

Open Access

Berl Münch Tierärztl Wochenschr (135)
1–15 (2022)
DOI 10.2376/1439-0299-2021-22

© 2022 Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen
Mediengruppe
ISSN 1439-0299

Korrespondenzadresse:
Charlotte.Jensen@fu-berlin.de

Eingegangen: 07.09.2021
Angenommen: 29.11.2021
Veröffentlicht: 19.01.2022

<https://www.vetline.de/berliner-und-muenchener-tieraerztliche-wochenschrift-open-access>

Zusammenfassung

Summary



CC BY-NC-ND 4.0

Bund angestellter Tierärzte e. V.¹; Verbund unabhängiger Kleintierkliniken e. V.²; Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie der Freien Universität Berlin³

Befragung angestellter Tierärztinnen in Deutschland – Teil 1: Arbeitsbedingungen

Survey of Veterinarians in Germany – Part 1: Employment Conditions

Katharina Charlotte Jensen^{1,2,3}, Sabine Schulte-Bahrenberg², Carina Blaschka¹, Elisabeth Brandebusemeyer¹, Maren Ewert¹, Anne Menzel¹, Juliane Munzel¹, Lilith Steingraber¹, Johanna R. Niggemann¹, Lisanne Damhuis¹, Tim Bonin², Dirk Remien², Christian Wunderlich¹

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Artikel bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die weibliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Dies hat lediglich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Vor dem Hintergrund der Verschärfung des Fachkräftemangels in der Tiermedizin wurde 2020 eine Online-Befragung durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen der angestellten Tierärztinnen zu erfassen. Es wurden die Antworten von 1.416 Teilnehmenden ausgewertet. Bezüglich des Stundenlohns wurde ein mehrfaktorielles Modell berechnet, um den Einfluss verschiedener Faktoren abzuschätzen.

Etwa 52 % der Teilnehmenden war im kleintiermedizinischen Bereich tätig und 88,4 % waren weiblich. Der Bruttostundenlohn betrug, inklusive Zuschlägen und ohne Berücksichtigung von Überstunden, im Median 20,51 €. Rund 40 % der notdienstleistenden Tierärztinnen erhielten Zuschläge für Nacht- und Wochenenddienste. Details zur Notdienstgestaltung konnten in einem Freitextfeld von den Teilnehmenden beschrieben werden. Bei knapp der Hälfte der auswertbaren Antworten zeigten sich Hinweise auf Verstöße. Knapp der Hälfte der Befragten wurden 25 oder weniger Urlaubstage vertraglich zugesichert. Den stärksten Einfluss auf die Höhe des Gehaltes hatten die Jahre der Berufserfahrung und der Abschluss des Titels einer Fachtierärztin, Diplomates oder Privatdozentin. Teilnehmende, die Mitglied im Bund angestellter Tierärzte e. V. waren, hatten einen um 1,48 € (Mittelwert; Konfidenzintervall [KI]: 0,5–2,5) höheren Stundenlohn. Frauen verdienten bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung ca. 3,59 € (Mittelwert; KI 2,4–4,8) pro Stunde weniger als männliche Kollegen.

Verglichen mit vorangegangenen Studien haben sich die Arbeitsbedingungen vor allem im Bereich der Kleintiermedizin verbessert, jedoch sind im Jahr 2020 noch Verstöße gegen das Mindestlohn- und das Arbeitszeitgesetz aufgetreten. Zudem ist der mediane Stundenlohn deutlich niedriger als in anderen akademischen Berufen. Weiterhin besteht eine erhebliche Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Lohngefälle). In Anbetracht des vorherrschenden Fachkräftemangels und des Engpasses in der Versorgung von Heim- und Nutztieren ist es unumgänglich, diese Mängel abzustellen, um die Attraktivität des Berufes zu steigern. Mögliche Lösungsvorschläge werden diskutiert.

Schlüsselwörter: Tiermedizin, Dienstmodelle, Arbeitszeitgesetz, Notdienst, Gehalt

An online-survey was conducted to assess the employment conditions of employed veterinarians in the year 2020. The answers of 1,416 participants were analyzed descriptively. Moreover, a multifactorial model was calculated to assess the impact of different factors on the hourly wages.

Round 52% of the participants worked in small animal medicine and 88.4 % were female. The median pre-tax hourly wage was € 20.51 including allowances and disregarding extra working hours. About 40% of veterinarians who participated in emergency services received allowances for the work at night or at the week-

ends. Details on the emergency services could be provided as text. Above 50% of the analyzable answers provided evidence for offences against the Working Time Act. Around half of all participants had 25 or fewer days of holidays. The biggest impact on the pre-tax hourly wages had the years of work experience and achievement of postgraduate degrees (veterinary specialist, diplomate, assistant professor). Members of the Association of employed veterinarians e. V. earned € 1.48 (mean; confidence interval [CI] 0.5–2.5) more per hour compared to non-members. Women earned € 3.59 (mean; CI 2.4–4.8) less compared to male veterinarians with similar work experience and qualification. Compared to former studies working conditions improved, especially in the field of small animal medicine. Nevertheless, offences against the Working Time Act and Minimum Wage Law still existed, even in 2020. The median pre-tax hourly wage was lower than in other academic professions. A significant gender pay gap existed. Considering the lack of veterinarians, these deficits have to be rectified to increase the attractiveness of the veterinarian profession. Possible solutions are discussed.

Keywords: veterinary medicine, shift work, Working Time Act, emergency service, salary

Einleitung

Die Studie „Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit praktizierender Tiermediziner in Deutschland“ von Johanna Kersebohm et al. (2017) hat unter der deutschen Tierärzteschaft ein breites Echo erzeugt. Im Rahmen dieser Studie wurden mehrere, zum Teil gesetzeswidrige Missstände hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von angestellten Tierärztinnen aufgezeigt. In vielen berufspolitischen Foren und Diskussionsrunden wurde unter anderem auf Basis der Ergebnisse dieser Studie angeregt debattiert.

Schon ein Jahrzehnt zuvor beschäftigte sich Bettina Friedrich in ihrer Dissertation „Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland“ (Friedrich 2007) neben den Arbeitsbedingungen mit nach wie vor aktuellen Themen wie Notdienst, Gehalt und Fortbildung. Bereits in dieser Studie traten Missstände zutage.

Seit dem Jahr 2000 stieg die Zahl der Studienanfängerinnen an veterinärmedizinischen Bildungsstätten zum Wintersemester von 1.010 bis auf 1.119 im Jahr 2020 an. Entsprechend wurden in 2020 auch mehr Staatsprüfungen (922 im Jahr 2020 und 881 im Jahr 2000) im Fach Veterinärmedizin abgelegt (Bundestierärztekammer 2021). Der Trend zur Feminisierung des Berufsstandes zeigt sich sowohl in der Zunahme bei den Studienanfängerinnen (2000: 871/1.010 [86,2 %], 2020: 1.001/1.119 [89,5 %]) als auch im steigenden Prozentsatz der jährlichen Absolventinnen des Studiums (2000: 703/881 [79,8 %], 2020: 798/922 [86,6 %]; Bundestierärztekammer 2021).

Die Nachfrage nach (praktischen) Tierärztinnen übersteigt in Deutschland aber weiterhin die Stellengesuche. Am deutlichsten wird dies, wenn aufgrund des Personalmangels der Nacht- und Notdienst in Tierkliniken nicht mehr aufrechterhalten werden kann (Westfalen Blatt 07.12.2018), sodass diese ihren Klinikstatus aufgeben müssen und regional ein Versorgungsengpass entsteht. Von 2015 bis 2020 haben 102 von ursprünglich 283 „Tierärztlichen Kliniken“ den Klinikstatus abgegeben (36,0 %), davon waren 54 Kliniken für Kleintiere (Bundestierärztekammer 2016, 2021). Im Gegensatz

hierzu steht der Anstieg der Anzahl an Haustieren. Nach Angaben einer Studie des Industrieverbandes Heimtierbedarf e. V. (IVH e. V.) und des Zentralverbandes Zoologischer Fachbetriebe Deutschlands e. V. (ZZF) lebten im Jahr 2020 insgesamt 34,9 Millionen Hunde, Katzen, Kleinsäuger und Ziervögel (ohne Zierfische und Terrarientiere) in deutschen Haushalten – ein Anstieg von einer Million mehr gehaltenen Heimtieren zum Vorjahr. In fast jedem zweiten Haushalt in Deutschland lebt ein Haustier. Neben dem durch die COVID-19-Pandemie bedingten Anstieg von gehaltenen Heimtieren konnte in der Studie auch ein deutlich erhöhter Umsatz für Futter und Bedarfsartikel ermittelt werden. Im stationären Einzelhandel konnten in 2020, verglichen mit dem Vorjahr, zusätzliche 4,3 % mehr erwirtschaftet werden, womit der Gesamtumsatz auf 4,513 Milliarden Euro anstieg (Pressemitteilung IVH e. V. und des ZZF 22.03.2021).

Den steigenden Tierzahlen steht der Mangel an kurativ tätigen Tierärztinnen gegenüber, der durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird.

Zum einen hat eine Verschiebung der Werte stattgefunden: In der Studierendenstudie „StudentInnen in Deutschland: Werte, Ziele, Perspektiven“ (Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young 2020) wurden Anfang Oktober 2020 mehr als 2.000 Studentinnen unterschiedlicher Studienrichtungen zu ihren Zukunftserwartungen befragt; das Geschlechterverhältnis war hierbei ausgeglichen und alle Bundesländer wurden eingeschlossen. Geschlechtsunabhängig wurde der Familie (Frauen 74 %, Männer 67 %), gefolgt vom Thema Freundinnen und soziales Umfeld, langfristig die höchste Bedeutung beigemessen. Beruflicher Aufstieg (31 %) und ein hoher Lebensstandard (30 %) werden von den Studentinnen insgesamt als weniger bedeutend für die Zukunft beurteilt. Die angehenden Akademikerinnen erwarteten Jahreseinstiegsgehälter im Bereich der Naturwissenschaften von 42.300 € und im Bereich der Medizin von 54.700 €. Laut der Studie von Baumgärtel (2016) mit Fokus auf die Tiermedizin in Deutschland sind bis zum dritten Staatsexamen bereits 46 % der Studierenden desillusioniert. Das Studium und der zukünftige Beruf überfordern sie und eine Balance zwischen Studium und Freizeit wird vermisst. Diese Studierenden

stehen dem Arbeitsmarkt, insbesondere den praktischen Berufssparten, nur bedingt zur Verfügung (Baumgärtel 2016). In Großbritannien konnte zudem eine erhöhte Kündigungsrate innerhalb des ersten Berufsjahres aufgezeigt werden (Armitage-Chan und May 2018).

Eine Befragung unter Tierärztinnen in Neuseeland (Gardner und Hini 2006) hat gezeigt, dass die Anforderungen der Arbeit, Interaktionen mit Kolleginnen, Vorgesetzten und Tierhalterinnen sowie die Ansprüche an die eigene Arbeit von Tierärztinnen als Stressauslöser angegeben wurden. Bei Tierärzten sind das Gehalt, Finanzen und ihre Karriereaussichten Stressfaktoren (Gardner und Hini 2006). Eine belgische Umfrage zeigte, dass Probleme beim Arbeitszeitmanagement z. B. durch Notfälle, Rufbereitschaften und Nachtdienste sowie fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit weitere Stressoren für praktische Tierärztinnen darstellten (Hansez et al. 2008). In Deutschland könnte sich dies ähnlich verhalten, allerdings fehlen bislang entsprechende Studien.

Im internationalen Vergleich müssen Tierärztinnen länger arbeiten als die jeweilige Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung (Gardner und Hini 2006, O'Connor und Williams 2019). In der Studie von Kersebohm et al. (2017) waren die langen Arbeitszeiten und ein geringes Gehalt hervorstechende Merkmale, welche in Verbindung mit hoher allgemeiner Unzufriedenheit standen. Knapp die Hälfte der angestellten Tierärztinnen leistete Arbeitszeiten von über 48 Stunden in der Woche und über zehn Stunden am Tag. Fast ein Drittel der Teilnehmerinnen gab an, den Beruf der praktischen Tierärztin nicht erneut wählen zu wollen (Kersebohm et al. 2017). Eine Belastung, insbesondere für Berufsanfängerinnen mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung, stellen die Angst vor Behandlungsfehlern und die Erwartungen der Tierhalterinnen dar (Studie aus Großbritannien; Bartram et al. 2009). Speziell durch Tierärztinnen in Kleintierpraxen werden hohe Erwartungen der Tierhalterinnen als Auslöser für Stress genannt (O'Connor und Williams 2019). Im Vergleich zur Normalpopulation ist die gemessene berufliche Belastung von deutschen Tierärztinnen erhöht (Geuenich 2011). Zudem haben Tierärztinnen in Deutschland im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit, an Depressionen zu erkranken, und ein fünfmal höheres Suizidrisiko (Schwerdtfeger et al. 2020).

In der Studie von Comba (2020) gaben 23,1 % der Tierärztinnen an, gerne in einen Arbeitsbereich wechseln zu wollen, der eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gewährleisten kann. Für über 75 % der Befragten gehört ein gutes Arbeitsklima und für über 70 % ein angemessenes Einkommen zu den drei wichtigsten Charakteristika des Arbeitsplatzes (Comba 2020). Dabei gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Zum anderen ist auch auf Arbeitgeberinnenseite ein Strukturwandel in der Tiermedizin im Gange: Seit 2015 sind auch in Deutschland das erste Mal Großunternehmen als Investorinnen auf dem Markt in Erscheinung getreten; mit der Übernahme von zuvor meist inhabergeführten Kleintierpraxen und Kleintierkliniken fungieren sie seitdem als Arbeitgeberinnen vor allem für Kleintierärztinnen. Die zwei größten Ketten sind AniCura als eine Tochtergesellschaft von MARS Petcare sowie IVC Evidensia, welche zum Mutterkonzern Nestlé gehört. Beide Investoren bauen seit 2015 ihre Standorte in Deutschland aus, wobei zurzeit AniCura mit knapp 60 und Evidensia mit knapp 40 Standorten vertreten

ist (Stand Juli 2021; AniCura Germany Holding GmbH 2021, Evidensia Deutschland GmbH 2021). Die Investitionsbereitschaft von Großunternehmen in den veterinärmedizinischen Bereich lässt erahnen, dass hier durchaus lukrative Gewinnmargen zu erwarten sind und durch gezielte Straffung der Strukturen möglicherweise auch kurzfristig ein besseres Betriebsergebnis zu erzielen ist. Auch aus Arbeitnehmerinnensicht ist diese Entwicklung von Interesse, da es zu einer Monopolstellung eines Anbieters kommen kann und damit die Diversität bei Stellenangeboten sinkt.

Die Diskussion von widrigen Arbeitsbedingungen, die Abwanderung in nicht-kurative Sparten und der daraus resultierende Fachkräftemangel sowie die Etablierung von Einrichtungen, die nicht mehr inhabergeführt sind, führen zu der Frage, inwieweit sich die Arbeitsbedingungen der angestellten Tierärztinnen seit der letzten Studie vor fünf Jahren verändert haben. Diese Studie, initiiert von einem Arbeitnehmerinnen- und einem Arbeitgeberinnen-Verband, soll dazu einen aktuellen Stand liefern. Neben den Arbeitsbedingungen kurativ tätiger, angestellter Tierärztinnen werden zudem auch die Arbeitsbedingungen nicht-kurativ tätiger, angestellter Tierärztinnen beleuchtet.

Material und Methoden

Über das Online-Tool SurveyMonkey wurde ein Fragebogen erstellt, der 33 Fragen zur Demografie, den Arbeitsbedingungen und der Berufszufriedenheit der Befragten beinhaltete. Bei den überwiegenden Fragen (und soweit nicht anders angegeben) handelte es sich um eine Einfachauswahl. Zum Teil konnten die Fragen als Mehrfachauswahl (MFA) oder in Einzelfällen als Freitext (FT) beantwortet werden. Filterfragen wurden nicht verwendet. Die ersten vier Fragen umfassten die demografischen Angaben Alter, Geschlecht, Bundesland der Arbeitsstelle und Anzahl der Kinder. Anschließend wurden die Art der Einrichtung (Praxis oder Klinik/ behandelte Tierart bzw. Arbeitsplatz außerhalb der kurativen Praxis), deren Größe (Anzahl der in Vollzeit angestellten Tierärztinnen), die Jahre der Berufserfahrung, die Jahre der Anstellung in der derzeitigen Stelle, die Qualifikation (MFA) und die Position der Antwortenden erfragt. Weitere abgefragte Details zum Beschäftigungsverhältnis waren Stundenumfang einer Vollzeitstelle, Stundenumfang der eigenen Stelle und die Anzahl der Arbeitstage pro Woche. Weiterhin wurden die Häufigkeit der Nacht- und Wochenenddienste, das Brutto-Grundgehalt und das Brutto-Gesamtgehalt (inklusive Zuschläge) sowie die Art der Zusatzzahlungen und Zuschläge (MFA) und deren Höhe erfragt. Auch die Überstundenregelung (Auszahlung, Freizeitausgleich oder kein Ausgleich; MFA) wurde ermittelt. Die Gestaltung des Dienstmodells konnte entweder als „kein gesondertes Dienstmodell“ oder in einem Freitextfeld beschrieben werden. Die Anzahl der Urlaubstage, der freien Tage für Fortbildungen und das Fortbildungsbudget wurden abgefragt, ebenso das Vorhandensein von hausinternen Fortbildungen und deren Frequenz. Weiterhin wurde nach eventuellen Nebenbeschäftigungen der angestellten Tierärztinnen gefragt (MFA) und nach Mitgliedschaften in veterinärmedizinischen Berufs- oder Interessenverbänden (MFA). Am Schluss folgte ein Fragenblock zur Berufszufriedenheit und dem Arbeitsklima,

dessen Ergebnisse im Rahmen einer zweiten Veröffentlichung dargestellt werden. Das Ausfüllen des kompletten Fragebogens dauerte etwa acht Minuten. Die Beantwortung aller Fragen, mit Ausnahme der Fragen nach dem Dienstmodell, individuellen Sondervereinbarungen, nach besonders guten Aspekten des Arbeitsverhältnisses und dem Arbeitsklima, war verpflichtend.

Angestellte Tierärztinnen wurden über soziale Medien, E-Mail-Verteiler und Printmedien wie z. B. die Zeitschrift „Vetimpulse“ zur Teilnahme eingeladen. Darüber hinaus erfolgte die Einladung zur Teilnahme über direkte Aufforderung. Die Umfrage war von März bis Oktober 2020 freigeschaltet. Der Fragebogen wurde vor Freischaltung auf Fehler und Implausibilitäten durch die Autorinnen-Gruppe und bekannte Tierärztinnen getestet. Am Anfang der Umfrage wurde das Ziel der Studie genannt und der Hinweis gegeben, dass die Umfrage anonym und diskret erfolgt. Dieser Hinweis wurde von den Teilnehmenden mit OK bestätigt.

Nach Abschluss der Erhebung wurden die Daten in Microsoft Excel[®] geladen und auf Plausibilität geprüft. Dazu wurden u. a. die Angaben in den Freitextfeldern einbezogen. Personen, die angegeben hatten, selbstständig tätig zu sein ($n = 2$), wurden von der weiteren Auswertung ausgeschlossen, da sie nicht Teil der Zielpopulation waren. Es wurde technisch sichergestellt, dass der Fragebogen nur einmalig pro Endgerät ausgefüllt werden konnte, um zu verhindern, dass einzelne Personen die Umfrage durch die mehrfache Beantwortung der Fragen in eine Richtung verzerren. Nur vollständig ausgefüllte Fragebögen (mit Ausnahme der vier nicht verpflichtenden Fragen) wurden gespeichert und in die Auswertung einbezogen. Das Gehalt wurde im Fragebogen als monatliches Grund-Bruttogehalt (EFA; 25 Antwortmöglichkeiten von < 250 € bis > 15.000 € in Intervallen von 250 € [bis 8.000 €], 500 € [8.000–12.000 €] bzw. 1.000 € [ab 12.000 €]) und als monatliches Gesamt-Bruttogehalt (FT) abgefragt. Beide Gehälter wurden verglichen und unter Einbeziehung der übrigen Angaben auf Plausibilität geprüft.

Die Daten wurden zunächst deskriptiv ausgewertet. Der Stundenlohn wurde nach folgender Formel berechnet: $\text{Stundenlohn} = 3 \cdot \text{monatliches Bruttogehalt} / 13 \text{ Wochen} / \text{Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitsstunden pro Woche}$. Es wurde der Stundenlohn sowohl basierend auf dem Brutto-Grundgehalt wie

auch basierend auf dem Brutto-Gesamtgehalt (inklusive bspw. Umsatzbeteiligungen, Zuschläge für Notdienste) berechnet. Hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit wurde für Personen, die angegeben hatten, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit über 48 Stunden liegt, eine Arbeitszeit von 48 Stunden angenommen, da die echte Arbeitszeit nicht genau bekannt war.

Für den Stundenlohn basierend auf dem Gesamt-Bruttogehalt wurde ein mehrfaktorielles Modell berechnet, um festzustellen, von welchen Faktoren der Stundenlohn wie stark beeinflusst wird. Es wurden hypothesenbasiert Faktoren ausgewählt (Abb. 1). Nur die kurativ tätigen Tierärztinnen wurden einbezogen, da einige Faktoren nur für diese Berufsgruppe vorhanden waren. Zunächst wurden die Faktoren auf Assoziation untereinander geprüft. Bei Faktoren mit einer hohen Assoziation (Cramers' $V > 0,5$) wurde nach logischen Gesichtspunkten ein Faktor ausgewählt und nur dieser weiter betrachtet. Anschließend wurden die Faktoren mittels einfaktoriereller linearer Regression auf eine Korrelation mit dem Stundenlohn hin untersucht. Alle Faktoren wurden in das mehrfaktorielle Modell aufgenommen und dann nacheinander die Faktoren aus dem Modell genommen, die keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Stundenlohn zeigten (händische Rückwärtsselektion; Kriterien: $p > 0,2$ und keine erhebliche Veränderung des log likelihood [Veränderung $-2 \text{ ll} < 1 \%$]). Die Residuen des Modells wurden visuell mittels QQ-Plot auf Normalverteilung geprüft. Dieser zeigte, dass im oberen Bereich des Stundenlohns eine Abweichung von der Annahme der Linearität vorlag (Supplementary-Material S2). Eine Transformation der Zielgröße (Wurzel bzw. Logarithmierung des Stundenlohns) verbesserte die Verteilung der Residuen nicht und wurde verworfen. Weiterhin wurde das finale Modell mittels der Variationsinflationkoeffizienten (VIF) auf Multikollinearität untersucht.

Hinsichtlich der Dienstmodelle standen die Angaben in den Freitextfeldern zur Verfügung. Um der Frage nachzugehen, ob diese mit dem bestehenden Arbeitszeitgesetz vereinbar sind, wurden sie mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) in einem deduktiven Ansatz ausgewertet. Dazu wurden die Freitextantworten durch zwei Personen unabhängig voneinander in eine der vier folgenden Kategorien eingeteilt: „Hinweis auf Verstoß“, „kein Hinweis auf Verstoß“, „unsicher“, „nicht auswertbar“. Für die einzelnen Kategorien wurden Definitionen und Ankerbeispiele erarbeitet. In Einzelfällen kam es zu Diskrepanzen zwischen den Auswerterinnen, dann wurden die Antworten der Kategorie „nicht auswertbar“ zugeordnet.

Die deskriptiven und die induktiven Auswertungen wurde mit R (Version 4.0.3; R Core Team, 2020) durchgeführt. Die Pakete *ggplot2* (Wickham 2016), *tidyverse* (Wickham et al. 2019), *lmtest* (Kuznetsova et al. 2017) und *corr* (Kuhn et al. 2020) wurden genutzt. Die Grafiken wurden zum Teil mit R, zum Teil mit Microsoft Excel[®] erstellt. Das Kausaldiagramm (Abb. 1) wurde durch das Online-Tool dagitty.net erstellt.

Grafik: K. C. Jensen

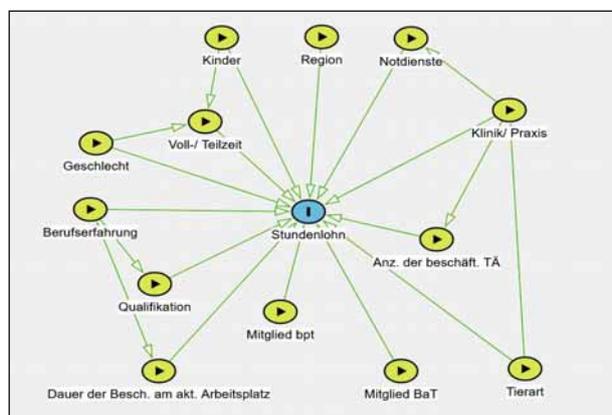


ABBILDUNG 1: Kausaldiagramm hinsichtlich möglicher Einflüsse auf den Stundenlohn kurativ tätiger, angestellter Tierärztinnen. Die Faktoren, die mit einem Pfeil gekennzeichnet sind, sind Einflussgrößen auf den Stundenlohn (I).

Ergebnisse

Demografie

Es wurden Daten von 1.416 Personen ausgewertet. Dies entsprach knapp 8 % der Zielpopulation ($n = 1.416$ von insgesamt 17.823 angestellten Tierärztinnen in Deutsch-

TABELLE 1: Vergleich zwischen Teilnehmenden einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen und der Gesamtzahl angestellter Tierärztinnen nach dem Bundesland der Arbeitsstelle

	Anzahl SP*	%	Anzahl ZP**	%	Anteil SP* an ZP**
Baden-Württemberg	110	7,8	892	9,5	12,3
Bayern	277	19,6	3.253	18,3	8,5
Berlin	52	3,7	1.058	5,9	4,9
Brandenburg	32	2,3	659	3,7	4,9
Bremen	0	0	84	0,5	0
Hamburg	15	1,1	235	1,3	6,4
Hessen	102	7,2	1.375	7,7	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	17	1,2	397	2,2	4,3
Niedersachsen	313	22,1	2.757	15,5	11,4
Nordrhein-Westfalen	236	16,7	2.937	16,5	8,0
Rheinland-Pfalz	58	4,1	758	4,3	7,7
Saarland	29	2,1	134	0,8	21,6
Sachsen-Anhalt	31	2,2	882	5,0	3,5
Sachsen	49	3,5	442	2,5	11,1
Schleswig-Holstein	80	5,7	806	4,5	9,9
Thüringen	15	1,1	356	2,0	4,2
Gesamt	1.416	100	17.823	100	7,95

* Studienpopulation = Tierärztinnen, die an der Studie teilgenommen haben

** Zielpopulation = alle angestellten Tierärztinnen in Deutschland (Quelle: Deutsches Tierärzteblatt 2020)

land; Tab. 1). Mehr als 50 % der Teilnehmenden (n = 826 von 1416) arbeiteten in den Bundesländern Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (Tab. 1). Tierärztinnen aus dem Saarland waren in der Studienpopulation überrepräsentiert.

Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden war verhältnismäßig jung (Tab. 2). So waren nur 10,0 % der Befragten (n = 142 von 1.416) älter als 41 Jahre. Entsprechend hatten 452 Teilnehmende (31,9 %) maximal zwei Jahre Berufserfahrung, 439 Teilnehmende (31,0 %) zwei bis maximal fünf Jahre Berufserfahrung, 322 Teilnehmende (11,7 %) fünf bis maximal zehn Jahre Berufserfahrung und 203 Teilnehmende (14,3 %) mehr als zehn Jahre Berufserfahrung. Der Großteil der Teilnehmenden (88,4 %, n = 1.252) war weiblich, 161 Teilnehmende (11,4 %) waren männlich und drei Personen (0,2 %) divers.

Etwa 52 % der Befragten (734 von 1.416) waren kurativ im Bereich Kleintier tätig (Tab. 3). Dabei waren etwas mehr Kleintierpraktikerinnen in einer Praxis als in einer Klinik angestellt. Am zweitgrößten war die Gruppe der Angestellten in einer Gemischtpraxis (16,8 %, n = 238), gefolgt von Pferdetierärztinnen (12,5 %, n = 177) und Tierärztinnen, die Nutztiere (Schwein, Rind, Geflügel) behandelten (8,3 %, n = 118). Die übrigen Teilnehmenden arbeiteten im wissenschaftlichen Bereich, an einer Universitätsklinik, in der Industrie oder einem sonstigen Bereich (10,5 %, n = 149).

Die meisten der Teilnehmenden (59,3 %, n = 839 von 1.416) hatten als höchste Qualifikation die Approbation angegeben (Tab. 4). Allerdings hatte immerhin knapp ein Viertel der Befragten eine Promotion abgeschlossen (22,6 %, n = 320) und knapp 6 % hatten den Titel einer Fachtierärztin erlangt (n = 82; Tab. 4).

Arbeitszeit

Der überwiegende Teil der befragten Tierärztinnen war in Vollzeit angestellt (n = 931, 65,8 %). Von den befragten Tierärztinnen hatten 158 (11,2 %) eine 50%-Stelle und 160 Tierärztinnen (11,3 %) eine 75%-Stelle. Auf 450-Euro-Basis waren acht Tierärztinnen (0,6 %) angestellt. Der Rest der Befragten hatte eine anders festgelegte Arbeitszeit (bspw. 25 oder 80 %).

Bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden lag die vertraglich festgelegte Arbeitszeit bezogen auf eine Vollzeitstelle bei 40 Stunden/Woche (64,3 %, n = 910 von 1.416). Bei 12,6 % der Befragten (n = 178) lag

TABELLE 2: Altersverteilung der Teilnehmenden einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen

Alter in Jahren	Anzahl	%
23–25	91	6,4
26–29	358	25,3
30–33	423	29,9
34–37	271	19,1
38–41	131	9,3
42–45	70	4,9
46–50	41	2,9
51–55	18	1,3
56–60	10	0,7
über 60	3	0,2
Gesamt	1.416	100

TABELLE 3: Art der Arbeitsstelle der Teilnehmenden einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen

	Anzahl	%
Geflügelpraxis	8	0,6
Gemischtpraxis	238	16,8
Industrie	32	2,3
Kleintierklinik	352	24,9
Kleintierpraxis	382	27,0
Nutztierklinik	5	0,4
Nutztierpraxis	53	3,7
Pferdeklinik	100	7,1
Pferdepraxis	77	5,4
Rinderpraxis	33	2,3
Schweinepraxis	19	1,3
Universitätsklinik	32	2,3
Wissenschaft und Forschung	52	3,7
Sonstiges	33	2,3
Gesamt	1416	100

TABELLE 4: Höchste Qualifikation der Teilnehmenden einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen. Die Reihenfolge der Kategorien entspricht der angenommenen „Höhe“ der Qualifikation. Die Teilnehmenden wurden gemäß ihrer höchsten Qualifikation eingestuft.

	Anzahl	%
Approbation	839	59,3
Internship	92	6,5
Promotion	320	22,6
Zusatzbezeichnung	56	4,0
Fachtierärztin	82	5,8
Residency	14	1,0
Diplomate	9	0,6
Privatdozentin	4	0,3
Gesamt	1416	100

TABELLE 5: Überstunden: Zuschläge, Ausgleich, Auszahlung – Ergebnisse aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (Mehrfachnennungen möglich; n = 1.416)

	Kleintier		Gemischt		Pferd		Nutztier		Uni/nicht kurativ	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zuschlag	101	13,8	23	9,7	12	6,8	5	4,2	13	8,7
Ausgleich	456	62,3	108	45,4	68	38,4	37	31,4	86	57,7
Auszahlung	217	29,6	45	18,9	21	11,9	8	6,8	14	9,4
Kein Ausgleich und keine Auszahlung	221	30,2	114	47,9	104	58,8	82	69,5	62	41,6
Grundgesamtheit	732		238		177		118		149	

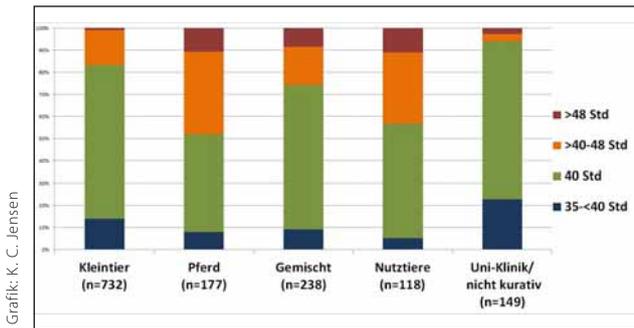
diese darunter. Knapp 5 % der Befragten (n = 63) gaben an, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 48 Stunden/Woche vertraglich festgelegt war, was einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz bedeutet, da eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden im Regelfall nicht überschritten werden darf (§ 3 ArbZG). Die Arbeitszeiten (bei Teilzeit bezogen auf eine Vollzeitstelle) sind getrennt nach der überwiegend behandelten Tierart in Abbildung 2 dargestellt. Hier zeigte sich, dass der überwiegende Anteil (83,4 %, n = 612 von 734) der angestellten Tierärztinnen, die Kleintiere behandelten, eine vertragliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden oder weniger hatte und nur 1,0 % der Befragten (n = 7 von 734) eine wöchentliche Arbeitszeit über 48 Stunden angegeben haben. Dagegen gaben 11,0 % (n = 13 von 118) bzw. 10,7 % (n = 19 von 177) der Befragten, die Nutztiere oder Pferde behandeln, an, mehr als 48 Stunden wöchentlich zu arbeiten.

Bei 154 der 1.416 Befragten (10,9 %) wurde für Überstunden ein Zuschlag ausgezahlt. Gut die Hälfte der Befragten (n = 757, 53,5 %) erhielt für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich. Bei weniger als einem Viertel der Befragten (n = 306, 21,6 %) wurden Überstunden ausgezahlt. Hier war eine Mehrfachnennung möglich. Es kann also sein, dass Überstunden zum Teil ausgezahlt und zum anderen Teil ausgeglichen wurden. Bei 583 der Befragten (41,2 %) kommt es zu keiner Auszahlung und zu keinem Freizeitausgleich bei Überstunden oder aber es wurden keine Überstunden geleistet. Tabelle 5 zeigt deutlich, dass es zwischen den verschiedenen Sparten Unterschiede gibt: Im Kleintierbereich kommt es am häufigsten zu einem Ausgleich und zu einer Auszahlung von Überstunden.

Nacht- und Wochenenddienste

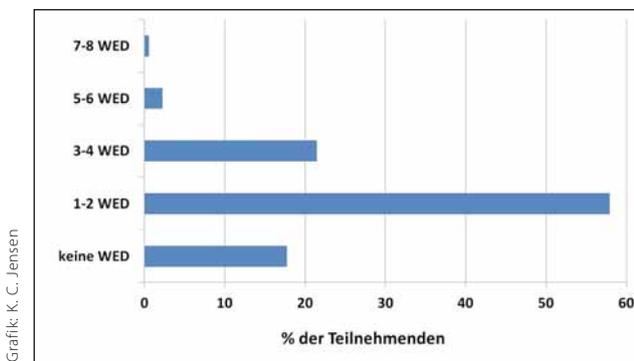
Die Abbildungen 3 und 4 zeigen, wie viele Nacht- und Wochenenddienste die Befragten monatlich leisteten. Es ist dabei zu beachten, dass etwa ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit arbeitete, was sich auf die Häufigkeit der Nacht- und Wochenenddienste auswirken kann.

Mehr als ein Drittel der Befragten (37,4 %, n = 529) leistete keine Nachtdienste (Abb. 3). Allerdings leisteten auf der anderen Seite auch etwa 44 % der Befragten (n = 624) vier oder mehr Nachtdienste im Monat, also durchschnittlich mindestens einen Nachtdienst pro Woche. Der Kleintierbereich lag von den Bedingungen über dem Durchschnitt. Rund 44 % der Arbeitnehmerinnen (n = 327 von 734) im Kleintierbereich leisteten keinen Nachtdienst. Weniger als 20 % (n = 138 von 734;



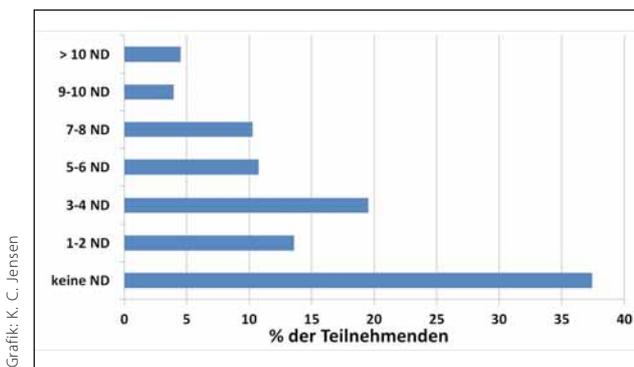
Grafik: K. C. Jensen

ABBILDUNG 2: Vertraglich festgelegte Arbeitszeit einer Vollzeitstelle nach behandelter Tierart aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen



Grafik: K. C. Jensen

ABBILDUNG 3: Anzahl der Tage, die die Befragten als Wochenenddienste pro Monat leisten, aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (n = 1.416); WED: Wochenenddienst



Grafik: K. C. Jensen

ABBILDUNG 4: Anzahl an Nachtdiensten, die die Befragten pro Monat leisten, aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (n = 1.416); ND: Nachtdienst

18,8 %) der angestellten Kleintierärztinnen leisteten im Durchschnitt mehr als einen Nachtdienst pro Woche. Vor allem bei den Pferde-Tierärztinnen wurden deutlich häufiger mehr als vier Nachtdienste im Monat geleistet (Pferde: 110 von 177, 62,1 %; gemischt: 107 von 238, 45,0 %; Nutztiere: 47 von 118, 39,8 %).

Auch bei den Wochenenddiensten wurden deutliche Unterschiede sichtbar (Abb. 4): Während drei Viertel der Teilnehmenden nur an maximal zwei Wochenendtagen pro Monat arbeiteten, arbeiteten knapp 15 % der Teilnehmenden an vier Wochenendtagen oder mehr. Es zeigten sich eher geringe Unterschiede zwischen

den einzelnen kurativen Branchen: Hier schwankte der Anteil an Arbeitnehmerinnen, die an mindestens vier Wochenendtagen/Monat arbeiteten, zwischen 13,4 % (Uni-Klinik bzw. nicht kurativ; n = 20 von 149), 13,8 % (Kleintier; n = 103 von 734), 14,4 % (Nutztiere; n = 17 von 118), 15,8 % (Pferd; n = 28 von 177) und 16,0 % (Gemischtpraxis; n = 38 von 238).

Von den 1.416 Befragten leisteten 241 (17,0 %) weder Nacht- noch Wochenenddienste. Dabei handelte es sich überproportional oft um Angestellte im nicht kurativen Bereich (83 von 117, 70,9 %). Aber auch zwischen den Tierarten gab es erhebliche Unterschiede: 122 der 732 befragten Kleintierärztinnen (16,7 %) leisteten weder Nacht- noch Wochenenddienste, während dies nur auf drei von 177 befragten Pferdepraktikerinnen (1,7 %) zutraf.

Von den 887 Befragten, die mindestens einen Nachtdienst im Monat leisteten, erhielten 40,5 % (n = 359) Zuschläge für diese Dienste. Von den 1.165 Befragten, die Wochenenddienste leisteten, erhielten 37,2 % (n = 433) dafür einen Zuschlag.

Dienstmodelle

Insgesamt 454 Personen haben im Freitextfeld nähere Angaben zu ihrem Dienstmodell gemacht, während 941 Personen angaben, dass kein gesondertes Dienstmodell vorliegt. Die übrigen Teilnehmenden (n = 21) machten keine Angabe. Von den 454 Antworten konnten 374 Antworten ausgewertet werden. Die nicht auswertbaren Antworten waren auf ungenaue Antworten wie etwa „Nur telefonische Rufbereitschaft“ oder „6 verschiedene Schichten insgesamt, kompliziertes System“ zurückzuführen. Insgesamt fand sich bei 48,9 % der Antworten (n = 183) ein Hinweis auf einen Verstoß gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Der Verstoß bezog sich in 169 Fällen auf eine Überschreitung der maximal zulässigen Arbeitszeit und/oder in 108 Fällen auf einen Verstoß bezüglich der Einhaltung der Ruhezeiten. Die Abbildung 5 gibt einen Überblick darüber, bei wie vielen der Antworten – getrennt nach überwiegend behandelter Tierart – ein Hinweis auf einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorlag. Hier zeigte sich, dass im Bereich der Pferdemedizin am häufigsten Hinweise auf Verstöße gegeben waren.

Urlaub und Fortbildungen

Knapp die Hälfte der Befragten (46,0 %, n = 651 von 1.416) hatte 25 oder weniger Urlaubstage pro Jahr. Mehr als ein Viertel (26,8 %, n = 380) der Befragten gab dagegen an, 30 oder mehr Urlaubstage zu haben. Tierärztinnen, die nicht kurativ tätig oder an einer Universitätsklinik angestellt waren, hatten in mehr als 50 % der Fälle 30 oder mehr Urlaubstage, während mehr als die Hälfte der Nutztier-, Gemischt- und Pferdepraktikerinnen 25 oder weniger Urlaubstage hatten (Abb. 6).

Knapp ein Viertel (22,7 %, n = 321) der Befragten erhielt keinen Fortbildungstag. Bei etwa einem Drittel der Befragten (32,7 %, n = 463) variierte die Anzahl der Fortbildungstage, wurde diese individuell festgelegt oder war nicht festgehalten. Bei 30,2 % der Befragten (n = 427) waren vertraglich ein bis drei Fortbildungstage vorgesehen und 205 Personen (14,5 %) erhielten vertraglich festgelegt mehr als drei Fortbildungstage pro Jahr. Tierärztinnen, die in Kliniken angestellt waren, hatten häufiger drei oder mehr Fortbildungstage als Tierärztinnen, die in einer Praxis beschäftigt waren (Klinik:

Grafik: K. C. Jensen

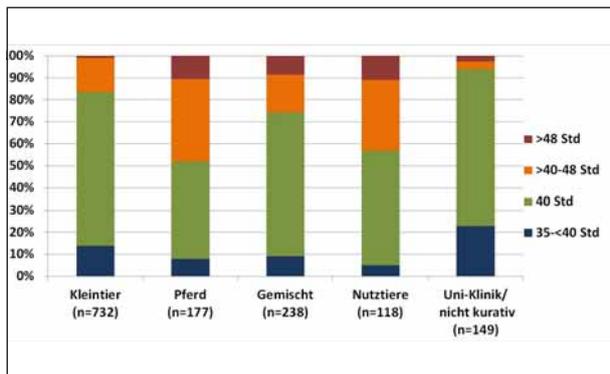


ABBILDUNG 5: Auswertung der als Freitext beschriebenen Dienstmodelle mittels Qualitativer Inhaltsanalyse auf das Vorliegen von Hinweisen bezüglich eines Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen

Grafik: K. C. Jensen

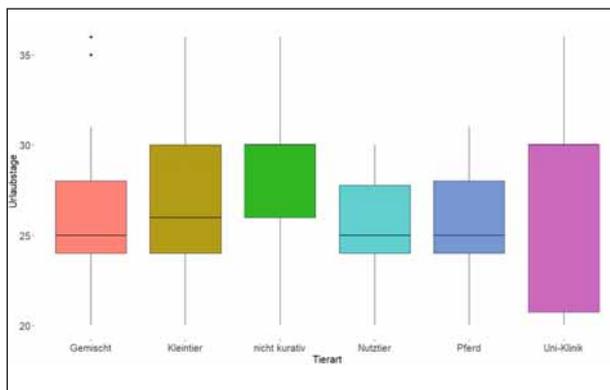


ABBILDUNG 6: Anzahl an Urlaubstagen, getrennt nach der überwiegend behandelten Tierart, aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (gemischt: n = 238, Kleintier: n = 732, nicht kurativ: n = 117, Nutztier: n = 118, Pferd: n = 177, Uni-Klinik: n = 32)

Grafik: K. C. Jensen

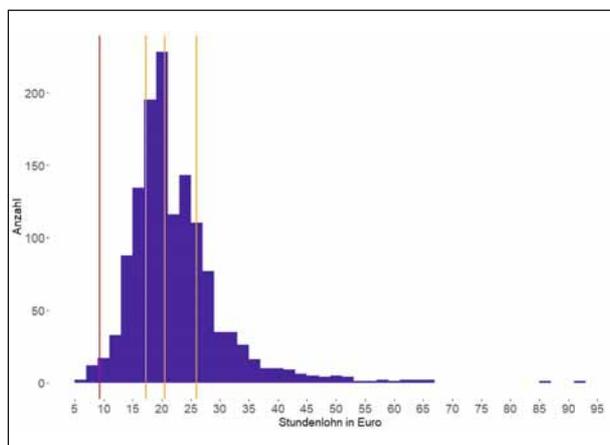


ABBILDUNG 7: Verteilung des Stundenlohns angestellter Tierärztinnen in Euro, bezogen auf das Gesamt-Bruttogehalt und die vertraglich festgelegte Arbeitszeit, aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (n = 1.335). Die rote Linie markiert den gesetzlich festgelegten Mindestlohn, die orangenen Linien markieren die Quartile.

37,9 %, Praxis: 24,3 %). In Praxen variierte die Anzahl der Fortbildungstage häufiger oder war nicht festgelegt (Klinik: 23,1 %, Praxis: 34,3 %).

Bei dem jährlichen Fortbildungsbudget zeigte sich, dass dieses bei einem großen Teil der Befragten nicht festgelegt war (43,4 %, n = 615). Bei 17,7 % der Befragten (n = 250) bezahlte die Arbeitgeberin keine Fortbildungen, wohingegen bei 155 Befragten (10,9 %) das Fortbildungsbudget bei mehr als 1.000 € pro Jahr lag. Insbesondere in den Sparten Kleintiermedizin (14,4 %, n = 106 von 734) und Pferdemedizin (13,6 %, n = 65 von 177) war häufiger ein Fortbildungsbudget von mehr als 1.000 € vereinbart (Nutztiere: 5,1 % [n = 6 von 118], Gemischtpraxis: 5,0 % [n = 12 von 238], nicht kurativ/Universitätsklinik: 4,7 % [n = 7 von 149]).

Zusatzleistungen

Die Tabelle 6 zeigt die Zusatzleistungen bzw. Vereinbarungen hinsichtlich ihres Gehalts, die die befragten angestellten Tierärztinnen ihren Angaben nach erhielten.

Stundenlohn

Bei 81 Personen (5,7 %) konnte das Gesamt-Bruttogehalt (Bruttogehalt inkl. aller Zuschläge) nicht ausgewertet werden. Dies war in 36 Fällen auf fehlende Werte (Freitextfeld bspw. ausgefüllt mit „-“), in 22 Fällen auf implausible Angaben (im Vergleich zum Grund-Bruttogehalt), in 13 Fällen auf ungenaue Angaben (bspw. „schwankt mit dem Umsatz“) und in zehn Fällen auf das Fehlen der Arbeitszeit (bei 450-Euro-Jobs) zurückzuführen.

Die Verteilung des Stundenlohns – bezogen auf das Gesamt-Bruttogehalt und die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit – ist in Abbildung 7 dargestellt. Von den angestellten Tierärztinnen gab ein Viertel an,

TABELLE 6: Anzahl an Zusatzleistungen, die die Befragten ihren Angaben nach erhalten, aus den Antworten von Teilnehmenden einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	%
Weihnachtsgeld	470	33,2
Übernahme der Behandlungskosten des eigenen Tieres	338	23,9
13. Monatsgehalt	244	17,2
Betriebliche Altersvorsorge	229	16,2
Umsatzbeteiligung	175	12,4
Tankgutscheine	169	11,9
Vermögenswirksame Leistungen	125	8,8
Sonderausschüttungen	110	7,8
Mittagessen	101	7,1
Dienstwagen zur privaten Nutzung	94	6,6
Sachleistungen/Einkaufsgutscheine	71	5,0
Gesundheitsleistungen	48	3,4
Vorgegebene Entgelttabelle	39	2,8
Hundetagesstätte	37	2,6
Kindbezogene Zuschläge	18	1,3
Keinerlei Zusatzleistungen	386	27,3

TABELLE 7: Ergebnisse der mehrfaktoriellen Modellierung des Stundenlohns kurativ tätiger, angestellter Tierärztinnen aus einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen (n = 1.223)

Stundenlohn bei/in ...	Regressionskoeffizient (€)	95%-Konfidenzintervall	p-Wert * = global
	15,93		
Region			0,100*
Ost (neue Bundesländer)	-0,65	-1,97-0,66	0,333
Süd (Bayern, Baden-Württemberg)	0,73	-0,12-1,59	0,092
Nord-West (+Berlin)	Referenz		
Mitglied bei BAT?			
Ja	1,48	0,48-2,47	0,004
Nein	Referenz		
Kinder			
Keine Kinder	Referenz		
Kinder	1,06	-0,01-2,12	0,051
Voll/Teilzeit			
Vollzeitbeschäftigung	Referenz		
Teilzeitbeschäftigung	2,87	1,99-3,73	< 0,001
Geschlecht			
Weiblich	Referenz		
Männlich	3,59	2,39-4,78	< 0,001
Höchste berufliche Qualifikation			< 0,001*
Approbation	Referenz		
Internship	-1,03	-2,52-0,45	0,173
Promotion	0,50	-0,46-1,45	0,305
Zusatzbezeichnung	1,86	-0,13-3,86	0,067
Fachtierärztin/Residency/...	5,88	4,27-7,47	< 0,001
Berufserfahrung			< 0,001*
0-1 Jahr	Referenz		
2-3 Jahre	3,53	2,45-4,61	< 0,001
3-5 Jahre	5,26	3,67-6,85	< 0,001
6-8 Jahre	5,00	2,99-7,01	< 0,001
Mehr als 8 Jahre	8,07	5,65-10,48	< 0,001
Dauer der Anstellung am aktuellen Arbeitsplatz			0,003*
0-1 Jahr	Referenz		
1-2 Jahre	0,69	-0,35-1,73	0,193
2-5 Jahre	0,58	-0,62-1,77	0,347
Mehr als 5 Jahre	2,55	1,13-3,97	< 0,001

inklusive aller Zulagen und ohne Berücksichtigung der Überstunden weniger als 17,31 €/Stunde zu verdienen. Einundzwanzig Personen (1,5 %) verdienten weniger als den zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestlohn von 9,35 €. Auf der anderen Seite verdiente ein Viertel der Befragten mindestens 25,90 €/Stunde. Der Median lag bei 20,51 €.

Mittels eines linearen, mehrfaktoriellen Regressionsmodells wurde beleuchtet, welche Faktoren den Stundenlohn wie stark beeinflussen (Tab. 7). Zwischen der Anzahl der in Vollzeit angestellten Arbeitskräfte und dem Klinik- bzw. Praxis-Status der Arbeitgeberin gab es eine hohe Assoziation, sodass nur die Anzahl der Angestellten weiter betrachtet wurde, da dieser Faktor

die Größe der Einrichtung besser widerspiegelt und über mehr Kategorien verfügte. Sowohl die überwiegend behandelte Tierart, das Leisten von Notdiensten, die Anzahl der Angestellten und die Angehörigkeit der Arbeitgeberinnen zum Bundesverband praktizierender Tierärzte e. V. (bpt) hatten keinen signifikanten Einfluss auf den Stundenlohn bzw. verbesserten den Erklärungswert des Modells nicht. Die deskriptiven Ergebnisse sind als Supplementary-Material (S1) beigefügt. Das finale Modell hatte ein adjustiertes Bestimmtheitsmaß von 0,3. Der QQ-Plot der Residuen (Supplementary-Material) zeigte, dass v. a. im oberen Bereich (also bei hohem Stundenlohn) eine Abweichung von der Annahme der Linearität vorliegt. Es ist somit zu bedenken, dass die im Folgenden angegebenen Schätzungsparameter nicht zuverlässig auf die „besser-verdienenden“ kurativ tätigen, angestellten Tierärztinnen anzuwenden sind. Eine Multikollinearität zwischen den im finalen Modell enthaltenen Faktoren lag nicht vor ($VIF < 2$).

Es zeigte sich, dass die Berufserfahrung (Anzahl Jahre im Beruf) und die höchste erworbene Qualifikation den stärksten Einfluss auf den Stundenlohn hatten. So verdiente eine Tierärztin, die mehr als acht Jahre Berufserfahrung hatte, durchschnittlich etwa 8 € pro Stunde mehr als Berufseinsteigerinnen. Wie lange angestellte Tierärztinnen an ihrem Arbeitsplatz angestellt waren, war hingegen von nicht ganz so entscheidender Bedeutung. Nur eine Anstellung am aktuellen Arbeitsplatz von mehr als fünf Jahren erhöhte den Stundenlohn signifikant und dies auch nur um etwa 2,50 €/Stunde. Der Titel einer Fachtierärztin, Diplomate oder Privatdozentin erhöhte den Stundenlohn um etwa 5,90 €. Ein Internship, eine Promotion oder eine Zusatzbezeichnung hatten dagegen keinen signifikanten Einfluss auf das Gehalt. Frauen verdienten unter Berücksichtigung von Qualifikation, Berufserfahrung etc. etwa 3,59 € weniger pro Stunde als männliche Kollegen. Berechnet man den Stundenlohn für einen Tierarzt ohne Berufserfahrung (keine Kinder, Vollzeit, nicht Mitglied beim BaT), verdiente dieser nach der Schätzung des Modells etwa 19,52 €, während seine weibliche Kollegin nur 15,93 €/Stunde verdiente (Äquivalent zu einem Monats-Bruttogehalt von 3.381 € gegenüber 2.740 €). Dies entspricht einem bereinigten Gender Pay Gap von 18,4 %. Tierärztinnen, die Mitglied im Bund angestellter Tierärzte e. V. (BaT) sind, verdienen nach Schätzung des Modells etwa 1,50 € mehr als Kolleginnen, die kein Mitglied sind. Schließlich zeigte sich, dass Angestellte in Teilzeit einen höheren Stundenlohn als Vollzeitkräfte hatten und dass es sich auch positiv auswirkte, wenn sie Kinder hatten ($p = 0,0514$).

Die Region schien nur von untergeordneter Bedeutung zu sein: So bestand hinsichtlich des Gehalts kein signifikanter Unterschied zwischen den Regionen Ost und Nord-West, allerdings wurde im Vergleich zur Region Nord-West in den Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg ein etwas höherer Stundenlohn gezahlt.

Diskussion

Methodik und Repräsentativität

Es ist zu beachten, dass die Ergebnisse dieser Studie trotz der beachtlichen Größe der Stichprobe eventuell nicht repräsentativ sind, weil keine Zufallsbefragung (Randomisierung) möglich war. Durch die freie Zugänglichkeit des Fragebogens im Internet und Werbung in

den sozialen Medien wurden vermehrt junge Tierärztinnen angesprochen (Tab. 2). Nur 10,0 % der Studienteilnehmerinnen waren älter als 41 Jahre. Im Jahr 2005 waren 25 % der angestellten Tierärztinnen älter als 40 Jahre (Möckel und Rösener 2006). Somit sind junge Tierärztinnen sehr wahrscheinlich überrepräsentiert. Diese Verzerrung war auch bei anderen Studien präsent, in der Studie von Friedrich (2007) waren 82,3 % der Befragten jünger als 40 Jahre.

Hinsichtlich der regionalen Verteilung wurde eine relative Gleichmäßigkeit erreicht (Tab. 1). Auch konnten Tierärztinnen verschiedener Berufszweige zur Teilnahme bewegt werden (Tab. 3).

Neben dem Problem, dass bestimmte Menschen durch Online-Befragungen nicht erreicht werden können, besteht das Problem, dass die Menschen sich frei für oder gegen eine Teilnahme entscheiden können (Bethlehem 2010). So haben eventuell mehr Menschen an der Studie teilgenommen, die besonders stark emotional mit dem Thema verbunden sind. So ist anzunehmen, dass Tierärztinnen, die in der Vergangenheit oder auch aktuell besonders unter ihren Arbeitsbedingungen gelitten haben oder leiden, eher teilnahmen.

Sowohl das Problem der Nicht-Erreichbarkeit als auch das der Selbstselektion können dazu geführt haben, dass die vorgestellten Ergebnisse eher zu einer Verzerrung hin zur schlechteren Darstellung als in der Zielpopulation führten.

Ungeachtet dessen geben die Ergebnisse wichtige, aktuelle Hinweise auf die Arbeitsbedingungen angestellter Tierärztinnen.

Arbeitszeit

Der überwiegende Teil der Befragten hatte eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche (Abb. 2). Es ist zu beachten, dass der Vergleich mit den vorangegangenen Studien vorsichtig vorgenommen werden muss, da in anderen Studien nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich abgeleistete Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten erfasst wurde. Diese Arbeitszeit betrug bei in Vollzeit angestellten Tierärztinnen im Median im Jahr 2006 48 Stunden/Woche (Friedrich 2007) und im Jahr 2016 45,5 Stunden/Woche (Kersebohm et al. 2017). Die vertragsmäßig zugesicherte 40-Stunden-Woche hat sich wahrscheinlich weiter durchgesetzt. So ist im Kleintierbereich bei über 83 % der Befragten eine 40-Stunden-Woche vereinbart. Demnach ist eine Tendenz zu erkennen, dass zumindest vertraglich in der Kleintiermedizin weniger gearbeitet wird, als bisherige Studien erkennen ließen (Friedrich 2007, Kersebohm et al. 2017).

Es zeigte sich, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in den Bereichen Pferde und Nutztiere höher ist als in der Kleintiermedizin und in Gemischtpraxen (Abb. 2). Dies deckt sich mit den Untersuchungen von Friedrich (2007) und Kersebohm et al. (2017). Anders als in diesen Studien wurden in der vorgestellten Studie auch angestellte Tierärztinnen aus Industrie und Forschung befragt. Diese hatten eine niedrigere vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit als die kurativ tätigen Tierärztinnen.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen darf im Regelfall acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Basierend auf diesem Gesetz ergibt sich – da der Samstag als Werktag gilt – eine maximal zulässige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, die auch unter Nennung des Bezuges auf die Werkzeuge im Vertrag vorhanden sein muss. Knapp 5 % der Befragten haben angegeben, dass ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit bei über 48 Stunden liegt, was einen Gesetzesverstoß bedeutet. Da die Anzahl an Überstunden in dieser Studie nicht abgefragt wurde, kann leider keine Aussage darüber getroffen werden, bei wie vielen Teilnehmenden die tatsächliche Arbeitszeit bei über 48 Stunden/Woche lag. Es zeigten sich aber bei der vertraglich festgelegten Arbeitszeit deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bereiche, die implizieren, dass es vor allem im Bereich der Pferde- und Nutztiermedizin noch regelmäßig zu Verstößen kommt.

Nacht- und Wochenenddienste und Zuschläge

Mehr als ein Drittel der Befragten leistete keine Nachtdienste und 17,7 % der Befragten leisteten keine Wochenenddienste. In der Befragung von Friedrich (2007) gaben nur 5,1 % der Befragten an, keinen Wochenenddienst zu leisten, 9,2 % der Befragten gaben an, keinen Nachtdienst unter der Woche zu leisten. Hier ist zu beachten, dass die Befragung von Friedrich (2007) nur in Vollzeit arbeitende kurativ tätige Tierärztinnen umfasst. Es kann weiterhin daraus auch nicht geschlussfolgert werden, dass die Bereitschaft der angestellten Tierärztinnen, zur außerplanmäßigen medizinischen Versorgung von Tieren beizutragen, gesunken ist. Vielmehr haben sich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren stark verändert. So bieten einige Praxen – wie einleitend erwähnt – keine Notdienstversorgung mehr an. Auf der anderen Seite leisteten auch knapp 30 % der Befragten mehr als vier Nachtdienste/Monat und 23,4 % der Befragten an mehr als zwei Wochenendtagen/Monat Dienst.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass vor allem im Kleintierbereich ein Rückgang der Nacht- und Notdienste für angestellte Tierärztinnen zu beobachten ist. Dies deckt sich mit dem allgemeinen Wandel in der Kleintiermedizin, weniger 24-Stunden-Notdienste zu leisten. Sowohl Kliniken als auch Praxen haben in der Vergangenheit häufiger ihren selbstständig geleisteten Nacht- und Notdienst aufgegeben („Kliniksterben“; Bundestierärztekammer 2016, 2021). Arbeitgeberinnen versuchen zudem, über den Ausschluss des Ableistens von Nacht- und Wochenenddiensten einen Vorteil bei der Suche nach Fachkräften zu erhalten. In vielen kleineren Einheiten leisten vermutlich die Inhaberinnen einen überproportionalen Anteil an Nachtdiensten, da es in der Regel so ist, dass zur Einhaltung der Arbeitszeitkonformität der Folgetag nach einem Nachtdienst für die Arbeitnehmerinnen freigestellt werden muss.

Es zeigte sich, dass gerade im Kleintierbereich die notdienstführenden Einheiten eine erhebliche personelle Umstrukturierung vorgenommen haben (Vogt 2018). Zur Einhaltung der Arbeitszeitkonformität wurden im großen Umfang neue tierärztliche Mitarbeiterinnen eingestellt. Diese personelle Aufstockung führt dazu, dass die Notdienstbelastungen auf mehreren Schultern verteilt werden. Demgegenüber läuft eine zweite Entwicklung ab, die direkt zu Erhöhung der zu leistenden Notdienstesätze führt: Mit der strikten Beachtung der Arbeitszeitkonformität werden die Nacht- und Notdienstschichten zwar kürzer, aber die Notdienstfrequenz steigt dadurch automatisch an. Zur Vermeidung der Diensthäufung aufgrund der maximalen Länge von acht

Stunden, sprich eines Drei-Schicht-Systems, bietet der Tarifvertrag mit der Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit eine arbeitnehmerinnen- und arbeitgeberinnenfreundliche Lösung. Durch Zwölf-Stunden-Dienste, wie sie im Rahmen eines Tarifvertrags möglich wären, ließe sich die Einsatzfrequenz der Mitarbeiterinnen in notdienstleistenden Einheiten reduzieren und es wären nur vier statt sechs Einsätze in einer Notdienst-/Nachtdienstwoche abzuleisten. Die aktuelle Gesetzeslage mit dem Arbeitszeitgesetz verbietet dies aber zu Recht, denn nur mit im Gegenzug vereinbarten Gegenleistungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen ist dies zu verantworten.

In dieser Befragung erhielten etwa 40 % der Befragten für Dienste am Wochenende bzw. in der Nacht einen Zuschlag. In der Befragung von Friedrich (2007) erhielten nur 26 % der Befragten regelmäßig oder unregelmäßig einen Zuschlag. Der § 6 Abs. 5 ArbZG schreibt vor, dass Arbeitgeberinnen entweder einen angemessenen Zuschlag zahlen oder bezahlte freie Tage als Ausgleich für Nachtarbeit gewähren müssen. Für Arbeitnehmerinnen sind diese Zuschläge besonders interessant, sind sie doch im Gegensatz zu steuerpflichtigen Zulagen steuerbegünstigt. Für Arbeitgeberinnen ergibt sich daraus die Möglichkeit, Einsatzbereitschaft und Leistungen der Mitarbeiterinnen nachts und am Wochenende besonders zu honorieren und so eventuell die Bereitschaft, diese zu leisten, zu erhöhen. Gerade hier könnten die Arbeitgeberinnen gut ihre Chancen über steuerfreie Zulagen oder andere Ausgleichssysteme und Umsatzbeteiligungen nutzen. Die im Februar 2020 neu eingeführte Notdienstpauschale wurde explizit dazu eingeführt, einen finanziellen Spielraum zu schaffen, um angestellten Tierärztinnen einen Notdienstzuschlag bzw. einen Freizeitausgleich bieten zu können (Bundestierärztekammer 2020).

Dienstmodelle

Bei der Auswertung hinsichtlich der Vereinbarkeit der Dienstmodelle mit dem Arbeitszeitgesetz zeigte sich, dass es hier nach wie vor regelmäßig zu Verstößen kam, wenn auch zu einem deutlich geringeren Anteil als in den vorangegangenen Studien. Dies betraf in Bezug auf die längere Arbeitszeit vor allem den Bereich der Pferde-medicin, während im Bereich Kleintier die anteilmäßig wenigsten Verstöße zu verzeichnen waren (Abb. 5). Es ist anzunehmen, dass hier der Modulationsprozess zu mehr Arbeitszeitkonformität schon weiter fortgeschritten ist.

Es wurden regelmäßige Verstöße sowohl gegen die zulässige Arbeitszeit von werktäglich maximal zehn Stunden (§ 3 ArbZG) wie auch gegen die Einhaltung von elf Stunden Ruhezeit im Anschluss an die werktägliche Arbeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG) festgestellt. Absatz 3 des § 5 ArbZG formuliert als Ausnahme, dass in „Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden“ können. Dies betrifft ausdrücklich nur die Versorgung von Personen und nicht die Betreuung von Tieren, sodass auch die Rufbereitschaft nicht als Ruhepause anzusehen ist. Aus der regulär maximalen Arbeitszeit von acht Stunden, der Einhaltung der regulär vorgeschriebenen Ruhezeit von elf Stunden sowie der Betrachtung von Rufbereitschaft als Nicht-Ruhezeit

ergibt sich, dass für das Angebot eines Arbeitszeitgesetz-konformen, 24-stündigen Notdienstes mindestens drei angestellte Tierärztinnen zur Verfügung stehen müssen. Andere notdienstleistende Branchen lösen diese Herausforderung durch die Etablierung eines Tarifvertrages. In einem Tarifvertrag lassen sich unter anderem andere Arbeitszeiten, Übergänge von regulärer Arbeit in Bereitschaftsdienste, die klare Definition von möglichen Rufbereitschaften sowie Ruhezeiten anpassen. Gleichzeitig gehen diese Veränderungen aufgrund einer Verhandlung auf Augenhöhe durch die Tarifparteien mit entsprechenden Ausgleichen und zusätzlicher Vergütung für die Angestellten einher. Insbesondere die Humanmedizin zeigt auf, wie durch Tarifverträge die Notdienstversorgung sichergestellt und im Dialog zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen eine vernünftige Lösung mit einem Tarifvertrag gefunden werden kann (Flintrop 2012).

Die aktuelle Problematik des Fachkräftemangels in der Tiermedizin erschwert es inzwischen, zusätzlich eine ausreichende Personaldecke vorzuhalten, um eine Versorgung von Tieren rund um die Uhr gewährleisten zu können. Durch die zum Teil deutliche Reduktion der notdienstleistenden Einrichtungen besteht auch eine Gefährdung des Tierwohls, da im Notfall die schnelle Behandlung ohne lange Anfahrtswege bzw. das schnelle Eintreffen medizinischer Hilfe entscheidend für das Überleben des Tieres sein kann.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht der notdienstleistenden Kliniken rechnen sich die von Kundinnen wenig frequentierten frühen Morgenstunden oft nicht. Dennoch ist eine Abdeckung für den Erhalt des Klinikstatus nötig. Einem Tarifvertrag, der Ausnahmen von den starren Regeln des Arbeitszeitgesetzes erlaubt und z. B. Bereitschaftsdienste ermöglicht, ist hier der Vorzug zu geben, wie in anderen notdienstleistenden Branchen üblich.

Urlaub und Fortbildung

Mit durchschnittlich 25 bzw. 26 Tagen Urlaub/Jahr (Abb. 6) bei kurativ tätigen Tierärztinnen bestand gegenüber der Befragung von Friedrich (2007) wahrscheinlich nur eine geringfügige Erhöhung der Urlaubstage. Hier gab auch etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, mindestens fünf Wochen Urlaub pro Jahr zur Verfügung zu haben. Allerdings gaben hier 3,0 % bzw. 0,8 % der Befragten an, weniger als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub von vier Wochen bzw. gar keinen Urlaub zu haben. Im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist vorgeschrieben, dass der jährliche Urlaub mindestens 24 Werktage umfassen muss, wobei auch Samstag als Werktag gelten (§ 3 BUrlG). Im Rahmen dieser Studie gab ein eher kleiner Teil der Befragten (12,9 %, n = 183) an, nur minimal 20 Urlaubstage zu erhalten, allerdings muss dies keinen Verstoß darstellen, wenn für einen Samstag kein Urlaub beantragt werden muss, da dieser regulär arbeitsfrei ist.

Hinsichtlich der Fortbildungstage zeigte sich gegenüber der Studie von Friedrich (2007) eine deutliche Verbesserung: Während damals knapp 44 % der Befragten angaben, keinen freien Tag für die Weiterbildung von ihrer Arbeitgeberin zu erhalten, waren es in dieser Studie nur knapp 23 %. Dennoch kann dieses Ergebnis noch nicht als zufriedenstellend angesehen werden, da Fortbildungen bei tierärztlicher Berufsausübung vorgeschrieben sind und der Urlaub der Erholung dienen soll.

Beim festgelegten Budget für Fortbildungen wie auch für Fortbildungstage zeigte sich eine große Spannweite zwischen den Antworten der Befragten. Worin diese Schwankungen begründet sind, kann nur vermutet werden. Dies deckt sich mit der Untersuchung von Friedrich (2007).

Tierärztinnen, die in Kliniken angestellt sind, hatten häufiger drei oder mehr Fortbildungstage, während in Praxen die Anzahl der Fortbildungstage häufiger variierte oder nicht festgelegt war. Aus der vertraglichen Festlegung der Fortbildungstage folgen eine bessere Planbarkeit und eine höhere Sicherheit auch hinsichtlich des Erlangens von zusätzlichen Qualifikationen für angestellte Tierärztinnen. Die Weiterbildung liegt auch im Interesse der Arbeitgeberinnen, weil daraus eine höhere Qualität der geleisteten Arbeit und ggf. auch Wettbewerbsvorteile zu erwarten sind.

Zusatzleistungen

Bei der Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der Zusatzleistungen ist zu beachten, dass einige der Zusatzleistungen nicht von allen Befragten in Anspruch genommen werden können, da sie beispielsweise keine Kinder oder kein eigenes Tier hatten. Zudem sollten die Befragten hier die Leistungen anklicken, die sie erhalten. Wurde nichts angeklickt, wurden alle Antwortmöglichkeiten auf „Nein“ gesetzt. Diese beiden Gegebenheiten können zu einer Unterschätzung der Zusatzleistungen geführt haben.

In der Befragung von Friedrich (2007) gab ein Drittel der angestellten kurativ tätigen Tierärztinnen an, keine Zusatzleistungen zu erhalten. In dieser Studie lag der Anteil mit etwa 27 % leicht darunter.

Der Wert von Zusatzleistungen als Steuersparmodell, Ausdruck der Wertschätzung der Mitarbeiterinnen, Instrument zur Mitarbeiterinnenbindung und Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeberin im umkämpften „Arbeitnehmerinnenmarkt“, wird immer noch von Arbeitgeberinnenseite unterschätzt und zu wenig genutzt (Nowka 2013, Hormel und Seibt 2017). Gleichzeitig zeigte sich, dass derartige Zusatzleistungen bei der Stellenwahl auch in der Tiermedizin zunehmend an Bedeutung gewinnen und den Ausschlag für die Stellenwahl geben können (Wunderlich 2021).

Stundenlohn

Der Stundenlohn wurde ohne Berücksichtigung von Überstunden und unter Berücksichtigung etwaiger Zusatzleistungen (Zuschläge, Zulagen etc.) berechnet. Aus diesem Grund ist er nur eingeschränkt mit dem Stundenlohn aus vorangegangenen Studien vergleichbar. Der Stundenlohn, bezogen auf die reelle Arbeitszeit inklusive etwaiger Zusatzleistungen, lag bei kurativ tätigen angestellten Tierärztinnen im Mittel bei 13,30 € (Kersebohm et al. 2017). Dies entsprach einem inflationsbereinigten Stundenlohn von etwa 14,00 € (Statistisches Bundesamt 2021). Auch hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten, die nicht einmal den Mindestlohn erhalten, ist die unterschiedliche Berechnung in der vorliegenden Studie zu beachten.

Vergleicht man das Gehalt angestellter Tierärztinnen mit anderen akademischen Berufen, so zeigt sich, dass die Vergütung deutlich niedriger war. Im Rahmen des Stepstone Gehaltsreports wurden im Zeitraum Januar 2019 bis September 2020 250.000 deutliche Gehaltsdaten erhoben und analysiert, die unter-

schiedliche Alters- und Berufsgruppen sowie Regionen, Branchen und auch Berufserfahrung einschließen. Das Brutto-Durchschnittsgehalt aller eingeschlossenen Gehälter in Deutschland für den Studienzeitraum beträgt 56.985 €/Jahr (Median 50.000 €/Jahr). Beim Vergleich verschiedener Abschlüsse können Angestellte mit einer abgeschlossenen Ausbildung/Lehre mit durchschnittlich 43.471 € pro Jahr rechnen, ein Bachelorabschluss wird mit 54.210 €, ein Masterabschluss mit 61.906 € jährlich vergütet. Ein zweites Staatsexamen bringt durchschnittlich 81.580 €, eine Promotion 83.668 € im Vergleich aller Studienrichtungen pro Jahr ein (StepStone GmbH 2021). Das mittlere Jahresdurchschnittsgehalt von angestellten Tierärztinnen hingegen lag in dieser Studie bei 42.661 € (berechnet auf Grundlage des medianen Stundenlohns bei einer 40-Stunden-Woche). Die Berufsgruppe der Humanärztinnen erhält ein Mediangehalt von jährlich 81.000 €, wobei Assistenzärztinnen als niedrigstes 65.490 € verdienen (StepStone GmbH 2021).

In der vorliegenden Studie wurde ein mehrfaktorielles Modell berechnet, um den Effekt verschiedener Faktoren unter Berücksichtigung anderer Faktoren zu schätzen, da anzunehmen ist, dass diese miteinander in Beziehung stehen. So ist denkbar, dass durch die zunehmende Feminisierung des Berufsstandes Tierärzte älter als Tierärztinnen sind und entsprechend über mehr Berufserfahrung verfügten. Eine Grundvoraussetzung für die durchgeführte lineare Regression ist die Linearität, welche durch die Normalverteilung der Residuen geprüft werden kann. Die Prüfung der Verteilung der Residuen zeigte eine Abweichung von der Normalverteilung (S2), sodass die Schätzungen bei besonders hohem Stundenlohn als ungenau anzusehen sind.

In der Studie von Kersebohm et al. (2017) war ein deutlicher Unterschied zwischen den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen sichtbar: Während Nutztierpraktikerinnen durchschnittlich 15,30 €/Stunde verdienen, erhielten angestellte Pferdepraktikerinnen nur 12,00 €. Eine ähnliche Beobachtung machte Friedrich (2007): Hier verdienen Nutztierpraktikerinnen am meisten und Kleintierpraktikerinnen am wenigsten. Dieser Effekt bestätigte sich in dieser Studie nicht und war damals aber eventuell auch dadurch begründet, dass der Stundenlohn niedriger war, da Nutztier- und Pferdepraktikerinnen mehr Überstunden geleistet haben.

Die Berufserfahrung und der Erhalt einer hohen Qualifikation (Fachtierärztin, Diplomate, Privatdozentin) wirkten sich deutlich positiv auf den Stundenlohn aus (Tab. 7). Das steigende Gehalt allein bei zunehmender Berufserfahrung wurde auch in der Studie von Kersebohm et al. (2017) beobachtet.

Dass ein Internship und eine erfolgreich abgeschlossene Promotion hingegen keinen signifikanten Einfluss auf das Gehalt haben, ist ein interessantes neues Ergebnis. Infolgedessen bleibt abzuwarten, wie zukünftige Absolventinnen ihre Prioritäten setzen, wenn sie keinen finanziellen Mehrwert für sich dadurch erwarten können und die Absolvierung eines Internships sowie einer Promotion immer noch mit einer sehr geringen Vergütung einhergehen (Wetzel 20.02.2015).

Während in der Studie von Kersebohm et al. (2017) nur ein Unterschied von 8 % zwischen den Gehältern von angestellten Tierärztinnen und den männlichen Kollegen beobachtet wurde, unterschieden sich die Gehälter in dieser Studie deutlicher: So verdienen Tierärzte

durchschnittlich knapp 4 € (15 %) mehr pro Stunde als Tierärztinnen (Supplementary-Material, Tab. 1). Selbst unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, weiteren Qualifikationen etc. verdienen Frauen 3,59 € weniger pro Stunde als Männer. Somit scheint sich der Gender Pay Gap in den letzten Jahren eher verstärkt zu haben. Diese Erkenntnis ist alarmierend in einem Beruf, in dem mehr und mehr Frauen tätig werden. Da in Tarifverträgen zwischen Geschlechtern nicht unterschieden wird, erscheint ein Tarifvertrag eine sinnvolle Strategie zur Reduktion des Gender Pay Gaps.

Gleichzeitig schien sich die Arbeit in Teilzeit gegenüber der Arbeit in Vollzeit positiv auf den Stundenlohn auszuwirken (Tab. 7). Dies ist ein neues Ergebnis; die Ursachen können nur vermutet werden. Es ist denkbar, dass vor allem junge Arbeitnehmerinnen offiziell in Teilzeit angestellt waren, aber viele Überstunden leisteten, sodass der Effekt durch die Berechnung basierend auf der vertraglich festgelegten Arbeitszeit entstanden ist. Gleichzeitig ist es auch möglich, dass eher erfahrene Tierärztinnen in Teilzeit arbeiteten, bei denen die Arbeitgeberinnen bereit waren, einen höheren Stundenlohn zu zahlen. Für die Vermischung dieser Effekte spricht, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Arbeit in Teilzeit und der Berufserfahrung gibt.

Auch Kinder zu haben schien sich – wenn auch nur tendenziell – positiv auszuwirken (Tab. 7). Schlussendlich verdienen auch Mitglieder des Bundes angestellter Tierärzte deutlich mehr als Tierärztinnen, die kein Mitglied im BaT waren. Dies lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass eine Person, die sich für ihre Rechte als Arbeitnehmerin einsetzt, sich besser informiert und aus dieser Motivation heraus Mitglied im BaT ist, vermutlich auch mehr Energie in die Suche eines gut bezahlten Arbeitsplatzes investiert bzw. schlecht bezahlte Angebote eher ablehnt und intensiver verhandelt.

Schlussfolgerungen

Die Arbeitsbedingungen der angestellten Tierärztinnen in Deutschland sind im Wandel. So zeigen die hier dargestellten Ergebnisse im Vergleich zu vorherigen Studien überwiegend positive Veränderungen auf und bringen neue Aspekte zutage.

Grundsätzlich kann und darf es nicht sein, dass nach wie vor Arbeitszeitüberschreitungen und Ruhezeitverstöße vorkommen. Hier mangelt es von Arbeitgeberseite zum Teil an Bewusstsein für die rechtliche Lage, andererseits aber an Personal und an machbaren Lösungen, die auch den zu versorgenden Tieren gerecht werden. Ebenso kann eine unzureichende Überwachung durch die zuständigen Behörden angenommen werden. Schließlich sind auch die Arbeitnehmerinnen aufgefordert, Vorkommnisse zur Sprache zu bringen.

Die vorgestellten Stundenlöhne der angestellten Tierärztinnen zeigen, dass im Bereich der Entlohnung die Branche im Umbruch ist, da mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Anstieg der Gehälter zu verzeichnen war. Motor dieser Entwicklung ist vermutlich die zunehmende Verknappung der personellen Ressourcen. Zudem hat sich mit dem BaT erstmals ein Verein zur Verbesserung der Arbeitnehmerinnenbedingungen formiert.

Auf der anderen Seite lag der Stundenlohn immer noch deutlich unter dem Lohn vergleichbarer Berufe, was ein weiteres Abwandern attraktiv macht. Hier sind

strukturelle Änderungen vonseiten der Arbeitgeberinnen sowie eine vollständige Ausschöpfung und ggf. in Teilen eine Anpassung der Gebührenordnung (GOT) notwendig. Diese Preisanpassung sollte auch den Tierhalterinnen verständlich gemacht werden, zumal tierärztliche Leistungen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ günstig sind (Haverkamp 16.09.2020). Eine Möglichkeit, auch hohe finanzielle Belastungen durch die Behandlung von Haustieren abzufangen, bieten Tierkrankenversicherungen, die in anderen europäischen Ländern weitaus verbreiteter in Anspruch genommen werden (Fiedermutz 2020).

Schließlich erscheint den Autorinnen und Autoren die Etablierung eines Tarifvertrags als Lösungsansatz, um dem Gender Pay Gap, der weiteren Verknappung der personellen Ressourcen, dem „Kliniksterben“ mit Engpässen in der tiermedizinischen Versorgung entgegenzuwirken und gesetzeskonforme Arbeitsbedingungen für angestellte Tierärztinnen herzustellen.

Danksagung

Die Autorinnen und Autoren danken allen teilnehmenden Tierärztinnen, dem Gremium „Tarifvertrag“ des BaT und dem VUK für die Unterstützung.

Ethische Anerkennung

Die Autorinnen und Autoren versichern, während des Entstehens der vorliegenden Arbeit die allgemeingültigen Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis befolgt zu haben.

Conflict of interest

Die Autorinnen und Autoren versichern, dass keine geschützten, beruflichen oder anderweitigen persönlichen Interessen an einem Produkt oder einer Firma bestehen, welche die in dieser Veröffentlichung genannten Inhalte oder Meinungen beeinflussen können.

Finanzierung

Diese Arbeit wurde durch die beiden Vereine, den Bund angestellter Tierärzte e. V. und den Verbund unabhängiger Kleintierkliniken e. V., zu gleichen Teilen finanziert.

Autorenbeitrag

Konzeption der Studie/Erstellung des Fragebogens: CB, AM, EB, JM, LS, TB, SSB, DR, CW.

Prüfung der Daten auf Plausibilität/Durchführung der statistischen Analysen: KCJ.

Auswertung der Freitextantworten zu Zuschlägen und Überstunden: ME.

Auswertung der Freitextantworten zu den Dienstmodellen: JM, CB.

Die Ergebnisse wurden von den Autorinnen und Autoren gemeinsam interpretiert und diskutiert.

Erstellung einer ersten Version dieser Arbeit: KCJ.

Ergänzung und Korrektur des Entwurfs: SSB, CB, EB, ME, AM, JM, LS, JRN, LD, TB, DR, CW.

Literatur: CB.

Literatur

AniCura Germany Holding GmbH (2021): Standorte. <https://www.anicura.de/standorte/> (Zugriff 03.07.2021).

ArbZG (2020): Arbeitszeitgesetz in der Fassung vom 06.06.1994, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22.12.2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbj/BJNR117100994.html> (Zugriff 01.06.2021).

Armitage-Chan E, May SA (2018): Identity, environment and mental wellbeing in the veterinary profession. *Vet Rec* 183(2): 68–68.

Bartram DJ, Yadegarfar G, Baldwin DS (2009): Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupat Med* 59(5): 334–341.

Baumgärtel OA (2016): Berufswunsch Tierärztin/Tierarzt. Anspruch der heutigen Studierenden versus Praxisanforderungen. *Dtsch Tierärztebl* 64(1): 12–17.

Bethlehem J (2010): Selection Bias in Web Surveys. *Int Stat Rev* 78(2): 161–188.

Bundestierärztekammer (2016): Statistik 2015. Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. *Dtsch Tierärztebl* 64(5): 688–693.

Bundestierärztekammer (2020): „Notdienstgebühr“ ist ab dem 14. Februar gültig! BTK veröffentlicht Merkblatt für Tierhalter zur Änderung der GOT. <https://www.bundestieraerztekammer.de/presse/2020/02/GOT-Notdienstgebuehr.php> (Zugriff 24.10.2021).

Bundestierärztekammer (2021): Statistik 2020. Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. *Dtsch Tierärztebl* 69(5): 558–568.

BuUrlG (2013): Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20.04.2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BJNR000020963.html> (Zugriff: 02.06.2021).

Comba AL (2020): Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Veterinärmedizin in Deutschland – Resultate einer Umfrage. Berlin, FU, veterinärmed. Fak., Diss.

Evidensia Deutschland GmbH (2021): Tierkliniken/-praxen. Alle Standorte unserer Tierkliniken/-praxen in der DACH Region. <https://evidensiaigroup.de/ueber-ivc-evidensia-dach/tierkliniken-standorte/> (Zugriff 03.07.2021).

Fiedermutz KL (2020): Situationsanalyse der Tierkrankenversicherungen für Hunde und Katzen in Deutschland aus der Sicht von Versicherungsunternehmen, Tierärzten und Tierhaltern. Berlin, FU, veterinärmed. Fak., Diss.

Flintrop J (2012): Marburger Bund: Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft. *Dtsch Arztebl* 109 (42): A-2092/B-1706/C-1674. <https://www.aerzteblatt.de/archiv/131832/Marburger-Bund-Vom-Berufsverband-zur-Berufsgewerkschaft> (Zugriff 12.06.2021).

Friedrich BJ (2007): Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland (2006). Hannover, Tierärztl. Hochschule, Diss.

- Gardner DH, Hini D (2006):** Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *N Z Vet J* 54(3): 119–124.
- Geuenich K (2011):** Stress im Tierarztberuf als Gesundheitsrisiko. Ergebnis der Online-Umfrage. *Dtsch Tierärztebl* 59(1): 4–9.
- Hansez I, Schins F, Rollin F (2008):** Occupational stress, work-home interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Ir Vet J* 61(4): 233–241.
- Haverkamp S (16.09.2020):** Tierkrankenversicherung als Erfolgsfaktor für Tierarztpraxen? *tieraerztezeitung*. <https://www.tieraerztezeitung.com/fachartikel/newsreader/tierkrankenversicherung-als-erfolgsweg-fuer-tierarztpraxen.html> (Zugriff 12.06.2021).
- Hormel R, Seibt T (2017):** Anreizsysteme. In: Stierle J, Glas-machers K, Siller H (Hrsg.), *Praxiswissen Personalcontrolling. Erfolgreiche Strategien und interdisziplinäre Ansätze für die Ressource Mensch*. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 137–155.
- Industrieverband Heimtierbedarf (IVH) e. V., Zentralverband Zoologischer Fachbetriebe Deutschlands e. V. (ZZF) (22.03.2021):** Pressemitteilung: Trend zum Heimtier hält auch 2020 an. Heimtiere in fast jedem zweiten Haushalt/Katzen nach wie vor an erster Stelle. <https://www.ivh-online.de/derverband/daten-fakten/anzahl-der-heimtiere-in-deutschland.html> (Zugriff 13.07.2021).
- Kersebohm JC, Doherr MG, Becher AM (2017):** Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizierender Tiermediziner mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung. *Berl Munch Tierärztl Wochenschr* 130. DOI 10.2376/0005-9366-16093.
- Kuhn M, Jackson S, Cimentada J (2020):** corr: Correlations in R. <https://CRAN.R-project.org/package=corr> (Zugriff 20.10.2021).
- Kuznetsova A, Brockhoff PB, Christensen RHB (2017):** lmerTest Package: Tests in Linear Mixed Effects Models. *J Stat Softw* 82(13): 126.
- Mayring P (2016):** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. Aufl. Beltz, Basel.
- Möckel HG, Rösener E (2006):** Statistik 2005: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Zusammenstellung der Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (Stand: 31.12.2005). *Dtsch Tierärztebl* 54(11): 1344–1351.
- Nowka M (2013):** Mitarbeitermotivation durch Bonus- und Anreizsysteme. Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zum Erfolg von individueller Anreizgestaltung. Diplomica-Verlag, Hamburg.
- O'Connor E, Williams S (2019):** Working Hours, After-Work Recovery and Wellbeing in Veterinary Surgeons. Proceedings of the 19th European Association of Work and Organizational Psychology Congress 2019, Turin, Italien, 29.05.–01.06.2019.
- Schwerdtfeger KA, Bahramsoltani M, Spangenberg L, Hallensleben N, Glaesmer H (2020):** Depression, suicidal ideation and suicide risk in German veterinarians compared with the general German population. *Vet Rec* 186(15): e2.
- Statistisches Bundesamt (2021):** Inflationsrate in Deutschland von 1992 bis 2020. Statistisches Bundesamt. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1046/umfrage/inflationsrate-veraenderung-des-verbraucherpreisindex-zum-vorjahr/#professional> (Zugriff 04.06.2021).
- StepStone GmbH (2021):** StepStone Gehaltsreport. <https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2021/02/StepStone-Gehaltsreport-2021.pdf> (Zugriff 05.06.2021).
- Vogt C (2018):** Was muss sich ändern? – Mögliche Wege aus der Misere. 9. Leipziger Tierärztekongress, Leipzig, Deutschland, 18.–20.01.2018.
- Westfalen Blatt (07.12.2018):** Personalmangel: Tierärztlicher Notdienst wird in Harsewinkel nicht mehr angeboten. Zu viele Anrufe wegen Kleinigkeiten. *Westfalen Blatt*. <https://www.westfalen-blatt.de/owl/kreis-guetersloh/harsewinkel/zu-viele-anrufe-wegen-kleinigkeiten-1227324> (Zugriff 12.02.2019).
- Wetzel J (20.02.2015):** Medizinische Kleintierklinik der LMU. Junge Tierärzte mit zehn Euro Monatslohn. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/kleintierklinik-der-lmu-angehende-tieraerzte-mit-zehn-euro-monatslohn-1.2359557> (Zugriff 24.07.2021).
- Wickham H (2016):** ggplot2: Elegant Graphics for Data Analyses. Springer, New York, USA.
- Wickham H, Averick M, Bryan J, Chang W, D'Agostino McGowan L, Francois R, Grolemund G, Hayes A, Henry L, Hester J, Kuhn M, Pedersen TL, Miller E, Bache SM, Müller K, Ooms J, Robinson D, Seidel DP, Spinu V, Takahashi K, Vaughan D, Wilke C, Woo K, Yutani H (2019):** Welcome to the tidyverse. *J Open Source Softw* 4(43): 1686.
- Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young (26.10.2020):** EY Studierendenstudie 2020. StudentInnen in Deutschland: Werte, Ziele, Perspektiven. EY Studierendenstudie 2020. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2020/10/ey-studierenden-studie-2020-ziele-werte-perspektiven.pdf (Zugriff 04.11.2020).
- Wunderlich C (2021):** persönliche Kommunikation, 14.06.2021 an Mitgliedern des BaT e. V.

Korrespondenzadresse

Dr. K. Charlotte Jensen
 Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie
 Freie Universität Berlin
 Königsweg 67, Gebäude 21, 1. OG
 14163 Berlin
 Charlotte.Jensen@fu-berlin.de