median	**2300**	**2500**	**2850**	**2500**
75 % - Quantil	2650	3000	3400	3000
95 % - Quantil	4000	4000	5000	4000
Maximum	8000	5500	6000	9000
Anzahl fehlender Werte = 18; Grundlage: alle Vollzeitangestellten (n = 1192)				

Unter Berücksichtigung des Geschlechtes und der Lage der Praxis in den alten/neuen Bundesländern sind folgende mediane Gehälter in den verschiedenen Praxisarten zu ermitteln:

- **Kleintierpraxis** — **2300 € (n = 431)**
  - **Männer** — **2500 € (n = 71)**
    - alte Bundesländer — 2578 € (n = 50)
    - neue Bundesländer — 2300 € (n = 12)
    - Berlin — 2573 € (n = 6)

- o **Frauen** **2200 € (n = 359)**
  - alte Bundesländer 2300 € (n = 286)
  - neue Bundesländer 1950 € (n = 53)
  - Berlin 2100 € (n = 19)

- **Pferdepraxis** **2500 € (n = 148)**

  - o **Männer** **3000 € (n = 39)**
    - alte Bundesländer 3000 € (n = 38)
    - neue Bundesländer 2600 € (n = 1)

  - o **Frauen** **2400 € (n = 109)**
    - alte Bundesländer 2500 € (n = 105)
    - neue Bundesländer 2100 € (n = 4)

- **Nutztierpraxis** **2850 € (n = 176)**

  - o **Männer** **3150 € (n = 85)**
    - alte Bundesländer 3300 € (n = 75)
    - neue Bundesländer 2000 € (n = 9)

  - o **Frauen** **2600 € (n = 90)**
    - alte Bundesländer 2650 € (n = 83)
    - neue Bundesländer 2300 € (n = 6)

- **Gemischtpraxis** **2500 € (n = 419)**

  - o **Männer** **2850 € (n = 127)**
    - alte Bundesländer 3000 € (n = 115)
    - neue Bundesländer 2438 € (n = 12)

  - o **Frauen** **2402 € (n = 291)**
    - alte Bundesländer 2500 € (n = 265)
    - neue Bundesländer 2000 € (n = 25)

Auf die Sicherung dieser Ergebnisse mittels statistischer Methoden wurde aufgrund der teilweise doch sehr geringen Stichprobengrößen verzichtet. Dieser Gegenüberstellung ist aber deutlich zu entnehmen, dass Praxisassistenten ihren Kolleginnen im Gehalt in der Regel überlegen sind. Eine Ausnahme bilden Assistent(inn)en in der Nutztierpraxis in den neuen Bundesländern, deren Ursache aber wahrscheinlich in der geringen Stichprobengröße zu suchen ist, so dass diesem Teilergebnis keine weitere Bedeutung zuzumessen ist.

Weiterhin verdienen Assistent(inn)en in den alten Bundesländern deutlich mehr als ihre Kolleg(inn)en im Beitrittsgebiet. Kausal werden die höheren Verdienstmöglichkeiten in den alten Bundesländern, schon allein aufgrund des um 10 % höheren einfachen GOT-Satzes verantwortlich sein.

3.2.3.16.1.5 Gehalt nach Stellenumfang

Betrachtet man das Gehalt nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, ohne auf die Berufserfahrung Rücksicht zu nehmen, so erhält man die in Tab. 78 dargestellten Ergebnisse. Es wurden jeweils wieder nur Angestellte berücksichtigt, geringfügig Beschäftigte werden gesondert dargestellt. Mit steigender Wochenstundenzahl steigen auch die Vergütungen kontinuierlich an (Korrelationskoeffizient nach Spearman $r_S = 0{,}552$; $p < 0{,}0001$).

Tab. 78: Bruttomonatsgehalt in Euro von Angestellten nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	< 8 h	**≥ 8 < 16 h**	**≥ 16 < 24 h**	**≥ 24 < 32 h**	**≥ 32 < 40 h**	**≥ 40 < 48 h**	**≥ 48 < 56 h**	**> 56 h**
Anzahl Werte	12	38	144	171	169	518	381	239
Minimum	329	430	500	750	590	580	1000	850
5 % - Quantil	329	450	710	900	1200	1500	1700	1500
25 % - Quantil	405	600	995	1280	1760	2000	2100	2150
Median	**459**	**730**	**1200**	**1500**	**2200**	**2500**	**2500**	**2600**
75 % - Quantil	700	1000	1450	1900	2500	2900	3000	3300
95 % - Quantil	800	1250	2000	2750	3150	3800	4000	4700
Maximum	800	1550	3100	4000	5950	6000	5800	10000
Anzahl fehlender Werte = 118 Grundlage: alle Angestellten (n = 1790)								

Nutztierpraktiker/innen waren mit ihrem Gehalt am zufriedensten, obwohl auch hier der Median nur „stimmt teilweise“ war. Pferdepraktiker/innen waren mit ihrem Gehalt am unzufriedensten.

Frauen in Vollzeittätigkeit verdienten weniger als Männer.

Assistent(inn)en in den alten Bundesländern verdienten mehr als in den neuen Bundesländern.

Kleintierassistent(inn)en verdienten am wenigsten, Praxisassistent(inn)en in der Nutztierpraxis am besten.

3.2.3.16.2 Gehalt bei freien Mitarbeiter(inne)n

Freie Mitarbeiter/innen, die Aussagen über ihr Gehalt pro Stunde trafen (n = 28), verdienten im Median 20 € bei einem Minimum von 9 € und einem Maximum von 31 € pro Stunde. Diejenigen, die nach Tagen bezahlt wurden (n = 18), erhielten im Median 142 € bei einem Minimum von 65 € und einem Maximum von 300 € pro Tag, wobei die durchschnittliche Tagesarbeitsdauer unberücksichtigt blieb.

3.2.3.16.3 Tages- und Stundenlohn bei geringfügig Beschäftigten und Angestellten

Sechs geringfügig Beschäftigte machten Angaben zum Tagesgehalt. So verdienten sie 100 € (Median) bei einem Minimum von 65 € und einem Maximum von 130 € pro Tag. Der durchschnittliche Stundenlohn (n = 32) lag mit 15 € pro Stunde im Median (Minimum: 10 €/Stunde; Maximum: 25 €/Stunde) deutlich unter der Entlohnung der freien Mitarbeiter/innen.

Angestellte Tierärztinnen und -ärzte gaben 24mal einen Stundenlohn an: Als Median konnte 16 € bestimmt werden (Minimum: 10 €; Maximum: 30 €). Der in acht Fällen angegebene Tageslohn betrug bei ihnen im Median 110 € (Maximum 150 €; Minimum 75 €).

3.2.3.16.4 Einstiegsgehalt bei Anfangsassistent(inn)en

Um das erste Gehalt von Anfangsassistent(inn)en in Vollzeit zu erfassen, wurden nur die Antworten zum Anfangsgehalt von Praxisassistent(inn)en in ihrer ersten Stelle mit einer Berufserfahrung von maximal vier Jahren berücksichtigt. Der Einfachheit halber wurden nur Vollzeitstellen ausgewertet (Tab. 79).

Betrachtet man die Einstiegsgehälter im Hinblick auf die Empfehlungen der berufsständischen Vertretungen (vgl. Kap. 2.3.4.5, S.39ff.), so kann Folgendes festgehalten werden: 26,8 % (n = 85) der befragten Vollzeitangestellten verdienten eingangs weniger als 1534 €. 39,8 % (n = 126) verdienten mindestens 1534 €, aber weniger als die im Januar 2007 von der TIERÄRZTEKAMMER NIEDERSACHSEN (2007, 375) geforderten 2000 €. Ein Drittel der Einstiegsgehälter betrug mindestens 2000 € (n = 106; 33,4 %).

Tab. 79: Bruttoeinstiegsgehälter in Euro von Angestellten in Vollzeit in ihrer ersten Stelle nach verschiedenen Kriterien – Darstellung ausgewählter Lagemaße.

	Männer	**Frauen**	**alte BL**	**neue BL**	**Klein-tier**	**Pferd**	**Nutz-tier**	**Ge-mischt**
Anzahl Werte	65	250	265	45	105	30	58	121
Minimum	1000	555	555	1000	600	750	1000	555
5 % - Quantil	1250	1000	1000	1000	1100	800	1200	1100
25 % - Quantil	1600	1500	1550	1500	1500	1300	1750	1600
Median	**1800**	**1800**	**1800**	**1600**	**1700**	**1675**	**2000**	**1800**
75 % - Quantil	2100	2000	2000	1800	1800	2000	2100	2000
95 % - Quantil	2500	2350	2500	2000	2100	2500	2556	2300
Maximum	4000	2600	4000	2000	2500	2520	2600	4000
Grundlage: alle Vollzeitangestellten in ihrer ersten Stelle und maximal vier Jahren Berufserfahrung (n = 317)								

3.2.3.16.5 Zusätzliche Leistungen von Seiten des Arbeitgebers

89 Personen mit monatlichem Gehalt machten keine Angaben über zusätzliche Leistungen von Seiten des Arbeitgebers. Unter den übrigen Assistent(inn)en erhielt rund ein Drittel keine Zusatzleistungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien usw. Die Höhe der Zusatzleistungen wurde ins Verhältnis zum Bruttomonatsgehalt gebracht, die Ergebnisse sind in Tab. 80 dargestellt.

Tab. 80: Höhe zusätzlicher Leistungen pro Jahr.

Zusatzleistungen	**n = 1729**	**100,0 %**
• keine Zusatzleistungen	544	31,5 %
• bis 50 % eines Bruttomonatsgehaltes	674	39,0 %
• 50,1 % - 100 % eines Bruttomonatsgehaltes	430	24,9 %
• 100,1 % - 150 % eines Bruttomonatsgehaltes	54	3,1 %
• mehr als 150,1 % eines Bruttomonatsgehaltes	27	1,6 %
Anzahl fehlender Werte = 82; Grundlage: alle Assistent(inn)en, die monatliches Gehalt angegeben haben (n = 1811)		

Folgende Zusatzleistungen wurden – zusätzlich zu den in der Tab. 80 aufgeführten – angegeben (z. T. auch Mehrfachnennungen):

- unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung gestellt (n = 50, siehe auch Tab. 62, S. 147)
- Nutzung des Dienstwagens auch für private Zwecke (n = 20)
- Umsatz- oder Gewinnbeteiligung in unterschiedlicher Höhe (n = 38)
- Vermögenswirksame Leistungen/Betriebsrente (n = 14)
- Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zur Arbeit (n = 8)

Diese Aufzählungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da nach ihnen nicht explizit gefragt wurde. Der Vollständigkeit halber sollen sie jedoch erwähnt werden. Das Bruttogehalt ist demnach keine starre Größe, sondern wird zum Teil durch Sachbezüge und Gratifikationen aufgestockt.

Ein Drittel der Assistent(inn)en erhielt keine Zusatzleistungen zusätzlich zum Gehalt. Rund 40 % bekamen Leistungen in Höhe von bis zu einem halben Bruttomonatsgehalt pro Jahr. Fast 30 % erhielten höhere Zusatzleistungen bezogen auf ihr Bruttomonatsgehalt.

3.2.3.16.6 Finanzielle Unterstützung von anderer Seite

Rund vier Fünftel der Assistenten gegenüber zwei Drittel der Assistentinnen bekommen neben ihrem Gehalt keine weitere finanzielle Unterstützung, wobei 23 Personen zu diesem Sachverhalt keine Angaben machten und nicht in die Auswertung einbezogen wurden. In Tab. 81 wurden die Formen der Unterstützung nach ihrer Häufigkeit dargestellt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Über die in Tab. 81 genannten Unterstützungsmöglichkeiten hinaus wurden vereinzelt noch (Berufsunfähigkeits-) Rente und Doktorandenstipendien genannt.

Damit wird deutlich, dass Frauen weitaus häufiger zusätzlich zu ihrem Gehalt weitere finanzielle Unterstützung erhalten, insbesondere von ihren Partnern und Verwandten. Teilzeittätigkeit, bedingt durch familiäre Verpflichtungen, ist wahrscheinlich eine der Hauptursachen für die häufigere finanzielle Abhängigkeit von Praxisassistentinnen. Zeitlich begrenzte Zuwendungen im Zeitraum der Anfertigung einer Dissertation dürften für beide Geschlechter zutreffen.

Tab. 81: Finanzielle Unterstützung der Praxisassistent(inn)en von anderer Seite (Mehrfachnennung möglich).

Unterstützung durch	**Männer**		**Frauen**	
	n = 390	**100,0 %**	**n = 1526**	**100,0 %**
• niemanden	321	82,3 %	979	64,2 %
• Partner/in	32	8,2 %	342	22,4 %
• (Groß-)Eltern, Geschwister	24	6,2 %	172	11,3 %
• Zweitjob	5	1,3 %	33	2,2 %
• Tätigkeit als amtl. TA (Fleischbeschau)	6	1,5 %	12	0,8 %
• Staat (z. B. Arbeitslosengeld)	2	0,5 %	20	1,3 %
• Kapitalertrag	4	1,0 %	8	0,5 %
Anzahl fehlender Werte = 29; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)				

Frauen wurden viel häufiger durch ihren Partner finanziell unterstützt als umgekehrt.

3.2.3.16.7 Nutzung des eigenen PKW für Praxiszwecke

18 Personen antworteten auf die Frage nach der Häufigkeit der Nutzung des eigenen PKW bei Praxisfahrten (außer Fahrten zur Arbeit) nicht. 976 Befragte (50,7 %) beantworteten diese Frage mit „nie“. Dabei wurde nicht berücksichtigt, dass die Befragten ggf. keinen eigenen PKW hatten oder die Praxis grundsätzlich keine Hausbesuche/Praxisfahrten durchführt bzw. wie häufig diese Praxisfahrten sind. 29,9 % der Befragten (n = 577) gaben an, selten oder gelegentlich ihren privaten PKW bei Praxisfahrten zu nutzen. Häufig oder immer nutzten 374 (19,4 %) Assistent(inn)en ihr eigenes Auto für Praxisfahrten. Diese Antwort ist für die Beteiligten umso bedeutender, je häufiger Praxisfahrten/Hausbesuche durchgeführt werden, insbesondere in der Nutztierpraxis und der ambulanten Pferdepraxis.

In Tab. 82 wird deutlich, dass hauptsächlich Assistenztierärzte und -ärztinnen im Kleintierbereich ihren Privat-PKW für Praxisfahrten nutzen. Dies ist sicher dem Umstand geschuldet, dass Kleintierpraxen nicht so häufig über einen Praxiswagen verfügen wie Großtier- oder Gemischtpraxen. Dennoch muss jede/r Zehnte im Pferde- und Gemischtpraxisbereich sowie rund jede/r Zwanzigste im Nutztierbereich das Privatfahrzeug oft oder immer für Praxisfahrten nutzen.

Tab. 82: Nutzung des Privatwagens für Praxiszwecke – Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen.

Nutzung des Privat-PKW	**Kleintiere**		**Pferde**		**Nutztiere**		**Gemischt**	
	n = 861	**100 %**	**n = 176**	**100 %**	**n = 250**	**100 %**	**n = 632**	**100 %**
nie	251	29,2 %	119	67,6 %	197	78,8 %	405	64,1 %
selten/gelegentlich	334	38,8 %	39	22,2 %	39	15,6 %	163	25,8 %
oft/immer	276	32,1 %	18	10,2 %	14	5,6 %	64	10,1 %
Anzahl fehlender Werte = 26; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)								

Bei der Frage nach der finanziellen Entschädigung für mit dem eigenen PKW gefahrene Kilometer zu Praxiszwecken fällt eine hohe Anzahl Befragter auf, die keine (bzw. keine plausible) Aussage dazu machten (n = 472). Wahrscheinlich ist, dass viele der Personen, die keine Angaben machten, auch keine Entschädigung für die Praxisnutzung des Privatfahrzeuges erhalten, denn die Anzahl der fehlenden Werte ist bei dieser Frage die höchste in der gesamten Untersuchung. Es ist also zu vermuten, dass der tatsächliche Prozentsatz derer, die keine Entschädigung erhalten, dementsprechend höher ist als 54,1 %. Die detaillierten Ergebnisse sind in Tab. 83 nachzulesen.

Tab. 83: Entschädigungen für die Nutzung des Privatfahrzeugs zu Praxiszwecken.

Antwortkategorien	**n = 479**	**100,0 %**
• keine Entschädigung	259	54,1 %
• bis 10 Cent/km	4	0,8 %
• 11 bis 20 Cent/km	8	1,7 %
• 21 bis 30 Cent/km	128	26,7 %
• mehr als 30 Cent/km	19	4,0 %
• „Benzinkosten“	13	2,7 %
• „unregelmäßige Zuwendung“	17	3,6 %
• Kilometergeld laut GOT	2	0,4 %
• fester monatlicher Betrag (20 - 500 €)	29	6,1 %
Anzahl fehlender Werte = 472; Grundlage: Assistent(inn)en, die ihren Privatwagen zumindest selten für Praxiszwecke nutzen (n = 951)		

Die Hälfte der Praxisassistent(inn)en nutzte den eigenen PKW für Praxisfahrten. Von ihnen bekam mehr als die Hälfte keine finanzielle Entschädigung.

3.2.3.17 Erholungsurlaub

Dass Assistenztierärzte und -ärztinnen in der Pferdepraxis mit ihrer Freizeit oder dem zur Verfügung stehenden Urlaub am unzufriedensten sind, ist angesichts der längsten und ungünstigsten Arbeitszeiten verständlich. Auch hier zeigen Nutztierpraktiker/innen die besten Ergebnisse, mit durchschnittlich „teilweise ausreichend Freizeit/Urlaub“ (Tab. 84).

Tab. 84: „Ich habe ausreichend Freizeit/Urlaub.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1908	**2,83** ± 1,27	
Teilzeit < 20 h/Woche	170	**1,78** ± 0,92	p < 0,0001 (s. Anhang)
Teilzeit < 40 h/Woche	500	**2,25** ± 1,10	
Vollzeit ≥ 40 h/Woche	1193	**3,25** ± 1,18	
männliche Vollzeitkräfte	328	**3,14** ± 1,18	p = 0,0611
weibliche Vollzeitkräfte	863	**3,29** ± 1,17	
Vollzeittätigkeit Kleintierpraxis	435	**3,30** ± 1,23	p = 0,0003 (s. Anhang)
Vollzeittätigkeit Pferdepraxis	150	**3,49** ± 1,17	
Vollzeittätigkeit Nutztierpraxis	179	**2,96** ± 1,16	
Vollzeittätigkeit Gemischtpraxis	426	**3,23** ± 1,11	

Der Erholungsurlaub wurde in Wochen errechnet, indem die Tage des Erholungsurlaubes durch die Anzahl der Arbeitstage pro Woche dividiert wurden. Dabei wurden wochenweise Beschäftigungsverhältnisse der Einfachheit halber nicht berücksichtigt. Der Jahresurlaub wurde nur für die Angestellten (n = 1790) und geringfügig Beschäftigten (n = 86) ausgewertet, freie Mitarbeiter/innen (n = 65) wurden wegen des Fehlens eines Beschäftigungsverhältnisses nicht berücksichtigt.

232 Angestellte und 25 geringfügig Beschäftigte beantworteten die Frage nach den Urlaubstagen auf der Grundlage einer Fünf- oder Sechstagewoche nicht oder nur unvollständig. Eine mögliche Erklärung für diesen hohen Anteil ist, dass Tierärztinnen und -ärzte oft nicht wie in anderen Branchen eine regelmäßige Fünf- oder Sechstagewoche haben, somit ist die Definition Urlaub schwieriger. Hinzu kommt, dass rund ein Drittel der Angestellten ohne schriftlichen Arbeitsvertrag arbeitet und in diesen Fällen sicher häufig eine konkrete Urlaubsregelung fehlt. Folgende ausgesuchte Kommentare geben einen Einblick in die Urlaubsproblematik:

- „Zeitpunkt bestimmt der Chef“ (FB 158)
- „?, noch nie mehr als 20 Tage genommen“ (FB 1795)
- „28 Tage bei einer 5-Tage-Woche (in der Regel nicht realisierbar)“ (FB 194)
- „26 Tage bei einer Fünftagewoche offiziell, werden aber nicht genehmigt“ (FB 861)
- „[Urlaub] bis jetzt nicht geregelt“ (Tätigkeit seit 2,5 Jahren in dieser Praxis; FB 823)
- „freie Wochenenden müssen in den Urlaub gelegt werden“ (FB 1596)
- „30 Tage bei einer 5-Tage-Woche, aber es gibt Ärger, wenn man alles voll ausschöpft“ (FB 1732)
- „vertraglich 30 Tage bei einer 6-Tage-Woche, Ø erhalten 5-10“ (FB 271)

Aber es gibt auch positive Beispiele: „ca. 28 Tage, Rest wird ausbezahlt“ (FB 1946) und „wenn ich nicht länger als 1 Woche krank bin im Jahr, bekomme ich 6 Urlaubstage als Bonus“ (FB 1845).

Konkret gaben 94,4 % der angestellten Assistent(inn)en, die die Frage korrekt beantworteten, an, über mindestens vier Wochen (Maximum zehn Wochen) jährlichen Erholungsurlaub zu verfügen, welcher gesetzlich vorgeschrieben ist. Anders sieht die Lage bei den geringfügig Beschäftigten aus, hier gaben nur 41 % der „Minijobber“ an, Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen pro Jahr zu haben. Nahezu genauso viele geringfügig Beschäftigte haben gar keinen Erholungsurlaub, obwohl auch in diesen Arbeitsverhältnissen ein gesetzlicher Anspruch besteht. Weitere Ergebnisse hierzu finden sich in der Tab. 85.

Im Gegensatz zu den geringfügig Beschäftigten verfügten Angestellte zum größten Teil über den gesetzlich festgelegten Mindesturlaub von vier Wochen.

Nutztierpraktiker/innen waren mit ihrem/ihrer zur Verfügung stehenden Urlaub/Freizeit durchschnittlich am zufriedensten, Tätige in der Pferdepraxis am unzufriedensten.

Tab. 85: Urlaubsregelung bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten.

Urlaubsregelung	**Angestellte**		**Minijobber**	
	n = 1558	**100,0 %**	**n = 61**	**100,0 %**
kein Urlaub	13	0,8 %	26	42,6 %
< 4 Wochen	46	3,0 %	2	3,3 %
≥ 4 Wochen und < 5 Wochen	680	43,7 %	12	19,7 %
≥ 5 Wochen und < 6 Wochen	585	37,6 %	7	11,5 %
≥ 6 Wochen Urlaub	205	13,2 %	6	9,8 %
individuelle Urlaubsregelung	7	0,5 %	3	4,9 %
gar keine Urlaubsregelung	12	0,8 %	4	6,6 %
„weiß nicht“	10	0,6 %	1	1,6 %
Anzahl fehlender Werte = 257; Grundlage: alle Angestellten und geringfügig Beschäftigten (n = 1876)				

3.2.3.18 Fort- und Weiterbildung

Tab. 86: „Mein Wissenszuwachs während der Arbeit ist zufrieden stellend.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1925	**2,55** ± 0,98	
Tätigkeit in Kleintierpraxis	863	**2,51** ± 0,95	p = 0,0146, siehe Anhang
Tätigkeit in Pferdepraxis	174	**2,58** ± 1,03	
Tätigkeit in Nutztierpraxis	248	**2,44** ± 1,01	
Tätigkeit in Gemischtpraxis	632	**2,65** ± 0,97	

Tab. 87: „Ich habe genügend Zeit für meine Weiterbildung.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1907	**2,80** ± 1,20	
männliche Vollzeitkräfte	326	**2,97** ± 1,22	p = 0,0336
weibliche Vollzeitkräfte	862	**3,12** ± 1,14	
Vollzeit/Kleintierpraxis	432	**3,16** ± 1,15	p = 0,0015, siehe Anhang
Vollzeit/Pferdepraxis	150	**3,03** ± 1,28	
Vollzeit/Nutztierpraxis	180	**2,77** ± 1,21	
Vollzeit/Gemischtpraxis	425	**3,13** ± 1,08	

Tab. 88: „Ich verrichte sehr viele Routine- und Massentätigkeiten.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – stimmt völlig; 2 – stimmt überwiegend; 3 – stimmt teilweise; 4 – stimmt kaum; 5 – stimmt gar nicht; Bestimmung des Mittelwertes $\bar{x}$ aus diesen Einzelwerten).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanzniveau**
alle Assistent(inn)en	1910	**2,95** ± 1,07	
Frauen	1516	**2,96** ± 1,08	p = 0,2176
Männer	391	**2,90** ± 1,04	
Tätigkeit in Kleintierpraxis	857	**3,08** ± 1,07	p < 0,0001
Tätigkeit in Pferdepraxis	172	**3,08** ± 1,06	
Tätigkeit in Nutztierpraxis	248	**2,54** ± 1,09	
Tätigkeit in Gemischtpraxis	625	**2,91** ± 1,03	

In Kap. 3.2.2.3 (S. 114ff.) ist das Weiterbildungsverhalten hinsichtlich angestrebter und bereits erreichter Fachtierarztanerkennungen oder Zusatzbezeichnungen ausführlich dargestellt. In diesem Kapitel soll besonderes Augenmerk auf die Möglichkeiten des Wissenszuwachses und der Fort- und Weiterbildung während der zum Zeitpunkt der Befragung aktuellen Arbeitsstelle gelegt werden.

So war nahezu die Hälfte aller Assistent(inn)en (49,1 %) mit ihrem Wissenszuwachs während der Arbeitszeit zumindest überwiegend zufrieden (vgl. Anhang-Abb. 4, S. 264). Zwischen den verschiedenen Praxisschwerpunkten gibt es nur leichte

Unterschiede (Tab. 86). Die andere Hälfte der Befragten bewertete den Wissenszuwachs hingegen schlechter.

Assistent(inn)en in der Nutztierpraxis bewerteten die zur Verfügung stehende Zeit für Fort- und Weiterbildung durchschnittlich am besten, sie verrichteten subjektiv aber auch die meisten Routine- und Massentätigkeiten (Tab. 87 und Tab. 88).

3.2.3.18.1 Weiter- und Fortbildungsurlaub

Tab. 89: Zusätzlicher Urlaub für Fort- und Weiterbildungen – Darstellung nach Form des Arbeitsverhältnisses.

	Angestellte		**Angestellte in Vollzeit**		**Minijob**	
	n=1772	**100 %**	**n=1185**	**100 %**	**n=82**	**100 %**
0 Tage	774	43,7 %	471	39,8 %	68	82,9 %
≤ 2 Tage	215	12,1 %	149	12,6 %	2	2,4 %
> 2 und ≤ 4 Tage	223	12,6 %	168	14,2 %	1	1,2 %
> 4 und ≤ 6 Tage	101	5,7 %	82	6,9 %	-	-
> 6 bis 14 Tage	35	2,0 %	26	2,2 %	-	-
unbegrenzt	12	0,7 %	8	0,7 %	-	-
unbezahlte Freistellung	10	0,6 %	7	0,6 %	-	-
individuelle Regelung	402	22,7 %	274	23,1 %	11	13,4 %

Von den 1790 Angestellten machten 18 keine oder unplausible Angaben zum Weiter- bzw. Fortbildungsurlaub, ebenso wie vier Minijobber. Die Antworten der anderen sind in Tab. 89 aufgelistet. Ca. zwei Fünftel aller Angestellten (sowie aller Vollzeitangestellten) haben keinen zusätzlichen Urlaub für Fort- oder Weiterbildungen, ein weiteres Drittel hat eine feste Anzahl Tage zur Verfügung (ein bis 14 Tage). Ein nicht unerheblicher Teil (rund 23 %) gab an, dass diese Tage individuell geregelt seien. So würden sie z. B. je nach Nutzen für die Praxis, in Absprache mit anderen Mitarbeiter(inne)n oder durch Wechsel von Diensten freigestellt. Selten bekommen sie unbezahlte Tage frei oder können Weiterbildungen „ad libidum“ besuchen.

3.2.3.18.2 Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber

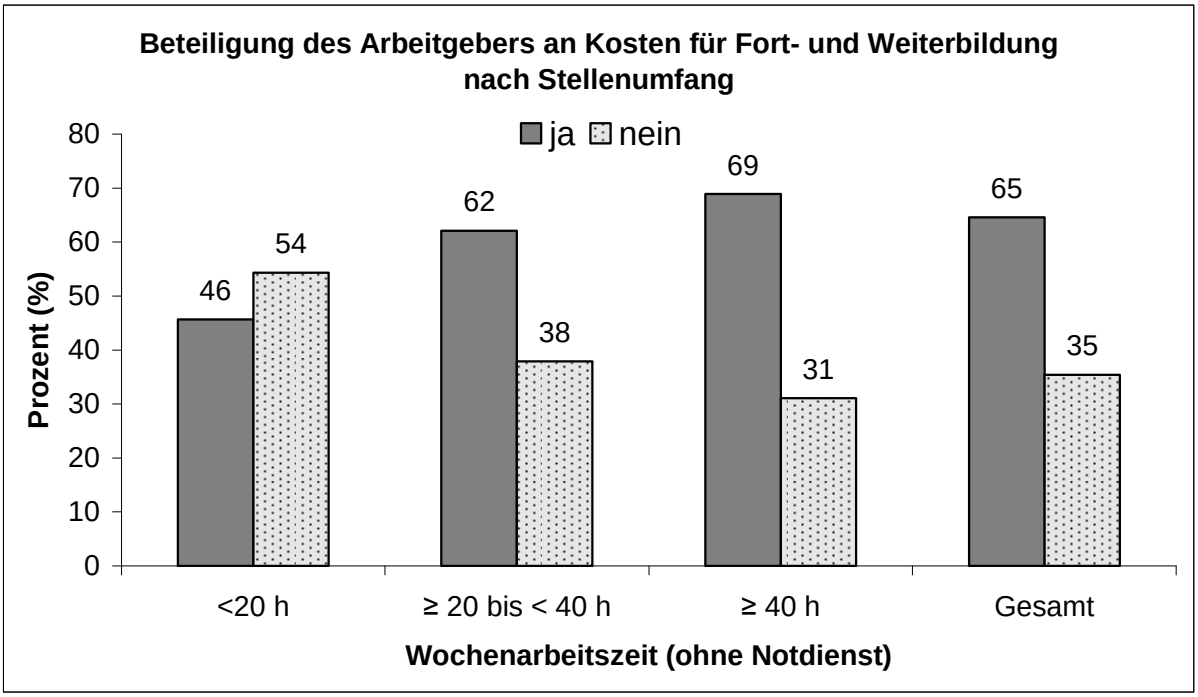


Abb. 30: Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Fort- und Weiterbildung.

45 Personen beantworteten diese Frage nicht oder unzureichend, z. T. weil sie während des aktuellen Arbeitsverhältnisses noch keine Fort- und Weiterbildungsveranstaltung besucht hatten. Aus Abb. 30 wird ersichtlich, dass mit steigender Wochenstundenzahl auch die Bereitschaft der Arbeitgeber steigt, sich an den Kosten für Fort- und Weiterbildung zumindest zu beteiligen. Bei den Vollzeitkräften müssen rund zwei Drittel die Kosten für Fort- und Weiterbildung nicht allein tragen. Hinsichtlich dieses Sachverhaltes gab es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den verschiedenen Praxisschwerpunkten oder den verschiedenen Landesteilen, in denen sich die Praxen befinden.

Der Umfang der Beteiligung der Arbeitgeber an den Fort- und Weiterbildungskosten zeigte erhebliche Unterschiede. Die Antworten waren neben zahlreichen individuellen Regelungen: „eine/zwei/… Fortbildungsveranstaltungen pro Jahr“ über „Übernahme von 50 % (o. ä.) der Kosten“ bis hin zu festen Beträgen im Rahmen von 25 € bis 2500 € pro Jahr.

3.2.3.18.3 Besuch von ganztägigen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

Auf die Frage, an wie vielen Tagen die Assistent(inn)en tatsächlich pro Jahr zu ganztägigen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen fahren, antworteten 106 Personen nicht oder unplausibel. Das Fortbildungsverhalten ändert sich nur unwesentlich mit den gearbeiteten Wochenstunden. Die Ursachen dafür können finanzieller Natur sein, z. B. „kann sich ja keiner leisten“ (FB 1375), „Finanzierbarkeit!!!“ (FB 274), „zu teuer“ (FB 238), oder auch zeitlicher Natur sein (Kinder, Doktorarbeit usw.). Der Medianwert liegt bei vier Tagen pro Jahr. Eine Kategorisierung der Antworten befindet sich in Tab. 90.

Tab. 90: Besuch ganztägiger Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen pro Jahr durch die Assistent(inn)en.

Antwortkategorie	**n = 1839**	**100,0 %**
• keine ganztägigen Veranstaltungen	111	6,0 %
• ≤ 3 Tage	560	30,5 %
• ≤ 6 Tage (> 3 Tage)	727	39,5 %
• ≤ 9 Tage (> 6 Tage)	210	11,4 %
• ≤ 12 Tage (> 9 Tage)	149	8,1 %
• > 12 Tage	82	4,5 %
Anzahl der fehlenden Werte = 106; Grundlage: alle Assistent(inn)en (n = 1945)		

Rund 40 % der Angestellten und rund 80 % der geringfügig Beschäftigten hatten keinen zusätzlichen Urlaub für Fort- und Weiterbildungen.

Rund zwei Drittel der Assistent(inn)en gaben an, dass sich ihr Arbeitgeber an den Kosten für Fort- und Weiterbildungen zumindest beteiligen würde.

6 % der Assistent(inn)en fuhren keinen einzigen Tag im Jahr zur ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen, bis zu sechs Tagen fuhren jedoch rund zwei Drittel der Assistent(inn)en.

Assistent(inn)en in der Nutztierpraxis schätzten die Zeit für ihre Weiterbildung besser ein als ihre Kolleg(inn)en in den anderen Praxisarten.

Die meisten Routine- und Massentätigkeiten wurden auch durch Praxisassistent(inn)en in der Nutztierpraxis verrichtet.

3.2.3.19 Arbeitsklima

Die Assistent(inn)en bewerteten durchschnittlich das **Klima unter den Tierärzten** und Tierärztinnen als gut (Tab. 91). Zwischen den verschiedenen Praxisarten sind keine relevanten Unterschiede zu beobachten. Insgesamt beurteilten 70 % der Befragten das Klima unter den Tierärzten und -ärztinnen als „sehr gut“ oder „gut“. 12 % empfanden es hingegen als „ausreichend“ oder „ungenügend“ (vgl. Anhang-Abb. 6, S. 266).

Bei der **Klimabewertung des gesamten Teams** (Tab. 92) zeigt sich signifikant, dass das Arbeitsklima in der Pferdepraxis tendenziell am schlechtesten ist und durchschnittlich nur noch mit zufrieden stellend bewertet wird. Hier schneidet die Kleintierpraxis am besten ab.

Assistent(inn)en bewerteten den **Umgang mit fachlichen Fehlern**, welche nicht näher definiert wurden, im Durchschnitt gut bis zufrieden stellend, wobei es keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Praxisarten gibt (Tab. 93). Etwa 60 % der Umfrageteilnehmer beurteilten den Umgang mit fachlichen Fehlern in der Praxis/Klinik als „sehr gut“ oder „gut“. Immerhin 17 % empfanden ihn aber lediglich als „ausreichend“ bis „ungenügend“ (vgl. Anhang-Abb. 6, S. 266).

Im **Umgang mit organisatorischen Fehlern** konnten signifikante Unterschiede zwischen den Praxisarten ermittelt werden (Tab. 94). Dabei wurden Nutztierpraxen am besten, Pferdepraxen am schlechtesten bewertet. Dieses Ergebnis ist deutlich verbesserungswürdig. Nur etwa ein Drittel der Befragen beantwortete die Frage positiv („sehr gut“/“gut“), ein weiteres Drittel empfand den Umgang mit organisatorischen Fehlern als „ausreichend oder ungenügend“ (vgl. Anhang-Abb. 6, S. 266).

Die besten **fachlichen Rücksprachemöglichkeiten** gab es in der Nutztierpraxis, gefolgt von der Kleintier-, der Pferde- und der Gemischtpraxis (Tab. 95). Auch hier konnten signifikante Unterschiede zwischen den Praxisarten dargestellt werden. Durchschnittlich wurden die Rücksprachemöglichkeiten als „gut“ bis „zufrieden stellend“ bezeichnet.

Durchschnittlich existieren für die Assistent(inn)en gute **Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten**, hier gibt es auch keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Praxisarten (Tab. 96). So schätzten etwa 83 % der Befragten diese Möglichkeit als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Nur 6 % meinten, die Möglichkeiten zum selbständigen Arbeiten seien „ausreichend“ oder „ungenügend“ (vgl. Anhang-Abb. 6, S. 266).

Insgesamt betrachtet, bewerteten Assistent(inn)en in der Nutztierpraxis das Arbeitsklima, den Umgang mit Fehlern sowie die fachliche Rücksprache am besten. Tierärztinnen und Tierärzte in der Pferdepraxis hingegen bewerteten diese Aspekte ihrer Tätigkeit durchschnittlich am schlechtesten.

Tab. 91: Klima unter den Tierärztinnen und -ärzten in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1902	**2,17** ± 1,07	
in der Kleintierpraxis	849	**2,11** ± 1,07	p = 0,0748, siehe Anhang
in der Pferdepraxis	173	**2,27** ± 1,11	
in der Nutztierpraxis	244	**2,17** ± 1,01	
in der Gemischtpraxis	628	**2,22** ± 1,08	

Tab. 92: Klima im gesamten Praxisteam – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1911	**2,27** ± 0,97	
in der Kleintierpraxis	852	**2,21** ± 0,93	p = 0,0005, siehe Anhang
in der Pferdepraxis	174	**2,57** ± 1,06	
in der Nutztierpraxis	246	**2,26** ± 0,97	
in der Gemischtpraxis	631	**2,29** ± 0,98	

Tab. 93: Umgang mit fachlichen Fehlern in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1917	**2,44** ± 1,10	
in der Kleintierpraxis	858	**2,43** ± 1,10	p = 0,1553, siehe Anhang
in der Pferdepraxis	173	**2,64** ± 1,23	
in der Nutztierpraxis	247	**2,40** ± 1,48	
in der Gemischtpraxis	631	**2,40** ± 1,06	

Tab. 94: Umgang mit organisatorischen Fehlern in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1919	**3,09** ± 1,17	
in der Kleintierpraxis	859	**3,09** ± 1,16	p = 0,0047, siehe Anhang
in der Pferdepraxis	174	**3,29** ± 1,23	
in der Nutztierpraxis	245	**2,88** ± 1,18	
in der Gemischtpraxis	633	**3,11** ± 1,15	

Tab. 95: Möglichkeit zur fachlichen Rücksprache in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1922	**2,48** ± 1,27	
in der Kleintierpraxis	859	**2,44** ± 1,26	p < 0,0001, siehe Anhang
in der Pferdepraxis	174	**2,56** ± 1,31	
in der Nutztierpraxis	247	**2,16** ± 1,14	
in der Gemischtpraxis	634	**2,61** ± 1,29	

Tab. 96: Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) verschiedener Gruppen. (1 – sehr gut, 2 – gut, 3 – zufrieden stellend, 4 – ausreichend, 5 – ungenügend, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet).

Betrachtete Gruppe	**n**	**$\bar{x}$ ± s**	**Signifikanz**
alle Assistent(inn)en	1920	**1,81** ± 0,92	
in der Kleintierpraxis	860	**1,82** ± 0,94	p = 0,4911
in der Pferdepraxis	173	**1,91** ± 1,00	
in der Nutztierpraxis	247	**1,77** ± 0,91	
in der Gemischtpraxis	632	**1,77** ± 0,86	

3.2.4 Welche (ausgewählten) Stelleneigenschaften sind Assistent(inn)en prinzipiell wichtig?

Bei dieser Frage sollten verschiedene Stellenattribute nach ihrer Wichtigkeit bewertet werden, wobei fünf Antwortstufen (1 – sehr wichtig; 2 – wichtig; 3 – teils, teils; 4 – weniger wichtig; 5 – völlig unwichtig) zur Auswahl standen. Die Ergebnisse sind in Tab. 97 dargestellt. Auf Grund der doch unterschiedlichen Prioritäten zwischen Männern und Frauen sollen die Antworten im Folgenden separiert betrachtet werden. Die Häufigkeiten der jeweiligen Antworten aller Umfrageteilnehmer sind im Anhang 8.5 zu finden.

Mit Abstand am wichtigsten beurteilen die Männer und Frauen das **Arbeitsklima**, wobei Frauen es als noch wichtiger empfinden als Männer. Diese Antwort zeigte auch die geringste Standardabweichung, was für eine große Homogenität der Antworten in diesem Fragenteil spricht.

Ebenfalls ähnlich wichtig ist Frauen und Männern das **selbständige Arbeiten**, welches in der Priorität gleich auf das Arbeitsklima folgt.

Beim **Gehalt** gehen die Aussagen auseinander. Assistenten messen dem Gehalt eine deutlich größere Wichtigkeit bei als ihre Kolleginnen. Ursächlich wird die Tatsache eine große Rolle spielen, dass die Männer unter den Assistent(inn)en häufiger die Versorgerrolle übernehmen als ihre Kolleginnen, die häufig in Teilzeit arbeiten, wenn sie Kinder haben.

Die **fachliche Weiterqualifikation unter Anleitung und die Möglichkeit zur Rücksprache** spielt bei Frauen eine größere Rolle als bei Männern.

Ausreichend **Urlaub/Freizeit** ist Frauen und Männern gleich wichtig und steht in der Priorität weit oben.

Familienfreundliche Angebote spielen eher eine untergeordnete Rolle, wobei hier auch die Antworten der Mehrheit, die (noch) keine Kinder zum Zeitpunkt der Befragung hatte, berücksichtigt wurden. Die Priorität einer familienfreundlichen Stelle bei Assistent(inn)en mit Kindern wurde in Kap. 3.2.1.5.7 (S. 102) näher beleuchtet.

Die Aussagen zur Priorität des Wohn-/Heimatortes bei der Stellenwahl konnten aufgrund einer nicht eindeutigen Fragestellung und daher unterschiedlicher Auffassungen der Befragten nicht ausgewertet werden.

Letztendlich lassen sich bezüglich der Geschlechterunterschiede folgende Vermutungen anstellen: Frauen legen gegenüber Männern mehr Wert auf eine familienfreundliche Stelle mit gutem Arbeitsklima, Möglichkeit zur Rücksprache und intensiver Einarbeitung, wogegen Männern das Gehalt wichtiger ist als Frauen.

Tab. 97: Wichtigkeit bestimmter Stellenattribute für die Praxisassistent(inn)en – Darstellung der Antwortmittelwerte ($\bar{x}$) nach dem Geschlecht (1 – sehr wichtig, 2 – wichtig, 3 – teils, teils, 4 – weniger wichtig, 5 – völlig unwichtig, aus den Aussagen wurde der Mittelwert $\bar{x}$ gebildet); R. – Rang.

Stellenattribut	**Frauen (n = 1541)**			**Männer (n = 396)**			**Signifikanz**
	R.	**n**	**$\bar{x} \pm s$**	**R.**	**n**	**$\bar{x} \pm s$**	
gutes Arbeitsklima	1	1530	**1,10** ± 0,31	1	393	**1,27** ± 0,47	p < 0,0001
selbständiges Arbeiten	2	1526	**1,61** ± 0,65	2	394	**1,53** ± 0,63	p = 0,0128
fachliche Weiterqualifikation unter Anleitung/Möglichkeit zur Rücksprache	3	1526	**1,63** ± 0,75	6	393	**1,89** ± 0,88	p < 0,0001
ausreichend Urlaub/ Freizeit	4	1526	**1,81** ± 0,68	5	394	**1,81** ± 0,74	p = 0,5280
angemessenes Gehalt	5	1531	**1,85** ± 0,66	3	393	**1,64** ± 0,62	p < 0,0001
abwechslungsreiche Tätigkeit	6	1528	**1,85** ± 0,73	4	394	**1,76** ± 0,75	p = 0,0173
intensive Einarbeitung	7	1529	**2,02** ± 0,92	8	392	**2,29** ± 1,00	p < 0,0001
externe Weiterbildungsmöglichkeiten	8	1526	**2,07** ± 0,77	7	393	**2,09** ± 0,84	p = 0,9767
familienfreundliche Maßnahmen	9	1522	**2,38** ± 1,09	9	390	**2,65** ± 1,10	p < 0,001

3.2.5 Persönliche Kommentare der Assistent(inn)en zum Fragebogen

3.2.5.1 Zustimmung/Dank/Bitte um Veröffentlichung

Das Feedback der antwortenden Kolleg(inn)en auf den Fragebogen war überwältigend. Weit mehr als 100 Teilnehmer/innen sprachen ihren Dank aus oder pflichteten der Notwendigkeit dieser Untersuchung bei. Beispielhaft seien einige Kommentare aufgeführt:

- Sehr gute Idee dieser Fragebogen. Ich hoffe Sie haben den gewünschten Erfolg und zahlreiche Rückmeldungen. Mit freundlichen Grüssen xy (FB 903)

- Schön, daß Sie so etwas machen! Wurde dringend Zeit! (FB 902)

- Viel Erfolg bei der Promotion; ein Link zu den Ergebnissen würde mich sehr interessieren! Hier meine e-mail-Adresse: (…) Danke! (FB 940)

- Sehr gerne geschehen!! Ich danke Ihnen für diese wunderbare Initiative (FB 1659)

- Sehr geehrter Herr Prof. Schäffer, sehr geehrte Frau Friedrich, ich habe hochgradiges Interesse an der Auswertung des Fragebogens. Wäre es möglich die Ergebnisse z. B. per Email mitgeteilt zu bekommen? (…) (FB 1536)

- Vielen Dank f. die Mühe dieser Erhebungen. Vielleicht gibt es in Zukunft auch eine stärkere Lobby für Anfangsassistenten. Der Brief kam gerade, als ich mit meinem Chef über eine (für den Herbst vorgesehene) Gehaltserhöhung verhandelte → Ausgang negativ! (FB 1632)

- Vielen Dank, dass sie mal nachgefragt haben. Eigentl. liebe ich diesen Beruf – wenn man nicht immer so ausgeliefert wäre (FB 1845)

- Vielen Dank, dass sich endlich mal jemand dafür interessiert! (FB 1112)

- Tolle Idee! Man muss die Hoffnung auf bessere Berufsbedingungen nicht aufgeben! (FB 863)

- Sehr gute Idee! Bitte Ergebnisse im Tierärzteblatt veröffentlichen. (FB 859)

- Ich würde mich freuen, über die Ergebnisse informiert zu werden! Es ist höchste Zeit, dass eine solche Umfrage mal stattfindet. Mit freundl. Grüßen (FB 1626)

- Die Erstellung dieser Dissertation ist sehr zu begrüßen und längst überfällig gewesen. Viel Erfolg dabei! (FB 111)

- Ich hoffe durch Ihre Doktorarbeit wird ein Beitrag geleistet, die schwierige Situation gerade allein erziehender Praxisassistentinnen bewusst zu machen. Viel Glück! (FB 1953)

- Ich freue mich, dass Sie die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Assistenztierärztinnen und -ärzten gründlich untersuchen. Ich fühle mich erleichtert, dass sich jemand für meine Arbeitssituation interessiert, die ich als immer unerträglicher empfinde. Ich hoffe, Ihre Datenerhebung stellt eine fundierte Verhandlungsbasis und trägt zur Verbesserung meiner (unserer) Lage bei. (separat eingesandt)

- Ein herzliches Dankeschön für diese gute Idee. Schon so lange ist die Situation der Assistenztierärzte in der Diskussion – nun endlich kommt Licht ins Dunkel! Mit guten Wünschen für eine erfolgreiche Promotion und eine spannende Untersuchung. Wir freuen uns auf die Veröffentlichung der Ergebnisse! (separat eingesandt)

3.2.5.2 Im Fragebogen nicht angesprochene Sachverhalte/Fragen

- Anm.: Eine Frage haben Sie vergessen: Wird das Privathandy zu Praxiszwecken benutzt und wenn ja, wird es vergütet? Im Rahmen meines Notdienstes wird das Praxishandy auf mein Handy umgestellt und wenn ich aus welchen Gründen auch immer Patientenbesitzer oder Chef anrufen muss, geht alles auf meine Rechnung, ohne es bezahlt zu bekommen. (FB 1858)

- Warum studieren kaum noch Männer Tiermedizin? (FB 480)

- Kleiner Zusatz zu Punkt 7: Nichts ist demotivierender als mangelnde Anerkennung (nicht finanziell!) des eigenen persönlichen Engagements, welches oft weit über "Dienst nach Vorschrift" hinausgeht. Meines Erachtens höherer "Frustfaktor" als geringes Gehalt oder lange Arbeitszeiten. (FB 2082)

- Ich vermisse ein wichtiges Thema: die Frau/Familie vom Chef! (FB 1364)

3.2.5.3 Eigene Lösungsansätze

- PS: Ich glaube, dass die GVP-Zertifizierung der Klinik sehr positiv auf das Klima/den Umgang in der Klinik wirkt, da es niedergeschriebene Richtlinien für alle gibt, die alles regeln, was zu evtl. Streitigkeiten führen könnte. (FB 1935)

- PS: Manchmal denke ich daran, eine schwarze Liste für Chefs im Internet einzurichten, um anderen so schlimme Jahre wie meine zwei ersten zu ersparen. (FB 2022)

- Ich würde mir sehr Seminare für Wiedereinsteiger wünschen! So mit praktischen Handhabungen, was man nicht aus Büchern lernt. (FB 1377)

- Wenn ich nicht schon in jungen Jahren eine große Verantwortung für meine Frau und unsere Kinder gehabt hätte, hätte ich sicherlich schon lange eine grundlegende Änderung in meinem Berufsleben angestrebt. Einige mir wichtige Punkte möchte ich erläutern:
    - Lohnhöhe und jährliche Erhöhungen sind äußerst unbefriedigend, man fühlt sich ständig dem guten Willen des Arbeitgebers machtlos ausgeliefert.
    - Das Nichthonorieren von Überstunden während der Notdienste und der Urlaubsvertretungen ist inakzeptabel, ebenso das Fehlen von Ruhe- und Ausgleichszeiten während dieser Perioden.
    - Solche Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse führen zu psychischen und physischen Gesundheitsschäden und beeinflussen die Motivation enorm negativ.
    - Vorschlag zum Thema Bezahlung: gestaffelte Höhe eines Stundenlohnes je nach Qualifikationsstufe und Umsatzhöhe. Was ich als Assistent durch harte Arbeit für die Praxis einbringe, dafür möchte ich auch finanziell honoriert werden und nicht das Gefühl haben, der Chef sitzt im Büro und zählt mein-sein Geld, das ich durch meine und nicht seine Fähigkeiten erarbeitet habe, d. h. Beteiligung am Umsatz! (FB 1195)

- Meiner Meinung nach ziehen sich die Praxis- und Klinikbesitzer durch die schlechte Behandlung ihrer Assistenten (v. a. geringe Entlohnung und mangelnden Freizeitausgleich) systematisch ihre eigene Konkurrenz heran! Solange die Arbeitgeber diese Tatsache nicht anerkennen und ändern, brauchen sie sich nicht darüber zu wundern, dass sich immer mehr frustrierte Assistenten selbständig machen und den Konkurrenzdruck damit erhöhen! (FB 1388)

4 DISKUSSION UND SCHLUSSFOLGERUNG

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die private und berufliche Situation tierärztlicher Praxisassistent(inn)en in Deutschland mittels einer umfangreichen Befragung vergleichend darzustellen, ihre Ursachen zu hinterfragen, ggf. Lösungsansätze aufzuzeigen und die wachsende Bedeutung des Berufszweiges der Praxisassistent(inn)en darzustellen. Leider ist die Zahl der vergleichbaren Erhebungen zu dieser Thematik sehr gering und beschränkt sich im Wesentlichen auf die Dissertation von FLEIG (1987), der jedoch lediglich die Situation von Anfangsassistent(inn)en untersuchte, so dass auch hier Vergleiche nur unter Vorbehalt angestellt werden können. Die hier dargestellten Überlegungen können im Hinblick auf das Thema, das über die tiermedizinische Komponente hinaus soziologische, epidemiologische und diffizile rechtliche Fragestellungen beinhaltet, keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Dennoch soll versucht werden, den Themenkomplex möglichst vielseitig zu betrachten.

4.1 Grundsätzliches zur Situation von Praxisassistent(inn)en

Grundsätzlich ist die Mehrheit der befragten Assistent(inn)en mit ihrer gewählten Tätigkeit sowie ihrer Stelle völlig oder zumindest überwiegend zufrieden (vgl. Kap. 3.2.3.1, S. 123f.). Bei der Frage, wie wichtig den Assistent(inn)en bestimmte Stellenattribute seien, standen gutes Arbeitsklima, selbständiges Arbeiten sowie die fachliche Weiterqualifikation ganz oben auf der Liste (vgl. Tab. 97, S. 187 Anhang-Abb. 4, S. 264). Ähnliche Ergebnisse konnten auch in der aktuellen Studierendenumfrage des bpt Campus ermittelt werden: 81 % der Befragten fanden vor allem interessante Arbeit wichtig, gefolgt von „netten Kollegen“ (33 %) und dem Einkommen (32 %) (ANONYM 2007c, 1). Diese Ergebnisse zeugen von einer hohen Motivation und Lernbereitschaft der befragten Assistent(inn)en und Student(inn)en.

Die **Arbeitsatmosphäre** in den Praxen und Kliniken hat sich im Vergleich zur Studie von FLEIG (1987, 28) nicht wesentlich geändert. Damals empfanden rund zwei Drittel die Arbeitsatmosphäre als „gut“, in der vorliegenden Untersuchung bewerteten 70 % das Klima unter den Tierärzten und -ärztinnen als „sehr gut“ oder „gut“, die Bewertung des Klimas im gesamten Team schnitt geringgradig schlechter ab (vgl. Anhang-Abb. 6, S. 266). Interessant ist jedoch, dass vor 20 Jahren das Arbeitsklima in den Pferdepraxen am besten beurteilt wurde und in den Kleintierpraxen am schlechtesten (FLEIG 1987, 29). Vergleicht man die Durchschnittswerte der Antworten der vorliegenden Umfrage, sind die Verhältnisse gegenwärtig doch eher umgekehrt. Das Klima im gesamten Team war in der Kleintierpraxis signifikant besser als in der Pferdepraxis. Über die Ursachen dieser Unterschiede kann nur

spekuliert werden, vermutlich haben insbesondere in der Pferdepraxis die ungünstigeren Arbeitszeiten Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre (vgl. Kap. 3.2.3.14, S. 149ff.)

Anfangsassistent(inn)en arbeiteten noch vor 20 Jahren in der Hälfte der Fälle (49,3 %) in „**Großtierpraxen**“ (der Begriff wurde nicht näher erläutert; FLEIG 1987, 23). Nur rund 17 % waren in der **Kleintierpraxis** tätig. Seit dieser Zeit hat sich die Lage deutlich verändert, so dass gegenwärtig fast die Hälfte der in der vorliegenden Untersuchung befragten Assistenztierärztinnen und -ärzte in der Kleintierpraxis tätig war (45 %) und nur noch 13 % in der Nutztierpraxis. Lediglich in der **Gemischt- und** der **Pferdepraxis** haben sich die Verhältnisse kaum geändert (Gemischtpraxis 1987: 27 %, 2006: 33 %; Pferdepraxis 1987: 7 %, 2006: 9 %). Ein Grund für diese Entwicklung ist sicher zum einen der positive Entwicklungstrend in der Kleintiermedizin mit immer differenzierteren Spezialgebieten, zum anderen haben vermutlich der in Kap. 2.2.3.3 (S. 23ff.) beschriebene Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis sowie die veränderten Strukturen in der Landwirtschaft und der Nutztierpraxis (ITB etc.) Einfluss auf dieses Geschehen.

Nach den Ergebnissen einer Studierendenumfrage des bpt Campus (ANONYM 2007c, 1), war das größte Interesse an der späteren Tätigkeit in der Kleintierpraxis (44 %), gefolgt von der Tätigkeit in der Gemischtpraxis (37 %) zu verzeichnen. Diese Ergebnisse decken sich in etwa mit den in der vorliegenden Umfrage ermittelten Tätigkeitsschwerpunkten der Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind (vgl. Abb. 20, S. 137). Mehr als ein Viertel der Studierenden gab die Pferdepraxis als Tätigkeitswunsch an (ANONYM 2007c, 1) – viel mehr, als Bedarf an späteren Assistenzstellen vorhanden ist, denn nur 9 % der Assistent(inn)en arbeiten tatsächlich „später“ in Pferdepraxen (vgl. Abb. 20, S. 137). Eine deutliche Abnahme des Interesses an der Pferdepraxis ist jedoch bereits zwischen dem ersten (36 %) und neunten Semester (26 %) zu beobachten (ANONYM 2007c, 1). Ähnlich diskrepant sind die Ergebnisse hinsichtlich der Nutztierpraxis. 27 % (mit positivem Trend im Verlaufe des Studiums) der befragten Studierenden interessiert die Rinderpraxis, hingegen nur 6 % die Schweinepraxis (loc. cit.). In der vorliegenden Untersuchung sind jedoch nur 13 % der Assistent(inn)en in der reinen Nutztierpraxis tätig. Das Potential, Nachwuchs für die Nutztierpraxis zu gewinnen, ist also grundsätzlich vorhanden.

4.2 Finanzielle Situation und Arbeitszeit der Assistent(inn)en

Auf die schlechte finanzielle Situation tierärztlicher Praxisassistent(inn)en wurde in den veterinärmedizinischen Fachmedien, insbesondere von Seiten Betroffener, oft hingewiesen. In der vorliegenden Untersuchung konnte als medianes **Bruttomonatsgehalt** für Vollzeit-Angestellte unabhängig von Einflussfaktoren wie Geschlecht, Tätigkeitsschwerpunkt oder Landesteil ein Betrag von 2500 € ermittelt werden (vgl. Kap. 3.2.3.16.1, S. 165ff.).

FLEIG (1987, 25), der die berufliche und soziale Situation von Anfangsassistent(inn)en in Deutschland vor etwa 20 Jahren untersuchte, ermittelte als Brutto-Monatsgehalt 2842,30 DM (1453,25 €). Das in der vorliegenden Untersuchung ermittelte mediane Brutto-Einstiegsgehalt für Anfangsassistent(inn)en lag für Männer und Frauen bei 1800 € (vgl. Kap. 3.2.3.16.4, S. 171f.). Der Anstieg des Gehaltes für Anfangsassistent(inn)en in den letzten 20 Jahren beträgt, sofern vergleichbar, also etwa 350 €. Dies bedeutet ein Gehaltswachstum auf etwa 125 %. Diese Betrachtung ist jedoch insofern mit Abstand zu betrachten, da in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich die Medianwerte betrachtet werden, FLEIG (1987) aber die arithmetischen Mittel berechnete. Weiterhin flossen damals nur Werte der damaligen BRD ein, in der vorliegenden Untersuchung sind jedoch auch die neuen Bundesländer berücksichtigt.

FLEIG (1987, 25) stellte deutliche **Geschlechterunterschiede** im Gehalt fest, Frauen verdienten damals rund 400 DM weniger als Männer. Dieser Trend wird auch 20 Jahre später noch immer beobachtet, weniger bei den Anfangsgehältern, als vielmehr bei der Gesamtbetrachtung der Assistent(inn)engehälter. So verdienten auch 2006 Frauen im Vollerwerb mit 2400 € median etwa 550 € weniger als ihre männlichen Kollegen mit 2950 € (vgl. Tab. 74, S. 166). Die Tendenz, dass Frauen geringer entlohnt werden als Männer, ist in allen tierärztlichen Tätigkeitsbereichen zu beobachten, sei es in der Kleintierpraxis, in der Pferde-, Nutztier- oder Gemischtpraxis (vgl. Kap. 3.2.3.16.1.4, S.168ff.). Dabei haben Vollzeitassistentinnen annähernd die gleiche Arbeitsbelastung (Median 48 Wochenstunden) wie ihre männlichen Kollegen (Median 50 Wochenstunden). Hier kann geschlussfolgert werden, dass Assistenztierärztinnen hinsichtlich ihres Gehaltes gegenüber ihren männlichen Kollegen nach wie vor stark benachteiligt werden. Dieses Ergebnis steht in absoluter Diskrepanz zu dem am 14. August 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, welches in § 2, Abs. 1 Benachteiligungen unter anderem aufgrund des Geschlechtes in Bezug auf das Arbeitsentgelt für unzulässig erklärt.

Deutliche Unterschiede in der Bezahlung und in den durchschnittlichen Arbeitszeiten konnten bei den in den verschiedenen **Praxisarten** (hinsichtlich der behandelten Tierarten) tätigen Assistent(inn)en beobachtet werden. Während der tägliche Arbeitsbeginn bei den meisten Vollzeitassistent(inn)en zwischen 7 Uhr und 9 Uhr erfolgte [90,5 % der Vollzeitassistent(inn)en; vgl. Kap. 3.2.3.14.1, S. 150], war das regelmäßige tägliche Arbeitsende tierartspezifisch unterschiedlich. So waren 20 % der Nutztierpraktiker/innen unter den Assistent(inn)en regelmäßig maximal bis 18 Uhr tätig, in den anderen Praxisarten hingegen waren es nur zwischen 7 und 10 % (vgl. Abb. 23, S. 151). Umgekehrt arbeiteten Assistent(inn)en in Pferdepraxen deutlich häufiger regelmäßig noch nach 20 Uhr (35 %) als andere Assistent(inn)en (10-18 %). Ähnliche Verhältnisse lassen sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen **Wochenarbeitszeit** (ohne Notdienst) beobachten, auch hier arbeiteten Praxisassistent(inn)en in der Pferdepraxis mit 55 Wochenstunden (Median) länger als ihre Kolleg(inn)en mit 45-50 Wochenstunden (Median) (vgl. Tab. 66, S. 154).

ROHNER et al. (1991, 333) kamen bei ihrer Befragung schweizerischer Praxisassistenten und -assistentinnen zu fast identischen Ergebnissen: Hier lag die durchschnitt-

liche, reguläre Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) in der Kleintierpraxis bei 45 Wochenstunden, in der Großtierpraxis bei 50 Wochenstunden.

Leider spiegeln sich diese unterschiedlichen zeitlichen Arbeitsbelastungen in den verschiedenen Praxisarten nicht im Gehalt wider. Hier haben Angestellte in der Nutztierpraxis median das höchste Bruttomonatsgehalt (2850 €), gefolgt von der Gemischt- und Pferdepraxis (Median 2500 €). In der Kleintierpraxis ist die Bezahlung am schlechtesten (Median 2300 €) (vgl. Kap. 3.2.3.16.1.4, S. 168ff.).

Auch was die **Zufriedenheit mit dem Gehalt** anbelangt (vgl. Tab. 73, S. 165), sind die Ergebnisse in der Nutztierpraxis mit Abstand am besten, die Befragten antworteten durchschnittlich mit „3“ („teilweise angemessen“). Dem folgten die Assistent(inn)en in der Gemischtpraxis, in der Kleintierpraxis und – weit abgeschlagen – in der Pferdepraxis, die mit ihrem Gehalt von allen Assistent(inn) am unzufriedensten sind.

Diese für die Nutztierpraxis positiven Ergebnisse resultieren sicher nicht zuletzt aus dem Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis (vgl. Kap. 2.2.3.3, S. 23ff.) und dem zunehmenden Strukturwandel in Richtung Bestandsbetreuung zu Lasten der Einzeltierbehandlung (insbesondere in der Schweine- und Nutzgeflügelpraxis). Hier profitieren sicher besonders die Arbeitszeiten. Auch FLEIG (1987, 26) beobachtete in seiner Untersuchung über die Gehälter von Anfangsassistent(inn)en in Deutschland ganz ähnliche Verhältnisse: Auch vor 20 Jahren hatten die Nutztierassistent(inn)en die höchsten Durchschnittsgehälter (DM 2907), gefolgt von der Gemischt- (DM 2817), der Pferdepraxis (DM 2810) und auch hier am Schluss der Kleintierpraxis (DM 2786). Die geringen Differenzen zwischen den einzelnen Praxisarten sind hier wahrscheinlich durch die Tatsache bedingt, dass an dieser Untersuchung nur Anfangsassistent(inn)en teilnahmen, die praxisunabhängig mit niedrigen Anfangsgehältern ins Berufsleben starteten.

Über **Unterschiede** in Gehalt und Arbeitszeit zwischen Assistent(inn)en **in den alten und neuen Bundesländern** existierten bislang keine Untersuchungen. In der vorliegenden Studie konnten deutliche Gehaltsunterschiede bei Vollzeitangestellten in den alten im Vergleich zu den neuen Bundesländern verifiziert werden. Unabhängig von Einflussfaktoren wie Geschlecht und Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis konnte für Assistent(inn)en in den alten Bundesländern ein medianes Gehalt von 2500 € ermittelt werden, in den neuen Bundesländern lag es bei nur 2000 € (Berlin 2200 €). Die Ursachen dieser starken Differenz sind zum einen in den bis heute existierenden unterschiedlichen Abrechungsmodi der Gebührenordnung für Tierärzte zu suchen, nach denen in den neuen Bundesländern bislang nur 90 % der Gebühren abzurechnen sind. Zum anderen ist zu vermuten, dass die schlechtere wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern zu geringeren Umsatzzahlen in den Tierarztpraxen führt, was sich letztlich auch in der Vergütung der Assistent(inn)en niederschlägt. So beschreiben PRANGE und ZEIß (2004, 26) in den Ergebnissen ihrer Befragung sachsen-anhaltinischer Tierarztpraxen, dass 52,6 % der Praxen, die nur oder überwiegend Kleintiere behandeln, sowie 58,6 % der Praxen für überwiegend oder ausschließlich Großtiere einen Jahresumsatz von maximal 100000 €

verzeichneten. Das STATISTISCHE BUNDESAMT (2006c) konnte bundesweit nur 37,3 % der Tierarztpraxen mit einem Jahresumsatz bis 100000 € feststellen.

Die **Empfehlungen** der berufsständischen Vertretungen (vgl. Kap. 2.3.4.5, S. 39ff.) **zu den Mindesteinstiegsgehältern** für Assistenztierärztinnen und -ärzte in Deutschland werden nur zum Teil von den Arbeitgebern aufgegriffen. Die in dieser Untersuchung Befragten in ihrer ersten Arbeitsstelle gaben zu etwa einem Viertel (26,8 %) an, anfangs unter 1534 € brutto verdient zu haben. Dabei flossen jeweils nur Arbeitsverhältnisse ein, die nicht länger als bereits vier Jahre bestanden. Alle anderen verdienten mindestens die langjährig empfohlenen 1534 € (3000 DM), etwa ein Drittel der Befragten erhielt eingangs sogar mindestens 2000 € brutto, was jüngst von der Tierärztekammer Niedersachsen als Mindesteingangsgehalt (allerdings bei einer 40-Stunden-Woche) angeregt wurde (TIERÄRZTEKAMMER NIEDERSACHSEN 2007, 375).

Die vorliegenden Daten zeigen, dass ein Viertel der Arbeitgeber der bereits erstmals 1995 ausgesprochenen Mindestvergütungsempfehlung für Anfangsassistent(inn)en von 3000 DM (ab 1992 waren es 2800 DM) nicht gefolgt ist. Auch im Vergleich mit der Vergütung von Hochschulabsolvent(inn)en anderer Branchen (ALMA MATER® GmbH 2006, 13), in denen durchschnittliche Jahresbruttogehälter zwischen 32158 € (2680 € pro Monat bei 12 Monatsgehältern) und 42300 € (3525 € pro Monat bei 12 Monatsgehältern) gezahlt werden, schneidet die Tiermedizin schlecht ab.

Die **bundesweite Analyse von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen** (Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe) ergab ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 3024 € (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, 334). Die in der vorliegenden Untersuchung ermittelten Gehälter wurden aufgrund der fehlenden Normalverteilung als Lagemaße (Maximum, Median, Minimum etc.) dargestellt. Daher gestaltet sich ein direkter Vergleich zu den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Durchschnittswerten (Skalenmaß) als schwierig. Dennoch lässt der in dieser Untersuchung ermittelte Medianwert des Bruttomonatsgehaltes von Vollzeitangestellten in Höhe von 2500 € keine Zweifel, dass die Vergütung von tierärztlichen Praxisassistent(inn)en in Deutschland im bundesweiten Vergleich von Arbeitnehmer/innen <u>unterdurchschnittlich</u> ist.

Auch wenn es durchaus Praxisassistent(inn)en in Deutschland gibt, deren Gehalt sich in etwa an der Vergütungsgruppe BAT IIa (entspricht seit 1.11.2006 der Entgeltgruppe 13 des TV-L) des **Bundesangestelltentarifvertrages** orientiert (oder sogar noch darüber liegt) (vgl. Kap. 3.2.3.16.1, S. 165ff.), so muss dennoch festgehalten werden, dass die zeitliche Inanspruchnahme insbesondere der Vollzeitassistent(inn)en deutlich über der derzeitigen 38,5-Stunden-Woche des Bundesangestelltentarifvertrages liegt. Etwa zwei Drittel aller befragten Assistenztierärzt(inn)en (einschließlich der Teilzeitkräfte) arbeiteten regelmäßig mehr als 40 Stunden wöchentlich, wobei der Notdienst nicht einbezogen wurde. Der Median der Wochenarbeitszeit betrug in der vorliegenden Untersuchung 48 Stunden.

Bei dieser Diskussion sollte außerdem nicht unerwähnt bleiben, dass es neben der Vielzahl von Praxisassistent(inn)en auch **Doktorand(inn)en und Hospitant(inn)en** gibt, die in tierärztlichen Praxen und Kliniken – auch an tierärztlichen Bildungsstätten – unbezahlte oder bei Doktorand(inn)en auch ausgesprochen schlecht bezahlte (z. B. „BAT IIa ¼“) Leistungen erbringen. Die Zahl der tierärztlichen Doktorand(inn)en und Hospitant(inn)en ohne Entgelt wurde Ende 2005 mit 1111 angegeben, eine nicht unerhebliche Zahl (MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345).

Auf die Tatsache, dass es sich bei den Hospitant(inn)en häufig um Tierärztinnen und -ärzte handelt, die entgegen der geläufigen Definition (Kap. 2.3.3.4, S. 35f.) nicht nur hospitieren, sondern regelmäßig tierärztliche Leistungen erbringen, die jedoch nicht honoriert werden, weisen die folgenden Quellen hin. ANONYM (1996, 6) schreibt, dass ihr einmal nahe gelegt wurde, erst einmal zwei Jahre in einer großen Tierklinik zu hospitieren, bevor sie hoffen dürfte, eine Assistentenstelle zu bekommen. STROTHMANN-LÜERSSEN (1995, 507) zufolge ist der Druck auf Anfangsassistentinnen, Berufserfahrung zu sammeln, so groß, dass sie bis zu 12 Monate ohne Gehalt tätig werden. Auch in den in dieser Arbeit ausgewerteten Fragebögen gab es deutliche Hinweise, dass die Assistent(inn)en z. T. schon einmal längerfristig hospitiert hatten (z. B. „6 Monate Hospitanz“, FB 1845; „seit 0,75 Jahren angestellt, vorher 1 Jahr Hospitanz“, FB 882; „immer nur Hospitanz ohne Bezahlung“, FB 760; „Hospitanz 6 Monate“, FB 444; „vorher 2 Jahre Hospitanz“, FB 1362; „3 Monate Hospitanz“, FB 1927). Da die Problematik „Hospitanz“ jedoch nicht Gegenstand des verwendeten Fragebogens war, soll an dieser Stelle lediglich auf diesen Sachverhalt hingewiesen werden. Es beteiligten sich nur drei Hospitant(inn)en an der Fragebogenaktion, weil sie als registrierte Praxisassistent(inn)en angeschrieben wurden. Hospitant(inn)en ohne Entgelt waren nicht die Zielgruppe der Untersuchung. Die ermittelten Gehälter in dieser Untersuchung orientieren sich also nur an Assistent(inn)en, die bezahlt werden. Würde man die unbezahlten Hospitant(inn)en, die tierärztliche Leistungen erbringen, als Assistent(inn)en in diese Untersuchung mit einbeziehen, würde sich das zweifelsohne negativ auf die ermittelten medianen Gehälter auswirken.

Hinsichtlich des zu leistenden **Notdienstes** gaben 95 % der Vollzeitassistent(inn)en an, am Notdienst der Praxis/Klinik teilzunehmen. So hatten sie über die angegebene Wochenarbeitszeit (Median: 48 h) hinaus eine zusätzliche zeitliche Belastung unterschiedlichen Ausmaßes in Form von Rufbereitschaft (79 %), Bereitschaftsdienst (16 %) oder einer Kombination aus beiden Dienstformen (5 %). Die Häufigkeit des abzuleistenden Notdienstes ist in Tab. 69 und Tab. 70 (S. 161f.) dargestellt. Hieraus ist anzunehmen, dass die recht hohe Notdienstbelastung vieler Assistent(inn)en in Vollzeit den gesetzlichen Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (Maximum: 48 Stunden pro Woche inkl. anrechenbarer Arbeitszeit während des Notdienstes) deutlich übersteigt, es sei denn, die anrechenbare zusätzliche Arbeitszeit (bei Rufbereitschaft: tatsächlicher Arbeitseinsatz; bei Bereitschaftsdienst in der Praxis/Klinik: gesamter Bereitschaftsdienst) würde entsprechend mit Freizeit ausgeglichen (vgl. Kap. 2.3.4.8.1, S. 42f.). Doch mehr als die Hälfte der Vollzeitassistent(inn)en erhielt für die Notdienste weder Geld (auch nicht in Form einer Umsatz- oder Gewinnbeteiligung im Notdienst) noch entsprechenden Freizeitausgleich (vgl. Kap.

3.2.3.15.4, S. 163f.). Dieser Zustand ist von Seiten der Praxis- und Klinikinhaber deutlich verbesserungswürdig. Die finanzielle Anerkennung der geleisteten Arbeit und/oder eine sich anschließende Erholungsphase würde die Zufriedenheit der Praxisassistent(inn)en positiv beeinflussen, was sich schließlich förderlich auf die gesamte Praxisatmosphäre auswirken würde.

Etwa 30 % der Befragten gebrauchten ihren **Privat-PKW bei Praxisfahrten** selten oder gelegentlich, fast 20 % nutzten ihr eigenes Auto häufig oder sogar ausschließlich, wenn sie zu Praxiszwecken unterwegs waren. Noch auffälliger war dieses Ergebnis bei Assistent(inn)en in der Kleintierpraxis. Hier nutzten mehr als 70 % der Befragten ihren Privatwagen für Praxiszwecke (vgl. Kap. 3.2.3.16.7, S. 174f.). Die Ursache ist sicher in der Tatsache zu suchen, dass in vielen Kleintierpraxen aufgrund der Praxisorganisation nur wenige Hausbesuche oder sonstige Praxisfahrten anfallen, wonach ein „Praxiswagen“ häufig nicht rentabel ist. Aufhorchen lässt jedoch die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der betroffenen Assistenztierärzte und -ärztinnen, die die Frage nach der finanziellen Entschädigung beantworteten, keinerlei Vergütung für die Nutzung des eigenen PKW für Praxiszwecke erhielt. Auch dies ist sicher ein dringend verbesserungswürdiger Zustand, dessen Veränderung einen weiteren Schritt in Richtung eines grundsätzlich fairen Arbeitsverhältnisses für beide Seiten darstellen würde. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfordert darüber hinaus keinen hohen Verwaltungsaufwand.

Schlussfolgernd sei daher festgehalten, dass die **Arbeitszeiten der Praxisassistent(inn)en** in Deutschland häufig **in keinem gesunden Verhältnis zur Vergütung** stehen. Schon HAHN et al. (1994, 6) konstatierten, dass

> „die Gehaltssituation und die Arbeitszeitbelastung der (Anfangs-)Assistenten/ Assistentinnen in der Praxis (…) viele junge Kolleginnen und Kollegen dazu [bringt], sich von den alten Wünschen zu verabschieden und sich anderen Berufssparten zuzuwenden.“

Nicht umsonst empfand fast die Hälfte der befragten Assistent(inn)en ihr Gehalt als kaum oder gar nicht angemessen (vgl. Kap. 3.2.3.16, S. 164). In der Untersuchung von FLEIG (1987, 31) waren die Antworten der Anfangsassistent(inn)en deutlich anders: Damals gab mehr als ein Drittel der Befragten ihr Gehalt mit „gut“ an, nur 12 % empfanden es als „schlecht“. Möglicherweise ist der Anspruch der Assistent(inn)en hinsichtlich des Gehaltes in den letzten 20 Jahren gestiegen, weil auch die Lebenshaltungskosten gegenüber der Lohnentwicklung in den letzten Jahrzehnten überproportional gestiegen sind.

Weitere Überlegungen zum Thema Gehalt von angestellten Tierärzten und -ärztinnen sind im Kap. 4.7, S. 209ff., dargelegt.

Abschließend zu diesem Kapitel soll jedoch auch nicht verschwiegen werden, dass sowohl die finanzielle als auch die arbeitszeitliche **Belastung** vieler **niedergelassener Tierärzte und -ärztinnen**, insbesondere vieler „Einzelkämpfer“, in Deutschland ebenfalls erheblich ist. Einer Umfrage der Zeitschrift VETimpulse (ANONYM

1998a, 1-2) zur Zufriedenheit von Tierärztinnen und Tierärzten zufolge waren mit 49 % genauso viele Praxisinhaber/innen wie Assistent(inn)en mit ihrem Gehalt unzufrieden. Die BERUFSGENOSSENSCHAFT FÜR GESUNDHEITSDIENST UND WOHLFAHRTSPFLEGE (2005, 143) gab an, dass zwei von drei Tierärztinnen und -ärzten mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, jede/r Vierte sogar über 60 Stunden. Gerade bei fehlender Notdienstregelung zwischen den Kollegen gehören Bereitschaftsdienste zum Arbeitsalltag.

4.3 Arbeitsvertrag

Dass angestellte Praxisassistent(inn)en häufig ohne einen **schriftlichen Arbeitsvertrag** tätig sind, wurde schon vor 20 Jahren von FLEIG (1987, 25) festgestellt, fast 70 % der von ihm befragten Anfangsassistent(inn)en waren damals ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag angestellt.

Auch in der Schweiz konnten bei einer 1989 durchgeführten schriftlichen Befragung von Assistenztierärztinnen und -ärzten ähnliche Ergebnisse ermittelt werden (ROHNER et al. 1991, 333). Hier verfügten knapp zwei Drittel über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag.

In der vorliegenden Untersuchung lag der Anteil der angestellten Assistenztierärzte und -ärztinnen ohne schriftlichen Arbeitsvertrag bei einem Drittel (33,3 %, vgl. Kap. 3.2.3.11.1, S. 143). Dieses Ergebnis erscheint zunächst positiv, bedeutet es doch einen starken Rückgang schriftlich nicht festgehaltener Arbeitsverhältnisse bei Assistenztierärzten und -ärztinnen in den letzten zwanzig Jahren. Unter Berücksichtigung der aktuellen berufsrechtlichen und bundesrechtlichen Regelungen muss dieses Ergebnis jedoch anders beurteilt werden.

Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages wird in fast allen **Berufsordnungen** der Tierärztekammern (außer Hessen) vorgeschrieben („**muss** ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden“) oder wenigstens empfohlen („**soll** ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden“) (vgl. Tab. 7, S. 49ff.). Über die berufsrechtlichen Regelungen hinaus existiert das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20.07.1995“ (**Nachweisgesetz**) (siehe 2.3.4.2, S. 37f.), welches den Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten und dem/der Angestellten auszuhändigen. Da dieses Nachweisgesetz bei Verletzung seiner Bestimmungen jedoch keine Sanktionierungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber vorsieht (PANEK 2007a, schriftl. Mitt. 26.01.2007) und der Vertragsabschluss „per Handschlag“ nach wie vor gängige Praxis zu sein scheint, kommt es zu dieser hohen Quote schriftlich nicht niedergelegter Arbeitsverhältnisse. Nachteile dieser Gepflogenheit entstehen dabei mit großer Wahrscheinlichkeit vor allem den Arbeitnehmer(inne)n durch fehlende Regelungen hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub, PKW-Nutzung etc.

Besonders hoch ist die Quote nicht schriftlich festgehaltener Arbeitsverträge bei Assistent(inn)en in der **Pferdepraxis** (49,1 %), bei Kleintierassistent(inn)en ist sie am niedrigsten (24,9 %). Mögliche Ursache für diese Unterschiede ist gegebenenfalls in den unterschiedlichen Organisationsformen der Praxen zu suchen. In der Kleintierpraxis besteht häufig ein eher überschaubarer Innendienst, in der Pferdefahrpraxis fast ausschließlich Außendienst und es herrschen dort auch die ungünstigsten Arbeitszeiten. Kleintierpraxen können ihren Praxisablauf eher vorhersehen und planen (Sprechstunden, OP etc.) und haben damit weniger Probleme, die Arbeitszeiten usw. konkret in einem schriftlichen Vertrag festzuhalten.

Zwischen den alten und den **neuen Bundesländern** gibt es ebenfalls beachtliche Unterschiede hinsichtlich des Vertragsabschlusses. In den neuen Bundesländern hatten nur ca. 9 % der Angestellten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, in den alten Bundesländern hingegen fast 37 %. Über die Hintergründe kann man nur spekulieren.

Letztendlich ist zu sagen, dass der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages zwischen niedergelassenen Tierärzten/-ärztinnen und ihren tierärztlichen Mitarbeiter(inne)n für die Entwicklung eines fairen Angestelltenverhältnisses von großer Bedeutung ist. Assistenztierärzte und -ärztinnen sollten noch vor Antritt des Beschäftigungsverhältnisses auf dem Abschluss eines solchen Vertrages mit klar definierten Arbeitsbedingungen hinsichtlich Gehalt, Arbeitszeit, Notdienst einschließlich Notdienstvergütung, Privatwagennutzung, Fortbildungsurlaub etc. bestehen. Die Bundestierärztekammer e. V. und der Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V. bieten entsprechende Vertragsmuster an.

4.4 Promotion, Fort- und Weiterbildung

Ein grundsätzlicher Vergleich kann im **Promotionsverhalten** zwischen 1987 und der Gegenwart gezogen werden (vgl. Kap. 3.2.2.2, S. 110ff.). Waren 1987 rund 38 % der Anfangsassistent(inn)en, die zum Zeitpunkt der damaligen Untersuchung maximal drei Jahre approbiert waren (FLEIG 1987, 23; der genaue Zeitpunkt des Fragebogenversandes ist nicht festgehalten), bereits promoviert und als Praxisassistent/in tätig, so waren es in der vorliegenden Untersuchung nur 4 %, 12 % und 17 % (Beendigung des Studiums 2005, 2004 und 2003). Dies zeugt von einem wesentlich geringeren Zeitraum, den die Promotion damals beanspruchte. Momentan dagegen müssten viel mehr Anfangsassistent(inn)en, sofern sie die Promotion nicht schon vor Beginn der Assistententätigkeit abgeschlossen haben, arbeitsbegleitend promovieren, was eine zusätzliche Belastung zur ohnehin häufig zeitintensiven Praxistätigkeit darstellt und die Arbeit an der Dissertation nicht selten unmöglich macht oder die Promotion unter Umständen sehr lange hinauszögert. Gleichzeitig wächst wahrscheinlich auch darum der Anteil derer, die gar nicht promovieren möchten. 1987 betrug der Anteil 14 % (FLEIG 1987, 23), 2006 betrug er bei den Absolvent(inn)en von 2003-2005 zwischen 27 % und 38 % (vgl. Abb. 16, S.113). Auch in diesem Bereich besteht also Bedarf an adäquaten Teilzeitstellen, um eine bereits

begonnene oder ggf. später geplante Dissertation neben der Praxistätigkeit erfolgreich zu beenden. Die Gründe für die steigende Zahl an Tierärztinnen und -ärzten, die keine Promotion planen, sind neben den bereits genannten Gründen sicher vielfältig. Auf der einen Seite sind die Bedingungen, heutzutage ein passendes und bezahltes Dissertationsthema zu finden, nicht leicht. Auf der anderen Seite stellt man sich häufig die Frage, ob eine Dissertation für die praktische Tätigkeit (die die Befragten ja gewählt haben) wirklich nötig ist. Die Notwendigkeit eines Doktorgrades wurde in der Vergangenheit auch schon mehrfach in den Fachmedien diskutiert (z. B. ANONYM 1995a, 1; ANONYM 2007b, 1-2).

In der vorliegenden Untersuchung strebte fast ein Viertel (24,7 %) der Assistenztierärzten und -ärztinnen eine oder mehrere **Zusatzqualifikation(en)** (Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnung) an, Frauen (24,3 %) und Männer (25,8 %) etwa gleich häufig (vgl. Tab. 33, S. 114). Erfolgreiche Weiterbildungen zur Erlangung einer solchen Zusatzqualifikation hatten allerdings prozentual mehr als doppelt so viele Männer (10,6 %) wie Frauen (5,2 %) absolviert. Dass Frauen weniger ehrgeizig und motiviert gegenüber Weiterbildungsgängen sind, ist sehr unwahrscheinlich. Vielmehr ist auch an dieser Stelle zu vermuten, dass Assistenztierärztinnen bis zum Erreichen ihrer Zusatzqualifikation länger benötigen, weil die Vereinbarkeit einer eigenen Familie mit dem Beruf für Frauen (27,6 % der Assistentinnen waren Mütter) schwieriger ist als für ihre Kollegen. So setzt die Weiterbildung gemäß der Weiterbildungsordnungen der Tierärztekammern grundsätzlich eine ganztägige und hauptberufliche Tätigkeit voraus. Nur bei einer Vollzeittätigkeit kann die Zusatzqualifikation in der „Mindestweiterbildungszeit“ erworben werden. Bei familiär bedingter Teilzeittätigkeit, die jedoch in der Regel mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit betragen muss und in einigen Kammern auf vier Jahre der Weiterbildungszeit begrenzt ist, kann die Weiterbildungszeit nur anteilig angerechnet werden. Bei noch geringeren Arbeitszeiten ist der Erwerb einer Gebiets- oder Teilgebietsbezeichnung nicht möglich. So wird es für Mütter und Väter, die familiär bedingt nur in Teilzeit tätig sind, verhältnismäßig schwer bis gar unmöglich, bestimmte Zusatzqualifikationen zu erwerben. So kann auch nur vermutet werden, dass ggf. aus diesem Grund der Frauenanteil in der Weiterbildung zu einer Zusatzbezeichnung (wie Homöopathie, Zahnheilkunde, Akupunktur, Physiotherapie und Verhaltenstherapie), die doch im Vergleich zu einer Gebietsbezeichung mit einem geringeren Aufwand erworben werden kann, besonders hoch ist (vgl. Tab. 35, S. 116).

Ähnliches konnte auch in der deutschen Gesamttierärzteschaft recherchiert werden. Abzüglich der Tierärzte und -ärztinnen im Ruhestand verfügten Ende 2005 12,5 % (1701 von 13641) der Tierärztinnen, aber 30,8 % (3608 von 11721) der Tierärzte in Deutschland über eine Gebietsbezeichnung (MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345-1348). Tierärzte und -ärztinnen in Baden-Württemberg wurden hier aufgrund fehlender Daten ausgeschlossen. Bei dieser Gegenüberstellung ist jedoch zu bemerken, dass der Frauenanteil in der Tiermedizin seit Jahren kontinuierlich steigt und der Altersdurchschnitt bei den Tierärztinnen dadurch deutlich niedriger ist als bei den Tierärzten. Im Verlauf eines Arbeitslebens und mit steigendem Lebensalter steigt jedoch die Wahrscheinlichkeit, eine Gebietsbezeichnung erwerben zu können. Darüber hinaus stiegen die Anforderungen an den Erwerb von Zusatzqualifikationen

in den letzten Jahrzehnten an, was sich für jüngere Tierärzte und insbesondere -ärztinnen erschwerend auf den Erwerb einer Gebietsbezeichnung auswirken dürfte.

Um die Qualität der klinischen Tiermedizin in Deutschland zu sichern und zu optimieren, muss die Fort- und Weiterbildung von Tierärztinnen und -tierärzten in Deutschland weiter gefördert werden. Ein Problem bei dieser Thematik stellt die **Finanzierbarkeit von** z. T. für die Weiterbildungsgänge notwendigen **Fortbildungsveranstaltungen** dar (z. B. „Fachtierarztkurse“ in einigen Bundesländern, z. B. Sachsen, als Voraussetzung für den Erwerb einer Gebietsbezeichnung). Mit den in dieser Untersuchung eruierten Assistent(inn)engehältern ist die Finanzierung solcher Veranstaltungen häufig eine besondere Belastung für die Praxisassistent(inn)en, sofern sich die Arbeitgeber nicht an den Kosten für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen beteiligen. Etwa zwei Drittel der Arbeitgeber unterstützten ihre Assistent(inn)en beim Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen finanziell. Ein Drittel der Praxisassistent(inn)en musste die Kosten für die – von den Berufsordnungen der Tierärztekammern der Länder vorgeschriebenen – Fortbildungsveranstaltungen vollständig selbst tragen. Auch den Kommentaren in einigen Fragebögen ist zu entnehmen, dass die Finanzierung von Fortbildungen z. T. problematisch ist: „deswegen fahre ich ja kaum hin“, FB 1984; „finanziell schwierig“, FB 313; „finanzielles Problem“, FB 1020; „Finanzierbarkeit!!!“, FB 274; „kann sich ja keiner leisten“, FB 1375. Neben Fortbildungs-Rabatten für Mitglieder des BPT e. V., der DVG usw. sowie für (Promotions-)Student(inn)en wären Fortbildungs-Sonderpreise für Praxisassistent(inn)en eine gute Möglichkeit, Praxisassistent(inn)en die Finanzierung von Fortbildungen zu erleichtern.

Über **Fort- und Weiterbildungsurlaub** bis zu vier Tagen pro Jahr verfügte gut ein Viertel der Vollzeitangestellten (vgl. Tab. 89, S. 180), zeitlich mehr oder „unbegrenzten“ Fort- und Weiterbildungsurlaub erhielten etwa 10 % der Vollzeitangestellten. Etwa ein Viertel gab an, dass dies einer individuellen Regelung unterliegen würde. Die Tatsache, dass etwa zwei Fünftel der in Vollzeit angestellten Praxisassistent(inn)en keinen über den Erholungsurlaub hinausgehenden Fort- und Weiterbildungsurlaub hatte, stimmt nachdenklich. In vielen Bundesländern (außer in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen) gibt es sogenannte „Bildungsurlaubsgesetze“ (siehe Gesetzesverzeichnis), die den Urlaub für Fort- und Weiterbildung regeln. In der Regel beläuft sich dieser Anspruch auf fünf Arbeitstage pro Jahr oder zehn Arbeitstage für einen Zwei-Jahres-Zeitraum. Die Ergebnisse dieser Untersuchung belegen jedoch, dass zwei Drittel der Vollzeitangestellten über keinen oder maximal vier Tage Jahresfort- und -weiterbildungsurlaub verfügen. Es wäre daher wünschenswert, wenn diese gesetzliche Regelung allen Arbeitgebern in den betreffenden Bundesländern bekannt würde und die Angestellten dementsprechend für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen freigestellt würden.

Genau genommen ist in den Bundesländern mit entsprechenden „Landesbildungsgesetzen“ die in der Musterberufsordnung der Bundestierärztekammer verankerte Empfehlung der Freistellung über drei (bis fünf) Tage oder die Empfehlung im BTK-Mustervertrag für Praxisassistent(inn)en über vier Tage Freistellung nicht haltbar, da

durch die „Bildungsurlaubsgesetze“ ein gesetzlicher Anspruch auf durchschnittlich fünf Arbeitstage jährlichen Fort- und Weiterbildungsurlaub besteht.

4.5 Private Situation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zunächst ein Blick auf die **Partnerbeziehungen**: Hatte 1987 noch ein Drittel (33,7 %) der liierten Anfangsassistent(inn)en einen Partner/eine Partnerin mit demselben Beruf (FLEIG 1987, 22), so waren es in der vorliegenden Untersuchung nur noch 18,1 % der Befragten (vgl. Tab. 17, S. 94). Es ist zu vermuten, dass 1987 der Anteil von „Tierärztepaaren“ höher war, weil zu diesem Zeitpunkt noch ein weniger ungleiches Geschlechterverhältnis herrschte (62,5 % Tierärzte und 37,5 % Tierärztinnen in der Untersuchung von FLEIG 1987, 22).

In der vorliegenden Untersuchung konnte festgestellt werden, dass Assistentinnen seltener einen Tierarzt als Partner hatten (12,7 %; im Gegensatz zu Assistenten: 36,4 %), was auf die immer geringer werdende Zahl männlicher Absolventen zurückzuführen ist. Auch deshalb wird die früher oft bei niedergelassenen Tierärztepaaren übliche klassische Rollenverteilung immer mehr an Bedeutung verlieren, in der sich die Frau neben der Praxisverwaltung, dem Haushalt und den Kindern auch um die (damals wirtschaftlich noch unbedeutendere) Kleintierpraxis kümmerte, während der Ehemann in der Großtierpraxis tätig war (STROTHMANN-LÜERSSEN 1995, 507). In dieser Konstellation waren jedoch Beruf und Familie noch eher zu vereinen als dies heute in Gestalt der niedergelassenen Einzelkämpferin mit Familie und einem berufstätigen Partner in einer anderen Branche möglich ist.

Auch im Bereich der Humanmedizin sagten Ärztinnen und Ärzte aus, dass eine erfolgreiche Verzahnung von Beruf und Familie nur dann glücken kann, wenn man „innerhalb der Familie“, z. B. in einer gemeinsamen Praxis, arbeitet oder ein nicht ärztlich tätiger Partner große Teile der Kinderbetreuung übernimmt (STILLER u. KULKA 2007, A532).

In der vorliegenden Untersuchung waren die teilnehmenden Assistenztierärztinnen signifikant weniger häufig **Mütter** (27,6 % der befragten Frauen) als ihre Kollegen **Väter** (48,5 % der befragten Männer) (vgl. Kap. 3.2.1.5.1, S. 95). Eine Ursache für diesen Umstand ist vermutlich die seltenere Berufstätigkeit von Müttern, die häufiger für ihre Kinder zeitweise den Beruf aufgeben als Väter und so auch weniger häufig angeschrieben wurden. So waren 2005 12,3 % (1952 von 15869) der in der Zentralen Tierärztedatei registrierten Tierärztinnen ohne Berufsausübung gegenüber lediglich 2,1 % der Tierärzte (MÖCKEL u. RÖSENER 2006, 1345). Ein weiterer Grund für den geringen Mütteranteil unter den Praxisassistentinnen ist wahrscheinlich, dass Frauen reiflicher überlegen dürften, ob sie überhaupt eine Familie gründen, da die berufliche Tätigkeit und die Karriere für Tierärztinnen noch immer schwer mit der Familie zu vereinbaren sind (MAURER 1997, 216-226; WILLERT 2003, 52f.). HURTER (1999, 37) machte in ihrer Erhebung über die Tierärzteschaft in der

Schweiz ähnliche Erfahrungen. Auch hier waren nur 39 % der befragten Frauen Mütter, aber 63 % der Männer Väter. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass Tierärztinnen eher Partner mit gleichem Bildungsniveau suchen, was zur Folge hat, dass hier zwei Karrieren unter einen Hut zu bringen sind, wenn eine Familie gegründet wird. Tierärzte jedoch wählen häufiger eine Partnerin mit einem nichtakademischen Beruf (HURTER 1999, 35), was bei der Familiengründung wahrscheinlich eher eine traditionelle Rollenverteilung begünstigt und damit die Männer zu Gunsten ihrer Berufsausübung entlastet. Auch in der Humanmedizin wird beobachtet, dass Ärzte häufiger mit Partnerinnen zusammenleben, die hinsichtlich Ausbildung und Status etwas unter ihnen stehen und deshalb eher bereit sind, ihre beruflichen Ambitionen hinter die des ärztlichen Partners zu stellen. Ärztinnen hingegen wählen häufig beruflich eher gleichgestellte Partner (BUDDEBERG-FISCHER 2003, 32).

An dieser Stelle soll auch nicht unerwähnt bleiben, dass Beruf und Familie für **allein erziehende Eltern** nochmals ungleich schwerer miteinander zu vereinbaren sind, als dies für zusammen lebende Eltern der Fall ist.

Auch das **Alter der Mütter** unter den Praxisassistentinnen zeigt deutlich, dass oft recht spät eine Familie gegründet wird. So waren nur knapp 2 % der Assistentinnen bis 28 Jahre Mütter, im Alter von 39 und 43 Jahren hatten mehr als die Hälfte (58 %) der Praxisassistentinnen Kinder (vgl. Abb. 12, S. 96). Auch die Altersverteilung der Kinder ist, bedingt durch den niedrigen Altersdurchschnitt in diesem Berufszweig und die oft späte Entscheidung für Kinder, in der vorliegenden Untersuchung auffallend. Mehr als die Hälfte aller Assistent(inn)en mit Kindern hatte mindestens ein Kind unter drei Jahre oder erwartete ein Kind, hingegen hatte nur etwa jede/r Fünfte mit Nachwuchs Kinder über 12 Jahre (vgl. Kap. 3.2.1.5.3, S. 97).

Es ist aus diesem Grund für tierärztliche Mitarbeiter/innen umso wichtiger, die Berufstätigkeit mit der in diesem jungen Kindesalter sehr zeitaufwendigen **Kinderbetreuung** vereinbaren zu können. Dies stellt jedoch besonders für Frauen noch immer ein großes Problem dar, nicht zuletzt, weil die Kinderbetreuung noch immer mehrheitlich durch die Mütter organisiert und gewährleistet werden muss. So gaben fast 90 % der befragten Väter mit Kindern bis 12 Jahre an, dass unter anderem die Partnerin den Nachwuchs während ihrer Arbeitszeit betreut. Im umgekehrten Fall gab diese Option (Betreuung der Kinder durch den Partner während der Arbeitszeit) nur die Hälfte (51 %) der Mütter unter den Assistenztierärztinnen an. Außerdem wurden andere Betreuungsoptionen wie Kindertagesstätten, Tagesmütter, Eltern usw. von den Müttern viel häufiger genannt als von den Vätern (vgl. Kap. 3.2.1.5.5, S. 99f.). Nur von zehn Umfrageteilnehmer(inn)en wurde angegeben, dass der Nachwuchs auch teilweise in die Praxis oder auf Praxisfahrt mitgenommen werden konnte.

Anders als in großen Firmen mit überwiegend Büropersonal können in vergleichsweise kleineren tierärztlichen Praxen und Kliniken **familienfreundliche Maßnahmen** nur eingeschränkt umgesetzt werden. Bei einer Befragung des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ 2006c, 29) hatten beispielsweise 53 % der befragten

Arbeitnehmer(inne)n betrieblichen Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes und 21 % die Möglichkeit der „Notfallbetreuung“ der Kinder am Arbeitsplatz bei unerwartetem Ausfall der Kinderbetreuung (BMFSJF 2006c, 29). Dies wären Möglichkeiten, die auch in Tierarztpraxen und -kliniken durchaus realisierbar wären. Das Hauptproblem bei der Umsetzung in tierärztlichen Praxen und Kliniken wird vor allem in der Betriebsgröße gesehen. Bei z. B. nur zwei tierärztlichen Mitarbeiter(inne)n in einer Praxis stellt sich die Frage nach der Umsetzbarkeit von Sonderurlaub bei der Erkrankung des Kindes. Viele Maßnahmen zur Förderung der Berufstätigkeit von Müttern und Vätern, wie sie vom Bundesfamilienministerium vorgestellt werden (BMFSFJ 2006c, 25), können so nicht für die Tierarztpraxis übertragen werden, da die Betriebsgröße und -organisation die Realisierung von Maßnahmen wie Freizeitangebote für die Kinder der Beschäftigten, die Verpflegung der Kinder in der „Betriebskantine“ oder ein Kinderspielzimmer im Betrieb häufig nicht erlaubt. Trotz dieser Schwierigkeiten antworteten erstaunlicherweise rund 25 % der Befragten in der vorliegenden Untersuchung, dass eine kurzfristige flexible Gestaltung der Arbeitszeit (z. B. bei unvorhergesehener Erkrankung des Kindes) problemlos möglich sei, und nochmals die Hälfte antwortete, dass dies teilweise möglich sei (vgl. Kap. 3.2.3.14.7, S. 159). Dies lässt vermuten, dass durch die Tätigkeit mehrerer Tierärzte und -ärztinnen in der jeweiligen Praxis eine rasche Umverteilung der Aufgaben erfolgen kann.

Weitere Möglichkeiten, Beruf und Familie gleichermaßen gerecht zu werden, bot der Unternehmensberater Thiele im Arbeitskreis „Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen und Arbeitszeitmodelle“ des 24. Deutschen Tierärztetages an. Die Klärung der Kapazitäten der Praxen führe zur Möglichkeit der bedarfsorientierten Praxisführung. Dabei würden Jahresarbeitszeitkonten, die Trennung offener und (besser planbarer) Terminsprechstunden sowie Jobsharing die Möglichkeiten für Tierärztinnen und -ärzte mit Kindern deutlich erweitern (TÖLLE 2006, 3).

Betrachtet man die **zeitliche Inanspruchnahme der Vollzeitassistent(inn)en** (Median: 48 Wochenstunden ohne Notdienst; vgl. Kap. 3.2.3.14.4, S. 153f.), so ist es nicht verwunderlich, dass sich Assistentinnen mit steigender Arbeitsbelastung immer weniger vorstellen können, nach der Geburt eines (weiteren) Kindes wieder unter den ursprünglichen Bedingungen zu arbeiten (16-24 Wochenstunden: 74 %; 40-48 Wochenstunden: 22 %, vgl. Abb. 14, S. 101). Da erscheint es auch nicht verwunderlich, dass die in der vorliegenden Untersuchung befragten Mütter familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz eine signifikant höhere Bedeutung zusprachen als die befragten Väter, die in der Regel (80 %) trotz Kind(ern) in Vollzeit tätig waren. Die befragten Mütter unter den Praxisassistentinnen hingegen waren nur in 21 % der Fälle in Vollzeit (mindestens 40 Wochenstunden ohne Notdienst). Diese Tendenz wird auch durch eine Veröffentlichung des BMFSFJ (2006c, 17) bestätigt, in der 82 % der Männer mit Kindern oder Pflegeaufgaben mindestens 40 Wochenstunden tätig waren, während dies bei Frauen nur in 34 % der Fälle zutraf.

Assistenztierärztinnen sind nicht nur hinsichtlich des Gehaltes und der Doppelbelastung durch eine Familie ihren Kollegen gegenüber benachteiligt, auch bereits die **Möglichkeit einer Schwangerschaft** belastet oft das Angestelltenverhältnis. So

gaben 6 % der Assistentinnen (n = 40) an, hinsichtlich eines möglichen Kinderwunsches, einer Schwangerschaft, der Elternzeit oder der Belastbarkeit von Müttern schon einmal diskriminiert worden zu sein. Beispielkommentare zu dieser Thematik sind im Kap. 3.2.1.6 (S. 104f.) aufgeführt. Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch MAURER (1997, 224f.) in ihrer Dissertation, in der Interviewpartnerinnen von ihren Schwierigkeiten, als Mutter eine Anstellung zu finden, berichteten.

Diese Thematik ist aufgrund des sehr häufig ausgesprochenen individuellen **Beschäftigungsverbotes in der Schwangerschaft** bei angestellten Tierärztinnen besonders brisant. Auch 131 befragte Mütter in der vorliegenden Untersuchung gaben an, ein individuelles Beschäftigungsverbot während mindestens einer Schwangerschaft auferlegt bekommen zu haben. Diese Regelung der „faktischen" Beschäftigungsverbote wurde jedoch auch schon mehrfach kritisiert (PSCHORN et al. 1995, 775; STROTHMANN-LÜERSSEN 1995, 507-508; BUNDESTIERÄRZTEKAMMER 2007, 720). Bereits SCHILDBERG-STÖCKEL (1989, 4) und STROTHMANN-LÜERSSEN (1995, 507-508) erwähnten, dass Tierärztinnen durch das „potentielle Schwangerschaftsrisiko" gegenüber ihren Kollegen benachteiligt sind. Damit ist die Situation in der Veterinärmedizin ähnlich der in der Humanmedizin. Auch hier wird von Verschlechterung des Arbeitsklimas bei Eintreten einer Schwangerschaft (STILLER u. KULKA 2007, A532) sowie von mangelndem Verständnis, fehlender Akzeptanz und Diskriminierung bei der Stellenvergabe gegenüber berufstätigen Müttern (GRÄßLER 2007, A572) berichtet.

Weitere Aspekte zur Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" finden sich im folgenden Kapitel.

4.6 Überlegungen zur langfristigen Assistenz

Um Beruf und Familie langfristig vereinen sowie die Qualität und Spezialisierung in der Tiermedizin weiter optimieren zu können, muss der Trend in Deutschland zu größeren Praxen gehen. Der Aufruf zur **Gründung größerer Mehrpersonenpraxen** erfolgte schon von HAGENLOCHER (1987, 1), GERWECK (1991, 88), PSCHORN (1993, 1022), BEIER (1993, 1018) und ANONYM (1995b, 1-4, Beiträge von Grunert, Grußendorf und Tschischkale), hier allerdings noch weniger mit der Begründung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als vielmehr aus Sorge um die Überfüllung des Berufsstandes und zum Zwecke der Spezialisierung. BECKMANN (1994, 7) forderte Gemeinschaftspraxen, um die zeitliche Arbeitsbelastung für Frauen zu reduzieren. Auf die Thematik der Corporate Clinics (Klinikketten, DÜRR 2002), wie sie beispielsweise in den USA längst gang und gäbe sind, soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden.

Deutschlands Assistenztierärztinnen und -ärzte haben hinsichtlich einer **langfristigen Anstellung in einer Praxis/Klinik** sehr different geantwortet (Tab. 39, S. 120). Ohne das Geschlecht zu berücksichtigen, konnten sich fast 40 % der Befragten vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis tätig zu bleiben. Ein

weiteres Viertel (23,6 %) stand dem noch unschlüssig gegenüber und kreuzte „weiß nicht“ an. Männer schlossen ein „lebenslanges“ Angestelltenverhältnis viel häufiger aus (54,5 %) als Frauen (33,1 %). Hier wird deutlich, dass Frauen deutlich öfter bereit sind, bei geeigneten Arbeitsbedingungen auf eine Selbständigkeit zu verzichten, um weiter im Angestelltenverhältnis tätig zu sein.

Ein wichtiges Kriterium für diese Tatsache ist mit Sicherheit die mit einer Familiengründung einhergehende Doppelbelastung für Frauen. Den Kommentaren zu dieser Frage (vgl. Kap. 3.2.2.5, S. 119) nach zu urteilen, hängt die Entscheidungsfindung nicht unwesentlich von den Arbeitsbedingungen wie Arbeitsklima, Arbeitszeiten und Bezahlung ab, was sich auch bestätigt, wenn man die **Arbeitszufriedenheit** derer, die sich ein dauerhaftes Angestelltenverhältnis vorstellen können, mit denen, die langfristig andere Pläne haben, vergleicht (Tab. 40, S. 122). So antworteten Personen, die eine „lebenslange“ Tätigkeit im Angestelltenverhältnis für sich ausschließen, teilweise deutlich weniger positiv auf Fragen zu ihrer momentanen Arbeitssituation als Befragte, die sich so etwas vorstellen können. Die Assistenztierärztinnen und -ärzte, die die Frage nach der Möglichkeit eines dauerhaften Angestelltenstatus positiv (39 %) oder neutral (24 %) beantwortet haben, bergen demnach das immense Potential, bei entsprechenden Bedingungen die praktische Tätigkeit nicht an die eigene Niederlassung zu knüpfen.

Bei der Beantwortung der Frage nach den **beruflichen Zukunftsplänen** gab etwa die Hälfte der Frauen ein Angestelltenverhältnis als möglich an, bei den Männern war es nur ein knappes Drittel. Ein Viertel der Frauen wollte ggf. in Teilzeit tätig sein, bei Männern war der Anteil mit rund 3 % verschwindend gering. Das weist auf die immer noch vorhandene Doppelbelastung vor allem der Frau durch Beruf und Familie hin. Ein weiterer, häufig geäußerter Wunsch für die Zukunft war die Teilhaberschaft in einer Gemeinschaftspraxis, die von etwa der Hälfte der Antwortenden angekreuzt wurde. Die Einzelpraxis spielt für viele in der Zukunftsplanung keine größere Rolle, so planten dies nur 28 % der Männer und nur ein Fünftel der Frauen (Tab. 37, S. 118).

Bei einer von der Zeitung bpt Campus im Januar und Februar 2007 durchgeführten Umfrage von Student(inn)en der Veterinärmedizin antworteten 28 % der Befragten, dass sie ein Angestelltenverhältnis anstreben – ein deutlich geringerer Prozentsatz als in der vorliegenden Untersuchung (ANONYM 2007c, 1). Möglicherweise korrigiert sich diese Einstellung noch nach dem Eintritt in das Berufsleben. Auch der Wunsch nach Teilzeittätigkeit scheint erst später – wahrscheinlich zeitgleich mit der Familiengründung – zu erwachen: In der Studierendenumfrage waren nur 5 % an einer Teilzeittätigkeit interessiert (loc. cit.), im Gegensatz zur vorliegenden Umfrage (21,6 % der Befragten). Sehr ähnlich hingegen verhielt sich die Antwortstruktur der Student(inn)en hinsichtlich des späteren Wunsches nach einer Gemeinschaftspraxis (55 % der Befragten) sowie nach einer Einzelpraxis (23 % der Befragten) (loc. cit.).

Ferner sei noch ein Blick auf die Zukunftspläne im Hinblick auf den häufig zitierten **Nachwuchsmangel in der Großtierpraxis** geworfen. In der Vergangenheit wurde häufig u. a. der steigende Frauenanteil resp. der sinkende Anteil männlicher Tier-

medizinstudenten für den Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis verantwortlich gemacht (z. B. Frau Dr. Lohmann-Müller im 4. Berufspolitischen Gespräch am 10./11. Mai 1994 in Würzburg; in PSCHORN u. RÖSENER 1994, 914). Betrachtet man jedoch die Antworten auf die Frage nach den Zukunftsplänen der Praxisassistent(inn)en in der vorliegenden Untersuchung, so ist festzustellen, dass Männer mit 40 % bevorzugt die Kleintierpraxis als späteres Betätigungsfeld angegeben haben (vgl. Tab. 38, S.118). Hier stellt sich die Frage nach der Haltbarkeit dieses Argumentes. Offensichtlich strebt ein nicht unerheblicher Teil des männlichen Nachwuchses gar nicht in die Nutztierpraxis, sondern in die Kleintierpraxis oder allenfalls in die Gemischtpraxis. Wenn man nun noch die Aussagen der Praxisassistent(inn)en vergleicht, nach denen Nutztier-Assistentinnen die körperliche Schwere ihrer Tätigkeit nicht anders einschätzen als ihre männlichen Kollegen, wird deutlich, dass physische Belastung durch die Tätigkeit bei Frauen kein haltbares Argument ist, nicht in die Nutztierpraxis zu gehen. Die Nutztierpraxis wird demnach in Zukunft mehr und mehr in Frauenhand gelangen. Schon in der vorliegenden Untersuchung überwog der Frauenanteil in der Nutztierpraxis (60 %; vgl. Abb. 21, S.137) aufgrund des insgesamt ungleichen Geschlechterverhältnisses. Auch aus diesem Grund wird es in Zukunft immer wichtiger, Frauen bei der praktischen Berufsausübung zu fördern und nicht mehr finanziell (vgl. Tab. 74, S.166) und im Hinblick auf eine potentielle Schwangerschaft, Elternzeit oder die Zeit als berufstätige Mutter (vgl. Kap. 3.2.1.6, S. 104ff.) zu benachteiligen. Denn schon BECKMANN (1994, 7) zitierte 1994 Frau Strothmann-Lüerssen:

> „Der zupackende Typ Frau könne die Arbeit in der Großtierpraxis genauso gut bewältigen wie ein Mann. Was fehlt seien Gemeinschaftspraxen, in denen sich die Frauen bei den Vertretungsdiensten abwechseln können, um die zeitliche Arbeitsbelastung zu reduzieren.“

Betrachtet man das stetige Wachstum des Frauenanteils in den letzten Jahrzehnten (Abb. 2, S. 18), so wird deutlich, dass sich der Trend zur **Feminisierung in der Veterinärmedizin** weiter fortsetzen wird, besonders wenn die Tierärzte aus Studienjahren, in denen Männer noch nicht in der Unterzahl waren (ab 1980 waren weniger Männer als Frauen Studienanfänger, s. Abb. 2, S. 18), aus dem Berufsleben ausscheiden. In Zukunft wird sich also höchstwahrscheinlich der Frauenanteil bei den niedergelassenen Tiermediziner(inne)n Schritt für Schritt dem Frauenanteil bei den Studienanfänger(inne)n annähern, wie dies bei den Praxisassistent(inn)en aufgrund des jüngeren Altersdurchschnittes schon nahezu vollzogen ist. Wenn man davon ausgeht, dass Frauen und Männer das gleiche Niederlassungsverhalten zeigen, ist zu vermuten, dass in spätestens etwa 30 Jahren 80 % der Praxisinhaber(inn)en weiblich sind, da dann die Generation von Tierärzten und -ärztinnen in den Ruhestand geht, bei der der Frauenanteil zu Beginn des Studiums noch nicht 80 % betrug.

Da in der heutigen Zeit nach wie vor der größte Teil der **Hausarbeit** und der Zeit für die **Kinderbetreuung** auf Frauen entfällt (BMFSFJ u. STATISTISCHES BUNDESAMT 2003, 15), ist es nicht verwunderlich, dass bundesweit Arbeitnehmerinnen mit Kindern oder Pflegeaufgaben nur 30 Stunden pro Woche arbeiten, während Väter

oder Männer mit Pflegeaufgaben durchschnittlich 44 Stunden pro Woche (BMFSFJ 2006c, 17) arbeiten. Auch die Daten der vorliegenden Untersuchung (Abb. 27, S. 156 und Tab. 67, S. 156) bestätigen, dass Assistenztierärztinnen mit Kindern median 20 Stunden pro Woche tätig sind, während ihre Kollegen mit Kindern 48 Wochenstunden arbeiten (jeweils ohne Notdienst).

Falls sich diese Situation nicht grundlegend ändert und die Kinderbetreuung bzw. die Organisation der Kinderbetreuung in den nächsten Jahrzehnten weiter hauptsächlich in Frauenhand liegt, stellt sich unweigerlich die Frage, wie die praktische Tiermedizin (sei es als Assistentin, sei es als niedergelassene Tierärztin) in Zukunft mit der Rolle als Mutter vereinbar bleibt oder vereinbar wird. Es gibt demnach folgende Möglichkeiten für in der tierärztlichen Praxis tätige Tierärztinnen:

1. Tierärztinnen mit Kindern haben adäquate Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, insbesondere durch finanziell und zeitlich günstige Kinderbetreuungsmöglichkeiten (oder einen Partner, der zu Hause bleibt), sowie familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz. Dies kann am besten in größeren Praxen/Kliniken mit Arbeitsteilung und Spezialisierung gewährleistet werden, dabei spielt die Form der Tätigkeit (Praxisinhaberin, Teilhaberin oder Angestellte) für diese Überlegung nur eine untergeordnete Rolle.

2. Tierärztinnen mit Kindern stürzen sich aufgrund fehlender Möglichkeiten (vgl. Nr. 1) in die Niederlassung mit (kleinen) Einzelpraxen ohne weitere tierärztliche Mitarbeiter/innen, um neben den Familienpflichten im kleinen Rahmen weiter praktisch tätig sein zu können.

3. Tierärztinnen mit Kindern suchen eine Tätigkeit fernab der tierärztlichen Praxis (auch berufsfremd), um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

4. Praktische Tierärztinnen entscheiden sich dafür, auf eine eigene Familie zu verzichten, um ihren Beruf ausüben zu können.

5. Tierärztinnen geben ihren Beruf für die Familie (vorübergehend) auf.

6. Tierärztinnen gehen ins Ausland mit der Hoffnung, dort bessere Arbeits- und Lebensbedingungen vorzufinden.

Obwohl es immer Tierärztinnen geben wird, die sich für eine andere Variante entscheiden, ist sicher **die erste Variante** diejenige, die in Zukunft stark gefördert werden muss, um die Qualität und Weiterentwicklung der Tiermedizin auf lange Sicht zu gewährleisten **und** Tierärztinnen/Tierärzten sowohl eine qualifizierte berufliche Tätigkeit als auch die Gründung einer Familie und ein angemessenes Privatleben zu ermöglichen. Dieses wichtige Ziel war auch erstmals Thema des Arbeitskreises „Arbeitsmarkt, Arbeitszeitmodelle, Praxisstrukturen“ beim 24. Deutschen Tierärztetag im Jahr 2006 in Baden-Baden. Dies ist ein erster Beginn für eine familienbewusste Arbeitspolitik in der Tiermedizin in Deutschland.

4.7 Vorschläge zur langfristigen Verbesserung der Situation für Praxisassistent(inn)en

Einleitend werden der durchschnittliche **Jahresumsatz** und **Gewinn der deutschen Tierarztpraxen/-kliniken** kurz umrissen. 37,3 % der Praxen in Deutschland setzten 2004 maximal 100000 € um (ohne MwSt.), weitere 39,4 % der Praxen maximal 250000 € (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006c, 45). 16,7 % setzten 250000 € bis 500000 € um, lediglich 6,6 % der Praxen hatten einen noch höheren Jahresumsatz. Maximal 30 % dieses Betrages darf man als Gewinn schätzen (BPT e.V. 2006, 43). Laut STATISTISCHEM BUNDESAMT (2006e, 43) ist 2003 ein Betrag von 22000 € als durchschnittlicher Reingewinn für Praxisinhaber/innen in Praxen unter 125000 € Umsatz ermittelt worden. In Praxen bis 250000 € Jahresumsatz betrug der Reingewinn pro Praxisinhaber/in 49000 €. Demnach haben die In- bzw. Teilhaber von fast 80 % der Praxen einen durchschnittlichen Monatsgewinn von 1833,33 € (Praxen unter 125000 € Jahresumsatz) bis 4083,33 € (Praxen mit 125000-250000 € Jahresumsatz). Erzielen die Praxen einen höheren Jahresumsatz, sind durchschnittliche Jahresgewinne pro Praxisinhaber/in bis zu 134000 € (monatlich 11166,66 €) möglich.

Rund 16 % der Tierarztpraxen in Deutschland setzen jährlich zwischen 17500 und 50000 € um (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006c, 45). Diese Praxen befinden sich am Rande des Existenzminimums und arbeiten keinesfalls wirtschaftlich. Eine adäquate Ausstattung nach modernem tierärztlichem Standard ist für diese Praxen unwahrscheinlich, die Kundenbindung wird in diesem Fall häufig über besonders günstige Preise erfolgen.

Als **mediane Bruttomonatsgehälter** für Praxisassistent(inn)en wurden in dieser Untersuchung 2500 € in den alten Bundesländern und 2000 € in den neuen Bundesländern ermittelt. GRUßENDORF (2003, 33) führt aus, dass eine Praxis für einen Assistenten/eine Assistentin mit 2000 € (zzgl. 500 € Arbeitgeberanteil Sozialabgaben) Bruttomonatsgehalt einen Jahresumsatz von 120000 € erwirtschaften muss (bei einem Reingewinn von 25 %). Dabei entsteht noch kein Gewinn, sondern die Assistentin/der Assistent trägt sich gerade selbst.

Wirft man nun wieder einen Blick auf die Umsatzzahlen deutscher Tierarztpraxen, so wird deutlich, dass die Vollzeitbeschäftigung eines Assistenten/einer Assistentin mit einem Gehalt von 2000 € pro Monat für viele Praxen gar nicht wirtschaftlich sein kann. Entweder diese Praxen stellen Assistent(inn)en dann zu den oft zitierten „Dumping-Konditionen“ an oder es kann kein tierärztliches Assistenzpersonal eingestellt werden. Auch KOWALSKI (2006, 4) stellte zu dieser Thematik Überlegungen an und kam zu dem Schluss, dass viele niedergelassene Tierärztinnen und -ärzte wirtschaftlich nicht besser dastehen als manche Assistent(inn)en. Als Begründung gab auch er die mangelnde Einhaltung der GOT (siehe unten) an.

BRIESE (1993, 762-767) fasste die Praxisgewinn- und Assistenzgehaltssituation wie folgt zusammen:

> „Vernünftige Gewinne können nurmehr durch optimale Kapitalnutzung erzielt werden, d. h. die maximale Ausnutzung kostenintensiver Geräte und Räumlichkeiten. Folgerichtig sollte das Wirken tierärztlicher Standesorganisationen auf die Unterstützung von Gemeinschaftspraxen einerseits, Kliniken und Praxen mit angestellten Mitarbeitern/-innen andererseits abzielen. Langfristige Anstellungsverhältnisse werden bei dem momentanen Lohnniveau von seiten der Angestellten verständlicherweise nicht angestrebt. (…) Soll der Trend zur Selbständigkeit abgeschwächt werden, ist ein Umdenken in bezug auf die Entlohnung angestellter Tierärzte und Tierärztinnen unbedingt erforderlich."

Eine Grundvoraussetzung für eine langfristige Anstellung als Assistent/in ist also die faire Bezahlung der erbrachten Leistung (Gehalt, Bezahlung von Notdiensten, Bezahlung der Nutzung des Privatfahrzeuges für Praxiszwecke). Dabei wird es unter Zugrundelegung der dargelegten Umsatz-Gewinn-Verhältnisse als ausgesprochen wichtig erachtet, dass mangelnde betriebswirtschaftliche Kenntnisse der Assistent(inn)en durch Offenlegung der Umsatz- und Gewinnzahlen (TÖLLE 2002b, 10) und insbesondere der Personalkosten beseitigt werden.

Assistent(inn)en werden ihr Gehalt sicher nicht als unfair einschätzen, wenn sie wissen, dass der Arbeitgeber neben dem hohen wirtschaftlichen Risiko und dem mit der Praxisführung verbundenen bürokratischen Aufwand selbst auch nicht ein Vielfaches des/der Angestellten verdient. Ein faires Assistent(inn)engehalt hängt also maßgeblich von den Umsatz- und Gewinnzahlen des Arbeitgebers ab. Anders ist die Sachlage allerdings, wenn die Assistent(inn)en aufgrund vieler Routine- und Massentätigkeiten einen hohen Anteil des Umsatzes erwirtschaften, dem Arbeitgeber den Rücken für hoch qualifizierte Tätigkeiten freihalten, dafür aber nicht entsprechend dem Praxisumsatz angemessen entlohnt werden. **Betriebswirtschaftliche Transparenz** ist demnach ein wichtiges Werkzeug für die Assistent(inn)enzufriedenheit. Eine direkte Kopplung von Praxisumsatz und Assistent(inn)engehalt ist durch die Zahlung eines umsatz- oder leistungsabhängigen Gehaltes zu erreichen, beispielsweise durch Aufteilung des Monatsgehaltes in Grundgehalt und eine angemessene Praxisumsatz- oder Mitarbeiterumsatzbeteiligung (TÖLLE 2002b, 10). Ein Teilnehmer der Umfrage äußerte folgenden, ähnlichen Lösungsansatz:

> „Vorschlag zum Thema Bezahlung: gestaffelte Höhe eines <u>Stundenlohnes je nach Qualifikationsstufe und Umsatzhöhe</u>. Was ich als Assistent durch harte Arbeit für die Praxis einbringe, dafür möchte ich auch finanziell honoriert werden und nicht das Gefühl haben, der Chef sitzt im Büro und zählt mein-sein Geld, das ich durch <u>meine</u> und nicht seine Fähigkeiten erarbeitet habe, d. h. Beteiligung am Umsatz!" (FB 1195)

Um für Arbeitgeber und Assistent/in gleichermaßen finanziell zufrieden stellende Verhältnisse zu erreichen, ist wiederum die strikte **Einhaltung der Gebührenordnung für Tierärzte** (GOT) unbedingt nötig. Zwingende Voraussetzung ist die

genaue Kenntnis und Einhaltung der GOT außerdem, um einen gesunden, fairen Wettbewerb unter den praktizierenden Kolleg(inn)en zu ermöglichen. Bei ständig steigenden Kosten sei eine Praxis mit unter der GOT liegenden Preisen nicht mehr zu führen (SCHÜERHOLZ-ADOMEIT 2000, 3).

Nicht weniger wichtig als die faire Bezahlung der Praxisassistent(inn)en ist die Realisierung von **Arbeitszeiten**, die dauerhaft so gestaltet sind, dass sie nicht zum so genannten „Burn-out-Syndrom“ (ANDRES 1998, 6-7; ANONYM 1998b, 4) und zwangsläufig irgendwann zur Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses führen. Gute Beispiele für eine befriedigende Arbeitszeitlösung wurden von ANONYM (2006c, 1-2) dokumentiert, die hier vorgestellten Kliniken verfügen alle über individuelle Schicht-Modelle. Auch hier zeigt sich wieder, dass sich nur in Zusammenarbeit mit mehreren Tierärzten und -ärztinnen solche Regelungen realisieren lassen und darüber hinaus Schwangerschaft und Elternzeit einer Mitarbeiterin keine so gravierenden Konsequenzen haben wie für kleine Praxen mit nur zwei Tierärzten/-ärztinnen. Oftmals werde angesichts der attraktiven Rahmenbedingungen selbst nach zehn Jahren keine eigene Niederlassung angestrebt (loc. cit.).

Ein weiteres wichtiges Instrument für die Zufriedenheit der Praxisassistent(inn)en ist deren **Spezialisierung auf ein eigenes Teilgebiet** (TÖLLE 2002b, 10). Durch die Möglichkeit des Besuches entsprechender Fortbildungsveranstaltungen einschließlich der Kostenübernahme durch die Praxis wird ein weiterer Anreiz für die Angestellten geschaffen (ggf. in Verbindung mit einer Rückzahlungsvereinbarung bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Praxis). Die Führung eines eigenen Arbeitsbereiches mit weitgehender Weisungsungebundenheit ist ebenfalls ein Zufriedenheitsfaktor. So antworteten in der vorliegenden Untersuchung mehr als 90 % der Assistent(inn)en, dass ihnen das selbständige Arbeiten sehr wichtig oder wichtig sei.

Die **Vorteile einer Langzeitassistenz** stellten VOGEL und WÖHRL (1997, 4-6) eindrucksvoll zusammen. Neben der Möglichkeit, unkompliziert den nächsten Urlaub zu planen, können Arbeitgeber ihren Assistent(inn)en organisatorische Aufgaben übertragen, die gleichzeitig auch betriebswirtschaftliche Fähigkeiten schulen. Auch sollte die Kundenbindung durch die Assistent(inn)en nicht unterschätzt werden, die natürlich bei Langzeitassistent(inn)en höher ist als bei ständig wechselnden Gesichtern. Weiterhin ist ggf. bei einem großen Altersunterschied zwischen Chef/in und Assistent/in die Nachfolge bereits gesichert.

Leider gibt es auch eine Kehrseite der Medaille. Praxisinhaber/innen befürchten, dass sich ihre Assistent(inn)en nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Praxisgebiet niederlassen (GERWECK 1991, 88; HORSTMANN 1993, 1; ANONYM 1994, 1; VOGEL u. WÖHRL 1997, 4). Daher haben viele Praxisinhaber/innen **Konkurrenzgedanken**, die jedoch für das beschriebene faire Arbeitsverhältnis kontraproduktiv sind. VOGEL (1997, 4) schreibt:

> „Zu dieser Misere hat sicher auch die potentielle Möglichkeit zur Einnahme nicht registrierter tierärztlicher Leistungen beigetragen. Dies bringt Misstrauen und Geheimnistuerei sogar unter Partnern ein. Solches Tun behindert die gerechte,

> leistungsbezogene Entlohnung der tierärztlichen Arbeit sowohl beim Niedergelassenen als auch beim Angestellten. Erkennt ein Assistent, dass nebenbei Kasse gemacht wird, wird der Wunsch nach baldmöglicher Niederlassung forciert, womöglich noch im Praxisgebiet des Arbeitgebers. (…) [Es] besteht die Gefahr, dass er aus Verbitterung beim nächsten Assistenten viel vorsichtiger verfahren wird. Er wird Wissen zurückhalten. Das gibt auch heute mancher Ausbildungstierarzt unumwunden zu. Viele Praktiker leben in der dauernden Angst, es könne ihnen eine Neuniederlassung im Praxisgebiet blühen. Manch einer arbeitet aus diesem Grund lieber zuviel als eine/n Mitarbeiter/in einzustellen."

Ein Teufelskreis, der vermutlich nur durchbrochen werden kann, wenn beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in – ehrlich aufeinander zugehen, fair verhandeln, konkrete Arbeitsbedingungen in einem schriftlichen Vertrag definieren, Wünsche äußern, nachfragen und zuhören. Nur so ist der Wunsch vieler Assistent(inn)en, weiter angestellt zu bleiben oder Teilhaber/in in einer Gemeinschaftspraxis zu werden, realisierbar.

Eine Möglichkeit, Praxen und Kliniken, die Assistent(inn)en zu fairen Konditionen beschäftigen, zu fördern sowie andere Tierarztpraxen und -kliniken diesbezüglich zu motivieren, wäre die **Einführung eines Zertifikates für „assistent(inn)enfreundliche" Tierarztpraxen**, wie dies beispielsweise in Australien bereits für anfangsassistent(inn)enfreundliche Praxen existiert (vgl. Kapitel 2.3.6.3, S. 56ff.). So könnte auch in Deutschland an die Einführung eines solchen Qualitätsprogramms analog zu dem System in Australien gedacht werden. Denkbar wäre auch die Integration eines solchen Zertifikats in die GVP-Richtlinien (BPT 2005). Dabei würden teilnehmende Praxen eine Imageaufwertung erfahren und Assistent(inn)en könnten zu definierten und transparenten Arbeitsbedingungen arbeiten.

4.8 Schlussfolgerungen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie sowie aus dem Studium der themenrelevanten Literatur können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Der Berufszweig der Praxisassistent(inn)en unterliegt einem stärkeren quantitativen Wachstum als jeder andere Zweig in der Tiermedizin und wird demnach in den nächsten Jahren noch größere Bedeutung erlangen.

- Die Arbeitsbedingungen sind insbesondere in elementaren Bereichen wie Arbeitszeit, Notdienstvergütung und Privat-PKW-Nutzungsentschädigung für die Praxisassistent(inn)en stark verbesserungswürdig.

- Häufig stehen Gehalt und Arbeitsaufwand für die Assistent(inn)en auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in keinem adäquaten Verhältnis.

- Die Gehälter der Assistent(inn)en sollten sich an den Umsatz- und Gewinnzahlen der Praxen/Kliniken orientieren. Eine gewisse betriebswirtschaftliche Transparenz gegenüber den Beschäftigten wird hier als sehr wichtig angesehen, um faire Gehälter auszuhandeln.

- Mütter unter den Praxisassistentinnen haben nach wie vor erheblich größere familiäre Verpflichtungen als Assistenten mit Nachwuchs. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den kommenden Jahren durch den stetig steigenden Frauenanteil zentrale Bedeutung erlangen.

- Praxisassistentinnen werden noch immer in ihrer Tätigkeit gegenüber ihren Kollegen eindeutig benachteiligt, sei es beim Gehalt, bei Einstellung (potentielles Risiko einer Schwangerschaft, Beschäftigungsverbot) oder im Rahmen ihrer aufgrund familiärer Verpflichtungen ausgeübten Teilzeittätigkeit.

- Die Zukunft der praktischen Tiermedizin liegt in der Zusammenarbeit mehrerer Tierärzte und -ärztinnen, in welcher Form (Angestelltenverhältnis, Teilhaberschaft, Gruppenpraxis etc.) auch immer. Künftig kann die Tiermedizin nur so den Ansprüchen auf immer höhere Qualität, mehr Spezialisierung, ein adäquates Privat- und Familienleben sowie eine geeignete Zahl an mit der Familie zu vereinbarenden Teilzeitstellen bei Tierärztinnen genügen.

Der hohe Prozentsatz derer, die sich aus den unterschiedlichsten Gründen vorstellen können, „lebenslang“ im Angestelltenverhältnis tätig zu bleiben, sollte demnach nicht aufgrund unfairer Bezahlung, unzumutbaren Arbeitszeiten und schlechten Arbeitsklimas in die Selbständigkeit getrieben werden, sondern es muss versucht werden, die Bedürfnisse aller unter einen Hut zu bringen. Arbeitszeiten, die eine langfristige Perspektive als Assistenztierärztin/-arzt ermöglichen und einer geplanten Familiengründung nicht im Wege stehen, sind dafür essentiell. Eine familienfeindliche Betriebspolitik vor, während und nach der Familiengründung in der Tiermedizin wird über kurz oder lang zu einem Qualitätsverlust in der tierärztlichen Praxis führen, bedingt durch erzwungene „Kleinst“-Niederlassungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten. Eine weitere Konsequenz aus dieser Überlegung wäre die zunehmende Verschärfung des tierärztlichen Wettbewerbs mit immer geringer werdenden Gewinnen für den Einzelnen ohne Erhöhung der Lebensqualität.

Um langfristig „Licht ins Dunkel“ der Assistent(inn)ensituation zu bringen, sollte darüber hinaus wieder über die **Gründung eines eigenen Verbandes** für tierärztliche Praxisassistent(inn)en nachgedacht werden, wie es in der Schweiz bereits geschehen ist (Sektion Assistenztierärzte und Assistenztierärztinnen der Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte; vgl. Kap. 2.3.6.1, S. 54f.). Auch für die Humanmediziner in Deutschland gibt es mit dem Marburger Bund (vgl. Kap. 2.8.1, S. 69ff.) eine solche Institution. Im Rahmen eines organisierten Verbandes könnten in Deutschland wiederholt Befragungen zu Gehalt und Arbeitszeiten etc. der Praxisassistent(inn)en veröffentlicht werden, wie dies in den USA regelmäßig der Fall ist (vgl. Kap. 2.3.6.2, S. 55f.). Dies erscheint auch wünschenswert, da die vorliegenden Ergebnisse in absehbarer Zeit an Aktualität verlieren werden.

5 ZUSAMMENFASSUNG

Friedrich, Bettina: Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland (2006).

Die vorliegende Arbeit vermittelt auf der Basis eigener umfangreicher Umfrageergebnisse einen Einblick in die aktuelle berufliche und private Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland. Bislang existierte nur eine mittlerweile 20 Jahre alte Studie über die berufliche und soziale Situation von A n f a n g s assistent(inn)en (FLEIG 1987), die noch vor dem starken Anwachsen des Frauenanteils in der Tiermedizin sowie vor der Deutschen Einheit angefertigt worden ist.

Die Literaturübersicht der vorliegenden Arbeit stellt den Forschungsstand und die themenrelevanten Forschungsarbeiten vor, zeigt die quantitative Entwicklung des Berufsstandes auf und führt in die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelungen für Assistenztierärztinnen und -ärzte ein. Basis der eigenen Untersuchungen bildete die umfassende schriftliche Befragung von in deutschen Praxen und Kliniken tätigen Assistenztierärztinnen und -ärzten.

Dazu wurde im Januar 2006 ein sechsseitiger Fragebogen an 3677 in Deutschland tätige Assistenztierärztinnen und -ärzte versandt. Die Themenschwerpunkte bei der Befragung waren die Beschreibung der Arbeitsstellen (Tätigkeitsschwerpunkt, WBE, Praxispersonal etc.), die Vertragsbedingungen, Arbeitszeiten und Notdienstregelungen, das Gehalt und der Urlaubsanspruch, Fragen zum beruflichem Werdegang, zur Fort- und Weiterbildung, zu Zukunftsplänen und zur Zufriedenheit der Praxisassistent(inn)en. Darüber hinaus wurden Fragen zur privaten Situation (z. B. zum Vorhandensein von Kindern und zu Partnerschaften) gestellt. Besonderes Augenmerk wurde auf den Vergleich der beiden Geschlechter, die Tätigkeit in den alten und neuen Bundesländern sowie auf den Vergleich der verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkte der Praxen (Pferde-, Kleintier-, Nutztier-, Gemischtpraxis) gelegt.

Die Rücklaufquote der versandten Fragebögen betrug 58 %. Assistent(inn)en, die in familiärer Beziehung zum Praxis-/Klinikinhaber standen, wurden von der Untersuchung ausgeschlossen, um die Ergebnisse nicht durch unrealistische (weil familiäre) Arbeitsbedingungen zu verfälschen. Insgesamt konnten 1945 Fragebögen unter Verwendung des Programms SAS® 9.1 for Windows ausgewertet werden.

Die meisten Assistent(inn)en (45 %) waren in der Kleintierpraxis tätig (bei Frauen 50 %; bei Männern 25 %), gefolgt von der Gemischtpraxis (33 %; bei Frauen 31 %; bei Männern 40 %). Die Nutztierpraxis mit insgesamt 13 % der Assistent(inn)en (bei Frauen 10 %; bei Männern 25 %) und die Pferdepraxis mit 9 % (bei Frauen 9 %; bei Männern 10 %) bildeten die kleineren Tätigkeitsfelder. Diese Verteilung verhält sich

annähernd analog zur Verteilung der niedergelassenen Kolleg(inn)en auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche (vgl. SCHÖNE u. JÖHRENS 2005, 643). Hervorzuheben ist, dass den befragten Frauen die Arbeit in allen Tätigkeitsbereichen – insbesondere auch in der Großtierpraxis – körperlich nicht schwerer fällt als ihren männlichen Kollegen – ein in der Vergangenheit oft genanntes Vorurteil gegenüber Frauen in der Großtierpraxis.

Die Mehrheit der Assistent(inn)en war mit der Wahl der praktischen Berufsausübung (90 %) sowie der zum Zeitpunkt der Befragung aktuellen Arbeitsstelle (60 %) „völlig“ oder „überwiegend“ zufrieden. Dennoch gab es auch eine erhebliche Anzahl Assistent(inn)en, die mit ihrer Stelle nur „teilweise“ (28 %) oder „kaum“/“gar nicht“ (12 %) zufrieden waren. Das Arbeitsklima hatte für die Assistent(inn)en dabei die höchste Priorität und war der häufigste Grund, die Stelle nochmals anzutreten oder zu wechseln – noch weit vor der Nennung von Arbeitszeiten und Gehalt. Dies spricht für die hohe Motivation der in Praxen und Kliniken beschäftigten Assistent(inn)en.

Die Möglichkeiten, das Arbeitsklima und die Zufriedenheit zu optimieren, sind vielfältig. Schon der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist ein guter Start in ein faires Arbeitsverhältnis. In der vorliegenden Untersuchung arbeitete ein Drittel aller angestellten Tierärztinnen und -ärzte ohne einen solchen – laut Nachweisgesetz gesetzlich vorgeschriebenen – Vertrag. In der Pferdepraxis lag der Anteil mit fast 50 % noch deutlich höher. Auch eine angemessene Aufwandsentschädigung für die Nutzung des Privatwagens bei Praxisfahrten sollte selbstverständlich sein. In der vorliegenden Umfrage gab mehr als die Hälfte der betroffenen Assistent(inn)en (49 % nutzten den Privatwagen für Praxiszwecke) an, keinerlei finanzielle Entschädigung für dieses Engagement zu erhalten.

Nach den eigenen Erhebungen ist der Berufszweig der Assistenztierärztin/des Assistenztierarztes vornehmlich durch Frauen (80 %) vertreten, das mediane Alter der Befragten lag bei nur 33 Jahren. Nur etwa ein Drittel der Umfrageteilnehmer/innen gab an, ein Kind oder Kinder zu haben, wobei die befragten Frauen viel seltener Mütter (28 %) als ihre Kollegen Väter (49 %) waren. Bei der Kinderbetreuung konnten die Mütter während ihrer Arbeitszeit weniger häufig auf ihren Partner (51 %) zurückgreifen als ihre männlichen Kollegen (90 %). Mit steigender zeitlicher Arbeitsbelastung konnten sich daher auch immer weniger Frauen vorstellen, nach der Geburt eines (weiteren) Kindes wieder unter den vorherigen Arbeitsbedingungen tätig zu werden.

Mehr als 80 % der Väter arbeiteten trotz Nachwuchs in Vollzeit (≥ 40 Wochenstunden; ohne Berücksichtigung der Notdienste). Unter den Müttern arbeiteten nur 20 % in Vollzeit, 58 % der Mütter arbeiteten hingegen weniger als 24 Stunden pro Woche. Dies zeigt, dass auch unter den Praxisassistent(inn)en hauptsächlich die Frauen mit der Kinderbetreuung und der Ausübung des Berufes doppelt belastet sind.

Um praktisch tätigen Tierärztinnen (und -ärzten) die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie zu erleichtern und einen Verzicht auf Familie zu Gunsten der

Berufsausübung gerade bei Frauen zu verhindern, ist die Erhaltung und Schaffung neuer adäquater (Teilzeit-)Stellen unabdingbar. Familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz (wie Job-Sharing, Kinder-Notbetreuung am Arbeitsplatz, geregelte Arbeitszeiten etc.) und insbesondere die Notwendigkeit der starken Erweiterung staatlicher Kinderbetreuungsplätze erscheinen besonders geeignet, um Tierärztinnen und -ärzten mit Kindern die Tätigkeit als Praxisassistent/in zu ermöglichen, wenn die Kinderbetreuung nicht idealerweise durch in der Nähe wohnende Großeltern oder andere Verwandte (wurde von 46 % der Mütter und 18 % der Väter angegeben) unterstützt werden kann.

Die befragten Vollzeit-Assistent(inn)en, die ungeachtet des zusätzlich abgeleisteten Notdienstes mindestens 40 Stunden pro Woche arbeiteten, verdienten im Median 2500 €. Dabei konnten erhebliche Geschlechterunterschiede (Frauen: 2400 €; Männer: 2950 €), Unterschiede zwischen den alten (2500 €) und neuen Bundesländern (2000 €) sowie zwischen den verschiedenen Praxis-Tätigkeitsschwerpunkten (Kleintierpraxis: 2300 €; Pferdepraxis: 2500 €; Nutztierpraxis: 2850 €; Gemischtpraxis: 2500 €) ermittelt werden (angegeben wurde jeweils der Median). Dabei hatten jedoch Assistent(inn)en in der Pferdepraxis die längste Wochenarbeitszeit mit 55 Stunden (Median), Nutztier- und Gemischtpraktiker(inn)en arbeiteten durchschnittlich 50 Wochenstunden, im Kleintierbereich wurde 45 Wochenstunden gearbeitet. Darüber hinaus absolvierten etwa 95 % der Vollzeitassistent(inn)en zusätzliche Notdienste in der Nacht und/oder am Wochenende. 57 % der Vollzeitkräfte erhielten dafür weder Freizeitausgleich noch wurden die Notdienste extra vergütet.

Um die Situation für Praxisassistent(inn)en nachhaltig verbessern zu können, muss dieser Beschäftigungsbereich in Deutschland – nach dem Vorbild anderer Länder – besser organisiert werden, beispielsweise in Form eines eigenen Verbandes (wie in der Schweiz) oder durch die Erstellung einer Positivliste von „assistentinnen- und assistentenfreundlichen Praxen“ (wie in Australien). Die adäquate Förderung dieses stark wachsenden Berufszweiges ist dringend anzuraten, um den Praxisassistent(inn)en eine echte Alternative zur eigenen (Einzel-)Niederlassung zu geben und so die Zusammenarbeit und Spezialisierung von Tierärzten und -ärztinnen zu verbessern (auch in Form von aus Arbeitsverhältnissen entstehenden Teilhaberschaften). Nur so kann die Qualität und die Wirtschaftlichkeit in der Tiermedizin optimiert und dauerhaft auf hohem Niveau gesichert werden.

6 SUMMARY

Friedrich, Bettina: Investigations into the business and private life of veterinary graduates in practice in Germany (2006).

The presented work conveys an insight into the current career and private life of veterinary graduates in Germany on the basis of results of an own comprehensive survey. Until now there has only existed a study on the business and private life of recent veterinary graduates (FLEIG 1987) which is in the mean time 20 years old, which was drawn up before the strong increase in the proportion of women in veterinary medicine as well as before the German Reunification.

The literature overview of the presented work introduces the state of research and the research work relevant to the theme, demonstrates the quantitative development of the profession and introduces the development of labour law regulations for veterinary graduates. The comprehensive written questionnaire of veterinary graduates in German practices and clinics formed the basis of own investigations.

In addition, in January 2006 a six-page questionnaire was sent to 3,677 of these veterinary graduates working in Germany. The main focus of the themes in the survey were the job description (main focus of activity, advanced vocational training accreditation, practice staff etc.), contractual terms and conditions, working hours and on call regulations, salary and holiday entitlement, questions concerning career development, further training, future plans and satisfaction of veterinary graduates. Moreover, questions concerning private life (e.g. existence of children and partnerships) were asked. Particular attention was placed on comparison of both sexes, the job in the old and new German federal states as well as on comparison of various main focuses of activity in practices (equine-, small animal-, livestock-, mixed practice).

The rate of return of sent questionnaires amounted to 58%. Graduates related to the practice-/clinic owner were excluded from the study so as not to distort the results by unrealistic (because of family) working conditions. In total, 1,945 questionnaires could be analysed and evaluated by using the program SAS® 9.1 for Windows.

Most veterinary graduates (45 %) were employed in small animal practices (50 % of women; 25 % of men), followed by the mixed practice (33 %; 31 % of women; 40 % of men). The livestock practice with a total of 13 % of the graduates (10 % of women; 25 % of men) and the equine practice with 9 % (9 % of women; 10 % of men) made up the smaller fields of work. This distribution is approximately analogously in proportion to the distribution of veterinary surgeons in private practice in the various fields of work (cp. SCHÖNE & JÖHRENS 2005, 643). It should be pointed out that the work in all fields – in particular also in the large animal practice – is not physically

more demanding for the women questioned than for their male colleagues – one often named prejudice against women in the large animal practice in the past.

The majority of veterinary graduates were “completely” or “mainly” satisfied with the choice of practical work (90 %) as well as with the current employment at the time of questioning (60 %). Nevertheless, there was also a huge number of respondents who were only “partially” (28 %) or “hardly”/”not at all” (12 %) satisfied with their job. The working atmosphere had the highest priority for the graduates and was the most frequent reason for taking up a post again or for changing jobs – far ahead of mentioning working hours and salary. This speaks in favour of high motivation of those employed in practices and clinics.

The possibilities of optimising the working atmosphere and satisfaction are many and diverse. Already the completion of a written contract of employment is a good start towards a fair working relationship. In the presented investigation a third of all employed veterinary graduates worked without such a legally stipulated contract according to the “Law of Proof of Substantial Conditions Applicable to the Employment Relationship” (Nachweisgesetz). In the equine practice the proportion with almost 50 % was significantly higher. Also, a reasonable expense allowance for using a private car for practice journeys should be a matter of course. In the presented questionnaire more than half of the graduates affected (49 % used their own car for practice purposes) admitted that they received no financial compensation whatsoever for this commitment.

According to their questionnaires the branch of the profession of veterinary graduates is represented primarily by women (80 %), the median age of those questioned being only 33 years of age. Only approximately one third of the questioned participants stated that they had a child or children, whereby the women questioned were more seldom mothers (28 %) than their colleagues were fathers (49 %). In the case of childminding the mothers were much less frequently able to fall back on their partners during working hours (51 %) than were their male colleagues (90 %). With increasing work-load with regard to time that is why fewer and fewer women were able to imagine being employed again under the previous working conditions after the birth of a (further) child.

More than 80 % of the fathers worked full-time in spite of children (≥ 40 hours per week; without taking being on call into account). Among the mothers only 20 % worked full-time, 58 % of the mothers on the other hand worked less than 24 hours per week. This indicates that also among the veterinary surgeons mainly women have twice the work load what with childcare and practising a profession.

In order to make it easier from a practical point of view for employed female veterinary surgeons (and male veterinary surgeons) to combine career and family and to prevent especially in the case of women their refraining from starting a family in favour of practising a career, maintaining and creating new adequate (part-time) jobs is indispensable. Family friendly measures at the workplace (such as job-sharing, emergency child-care at the workplace, regular working hours etc.) and

especially the necessity for an increase in state provision for child-care appear particularly suitable for enabling veterinary surgeons with children to work in practice if the child-care cannot be supported ideally by grandparents or other relatives living in the vicinity (this was stated by 46 % of mothers and 18 of fathers).

The full-time employees questioned who worked at least a 40 hour week despite the additional hours on call, earned on average €2,500. What is more, enormous differences were discovered between the sexes (women: €2,400; men: €2,950), differences between the old (€2,500) and new federal states (€2,000) as well as between the various practice main focuses of activity (small animal practice: €2,300; equine practice: €2,500; livestock practice: €2,850; mixed practice: €2,500) (the median was stated in each case). What is more, the veterinary graduates in the equine practice, however, had the longest working week with 55 hours (median), livestock and mixed practitioners working on average 50 hours per week, and a 45 hour working week being worked in the small animal field. Additionally, approximately 95 % of the full-time veterinary graduates put in additional hours in the night and at the weekend on call. 57 % of the full-time workers received neither overtime compensation through time off nor were hours spent on call remunerated.

In order to be able to improve on the situation for veterinary graduates in practice long term, this field of employment in Germany – following the model of other countries – has to be better organised, for example in the form of an own association (as in Switzerland) or by compiling a positive list of “graduate friendly practices” (as in Australia). The adequate promotion of this ever-growing branch of the profession should be urgently recommended, so as to give the graduates a real alternative to going into practice on their own and thereby improving the cooperation and specialisation of veterinary surgeons (also in the form of existing participations from working relationships). Only then can quality and economic viability be optimised in veterinary medicine and be safeguarded with long-lasting effect at a high level.

7 LITERATURVERZEICHNIS

7.1 Gesetze, Gerichtsurteile, Musterverträge

Berufsordnungen der Tierärztekammern (geordnet nach Bundesländern)

Musterberufsordnung der Deutschen Tierärzteschaft vom 7. März 1991 (Dtsch. Tierärztebl. 39, 264-268)

Musterberufsordnung der Bundestierärztekammer, Stand: 27. April 2002.
http://www.berufsordnung.de/down/heilberufe/tieraerzte/MBO-TAe.pdf
[Zugriff: 23.07.2007].

Baden-Württemberg: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 20. Dezember 2002 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 288 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Landestierärztekammer Baden-Württemberg), zuletzt geändert vom 30.11.2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 70).

Bayern: Berufsordnung für die Tierärzte vom 27. Juni 1986 (Dtsch. Tierärztebl. 34, 867-872), zuletzt geändert vom 14.11.2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 214-215).

Berlin: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 6. März 2003, 26. Februar und 28. September 2004 (ABl. 2005, 1232; Dtsch. Tierärztebl. 53, 697 – in Teilauflage für die Tierärztekammer Berlin als Einkleber), geändert vom 24.10.2006 (ABl. 2006, 4312; Dtsch. Tierärztebl. 55, 219).

Brandenburg: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 25. November 1999 (Dtsch. Tierärztebl. 49, 65 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Landestierärztekammer Brandenburg), zuletzt geändert vom 20. März 2003 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 1194-1197).

Bremen: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 17. Mai 1995 (Dtsch. Tierärztebl. 43, 833-837), zuletzt geändert vom 27. November 2002 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 752).

Hamburg: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 24. August 1998 (Dtsch. Tierärztebl. 46, 1034 und Beilage), zuletzt geändert vom 20. Dezember 2002 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 172).

Hessen: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 03.11.1993 (Dtsch. Tierärztebl. 42, 236-240), zuletzt geändert vom 22.11.2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 222).

Mecklenburg-Vorpommern: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 02. Mai 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1152-1157).

Niedersachsen: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 21. Dezember 1993 (Dtsch. Tierärztebl. 42, 144-147), zuletzt geändert durch Satzung vom 07. Juni 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 891-893).

Nordrhein: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 15. Januar 1997 (Dtsch. Tierärztebl. 45, 284-291), zuletzt geändert durch die Satzung zur Änderung der Berufsordnung vom 23. Oktober 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1524).

Rheinland-Pfalz: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 12. Dezember 2000 in der Fassung der Fünften Änderung vom 09.11.2005. http://www.landestieraerztekammer-rheinland-pfalz.de/aerzte/gesetze/berufsordnung.htm [Zugriff: 16.07.07]; zuletzt geändert vom 22. November 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 652).

Saarland: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 26. September 2001 (Dtsch. Tierärztebl. 50, 326 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Tierärztekammer des Saarlandes), geändert am 5. November 2003 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 1209-1210).

Sachsen: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 5. Juli 2003 (Dtsch. Tierärztebl. 51, 1321 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Sächsischen Landestierärztekammer).

Sachsen-Anhalt: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 28. November 2003 (Dtsch. Tierärztebl. 52, Nr. 1, 2 der Teilauflage für die Mitglieder der Tierärztekammer Sachsen-Anhalt), zuletzt geändert vom 30. März 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 771-773).

Schleswig-Holstein: Berufsordnung der Tierärztekammer in der Fassung vom 8. Dezember 1999 (ABl. Schleswig-Holstein/AAz. 2000, 21; Dtsch. Tierärztebl. 48, 324-325), zuletzt geändert vom 07. Dezember 2005 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 510).

Thüringen: Berufsordnung der Landestierärztekammer vom 23. Juni 2003 (Dtsch. Tierärztebl. 51, Nr. 8, 2 der Teilauflage für die Mitglieder der Landestierärztekammer Thüringen), zuletzt geändert vom 30. Juni 2005 (Dtsch. Tierärztebl. 53, 958-961).

Westfalen-Lippe: Berufsordnung der Tierärztekammer vom 17. Juni 2004 (Dtsch. Tierärztebl. 52, 874 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Tierärztekammer Westfalen-Lippe), zuletzt geändert vom 19. Oktober 2005 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 88-89).

Weiterbildungsordnungen der Tierärztekammern (geordnet nach Bundesländern)

Baden-Württemberg: Weiterbildungsordnung vom 23. Dezember 1996 (Deutsch. Tierärztebl. 45, 245-248), i. d. F. vom 06. Dezember 2005 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 199-200).

Bayern: Weiterbildungsordnung vom 20. November 2003 (Deutsch. Tierärztebl. 52, 301 – als Beilage für die Tierärztinnen und Tierärzte in Bayern), zuletzt geändert vom 25. Mai 2005 (Deutsch. Tierärztebl. 53, 1051-1052).

Berlin: Weiterbildungsordnung vom 4. April 2006 (ABl. 2007, 347; Dtsch. Tierärztebl. 55, 499).

Brandenburg: Weiterbildungsordnung vom 25. November 1999 (ABl./AAnz. 2000, 1655), zuletzt geändert vom 22. April 2004 (Dtsch. Tierärztebl. 52, 1090).

Bremen: Weiterbildungsordnung vom 8. Dezember 1999 (Brem. ABl. 2000, 211), zuletzt geändert vom 27. November 2002.
http://www.vetline.de/html/tkbremen/wbo_anl4.doc; [Zugriff: 23.07.2007]

Hamburg: Weiterbildungsordnung vom 30. Juli 2003 (Deutsch. Tierärztebl. 51, 1199 – in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Tierärztekammer Hamburg).

Hessen: Weiterbildungsordnung vom 31. Januar 2001 (Dtsch. Tierärztebl. 49, 313-317), zuletzt geändert am 22. Dezember 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 222).

Mecklenburg-Vorpommern: Weiterbildungsordnung vom 4. Januar 1996 (Deutsch. Tierärztebl. 44, 376-380), zuletzt geändert vom 24. Januar 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 357-358).

Niedersachsen: Weiterbildungsordnung vom 2. Dezember 1997 (Dtsch. Tierärztebl. 46, 166-174, 272-276, 405-413), zuletzt geändert durch Satzung vom 07. Juni 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1016-1018).

Nordrhein: Weiterbildungsordnung vom 27. Januar 1998 (Dtsch. Tierärztebl. 46, 417-421), zuletzt geändert vom 26. Oktober 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1524-1527).

Rheinland-Pfalz: Weiterbildungsordnung vom 28. April 2004 (Dtsch. Tierärztebl. 52, 766 – in Teilauflage für die Mitglieder der Landestierärztekammer Rheinland-Pfalz), zuletzt geändert vom 27. Februar 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 639-640).

Sachsen: Weiterbildungsordnung vom 2. Dezember 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 55, 384 – in Teilauflage als Einkleber für Tierärzte der Sächsischen Landestierärztekammer).

Sachsen-Anhalt: Weiterbildungsordnung vom 11. Mai 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1031 – in Teilauflage für die Mitglieder der Tierärztekammer Sachsen-Anhalt als Einkleber).

Schleswig-Holstein: Weiterbildungsordnung in der Fassung vom 31. Mai 2000, zuletzt geändert vom 7. Mai 2006.
http://www.sh.tieraerztekammer.de/gesetze.php. [Zugriff: 23.07.2007]

Thüringen: Weiterbildungsordnung vom 29. Juni 2006 (Dtsch. Tierärztebl. 54, 1178 in Teilauflage als Einkleber für die Mitglieder der Landestierärztekammer Thüringen).

Westfalen-Lippe: Weiterbildungsordnung vom 30. Oktober 2006.
http://www.tieraerztekammer-wl.de/frameset.asp?chooser=a5
[Zugriff: 23.07.2007]

Musterverträge

Bundestierärztekammer e. V.: Muster-Arbeitsvertrag zwischen Praxisinhaber/in und Assistent/in in der tierärztlichen Praxis (Stand: 07. Dezember 2005).
http://www.bundestieraerztekammer.de/datei.htm?filename=av_praxisinhaber_assistent.pdf&themen_id=4989
[Zugriff: 03.07.2007].

Bundestierärztekammer e. V.: Muster-Arbeitsvertrag mit geringfügig Beschäftigten (Stand: 22. Mai 2007).
http://www.bundestieraerztekammer.de/datei.htm?filename=avgeringbesch.pdf&themen_id=4989
[Zugriff: 03.07.2007].

Bundestierärztekammer e. V.: Mustervertrag Praxisvertretung (Stand: 01. März 2003).
http://www.bundestieraerztekammer.de/datei.htm?filename=vertretervertrag.pdf&themen_id=4989
[Zugriff: 03.07.2007].

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Aufnahme einer Wettbewerbsklausel in den Vertrag einer Assistentin/eines Assistenten (Stand: 03. Dezember 2003).

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Freiberufliche Mitarbeit – Vorbemerkung und Vereinbarung (Stand: 07. Juni 2004).

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Mustervertrag: Beschäftigung einer Assistentin/eines Assistenten in der tierärztlichen Praxis (Stand: 01. September 2004).

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Mustervertrag für eine geringfügige Beschäftigung (Stand: März 2006).

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Muster-Wettbewerbsvereinbarung.

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Gehaltstarifvertrag für Tierarzthelferinnen/Tierarzthelfer, gültig ab 01. Juli 2005.

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.: Manteltarifvertrag für Tierarzthelferinnen/Tierarzthelfer, gültig ab 01. Juli 2005.

Landesbildungsurlaubsgesetze

Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. 1990, 2209).

Brandenburg: Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz) vom 15. Dezember 1993 (GVBl. 1993 I, [Nr. 26], 498), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 24. Mai 2004 (GVBl. 2004 I, [Nr. 09], 186, 194).

Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974 (Brem. GBl. 1974, 348), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 18. Juni 1996 (Brem. GBl. 1996, 127).

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974 (HmbGVBl. 1974, 6), zuletzt geändert vom 16. April 1991 (HmbGVBl. 1991, 113).

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (GVBl. 1984 I, 261), in der Fassung vom 28. Juli 1998 (GVBl. 1998 I, 294, 348).

Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Mai 2001 (GVOBl. M-V 2001, 112), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2005 (GVOBl. M-V 2005, 612).

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom 25. Januar 1991 (GVBl. 1991, 29), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1999 (GVBl. 1999, 430).

Nordrhein-Westfalen: Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz) vom 6. November 1984 (GVBl. 1984, 678), geändert durch Gesetz vom 28. März 2000 (SGV.NRW.800).

Rheinland-Pfalz: Gesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 30. März 1993 (GVBl. 157), zuletzt geändert durch Art. 53 des Landesgesetzes vom 16. Dezember 2002 (GVBl. 481).

Saarland: Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetz vom 15. September 1994 (ABl. 1994, 1359).

Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung vom 4. März 1998 (GVBl. LSA 1998, 92), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.11.2005 (GVBl. LSA 2005, 698, 705).

Schleswig-Holstein: Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein vom 7. Juni 1990 (GVOBl. 1990, 364), zuletzt geändert vom 12. Oktober 2005 (GVOBl. 2005, 487).

Bundesgesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Gerichtsurteile

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I 2006, 1897), geändert durch Art. 8, Abs. 1 des Gesetzes vom 2.12.2006 (BGBl. I, 2742).

Approbationsordnung für Tierärzte (TAppO) vom 10. November 1999 (BGBl. 1999 I, 2162) [Neufassung (TappV) siehe Verordnung]

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I, 1170-1171), zuletzt geändert durch Artikel 229 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I, 2407).

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I, 42, 2909; 2003 I, 728), zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 16 des Gesetzes vom 19. Februar 2007 (BGBl. I, 122).

Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch 78. Änderungstarifvertrag vom 31. Januar 2003.
http://www.bmi.bund.de/Internet/Content/Common/Anlagen/Themen/Oeffentlicher__Dienst/DatenundFakten/bat/Bundes-Angestellentarifvertrag__BAT__Id__24490__de,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Bundes-Angestellentarifvertrag_BAT_Id_24490_de.pdf
[Zugriff: 11.07.07]

Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Mai 2002 (BGBl. I, 1529).

Gebührenordnung für Tierärzte (GOT) vom 28. Juli 1999 (BGBl. 1999 I, 1691), geändert durch Verordnung vom 27.4.2005 (BGB. 2005 I, 1160).

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995 (NachwG) (BGBl. I, 946), zuletzt geändert durch Art. 32 des Gesetzes vom 13.7.2001 (BGBl. I, 1542).

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I, 1966), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBl. I, 538).

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 20. Juni 2002 (BGBl. I, 2318), geändert durch Art. 2 Abs. 10 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I, 2748).

Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I, 202), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Mai 2007 (BGBl. I, 757).

Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Januar 2007 (BGBl. I, 10).

Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I, 1323), zuletzt geändert durch Artikel 223 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I, 2407).

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005.
http://www.bmi.bund.de/cln_012/nn_122688/Internet/Content/Common/Anlagen/Themen/Oeffentlicher__Dienst/DatenundFakten/TVoeD/TVoeD,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/TVoeD.pdf
[Zugriff: 03.07.2007].

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006.
http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/TV-L%20Volltext%20Inter.pdf
[Zugriff: 03.07.2007].

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 1. Dezember 2004 (- 7 AZR 198/04 -).

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 28. Januar 2004 (- 5 AZR 530/02 -).

Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (Strahlenschutzverordnung – StrlSchV) vom 20. Juli 2001 (BGBl. I, 1714, (2002, 1459)), zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 31 des Gesetzes vom 1. September 2005 (BGBl. I, 2618).

Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgenverordnung – RöV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. April 2003 (BGBl. I, 604).

Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten (TAppV) vom 27. Juli 2006 (BGBl. I, 1827).

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie/Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) vom 15. April 1997 (BArbBl. I 1997, 782).

Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I, 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I, 86 (466)), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 12. Juni 2007 (BGBl. I 1034).

7.2 Literatur

Aitken, Maureen M. (1994): Women in the veterinary profession. In: Vet. Rec. 134, 546-551.

Alma Mater® Ludwigsburg GmbH (2006): Gehaltsstudie 2006 – Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen.
http://www.alma-mater.de/img/almamater-PDF/Gehaltsstudie_06.pdf
[Zugriff: 03.07.2007; passwortgeschützte persönliche Anmeldung unter www.alma-mater.de erforderlich]

Andres, Hans-Joachim (1995a): Hospitanz in anderen Praxen: Zu Unrecht vernachlässigte Form der Fortbildung. In: VETimpulse 4, Nr. 4, 1-2.

Andres, Hans-Joachim (1995b): Krise in der Großtierpraxis bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die zukünftige Landwirtschaft. In: VETimpulse 4, Nr. 11, 1-3.

Andres, Hans-Joachim (1998): Burnout-Syndrom: Wenn das Leben immer weniger lebenswert erscheint. In: VETimpulse 7, Nr. 2, 1-7.

Anonym (1994): Angestelltenverhältnisse: Wachsende Frustration auf beiden Seiten. In: VETimpulse 3, Nr. 9, 1.

Anonym (1995a): Die tierärztliche Promotion: Überholter akademischer Zopf oder Marketing-Maßnahme? In: VETimpulse 4, Nr. 3, 1.

Anonym (1995b): Umfrage zur Zukunft des veterinärmedizinischen Berufsstandes: „Renaissance von Kollegialiät und Solidarität als Brückenschlag zu neuen Kooperationen“. VETimpulse 4, Nr. 12, 1-4

Anonym (1996): „Schwarze Liste“ stellenanbietender Praxen? In: VETimpulse 5, Nr. 4, 6.

Anonym (1997): Kleintierpraxen liegen im Trend. In: UNI Magazin 1/97, 8-13. Zit. in: Mitteilungsblatt des ganzen Nordens. Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V., Jg. 1997, Nr. 1, 41-48.

Anonym (1998a): Zufriedenheit größer als erwartet, aber: 38 % würden den Beruf des Tierarztes nicht wieder ergreifen. In: VETimpulse 7, Nr. 9, 1-3.

Anonym (1998b): „Verliere gerade die Achtung vor dem Berufsstand“. In: VETimpulse 7, Nr. 6, 4.

Anonym (1999a): Arbeitskreis Assistenten/Studenten. In: bptinfo Jg. 1999, Nr. 2, 15.

Anonym (1999b): Immer stärker im Trend: Kleintierpraxis. In: VETimpulse 8, Nr. 2, 4.

Anonym (2002): VET 2020. Development of European Educational Strategies: Design of Veterinarian Profiles Identified by Market Needs for the Year 2020. http://www.vet.unipi.it/new/facolta/VET_2020_en.pdf [Zugriff: 03.07.2007].

Anonym (2004): Landtierarzt: Kein Traumberuf mehr. In: Prakt. Tierarzt 85, 771.

Anonym (2005): Kuh sucht Arzt: Attraktive Arbeitsbedingungen in der Großtierpraxis? In: VETimpulse 14, Nr. 24, 3.

Anonym (2006a): Warum nicht mal in die Nutztierpraxis schnuppern? In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 160-161.

Anonym (2006b): Beschlüsse der Hauptversammlung des 24. Deutschen Tierärztetages am 20. Oktober 2006 in Baden-Baden. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 1454-1460.

Anonym (2006c): Arbeitszeiten: Auch „Götter in Grün“ müssen ausruhen. In: bpt Campus Nr. 4, 1-2.

Anonym (2007a): Bericht über die 7. Vorstandssitzung der Bayerischen Landestierärztekammer (Wahlperiode 2003-2008) am 25. Oktober 2006 in München. In: Dtsch. Tierärztebl. 55, 73-75.

Anonym (2007b): Doktorarbeit – lohnt sich das? In: bpt Campus Nr. 6, 1-2.

Anonym (2007c): Umfrage zur Berufsplanung: Rind überholt Pferd. In: bpt Campus Nr. 7, 1.

Anonym (2007d): Spezialisierung gefragt! Intensive Rinderpraxis – was ist ein Kuhleben wert? In: bpt Campus Nr. 7, 2.

Atteslander, Peter (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. Verlag Walter de Gruyter, Berlin, New York.

Australian Veterinary Association (o. J.): AVA New Graduate Friendly Practices Accreditation Program. http://www.iimage.com/ava.com.au/images/db_images/pages/NGFP_Pack_2006.pdf ?PHPSESSID=6aaeda17a445b6dec737bf4571ea2 [Zugriff: 16.9.06]

Beckmann, Christa (1994): Männer sind rar geworden auf den Hörsaalbänken. Falsche Vorstellungen und „Daktari-Traum“: Immer mehr junge Frauen wollen Tierärztin werden. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 7.

Beier, Dagmar (1992): Bericht zur Lage des Berufsstandes in den neuen Ländern der Vizepräsidentin Dr. Dagmar Beier anlässlich der Hauptversammlung des Deutschen Tierärztetages am 5. Juni 1992. In: Dtsch. Tierärztebl. 40, 636-640.

Beier, Dagmar (1993): Bericht zur Lage des Berufsstandes in den neuen Ländern der Vizepräsidentin Dr. Dagmar Beier anlässlich der Herbst-Delegiertenversammlung der Deutschen Tierärzteschaft am 20./21. Oktober 1993 in Berlin. In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 1018-1020.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW; 2005): Überlastet und unfallgefährdet. In: Dtsch. Tierärztebl. 53, 143.

Bestmann, Beate Susane (2005): Die berufliche Situation von Ärztinnen und Ärzten in Deutschland – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Ulm, Universität, Medizinische Fakultät, Diss.

Blaha, Thomas, und Christina Wenderdel (2004): Die Identitätskrise der Nutztierpraxis. Bestandsaufnahme und Wege aus der Krise. In: Dtsch. Tierärztebl. 52, 19-24.

Böhm, Matthias (1997): Untersuchungen über Veränderungen in der Tierärzteschaft und im Veterinärwesen sowie deren Ursachen in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und im Ostteil von Berlin in den Jahren 1989 bis 1993. Berlin, Freie Universität, Fachbereich Veterinärmedizin, Diss.

Brahm, Rebecca E. (2003): The Changing Face of Veterinary Medicine. In: Veterinary Heritage 26, Nr. 2, 36-39.

Breitling, Ernst (2006): 24. Deutscher Tierärztetag. Tätigkeitsbericht des Präsidenten. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 1462-1471.

Briese, Andreas (1993): Zur Notwendigkeit der Einführung eines tariflichen Systems der Bezahlung von Assistenten und -innen in der tierärztlichen Praxis. In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 762-767.

Buck, Petra Andrea (2004): Vergleichende Betrachtung der tierärztlichen Ausbildung in Deutschland und Frankreich am Beispiel der Tierärztlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse. München, Ludwig-Maximilians-Universität, Tierärztliche Fakultät, Diss.

Buddeberg-Fischer, Barbara (2003): Welche Frauen braucht die Medizin? Karriereentwicklung von Männern und Frauen in der Medizin. In: Vetter, Klaus, und Claus Buddeberg (Hrsg. 2003): Feminisierung in der Medizin, akademos Wissenschaftsverlag, Hamburg, 1. Auflage, 26-39.

Büttelmann, Ahlert (2006): Lesergedanken zum Berufsbild „Nutztierpraxis“: Erfahrungen eines Nutztier-/Gemischtpraktikers. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 161-162.

Buhl, Marion, und Birgit Gabler (2004): Anregungen für die geschlechtergerechte Verwendung von Personenbezeichnungen – Genderprojekt des Volkshochschulverbandes Mecklenburg-Vorpommern e. V.
http://www.mvnet.de/inmv/vhs_mv/Projekte/Gender-Box/Inh_verzeichn/8._Geschlechtergerechte_Verwendung_von_Personenbezeichnungen.doc
[Zugriff: 03.07.2007].

Bundesagentur für Arbeit (2007): Berufenet – Berufsinformationen einfach finden: Tierarzt/-ärztin (Uni).
http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=14884
[Zugriff: 03.07.07].

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie [der Schweiz]/BBT (o. J.): 86902 – Tiermedizinische Praxisassistentin/Tiermedizinischer Praxisassistent.
http://www.bbt.admin.ch/berufsbi/bildungse/de/86902_d.pdf
[Zugriff: 03.07.2007].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/BMFSFJ (Hrsg. 2006a): Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz. Publikationsversand der Bundesregierung, PF 481009, 18132 Rostock.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/BMFSFJ (Hrsg. 2006b): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Publikationsversand der Bundesregierung, PF 481009, 18132 Rostock.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/BMFSFJ (Hrsg. 2006c): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Publikationsversand der Bundesregierung, PF 481009, 18132 Rostock.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), und Statistisches Bundesamt (Hrsg. 2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Bestellnummer: 0000116-02900.

Bundestierärztekammer/BTK e. V. (2004): 50 Jahre Deutsche Tierärzteschaft/ Bundestierärztekammer e. V. In: Dtsch. Tierärztebl. 52, Sonderausgabe zum 1. Oktober 2004.

Bundestierärztekammer/BTK e. V. (2005): Kuh sucht Arzt. Chancen in der Nutztierpraxis (Flyer).

Bundestierärztekammer/BTK e. V. (2007a): Arbeitsmarkt, Praxisstrukturen, Arbeitszeitmodelle. In: Dtsch. Tierärztebl. 55, 720.

Bundestierärztekammer/BTK e. V. (Hrsg. 2007b): Statistik 2006: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Zusammenstellung der Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (Stand: 31. Dezember 2006). In: Dtsch. Tierärztebl. 55, 970-979.

Bundesverband Praktizierender Tierärzte/BPT e. V. (Hrsg. 2005): Kodex GVP. Gute Veterinärmedizinische Praxis – wirksames Instrument für gezieltes Qualitätsmanagement in der tierärztlichen Praxis und Klinik. Frankfurt am Main.

Bundesverband Praktizierender Tierärzte/BPT e. V. (Hrsg. 2006): Jahresbericht 2006. Verlag bpt Akademie GmbH, Frankfurt am Main.

Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) (Hrsg. 2002): Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele. BBB-Merkblatt M 19, 2. Auflage, Köln.

Burckhardt, Arnulf, und Gottfried Domel (1990): Statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der DDR. In: Dtsch. Tierärztebl. 38, 490-492.

Damm, Anja (2005): Kinder, Küche, Kühe: Wie Frauen die Großtierpraxis managen. In: VETimpulse 14, Nr. 22, 1-2.

Damm, Anja (2006): Der Tierärztinnen-Mann: Neues Berufsbild mit guter Perspektive. In: VETimpulse 15, Nr. 14, 7.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hrsg. 2006): Minijobs. Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Stand: Juli 2006). Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Referat Geschäftsführung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale, Pieperstr. 14-28, 44789 Bochum.

Deutsche Tierärzteschaft e. V. (1993): Vergütung von Anfangsassistentinnen und Anfangsassistenten. In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 86.

Dobberahn, Peter (1994): Das neue Arbeitszeitrechtsgesetz. Beck-Verlag, München. Zit. in: Panek, Michael (1995): Lexikon des tierärztlichen Arbeitsrechts. Schriftenreihe des Bundesverbandes Praktizierender Tierärzte e. V., Bd. 9. Frankfurt am Main.

Dudenredaktion (Hrsg. 2002): Duden. Das Fremdwörterbuch. Duden Band 5, 7. Auflage, Dudenverlag, Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich.

Dudenreaktion (Hrsg. 2007): Duden. Die deutsche Rechtschreibung. 24. Auflage, Dudenverlag, Mannheim Leipzig, Wien, Zürich.

Dürr, Felix (2002): Die Entwicklung von „Corporate Clinics“ in Nordamerika – Ein Zukunftsmodell für Deutschland? Hannover, Tierärztliche Hochschule, Diss.

Ege, Andreas T. (2006): Eine Lanze für kostenfreie Mitarbeiter? In: VETimpulse 15, Nr. 21, 2.

Erbslöh, Barbara, und Achim Koch (1988): Die Non-Response-Studie zum ALLBUS 1986: Problemstellung, Design, erste Ergebnisse. In: ZUMA-Nachrichten 22, 29-44.

Fleig, Johannes (1987): Berufliche Tätigkeit und soziale Situation von Anfangsassistenten in tierärztlichen Praxen – unter besonderer Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Gesamtsituation in der bundesdeutschen Tierärzteschaft. Hannover, Tierärztliche Hochschule, Diss.

Fotuhi, Parwis (2007): Deutsche Ärzte unzufriedener als ihre Schweizer Kollegen. In: Dtsch. Ärztebl. 104, A243-A246.

Geiser, Karl (1995): Noch einmal: Problemfall Tierärztin? In: Dtsch. Tierärztebl. 43, 6.

Gerweck, Gerhart (1991): Die zunehmende Überfüllung im tierärztlichen Beruf. In: Dtsch. Tierärztebl. 39, 88-89.

Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte/GST (o. J.): Der Assistenztierarzt, die Assistenztierärztin.
http://www.assistenztierarzt.ch/download/beruf/Berufsbild.pdf
[Zugriff: 03.07.2007].

Geyer, Siegfried (2003): Forschungsmethoden in den Gesundheitswissenschaften. Juventa Verlag, Weinheim und München.

Goetschi, Marco (2005): Arbeitszufriedenheit dargestellt am Beispiel der Schweizer Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte. Bern, Universität, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Lizentiatsarbeit.

Götz, Hans-Joachim (2002): Praxis- und Tätigkeitskonzepte in der Pferdepraxis. In: bptinfo Jg. 2002, Nr. 12, 17-18.

Gräßler, Nora (2007): Diskriminierung junger Ärztinnen: Als Frau nur zweite Wahl. In: Dtsch. Ärztebl. 103, A572.

Grußendorf, Heinrich (1998): IG Kleintierpraxis gegründet. In: bptinfo Jg. 1998, Nr. 5, 8-9.

Grußendorf, Heinrich (2003): Assistentengehälter nach BAT? In: Mitteilungsblatt des ganzen Nordens. Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V., Jg. 2003, Nr. 3, 33-34.

Günzel-Apel, Anne-Rose, Martina Hoedemaker und Dagmar Waberski (1994): Problemfall Tierärztin? Stellungnahme zur Ergebnisniederschrift des 4. berufspolitischen Gespräches am 10./11. Mai 1994 in Würzburg. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 1140.

Hällfritzsch, Fabian Wilhelm (2005): Beurteilung der Qualität der tierärztlichen Ausbildung und der Kompetenz von Anfangsassistenten durch praktische Tierärzte. München, Ludwig-Maximilians-Universität, Tierärztliche Fakultät, Diss.

Hagenlocher, Horst (1979): BpT-Mitgliederversammlung am 5. Oktober in Baden-Baden. In: Prakt. Tierarzt 60, 1040-1042.

Hagenlocher, Horst (1987): Berufsmöglichkeiten für Tierärzte bei uns und im Ausland. In: Dtsch. Tierärztebl. 35, 2-7.

Hahn, Claudia, Olaf Krüger, Bettina Maurer, Hans-Christian Philipp und Uwe Ulrich (1994): Berufsaussichten anders gesehen. Stellungnahme zur Fachtagung „Veterinärmedizinische Wissenschaft und berufliche Perspektiven“ am 21./22. 10. 1993. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 6.

Hartmann, Peter H. (1990): Wie repräsentativ sind Bevölkerungsumfragen? Ein Vergleich des ALLBUS und des Mikrozensus. In: ZUMA-Nachrichten 26, 7-30.

Heath, Trevor J. (2002): Number and distribution of Australian veterinarians in 1981, 1991 and 2001. In: Aust. Vet. J. 80, Nr. 7, 400-405.

Heilmann, Jennifer (2003): Perspektiven einer jungen Ärztin. In: Vetter, Klaus, und Claus Buddeberg (Hrsg. 2003): Feminisierung in der Medizin, akademos Wissenschaftsverlag, Hamburg, 1. Auflage, 104-110.

Hofmann, Henrik (2005): Kleinvieh macht auch Mist? In: VETimpulse 14, Nr. 18, 4.

Hofmann, Henrik, und Gerhard Greif (2005): „Nachwuchssituation positiver als häufig angenommen“ [Interview]. In: VETimpulse 14, Nr. 16, 2.

Horstmann, Hinrich (1993): Hohe Studentenzahlen erschweren praxisnahe Ausbildung. In: VETimpulse 2, Nr. 3, 1-2.

Hucklenbroich, Christina (2007): Traumberuf mit Nebenwirkungen. In: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 2007, Nr. 3, 63-64.

Hurter, Karin (1999): Statistische Erhebungen über die Tierärzteschaft der Schweiz im Hinblick auf den stark steigenden Frauenanteil bei den Studierenden. Zürich, Universität, Veterinärmedizinische Fakultät, Diss.

Industrieverband Heimtierbedarf/IVH e. V. (1992): Der Deutsche Heimtiermarkt. Struktur und Umsatzdaten (Kenndaten Stand 1991 – Gesamte Bundesrepublik). IVH e. V., Emanuel-Leutze-Str. 1b, 40547 Düsseldorf.

Industrieverband Heimtierbedarf/IVH e. V. (1993-2006): Der Deutsche Heimtiermarkt. Struktur und Umsatzdaten 1993-2006. [Jeweils als PDF-Datei in jährlicher Einzelpublikation], IVH e. V., Emanuel-Leutze-Str. 1b, 40547 Düsseldorf.

Kaiser, Roland, Susanne Köhler, Michael Popović und Ursula Stüwe (2005): Rambøll-Gutachten: Datenbasis noch unbefriedigend – Empfehlungen für die Politik. Gutachten zum „Ausstieg aus der kurativen ärztlichen Berufstätigkeit in Deutschland“. In: Dtsch. Ärztebl. 102, A2297-2301.

Klausch, Ute (1979): Motivationen junger Damen, die das veterinärmedizinische Studium beginnen. In: Prakt. Tierarzt 60, 866-868.

Köhler, Wolfgang, Gabriel Schachtel und Peter Voleske (2002): Biostatistik. 3. Auflage, Springer Verlag, Berlin, Heidelberg.

Körner, [Eckart] (1994): Anforderungen an die Tierärztliche Praxis bei veränderter Struktur der landwirtschaftlichen Tierhaltung. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 571-572.

Koolmees, Peter A. (2000): De feminisering van de diergeneeskunde in Nederland, 1925-2000. In: ARGOS Jg. 2000, Nr. 23, 125-131.

Kopetsch, Thomas (2006): Ärztestatistik 2004: Mehr ausländische und mehr privat tätige Ärzte. Deutsches Ärzteblatt 103, A588-A590.

Kowalski, Thomas (2006): Alle selbstständigen Tierärzte berechnen zu wenig. In: VETimpulse 15, Nr. 24, 4.

Kreienbrock, Lothar (1994): Stichprobenverfahren für epidemiologische Studien – Ein Beitrag zur Beurteilung des Auswahlbias in Fall-Kontrollstudien auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Wuppertal, Bergische Universität GH, Fachbereich Sicherheitstechnik, Habilitationsschrift.

Kutschmann, Klaus (1990): Das Veterinärwesen in der DDR. In: Prakt. Tierarzt 71, 7-10.

Landestierärztekammer Hessen (2006): Herbst-Delegiertenversammlung. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 79-80.

Lofstedt, Jeanne (2003): Gender and veterinary medicine. In: Can. Vet. J. 44, 533-535.

Lohmann-Müller, Katja (2002): Die Zukunft der Schweinepraxis. Aus einem Vortrag auf der Klausurtagung des BPT in Fulda 2002. In: bptinfo Jg. 2002, Nr. 11, 13-15.

Mallow, Hagen (2001): Untersuchungen über Veränderungen in der Tierärzteschaft und im Veterinärwesen sowie deren Ursachen in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen in den Jahren 1989-1993. Berlin, Freie Universität, Fachbereich Veterinärmedizin, Diss.

Marburger Bund (2006): Die Arbeitssituation deutscher Krankenhausärzte. http://www.marburger-bund.de/site/bundesverband/aktuelles/tarifpolitik/texte/Grundsatzpapier-Arbeitsbedingungen.pdf [Zugriff: 03.07.2007].

Maurer, Bettina Adela (1997): Frauen in der Tiermedizin. Berufsbiographische Untersuchungen anhand der Lebensläufe der ersten Tierärztinnen in Deutschland und qualitativer, berufsbiographisch orientierter Interviews mit Tierärztinnen der Approbationsjahrgänge 1950-1952 und 1958-1989. Berlin, Freie Universität, Fachbereich Veterinärmedizin, Diss.

Mellanby, R.[ichard] J., und M.[ichael] E. Herrtage (2004): Survey of mistakes made by recent veterinary graduates. In: Vet. Rec. 155, 761-765.

Menz, Frank (1994): „Freier Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ – zu den Meldepflichten des Arbeitgebers. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 713-714.

Merriam, Jay (2002): Acquiring and Retaining Young Associates in Practice. In: AAEP Proceedings 48, 475-476.

Möckel, Hans-Georg, und Eberhardt Rösener (2006): Statistik 2005: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Zusammenstellung der Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (Stand: 31. Dezember 2005). In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 1344-1351.

Moraw, Dagmar (2001): Zwischen Pampers und Praxis: Tierärztinnen heute. In: VET-impulse 10, Nr. 19, 5-6.

Mrozek, Margund (2005a): Chancen in der Nutztierpraxis! In: Dtsch. Tierärztebl. 53, 1122.

Mrozek, Margund (2005b): Praktika anbieten – Nachwuchs fördern. In: Dtsch. Tierärztebl. 53, 1349.

Mrozek, Margund (2006a): Nutztierpraktika: Weitere Anbieter willkommen. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 138.

Mrozek, Margund (2006b): Arzt sucht Kuh. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 442.

Mrozek, Margund (2006c): Kühe finden Ärzte. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 810.

Neubrand, Jürgen (2002): Tierärzte/innen: Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen – der Tierarzt in der Nutztierpraxis wird zur Mangelerscheinung. In: bptinfo Jg. 2002, Nr. 6, 6.

Ovelhey, Amely, Martin Beyerbach und Lothar Kreienbrock (2005): Einfluss des Antwortverhaltens in veterinärepidemiologischen Studien – Untersuchungen am Beispiel einer Querschnittsstudie zum Bestandsmanagement in Rinder-haltenden Betrieben in Niedersachsen. In: Berl. Münch. Tierärztl. Wschr. 118, 309-313.

Panek, Michael (1995): Lexikon des tierärztlichen Arbeitsrechts. Schriftenreihe des Bundesverbandes Praktizierender Tierärzte e. V., Nr. 9, Frankfurt am Main, Bundesverband Praktizierender Tierärzte.

Panek, Michael (2000): Vorsicht „freie Mitarbeit“ – Scheinselbständigkeit wird ins Visier genommen. In: bptinfo Jg. 2000, Nr. 5, 8.

Pohl, Oliver (2003): Zur tierärztlichen Ausbildung in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. München, Ludwig-Maximilians-Universität, Tierärztliche Fakultät, Diss.

Prange, Hartwig, und Barbara Zeiß (2004): Analyse zu den Tierarztpraxen in Sachsen-Anhalt – Ergebnisse einer Befragung. In: Fachpraxis (Zeitschrift der Fa. Albrecht) Nr. 45, 24-30.

Pschorn, Günter (1992): Bericht zur Lage des tierärztlichen Berufsstandes des Präsidenten Prof. Dr. Günter Pschorn anlässlich der Hauptversammlung des Deutschen Tierärztetages am 5. Juni 1992. In: Dtsch. Tierärztebl. 40, 632-635.

Pschorn, Günter (1993): Berufsbild und Berufsstand im Wandel. In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 1022-1023.

Pschorn, Günter (1995): Bericht zur Lage des tierärztlichen Berufsstandes des Präsidenten Prof. Dr. Günter Pschorn anlässlich der Hauptversammlung des 20. Deutschen Tierärztetages am 23. Juni 1995. In: Dtsch. Tierärztebl. 43, 687-691.

Pschorn, Günter (1997): Zur Vergütung von Anfangsassistenten. Anmerkung. In: Dtsch. Tierärztebl. 45, 868.

Pschorn, Günter, Karl Boesing und Margund Mrozek (1997): Protokoll der Herbst-Delegiertenversammlung der Bundestierärztekammer e. V. am 27./28. November 1996 in Königswinter bei Bonn. In: Dtsch. Tierärztebl. 45, 438-452.

Pschorn, Günter, Margund Mrozek und Ute Tietjen (1995): Ergebnisprotokoll der Hauptversammlung des 20. Deutschen Tierärztetages am 23. Juni 1995 in Braunlage. In: Dtsch. Tierärztebl. 43, 774-783.

Pschorn, Günter, und Eberhardt Rösener (1994): Ergebnisniederschrift des 4. Berufspolitischen Gespräches am 10./11. Mai 1994 in Würzburg. In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 913-920.

Pschorn, Günter, und Ralf B. Unna (1998): Protokoll der Hauptversammlung des 21. Deutschen Tierärztetages am 12. Juni 1998 in Weimar. In: Dtsch. Tierärztebl. 46, 986-994.

Rabbata, Samir (2005): Kaum Nachwuchs in Sicht. In: Dtsch. Ärztebl. 102, Nr. 40, A2669-A2670.

Rösener, Eberhardt (2004): Anmerkung zu: Gehälter aushandeln im Verband. In: Dtsch. Tierärztebl. 52, 144.

Rösener, Eberhardt, und Tanja Schattenberg (1997): Freier Mitarbeiter – Ein preiswerter Mitarbeiter? In: Dtsch. Tierärztebl. 45, 1172.

Rohner, Kaspar, M. Stoffel und T. Denzler (1991): Ergebnisse einer Umfrage bei Assistenztierärztinnen und -tierärzten. In: Schweiz. Arch. Tierheilkd. 133, 331-337.

Rummel, Gabi, Margit Rogalla und Gudrun Born-Stapp (1983): Situation der Tierärztin. In: Prakt. Tierarzt 64, 755-759.

Rupprecht, Kurt (1987): Bericht zur Lage. In: Dtsch. Tierärztebl. 35, 866-871.

Rupprecht, Kurt, und Helmut Scheunemann (1979): Herbst-Delegiertenversammlung der Deutschen Tierärzteschaft e. V. am 19./20. Oktober 1978 in Wiesbaden, Raiffeisenhaus. In: Dtsch. Tierärztebl. 27, 231-246.

Schaper, Iris (2002): Zwischen Küche und Karriere. In: Prakt. Tierarzt 83, 846-847.

Schellenberger, Frank (1996): Erfassung und Bewertung der Entwicklung der tierärztlichen Tätigkeitsbereiche in der Bundesrepublik Deutschland (1977-1994). Leipzig, Universität, Veterinärmedizinische Fakultät, Diss.

Scheunemann, Helmut (1996): Gedanken über die Zukunft des Tierärztlichen Berufsstandes. In: VETimpulse 5, Nr. 3, 4.

Schildberg-Stöckel, Eva-Maria (1989): Berufsausübung einer Tierärztin. In: Dtsch. Tierärztebl. 37, 4-6.

Schneider, Susanne (2006): Berliner Kammer erstellt Gegenstandskatalog: Hospitanzen – ein Weg zum Wiedereinstieg in den Beruf. In: VETimpulse 15, Nr. 19, 1-2.

Schöne, Roland (1974): Statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland (Stand: 1.12.1973). In: Dtsch. Tierärztebl. 22, 169-174.

Schöne, Roland (2000): Interview – Ansturm auf Studienplätze. In: VetTrend 2000, Nr. 4, 7.

Schöne, Roland, und Henning Ulrich (1975-2003): Statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland.

- 1975: (Stand: 31.12.1974). In: Dtsch. Tierärztebl. 23, 419-424.
- 1976: (Stand: 31.12.1975). In: Dtsch. Tierärztebl. 24, 171-176.
- 1977: (Stand: 31.12.1976). In: Dtsch. Tierärztebl. 25, 219-226.
- 1978: (Stand: 31.12.1977). In: Dtsch. Tierärztebl. 26, 215-222.
- 1979: (Stand: 31.12.1978). In: Dtsch. Tierärztebl. 27, 223-231.
- 1980: (Stand: 31.12.1979). In: Dtsch. Tierärztebl. 28, 330-340.
- 1981: (Stand: 31.12.1980). In: Dtsch. Tierärztebl. 29, 323-330.
- 1982: (Stand: 31.12.1981). In: Dtsch. Tierärztebl. 30, 319-325.
- 1983: (Stand: 31.12.1982). In: Dtsch. Tierärztebl. 31, 234-240.
- 1984: (Stand: 31.12.1983). In: Dtsch. Tierärztebl. 32, 229-234.
- 1985: (Stand: 31.12.1984). In: Dtsch. Tierärztebl. 33, 245-250.
- 1986: (Stand: 31.12.1985). In: Dtsch. Tierärztebl. 34, 262-270.
- 1987: (Stand: 31.12.1986). In: Dtsch. Tierärztebl. 35, 329-336.
- 1988: (Stand: 31.12.1987). In: Dtsch. Tierärztebl. 36, 415-421.
- 1989: (Stand: 31.12.1988). In: Dtsch. Tierärztebl. 37, 319-325.
- 1990: (Stand: 31.12.1989). In: Dtsch. Tierärztebl. 38, 407-413.
- 1991: (Stand: 31.12.1990). In: Dtsch. Tierärztebl. 39, 575-579.
- 1992: (Stand: 31.12.1991). In: Dtsch. Tierärztebl. 40, 986-992.
- 1993: (Stand: 31.12.1992). In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 382-388.
- 1994: (Stand: 31.12.1993). In: Dtsch. Tierärztebl. 42, 617-624.
- 1995: (Stand: 31.12.1994). In: Dtsch. Tierärztebl. 43, 607-614.
- 1996: (Stand: 31.12.1995). In: Dtsch. Tierärztebl. 44, 429-436.
- 1997: (Stand: 31.12.1996). In: Dtsch. Tierärztebl. 45, 539-546.
- 1998: (Stand: 31.12.1997). In: Dtsch. Tierärztebl. 46, 579-586.
- 1999: (Stand: 31.12.1998). In: Dtsch. Tierärztebl. 47, 577-584.
- 2000: (Stand: 31.12.1999). In: Dtsch. Tierärztebl. 48, 613-620.
- 2001: (Stand: 31.12.2000). In: Dtsch. Tierärztebl. 49, 634-641.
- 2002: (Stand: 31.12.2001). In: Dtsch. Tierärztebl. 50, 609-616.
- 2003: (Stand: 31.12.2002). In: Dtsch. Tierärztebl. 51, 607-614.

Schöne, Roland, und Christiane Jöhrens (2004): Statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland (Stand: 31.12.2003). In: Dtsch. Tierärztebl. 52, 705-712.

Schöne, Roland, und Christiane Jöhrens (2005): Statistische Untersuchungen über die Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland (Stand: 31.12.2004). In: Dtsch. Tierärztebl. 53, 643-650.

Schreiber, Susanne (1999): Aufruf zur Beteiligung an einer Umfrage zum Thema Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft. In: Dtsch. Tierärztebl. 47, 8-10.

Schüerholz-Adomeit, Ulrike (2000): Durchsetzbarkeit der GOT. In: VETimpulse 9, Nr. 6, 3.

Schütz, Katharina Luise (2004): Kritische Betrachtungen zur Evaluation der tierärztlichen Bildungsstätten in Europa. München, Ludwig-Maximilians-Universität, Tierärztliche Fakultät, Diss.

Shepherd, Allison J. (2004a): Employment, starting salaries, and educational indebtedness of year-2004 graduates of US veterinary medical colleges. In: J. Am. Vet. Med. Assoc. 224, 1677-1679.

Shepherd, Allison J. (2004b): Employment of female and male graduates of US veterinary medical colleges, 2004, in: J. Am. Vet. Med. Assoc. 225, 1834-1836.

Simon, Karlheinz (1996): Rechenschaftsbericht des Präsidenten des Bundesverbandes Prakt. Tierärzte e. V. Dr. K. Simon. In: bptinfo Jg. 1996, Nr. 11, 13-14.

Slater, Margaret R., und Miriam Slater (2000): Women in veterinary medicine. In: J. Am. Vet. Med. Assoc. 217, 472-476.

Stähr, Ellen (2006): Schwein gehabt … Nutztierarzt geworden! In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 410.

Statistisches Bundesamt (2006a): Betriebe mit Pferden bzw. Geflügel sowie Pferde- und Geflügelbestand.
http://www.destatis.de/daten1/stba/html/basis/d/forst/forsttab31.php
[Zugriff: 05.12.2006].

Statistisches Bundesamt (Hrsg. 2006b): Datenreport 2006 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe Band 544, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2006c): Tierarztpraxen und deren Umsatz 2000-2004. Zit. in: Bundesverband Praktizierender Tierärzte (Hrsg. 2006): Jahresbericht 2006, Verlag bpt Akademie GmbH, Frankfurt am Main.

Statistisches Bundesamt (2006d): Bevölkerung im Jahr 2005 leicht gesunken. http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p2920021.htm
[Zugriff: 07.10.2006].

Statistisches Bundesamt (2006e): Aufwendungen und Reinertrag 2003. Zit. in: Bundesverband Praktizierender Tierärzte (Hrsg. 2006): Jahresbericht 2006, Verlag bpt Akademie GmbH, Frankfurt am Main.

Stein, Manfred (1996): Viele Möglichkeiten und Illusionen, keine Patentrezepte! Gedanken zur Zukunft des tierärztlichen Berufsstandes. In: bptinfo Jg. 1996, Nr. 9, 4-6.

Stiller, Jeannine, und Kristin Kulka (2007): Ärztlicher Nachwuchs: Ernüchternder Berufseinstieg. In: Dtsch. Ärztebl. 104, A530-A532.

Strobel, Barbara Susanne (2003): Die veterinärmedizinische Ausbildung im Ländervergleich EU-Staaten, Nicht-EU-Staaten und die Vereinigten Staaten von Amerika. Leipzig, Universität, Veterinärmedizinische Fakultät, Diss.

Strothmann-Lüerssen, Anke (1995): Von Romantik keine Spur. Unterschiede im Berufsweg von Tierärztinnen und Tierärzten. In: Dtsch. Tierärztebl. 43, 506-508.

Strothmann-Lüerssen, Anke, und Anne-Rose Günzel-Apel (1993): Berufsbild Tierärztin – frauenspezifische Gesichtspunkte. In: Dtsch. Tierärztebl. 41, 569-570.

Stuber Eicher, Brigitte (o. J.): Auswertung einer Umfrage über die aktuelle Arbeitssituation bei Mitgliedern der Sektion der Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte GST.
http://www.assistenztierarzt.ch/download/beruf/Arbeitssituation_SAT.pdf
[Zugriff: 03.07.06].

Tiedemann, Uwe (2006): Wechsel im Präsidentenamt. In: Mitteilungsblatt des ganzen Nordens. Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V., Landesverband Niedersachsen/ Bremen e. V. 2006, Nr. 3, 1.

Tierärztekammer Niedersachsen (2007): Kurzinformation [der Tierärztekammer Niedersachsen]. In: Dtsch. Tierärztebl. 55, 374-376.

Timphaus, Veronika (1994): Erhebungen über den Verbleib und die Tätigkeit approbierter Tierärztinnen in den alten Ländern der Bundesrepublik Deutschland (1981-1990), Hannover, Tierärztliche Hochschule, Diss.

Tölle, Manuela (2002a): „Lohndumping“: Abhilfe nur durch Tarifvertrag möglich? In: VETimpulse 11, Nr. 12, 1-2.

Tölle, Manuela (2002b): Was tun, damit der Assi bleibt? In: VETimpulse 11, Nr. 9, 10.

Tölle, Manuela (2005): Großtierpraxis: Werbung soll den Nachwuchs sichern In: VETimpulse 14, Nr. 21, 1-2.

Tölle, Manuela (2006): Umfangreiche Beschlussvorlagen: Viel zu tun für die BTK. In: VETimpulse 15, Nr. 22, 1-3.

Ulich, Karin (2006): Spagat zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 298-299.

Ulrich, Uwe (1998): Rekonstruktion der Statistik des tierärztlichen Berufes in der Sowjetischen Besatzungszone und der Deutschen Demokratischen Republik (1945 bis 1989). Berlin, Freie Universität, Fachbereich Veterinärmedizin, Diss.

Unshelm, Jürgen (1991): Betrachtungen über den tierärztlichen Berufsstand. In: Dtsch. Tierärztebl. 39, 934-941.

Veh, Florian von, und Walter Kothe (1998): Offener Brief: Abgesang. In: bptinfo Jg. 1998, Nr. 12, 18.

Veith, Michael (2006): Die Ausbildung an der Tierärztlichen Fakultät der LMU München im Urteil approbierter Tierärztinnen und Tierärzte. München, Ludwig-Maximilians-Universität, Tierärztliche Fakultät, Diss.

Vogel, Achim (1997): Probleme unseres Berufsstandes – hausgemacht oder Spiegelbild der gesellschaftlichen Veränderungen? Eine kritische Betrachtung. In: bptinfo Jg. 1997, Nr. 8, 4-5.

Vogel, Achim, und Hans Wöhrl (1997): Langzeitassistenz – eine lohnende Nische am Arbeitsmarkt? Windei oder Ei des Kolumbus? In: bptinfo Jg. 1997, Nr. 6, 4-6.

Wäsle, Rosina (2005): Studienplatzvergabe nach Abiturnote führt zu Nachwuchsmangel. In: VETimpulse 14, Nr. 23, 3.

Wagner, Annegret (2006): Großtierpraxis heute: Koexistenz von Bestandsbetreuung und „Feuerwehrpraxen“. In: VETimpulse 15, Nr. 13, 1-2.

Wagner, Annegret (2007): Zukunft der Großtierpraxis: Bestandsbetreuung oder Einzeltierbehandlung? In: VETimpzlse 16, Nr. 13, 1-2.

Wehner, Walter (1979): Beruf und Wissenschaft als Einheit. In: Prakt. Tierarzt 60, 856-859.

Wiesner, Ekkehard, und Regine Ribbeck (Hrsg. 2000): Lexikon der Veterinärmedizin. Enke im Hippokrates Verlag GmbH, Stuttgart.

Willert, Michaela (2003): Tierärztin Christine. Über das Berufsbild von Studentinnen der Veterinärmedizin. Innenansichten, Schriftenreihe der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, Band 11, Berlin.

Winhart, Susanne (2004): Gehälter aushandeln im Verband. In: Dtsch. Tierärztebl. 52, 144.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg. 2007): WSI-Tarifhandbuch 2007. Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Wise, J. Karl, und Allison J. Shepherd (2005a): Income of US veterinarians, 2003. In: J. Am. Vet. Med. Assoc. 226, 208-211.

Wise, J. Karl, und Allison J. Shepherd (2005b): Revenues, expenses, and returns on resources for private veterinary practices in the United States, 2001-2003. In: J. Am. Vet. Med. Assoc. 226, 881-883.

Witthöft, Sibylle (1992): Die tierärztliche Ausbildung im Urteil von Examenskandidaten (1984/85) und approbierten Tierärzten – eine vergleichende Untersuchung bei Absolventen der Tierärztlichen Hochschule Hannover vor dem Hintergrund der Entwicklung des tierärztlichen Berufes und der Ausbildung. Hannover, Tierärztliche Hochschule, Diss.

Wolf, Martin (2002): Nutztierärztin dringend gesucht. In: Prakt. Tierarzt 83, 90-91.

Ziegler, Jörg (2006): Jahresrückblick. In: Marburger Bund Zeitung Jg. 2006, Nr. 18. Zit. in: http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/mb-zeitung/mbz2006/ mbz18-06/05.php
[Zugriff: 03.07.2007].

7.3 Internetpräsenzen

http://www.assistenztierarzt.ch (Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte, Sektion Assistenztierärzte und Assistenztierärztinnen).

http://www.ava.com.au (Australian Veterinary Association).

http://www.bundestieraerztekammer.de (Bundestierärztekammer e. V.).

http://www.marburger-bund.de (Marburger Bund; die gewerkschaftliche, gesundheits- und berufspolitische Interessenvertretung aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland).

http://www.tierarzteverband.de (Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V.).

http://www.vetmamis.de (Internetforum für Tierärztinnen mit Familie).

http://www.vets4vieh.de (Initiative zur Förderung des Nachwuchses in der Nutztierpraxis).

7.4 Persönliche Mitteilungen

Guddas, Susanne , Stuttgart (2007): Schriftliche Mitteilung vom 25.01.2007.

Haselbach, Kathrin, Dresden (2007): Schriftliche Mitteilung vom 26.01.2007.

Kiel, Birgit, Nienburg (2007): Schriftliche Mitteilung vom 06.02.2007.

Panek, Michael, Frankfurt am Main (2005): Schriftliche Mitteilung vom 14.02.2005.

Panek, Michael, Frankfurt am Main (2007a): Schriftliche Mitteilung vom 26.01.2007.

Panek, Michael, Frankfurt am Main (2007b): Schriftliche Mitteilung vom 22.03.2007.

Panek, Michael, Frankfurt am Main (2007c): Schriftliche Mitteilung vom 03.05.2007.

Schäffer, Johann, Hannover (2007): Persönliche Mitteilung vom 03.07.2007.

7.5 Bildmaterial

Schäffer, Johann, und Bettina Friedrich (2005): Fragebogen kommt per Post: Aufruf an alle Assistenztierärztinnen und -tierärzte! In: VETimpulse 14, Nr. 24, 2.

Schäffer, Johann, und Bettina Friedrich (2006a): Aufruf: Assistenztierärztinnen und -tierärzte! In: Dtsch. Tierärztebl. 54, 2.

Schäffer, Johann, und Bettina Friedrich (2006b): Zweiter Aufruf an Assistenten: Fragebogen schon erhalten? In: VETimpulse 15, Nr. 2, 2.

8 ANHANG

8.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Quantitative Entwicklung wichtiger Berufszweige der deutschen Tierärzteschaft ab 1976 (BRD), ab 1991 alte und neue Bundesländer. 16

Abb. 2: Frauenanteil von Studienanfänger(inne)n (jeweils zum Wintersemester), Niedergelassenen und Praxisassistent(inn)en in der Tiermedizin von 1976-2005 in Deutschland, ab 1991 mit neuen Bundesländern. 18

Abb. 3: Entwicklung der Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und Tierärzte in Deutschland ab 1976 (BRD), ab 1991 alte und neue Bundesländer. 21

Abb. 4: Entwicklung der Haltung von Klein- und Heimtieren in Deutschland (1992-2006). 22

Abb. 5: Zahlenmäßige Entwicklung der Praxisassistent(inn)en in Deutschland ab 1972 (BRD), ab 1991 in den alten und neuen Bundesländern. 29

Abb. 6: Logo des „AVA New Graduate Friendly Practices Accreditation Program“. 57

Abb. 7: Altersstruktur männlicher Assistenztierärzte – Vergleich des Rücklaufes dieser Untersuchung mit Daten aus der Zentralen Tierärztedatei. 84

Abb. 8: Altersstruktur weiblicher Assistenztierärztinnen – Vergleich des Rücklaufes dieser Untersuchung mit Daten aus der Zentralen Tierärztedatei. 85

Abb. 9: Altersverteilung der Praxisassistent(inn)en in Deutschland zum Zeitpunkt der Befragung. 90

Abb. 10: Geographische Herkunft der in Deutschland tätigen Assistent(inn)en. .. 91

Abb. 11: Partnerschaften bei Assistenztierärzten und -ärztinnen nach Geschlecht. 94

Abb. 12: Vorhandensein von Kindern nach Altersgruppen. 96

Abb. 13: „Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen.“ – Darstellung nach Stellenumfang. 99

Abb. 14: „Können Sie sich vorstellen, nach der Geburt eines weiteren Kindes und der ggf. darauf folgenden Elternzeit wieder unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten?“ – Darstellung von Assistenztierärztinnen nach Stellenumfang. 101

Abb. 15: Alter der Assistent(inn)en bei Beendigung des Veterinärmedizinstudiums. 109

Abb. 16: Promotionsrate der Praxisassistent(inn)en nach dem Zeitpunkt des Bestehens des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung (zum Zeitpunkt Frühjahr 2006). 113

Abb. 17: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis. 120

Abb. 18: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Stellenumfang. 121

Abb. 19: Bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses. 127

Abb. 20: Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeitsstätten nach dem Geschlecht der Praxisassistent(inn)en. 137

Abb. 21: Geschlechterverhältnis der Assistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten. 137

Abb. 22: Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeit gebenden Praxen in den alten und neuen Bundesländern. 138

Abb. 23: Regelmäßiges tägliches Arbeitsende bei Vollzeitassistent(inn)en – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten. 151

Abb. 24: Durchschnittliche tägliche Pause(n) bei Vollzeitangestellten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten. 152

Abb. 25: Tägliche regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen bei Vollzeitangestellten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen. 153

Abb. 26: Tatsächliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) von allen Befragten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten nach dem Geschlecht der Assistent(inn)en. 155

Abb. 27: Tatsächliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) bei Assistent(inn)en mit Kindern – Darstellung kategorisierter Antworthäufigkeiten (außer Mütter in Elternzeit und Schwangere). 156

Abb. 28: „Ich würde gern mehr arbeiten.“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten nach Stellenumfang der Praxisassistent(inn)en. 158

Abb. 29: Reguläre Samstagsarbeit für Assistent(inn)en in Vollzeit – Darstellung der Antworthäufigkeiten. 160

Abb. 30: Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Fort- und Weiterbildung. 181

8.2 Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Verbreitung des tierärztlichen Berufes in europäischen Staaten im Jahr 1999. 17

Tab. 2: Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und -ärzte in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2004. 20

Tab. 3: Tätigkeitsschwerpunkte praktizierender Tierärztinnen und -ärzte in den alten Bundesländern (BL), den neuen Bundesländern und Berlin. 20

Tab. 4: Dichte von Assistenztierärzten und -ärztinnen, bezogen auf die Zahl der Einwohner in den einzelnen Bundesländern. 30

Tab. 5: Anzahl der Praxisassistent(inn)en je niedergelassener Tierärztin/niedergelassenem Tierarzt nach Bundesländern. 31

Tab. 6: Anzahl der Praxisassistent(inn)en in den alten Bundesländern (BL), neuen Bundesländern und Berlin im Verlauf der Jahre 1991 bis 2005. 32

Tab. 7: Berufsrechtliche Regelungen hinsichtlich der Beschäftigung von Praxisassistent(inn)en in den Berufsordnungen der einzelnen Tierärztekammern. 49

Tab. 8: Prozentualer Anteil der rückläufigen Fragebögen an der Gesamtzahl der Praxisassistent(inn)en nach Bundesländern (BL). 82

Tab. 9: Tätigkeit in den alten Bundesländern, den neuen Bundesländern oder Berlin – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen. 87

Tab. 10: Vorhandensein von Kindern – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen. 87

Tab. 11: Durchschnittliche Tagesarbeitszeit inkl. Pausen (unabhängig vom Stellenumfang) – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen. 87

Tab. 12: Bruttomonatsgehalt bei Vollzeitangestellten nach Geschlecht – Vergleich fristgerechter und verspäteter Fragebögen. 88

Tab. 13: Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Fort- und Weiterbildung – Vergleich fristgerechter Fragebögen und verspäteter Fragebögen. 88

Tab. 14: Durchschnittliches Alter tierärztlicher Praxisassistent(inn)en in Jahren – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 90

Tab. 15: Herkunft der Praxisassistent(inn)en nach Bundesländern 92

Tab. 16: Partnerschaftsverhältnisse bei Assistent(inn)en in den verschiedenen Praxisarten. 93

Tab. 17: Häufigkeit von Tierärztinnen und -ärzten als Partner/in der Praxisassistent(inn)en. 94

Tab. 18: Anzahl der vorhandenen Kinder bei Assistent(inn)en mit Kindern. 96

Tab. 19: Alter der Kinder von Assistent(inn)en (Mehrfachnennungen möglich). ... 97

Tab. 20: „Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen.“ – Darstellung von Antwortmittelwerten verschiedener Gruppen. 98

Tab. 21: Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit. 100

Tab. 22: Prinzipielle Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen wie z. B. flexible Arbeitszeiten, Jobsharing – Darstellung von Antwortmittelwerten verschiedener Gruppen. 102

Tab. 23: Gründe für Tätigkeit am Tier während der Schwangerschaft(en) (SS) bei Frauen. 103

Tab. 24: Gründe für keine Tätigkeit am Tier während der Schwangerschaft(en). 103

Tab. 25: Situationen, in denen sich Assistenztierärztinnen schon einmal aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert fühlten. 104

Tab. 26: Berufsausbildungen/Studiengänge vor dem Veterinärmedizinstudium. 106

Tab. 27: Studienorte der an der Umfrage beteiligten Praxisassistent(inn)en. 107

Tab. 28: Jahr des Bestehens des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 108

Tab. 29: Alter der Assistenztierärzte und -ärztinnen bei Bestehen des 3. Teils der Tierärztlichen Prüfung – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 109

Tab. 30: Promotionsstatus der Praxisassistent(inn)en. 110

Tab. 31: Promotionsstatus der Assistent(inn)en nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis. 111

Tab. 32: Promotionsstatus nach dem Studienort der Assistenztierärzte und -ärztinnen. 112

Tab. 33: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte, die eine Zusatzqualifikation anstreben. 114

Tab. 34: Liste der angestrebten Gebiets-, Teilgebiets- oder Zusatzbezeichnungen. 115

Tab. 35: Geschlechterverhältnis der Praxisassistent(inn)en in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen. 116

Tab. 36: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte, die bereits über eine Zusatzqualifikation verfügen. 117

Tab. 37: Zukünftig angestrebte Tätigkeitsformen durch die Assistent(inn)en. 118

Tab. 38: Voraussichtlicher zukünftiger Tätigkeitsschwerpunkt der Praxisassistent(inn)en. 118

Tab. 39: „Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis/Klinik zu arbeiten?“ – Darstellung nach Geschlecht. 120

Tab. 40: Dauerhaftes Angestelltenverhältnis in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation. 122

Tab. 41: „Meine Tätigkeit als praktische/r Tierärztin/Tierarzt gefällt mir.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 123

Tab. 42: „Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 124

Tab. 43: „Die Arbeit fällt mir körperlich schwer.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 125

Tab. 44: „Ihre wievielte praktische Assistentenstelle ist die derzeitige?“. 126

Tab. 45: Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses in Jahren. 127

Tab. 46: Gründe für ein erneutes Antreten der Stelle. 128

Tab. 47: Gründe, die Stelle nicht noch einmal anzutreten. 129

Tab. 48: Voraussichtliche Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses. 131

Tab. 49: Gründe für das Ende des vorherigen Arbeitsverhältnisses der Assistent(inn)en. 132

Tab. 50: Praktische Berufserfahrung der Assistenztierärzte und -ärztinnen in Jahren. 133

Tab. 51: Größe der Orte, in denen sich die Praxen/Kliniken befinden – Darstellung nach Geschlecht. 134

Tab. 52: Lage der Arbeitsstätten der Befragten nach Bundesländern. 134

Tab. 53: Anzahl der Tierärztinnen und -ärzte in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind. 139

Tab. 54: Anzahl der Fachtierärztinnen und -ärzte in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind. 140

Tab. 55: Anzahl nicht tierärztlicher Mitarbeiter/innen in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind. 140

Tab. 56: Anzahl der Auszubildenden in den Praxen, in denen die Assistent(inn)en tätig sind. 140

Tab. 57: Abschluss bestimmter Vorsorgeversicherungen durch die Praxisassistent(inn)en. 142

Tab. 58: Dauer befristeter Arbeitsverträge. 144

Tab. 59: Probezeit bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten. 144

Tab. 60: Regelungen zur Kündigungsfrist bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten. 145

Tab. 61: Wettbewerbsvereinbarung/Niederlassungsverbot für Assistent(inn)en. 146

Tab. 62: Wohnsituation der Praxisassistent(inn)en. 147

Tab. 63: Entfernung vom Hauptwohnsitz zur Praxis. 148

Tab. 64: „Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?“ – Darstellung der Antworthäufigkeiten. 149

Tab. 65: Regelmäßiges tägliches Arbeitsende bei Vollzeitassistent(inn)en nach dem Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 150

Tab. 66: Tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) von Vollzeitassistent(inn)en nach dem Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 154

Tab. 67: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (ohne Notdienst) bei Assistent(inn)en mit Kindern nach dem Geschlecht – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 156

Tab. 68: „Ich würde gern mehr arbeiten.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte nach dem Stellenumfang. 159

Tab. 69: Durchschnittliche Notdienstregelung unter der Woche bei Vollzeitassistent(inn)en. 161

Tab. 70: Durchschnittliche Wochenend-Notdienstregelung für Vollzeitassistent(inn)en. 162

Tab. 71: Notdienstvergütung in Euro. 163

Tab. 72: Darstellung der Notdienstvergütung gegenüber Freizeitausgleich bei Vollzeitassistent(innen). 164

Tab. 73: „Mein Gehalt empfinde ich als angemessen.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 165

Tab. 74: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach Geschlecht – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 166

Tab. 75: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach alten und neuen Bundesländern (BL) – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 167

Tab. 76: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach der Berufserfahrung in Jahren (a) – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 167

Tab. 77: Bruttomonatsgehalt in Euro von Vollzeitangestellten nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 168

Tab. 78: Bruttomonatsgehalt in Euro von Angestellten nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 170

Tab. 79: Bruttoeinstiegsgehälter in Euro von Angestellten in Vollzeit in ihrer ersten Stelle nach verschiedenen Kriterien – Darstellung ausgewählter Lagemaße. 172

Tab. 80: Höhe zusätzlicher Leistungen pro Jahr. 172

Tab. 81: Finanzielle Unterstützung der Praxisassistent(inn)en von anderer Seite.. 174

Tab. 82: Nutzung des Privatwagens für Praxiszwecke – Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxen. 175

Tab. 83: Entschädigungen für die Nutzung des Privatfahrzeugs zu Praxiszwecken. 175

Tab. 84: „Ich habe ausreichend Freizeit/Urlaub.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 176

Tab. 85: Urlaubsregelung bei Angestellten und geringfügig Beschäftigten – Darstellung der kategorisierten Antworthäufigkeiten. 178

Tab. 86: „Mein Wissenszuwachs während der Arbeit ist zufrieden stellend.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 178

Tab. 87: „Ich habe genügend Zeit für meine Weiterbildung.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 179

Tab. 88: „Ich verrichte sehr viele Routine- und Massentätigkeiten.“ – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 179

Tab. 89: Zusätzlicher Urlaub für Fort- und Weiterbildungen – Darstellung nach Form des Arbeitsverhältnisses. 180

Tab. 90: Besuch ganztägiger Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen durch die Assistent(inn)en. 182

Tab. 91: Klima unter den Tierärztinnen und -ärzten in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 184

Tab. 92: Klima im gesamten Praxisteam – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 184

Tab. 93: Umgang mit fachlichen Fehlern in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 184

Tab. 94: Umgang mit organisatorischen Fehlern in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 185

Tab. 95: Möglichkeit zur fachlichen Rücksprache in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 185

Tab. 96: Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten in der Praxis – Darstellung der Antwortmittelwerte verschiedener Gruppen. 185

Tab. 97: Wichtigkeit bestimmter Stellenattribute für die Praxisassistent(inn)en – Darstellung der Antwortmittelwerte nach dem Geschlecht. 186

8.3 Anschreiben mit Fragebogen

Fachgebiet Geschichte · Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Bischofsholer Damm 15 (Haus 120) · D-30173 Hannover

Fachgebiet Geschichte der Veterinärmedizin
Veterinärmedizinhistorisches Museum
Hochschularchiv

Leiter: Univ.-Prof. Dr. Dr. habil. Johann Schäffer

Bischofsholer Damm 15 (Haus 120)
D - 30173 Hannover
Tel. +49-(0)511-8567503
Fax +49-(0)511-8567676
johann.schaeffer@tiho-hannover.de
www.vethis.de

An alle
Assistenztierärztinnen und
Assistenztierärzte in Deutschland

mit der Bitte um Mithilfe

Hannover, im Januar 2006

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die **Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Assistenztierärztinnen und -ärzten** in Praxen und Kliniken sind in der deutschen Tierärzteschaft seit langem ein berufspolitischer „Zündstoff“. Oft genug werden Diskussionen über diese Thematik aber sehr emotional geführt und geben nur die Erfahrungen und Meinungen Einzelner wieder.

Am Fachgebiet Geschichte der TiHo Hannover sollen nun umfassende Untersuchungen zur aktuellen beruflichen Situation tierärztlicher Praxis- bzw. Klinikassistentinnen und -assistenten in Deutschland durchgeführt werden. Eine wesentliche Grundlage stellt ein anonymer Fragebogen dar, der in Zusammenarbeit mit Soziologen und Statistikern entworfen und in einem Probelauf getestet wurde.

Um die Ergebnisse dieser Studie, die im Rahmen einer Dissertation durch Frau Bettina Friedrich ausgewertet werden, so repräsentativ wie möglich werden zu lassen, möchten wir Sie um Ihre Mithilfe bitten. Bitte nehmen Sie sich einige Minuten Zeit und füllen Sie den Fragebogen vollständig aus. Senden Sie ihn bitte unter Verwendung des beigefügten Freiumschlages per Post zurück an die oben angegebene Adresse. Wir erbitten Antwort bis zum

31. Januar 2006.

Helfen Sie bitte mit, die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistenztierärztinnen und -tierärzte transparent zu machen und analysieren zu können!

Der Fragebogen ist selbstverständlich so angelegt, dass Ihre **Anonymität** in jeder Hinsicht gewahrt bleibt. Die von Ihnen gemachten Angaben werden streng vertraulich behandelt. Rückschlusse auf einzelne Personen sind keinesfalls möglich, da der

Fragebogen an rund 4000 Assistenztierärztinnen und -tierärzte in Deutschland versandt und nur insgesamt ausgewertet wird.

Wir danken Ihnen sehr herzlich für Ihre Mithilfe und verbleiben mit den besten Grüßen

Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer **TÄ Bettina Friedrich, Doktorandin**

UMFRAGE UNTER ASSISTENZTIERÄRZT(INN)EN

1 Bitte machen Sie folgende Angaben zu der Praxis/Klinik, in der Sie arbeiten.

1.1 **Arbeiten Sie in einer Praxis oder in einer Klinik?** [ ] Praxis [ ] Klinik

1.2 **Wo befindet sich die Praxis/Klinik?** [ ] Dorf [ ] Kleinstadt (< 50.000 EW)

[ ] mittelgroße Stadt (50.000-200.000 EW) [ ] Großstadt (>200.000 EW)

1.3 **In welchem Bundesland befindet sich die Praxis/Klinik?** .....

1.4 **Welche Tiere werden behandelt?** [ ] nur oder überwiegend (> 90%) Klein- und Heimtiere

[ ] nur oder überwiegend (> 90%) Pferde

[ ] nur oder überwiegend (> 90%) Nutztiere

[ ] gemischtes Patientenaufkommen

1.5 **Besitzt die Praxis/Klinik eine Weiterbildungsermächtigung?** [ ] ja [ ] nein

1.6 **Stehen Sie in familiärer Beziehung zum/-r Inhaber/-in der Praxis/Klinik?** [ ] ja [ ] nein

1.7 **Wie viele Tierärzte, Sie eingeschlossen, arbeiten in der Praxis?**....., davon sind ..... Fachtierärzte.

1.8 **Und wie viele nichttierärztliche Mitarbeiter/-innen?** ....., davon sind ..... Auszubildende.

2 Bitte beschreiben Sie nun Ihre Tätigkeit und die Anstellungsbedingungen.

2.1 **In welchem Arbeitsverhältnis befinden Sie sich?**

[ ] Angestellte/-r [ ] freie/-r Mitarbeiter/-in [ ] Hospitant/-in [ ] Minijob

2.2 **Haben Sie eine eigene Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen?** [ ] ja [ ] nein

2.3 **Altersvorsorge: Ich zahle ein in** [ ] tierärztliches Versorgungswerk [ ] gesetzliche Rentenversicherung

[ ] private Rentenversicherung [ ] Lebensversicherung [ ] Berufsunfähigkeitsversicherung

(Mehrfachnennungen möglich.)

2.4 **Existiert ein schriftlicher Arbeitsvertrag?** [ ] ja, unbefristet [ ] ja, befristet auf .....Jahre [ ] nein

2.5 **Wie lange dauert(e) Ihre Probezeit?** .....Monate [ ] weiß nicht [ ] keine Probezeit

2.6 **Wie ist die Kündigungsfrist geregelt?** .....

..... [ ] weiß nicht

2.7 **Wurde vereinbart, dass Sie sich nach Beendigung Ihres Angestelltenverhältnisses innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nicht in der Nähe niederlassen dürfen?**

[ ] ja, innerhalb von.....Jahren im Umkreis von.....km [ ] nein [ ] weiß nicht

[ ] andere Regelung (z.B. finanziell) : .....

2.8 **Fahren Sie jeden Tag von Ihrem Hauptwohnsitz (=Lebensmittelpunkt) zu Ihrer Arbeitsstelle?**

[ ] ja, und zwar ..... km (einfache Strecke)

[ ] nein, ich habe aus beruflichen Gründen eine Zweitwohnung

[ ] nein, der Arbeitgeber stellt mir unentgeltlich eine Unterkunft zur Verfügung

2.9 **Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?**

[ ] eigenes Stellengesuch [ ] Stellenangebot [ ] frühere Mitarbeit/ Praktikum

[ ] „Mundpropaganda“ [ ] Arbeitsamt [ ] .....

2.10 **Wie lange sind Sie bereits in dieser Stelle tätig?** .....

2.11 **Wie lange wollen Sie dort insgesamt tätig sein?** Voraussichtlich.....

2.12 **Würden Sie dieselbe Stelle noch einmal antreten?** [ ] ja, weil... [ ] nein, weil... [ ] weiß nicht

.....

.....

3 Bitte machen Sie nun einige Angaben zu Ihrer Arbeitszeit.

3.1 **Wie ist Ihre durchschnittliche tägliche Arbeitszeit?**

Ca. .....Uhr bis ca. .....Uhr mit ca. ..... Stunde(n) Pause

3.2 **Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche (ohne Notdienst)?**

.....Stunden, davon..... Stunden bezahlt (laut Arbeitsvertrag oder Vereinbarung)

3.3 **Können Sie Ihre Arbeitszeit unter Umständen flexibel gestalten (bei unvorgesehenem Ereignis, wie z.B. Erkrankung des Kindes)?** [ ] ja, problemlos [ ] ja, teilweise [ ] nein

3.4 **Arbeiten Sie regulär samstags (Sprechstunde)?**

[ ] ja, jeden Samstag [ ] ja, jeden ..... Samstag [ ] nein

3.5 **Bekommen Sie Freizeitausgleich bei Überstunden (ohne Notdienst)?** [ ] ja [ ] teilweise [ ]nein

3.6 **Werden Überstunden bezahlt (ohne Notdienst)?** [ ] ja [ ] teilweise [ ]nein

3.7 **Wie oft haben Sie selbst Notdienst?** [ ] Ich selbst nehme nicht am Notdienst teil. **(→ weiter bei 4.)**

Notdienst in der Woche: [ ] einmal/ Woche [ ] .....mal/ Woche

[ ] die ganze Woche alle ..... Wochen [ ] andere Regelung: .....

.....

Notdienst am Wochenende: [ ] jedes .....te Wochenende [ ] andere Regelung:.....

.....

3.8 **Um welche Art Notdienst handelt es sich?** [ ] Rufbereitschaft (nur bei Notfall in der Praxis/Klinik)

[ ] Bereitschaftsdienst (ständiger Aufenthalt an einem vom Praxisinhaber bestimmten Ort)

3.9 **Wird Ihr Bereitschafts- oder Notdienst vergütet?** [ ] ja, mit .....€/ ..... [ ] nein

3.10 **Bekommen Sie regulär Freizeitausgleich für geleisteten Notdienst?** [ ] ja [ ] nein

4 Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihr Gehalt.

4.1 **Wie hoch ist Ihr derzeitiges Bruttomonatsgehalt?** .....€ bei Angestellten bzw.

derzeitiger Stunden-/ Tageslohn bei Freien Mitarbeitern/ Minijob:.....€ pro.....

4.2 **Wie entwickelt sich Ihr Gehalt in dieser Praxis/ Klinik?**

Anfangsgehalt in dieser Einrichtung (Brutto):.....€ / Monat

Wie viele Lohnerhöhungen haben Sie bereits erhalten ? .....

4.3 **Erhalten Sie zusätzliche Leistungen von Ihrem Arbeitgeber?** (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld,

Bücher, Tankgutscheine etc.) [ ] ja, pro Jahr ca. .....€ [ ] nein

4.4 **Erhalten Sie finanzielle Unterstützung anderweitig ?**

[ ] ja, durch die Eltern [ ] ja, durch meine/-n Partner/-in [ ] ja, durch .....

[ ] ja, durch staatliche Beihilfe (z. B. Fahrkostenzuschuss etc.) [ ] nein

4.5 **Wie oft nutzen Sie bei Praxisfahrten Ihren eigenen PKW (ohne Fahrten zur Arbeit)?**

[ ] nie [ ] selten/gelegentlich [ ] oft/ immer (Dafür erhalte ich .....Cent/ km bzw. ..... €/ Monat.)

5 Bitte füllen Sie nun folgende Fragen zum Urlaub und zur Weiterbildung aus.

5.1 **Wie viele Tage Erholungsurlaub haben Sie pro Jahr?** .....Tage bei einer [ ] 5- / [ ] 6-Tage-Woche

5.2 **Streben Sie zur Zeit eine Fachtierarztanerkennung/ Zusatzbezeichnung an?**

[ ] ja, zum/zur..... [ ] nein

[ ] Ich habe bereits eine Zusatzbezeichnung/ bin Fachtierärztin/-arzt für .....

5.3 **Haben Sie zusätzlich Urlaub für Fort- und Weiterbildungen?** [ ] ja, ...Tage/ Jahr [ ] nein

[ ] individuelle Regelung : .....

5.4 **Wie viele Tage fahren Sie tatsächlich pro Jahr zu ganztägigen Fort-/ und Weiterbildungen (einschließlich Wochenenden)?** Ca. ..... Tage/ Jahr

5.5 **Werden Ihre Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen?** [ ] ja [ ] teilweise [ ]nein

6 Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur Zufriedenheit .

	stimmt völlig	stimmt über-wiegend	stimmt teil-weise	stimmt kaum	stimmt gar nicht
Meine Tätigkeit als praktische/-r Tierärztin/ Tierarzt gefällt mir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Mein Wissenszuwachs während der Arbeit ist zufrieden stellend.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ich habe genügend Zeit für meine Weiterbildung.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ich verrichte sehr viele Routine- und Massentätigkeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ich habe ausreichend Freizeit/ Urlaub.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Im Großen und Ganzen kann ich mein Berufsleben gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ich würde gern mehr arbeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Die Arbeit fällt mir körperlich schwer.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Mein Gehalt empfinde ich als angemessen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

7 Welche Stelleneigenschaften sind Ihnen prinzipiell wichtig?

	sehr wichtig	wichtig	teils, teils	weniger wichtig	völlig unwichtig
- gutes Arbeitsklima	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- angemessenes Gehalt	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- ausreichend Urlaub/ Freizeit	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- externe Weiterbildungsmöglichkeiten	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- familienfreundliche Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit des Jobsharing (ein Arbeitsplatz wird unter mehreren Mitarbeitern aufgeteilt)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- intensive Einarbeitung	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- fachliche Weiterqualifikation unter Anleitung/ Möglichkeit zur Rücksprache	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- selbständiges Arbeiten	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- abwechslungsreiche Tätigkeit	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
- Nähe zum Wohn-/ Heimatort	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

8 Bitte machen Sie nun noch Angaben zum Klima im Praxisteam.

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	aus-reichend	unge-nügend
Wie beurteilen Sie das Klima unter den Tierärzten?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Wie beurteilen Sie das Klima im gesamten Team?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Wie ist der Umgang mit fachlichen Fehlern?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Wie ist der Umgang mit organisatorischen Fehlern?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Wie ist die Möglichkeit zur fachlichen Rücksprache?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Wie sind die Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten?	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

9 Folgende Fragen richten sich ausschließlich an Assistenztierärztinnen.

9.1 **Hatten Sie schon einmal das Gefühl, während Ihrer Tätigkeit als Assistenztierärztin aufgrund Ihres Geschlechtes benachteiligt oder diskriminiert worden zu sein? (Mehrfachnennungen möglich)**

[ ] nein

[ ] ja, im Rahmen der Bewerbung um einen Arbeitsplatz

[ ] ja, von einem Patientenbesitzer während der Behandlung

[ ] ja, ...

9.2 **Können Sie sich vorstellen, nach der Geburt eines (weiteren) Kindes und der ggf. darauf folgenden Elternzeit wieder unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten?** [ ] ja [ ] nein [ ] weiß nicht

9.3 **<u>Für Assistenztierärztinnen mit Kind/-ern:</u> Haben Sie während Ihrer Schwangerschaft/-en praktisch (am Tier) gearbeitet?** [ ] nein, weil... [ ] ja, weil...

.....

.....

10 <u>Zum Abschluss möchten wir Sie noch um ein paar wichtige Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem beruflichen Werdegang bitten.</u>

10.1 **In welchem Jahr sind Sie geboren?** 19.....

10.2 **Staatsangehörigkeit:** .....

10.3 **Geschlecht**: [ ] männlich [ ] weiblich

10.4 **Familienstand:** [ ] Single [ ] in einer Partnerschaft lebend [ ] verheiratet [ ] .....

10.5 **Ist Ihr/-e Partner/-in auch Veterinärmediziner/-in?** [ ] ja [ ] nein

10.6 **Haben Sie Kinder?** [ ] ja, ... Kinder im Alter von [ ] < 3 [ ] 3-6 [ ] 7-12 [ ] >12 [ ] nein

Wenn ja, wer betreut Ihr/-e Kind/-er während Ihrer Arbeitszeit? (Mehrfachnennungen möglich.)

[ ] Partner/-in [ ] Kindertagesstätte [ ] Tagesmutter/ Babysitter [ ] meine Eltern/ Schwiegereltern

[ ] andere: .....

10.7 **Aus welchem Bundesland stammen Sie?** .....

10.8 **Haben Sie vor dem Tiermedizinstudium eine Ausbildung oder ein anderes Studium begonnen?**

[ ] ja, und zwar ..... [ ] nein

Wenn ja, wurde diese/-s Ausbildung/ Studium abgeschlossen? [ ] ja [ ] nein

10.9 **Wo haben Sie Tiermedizin studiert?** [ ] Berlin HU [ ] Berlin FU [ ] Gießen

[ ] Hannover [ ] Leipzig [ ] München [ ] .....

10.10 **In welchem Jahr haben Sie den dritten Teil der Tierärztlichen Prüfung bestanden?** .....

10.11 **Haben Sie promoviert?** [ ] ja [ ] nein, Promotion wird aber angestrebt [ ] nein, ist auch nicht geplant

10.12 **Wie viele Jahre Berufserfahrung in tierärztlichen Praxen/ Kliniken haben Sie nach der Approbation gesammelt (bis jetzt)?** .....Jahre

10.13 **Ihre wievielte praktische Assistentenstelle ist die derzeitige?** [ ] erste [ ] zweite [ ] .....

10.14 **Warum endete das letzte Arbeitsverhältnis, wenn vorhanden? (Mehrfachnennungen möglich)**

[ ] persönliche Gründe (z.B. Umzug) [ ] abgelaufener Arbeitsvertrag

[ ] neue interessante Stelle gefunden (z.B. WBE) [ ] schlechtes Arbeitsklima

[ ] zu wenig Gelegenheit zu Fort-/ Weiterbildung [ ] .....

10.15 **Würden Sie noch einmal Tiermedizin studieren?** [ ] ja [ ] nein [ ] weiß nicht

10.16 **Welche beruflichen Zukunftspläne haben Sie nach Ihrer Assistenzzeit? (Mehrf.nennung möglich.)**

[ ] dauerhaftes Angestelltenverhältnis... ([ ] Kleintiere [ ] Pferde [ ] Nutztiere [ ]Gemischt)

[ ] ...als Vollzeitstelle [ ] ...als Teilzeitstelle

[ ] Niederlassung mit einer Einzelpraxis ([ ] Kleintiere [ ] Pferde [ ] Nutztiere [ ] Gemischt)

[ ] Teilhaber/-in in einer Gemeinschaftspraxis ([ ] Kleintiere [ ] Pferde [ ] Nutztiere [ ] Gemischt)

[ ] Vertretungen ([ ] Kleintiere [ ] Pferde [ ] Nutztiere [ ] Gemischt)

[ ] .....

[ ] Ich habe noch keine konkreten Zukunftsvorstellungen.

10.17 **Können Sie sich vorstellen, bis zum Ruhestand im Angestelltenverhältnis in einer Praxis/ Klinik zu arbeiten?** [ ] ja [ ] nein [ ] weiß nicht

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MÜHE UND AUSDAUER!

8.4 Aufrufe in veterinärmedizinischen Fachzeitschriften

Aufruf: Assistenztierärztinnen und -tierärzte!

Am Fachgebiet Geschichte der Veterinärmedizin der Tierärztlichen Hochschule Hannover wird ein Promotionsvorhaben durchgeführt, durch das die berufliche Situation von tierärztlichen Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland anonym, unabhängig und objektiv untersucht werden soll.

In deutschen tierärztlichen Praxen und Kliniken arbeiten derzeit über 4000 Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte. Zu Beginn des Jahres 2006 wird an sie per Post ein Fragebogen verschickt, der die Grundlage der genannten Untersuchung darstellt. Bitte helfen Sie mit, diese Studie so umfangreich und repräsentativ wie möglich werden zu lassen, indem Sie den Fragebogen vollständig ausfüllen und zurücksenden.

Die Ergebnisse werden nach Abschluss des Forschungsvorhabens veröffentlicht.

Nähere Informationen: Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer, Fachgebiet Geschichte der TiHo Hannover, Bischofsholer Damm 15 (Haus 120), 30173 Hannover, Tel. (05 11) 8 56-75 03, Fax 8 56-76 76, johann.schaeffer@tiho-hannover.de

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer, Bettina Friedrich, Doktorandin

Anhang-Abb. 1: Aufruf im Deutschen Tierärzteblatt im Januar 2006 (SCHÄFFER und FRIEDRICH 2006a)

Fragebogen kommt per Post

Aufruf an alle Assistenztierärztinnen und -tierärzte!

In deutschen tierärztlichen Praxen und Kliniken arbeiten derzeit rund 4.200 Assistenztierärztinnen und Assistenztierärzte – 75 % davon sind Frauen.

Am Fachgebiet Geschichte der Veterinärmedizin der Tierärztlichen Hochschule Hannover wird ein Promotionsvorhaben durchgeführt, durch das die berufliche Situation von tierärztlichen Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland anonym, unabhängig und objektiv untersucht werden soll.

Zu Beginn des Jahres 2006 wird per Post ein Fragebogen an Sie verschickt, der die Grundlage dieser Untersuchung darstellt. Bitte helfen Sie mit, diese Studie so umfangreich und repräsentativ wie möglich werden zu lassen, indem Sie den Fragebogen vollständig ausfüllen und an uns zurücksenden. Die Ergebnisse werden nach Abschluss des Forschungsvorhabens veröffentlicht.

Kontakt: Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer, Fachgebiet Geschichte der TiHo Hannover, Bischofsholer Damm 15 (Haus 120), 30173 Hannover, Tel. (0511) 8567503, Fax (0511) 8567676, E-Mail: johann.schaeffer@tiho-hannover.de

Wir danken Ihnen schon im Voraus für Ihre Mitarbeit!

Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer
Bettina Friedrich, Doktorandin

Anhang-Abb. 2: Erster Aufruf in „VETimpulse“ am 15.12.05 (SCHÄFFER und FRIEDRICH 2005)

Zweiter Aufruf an Assistenten

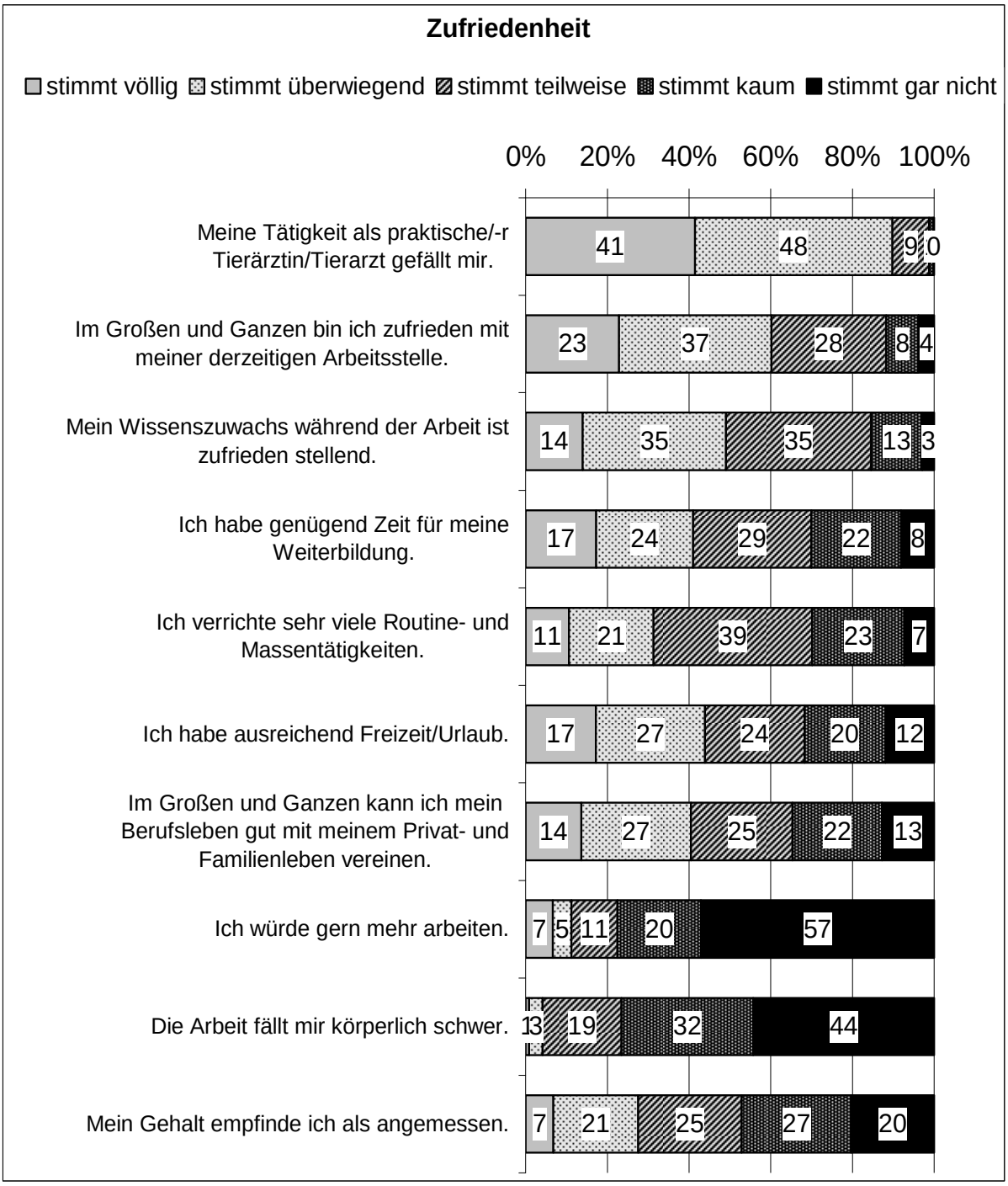
Fragebogen schon erhalten?

Haben Sie schon den Fragebogen zur beruflichen Situation von Assistenztierärzt(inn)en erhalten, ausgefüllt und abgeschickt? Wenn nicht, dann bitte gleich erledigen oder sich melden. Auch **Ihre** Antwort ist uns wichtig!

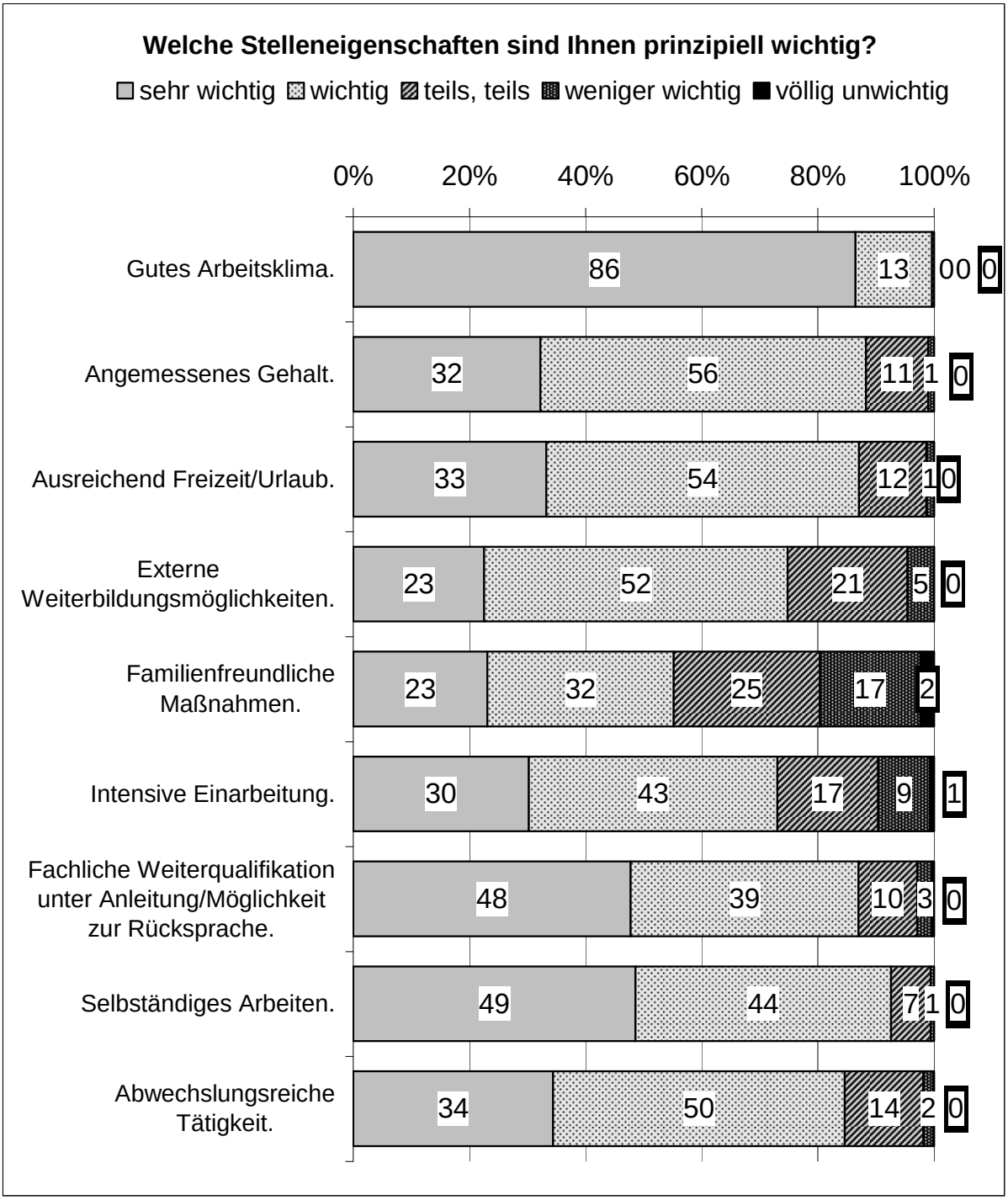
Univ.-Prof. Dr. Dr. Johann Schäffer, Fachgebiet Geschichte der TiHo Hannover, Bischofsholer Damm 15 (Haus 120), 30173 Hannover, Tel. (0511)8567503, Fax (0511)8567676, E-Mail: johann.schaeffer@tiho-hannover.de

Anhang-Abb. 3: Zweiter Aufruf in „VETimpulse“ am 15.01.06 (SCHÄFFER und FRIEDRICH 2006b)

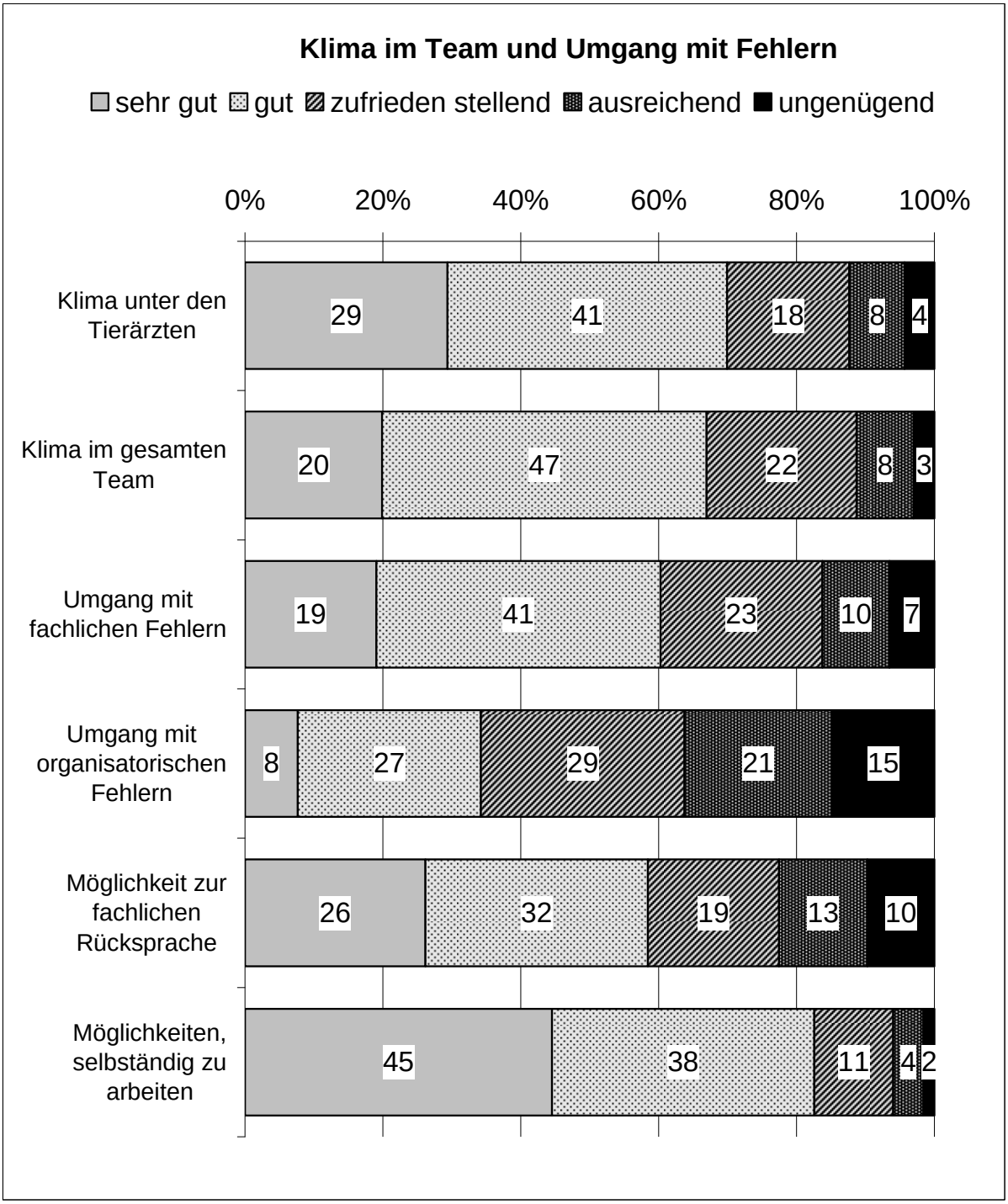
8.5 Antworthäufigkeiten fünfstufiger Fragen



Anhang-Abb. 4: Antworthäufigkeiten zur Zufriedenheit [alle Assistent(inn)en].



Anhang-Abb. 5: Prinzipiell wichtige Stelleneigenschaften [alle Assistent(inn)en].



Anhang-Abb. 6: Klima und Umgang mit Fehlern in der Arbeitsstätte [alle Assistent(inn)en].

8.6 Signifikanztabellen

Anhang-Tab. 1: Geschlechterverteilung nach geographischer Herkunft der Assistent(inn)en (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	alte BL	**neue BL**	**Berlin**
alte BL	-	-	-
neue BL	p = 0,0002	-	-
Berlin	p = 0,3016	p = 0,0086	-
Ausland	p < 0,0001	p = 0,0011	p < 0,0001

Anhang-Tab. 2: Vereinbarkeit von Berufsleben mit Privat- und Familienleben nach Praxisart (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0434	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p < 0,0001	-
Gemischt	p = 0,8088	p = 0,0246	p < 0,0001

Anhang-Tab. 3: Vereinbarkeit von Berufsleben mit Privat- und Familienleben nach Stellenumfang (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 3 = 0,0166)

	bis 20 h/Woche	**bis 40 h/Woche**
bis 20 h/Woche	-	-
bis 40 h/Woche	p < 0,0001	-
Vollzeit	p < 0,0001	p < 0,0001

Anhang-Tab. 4: Erfolgte Promotion nach Praxisart (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,3193	-	-
Nutztiere	p = 0,0008	p = 0,0010	-
Gemischt	p = 0,0236	p = 0,0185	p = 0,0957

Anhang-Tab. 5: Erfolgte Promotion nach Studienort (p) (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 21 = 0,0023)

	B	Gl	H	L	M	Ausland
Berlin	-	-	-	-	-	-
Gießen	0,0084	-	-	-	-	-
Hannover	0,0001	0,0001	-	-	-	-
Leipzig	0,0009	0,2901	0,0001	-	-	-
München	0,0001	0,0001	0,0354	0,0001	-	-
Ausland	0,3687	0,0169	0,0370	0,0033	0,0017	-
> 1 Ort	0,0311	0,0001	0,0729	0,0001	0,0017	0,5188

Anhang-Tab. 6: Verneinung eines dauerhaften Angestelltenverhältnisses nach Stellenumfang (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 3 = 0,0166)

	< 20 h/Woche	< 40 h/Woche
< 20 h/Woche	-	-
< 40 h/Woche	p = 0,0123	-
Vollzeit	p < 0,0001	p < 0,0001

Anhang-Tab. 7: Verneinung eines dauerhaften Angestelltenverhältnisses nach Praxisart (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	Pferde	Nutztiere
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0004	-	-
Nutztiere	p = 0,8487	p = 0,0024	-
Gemischt	p = 0,0816	p = 0,0209	p = 0,1661

Anhang-Tab. 8: Zufriedenheit mit der derzeitigen Stelle nach Praxisart (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	Pferde	Nutztiere
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0120	-	-
Nutztiere	p = 0,0306	p = 0,0003	-
Gemischt	p = 0,9669	p = 0,0102	p = 0,0309

Anhang-Tab. 9: Bewertung der körperlichen Anstrengung nach Praxisart (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p < 0,0001	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p = 0,3386	-
Gemischt	p < 0,0001	p = 0,3926	p = 0,0190

Anhang-Tab. 10: Tätigkeitsschwerpunkte der Arbeitsstätten nach dem Geschlecht (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p < 0,0001	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p = 0,0003	-
Gemischt	p < 0,0001	p = 0,7513	p < 0,0001

Anhang-Tab. 11: Verteilung der Tätigkeitsschwerpunkte der Praxen nach alten und neuen Bundesländern (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0003	-	-
Nutztiere	p = 0,1294	p = 0,0193	-
Gemischt	p = 0,0523	p = 0,0089	p = 0,8882

Anhang-Tab. 12: Vorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrages nach Tätigkeitsschwerpunkt der Praxis (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p < 0,0001	-	-
Nutztiere	p = 0,0004	p = 0,0119	-
Gemischt	p < 0,0001	p = 0,0095	p = 0,7019

Anhang-Tab. 13: „Ich würde gern mehr arbeiten.“ nach Stellenumfang (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 3 = 0,0166)

	bis 20 h/Woche	**bis 40 h/Woche**
bis 20 h/Woche	-	-
bis 40 h/Woche	p < 0,0001	-
Vollzeit	p < 0,0001	p < 0,0001

Anhang-Tab. 14: Wochenarbeitszeit in Vollzeit (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p < 0,0001	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p < 0,0001	-
Gemischt	p < 0,0001	p < 0,0001	p = 0,7791

Anhang-Tab. 15: Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,1145	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p = 0,0187	-
Gemischt	p < 0,0001	p = 0,2372	p = 0,0890

Anhang-Tab. 16: „Mein Gehalt empfinde ich als angemessen.“ (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0016	-	-
Nutztiere	p < 0,0001	p < 0,0001	-
Gemischt	p = 0,0025	p < 0,0001	p = 0,0005

Anhang-Tab. 17: Bruttomonatsgehalt von Vollzeitangestellten nach Landesteil (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 3 = 0,0166)

	alte BL	**neue BL**
alte BL	-	-
neue BL	p < 0,0001	-
Berlin	p = 0,1012	p = 0,0213

Anhang-Tab. 18: Bewertung, ob ausreichend Urlaub/Freizeit nach Stellenumfang (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 3 = 0,0166)

	< 20 h/Woche	**< 40 h/Woche**
< 20 h/Woche	-	-
< 40 h/Woche	p < 0,0001	-
Vollzeit	p < 0,0001	p < 0,0001

Anhang-Tab. 19: Bewertung, ob ausreichend Urlaub/Freizeit nach Patientenspektrum in Vollzeit (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,1040	-	-
Nutztiere	p = 0,0014	p < 0,0001	-
Gemischt	p = 0,3246	p = 0,0136	p = 0,0073

Anhang-Tab. 20: Bewertung des Wissenszuwachses während der Arbeitszeit (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,3932	-	-
Nutztiere	p = 0,2544	p = 0,1506	-
Gemischt	p = 0,0111	p = 0,4946	p = 0,0046

Anhang-Tab. 21: Bewertung des Klimas unter den Tierärzten in den verschiedenen Praxisarten (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0611	-	-
Nutztiere	p = 0,2597	p = 0,4266	-
Gemischt	p = 0,2486	p = 0,6545	p = 0,5990

Anhang-Tab. 22: Bewertung des Klimas im gesamten Team in den verschiedenen Praxisarten (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p < 0,0001	-	-
Nutztiere	p = 0,5479	p = 0,0022	-
Gemischt	p = 0,1454	p = 0,0016	p = 0,6473

Anhang-Tab. 23: Bewertung des Umgangs mit organisatorischen Fehlern in den verschiedenen Praxisarten (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,0472	-	-
Nutztiere	p = 0,0114	p = 0,0007	-
Gemischt	p = 0,8187	p = 0,0729	p = 0,0089

Anhang-Tab. 24: Bewertung der Möglichkeiten zur fachlichen Rücksprache in den verschiedenen Praxisarten (kritischer p-Wert nach α-Adjustierung: 0,05 / 6 = 0,0083)

	Kleintiere	**Pferde**	**Nutztiere**
Kleintiere	-	-	-
Pferde	p = 0,2871	-	-
Nutztiere	p = 0,0030	p = 0,0025	-
Gemischt	p = 0,0077	p = 0,5779	p < 0,0001

8.7 Berufsausbildungs- und Studiengangschlüssel

Anhang-Tab. 25: Studiengänge und Ausbildungen neben dem Veterinärmedizinstudium

Berufsgruppe	Berufsbezeichnung
veterinärmedizinisch relevante Ausbildungsberufe, FH-Studium	Besamungstechniker/in, Facharbeiter/in für Tierproduktion, Hufschmied/in, Landwirt/in, Landwirtschaftsgehilfe /-gehilfin, Pferdewirt/in, Schäfer/in, Tierarzthelfer/in, (Tier-)Heilpraktiker/in, Tierpfleger/in, veterinärmedizinisch-technische Assistentin/veterinärmedizinischer Assistent, Veterinäringenieur/in, Zootechniker/in
humanmedizinisch relevante Ausbildungsberufe	Arzthelfer/in, Kinderpfleger/in, Krankenpfleger, Krankenschwester(-nhelferin), Masseur/in und Bademeister/in, medizinisch-technische Assistentin/ medizinisch-technischer Assistent, medizinisch-technische Radiologieassistentin/ medizinisch-technischer Radiologieassistent, Pharmareferent/in, Physiotherapeut/in, pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r, pharmazeutisch-technische Assistentin/ pharmazeutisch-technischer Assistent, Rettungsassistent/in, Rettungssanitäter/in, Zahnarzthelfer/in, Zytologieassistent/in
naturwissenschaftliche Studiengänge	Agrarwissenschaften, Astronomie, Biochemie, Biologie, Chemie, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften, Forstwissenschaft, Gartenbau, Geographie, Informatik, Landespflege, Landwirtschaft, Mathematik, Meteorologie, Pharmazie, Physik

Anhang-Tab. 25 (Forts.)

kaufmännische Berufe, Dienstleistungsberufe	Bankkauffrau/-mann, Bürokauffrau/-mann, Datenverarbeitungskauffrau/-mann, Einzelhandelskauffrau/-mann, Fremdsprachenkorrespondent/in, Fremdsprachensekretär/in, Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann, Handelsfachwirt/in, Hauswirtschafter/in, Hotelfachfrau/-fachmann, Immobilienkauffrau/-mann, Industriekauffrau/-mann, Postbeamter/-beamtin, Rechtsanwaltsgehilfin/-gehilfe, Reiseverkehrskauffrau/-mann, Speditionskauffrau/-mann, Steuerfachangestellte/r, Versicherungsfachangestellte/r, Verwaltungsfachangestellte/r
Pädagogik-, Sprachenstudium; Kultur-, Geisteswissenschaften	Erziehungswissenschaften, Geschichte, Kulturwissenschaften, Kunstgeschichte, Kunststudium (auch Design, Tanz), Musik, Pädagogik/Lehramt, Philologie, Politik, Religionswissenschaft, Sozialpädagogik, Sprachenstudium
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	BWL, Finanzwirtschaft, Jura, Wirtschaftsingenieurwesen
Handwerksberufe	Buchhändler/in, Fleischer/in, Fleischereifachverkäufer/in, Fotograf/in, Gärtner/in, Glasschleifer/in, Kapitän, Koch/Köchin, Lokführer/in, Molkereifachmann/-fachfrau, Raumausstatter/in, Schreiner/in, Werkzeugmacher/in, Zimmermann
technische Studiengänge	Architektur, Bauingenieurwesen, biomedizinische Technik, Elektrotechnik, Landtechnik, Lebensmitteltechnologie, Maschinenbau, Stadt- und Regionalplanung, Umwelt- und Strahlenschutztechnik, Verfahrenstechnik, Zootechnologie

Anhang-Tab. 25 (Forts.)

technische Ausbildungsberufe	Bauzeichner/in, biologisch-technische Assistentin /biologisch-technischer Assistent, (Biologie-) Laborant/in, chemisch-technische Assistentin/ chemisch-technischer Assistent, Fernmeldeme-chaniker/in, Fernsehtechniker/in, Informations-elektroniker/in, landwirtschaftlich-technische Assistentin/landwirtschaftlich-technischer Assistent, mathematisch-technische Assistentin/ mathematisch-technischer Assistent, meteoro-logisch-technische Assistentin/meteorologisch-technischer Assistent, präparationstechnische Assistentin/präparationstechnischer Assistent, technische Zeichnerin/technischer Zeichner, Tontechniker/in, Vermessungstechniker/in, Zahntechniker/in
medizinische Studiengänge	Humanmedizin, Zahnmedizin

Danksagung

Zunächst möchte ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Dr. habil. Johann Schäffer für sein außerordentliches Engagement und die zu jedem Zeitpunkt vorbildliche Betreuung des Promotionsvorhabens sehr herzlich danken.

Ebenso herzlich danke ich den zahlreichen Praxisassistent(inn)en, die durch das Ausfüllen des Fragebogens das Entstehen dieser Arbeit erst ermöglicht haben.

Weiterhin möchte ich mich bei den nachfolgend aufgeführten Personen und Institutionen ganz herzlich bedanken:

- Herrn Dr. Roland Schöne, ehemals Planungs- und Informationszentrum der Tierärztlichen Hochschule Hannover, für das Knüpfen erster Kontakte
- den Präsident(inn)en der Tierärztekammern für die Genehmigung, Frau Kathrin Haselbach, Geschäftsführerin der Sächsischen Landestierärztekammer, für die Bereitstellung der Privatadressen der Assistent(inn)en aus der Zentralen Tierärztedatei sowie der Tierärztekammer Schleswig-Holstein für den direkten Fragebogenversand an die in ihrem Kammerbereich tätigen Assistent(inn)en
- der Senatskommission für Gleichstellung der Tierärztlichen Hochschule Hannover unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Marion Hewicker-Trautwein für die Übernahme der Versandkosten des Fragebogens
- den Redaktionen des Deutschen Tierärzteblattes und der Zeitschrift VETimpulse für die Veröffentlichung der Aufrufe an die Praxisassistent(inn)en
- Herrn Michael Panek, Leiter des Rechtsreferates beim Bundesverband Praktizierender Tierärzte e. V., für seinen fachlichen Rat bei berufs- und standesrechtlichen Fragestellungen
- Herrn Univ.-Prof. Dr. Lothar Kreienbrock, Herrn Dr. Karl Rohn und Herrn Jan Schäl, Institut für Biometrie, Epidemiologie und Informationsverarbeitung der Tierärztlichen Hochschule Hannover, für die Hilfe bei allen statistischen Fragestellungen
- Frau Frances C. Sherwood-Brock, English Editorial Office der Tierärztlichen Hochschule Hannover, für die Übersetzung der Zusammenfassung
- Frau Margrit Weidlich und Herrn Frank Lempaszek von Minden, Mitarbeiter des Fachgebiets Geschichte der Tierärztlichen Hochschule Hannover, für ihre Unterstützung
- meinen Freund(inn)en Barbara Baltzer, Anne Osburg, Richard Däbler, Tino Hortig und Uwe Müller für ihre Bemühungen und ein allzeit offenes Ohr.

Meinen Schwiegereltern Hannelore und Günther Gassal danke ich herzlich für die fürsorgliche Betreuung in allen Hardware-Angelegenheiten und die Möglichkeit, in ihrem Zuhause eine „Postfiliale“ auf Zeit einzurichten.

Mein größter Dank gilt meinen lieben Eltern, die immer an mich geglaubt haben, für die Unterstützung in jeder erdenklichen Hinsicht und meinem Freund Stefan Gassal vor allem für seine Motivation und seine Liebe.

Bettina Friedrich,

geboren 1978 in Halle/S., 1996 bis 2002 Studium der Veterinärmedizin an der Universität Leipzig. Von 2002 bis 2006 Assistenztierärztin in Groß- und Kleintierpraxen sowie Tätigkeit in der Veterinärverwaltung. 2007 Promotion am Fachgebiet Geschichte der Veterinärmedizin der Tierärztlichen Hochschule Hannover.

Die Arbeit vermittelt auf der Basis eigener umfangreicher Umfrageergebnisse einen Einblick in die aktuelle berufliche und private Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland.

Eine Literaturübersicht stellt den Forschungsstand und die themenrelevanten Forschungsarbeiten vor, zeigt die quantitative Entwicklung des Berufsstandes auf und führt in die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelungen für Assistenztierärztinnen und -ärzte ein. Basis der eigenen Untersuchungen bildete die umfassende schriftliche Befragung von in deutschen Praxen und Kliniken tätigen Assistenztierärztinnen und -ärzten im Januar 2006.

Themenschwerpunkte bei der Umfrage waren neben der beruflichen Situation (u. a. Vertragsbedingungen, Arbeitszeit, Gehalt, Fort- und Weiterbildung, beruflicher Werdegang und Zukunftspläne) vor allem die immer wichtiger werdende Frage, wie Beruf und Familie in Zeiten der Feminisierung der Veterinärmedizin miteinander vereinbart werden können.

Besonderes Augenmerk wurde auf den Geschlechtervergleich, die Tätigkeit in den alten und neuen Bundesländern sowie auf die Gegenüberstellung der verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkte der Praxen (Pferde-, Kleintier-, Nutztier-, Gemischtpraxis) gelegt.

Ziel der Untersuchung war es, wichtige Aspekte der beruflichen und privaten Situation der Praxisassistent(inn)en darzustellen, ihre Ursachen zu hinterfragen, ggf. Lösungsansätze aufzuzeigen und somit einen Beitrag für die Erhaltung und wachsende Bedeutung des Berufszweiges „Assistenztierärztin und Assistenztierarzt“ zu leisten.