

TEIL 02 • STAND: DEZEMBER 2023



 **vet**UNTERNEHMER
EINE FACHPUBLIKATION DER ÖSTERREICHISCHEN TIERÄRZTEKAMMER

Tierärztliche Kooperationen

www.tieraerzterverlag.at

TIERÄRZTLICHE KOOPERATIONEN

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Sehr geehrter Herr Kollege!

Ungeachtet dessen, ob Sie aktuell Ihr Veterinärstudium absolviert haben oder bereits seit Längerem im veterinärmedizinischen Bereich tätig sind: Die Entscheidung, eine Praxis zu gründen, ist mit vielen Fragen verbunden.

Gründe ich mein Unternehmen im Alleingang oder starte ich gemeinsam mit Kolleg*innen durch? Welche Gesellschaftsform ist die richtige? Wie gestalte ich meine tierärztlichen Honorare? Was kostet ein*e Assistent*in? Was muss ich bei Karenz und Mutterschutz beachten?

Fragen über Fragen, auf die wir mit vorliegender Fachpublikation „Vet-Unternehmer, Tierärztliche Kooperationen“ aufzuklären versuchen. Praxisgründer*innen finden hier konkrete Berufsinformationen, die ihnen den Einstieg in die Selbstständigkeit erleichtern sollen.

In übersichtlicher Form haben wir die Themen Kooperationen und Gesellschaftsformen sowie die tierärztliche Honorargestaltung aufbereitet und bieten darüber hinaus auch hilfreiche Informationen zur Berufswelt mit speziellem Fokus auf das Thema Tierärztin und Kind.

Besonderes Augenmerk haben wir auf die Praxisrelevanz gelegt und haben daher den Inhalt nach den Bedürfnissen zur Berufsausübung ausgerichtet.

Das aktuell erschienene Nachschlagewerk ist Teil der Initiative „Gründer*innen-Service“, die die Österreichische Tierärztekammer im Herbst 2023 startete, um Unternehmensgründungen von Tierarzt*innen zu unterstützen. Im Rahmen der genannten Initiative können Sie auch weiters eine fünfteilige Webinar-Reihe mit Expert*innen aus den Bereichen tierärztliche Berufsvertretung, Finanzierung, Versicherungen sowie Steuer- und Gesellschaftsrecht erwarten.

Wir würden uns freuen, Ihr Interesse für das gebotene Wirtschafts- und Finanzwissen zu wecken und möchten Sie dazu ermutigen, Ihre unternehmerischen Kompetenzen zu erweitern. Denn nur wer mit Unternehmergeist, kreativem Denken und innovativen Lösungen der Zukunft begegnet, wird sich künftig auch den Herausforderungen der dynamischen Berufswelt stellen können.

Dabei möchten wir Sie jedenfalls umfassend unterstützen!

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Kurt Frühwirth

Präsident der Österreichischen Tierärztekammer





Österreichische
Tierärztekammer



HINWEIS

Diese Broschüre wurde mit aller gebotenen Sorgfalt erstellt. Für allfällige Fehldarstellungen übernehmen wir keine Haftung. Die Broschüre kann und soll daher die fachkundige Beratung nicht ersetzen.

IMPRESSUM

Medieninhaber/Verleger:

Österreichischer Tierärzteverlag Ges.m.b.H.

Herausgeber:

Österreichische Tierärztekammer, Hietzinger Kai 87, 1130
Wien

Chefredakteur:

Präsident Mag. Kurt Frühwirth

Text:

Mag.^a Nicole Hafner-Kragl, Österreichische
Tierärztekammer
Mag. Simon P. Weikinger
Gradwohl Weikinger Rechtsanwälte
Florian Frühwirth, LL.M.
Frühwirth Wirtschaftsprüfungs-
und Steuerberatungsgesellschaft mbH

Redaktion:

Mag.^a Silvia Stefan-Gromen
Mag.^a Fiona Slapota
Österreichischer Tierärzteverlag

Art Direction und Layout:

Manevera GmbH

Lektorat:

Julia Brandner, MA

Fotonachweis:

iStockphoto LP – falls nicht anders angegeben

Urheberrechte:

Sämtliche Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil der Publikation darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Nachdruck nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Herausgebers gestattet.

Veröffentlichung:

Erstmalige Veröffentlichung
im September 2023.

Inhaltsverzeichnis

1.0	TIERÄRZTLICHE KOOPERATIONEN	5
1.1	Gesellschaftsrecht für Tierärzt*innen – was sollte ich als Tierärzt*in wissen?	6
1.2	Zusammenarbeit bei kleineren Praxisstrukturen?	18
1.3	Zusammenarbeit in größeren Praxisstrukturen/Kliniken	22
1.4	Achtung Steuerfalle!	36
2.0	TIERÄRZTLICHE HONORARE.....	37
2.1	Was kostet eine Minute Tierärzt*in?	38
2.2	Wie erreiche ich ein zufriedenstellendes Einkommen?	39
2.2.1	Ein paar Tipps für Ihre Einnahmen	40
2.3	Jährliche Verlautbarung des Stundensatzes für tierärztliche Leistungen der Österreichischen Tierärztekammer	43
2.3.1	Allgemeiner Teil	44
2.3.2	Spezieller Teil	46
2.3.3	Rechnungsmerkmale	48
2.4	Was kostet mich ein*e Assistent*in? – Betriebswirtschaftliche Überlegungen	49
2.5	Lehrberuf Tierärztliche Ordinationsassistentenz	51
3.0	BERUFSWELT	53
3.1	Dienstvertrag	54
3.2	Beschäftigung von Praktikant*innen und Volontär*innen.....	55
3.3	Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld	58
3.3.1	Was muss ich als Angestellte*r beachten	62
3.3.2	Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?	63

LEGENDE



PRAXISMANAGER*INNEN-TIPPS



ACHTUNG



WEITERFÜHRENDE LINKS, LINKSAMMLUNG

1.0

Tierärztliche Kooperationen

1.0	Tierärztliche Kooperationen	5
1.1	Gesellschaftsrecht für Tierarzt*innen – was sollte ich als Tierarzt*in wissen?	6
1.2	Zusammenarbeit bei kleineren Praxisstrukturen?	18
1.3	Zusammenarbeit in größeren Praxisstrukturen/Kliniken	22
1.4	Achtung Steuerfalle!	36



1.1 Gesellschaftsrecht für Tierärzt*innen – was sollte ich als Tierärzt*in wissen?

Wozu Gesellschaftsrecht für Tierärzt*innen?

Verfolgen mehrere Personen einen gemeinsamen Zweck, können sie zur Verfolgung desselben eine Gesellschaft gründen. Dabei kann grundsätzlich aus unterschiedlichen, jeweils vom Gesetz vorgegebenen Gesellschaftsformen gewählt werden.

Anders als bei anderen freien Berufen kann der tierärztliche Beruf an sich nicht durch eine Gesellschaft ausgeübt werden, d. h. eine Tierärzt*innengesellschaft ist nie selber Berufsträger*in bzw. auch nicht selbst Kammermitglied. Neben der schon seit jeher bestehenden Möglichkeit einer Zusammenarbeit mehrerer selbständiger Tierärzt*innen im Innenverhältnis (Praxisgemeinschaft), ist seit 2006 im Gesetz aber die Möglichkeit vorgesehen, eine Ordination oder eine Tierklinik auf Rechnung einer gemeinsamen rechtsfähigen Tierärzt*innengesellschaft (Gemeinschaftspraxis) zu betreiben. Substanz und Ertrag einer gemeinsamen Ordination oder eines Tierspitals gehören dann einer solchen Tierärzt*innengesellschaft, die als Rechtsträger agiert.

Die Entwicklung des tierärztlichen Gesellschaftsrechts ist aber noch nicht abgeschlossen und wurde jüngst etwa um die Möglichkeit der Beteiligung berufsfremder Akteur*innen an Tierärzt*innengesellschaften erweitert, um mit den europarechtlichen Vorgaben Schritt zu halten. Zuvor war eine solche Beteiligung nur in Form einer stillen Gesellschaft möglich.

Gesellschaften sind nicht nur etwas für Großbetriebe

Vorweg: Man sollte keine Scheu haben, sich mit der Frage der Gründung einer Praxisgemeinschaft oder Tierärzt*innengesellschaft auseinanderzusetzen. Tierärzt*innengesellschaften können je nach Rechtsform sowohl bei der Gründung als auch bei der laufenden Führung des Betriebes kostengünstig gestaltet werden. Sie sind nicht nur für Großbetriebe geeignet, sie müssen nicht auf Lebenszeit eingegangen werden und es bedarf nicht für jeden Handgriff einer Notarin*ines Notars.

Individuelle Regelungen für die tägliche Praxis

Grundsätzlich gilt das Prinzip der Privatautonomie: Dort, wo das Gesetz keine zwingenden anderslautenden Regelungen vorsieht, kann durch einen Vertrag mit Wirkung für die Beteiligten eine individuelle zivilrechtliche Regelung getroffen werden (2). Ein Gesellschaftsvertrag ist eine ausge-

PRAXISINFO

(2) Nicht geregelt werden können in einem Gesellschaftsvertrag daher insbesondere Fragen des öffentlichen Rechts, wiewohl die zivilrechtliche Gestaltung aber oftmals den Grundstein der Überlegungen auch in anderen Rechtsgebieten legt. Das Steuerrecht beispielsweise knüpft an die zivilrechtliche Vertragsgestaltung an, fragt aber nach dem wirtschaftlichen Gehalt einer Regelung und beurteilt schlussendlich nach den tatsächlichen Verhältnissen.

Der Vertragsgestaltung wird daher insbesondere aus steuerlichen Gesichtspunkten, aber auch beispielsweise hinsichtlich des Sozialversicherungsrechts Besonderes abverlangt. Grundsätzlich gilt für diese einführenden Überlegungen aber, dass es nicht (nur) darauf ankommt, was im Vertrag steht, sondern auch darum, was wirklich – oft unter Beurteilung aller Gesichtspunkte – vereinbart ist: Beispielsweise werden Gestaltungen, die die Inhalte eines Arbeitsverhältnisses festschreiben und bloß als „Werkvertrag“ überschrieben sind, von Gerichten in aller Regel als Arbeitsverträge gesehen.

zeichnete Möglichkeit, die freiberufliche Zusammenarbeit mehrerer Tierärzt*innen auf die individuellen Bedürfnisse des konkreten Kooperationsmodells abzustimmen und für alle mitarbeitenden Tierärzt*innen eine tragfähige und verlässliche Grundlage ihrer täglichen Arbeit zu schaffen. Besonders bei der nun möglichen Beteiligung Berufsfremder (z. B. Investor*innen oder Tiergesundheitskonzernen aus der EU) stellt der Gesellschaftsvertrag die Grundlage für eine gesetzmäßige Ausgestaltung der Gesellschaft und eine vorhersehbare und faire Beteiligung der Akteur*innen an Substanz und Ertrag des Unternehmens dar.

Spätere Änderungen und Anpassungen des Gesellschaftsvertrags sind grundsätzlich mit Zustimmung der Gesellschafter*innen jederzeit möglich, wobei sich die erforderliche Mehrheit oder Einstimmigkeit je nach Rechtsform unterschiedlich darstellen kann.

Arbeit auf Augenhöhe –

aber unter Umständen mit unterschiedlichem Einfluss

Es gibt unterschiedliche rechtlich zulässige Gesellschaftsformen, wobei aber nicht alle für jede Praxisstruktur geeignet sind. Eines jedoch sollte allen gemein sein: Die Gesellschafter*innen sollten sich unter Berücksichtigung ihrer materiellen Beteiligung, aber auch ihrer Mitarbeit im Unternehmen immer auf Augenhöhe begegnen. Unabhängig davon kann jedoch ihr Einfluss auf die laufenden Geschäfte unterschiedlich groß sein, sie können unterschiedliche Anteile an Substanz und Ertrag des Unternehmens und unterschiedliche Stimmrechte haben. Häufig findet man solche formal ungleichen Verhältnisse in Praxisstrukturen, wo ein oder mehrere Gesellschafter*innen die Praxis aufgebaut und ihren wirtschaftlichen Wert geschaffen haben, und andere, oft jüngere Gesellschafter*innen, später hinzugekommen sind.

Ein guter Vertrag ist kein kurzer Vertrag –

sondern einer, der auf relevante Fragen der zukünftigen Zusammenarbeit Antworten parat hält und den Gesellschafter*innen im Idealfall als „Bedienungsanleitung“ für ihre Gesellschaft dienen kann. Jurist*innen neigen zu ausführlichen und detaillierten Texten in Fachsprache, während juristischen Laien diese Texte zuweilen unverständlich vorkommen. Vordergründig hat ein Gesellschaftsvertrag auch nicht unbedingt ausführlich zu sein. Die gesetzlichen Anforderungen an den Gesellschaftsvertrag zu den einzelnen Rechtsformen sind jeweils im Gesetz geregelt, wobei der Mindestinhalt stets überschaubar ist: Im Wesentlichen braucht es Firma (Name), Sitz und Unternehmensgegenstand der Gesellschaft, Vertragspartner*innen (Gesellschafter*innen), Beteiligungen, Dauer – fertig. Ob man damit glücklich wird, hängt sehr von den Umständen des Einzelfalls ab – nach langer juristischer Praxis meint der Verfasser: meistens eher nicht.

Ein guter Vertrag ist einer, der möglichst auf alle Fragen eingeht, die sich aus der täglichen Praxis ergeben und die die Vertragspartner*innen als wichtig empfinden. Es empfiehlt sich, diese Fragen zu Beginn zu regeln. Es geht aber nicht nur um die tägliche Praxis, sondern auch um jene Ereignisse im Leben einer Gesellschaft, die nur selten vorkommen, wie z. B. die Änderung der Gesellschafter*innenstruktur, die Abwicklung der Gesellschaft, Umgründungen, wesentliche Änderungen der Unternehmenspolitik bzw. der Geschäftsführung u. ä. Um bei diesen Themen eine verlässliche und realistische Einschätzung zu ermöglichen, wie bestimmte Streitfragen oder Meinungsverschiedenheiten „ausgehen“ würden, ist ein ausführlicher(er) Gesellschaftsvertrag eigentlich unerlässlich.

Erfahrungsgemäß verschieben sich auch unter guten Freund*innen und Familienangehörigen über einen gewissen Zeitraum die Schwerpunkte und Prioritäten, und ein Vertrag hilft, für alle Beteiligten vorweg Verlässlichkeit auch in jenen Fragen zu schaffen, über die später oft kaum mehr Einigkeit

herstellbar ist. Mit welcher Frist kann man sich wieder trennen? Gibt es danach ein Konkurrenzverbot? Wer kann wie viel Urlaub nehmen – und wann? Wie verteilen sich die Einnahmen, wenn ein*e Gesellschafter*in krank wird, vorübergehend oder dauerhaft? Was wird aus ihrem*seinem Anteil, wenn sie*er stirbt? Wer entscheidet über die Neuaufnahme weiterer Gesellschafter*innen?

Durch die neuen Möglichkeiten einer Fremdbeteiligung an Tierärzt*innengesellschaften hat sich die Notwendigkeit genauer Regelungen im Gesellschaftsvertrag noch verdichtet. So ist etwa sicherzustellen, dass die erforderliche tierärztliche Mindestbeteiligung nicht nur eine „Feigenblattlösung“ ist, sondern berufsberechtigte Tierärzt*innen im Wesentlichen auch wirklich im erforderlichen Ausmaß Gesellschaftsanteile und Stimmrechte halten. Ist in der Gesellschaft eine tierärztliche Kommission einzurichten, weil die tierärztlichen Gesellschafter*innen nicht mehrheitlich beteiligt sind, ist auch gesellschaftsvertraglich sicherzustellen, dass diese Kommission ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann (3).

Die gängigsten für Tierärzt*innen infrage kommenden Gesellschaftsformen

Das Tierärztegesetz eröffnet die Möglichkeit, sich verschiedener Rechtsformen des Gesellschaftsrechts zu bedienen. Um die geeignete Gesellschaftsform für das geplante Kooperationsmodell, die eigene Praxis oder den eigenen Klinikbetrieb zu finden, gilt es sich zunächst einen Überblick über die gängigsten Formen zu verschaffen, wobei wir uns auf das österreichische Recht beschränken wollen.

Strukturell wird grob unterschieden zwischen Körperschaften und Personengesellschaften. Als Kapitalgesellschaft bezeichnet man eine Körperschaft, für die ein festes Stammkapital aufzubringen ist und die unabhängig von ihren Gesellschafter*innen besteht, handelt und haftet. Das bekannteste Beispiel und auch die Rechtsform daraus, die sich für eine Tierärzt*innengesellschaft mit Beteiligung von Berufsfremden am besten eignet, ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH. Zur Gründung einer GmbH muss vor einer Notarin*inem Notar ein Gesellschaftsvertrag errichtet und die Gesellschaft anschließend im Firmenbuch eingetragen werden. Die GmbH ist auch immer dann empfehlenswert, wenn die Gesellschafter*innen ihre persönliche Haftung für Verbindlichkeiten der Gesellschaft ausschließen oder z. B. eine*n kaufmännische*n nichttierärztliche*n Geschäftsführer*in installieren wollen.

Im Gegenzug dazu besteht eine Personengesellschaft aus ihren Gesellschafter*innen und ist in ihrer Existenz untrennbar mit diesen verbunden. Eine feste Kapitaleinlage ist nicht zwingend erfor-

PRAXISINFO

(3) Bei einer Tierärzt*innengesellschaft mit Beteiligung Berufsfremder ist der Kammer mitzuteilen, wie die Gesellschaftsanteile und Stimmrechte verteilt sind. Gegebenenfalls sind auch die Namen der Tierärzt*innen, die der Kommission angehören, bekanntzugeben. Es empfiehlt sich hier, die*den Notar*in oder Anwalt*in, die*der den Gesellschaftsvertrag errichtet, mit der Meldung an die Kammer zu beauftragen.

(4) Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR) ist nicht rechtsfähig und kann daher auch nicht Rechtsträgerin einer Ordination oder eines Tierspitals sein; Sie eignet sich daher nicht als Gemeinschaftspraxis (Tierärzt*innengesellschaft), sondern wird für „interne“ tierärztliche Kooperationen – Praxismgemeinschaft – verwendet. Eine GesbR kann dabei nicht nur durch ausdrückliche Vereinbarung, sondern sogar schlüssig – also ohne ausdrückliche vertragliche Vereinbarung – entstehen: beispielsweise, wenn ein Tierärzt*innen-Ehepaar gemeinsam eine Ordination betreibt und den Gewinn untereinander aufteilt; aber auch eine Gerätegemeinschaft kann in der Rechtsform einer GesbR entstehen. Oft wird den beteiligten Tierärzt*innen dabei gar nicht bewusst sein, eine Gesellschaft zu begründen. Dies kann dann bei Streitigkeiten aus dem Gesellschaftsverhältnis (sprich: untereinander) oder etwa hinsichtlich steuerlicher Folgen überraschen, wenn keine Sensibilisierung für die Thematik besteht.

derlich; im Gegenzug haften die Gesellschafter*innen aber persönlich, unbeschränkt und solidarisch auch mit ihrem Privatvermögen für Gesellschaftsverbindlichkeiten. Der Gesellschaftsvertrag kann auch formfrei, d. h. ohne Notar*in und sogar mündlich errichtet werden. Man unterscheidet bei den Personengesellschaften die nicht rechtsfähige (4) Gesellschaft bürgerlichen Rechts – GesbR, die Offene Gesellschaft – OG und die Kommanditgesellschaft – KG. Weniger verbreitet, aber in bestimmten Situationen eine sinnvolle Gestaltung, ist eine Sonderform der KG, bei der keine natürliche Person persönlich haftet, nämlich die GmbH & Co. KG.

Durch das am 1. Juni 2021 in Kraft getretene neue Tierärztegesetz sind gewisse Unsicherheiten darüber entstanden, ob eine Tierärzt*innengesellschaft weiterhin in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft betrieben werden kann. Die Rechtsabteilung der Tierärztekammer vertritt dazu den Rechtsstandpunkt, dass eine KG rechtlich zulässig ist, wenn die Mehrheit der Gesellschaftsanteile sowie die Mehrheit der Stimmrechte Tierärzt*innen zustehen bzw. bei einer 50:50 Beteiligung von Tierärzt*innen und nicht Berufsberechtigten eine tierärztliche Kommission eingerichtet ist. Eine gesetzliche Klarstellung über die Zulässigkeit der KG wurde aber in Aussicht gestellt, was schon deshalb wünschenswert wäre, weil bis vor Kurzem – so auch in der Voraufgabe der vorliegenden Broschüre – die Personengesellschaft in Form der KG bzw. in der Mischform der GmbH & Co. KG als am besten geeignete Gesellschaftsform für eine Tierärztegesellschaft propagiert worden ist (5).

Nachstehend sollen die Gesellschaftsformen schematisch dargestellt werden

Für die Mehrzahl der Tierärzt*innen, welche fachliche und personelle Unterstützung bei der Ausübung der tierärztlichen Tätigkeit benötigen, dürften die KG (bzw. in der Mischform der GmbH & Co. KG) oder die GmbH die am besten geeigneten Gesellschaftsformen sein. Bedenken, die KG sei aufgrund der höchstpersönlichen Pflicht zur Leistungserbringung ungeeignet, sind mittlerweile überholt. Die GmbH ist zwar durch einen relativ hohen administrativen Aufwand und eine gewisse gesellschaftsrechtliche Inflexibilität gekennzeichnet, bietet aber dafür andere Vorteile wie Haftungsbeschränkung oder die Möglichkeit von Fremdgeschäftsführer*innen. Grundsätzlich ist sie aber eher für größere Organisationsformen oder immer dann geeignet, wenn aktuell oder zukünftig die Aufnahme von berufsfremden Gesellschafter*innen (z. B. Investor*innen oder Industriepartner) beabsichtigt ist.

Die wesentlichen Vorteile der KG bzw. GmbH & Co. KG:

- Formfreier Abschluss eines Gesellschaftsvertrags (Schriftform ist aber empfohlen)
- Gründung ohne Notariatsakt
- Flexible Gestaltung der Gesellschafter*innenrechte und –pflichten entsprechend den aktuellen Bedürfnissen und den Besonderheiten des tierärztlichen Berufs
- Einfache steuerliche Behandlung
- Eintragung im Firmenbuch
- Gesetzlich vorgesehene Kündigungsmöglichkeiten
- Haftungsbeschränkung für Kommanditist*innen oder generell bei der GmbH & Co KG
- Möglichkeit der ausschließlichen Einlagenerbringung in Form von Sacheinlagen bzw. durch Arbeitsleistung
- Einfache Möglichkeit von Privatentnahmen bzw. Gewinnkontierung (außer bei GmbH & Co KG)
- Keine Bilanzierungspflicht bei niedrigen Umsätzen (außer bei GmbH & Co KG)
- Möglichkeit der Kombination von Dienstverhältnissen mit einem Gesellschafter*innenstatus

PRAXISINFO

(5) Ist die Gründung einer KG (auch in Form einer GmbH & Co. KG etc.) beabsichtigt, ist aufgrund der derzeitigen Rechtslage eine vorbereitende Konsultation mit der Rechtsabteilung der Tierärztekammer zu empfehlen.

Die wesentlichen Vorteile der GmbH:

- Auf die Stammeinlage beschränkte Haftung für Gesellschaftsverbindlichkeiten
- Grundsätzlich einfache Übertragbarkeit von Anteilen
- Möglichkeit der (späteren) Aufnahme von berufsfremden Gesellschafter*innen
- Sehr geringer Kapitalbedarf bei Inanspruchnahme der Gründungsprivilegierung
- Möglichkeit der Bestellung von – auch nicht-tierärztlichen – Fremdgeschäftsführer*innen
- Eine GmbH kann – anders als Personengesellschaften – auch als Ein-Personen-Gesellschaft gegründet werden
- Geschäftsführer*innengehälter können grundsätzlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden
- Nicht an die Gesellschafter*innen ausgeschüttete Gewinne unterliegen nur der Körperschaftssteuer (derzeit 24 %, ab 2024 23 %)

Die GesbR hingegen kann selbst nicht Trägerin von Rechten und Pflichten sein. Ihr fehlt die Rechtsfähigkeit. Deshalb ist sie nicht für das Betreiben einer Ordination oder einer Tierklinik geeignet. Für Tierärzt*innen ist die GesbR aber dennoch relevant, weil sie die für eine Praxisgemeinschaft vom Gesetz vorgesehene Rechtsform ist. Es handelt sich dabei um den Zusammenschluss (Kooperationsmodell im Innenverhältnis) zweier oder mehrerer freiberuflich selbständiger Tierärzt*innen z. B. zur gemeinsamen Nutzung von Räumlichkeiten, Personal und Inventar. Sie entsteht unter Umständen quasi von selbst, ohne dass es den Tierärzt*innen bewusst ist, durch die faktische Aufnahme einer solchen Kooperation im Innenverhältnis.

Schematische Darstellung



Beispiel

GESBR

Gesellschaft bürgerlichen Rechts

»Tierärztliche Praxisgemeinschaft Mag. X und Dr. Y«

Gesellschaftszweck ist der Betrieb einer tierärztlichen Praxisgemeinschaft an einem gemeinsamen Standort zu Zwecken der fachlichen Zusammenarbeit, gegenseitigen Vertretung, gemeinsamen Nutzung von Praxiseinrichtungen und Instrumenten, gemeinsamen Beschäftigung von Mitarbeiter*innen sowie Hilfspersonal und des gemeinsamen Einkaufs. Der wirtschaftliche Wert der beiden Ordinationen bildet kein eigenes Gesellschaftsvermögen, sondern steht jeweils Mag. X und Dr. Y zu. Im Außenauftritt handelt es sich weiterhin um zwei getrennte Ordinationen der jeweiligen Tierärzt*innen, auch wenn der Außenauftritt im Rahmen der Praxisgemeinschaft einheitlich gestaltet wird und eventuell sogar dieselben Räume und Mitarbeiter*innen verwendet werden. (6) Einen gesonderten schriftlichen Gesellschaftsvertrag erfordert es nicht, die bloße Absprache über die Verteilung von Nutzen (Einnahmen) und Lasten (Ausgaben) der gemeinschaftlichen Agenden reicht aus.

VORSICHT

Wenn die GesbR (entgegen der Konzeption im Tierärztegesetz) für den gemeinsamen Auftritt nach außen verwendet wird und die Behandlungsverträge im Namen der gemeinsamen Gesellschaft abgeschlossen werden, kann die*der jeweilige Gläubiger*in im Haftungsfall eine*n Gesellschafter*in nach seiner*ihrer freien Wahl in Anspruch nehmen – in der Regel die Person, die ihm*ihr vermögender erscheint – die*der zu Unrecht in Anspruch genommene Gesellschafter*in (Mag. X für einen Behandlungsfehler von Dr. Y) muss sich im Innenverhältnis bei dem*der Mitgesellschafter*in schadlos halten. (7)

PRAXISINFO

(6) Falls mehrere Tierärzt*innen auch nach außen auf Rechnung einer gemeinsamen Gesellschaft ihre Ordination oder ein Tierspital betreiben wollen, ist dafür eine Kooperation in Form einer Gemeinschaftspraxis (rechtsfähige Tierärzt*innengesellschaft) vorgesehen.

(7) Es ist daher zu empfehlen, bei einer nach außen erkennbaren GesbR – z. B. bei gemeinsamem Außenauftritt – klar darauf hinzuweisen, dass es sich um eine Kooperation selbständiger Tierärzt*innen und somit getrennte Ordinationen handelt. Zu vermeiden sind etwa die Bezeichnungen „Gemeinschaftspraxis“ oder „Gemeinschaftsordination“. Besser ist der auch im Gesetz verwendete Begriff der „Praxisgemeinschaft“.

Schematische Darstellung



Gesellschaftsvermögen dient als selbstständige Haftungsmasse, danach haften die Gesellschafter*innen unbeschränkt.
Grundsätzliche Beteiligung an der Gesellschaft nach der Höhe der Einlage.

Beispiel

OG

Offene Gesellschaft (8)

»Tierärztliche Gemeinschaftsordination Mag. X und Dr. Y«

Gesellschaftszweck ist hier der Zusammenschluss freiberuflich selbständiger Tierärzt*innen zur Berufsausübung auf gemeinsame Rechnung durch den Betrieb einer gemeinsamen Ordination (Gemeinschaftspraxis) an einem gemeinsamen Standort. Der wirtschaftliche Wert der Ordination bildet ein eigenes Gesellschaftsvermögen.

Es bedarf eines Gesellschaftsvertrags – zur Verteilung von Anteilen, Nutzen (Einnahmen) und Lasten (Ausgaben) – welcher sich an den geleisteten Einlagen orientiert. Der Vertrag kann ohne Notariatsakt und unter Umständen sogar konkludent errichtet werden. Empfehlenswert ist aber auf jeden Fall ein schriftlicher Gesellschaftsvertrag.

PRAXISINFO

(8) Besonders attraktiv ist eine OG oftmals auch, weil traditionell alle Gesellschafter*innen einer OG, (sprich OGist*innen) im Sinne der Sozialversicherung selbstständig bleiben und kein Arbeitsverhältnis entsteht. Dies ist – obwohl die Dogmatik nicht aufrechterhalten werden kann – noch immer für die gängigen Praxiskonstruktionen im tierärztlichen Bereich eine sichere Gestaltungsform. Bei wirklich großen OGs, also beim Zusammenschluss einer derartigen Vielzahl an Tierärzt*innen, bei denen kein Einfluss der*des einzelnen Gesellschafter*in mehr auf die Geschäftsführung gegeben ist, kann aber ein Angestelltenverhältnis vorliegen: Bewahren Sie also vor allem in großen Strukturen auch die Einflussmöglichkeiten jedes*jeder Einzelnen.

Schematische Darstellung



Beispiel

KG

Kommanditgesellschaft (9)

»Tierärztliche Gemeinschaftsordination Mag. X und Dr. Y KG«

Gesellschaftszweck ist auch hier der Zusammenschluss freiberuflich selbständiger Tierärzt*innen zur Berufsausübung auf gemeinsame Rechnung durch den Betrieb einer gemeinsamen Ordination (Gemeinschaftspraxis) an einem gemeinsamen Standort. Der wirtschaftliche Wert der Ordination bildet ein eigenes Gesellschaftsvermögen.

Es bedarf eines Gesellschaftsvertrags zur Verteilung von Anteilen, Nutzen (Einnahmen) und Lasten (Ausgaben), der sich an den geleisteten Einlagen orientiert, aber auch die unterschiedliche Haftung berücksichtigt. Der Vertrag kann ohne Notariatsakt errichtet werden. Die Einlage der*des Kommanditist*in (sogenannte Pflichteinlage) kann wenigstens teilweise als Sacheinlage (10) erbracht werden. Der Betrag, mit dem Kommanditist*innen Gläubiger*innen gegenüber (vor Einzahlung oder nach Rückzahlung) haften, heißt Haftsumme. Die Haftsumme entspricht im Zweifel der Pflichteinlage, kann aber auch abweichend – insbesondere auch niedriger – vorgesehen werden.

BESONDERHEIT

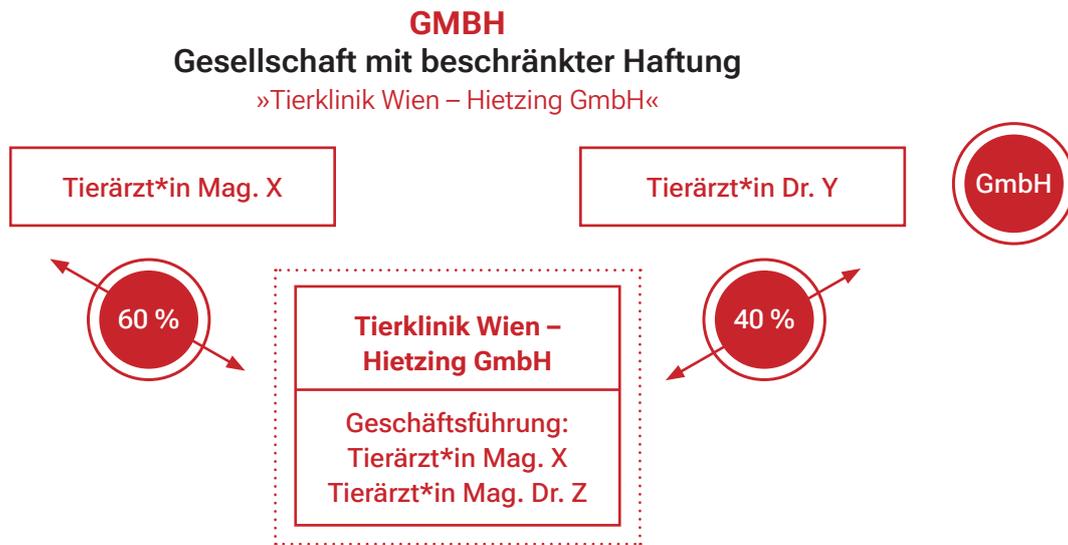
Die Besonderheit ist die unterschiedliche Haftung der Gesellschafter*innen: Der*die Komplementär*in haftet unbeschränkt mit seinem*ihrem ganzen Vermögen, die*der Kommanditist*in haftet nur auf seine*ihre festgelegte Haftsumme beschränkt. Im Gegenzug führt der*die Komplementär*in kraft Gesetzes die Geschäfte, die*der Kommanditist*in ist von der Geschäftsführung ausgeschlossen. Der*die Komplementär*in bezieht idR die meisten Einnahmen als Kompensation für seine*ihre Haftung und Vergütung für seine*ihre Geschäftsführungstätigkeit.

PRAXISINFO

(9) Zur Zulässigkeit dieser Rechtsform für das Betreiben einer Ordination oder eines Tierspitals siehe die obigen Ausführungen. Ist die Gründung einer Tierärzt*innengesellschaft als KG beabsichtigt, ist bis zur gesetzlichen Klärung die vorherige Konsultation mit der Rechtsabteilung der ÖTK anzuraten.

(10) Eine Einlage in eine Gesellschaft zu tätigen bedeutet, der Gesellschaft etwas aus der Gesellschafterstellung zur Verfügung zu stellen. Einlagen sind in der Praxis ein breites Gestaltungsfeld bei der Gründung einer Gesellschaft; auch mit dem Ziel, Fairness und einen Interessenausgleich herzustellen. (Steuer-)Rechtlich sind Einlagen immer wieder Thema von Rechtsproblemen und müssen daher hinsichtlich der Folgen gut durchdacht und dokumentiert werden. Bitte informieren Sie sich an dieser Stelle ganz genau!

Schematische Darstellung



Rechtskräftig. Gesellschaftsvermögen.
 Bedarf zur Errichtung eines Notariatsaktes.
 Fremdgeschäftsführung möglich.
 Haftung auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt.

Beispiel

GmbH Gesellschaft mit beschränkter Haftung (11)

»Tierklinik Wien – Hietzing GmbH«
 Keine Beteiligung Berufsfremder

Gesellschaftszweck kann auch hier der Betrieb einer gemeinsamen Ordination oder – wie im Beispiel – einer Tierklinik im Rahmen einer Gemeinschaftspraxis an einem gemeinsamen Standort sein. Die GmbH ist insbesondere geeignet für größere und/oder kapitalintensivere Organisations-

PRAXISINFO

(11) In vielerlei Hinsicht – auch in Bezug auf die Rechtsnatur der Gesellschaft – unterscheidet sich eine GmbH sehr stark von den anderen bisher dargestellten Formen der Vergesellschaftung. Im Kern finden sich Gesellschafter*innen zusammen, die Stammeinlagen (eine GmbH kann auch als „One-Wo*Man-Show“ betrieben werden) leisten und dafür Geschäftsanteile bekommen. Das Stammkapital einer GmbH beträgt derzeit EUR 35.000, wobei eine „Gründungsprivilegierung“ in Anspruch genommen werden kann, die das Kapital auf zunächst EUR 10.000 reduziert. Davon muss die Hälfte bar einbezahlt werden: mit EUR 5.000 Kapitalausstattung kann daher eine GmbH gegründet werden; das Geld steht der Gesellschaft dann zum Arbeiten, also beispielsweise für einen Einkauf, zur Verfügung. Gesellschafter*innen oder ihnen nahestehende Personen müssen mit der GmbH immer fremdüblich verrechnen. Die Gesellschafter*innen haben grundsätzlich nur Anspruch auf den nach unternehmensrechtlichen Grundsätzen ermittelten Gewinn (doppelte Buchführung mit Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung). Ein Geschäftsführungsbezug kann gesondert ausbezahlt werden.

Aus diesem Dualismus aus Geschäftsführer*innen- und Gesellschafter*innenbezug entstehen insbesondere steuerliche Gestaltungspunkte. Ein Vorteil kann an dieser Stelle sein, dass Mittel im Unternehmen angespart (thesauriert) werden, die für eine unternehmerische Investitionstätigkeit verwendet werden können. Ein wesentlicher Vorteil der GmbH liegt in der beschränkten Haftung der Gesellschafter*innen für Gesellschaftsverbindlichkeiten.

formen. Bei der nunmehr weitgehend zulässigen beabsichtigten Beteiligung Berufsfremder (z. B. Investor*innen oder internationaler Tiermedizin-Gruppen) und/oder beim Wunsch nach Fremdgeschäftsführer*innen für die Rechtsträgerschaft der Ordination oder der Tierklinik ist die GmbH praktisch betrachtet die erste und meist einzige Wahl. Die Gesellschaft besitzt ein eigenes Gesellschaftsvermögen. Sie ist rechtsfähig.

Es bedarf eines schriftlichen Gesellschaftsvertrags mit zumindest den gesetzlichen Mindestinhalten, wie z. B. die Verteilung der Gesellschaftsanteile, aus denen sich auch die Stimmrechte unmittelbar ableiten. Diesen entsprechend ist eine bestimmte Einlage zu erbringen, die sich aliquot zum gezeichneten Stammkapital errechnet. Der Vertrag kann von einer Notarin* einem Notar oder Rechtsanwältin*Rechtsanwalt erstellt werden und muss von einer Notarin* einem Notar beurkundet werden. Die Einlage der Gesellschafter*innen kann ganz oder teilweise als Sacheinlage erbracht werden.

Bei der GmbH ist es anders als bei einer Personengesellschaft möglich, die Geschäftsführung einer* einem Dritten anzuvertrauen, die* der nicht zugleich Gesellschafter*in ist. Betreibt die GmbH wie in unserem Beispiel eine Ordination oder eine Tierklinik, ist dafür Sorge zu tragen, dass die eigenverantwortliche fachlich-veterinärmedizinische Leitung der Einrichtung entweder durch eine*n tierärztliche*n Gesellschafter*in erfolgt oder ein*e für die Führung angestellte*r Tierärzt*in (tierärztliche Leitung) in den fachlichen Entscheidungen weisungsfrei ist. Im vorliegenden Beispiel könnte die fachlich-veterinärmedizinische Leitung entweder der* dem Gesellschafter*in Tierärzt*in Mag. X im Rahmen ihrer* seiner Geschäftsführung, der* dem Gesellschafter*in Tierärzt*in Mag. Y im Rahmen z. B. eines Dienstvertrags oder Tierärzt*in Dr. Z im Rahmen ihrer* seiner Geschäftsführung überlassen werden; Bei Tierärzt*in Dr. Z wäre aber zusätzlich eine Weisungsfreistellung zu vereinbaren, weil diese*r nicht Gesellschafter*in ist.

Als Kapitalgesellschaft ist die GmbH insbesondere auch wegen der Bilanzierungspflicht mit erhöhtem Aufwand und Kosten verbunden. Auch ist die Gesellschaft grundsätzlich weniger flexibel, da jede Änderung des Gesellschaftsvertrags notariell beurkundet werden muss. Die erstrebenswerte Haftungsbegrenzung für die Gesellschafter*innen schlägt praktisch gesehen auch eher nur bei einem erhöhten Haftungsrisiko durch. Die GmbH eignet sich daher insbesondere für etwas größere bzw. komplexere Strukturen.

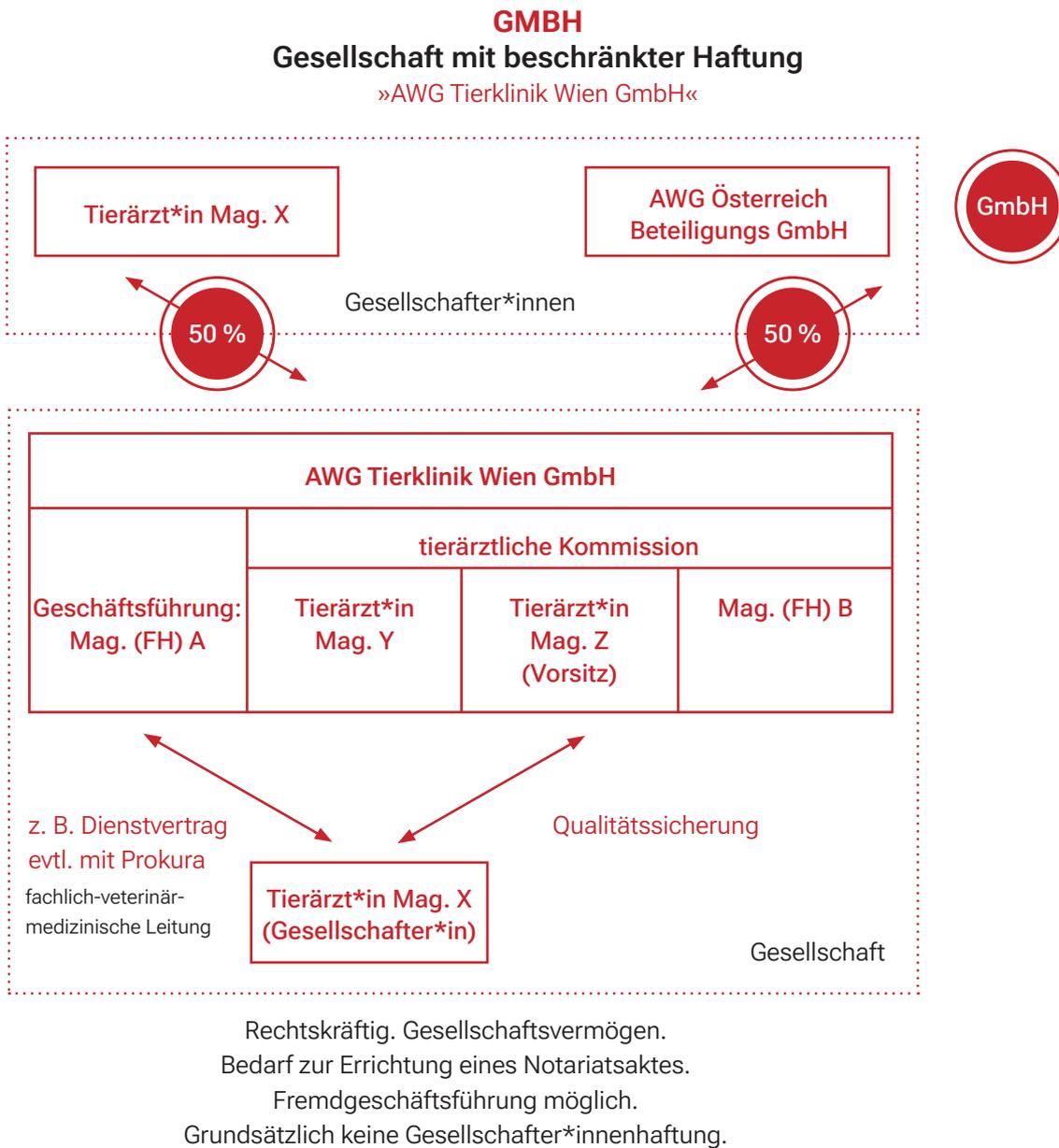
PRAXISINFO

Strenggenommen haften Gesellschafter*innen gar nicht (mehr) für Gesellschaftsverbindlichkeiten, wenn sie ihre Einlage geleistet haben und ihnen diese nicht zu Unrecht zurückgezahlt wurde. Geschäftsführer*innen haften grundsätzlich gegenüber der Gesellschaft und nicht gegenüber Dritten (Organhaftung). Haftungen von Geschäftsführer*innen oder Gesellschafter*innen gegenüber Dritten gibt es aber dennoch in Ausnahmefällen (z. B. bei Bürgschaften gegenüber der Bank, für Steuern und Abgaben etc.).

NEU: Fahrplan zur Gründung – welche Schritte sind notwendig:

1. **Geschäftsmodell finden.** Überlegen Sie sich im ersten Schritt, wie Ihre Praxis funktionieren soll. Je besser Sie sich das Tagesgeschäft vorstellen können, desto einfacher ist die rechtliche Abfassung.
2. **Partner*in(nen) auswählen.** Wer macht dabei mit, teilt Ihre Vision und geht mit auf Ihrem Erfolgsweg?
3. **Einigkeit erzielen – auch die Rechtsform betreffend.** Wir empfehlen, sich zunächst eine faire Lösung auszumalen. Holen Sie sich dann fachkundige Unterstützung bei allem Rechtlichen.
4. **Stimmen die Zahlen? Unternehmensplanung!** Ein letzter Check vor dem Abschluss eines Vertrags betrifft die Zahlen: Was soll bei Ihrer Zusammenarbeit herauskommen und wer soll was abbekommen? Ich empfehle jedenfalls, die Erwartungshaltungen aus der Kooperation – auch was die Zahlen und das persönliche Einkommen der Beteiligten betrifft – auf den Tisch zu legen.
5. **Gesellschaftsvertrag schriftlich abschließen.** Alles Rechtliche regeln Sie im Gesellschaftsvertrag und in etwaigen Nebendokumenten. Dann geht's los!

Schematische Darstellung



Beispiel

GmbH
Gesellschaft mit beschränkter Haftung
 »AWG Tierklinik Wien GmbH«
 Mit Beteiligung Berufsfremder

Gesellschaftszweck kann auch hier der Betrieb einer gemeinsamen Ordination oder – wie im Beispiel – einer Tierklinik im Rahmen einer Tierärzt*innengesellschaft sein.

Die Besonderheit gegenüber der im vorherigen Beispiel gezeigten GmbH, die ausschließlich aus Tierärzt*innen bestand, ist im vorliegenden Beispiel die Beteiligung einer*eines berufsfremden Gesellschafter*in. Im Beispiel gründet die Internationale Animal Welfare Group (AWG) zusammen mit

einer*einem Wiener Tierärzt*in eine GmbH zum Betrieb einer Tierklinik. Die Unternehmenspolitik der AWG-Gruppe sieht eine genaue rechtliche Compliance und die Einhaltung höchster veterinärmedizinischer Standards vor. Die kaufmännische Leitung der Einrichtung soll aber durch eigenes Personal erledigt werden. Die Möglichkeiten zur Beteiligung an einer Tierärzt*innengesellschaft sollen zur Gänze ausgeschöpft werden.

Das Tierärztegesetz erlaubt eine Beteiligung von berufsfremden Gesellschafter*innen von insgesamt bis zu 50 % (Vermögensbeteiligung und Stimmrechte). Liegt die Beteiligung der berufsfremden Gesellschafter*innen unter 50 %, sind gegenüber dem vorherigen Beispiel keine besonderen zusätzlichen Vorkehrungen zu treffen.

In unserem Beispiel beträgt die Beteiligung des Investors aber genau 50 %, womit gegenüber der*dem tierärztlichen Gesellschafter*in eine Pattstellung (50:50) herrscht. (12) Für diesen Fall verlangt das Gesetz nach einer zusätzlichen Einrichtung in der Gesellschaft, nämlich einer tierärztlichen Kommission, die eine umfassende Qualitätssicherung (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) gewährleisten soll. Diese mindestens dreiköpfige Kommission muss unter Leitung einer Tierärztin*ines Tierarztes stehen und Tierärzt*innen, die den Beruf im Geltungsbereich dieses Gesetzes ausüben, müssen über die Mehrheit der Stimmrechte verfügen. In unserem Beispiel sind daher zwei von drei Kommissionmitgliedern Tierärzt*innen, wobei eine*r dieser Tierärzt*innen auch Vorsitzende*r der Kommission ist. Aufgabe der Kommission ist es, die Einhaltung des Tierärztegesetzes, des Tierärztekammergesetzes und die sich aus dem geltenden Recht ergebenden sonstigen Rechte und Pflichten von Tierärzt*innen sicherzustellen. Insbesondere hat die Kommission dafür zu sorgen, dass die Arzneimittelanwendung den Grundsätzen der Lebensmittelsicherheit sowie den anerkannten Methoden der veterinärmedizinischen Wissenschaft entspricht und die Behandlung von Tieren unter Bedachtnahme auf tierschutzrechtliche und ethische Grundsätze sichergestellt wird. Damit die Kommission diese Aufgaben erfüllen kann, darf sie organisatorisch nicht der Geschäftsführung untergeordnet sein, sondern muss – ähnlich einem Aufsichtsrat – durch die Gesellschafter*innenversammlung bestellt werden. Für die innere Organisation der Kommission bietet sich eine von den Gesellschafter*innen erlassene Geschäftsordnung an, während die Kommission selbst im Gesellschaftsvertrag zu verankern ist.

Das A und O: Die Auswahl der richtigen Rechtsform

Die richtige Rechtsform zu wählen ist ein wesentlicher Teil der Vorbereitung. Stimmen Sie sich hier mit Ihrer*Ihrem Steuerberater*in und Ihrer*Ihrem Rechtsberater*in ab – oder nehmen Sie zunächst unverbindlich Kontakt mit dem Kammeramt auf. Dort werden Erfahrungswerte aus vielen Praxen gesammelt und die aktuelle dynamische Entwicklung des tierärztlichen Gesellschaftsrechts nicht nur aufmerksam verfolgt, sondern auch im Sinne der Mitglieder mitgestaltet. Wir helfen Ihnen gerne bei der Vorauswahl weiter.

Fahrplan Gründung – welche Schritte sind notwendig?

- Geschäftsmodell finden
- Partner*in(nen) auswählen
- Einigkeit erzielen – auch über Rechtsform
- Stimmen die Zahlen?
- Individueller Gesellschaftsvertrag
- Firmenbucheintragung (außer GesbR)

PRAXISINFO

(12) Eine mehrheitliche Beteiligung, d. h. 50 % der Stimmrechte + 1 Stimme, ermöglicht der*dem tierärztlichen Gesellschafter*in grundsätzlich, die Besetzung der Geschäftsführung zu bestimmen und in den meisten Fällen der Geschäftsführung durch sogenannte Weisungsbeschlüsse direkte verbindliche Anweisungen zu geben. Bei einer Pattstellung (50:50) kommen bei Meinungsverschiedenheiten keine Beschlüsse zustande, da kein*e Gesellschafter*in über eine Mehrheit verfügt.

1.2 Zusammenarbeit bei kleineren Praxisstrukturen

TIPPS UND HINWEISE

Es bedarf nicht immer eines ausgeklügelten Vertragswerks, damit die Zusammenarbeit von Tierärzt*innen möglich wird. Prinzipiell kann die Zusammenarbeit von Tierärzt*innen auch ohne besondere vertragliche Regelungen funktionieren, wenn sich Kolleg*innen gut verstehen, der Wunsch nach mehr Lebensqualität oder besserer Berufssituation besteht, aber trotzdem keine förmliche Vergesellschaftung erfolgen soll.



(ABER: Achtung! Viele Kolleg*innen übersehen dabei, dass es auch ohne schriftliche Abmachungen zum Entstehen einer Gesellschaft kommen kann.)

Ziele einer Zusammenarbeit können sein:

1. Sicherung der tierärztlichen Versorgung in einer Region, auch in der Nacht und an Wochenenden:
 - Verantwortung des Berufsstands wahrnehmen
 - Öffentliches Interesse
2. Verbesserung der Lebensqualität der einzelnen Tierärzt*innen:
 - Wochenendregelung
 - Notrufbereitschaften regeln (z. B. Nachtbereitschaft)
 - Geregelter Freizeit
 - Urlaubsregelung
3. Fachliche bzw. berufliche Fortbildung der einzelnen Tierärzt*innen:
 - Erweiterung des Angebotsspektrums (z. B. Betreuung aller Tierarten)
 - Spezialbetreuung anbieten
 - SFU (= Schlachttier- und Fleischuntersuchung) durchführen, ohne Klient*innen der eigenen Praxis zu vernachlässigen
 - Ermöglichung von Nebentätigkeiten (Vorträge, Kammerarbeit, Sachverständigentätigkeit, ...)
4. Soziale und wirtschaftliche Absicherung:
 - Krankheits- bzw. Unfallvertretung
 - Ausbildung von Studienabgänger*innen ermöglichen
 - Wiedereinstieg nach Schwangerschaft ermöglichen, da hier oft nur Teilzeitbeschäftigung möglich ist
 - »Altersteilzeit«
 - Senkung der Fixkosten durch gemeinsame Nutzung kostenintensiver Instrumente (z. B. Röntgen, Ultraschall, ...)
5. Sozialversicherung und Steuern
 - Persönliche Steuern planen und optimieren
 - Absicherung hinsichtlich der Sozialversicherung planen
 - Sozialversicherungsbeiträge optimieren

Eine Möglichkeit, die obigen Ziele zu erreichen, ist die Kooperation einer oder mehrerer Tierarztpraxen in Form einer Praxismgemeinschaft, welche aber trotzdem jede für sich als selbstständige Praxen geführt werden – Beispiele:

1. Drei benachbarte Tierärzt*innen entschließen sich zu einer losen Zusammenarbeit.
 - Sie bieten ihren Klient*innen damit gemeinsam eine 24-Stunden-Erreichbarkeit an 365 Tagen im Jahr an.
 - Erleichterung in der SFU: Jede*r Tierärzt*in führt ihre*seine eigene Praxis mit eigenem Klient*innenstamm, eigener Hausapotheke und jeweils auf eigene Rechnung. Alle drei Tierärzt*innen sind auch in der SFU tätig und daher jeweils an zwei Tagen in der Woche erst nach Beendigung der SFU-Tätigkeit in der Praxis verfügbar. Während der SFU-Zeiten (im Regelfall werden die Tierärzt*innen ihrer SFU-Tätigkeit am selben Schlachthof nachkommen), ist beim SFU-Dienstplan darauf zu achten, dass immer zumindest eine*r der drei Tierärzt*innen in der Praxis für Notfälle erreichbar ist. Diese*r Tierärzt*in erledigt auch für die gerade in der SFU tätigen Tierärzt*innen die Notfälle. Die dabei erbrachte Leistung wird von der Praxis der*des diensthabenden Tierärzt*in verrechnet.
 - Während der Woche gilt täglich ab 19:00 Uhr die Nachtdienstregelung sowie Freitag 19:00 Uhr bis Montag 7:00 Uhr die Wochenendregelung. Woche 1 macht ein*e Tierärzt*in für alle drei Praxen den Notdienst in der Nacht und am Wochenende. Die erbrachte Leistung wird von der*dem diensthabenden Tierärzt*in verrechnet. Die anderen beiden Tierärzt*innen haben in dieser Zeit »frei« und können sich verlassen, dass die Notfälle bei ihren Klient*innen trotzdem erledigt werden. Woche 2 und 3 werden die Dienste von einer*einem der anderen beiden Kolleg*innen erledigt, usw.
2. Drei Tierärzt*innen mit Spezialausbildung und Spezialequipment (z. B. Kleintier: Auge bzw. Kleintier: Zähne) entschließen sich zu einer losen Zusammenarbeit. Jede*r für sich führt ihre*seine eigene Praxis mit eigenem Klient*innenstamm, eigener Hausapotheke und jede*r Tierärzt*in rechnet die erbrachten Leistungen für sich alleine ab. Auch hier können Nachtbereitschafts- und Wochenenddienstregelungen getroffen werden. Zusätzlich wird vereinbart, sich Patient*innen mit Problemen im jeweiligen Spezialgebiet gegenseitig zu überweisen.

Diese Liste der Beispiele kann beliebig fortgeführt werden. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese Formen der Zusammenarbeit zwar prinzipiell am einfachsten zu verwirklichen sind, die tatsächliche Umsetzung aber praktisch nur dann funktionieren kann, wenn die Regeln der Zusammenarbeit minutiös schriftlich fixiert wurden oder sich die Tierärzt*innen gegenseitig vertrauen und schätzen sowie die Vorteile dieser Regelung von sich aus erkennen.

Darüber hinaus kann es auch bei Praxen mit kleinerer Struktur die Notwendigkeit geben, dass eine feste bzw. festere Gesellschaftsform eingegangen wird. Das trifft vor allem auf Praxen in der Nutztiersparte zu. Aufgrund eines bereits deutlich spürbaren Mangels an selbstständig tätigen Tierärzt*innen im Nutztierbereich erreichen einige Praxen mittlerweile oft eine Größe, bei welcher das Arbeitspensum von einer*einem Tierärzt*in alleine nicht mehr bewältigt werden kann. Nachtbereitschaften und Wochenenddienste führen oft noch zu einer weiteren Verschärfung dieser Situation. Während Kleintierpraxen in vergleichbaren Situationen aufgrund der etwas geregelteren Öffnungszeiten eventuell noch mit angestellten Tierärzt*innen »durchkommen« können (und auch in diesem Bereich ist das bereits mehr als schwierig), ist dies in der Großtierpraxis (speziell in der Fahrpraxis bei Rindern und Pferden) noch schwieriger, da aufgrund der Unvorhersehbarkeit der täglichen Praxisarbeit die gesetzlich geregelten Arbeitszeiten für angestellte Tierärzt*innen oft nicht eingehalten werden können. Die gesetzliche Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit bleibt aber aufrecht.

Für diese Problematik war bis vor einiger Zeit die Nutzung eines Werkvertrages »die« Lösung. Außerdem war sowohl für kleine, als auch für große Tierarztpraxen ein Werkvertrag die ideale Übergangslösung für die Zeit vor einem Einstieg in eine Tierarztpraxis. Da seit einiger Zeit aber kein Werkvertrag mit ausreichender Rechtsicherheit mehr möglich ist, kann hier nur durch eine Gesellschaftsgründung eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden, bei welcher die Restriktionen des Arbeitsrechts nicht anwendbar sind.

Die Problematik der Prüfung eines Versicherungsverhältnisses durch die Sozialversicherung ist unter dem Titel der Umqualifizierung bekannt. Seit einigen Jahren ist es zwar möglich, schon vor Arbeitsantritt Rechtssicherheit über die Zuständigkeit der Versicherungssysteme zu erhalten, dennoch ist der tierärztliche Beruf in der Praxis oft stark vom Wunsch der Selbstständigkeit getragen. Gerade bei Ordinationsvertretungen ist der Wunsch, ein Anstellungsverhältnis durch vertragliche Ausgestaltung einer Vertretungslösung zu vermeiden, oft beiderseitig gegeben. Hier gibt es Praxislösungen, die durch die Gründung einer Gesellschaft weitere Gestaltungsmöglichkeiten erfahren.

Was muss man bei kleinen Praxisstrukturen bei der Gründung einer Gesellschaft berücksichtigen?

Bei der »Idealform« einer Gesellschaftsgründung schließen sich zwei oder mehrere Tierärzt*innen zu gleichen Anteilen sowie mit gleichen Rechten und Pflichten zu einer Gesellschaft zusammen. Um dem aktuellen Trend der wachsenden Tierarztpraxen vor allem im ländlichen Raum Rechnung zu tragen, wird es aber auch Wege abseits dieser »Idealform« geben müssen. Denn gerade bei Tierarztpraxen, welche sich der Herausforderung des »Wachsen-Müssens« stellen und weitere Tierärzt*innen in die Praxis einbinden möchten, wird es häufig so sein, dass es vor allem am Beginn dieser Entwicklungsphase eine*n »Chef*in« geben wird. Als Praxiseigentümer*in wird diese*r die Rolle einer*eines »leitenden« bzw. »geschäftsführenden« Gesellschafter*in innehaben, während ein oder mehrere mitarbeitende Gesellschafter*innen (= mTÄ = mitarbeitende Tierärzt*innen) selbstständig ihrer Arbeit im Rahmen dieser Gesellschaft nachkommen werden. Die Herausforderung besteht hier vor allem darin, wie die mTÄ in die Gesellschaft eingebunden werden können, ohne sich in die Gesellschaft »einkaufen« zu müssen. Dazu gibt es aktuell u. a. folgende Möglichkeiten:

- KG: mitarbeitende Komplementär*innen ohne Praxisbeteiligung
- OG: Arbeitsgesellschafter*innen ohne Praxisbeteiligung

Die mTÄ beteiligen sich an der Erwirtschaftung des Umsatzes/Gewinns und haben zudem, da sie auf eigene Verantwortung arbeiten, ein Haftungsrisiko. Sowohl als Abgeltung für dieses Haftungsrisiko als auch im Sinne einer entsprechenden Beteiligung am Gewinn steht den mTÄ eine faire Honorierung zu, wobei die Summe jedenfalls nicht immer dieselbe Summe sein darf.

Wichtig ist weiters, dass für alle mTÄ ein Mitspracherecht in der Gesellschaft vorhanden sein muss. Dieses sollte gleichberechtigt mit jenem der Praxisleiterin*des Praxisleiters sein und sich nicht an der Gewinnbeteiligung orientieren.

Besonders wichtig ist auch, dass klare Regelungen für den Ein- und Ausstieg getroffen werden, die idealerweise das diesbezügliche Risiko der mTÄ minimieren:

- Einstieg als mTÄ ohne Praxisbeteiligung
- Ausstieg als mTÄ ohne Praxisbeteiligung sollte so einfach und risikofrei wie möglich gestaltet werden. Zu empfehlen ist eine Zukunftsperspektive für die mTÄ im Sinne einer Möglichkeit zum Einstieg als vollwertige*r Partner*in« in die Gesellschaft, durch
- Einkauf in die Praxis,
- Anteilserwerb an der Gesellschaft bzw. Abzahlung erworbener Anteile durch Erbringen von Arbeitsleistung,
- Kombination aus Einkauf und Arbeitsleistung.

Was ist aus Sicht der Praxisleiterin*des Praxisleiters zu beachten?

- Wichtig ist Rechtssicherheit, v. a. im Hinblick auf die Arbeitszeiten! Bezahlung, d. h. Geld, ist in der Großtierpraxis meistens nicht das Problem.
- Schwierigkeiten, eine*n geeignete*n mTÄ zu finden.
- mTÄ will oft nur eine bestimmte Zeit bleiben (meistens ca. zwei Jahre)
- mTÄ will sich anfangs oft nicht einkaufen
- Ausbildung von Anfänger*innen ist notwendig und kostet Zeit, Kraft und Geld

Was ist aus Sicht der mTÄ zu beachten?

- Angemessene, faire Entlohnung muss gegeben sein
- Ist die Bereitschaft zur Arbeit als selbstständige*r TÄ vorhanden?
- Ist die*der Praxisleiter*in bereit, für eine entsprechende Ausbildung zu sorgen?
- Kann ich möglichst risikofrei und unkompliziert wieder aussteigen?
- Unternehmerisches Denken ist gefordert

Was sollte geregelt werden?

- Wochenendregelung
- Nachtbereitschaften
- Fortbildung
- SFU
- andere Nebentätigkeiten (Vorträge, Kammer, Sachverständigentätigkeit, ...)
- Freizeit und Urlaub
- Krankheit, Unfall

Bezüglich der Gesellschaftsformen kommen v. a. folgende Formen in Frage, wenn die mTÄ selbstständig und nicht etwa im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Minderheitsgesellschafter*innen einer GmbH tätig sein wollen:

- OG, KG

Hinsichtlich der genaueren vertraglichen Regelungen sei auf den nächsten Abschnitt verwiesen — wo zusätzlich zu den Personengesellschaften (OG, KG) auch noch zur vertraglichen Regelung der GmbH näheres erklärt wird —, da diesbezüglich die Regelungserfordernisse bei kleinen und großen Praxisstrukturen sehr ähnlich sind.

1.3 Zusammenarbeit in größeren Praxisstrukturen/Kliniken

TIPPS UND HINWEISE

Bezüglich der Gesellschaftsformen kommen hier v. a. folgende Formen in Frage:



OG, KG, GmbH und GmbH & Co KG.(13)

Über Vor- und Nachteile dieser Gesellschaftsformen wurde bereits im allgemeinen Teil berichtet. Bei GmbHs mit mehreren Teilhaber*innen ist unbedingt zu beachten, dass bei einem Gesellschaftsanteil von bis zu 25 % ASVG-Versicherungspflicht besteht – hier ist also ein »Opting-Out« (private Krankenversicherung) NICHT möglich.

Was sollte vertraglich geregelt sein?

Wichtig ist grundsätzlich immer, dass der Gesellschaftsvertrag und allfällige Zusatzvereinbarungen nach den Bedürfnissen der Gesellschafter*innen individuell ausgestaltet werden und genau geregelt ist, was den Gesellschafter*innen wichtig ist. Natürlich ist dies vor allem vor dem Hintergrund eines möglichen zukünftigen Konflikts – auch eines Interessenkonflikts, wie etwa bei der Berufsunfähigkeit – wichtig, gerade damit es im Fall der Fälle nicht zum Streit kommt. Wie zeigen im Anschluss typische Regelungsinhalte und Beispiele, die sich in tierärztlichen Kooperationsverträgen finden oder finden könnten.

Dabei wird, soweit sinnvoll möglich und ohne Anspruch auf Vollständigkeit, meist getrennt nach Personengesellschaften (OG, KG) und Kapitalgesellschaften (GmbH) auch die gesetzliche Regelung skizziert, die bei Fehlen einer vertraglichen Regelung gelten würde.

Praxistipp: Regeln Sie möglichst genau, welche*r Gesellschafter*in welchen finanziellen und sonstigen Beitrag zum Gemeinsamen leisten muss und was er*sie dafür bekommt. Klingt einfach, ist aber an sich schon komplex genug: Messen Sie den Beitrag jedes*jeder Einzelnen am Zeiteinsatz, werden Sie Zeitaufzeichnungen machen müssen; messen Sie am Umsatz, muss auch irgendjemand die Tätigkeit besorgen, die weniger bringt: Je genauere Vorstellungen Sie mit Ihren Partner*innen entwickeln, desto leichter können auch die entsprechende juristische Formulierung und steuerliche Lösung gefunden werden. Wenn Sie nichts Besonderes regeln, sind Sie den Regelungen unterworfen, die der Gesetzgeber als Standard (man spricht von dispositivem Recht) vorgibt; diese Regelungen sind dann oft aber nicht passend für Ihren Fall und Abweichungen lassen sich im Streitfall nicht mehr einvernehmlich vereinbaren.

Praxistipp: Regeln Sie zu Beginn der Partnerschaft auch gleich, unter welchen Bedingungen Sie wieder „rauskommen“ und worauf Sie sich dann einstellen müssen: Welche Ansprüche wollen Sie bei Ende Ihrer Betätigungen gegenüber den anderen durchsetzen können?

Praxistipp: Sparen Sie nicht an der falschen Stelle. Im Internet oder in Büchern – und auch in dieser Broschüre – finden Sie zahlreiche meist gute und praxisbewährte Formulierungsbeispiele für Gesellschaftsverträge. Das beste Muster nützt allerdings nichts, wenn es unreflektiert übernommen wird, ohne dass es an Ihre spezielle Situation angepasst wurde. Es muss sichergestellt sein, dass

PRAXISINFO

(13) Zu den derzeitigen rechtlichen Unsicherheiten über die Zulässigkeit der KG (und damit auch der GmbH & Co. KG) siehe Kapitel 1.2 oben. Die gegenständliche Darstellung geht von der Zulässigkeit der KG aus.

die im Muster enthaltenen Regeln auch wirklich das gewünschte Ergebnis bringen. Es ist daher in den meisten Fällen nicht nur sinnvoll, sondern dringend zu empfehlen, sich fachkundigen Rat bei der Wahl der Rechtsform und bei der inneren Gestaltung der Gesellschaft zu holen. Bei Gesellschaftsgründungen stehen Ihnen neben Ihrer*Ihrem Steuerberater*in auch Rechtsanwält*innen und Notar*innen als kompetente Ansprechpartner*innen mit Rat und Tat zur Seite. Denken Sie daran, dass durch jede eindeutige vertragliche Regelung potenziell ein langer und kostspieliger (und v. a. auch belastender) Rechtsstreit vermieden werden könnte.

1.3.1 ALLGEMEINER TEIL

Firma und Sitz bzw. mehrere Sitze/Standorte

- Firma, wobei „Firma“ in diesem Zusammenhang nicht das Unternehmen meint (im Sinne von „Ich arbeite bei Firma XY ...“), sondern den Namen, unter dem die*der Unternehmer*in das Unternehmen betreibt. Dieser Name kann sich zu einer Marke entwickeln, die schützenswert ist – darüber muss man sich eventuell Gedanken machen und dies regeln, bzw. gesondert eine Marke anmelden, wenn man das möchte. Im Übrigen muss die Firma geeignet sein, das Unternehmen eindeutig und individuell zu benennen (also nicht etwa nur „Tierarzt GmbH“, sondern „NN Tierarzt GmbH“) und darf nicht irreführend sein (was z. B. der Fall wäre, wenn ein*e „Einzelpraktiker*in“ am Land seine*ihre Tierarzt-GmbH „Global Animal Healthcare Group GmbH“ nennt, um „größer“ zu wirken).
- Gegenstand des Unternehmens, z. B. Ausübung des Tierarztberufs auf gemeinsame Rechnung, Betreiben einer Ordination oder Tierklinik; wichtig hierbei ist, dass jede*r Tierärzt*in aufgrund eigener Berufsbefugnis arbeitet (Berufsbefugnis gemäß TÄG mit allen dazugehörigen Tätigkeiten im Sinne des TÄG) und nicht – wie z. B. bei Anwält*innen oder Ziviltechniker*innen – die Gesellschaft selbst Befugnisträgerin ist.

Grundsätzlich hat jede*r Gesellschafter*in berufsberechtigte*r Tierärzt*in zu sein, soweit es sich nicht um einen Fall der zulässigen Beteiligung Berufsfremder an einer Tierärzt*innengesellschaft handelt (siehe dazu Kapitel 1.2 das Beispiel einer GmbH mit Beteiligung Berufsfremder).

- Betrieb/Führung einer THA gemäß §23 TÄG
- Dauer der Gesellschaft und Geschäftsjahr sollten geregelt werden. Wird nichts (Abweichendes) vereinbart, ist die Gesellschaft auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und das Geschäftsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
- Rechtsstellung der Gesellschafter*innen und Beteiligungsverhältnisse müssen geregelt sein – z. B. ist bei einer Personengesellschaft zu regeln, ob sich die Verhältnisse nach dem Verhältnis der Einlagen (gesetzliches Modell, bei dem reine Arbeitsgesellschafter*innen keine eigentliche Beteiligung haben) oder nach fixen Prozentzahlen richten. Auch ist bei Personengesellschaften eine Klarstellung empfehlenswert, ob es beim derzeitigen gesetzlichen Modell der fixen Kapitalkonten bleibt, oder variable Kapitalkonten vereinbart werden sollen (womit sich z. B. durch das „Stehenlassen“ von Gewinnen der Kapitalanteil erhöhen kann). Bei der GmbH ist dagegen zu regeln, welche Einlagen (in Euro ausgedrückt) die Gesellschafter*innen zu leisten haben und welche Beteiligung an der Gesellschaft bzw. welches Stimmgewicht in der Generalversammlung damit verbunden ist. Ist nichts Besonderes geregelt, vermittelt nach dem Gesetz ein Beteiligungsbetrag von EUR 10,00 jeweils eine Stimme.

- Aufteilungsschlüssel für Gewinn/Verlust/Substanz sollte geregelt werden, z. B. entsprechend Beteiligungsverhältnis; Gewinnvorwegentnahmen – die nur bei der Personengesellschaft möglich sind – werden beim Jahresabschluss gegenverrechnet. Wird keine Regelung getroffen, ist etwa bei der GmbH grundsätzlich immer der gesamte Gewinn auszuschütten, während es – gerade zu Beginn – sinnvoll sein kann, ein zumindest teilweises Thesaurieren (Ansparen) von Gewinnen als Regelmodell vorzusehen. Auch wenn zukünftig die Möglichkeit gegeben sein soll, Gewinne ausnahmsweise abweichend von den Beteiligungsverhältnissen auszuschütten, wäre dies bei der GmbH zwingend bereits im Gesellschaftsvertrag vorzusehen.
- Immaterielle Wirtschaftsgüter wie Markenname, Website(s) und Telefonnummer sollten geregelt werden. Wichtiger Tipp für Personengesellschaften, um Streit zu vermeiden: Kund*innenstock ist KEIN Gesellschaftsvermögen! Generell ist es sinnvoll, alle Immaterialgüterrechte in der Gesellschaft zu bündeln, um nicht z. B. beim Ausstieg einer*eines Gesellschafter*in, der *die auf ihren*seinen Namen alle Marken angemeldet hat, in einen Konflikt zu geraten.
- Wer hat wann Einsicht in die Bücher? Idealerweise JEDE*R Gesellschafter*in und jederzeit – das ist wichtig für die Vertrauensbasis. Wenn hier nichts Genaues geregelt wird, kann das Bucheinsichtsrecht nach der gesetzlichen Grundregel je nach Gesellschaftsform praktisch unzureichend sein, womit der Boden für „Geheimniskrämereien“ durch die dominierenden Gesellschafter*innen bereitet ist.
- Gemeinsamer Geschäftsjahresabschluss → alle Gesellschafter*innen unterschreiben. Bei der GmbH dagegen ist der Jahresabschluss (Bilanzierungspflicht!) zwingend von allen Geschäftsführer*innen zu unterschreiben und den Gesellschafter*innen zur Genehmigung vorzulegen, weshalb hier oft mit dem gesetzlichen Standardmodell das Auslangen gefunden werden kann.
- Sorgfalt
- SV-Beiträge und Kammerbeiträge: Wer zahlt? Privat? Gesellschaft (meist besser) – mit Steuerberater*in und Rechtsberater*in abklären
- Es ist möglich, dass sich eine Gesellschaft eine Geschäftsordnung gibt, was insbesondere bei Personengesellschaften mit mehreren geschäftsführenden Gesellschafter*innen (OG-Gesellschafter*innen, Komplementär*innen) oder GmbHs mit mehr als einer*einem Geschäftsführer*in sinnvoll ist. In der Geschäftsordnung kann z. B. eine Aufgabenverteilung bzw. Ressortverteilung vorgesehen werden, damit z. B. ein*e kaufmännische*r Geschäftsführer*in in der GmbH grundsätzlich nicht auch für die tierärztlichen Belange der*des geschäftsführenden Tierarzt*in und umgekehrt verantwortlich ist.
- Auflösungsprozedere regeln. Hier weichen die gesetzlichen Vorgaben bei Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften stark voneinander ab. Bei einer OG gibt es z. B. ein gesetzliches Kündigungsrecht, mit dem ein*e Gesellschafter*in auch gegen den Willen der übrigen Gesellschafter*innen aussteigen kann, während es eine solche Exit-Möglichkeit bei der GmbH grundsätzlich nicht gibt. Auch die Frage der „Abschichtung“ bei der OG („Abfertigung“ der/des aussteigende OG-Gesellschafter*in) ist vom Gesetzgeber detailliert geregelt, kann aber abweichend vereinbart werden (z. B. wenn ein*e aussteigende*r OG-Gesellschafter*in nicht mehr an schwebenden Geschäften beteiligt sein soll ...).

1.3.2 EINSTIEG

Wichtig ist die Regelung der Betriebsbewertung. Idealerweise orientiert sich die Bewertung am Gewinn; prinzipiell natürlich auch aus Umsatz möglich, dies wird für Neueinsteiger*innen aber unrealistisch teuer.

Z. B. Durchschnittlicher Jahresgewinn errechnet aus den Gewinnen der letzten drei Jahre → Firmenwert ist einfacher oder 1,5-facher durchschnittlicher Jahresgewinn.

Denn dann ist jede*r am Gewinn interessiert und nicht bloß am Umsatz → ergibt einen wirtschaftlicheren Betrieb.

Besondere Bedeutung hat beim Einstieg auch die Frage, um welche Gesellschaftsform es sich handelt, da dies sowohl für die Art des Beteiligungserwerbs als auch für die Haftung der*des neuen Gesellschafter*in entscheidend ist. Beim Einstieg als OG-Gesellschafter*in oder Komplementär*in einer KG übernimmt die*der neue Gesellschafter*in automatisch eine unbeschränkte Haftung für alle bestehenden Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Zwar haftet der*die Kommanditist*in einer KG nicht auf diese Weise, sondern nur mit der betraglich fixen Haftsumme (Kommanditanteil); diese Form der Beteiligung ist aber für eine*n mitarbeitende*n Gesellschafter*in nicht immer optimal, weil damit keine Geschäftsführungsbefugnis und nur sehr eingeschränkte Mitbestimmungsrechte verbunden sind.

Dagegen erfolgt der Einstieg in eine GmbH entweder durch (teilweise) Übernahme eines bestehenden Geschäftsanteils oder Übernahme eines neuen Geschäftsanteils, der durch eine Kapitalerhöhung entstanden ist. In beiden Fällen haftet die*der neue Gesellschafter*in grundsätzlich überhaupt nicht für Gesellschaftsverbindlichkeiten. Als reine*r GmbH-Gesellschafter*in hat man aber – anders als ein*e OG-Gesellschafter*in – nicht auch automatisch eine Geschäftsführungsbefugnis, sondern müsste gesondert zur*zum Geschäftsführer*in bestellt werden.

1.3.3 VERPFLICHTUNG ZUR ZUSAMMENARBEIT, BEITRÄGE

- Vertragspartner*innen verpflichten sich gegenseitig, ihre ganze Arbeitskraft der Gesellschaft zum Betrieb der jeweiligen Tierarztpraxis zu widmen sowie die der Gesellschaft übertragenen Aufträge mit der erforderlichen Sorgfalt zu bearbeiten. Die gesamte Arbeitsleistung fließt in die Gesellschaft! Falls nicht, muss vereinbart werden, wie viel. Schriftlich! Die Bewertung der Arbeitsleistung sollte im Vorhinein geregelt werden.
- Besonders bei der GmbH ist es unbedingt erforderlich, eine Arbeitsverpflichtung der Gesellschafter*innen – am besten schriftlich – ausdrücklich zu vereinbaren. Anders als z. B. bei der OG ist man als GmbH-Gesellschafter*in nämlich nicht auch automatisch Geschäftsführer*in (bei der OG heißt dieses Prinzip „Selbstorganschaft“), sondern muss gesondert zur*zum Geschäftsführer*in bestellt werden (sogenanntes „Trennungsprinzip“). Auch wenn ein*e Gesellschafter*in „nur“ als Angestellte*r mitarbeiten soll, ist dies vertraglich zu regeln, weil ansonsten nach österreichischem Arbeitsrecht grundsätzlich jederzeit eine Arbeitnehmer*innenkündigung möglich ist. Die Verpflichtung zur Mitarbeit bei Gesellschafter*innen einer GmbH kann auch zusätzlich gesellschaftsrechtlich abgesichert werden (z. B. durch die Möglichkeit, die Anteile einer*eines nicht mehr arbeitswilligen Gesellschafter*in zu übernehmen).

- Jede Nebenbeschäftigung und die Übernahme von Ämtern (z. B. Kammertätigkeit, diverse Funktionär*innentätigkeiten ...) ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der Partner*innen zulässig. Auch hier gibt es aber Besonderheiten: Bei der GmbH unterliegt ein*e reine*r Gesellschafter*in, die*der nicht auch Geschäftsführer*in oder Angestellte*r ist, z. B. nicht automatisch einem Nebenbeschäftigungs- oder Konkurrenzverbot.
- Soweit es sich nur um eine Praxisgemeinschaft und keine Zusammenarbeit auf gemeinsame Rechnung handelt, sollten sich die Vertragspartner*innen dennoch gegenseitig über den Fortlauf der jeweiligen Praxen/Geschäftsfelder unterrichten und sich erforderlichenfalls im Rahmen einer kollegialen Zusammenarbeit wechselseitig beraten und unterstützen.
- Durch entsprechende Regelungen sollte sichergestellt sein, dass jede*r geschäftsführende Vertragspartner*in berechtigt ist, über Annahme und Ablehnung von Aufträgen, sofern deren Inhalt und Umfang nicht den üblichen Geschäftsbetrieb eines Praxisstandorts/Praxisbereichs überschreitet, zu entscheiden. Bei der Annahme von Mandaten sind neben den berufsrechtlichen Vorschriften auch die Standesgrundsätze zu berücksichtigen.

1.3.4 WETTBEWERBSVERBOT

Ab dem Ausstieg aus der Gesellschaft gilt für die*den Ausgestiegene*n grundsätzlich kein Wettbewerbsverbot, weshalb ein solches unter Umständen vereinbart werden sollte. Evtl. Niederlassungsverbot in einem gewissen Umkreis, aber Achtung – dies kann zum „Rosenkrieg“ führen.

Die Verwendung einer gleichen oder ähnlichen Firma bzw. Unternehmensbezeichnung ist zwar unzulässig, es sollte aber sichergestellt werden, dass austretende Gesellschafter*innen – wenn überhaupt – nur ihre „eigenen“ Kund*innen mitnehmen.

1.3.5 VERTRETUNG UND GESCHÄFTSFÜHRUNG

Vorweg ist hierbei zu unterscheiden:

Geschäftsführung meint die eigentliche Unternehmensleitung, d. h. rechtliche und tatsächliche Maßnahmen zu setzen, die dem Zweck der Gesellschaft dienen (z. B. Entscheidung, welche*r von zwei Bewerber*innen eingestellt werden soll). Sind mehrere Geschäftsführer*innen vorhanden (regelmäßig der Fall bei einer OG, aber z. B. auch bei einer GmbH häufig anzutreffen), unterscheidet man zwischen Einzelgeschäftsführung (jede*r Geschäftsführer*in entscheidet grundsätzlich alleine, die anderen haben ein Widerspruchsrecht) oder Gesamtgeschäftsführung. Eine besondere Spielart ist die Ressortverteilung, bei der innerhalb des eigenen Ressorts jede*r grundsätzlich alleine entscheidet.

Vertretung bzw. Vertretungsbefugnis meint die Befugnis, rechtliche Wirkungen für und gegen die Gesellschaft zu erzeugen; mit anderen Worten die Befugnis, die Gesellschaft zu berechtigen oder zu verpflichten (z. B. den Dienstvertrag mit der*dem ausgesuchten Bewerber*in für die Gesellschaft dann auch tatsächlich zu unterschreiben). Meistens – aber nicht immer – fallen Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis zusammen. Sehr häufig anzutreffen ist die sogenannte Gesamtvertretung, d. h. eine Vertretung ist immer nur durch zwei vertretungsbefugte Geschäftsführer*innen möglich, womit man ein Vier-Augen-Prinzip beim „Unterschreiben“ rechtssicher verankern kann. Soll jede*r Geschäftsführer*in „alleine“ unterschreiben dürfen, spricht man von Einzelvertretungsbefugnis. Diese hat den Vorteil, dass z. B. Urlaubsabwesenheiten der*des zweiten Geschäftsführer*in kein Problem sind, sollte aber nur bei einem guten Vertrauensverhältnis gewählt werden.

OG/KG

Nach dem gesetzlichen Standardmodell kommt jeder*jedem OG-Gesellschafter*in bzw. jeder* jedem KG-Komplementär*in (nicht Kommanditist*in) Einzelgeschäftsführungs- und Einzelvertretungsbefugnis zu. Soll ein*e Kommanditist*in praktisch in die Geschäftsführung eingebunden werden, wird das meistens mit einem Dienstvertrag plus Prokura (Vertretungsbefugnis im Firmenbuch) oder zumindest Handlungsvollmacht (nicht im Firmenbuch ersichtlich) gelöst.

Bei vielen Partner*innen kann es aber z. B. empfehlenswert sein, nur einer*inem Gesellschafter*in die Geschäftsführung einzuräumen (mit/ohne Extrabezahlung). Auch bei der Vertretungsbefugnis kann eine Abweichung vom Standardmodell im Sinne eines Vier-Augen-Prinzips sinnvoll sein.

GmbH & Co. KG

Bei dieser Sonderform der KG ist keine natürliche Person als unbeschränkt haftende*r Gesellschafter*in (Komplementär*in) vorhanden. Einziger Komplementär ist eine eigene zweite Gesellschaft, meistens eine GmbH. Geschäftsführer*in der KG ist auch hier Komplementär*in, d. h. die GmbH. Da eine GmbH aber selbst nicht handeln kann, sondern nur durch ihre Organe, wird die Geschäftsführung von der GmbH-Geschäftsführung übernommen.

Kommanditist*innen können auch hier mit Handlungsvollmachten oder Prokura ausgestattet werden.

GmbH

Sind mehrere GmbH-Geschäftsführer*innen bestellt, sieht das Gesetz bei der Vertretungsmacht Gesamtvertretung durch alle Geschäftsführer*innen vor, was bei mehr als zwei Geschäftsführer*innen meist „übers Ziel hinauschießt“. In der Praxis ist meistens eine Einzelvertretung oder Gesamtvertretung durch zwei Geschäftsführer*innen oder eine*n Geschäftsführer*in gemeinsam mit einem*einer Prokurist*in anzutreffen. Die Geschäftsführungsbefugnis ist vom Gesetz als Gesamtgeschäftsführung nach Einstimmigkeitsprinzip vorgesehen, kann aber ebenfalls anders geregelt werden, was vor allem bei größeren Organisationen Sinn macht, wo es z. B. gelegentlich Nachbildungen der im angloamerikanischen Bereich üblichen „Board-Funktionen“ CEO, CFO, CTO etc. gibt.

Anders als bei der OG werden GmbH-Geschäftsführer*innen mit Gesellschafter*innenbeschluss bestellt und abberufen, wofür grundsätzlich die einfache Stimmenmehrheit ausreicht. Minderheitsgesellschafter*innen können sich aber im Gesellschaftsvertrag durch Sonderrechte gegen eine Abberufung durch die Mehrheit absichern.

Praxistipp: Die Frage der Bestellungs- und Abberufungskompetenz ist in jeder GmbH regelmäßig eine wesentliche „Machfrage“. Jede*r Geschäftsführer*in sollte sich – wenn sie*er nicht über die nötige Mehrheit verfügt – der Möglichkeit ihrer*seiner jederzeitigen Abberufung bewusst sein bzw. im Gesellschaftsvertrag seine*ihre Position dann entsprechend absichern (z. B. durch Sonderrechte, Nominierungsrechte).

GANZ WICHTIG

Grenzen einziehen: Bis zu welchem Geldbetrag darf jeder allein entscheiden, bis wohin sind Mehrheitsbeschlüsse (einfach → zwei Drittel → 75%) erforderlich, ab wann sind einstimmige Beschlüsse notwendig?



Die Geschäftsführung im Innenverhältnis sollte nach den praktischen Erfordernissen individuell geregelt werden. Sinnvoll ist etwa eine Regelung zu folgenden Fragen, für die das gesetzliche Standardmodell keine Vorkehrung trifft:

1.3.6 BERUFSUNFÄHIGKEIT/KRANKHEIT

Formulierungsbeispiele für eine OG:

Ein voller Ausfall einer*eines Gesellschafter*in wird angenommen, wenn wesentliche Partner*innenaufgaben zum überwiegenden Teil nicht mehr wahrgenommen werden. Ein partieller Ausfall ist anzunehmen, wenn wesentliche Partner*innenaufgaben noch zum überwiegenden Teil wahrgenommen werden.

Ein andauernder Ausfall wird angenommen, wenn sich dieser über einen längeren Zeitraum als ein Jahr (zwei Jahre) erstreckt. Von einem vorübergehenden Ausfall wird gesprochen, wenn dieser einen größeren Zeitraum als drei Monate in Anspruch nimmt, nicht aber über ein Jahr hinausgeht. Von einem kurzfristigen Ausfall wird gesprochen, wenn dieser kürzer als drei Monate ist.

Bei einem vollen und andauernden Ausfall einer*eines Gesellschafter*in hat diese*r Gesellschafter*in auszutreten bzw. wird dessen*deren Ausschluss aus der Gesellschaft durch einen Gesellschaftsbeschluss mit einer Mehrheit von 85 % festgesetzt.

Ein*e arbeitsunfähige*r Gesellschafter*in bleibt über einen Zeitraum von sechs Monaten ohne Abzüge am Gewinn der Gesellschaft beteiligt. Bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit reduziert sich der Gewinnanteil der*des betroffenen Gesellschafter*in um 30 %, ebenso reduziert sich ihr*sein monatlicher Vorwegbezug um 30 %. Dies gilt für weitere 18 Monate der dauernden Berufsunfähigkeit.

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit sind die übrigen Gesellschafter*innen berechtigt, mit einer Mehrheit von 2/3 zu beschließen, dass ein möglichst adäquater Ersatz in Form einer*eines Assistent*in zumindest für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder einen entsprechenden adäquaten längeren Zeitraum angestellt wird. Die Kosten dafür werden von der Gesellschaft getragen. Die Entscheidung, ab wann dies zu geschehen hat, liegt bei den verbleibenden (arbeitsfähigen) Gesellschafter*innen.

In diesem Fall sind die übrigen Gesellschafter*innen berechtigt, mittels einstimmig zu fassendem Gesellschaftsbeschluss (wobei die*der betroffene Gesellschafter*in nicht stimmberechtigt ist) die*den vorangeführte*n Assistent*in im Umfang von maximal 10 % an der Gesellschaft zu beteiligen – dies ist v. a. auch für KGs interessant und wichtig.

Bei der GmbH ist die Problemlage etwas anders gelagert, weil wegen des Trennungsprinzips die Geschäftsführer*innen- und Gesellschafter*innenstellung grundsätzlich nicht direkt verknüpft sind. Bei dauerhafter Berufsunfähigkeit einer*eines Gesellschafter*in würde sich nach dem gesetzlichen Regelungsmodell nichts an ihrer*seiner Gesellschafterstellung ändern und sie*er könnte auch nicht aus der Gesellschaft „hinauskomplimentiert“ werden. Möchte man in einem solchen Fall eine Trennungsmöglichkeit vorsehen, wäre etwa eine sogenanntes Aufgriffsrecht möglich, das den übrigen Gesellschafter*innen die Übernahme des GmbH-Anteils der*des ausgefallenen Mitgesellschafter*in ermöglicht.

1.3.7 TOD EINES*EINER GESELLSCHAFTER*IN, ABSCHICHTUNG DER ERB*INNEN

Bei der Personengesellschaft OG/KG sollte die Höhe der Abfindung geregelt werden. Diese kann eventuell über eine Ablebensversicherung (Risikoversicherung) abgedeckt werden. Hier sind verschiedene Modelle möglich. Der Gewinn aus schwebenden Geschäften sollte explizit ausgenommen werden.

Er kann aber auch die Vererbung des Geschäftsanteiles bzw. die Fortsetzung der Gesellschaft mit Kindern/Ehegatt*innen (falls diese Tierärzt*innen oder zulässigerweise berufsfremde Gesellschafter*innen sind) kann z. B. bei der OG wie folgt geregelt werden: Sollte die*der verstorbene Gesellschafter*in über leibliche Kinder oder Ehegatt*in verfügen, die zur Ausübung des tierärztlichen Berufs berechtigt sind, sind diese eintrittsberechtigt, sofern darüber ein zustimmender Beschluss mit einer Mehrheit von 80 % der Stimmen der verbleibenden Gesellschafter*innen gefasst wird. Geschieht dem so, wird die Gesellschaft mit den Erb*innen fortgesetzt. Der Gesellschaftsanteil des*der Erblasser*in geht in diesem Fall in voller Höhe auf die nachfolgeberechtigten Personen über.

Wichtig zur Vereinfachung der Abwicklung: Im Falle einer Vererbung eines Geschäftsanteils an mehrere Personen: Die Erb*innen müssen ihre Rechte durch eine*n gemeinsame*n Bevollmächtigte*n ausüben.

Zum Thema Lebensversicherung/Ablebensversicherung/Unfallversicherung: Unbedingt mit Steuerberater*in abklären: Wer zahlt? Firma? Privat? – Wird diese Versicherung steuerlich genutzt – ja/nein? – Welche Konsequenzen hat dies?

Wichtig ist zu vereinbaren, dass der Tod einer*eines Gesellschafter*in NICHT zur Auflösung der Gesellschaft führt.

Bei der GmbH ist die Sachlage wieder etwas anders: Der GmbH-Anteil der*des verstorbenen Gesellschafter*in fällt grundsätzlich in den Nachlass und wird auf die Erb*innen verteilt, bzw. kann auch als Vermächtnis anderen Personen zugedacht werden. Auch hier ist empfehlenswert, im Gesellschaftsvertrag die Wahrnehmung der Rechte aus dem Anteil durch nur eine Person vorzusehen, damit man im Worst Case nicht z. B. mit zehn Erb*innen eines 3%-GmbH-Anteils eine Gesellschafter*innenversammlung durchführen muss. Ist eine Fortsetzung der Gesellschaft mit den Erb*innen nicht gewünscht, bieten sich wiederum vertraglich für den Ablebensfall vereinbarte Aufgriffsrechte an, die den überlebenden Gesellschafter*innen die Übernahme des betroffenen Anteils ermöglichen sollen, während der Nachlass dafür einen Aufgriffspreis (meist der sachverständig festgestellte Verkehrswert des Anteils) bekommt.

1.3.8 PENSIONSREGELUNGEN

Wenn nichts Besonderes vertraglich geregelt wurde, hat das Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters auf die Gesellschafter*innenstellung grundsätzlich keine besondere Wirkung.

Bei der OG bietet sich eine Regelung an, derzufolge ab Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters (Regelpensionsalter) die*der betroffene Gesellschafter*in aus der Gesellschaft ausscheidet, sofern die verbleibenden Gesellschafter*innen nicht mit einer Mehrheit von 2/3 Anderweitiges beschließen. Die*Der betreffende Gesellschafter*in hat jedoch das Recht, bis zum 31.12. jenes Jahres, in welchem sie*er das Regelpensionsalter vollendet, als Gesellschafter*in in der Gesellschaft zu verbleiben. Spätestens mit 31.12. scheidet die*der betroffene Gesellschafter*in sodann im vorangeführten Sinne der Gesellschaft aus. Die*Der betroffene Gesellschafter*in hat

den übrigen Gesellschafter*innen bis spätestens einen Monat vor Erreichen bzw. Vollendung des Regelpensionsalters mitzuteilen, ob sie*er beabsichtigt, bis 31.12. des betreffenden Jahres als Gesellschafter*in zu verbleiben.

Geregelt werden muss die Übertragung bzw. das Aufgreifen des Anteils der*des Ausscheidenden, insbesondere auch die Ermittlung eines Übernahmepreises (siehe weiter unten).

Bei der GmbH finden sich oftmals Regelungen zum Pensionsantritt und zu Betriebspensionen in Geschäftsführungsverträgen. Ähnlich wie für den Ablebensfall könnte auch hier über Aufgriffsrechte nachgedacht werden, falls man in der Gesellschaft keine „Pensionär*innen“, sondern nur aktive Tierärzt*innen haben möchte. Das Thema sollte jedenfalls bereits bei der Gründung bedacht und geregelt werden, da später bei unterschiedlichen Interessenslagen meist kein Einvernehmen mehr hergestellt werden kann.

1.3.9 AUSSCHLUSS

Ein*e Gesellschafter*in einer Personengesellschaft kann grundsätzlich durch Gesellschafter*innenbeschluss aus wichtigem Grund aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Mögliche Detailregelungen könnten etwa eine Ausschlussmöglichkeit vorsehen, wenn:

- in ihrer*seiner Person ein wichtiger Ausschlussgrund vorliegt;
- in die Rechte aus ihrer*seiner Beteiligung ein berechtigtes Exekutionsverfahren geführt und dieses nicht innerhalb von drei Monaten eingestellt wird;
- sie*er ihre*seine Eigenberechtigung verliert;
- sie*er in Insolvenz oder Ausgleich gerät oder ein solcher Antrag mangels kostendeckenden Vermögens abgewiesen wird;
- wenn ein*e Gesellschafter*in sich im Verhältnis zu den Mitgesellschafter*innen nicht mehr adäquat an der Erwirtschaftung des Umsatzes beteiligt, wenn die von ihm*ihr aus der tierärztlichen Tätigkeit erwirtschafteten Erträge über zwei Jahre hindurch deutlich (um mindestens 30 %) unter dem entsprechenden Beitrag der anderen Gesellschafter*innen liegen;
- eine dauernde oder voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit einer*eines Gesellschafter*in vorliegt (jedenfalls länger als 24 Monate);
- ein*e Gesellschafter*in bei der Rechnungslegung unredlich ist;
- ein*e Gesellschafter*in die Erfüllung der ihm*ihr obliegenden wesentlichen Verpflichtungen unterlassen hat oder die Gesellschaft oder das Vermögen der Gesellschaft für reine Privatzwecke missbraucht;
- ein*e Gesellschafter*in durch fortdauernde Krankheit oder aus anderen Ursachen zu den ihr*ihm obliegenden Geschäften innerhalb der Gesellschaft auf Dauer unfähig werden sollte, jedoch nur, sofern dieser Zustand bereits mindestens zwei Jahre durchgehend gedauert hat;

und folgende weitere Regelungen enthalten:

- Verbliebe durch einen Ausschluss nur noch ein*e Gesellschafter*in in der Gesellschaft, darf diese*r eine*n neu hinzutretende*n Gesellschafter*in benennen.
- Der*Dem vom Ausschluss betroffenen Gesellschafter*in kommt kein Stimmrecht zu.
- Ihre*Seine Stimme zählt sohin nicht mit.
- Voraussetzung für die Beschlussfassung ist, dass der Beschluss binnen eines Jahres gefasst wird, nachdem die Voraussetzungen allen Gesellschafter*innen bekannt geworden sind.

- Der Ausschluss ist der*dem auszuschließenden Gesellschafter*in schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs mitzuteilen. Der Ausschluss wird zum Monatsletzten, der der Mitteilung folgt, wirksam.

Jede*r Gesellschafter*in ist verpflichtet, ihren*seinen Geschäftsanteil an einen von der Gesellschaft, und zwar von deren Generalversammlung, zu bestimmenden Dritten abzutreten, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der bei einer offenen Gesellschaft die übrigen Gesellschafter*innen zur Ausschließung der*des Gesellschafter*in berechtigen würde und auch, wenn der Ausschluss einer*eines Gesellschafter*in nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Gesellschaft mit beschränkter Haftung erklärt werden kann, sohin insbesondere, wenn sie*er nachweislich zum Schaden der Gesellschaft handelt und dieses Handeln trotz einmaliger schriftlicher Aufforderung durch die übrigen Gesellschafter*innen unter angemessener Fristsetzung und unter Androhung der Klage auf Abtretung nicht einstellt, die*der Gesellschafter*in Auflösungsklage erhebt, oder ihren*seinen Austritt aus der Gesellschaft erklärt. Ein wichtiger Grund in oben genanntem Sinne liegt insbesondere bei einer*einem Gesellschafter*in vor, über deren*dessen Vermögen das Konkursverfahren eröffnet oder gegen die*den durch eine*n Privatgläubiger*in berechnigte Exekution auf gesellschaftliche Rechte geführt wird. Ebenso gelten die in Punkt 1.3.9 genannten Fälle (siehe Aufzählung von Gründen weiter oben). Für all diese Fälle verpflichtet sich die*der Betroffene schon jetzt, die zur Anteilsübertragung erforderlichen Erklärungen vor dem Gericht abzugeben. In den Fällen, in denen ein*e Gesellschafter*in zur Abtretung ihres*seines Geschäftsanteils verpflichtet ist, ist ihr*ihm ein dem Wert des Geschäftsanteils entsprechendes, einvernehmlich festzulegendes Entgelt zu bezahlen. Ist ein Einvernehmen hierüber nicht zu erzielen, so ist der Abfindungswert ebenfalls gemäß Vertragspunkt 1.3.10 (siehe Ermittlungsverfahren weiter unten) zu ermitteln.

Bei der GmbH ist ein Gesellschafter*innenausschluss nur für den Fall der ursprünglich nicht geleisteten Einlage (sog. Kaduzierung) geregelt, sonst aber im Gesetz nicht vorgesehen. Das hat zur Folge, dass sogar offen feindselige und gesellschaftsschädigende Gesellschafter*innen grundsätzlich nicht als Gesellschafter*innen beseitigt werden können (es gibt aber natürlich andere Hilfsmittel zum Schutz der Gesellschaft und der Mitgesellschafter*innen ...). Möchte man Ausschlussmöglichkeiten haben, braucht es eine Gesellschaftsvertragsregelung.

1.3.10 HAFTUNG

OG = Persönliche Haftung jeder*jedes OG-Gesellschafter*in und jedes*jeder KG-Komplementär*in mit ihrem*seinem gesamten Privatvermögen. Die Gesellschafter*innen trifft dabei nicht nur eine Ausfallhaftung, sondern eine primäre Haftung. Gläubiger*innen der Gesellschaft dürfen sich auch gleich direkt an (auch nur eine*n einzelne*n) Gesellschafter*innen wenden. Kommanditist*innen haften nur bis zur im Firmenbuch eingetragenen Haftsumme (meist entspricht das der Kommanditbeteiligung, kann aber auch z. B. niedriger vereinbart werden). Gläubiger*innen können Kommanditist*innen nur soweit belangen, als diese die Haftsumme noch nicht einbezahlt oder diese zurückbekommen haben.

GmbH & Co. KG = GmbH haftet voll; die Haftung der Kommanditist*innen kann auf die Hafteinlage beschränkt werden – ist speziell bei hohem Haftungsrisiko interessant.

GmbH: Die Gesellschafter*innen einer GmbH könnten grundsätzlich gar nicht von Gläubiger*innen belangt werden. Ihre Haftung ist daher in Wahrheit nicht nur „beschränkt“, sondern ganz „ausgeschlossen“. Praktisch ergeben sich aber dennoch Haftungsrisiken, wenn GmbH-Gesellschafter*innen z. B. gegenüber der Geschäftsbank Haftungen eingehen oder auch als Geschäftsführer*innen

tätig sind und damit eine Haftung insb. für Steuern/Abgaben haben. Die grundsätzlich fehlende Gesellschafter*innenhaftung ist dennoch ein wesentlicher Vorteil der GmbH.

1.3.11 ÜBERTRAGUNG/AUFGRIFF/ERMITTLUNG DES ÜBERNAHMEPREISES

Grundsätzlich ist es immer zu empfehlen, bei der vertraglich vorgesehenen Möglichkeit eines Aufgriffs von Geschäftsanteilen das Aufgriffsprozedere vertraglich möglichst genau zu regeln und insbesondere auch die Ermittlung des Aufgriffspreises sicherzustellen, falls es zu keiner einvernehmlichen Festlegung kommt.

Das folgende Vertragsbeispiel aus einem Personengesellschafts-Gesellschaftsvertrag soll eine Idee von den sich stellenden Regelungsproblemen vermitteln. Viele darin enthaltene Regeln funktionieren auch im Kontext einer GmbH.

Es sollte aber bei derartigen Regelungen jedenfalls rechtskundige Unterstützung eingeholt werden, damit eine Regelung im Streitfall dann auch wirklich „Bestand“ hat und nicht von den beteiligten Anwälten „zerpflückt“ wird oder überhaupt von vornherein nichtig/rechtsunwirksam ist.

Vertragsbeispiel mit „Praktikerbewertung“

Übertragung unter Lebenden: Die Übertragung, Teilung oder Verpfändung von Geschäftsanteilen durch Rechtsgeschäfte unter Lebenden an Personen, die der Gesellschaft nicht schon als Gesellschafter*in angehören, bedarf in jedem einzelnen Fall der im Vorhinein einzuholenden schriftlichen Zustimmung der übrigen Gesellschafter*innen, wobei eine Mehrheit von 80 % der Stimmen erforderlich ist.

Will ein*e Gesellschafter*in ihren*seinen Geschäftsanteil oder einen Teil ihres*seines Geschäftsanteils entgeltlich oder unentgeltlich an Nichtgesellschafter*in übertragen, aber auch für den Fall, dass ein*e Gesellschafter*in aufgrund der Bestimmungen in diesem Vertrag oder aufgrund des Gesetzes ihren*seinen Geschäftsanteil übertragen muss, gilt folgende Aufgriffsregelung:

Fassen die verbleibenden Gesellschafter*innen einen zustimmenden Beschluss (notwendige Mehrheit von 80 % der Stimmen) zur Übertragung an Nichtgesellschafter*innen, besteht kein Aufgriffsrecht. Lautet der einstimmige Beschluss auf Ablehnung der Übertragung, wird den übrigen Gesellschafter*innen ein Aufgriffsrecht wie folgt eingeräumt:

Die anderen Gesellschafter*innen haben das Recht, den Geschäftsanteil der*des abtretenden oder ausscheidenden Gesellschafter*in nach dem Verhältnis ihrer Geschäftsanteile zu einem Abtretungspreis zu übernehmen, der wie folgt zu ermitteln ist:

Vorerst ist der Gewinnanteil des laufenden Geschäftsjahres bis zum Ausscheidungsstichtag zu berechnen. Dieser steht der*dem ausscheidenden Gesellschafter*in abzüglich der erfolgten Vorauszahlungen (Vorwegbezug) direkt zu.

Zusätzlich erhält die*der ausscheidende Gesellschafter*in einen Abtretungspreis in seinem*ihrem Geschäftsanteil aliquot entsprechender anteiliger Höhe des eineinhalbfachen Jahresgewinns,

ermittelt aus den durchschnittlichen Jahregewinnen der letzten drei vollen Geschäftsjahre vor dem Ausscheiden. Es besteht Übereinstimmung der Gesellschafter*innen und es wird zwischen diesen ausdrücklich vereinbart, dass diesbezüglich die für diese vollen Geschäftsjahre von allen Gesellschafter*innen unterfertigten Jahresabschlüsse als für die Berechnung bindend angesehen werden.

Beispiel

Eineinhalbfacher Jahregewinn ist € 160.000,-,
aliquoter Anteil beträgt 25 %: Abtretungspreis ist € 40.000,-

Im Hinblick darauf, dass in den ersten Jahren nach Errichtung der Gesellschaft hohe entgeltliche Investitionen und möglicherweise auch Kreditaufnahmen hierzu erforderlich sein werden und zu erwarten sind, vereinbaren die Gesellschafter*innen für die ersten drei Jahre ab Errichtung der Gesellschaft in Abänderung zuvor angeführter Regelung Folgendes:

Will ein*e Gesellschafter*in ihren*seinen Geschäftsanteil oder einen Teil davon innerhalb der ersten drei Jahre nach Errichtung der Gesellschaft entgeltlich oder unentgeltlich an Nichtgesellschafter*innen übertragen, aber auch für den Fall, dass ein*e Gesellschafter*in in dieser Zeit aufgrund der Bestimmungen in diesem Vertrag oder aufgrund des Gesetzes ihren*seinen Geschäftsanteil übertragen muss, wird den übrigen Gesellschafter*innen ein Aufgriffsrecht dahingehend eingeräumt, dass die anderen Gesellschafter*innen das Recht haben, den Geschäftsanteil des*der abtretenden oder ausscheidenden Kommanditist*in nach dem Verhältnis ihrer*seiner Geschäftsanteile zu einem Abtretungspreis von € ... (fixe Summe einsetzen) zu übernehmen.

Durch die Fixierung des Abtretungspreises soll dem vorangeführten Umstand der erforderlichen Investitionen in den ersten drei Jahren entsprechend Rechnung getragen werden und dient somit dem Schutz der Gesellschaft vor zu hohen wirtschaftlichen Belastungen in den ersten drei Jahren ab Errichtung der Gesellschaft.

Der vorangeführte Abtretungspreis ist wertgesichert nach dem Verbraucherpreisindex 2020 oder eines an dessen Stelle tretenden Index. Ausgangsindex ist der Ausscheidungsstichtag.

Lediglich für den Fall, dass die oben vereinbarte Ermittlungsmethode bezüglich des Abtretungspreises rechtlich unwirksam sein sollte, ist der Abtretungspreis durch Berechnung des Unternehmenswertes der Gesellschaft sowie aller verbundener Unternehmen und Beteiligungen im Einklang mit den Bestimmungen des Fachgutachtens KFS BW1 des Instituts für Betriebswirtschaft, Steuerrecht und Organisation der Kammer der Wirtschaftstreuhandler vorzunehmen.

Die Übernahmeerklärungsfrist nach dem erfolgten Anbot beträgt einen Monat, den Anbotstag nicht mitgerechnet, wobei für die Einhaltung der Frist das Datum des Postaufgabestempels ausschlaggebend ist. Macht ein*e Gesellschafter*in von diesem Recht keinen Gebrauch, so steht das Übernahmerecht an diesem Anteil den anderen Gesellschafter*innen nach dem Verhältnis ihrer Geschäftsanteile zu, doch ist auch dieses Recht binnen eines weiteren Monats auszuüben. Die Einlösungserklärung ist schriftlich an die*den abtretende*n bzw. ausscheidende*n Gesellschafter*in zu richten. Das Aufgriffsrecht kann jedoch nur für den gesamten zum Erwerb angebotenen Geschäftsanteil ausgeübt werden.

Lautet der Beschluss der übrigen Gesellschafter*innen auf Ablehnung der Übertragung und erfolgt kein Erwerb bzw. keine Übernahme des gesamten zum Erwerb angebotenen Geschäftsanteils,

teils durch eine*n oder mehrere Mitgesellschafter*innen, so hat dies nicht die Folge, dass die*der Gesellschafter*in den gesamten angebotenen Geschäftsanteil frei übertragen kann. Zwischen den Gesellschafter*innen besteht Einvernehmen darüber, dass es sich diesfalls um ein einmaliges Vetorecht der übrigen Gesellschafter*innen, betreffend den vom übertragungswilligen Gesellschafter genannten, bislang nicht der Gesellschaft angehörenden Übernahmewilligen handelt. Eine Übertragung des zum Erwerb angebotenen Geschäftsanteils an diese*n Übernahmewillige*n ist daher aufgrund dieses Vetorechts ausgeschlossen. Die*Der übertragungswillige Gesellschafter*in hat jedoch das Recht, eine*n andere*n nicht der Gesellschaft angehörende*n Übernehmer*in ihres*seines Anteils namhaft zu machen, wobei der oben genannte Vorgang diesfalls zu wiederholen ist. Fassen die verbleibenden Gesellschafter*innen neuerlich keinen zustimmenden Beschluss zur Übertragung des Geschäftsanteils an diese*n Nichtgesellschafter*in und erfolgt auch kein Erwerb bzw. keine Übernahme des gesamten zum Erwerb angebotenen Geschäftsanteils durch eine*n oder mehrere Mitgesellschafter*innen, so kann der gesamte angebotene Geschäftsanteil frei übertragen werden.

Der Abtretungspreis ist – sofern die Gesellschafter*innen einvernehmlich nicht etwas anderes vereinbaren – binnen zwölf Monaten nach Ausscheiden der*des Gesellschafter*in in vier Raten und zwar zum Ende des 3., 6., 9. und 12. Monats zur Zahlung fällig.

Das Ausscheidungsguthaben ist unverzinslich, aber entsprechend des Verbraucherpreisindex auf Basis des Durchschnittspreises des Jahres 2020 bzw., falls dieser nicht mehr verlautbart werden sollte, des an seine Stelle tretenden Index wertgesichert. Den Auszahlungsverpflichteten steht es frei, das Ausscheidungsguthaben schon vorzeitig auszuzahlen. Basis für die Wertsicherungsbeurteilung ist der Ausscheidungsstichtag.

Im Falle der Kündigung der Gesellschaft durch eine*n Gesellschafter*in sind die übrigen Gesellschafter*innen berechtigt, den Geschäftsanteil der*des kündigenden bzw. ausscheidenden Gesellschafter*in im Verhältnis ihrer übernommenen Geschäftsanteile zu einem Abtretungspreis zu übernehmen, der einvernehmlich festzulegen ist.

Ist ein Einvernehmen hierüber nicht zu erzielen, so gelten die weiter oben (Vertragspunkt 1.3.11) genannten Bestimmungen über die Ermittlung des Abfindungswerts und die dort genannten Modalitäten mit folgenden Ergänzungen:

Zunächst besteht ein Aufgriffsrecht, nicht aber eine Aufgriffsverpflichtung der verbleibenden Gesellschafter*innen. Klarheit besteht allerdings darüber, dass das Aufgriffsrecht nur für den gesamten Geschäftsanteil der*des Kündigenden ausgeübt werden kann. Erfolgt kein Erwerb bzw. keine Übernahme des gesamten Geschäftsanteils der*des Kündigenden durch eine*n oder mehrere Mitgesellschafter*innen, so wird das Prozedere wie folgt festgelegt: Alle Gesellschafter*innen haben (einschließlich der*des Kündigenden) das Recht, eine*n übernahmewillige*n Nichtgesellschafter*in zu benennen, wobei für deren*dessen Aufnahme in die Gesellschaft die Zustimmung von 80 % der Stimmen der nichtkündigenden, somit verbleibenden Gesellschafter*innen erforderlich ist.

Kommt diesbezüglich kein zustimmender Beschluss zustande, so gilt der Vorschlag auf Übertragung der Anteile auf die*den namhaft gemachte*n Übernahmewillige*n als abgelehnt und eine Übertragung der Geschäftsanteile auf diese*n ist somit ausgeschlossen. Es besteht Übereinstimmung zwischen den vertragsschließenden Gesellschafter*innen, dass hier den verbleibenden, nicht kündigenden Gesellschafter*innen ein einmaliges Vetorecht zukommt. Die*Der kündigen-

de Gesellschafter*in ist jedenfalls berechtigt, eine*n weitere*n übernahmewillige*n Gesellschafter*in zur Übernahme des Geschäftsanteils namhaft zu machen, wobei für die Zulässigkeit der Übertragung an diese*n wiederum ein zustimmender Beschluss mit einer dafür notwendigen Mehrheit von 80 % der Stimmen der verbleibenden Gesellschafter*innen erforderlich ist. Kommt neuerlich kein zustimmender Beschluss zustande, so entspricht dies einem weiteren Vetorecht der verbleibenden nichtkündigenden Gesellschafter*innen, doch sind diesfalls die verbleibenden Gesellschafter*innen verpflichtet, den Geschäftsanteil der*des kündigenden Gesellschafter*in im Verhältnis ihrer Geschäftsanteile zum vollen Abtretungspreis (Ermittlung wie oben beschrieben) aufzugreifen. Die Aufgriffsverpflichtung umfasst den vollen Geschäftsanteil.

Erfolgt keine Übernahme des gesamten Geschäftsanteils der*des Kündigenden durch eine*n oder mehrere Gesellschafter*innen und findet sich auch kein*e Übernahmewillige*r, so ist die Gesellschaft zu liquidieren.

Wird über das Vermögen eines*einer Gesellschafter*in das Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Masse abgelehnt oder eine berechtigte Exekution in ihre*seine Rechte an der Gesellschaft geführt, so gelten die Regelungen des Vertragspunkts NN (Kündigung) sinngemäß, sofern nicht das Insolvenz- oder Exekutionsverfahren innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Bewilligungsbeschlusses wiederum eingestellt wird (außer mangels kostendeckenden Vermögens), sodass jede*r Gesellschafter*in die drohenden obigen Umstände den Übrigen unverzüglich mitzuteilen hat. Macht kein*e Gesellschafter*in von dem Aufgriffsrecht Gebrauch, so können die betreffenden Verfahren bezüglich des betroffenen Geschäftsanteiles weitergeführt werden.

WICHTIG FÜR KÜNDIGUNG:

Frist lange genug wählen (z. B. sechs Monate) und NUR zum Ende des Geschäftsjahres.
Außerdem:

Eine Kündigung sollte nicht die Auflösung der Gesellschaft bedeuten.



1.3.12 WAS SOLLTE IN EINEM SIDE-LETTER UND NICHT IM VERTRAG GEREGLT WERDEN?

Bei der OG/KG wird der Gesellschaftsvertrag nicht beim Firmenbuch eingereicht und ist daher auch nicht öffentlich zugänglich. Bei der GmbH ist das anders: Dort muss der Gesellschaftsvertrag beim Firmenbuchgericht eingereicht werden und ist als Teil der Urkundensammlung für jedermann einsehbar. Insbesondere bei der GmbH bietet es sich daher an, nicht für die Öffentlichkeit (insbesondere nicht für die Konkurrenz) bestimmte Interna außerhalb des Gesellschaftsvertrags zu regeln. Aber auch bei der Personengesellschaft (OG, KG) kann es Sinn machen, den Gesellschaftsvertrag nicht mit solchen Interna zu überfrachten und diese in ein eigenes Dokument auszulagern. Für solche ergänzenden Dokumente werden unterschiedliche Begriffe, insbesondere „Side-Letter“, „Syndikatsvertrag“ oder „Gesellschaftervereinbarung“, verwendet. Mögliche Regelungsinhalte können sein:

- Dienstrechtliche Regelungen, Urlaubsregelung (evtl. nach Jahren in der Gesellschaft), Gehälter (evtl. niedrigere Anfangsgehälter etc.)
- Fortbildung (Wie viel? Wie teuer? ...)
- Privatentnahmen (Medikamente, ...), soweit solche rechtlich zulässig sind (nicht etwa bei der GmbH)

- Praxisautos (Wie teuer? Private Nutzung?)
- Sonstige betriebliche Leistungen, z. B. Nutzung des Sekretariats, andere Einrichtungen wie Hänger, Essen, Küche, ...
- Höhe der Vorwegbezüge
- Regelungen über die Aufnahme von neuen Gesellschafter*innen/Investor*innen
- Regelungen zu einem möglichen gemeinsamen Verkauf der Gesellschaft (z. B. Mitverkaufsrechte zum Schutz von Minderheitsgesellschafter*innen vor einem „Sitzenbleiben“ auf den Anteilen, Mitverkaufspflicht zur Ermöglichung eines vollständigen Exits).

1.4 ACHTUNG STEUERFALLE!

Vergesellschaftung und Kooperation kann auch immer eine Steuerfalle bedeuten. Gründen Sie eine Gesellschaft, besonders eine Personengesellschaft, hat das erhebliche Auswirkungen auf Ihre steuerliche Veranlagung und Stellung als Steuerpflichtige*r überhaupt.

Seien Sie sich bewusst, was Sie der Gesellschaft zur Verfügung stellen (Einlagen), was Sie für die Gesellschaft bereit sind zu tun (Tätigkeit) und was Sie dafür bekommen (Vorwegbezug, Gewinnanteil, Ruhebezüge). Tragen Sie auch einen Anteil am möglichen Verlust und wie lässt sich dieser verwerten?

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn eine Praxis schon besteht und jemand anderer beteiligt werden soll (auch ein*e bloße*r Geldgeber*in). Dieser besonderen Steuerfalle entfliehen Sie am besten durch Anwendung des Umgründungssteuergesetzes. Eine Praxisbeteiligung wird daher in der Regel nur steuerfrei gelingen, wenn ein Zusammenschluss nach Art IV vorliegt: In der Praxis werden Sie, wenn Sie einen Gesellschaftsvertrag abschließen (bzw. Vermögen übertragen) auch nach steuerlichen Gesichtspunkten vorgehen!

Im Zweifelfall konsultieren Sie bitte Ihre*n Steuerberater*in!

2.0

Tierärztliche Honorare

2.0	Tierärztliche Honorare	37
2.1	Was kostet eine Minute Tierarzt*in?	38
2.2	Wie erreiche ich ein zufriedenstellendes Einkommen?	39
2.2.1	Ein paar Tipps für Ihre Einnahmen	40
2.3	Jährliche Verlautbarung des Stundensatzes für tierärztliche Leistungen der Österreichischen Tierärztekammer	43
2.3.1	Allgemeiner Teil	44
2.3.2	Spezieller Teil	46
2.3.3	Rechnungsmerkmale	48
2.4	Was kostet mich ein*e Assistent*in? – Betriebswirtschaftliche Überlegungen	49
2.5	Lehrberuf Tierärztliche Ordinationsassistenz	51



2.1 Was kostet eine Minute Tierärzt*in?

Mit 1.12.2023 wurde die Indexanpassung des kalkulatorischen Mindeststundensatzes für Tierärzt*innen mit € 162,00 netto/Std. kundgemacht. Das entspricht dem Minutenäquivalent von € 2,70 netto/min.



Der Erfolg einer Tierarztpraxis hängt mehr und mehr vom betriebswirtschaftlichen Know-how, einer kompetenten Personalführung und guten Marketingstrategien ab. Die Kostenexplosion der letzten Jahre in den Bereichen Energie, Entsorgung, Personal, Einkauf und Instandhaltung ist Anlass für diesen Artikel. Als Einstieg in diese recht „trockene“ Materie seien einige Beispiele angeführt:

Der Preis für den Primärenergieträger Heizöl hat sich von 2001 bis heute praktisch verdoppelt (2001 ca. 0,3 €/l; 2007 ca. 0,6 €/l). Am 4. September 2023 betrug der durchschnittliche Heizölpreis in Österreich bei einer Abnahmemenge von 2.000 l rund 1,27 €/l.* In der Zeit vor Ultraschall/EDV und Co. hat sich ein*e Tierärzt*in, wenn sie*er gut ausgestattet sein wollte, ein Röntgengerät angeschafft. Diese Anlage wurde dann über viele Jahre, wenn nicht sogar über die komplette Dauer des Praxislebens, genutzt. Bei einem Ultraschallgerät oder einer EDV-Anlage + Software verhält sich dies völlig anders. Diese Betriebsmittel müssen in bestimmten Abständen ersetzt werden, um auf dem neuesten Stand der Technik zu bleiben. Der Aufwand für Kund*innenbetreuung, Marketing etc. ist gerade mit der Zunahme an niedergelassenen Tierärzt*innen in der Kleintierpraxis und der zunehmenden Umstrukturierung vieler Tierarztpraxen hin zu Kleintieren immens gestiegen. Dieser Aufwand lässt sich nur mit einem gut geschulten, hoch motivierten Team und ausreichend Personal bewältigen. So eine Personalpolitik hat natürlich ihren Preis. Der rasante Fortschritt in der Tiermedizin fordert eine ständige Weiterbildung und Spezialisierung des gesamten Teams.

Nur so kann sich eine Tierarztpraxis in Zukunft erfolgreich in einem Markt behaupten, der nicht wirklich größer wird und in dem sich seit neuestem auch sogenannte Franchisepraxen etablieren wollen und werden. Aufgrund einer Umstrukturierung unserer Gemischtpraxis zu einer reinen Kleintierpraxis haben wir unsere Betriebsabläufe und das damit verbundene Kosten-Gewinn-Verhältnis einmal genauer unter die Lupe genommen – dazu benutzen wir einen internen Kostenschlüssel. Dabei kann zum Beispiel dieselbe Aufteilung gewählt werden wie in der Kostenstrukturstatistik des statistischen Bundesamtes. Diese Statistik (Stand 2003) wird in regelmäßigen Abständen neu ermittelt und angepasst (www.destatis.de). Im Idealfall kann man die Kostenstruktur mit einer ähnlich aufgebauten Praxis vergleichen.

Nachdem die Praxiskosten pro Jahr ermittelt sind, werden die Kosten auf die Minute heruntergerechnet. Dafür ist es erforderlich, die tatsächliche Arbeitszeit am Tier pro Arbeitstag zu definieren. In unserem Beispiel ist die Praxis 50 Wochen im Jahr an 5,5 Tagen jeweils 8 Stunden geöffnet. Die*Der Praxisinhaber*in arbeitet 5,5 Tage/Woche und 48 Wochen im Jahr (4 Wochen Urlaub + Fortbildung). Von diesen 8 Stunden am Tag arbeitet die*der Tierärzt*in ca. 5,5 Stunden direkt am Tier. Die restlichen 2,5 Stunden sind erforderlich für administrative Arbeiten und andere Tätigkeiten, die nicht in Rechnung gestellt werden können.

Für eine konkrete Berechnung braucht man die Praxiskosten und den Kalkulationswert. Der Kalkulationswert setzt sich aus den Praxiskosten/Zeiteinheit und dem kalkulatorischen Unternehmer*innenlohn (Tierärzt*innenhonorar) zusammen. Mit dem ermittelten Kalkulationswert können nun die tatsächlichen Kosten und das Tierärzt*innenhonorar einzelner Tätigkeiten berechnet werden.

* veröffentlicht von Statista Research Department, 11.09.2023

2.2 Wie erreiche ich ein zufriedenstellendes Einkommen?

Wer wirtschaftlich erfolgreich sein möchte, muss naturgemäß mehr einnehmen als ausgeben. Wussten Sie, dass selbstständige Tierärzt*innen mindestens zwei Euro netto pro Minute kosten? Eine vorausschauende Kalkulation ist daher das Um und Auf. Im folgenden Beitrag bekommen Sie Finanztips für Ihre Praxis.

Schon vor 15 Jahren gab es eine Empfehlung seitens der Österreichischen Tierärztekammer – die alte Honorarordnung 2002, die zwar selten gelesen, aber als die Bibel der Preiskalkulation für Tierärzt*innen gehandelt wird.

Die Einzelleistungen der tierärztlichen Arbeit waren mit einem Minimal- und einem Maximalpreis taxiert.

Die Honorarordnung war im Grundgedanken nicht schlecht, sie war eine Orientierungshilfe für die eigene Preisgestaltung. Dennoch muss man zugeben, dass sie viel zu komplex war, mit Zu- und Abschlägen versehen, eine komplizierte Angelegenheit und daher im Endeffekt leider nur in Einzelfällen richtig angewendet.

Die Kolleg*innenschaft orientierte sich indes lieber an den „ortsüblichen“ Preisen der Nachbarordinationen und kalkulierte selten die eigene Preisstruktur. Die damalige Marktsituation erlaubte eine derartige Vorgehensweise.

Der eingeschlagene Weg hatte durchaus fatale Folgen, denn die fällige Indexanpassung von 30 % war im Jahr 2010 nur noch schwer durchsetzbar. Dennoch lag es auf der Hand, dass der Systemwechsel zu einer Stundenkalkulation, kombiniert mit dem Materialaufwand, dem Geräteinsatz und den sonstigen Aufwendungen eine transparente Darstellung jeder einzelnen Rechnungsposition ermöglichte. Dies diente schlussendlich auch als gute Vertrauensbasis gegenüber unseren Kund*innen.

Eigenkalkulation ist zwingend notwendig

Im Zeitverlauf der vergangenen Jahre wurde klar, dass durch die medizinische und technische Weiterentwicklung und die aus der WIFO Studie 2012 erfassten unterschiedlichen Kennzahlen eine auf die eigene Situation basierende kalkulatorische Berechnung für den wirtschaftlichen Erfolg der Tierarztpraxis zwingend notwendig ist.

Seitens der ÖTK wurde in der Hauptversammlung vom 30.09.2011 ein kalkulatorischer Stundensatz von netto € 94,12 einstimmig beschlossen. Der Stundensatz ist in drei Leistungsstufen unterteilt und kann linear zwischen den einzelnen Stufen kalkuliert werden.

Seither inbegriffen sind die damit beschlossene jährliche Indexanpassung und die Berücksichtigung der zusätzlichen Investitionen sowie Fortbildungen für die Weiterentwicklung der Tierarztpraxen.

Wie sieht die Situation heute aus? Die aktuellste Verlautbarung nach Beschluss der Delegiertenversammlung vom 1.12.2023 nennt einen Nettostundensatz Stufe 1 von € 162,00. Wenn man nun einen Blick in die Zukunft wirft, muss man feststellen, dass unser Berufsstand umfassender kalkulieren muss, um finanziell erfolgreich sein zu können. Davon abgeleitet, ist es daher unabdingbar, den Arbeitsaufwand sowie den Geräte- und Materialaufwand einer genaueren Kalkulation zu unterziehen. Vorgehensweisen wie etwa vergleichbare Tätigkeiten mit vergleichbaren Preisen, gültig für das gesamte Bundesgebiet, werden somit der Vergangenheit angehören.

2.2.1 Ein paar Tipps für Ihre Einnahmen

Realität I: Handwerkzeug Stundensatz Stufe I-III

Der empfohlene kalkulatorische Stundensatz 2023, Stufe I, beträgt € 162,00 netto. Das entspricht dem Minutenäquivalent von rund € 2,70 netto/ min. und ist damit sehr leicht zu kalkulieren.

HINWEIS: Die Gesamtkalkulation wurde bewusst vereinfacht dargestellt und soll nach den Kriterien einer/eines ordentlichen Kauffrau/Kaufmannes für die eigene Vollkostenrechnung genauer dargestellt werden



Realität II: Selbstbetrug Zeit, 50 % der Arbeitszeit sind unproduktiv!

Es gibt unzählige Abhandlungen über Jahresarbeitszeiten und deren Verrechnung. Ein realistischer Durchschnitt in der Selbstständigkeit sind 45 Arbeitswochen mit 1.800 Stunden Arbeitszeit.

Um ein adäquates Einkommen für angestellte Tierärzt*innen anbieten zu können, ist ein Bruttoumsatz von ca. € 100.000/Jahr pro Mitarbeiter*in notwendig.

Aus diesem Umsatz ist ein Gewinn = Unternehmer*innenlohn von ca. € 30.000 zu erzielen. Mit einem Stundensatz von € 162,00 müsste eigentlich ein Umsatz von $162 \times 1800 \text{ Std.} = € 291.600$ erzielt werden.

Der Grund, dass dies nicht erreichbar ist, sind die Dokumentationszeiten, der Büroaufwand und die Standzeiten, diese betragen ca. 40-50 % der möglichen verrechenbaren Arbeitszeit. Viele Leistungen werden zusätzlich nur unzureichend verrechnet.

Die Ursache dafür liegt meist am mangelnden Selbstvertrauen, entsprechende Leistungen persönlich zu verrechnen (Samaritersyndrom!). Empfehlenswert ist, die Rechnungslegung und Kassaabwicklung, wenn möglich, durch eine andere Person zu organisieren.

Realität III : Rabatte, Rabatte, Geiz ist geil!

Aus einem unerfindlichen Grund ist der sogenannte „Rabattierungswahnsinn“ über unseren Gesundheitsberuf Tierärzt*in hereingebrochen. Die unverständliche Erwartungshaltung ist: Eine hochwertige Arbeit soll auch noch billig angeboten werden.

Unsere mangelnde Solidarität untereinander ist der größte Hemmschuh für ein wertgeschätztes Leben.

Warum werden verabreichte Medikamente manchmal pauschal oder Zusatzleistungen wie Krallen schneiden im Zuge der Behandlung verrechnet? Anldrüsen auszudrücken als Serviceleistung zu einer Jahresimpfung anzubieten und nicht einzupreisen, spricht für sich. Warum gibt es am Wochenende zuschlagsfreie Besamungstarife, die niemals kostendeckend sind?

Wenn man sich in eine Rabattschlacht begeben will, dann sollte bitte nie die verrechenbare Leistung rabattiert werden!

Ein Vergleich:

Futtermittel oder Medikamente haben eine durchschnittliche Spanne von 20 %, des AVP (Apothekenverkaufspreises), die der*dem Tierärzt*in als Einkommen bleiben.

Bei einer Rabattgewährung von 10 % für die Endkund*innen bedeutet das einen Einkommensverlust von 2 % für die Praxis. Bei einem verrechenbaren Leistungsrabatt (ausschließlich die Arbeitszeit) sind dies 10 %, also das Fünffache! Für Tierbesitzer*innen ist es in Summe egal, wovon sie 10 % Rabatt erhalten.

Beispiel:

Angenommen, man gewährt bei zehn Kund*innen € 5 Nachlass bei der Verabreichung einer Spritze, bedeutet dies einen Verdienstentgang von € 50 netto am Tag.

Auf ein ganzes Jahr gerechnet sind das 45 Wochen x 5 Tage = € 11.250 Umsatzverlust.

Hingegen beträgt der Umsatzverlust bei einer Futterrabattierung nur € 2.250/Jahr!

Tipp: Erlassene und nicht verrechnete Leistungen sowie gewährte Futterrabattierungen immer in der Rechnung mit einer Null versehen, das freut die*den Besitzer*in und beruhigt die Finanz.

Realität IV: Berufsethische Service- und Solidarleistungen

Die Besamung, die Kastration von Kater und Katze, Leistungen an verletzten Wildtieren und herrenlosen Unglücksrabben müssten eigentlich wesentlich mehr Einkommen bringen. Dennoch wird meist aus berufsethischen Überlegungen kaum etwas verrechnet. Die tierärztliche Leistung ist damit nicht kostendeckend, geschweige denn gewinnbringend. Klar ist, dass nicht jede Leistung eine Cash Cow sein muss, aber die Leistungen, der sogenannten Trash Cows, sollten sich in Grenzen halten.

Realität V: Gewinn vor Steuer

Eine ganz einfache Daumenregel sollten Praxisinhaber*innen stets berücksichtigen: Von € 100,00, die im Zuge der Praxistätigkeit eingenommen werden, sollte bei optimaler Kostenrechnungsstruktur ein Betrag von ca. € 25,00 Gewinn vor Steuer bleiben.

Fazit:

Der Tierärzt*innen-Beruf ist schön und erstrebenswert, allerdings nur, wenn er wertgeschätzt wird. Die praxiseigene Kostenrechnung sollte selbstverständlich sein.

Die Solidarität untereinander ist der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg für alle.

Kund*innen schätzen eine transparente Leistungsschau in Form einer detaillierten Rechnung. Eine selbst verfasste Preiskalkulation, die beispielsweise während der unproduktiven Wartezeit veranschlagt werden kann, lässt uns zwar staunend zurück, ist aber eine Grundlage zur eigenen Wertschätzung.

KALKULATIONSBEISPIELE:

Diese Beispiele wurden willkürlich gewählt und sollen die Anwendung der Honorarempfehlung 2023 plakativ erklären. Sie erheben keinen Anspruch auf Rechtmäßigkeit und Vollständigkeit und sollen daher nur eine Berechnungsmöglichkeit darstellen.

Zur Anwendung kommt der gerundete kalkulatorische Stundensatz der Stufe I von € 162 netto (Index angepasst 2023), ergibt einen Minutenwert von rund € 2,70 netto/min oder rund € 3 brutto.

Geräte und Materialeinsatz sind nach eigener Kalkulation einzusetzen und zuzurechnen.

Die Gesamtleistung setzt sich zusammen aus:

- Arbeitszeit
- Geräteaufwand
- Materialeinsatz
- sonstiger Aufwand
- Mehrwertsteuer!

Arbeitszeit:

Alle Arbeitsschritte: Ordination, Aufnahme, Vor- und Nachbereitung von Besteck und Betriebsmitteln, tatsächliche Operations-/Arbeitszeit aller Beteiligten (Tierärzt*in, Assistent*in), Aufbereitung und Reinigung der Kafigplatze und andere Tätigkeiten.

Diese sind mit dem Mindeststundensatz der Stufe I € netto, oder bei entsprechender Leistung auch linear höherstufig anzusetzen.

Die kleinste Berechnungseinheit ist immer ein*e Tierärzt*in.

Geräteaufwand:

Stundenschlussel z. B. Narkosegerät, Uberwachungsmodul oder Anwendungsschlussel, Röntgen, Ultraschall, EKG, Zahnstation, pro Behandlung (zeitunabhängig)

Materialeinsatz:

Medikamente, Samen, Einwegmaterialien (Unterlagen, Spritzen), Verband etc.

Sonstiger Aufwand:

Spezielle Reinigung und Wartung des eingesetzten Materials (OP-Besteck, Schutzbekleidung und Ausrüstung etc.)

Mehrwertsteuer:

Von Tierärzt*innen treuhändisch gegenüber dem Staat einbehaltene und weiterzugebende Steuerlast.

2.3 Jährliche Verlautbarung des Stundensatzes für tierärztliche Leistungen der Österreichischen Tierärztekammer



Verlautbarung

Die Österreichische Tierärztekammer gibt mit 4.12.2023 den Stundensatz für tierärztliche Leistungen

nach Beschluss der Delegiertenversammlung vom 1.12.2023
in der Höhe von

netto EUR 162,00

bekannt.

Der Stundensatz wird in 3 Stufen (I, II, III) unterteilt.

Stufe I: Alle Tätigkeiten, die ein Tierarzt mit dem Universitätsabschluss ausführen kann. Entspricht netto EUR 162,00.

Stufe II: Alle Tätigkeiten, die nur mit Zusatzausbildung und Fortbildung ausgeführt werden können. Auf Stufe I ist ein Zuschlag von 50% zu erheben. Entspricht netto EUR 243,00.

Stufe III: Alle Tätigkeiten, die komplexer als Stufe II, sind mit einem nach Art und Aufwand der Tätigkeit verbundenen und durch den Tierarzt festzulegenden Zuschlag auf die Stufe II zu vergüten.

Bei für Leib und Leben des behandelnden Tierarztes besonders risikobehafteten Tätigkeiten, sowie bei hohem technischem Aufwand ist eine Höherstufung in die nächste Stufe vorzunehmen; ebenso kann zwischen den Stufen unter Berücksichtigung des Aufwandes, der erforderlichen Fachkenntnis und Erfahrung, linear kalkuliert werden. Bei Notfällen, die eine sofortige tierärztliche Intervention erfordern, ist ein angemessener Zuschlag zu erheben.

Fahrtkosten: Für die An- und Abfahrt zum Ort der Behandlung ist das amtliche km-Geld sowie für Zeitversäumnis ist der Satz der Stufe I (EUR 162,00) zu verrechnen.

Zuschläge: An Samstagen ab 12:00 Uhr, an Sonn- und Feiertagen, sowie an Wochentagen zwischen 19:00 Uhr und 7:00 Uhr soll ein Zuschlag im Ausmaß des Stundensatzes der Stufe I pro Zeiteinheit verrechnet werden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Leistungsbestellung. Leistungserbringungen, die auf Grund logistischer Abläufe innerhalb der Zuschlagszeiten liegen, werden davon nicht berührt.

Die **Gesamtleistung** errechnet sich, wie folgt: Stundenlohn zzgl. variabler Kosten wie zum Beispiel Geräteaufwand, Materialeinsatz, Verbrauchsartikel, sonstiger Aufwendungen. Fahrtkosten sind gesondert in Rechnung zu stellen.

Die **Umsatzsteuer** in der gesetzlichen Höhe ist zusätzlich in Rechnung zu stellen.

Die **Medikamente** werden nach dem gültigen Apothekenverkaufspreis verrechnet.

Mag. Kurt Frühwirth
Präsident der Österreichischen Tierärztekammer

2.3.1 Allgemeiner Teil

1. Die Honorare sollen unter Rücksichtnahme auf die Art der tierärztlichen Leistung, vor allem der damit verbundenen Gefahren, des Sach- und Zeitaufwands und der Art und des Wertes des Tieres, des Tierbestandes oder des Sachwertes im Rahmen des Mindeststundensatzes verrechnet werden.
2. Die Leistungserbringung erfolgt nach den allgemein anerkannten Regeln der veterinärmedizinischen Kunst.
3. Das Vorgehen findet im Rahmen der einschlägigen Rechtsvorschriften einschließlich der Landesregeln für Tierärzt*innen statt.
4. Die Gesamtleistung setzt sich also zusammen aus Arbeitszeit, Geräteaufwand, Materialeinsatz, sonstigem Aufwand und Umsatzsteuer.

Arbeitszeit

Alle Arbeitsschritte: Ordination, Aufnahme, Vor- und Nachbereitung von Besteck und Betriebsmitteln, tatsächliche Operation/Arbeitszeit aller Beteiligten (Tierärzt*in, Assistent*in), Aufbereitung und Reinigung der Käfigplätze und andere Tätigkeiten. Verrechnung erfolgt nach zeitabhängigen Sätzen (von der ÖTK festgelegt!) Zuordnung zu den einzelnen Leistungsstufen; Kostengefüge durch ÖTK errechnet (kalkulatorischer Stundensatz). Diese sind mit dem Mindeststundensatz der Stufe, oder bei entsprechender Leistung auch linear höherstufig anzusetzen. Die kleinste Berechnungseinheit ist immer ein*e Tierärzt*in.

Die Arbeitsleistung wird mithilfe des kalkulatorischen Stundensatzes berechnet, aliquot zum erbrachten Zeitaufwand.

Dokumentationsleistung

Dokumentationsleistungen, die aufgrund von gesetzlichen Vorgaben als auch aufgrund von sonstigen Vorgaben zu erstellen sind, werden nach entsprechender Aufwandsschätzung zur Verrechnung gebracht.

Geräteaufwand

Stundenschlüssel z. B. Narkosegerät, Überwachungsmodul, Röntgen, Ultraschall, EKG, Zahnstation

Materialeinsatz

Medikamente, Einwegmaterialien (Unterlagen, Spritzen), Verband etc.

Sonstiger Aufwand

Spezielle Reinigung und Wartung des eingesetzten Materials (OP-Besteck, Schutzbekleidung und Ausrüstung etc.)

Umsatzsteuer

Von Tierärzt*innen gegenüber dem Staat einbehaltene und weiterzugebende Steuerlast.

5. Nach Abschluss der Untersuchung/Behandlung muss auf Nachfrage und Forderung der Besitzer*innen eine Rechnung (siehe FAQ am Ende) erstellt werden.

Ein Kostenvoranschlag wird empfohlen.

Die Rechnung enthält das Entgelt für

- a) tierärztliche Leistungen
- b) Materialien, Medikamente, sonstige Leistungen sowie
- c) bei stationären Patienten den Aufwand für Futter, Betreuung und Pflege

6. Werden Rechnungen nicht sofort bar bezahlt, ist die*der Tierärzt*in berechtigt, eine Manipulationsgebühr einzuheben. Bei Zahlungsverzug oder Stundung der Honorarnote werden Zinsen sowie Mahnspesen verrechnet, allfällige Kosten des Inkassobüros sind in jedem Fall von den Patientenbesitzer*innen zu tragen.

7. Die*Der Tierärzt*in ist berechtigt, bei Verzug der Bezahlung der Honorarnote die üblichen Verzugszinsen zu berechnen.

8. Vor Behandlungen oder Eingriffen, die mit erhöhtem Risiko oder hohen Kosten verbunden sind, wird nach Möglichkeit das Einvernehmen mit der*dem Eigentümer*in des Tieres hergestellt. Bei lebensbedrohlichen Zuständen oder zur Vermeidung von größerem Schaden oder bei unbehandelbaren Zuständen können diese Maßnahmen auch ohne Zustimmung der Eigentümerin*des Eigentümers durchgeführt werden. Die Verpflichtung der Eigentümerin*des Eigentümers und der Überbringerin*des Überbringers, die entstandenen Behandlungskosten zu tragen, bleibt davon unberührt.

9. Alle nach dieser Honorarkalkulation errechneten Entgelte sind bei Abholung bzw. Ablieferung des Tieres bar oder bargeldlos (z. B. Bankomatkarte) zu bezahlen.

Andere Zahlungsformen sind vor Behandlungsbeginn zu vereinbaren.

10. Die Bezahlung der Entgelte ist bei ambulanten Patienten bei Abschluss der Konsultation fällig. Bei aufwendigen oder kostenintensiven Behandlungen ist eine Anzahlung in der Höhe von 30 % der erwarteten Behandlungskosten zu leisten.

11. Die Verpflichtung der Besitzer*innen zum Kostenersatz besteht auch im Falle des Todes (Einschläferung, Verenden) des Tieres.

12. Für mehrfach versäumte, nicht abgesagte Termine kann der Aufwand in Rechnung gestellt werden.

13. Sämtliche Befunde sind auf Wunsch der Tierbesitzer*innen zur Verfügung zu stellen.

2.3.2 Spezieller Teil

ERLÄUTERUNGEN

Honorarberechnung mit kalkulatorischem Stundensatz

Mit 1.12.2023 wurde die Indexanpassung des kalkulatorischen Mindeststundensatzes für Tierärzt*innen mit € 162,00 netto/Std. kundgemacht. Das entspricht dem Minutenäquivalent von € 2,70 netto/min.

Die Stufenregelung ermöglicht es, eine dem Ausbildungsstand, der Fachkenntnis und dem Schwierigkeitsgrad entsprechende Entlohnung abzusichern.

In der Stufe II, Tätigkeiten, für die eine Zusatzausbildung bzw. Fortbildungen notwendig sind, beträgt der Stundensatz € 243,00 netto/Std.

Die Berechnung erfolgt aliquot dem erbrachten Zeitaufwand. Beispielhaft wird für eine Arbeitszeit (auf Stufe I) von 30 Minuten auch die Hälfte des kalkulatorischen Stundensatzes veranschlagt, d. h. € 81,00 netto.

Alle anderen Kosten für Verbrauchsmaterialien, Medikamente und Geräteaufwand sind individuell zum Fall zu kalkulieren und dem Stundensatz zuzurechnen.

Wie errechnet sich der zugrunde gelegte kalkulatorische Stundensatz?

Der verlaubliche Stundensatz gliedert sich beispielsweise in drei Abschnitte:

- Kalkulatorische Gemeinkosten: das sind alle Kosten einer Praxis, die nicht dem Patienten zugerechnet werden können (Miete, Betriebskosten, Personalkosten, Kapitalbindungskosten, Fortbildungskosten, Kammerumlagen, Laborkosten etc.).
- Kalkulatorischer Unternehmer*innenlohn: entspricht einem Arbeitseinkommen zur Deckung der privaten Lebensführung, hier wird der Vergleich eines*einer Akademiker*in (ATA) im Bundesdienst herangezogen.
- Private Pensionsvorsorge

Die Berechnung für die konkrete Leistung erfolgt aliquot dem erbrachten Zeitaufwand. Alle anderen Kosten für Verbrauchsmaterialien, Medikamente und Geräteaufwand sind individuell zum Fall zu kalkulieren und dem Stundensatz zuzurechnen.

Der kalkulatorische Stundensatz von € 162,00 netto für tierärztliche Tätigkeiten setzt sich zusammen aus:

Kalkulatorischen Gemeinkosten	€ 92,70
Kalkulatorischer Unternehmer*innenlohn	€ 61,40
Pensionsvorsorge	€ 7,90
<hr/>	
Kalkulatorischer Stundensatz	€ 162,00

Die Berechnung für die konkrete Leistung erfolgt aliquot dem erbrachten Zeitaufwand. Alle anderen Kosten für Verbrauchsmaterial, Medikamente und Geräteaufwand sind individuell zum Fall zu kalkulieren und dem Stundensatz zuzurechnen.

Wie werden die Kalkulationsstufen I – III eingesetzt?

Die Stufe I entspricht einem Ausbildungsstand, der einerseits dem aktuellen Behandlungsstandard der Veterinärmedizinischen Universität Wien zugrunde liegt und der andererseits von einer Tierärztin* einem Tierarzt nach dem Universitätsabschluss im eigenen Verantwortungsbereich ausgeführt werden kann.

Beispiele: Klinische Untersuchung, Injektionen (iv., im., sc.), Verabreichung von Infusionen, Impfungen, kleine chirurgische Standardeingriffe (einfache Wundversorgung, einfache Wundnaht, einfache Verbandstechniken), Kastration (Kater, Katze, ...)

Beispiele Nutztier: Kastration (Ferkel, Kälber), Kälberenthornung, Klauenkorrektur (unblutig), rektale Untersuchung Rind, Bestandsbetreuung (basis) etc.

Die Stufe II bildet die in der Praxis erworbene Erfahrung, die universitäre und außeruniversitäre Ausbildung, die national und international erworbenen Qualifikationen und die Gefährlichkeit einer Tätigkeit ab.

Allg. Beispiele: Allgemeinchirurgie, gehobene Diagnostik, EKG, Röntgen, Sonografie etc.

Beispiele Pferd: diagnostische Injektionen, intrasynoviale Injektionen, Nasenschlundsonde (Gefahr!), rektale Untersuchung (Gefahr!), Narkosen, Kastration Pferd, Griffelbein-OP, Nabelbruch, Augen-US, Zahnbehandlungen, Gutachten, Besamung etc.

Beispiele Nutztier: chirurgische Eingriffe (Laparotomien, Sectio, LMV, Ileus, Zitzen-, Klauenoperationen, Amputationen etc.) Endoskopie, Bestandsbetreuung (spezial) etc.

Die Stufe III ermöglicht auch die Abbildung von dem neuesten Stand der veterinärmedizinischen Wissenschaft entsprechenden Behandlungsmethoden und Behandlungstechniken, die höchsten Ausbildungsgrad und Gerätestandard erfordern.

Beispiele: CT, MRT, Endoskopie, Laparoskopie, Arthroskopie, aufwendige Operationen (Osteosynthesen, Kolik Pferd etc.) etc.

Ein Kostenvoranschlag wird empfohlen.

Diese ermöglicht die Verrechnung zwischen den einzelnen Stufen. Damit ist die genaue rechnerisch angepasste Verrechnung möglich. Die Stufenverrechnung bildet den Anforderungsgrad der erbrachten Leistung ab.

Was bedeutet lineare Kalkulation?

Die Mindestverrechnungseinheit ist im kalkulatorischen Stundensatz mit einer Viertelstunde festzulegen. Danach kommt jede angefangene Viertelstunde zur Verrechnung.

Was ist eine Mindestverrechnungseinheit?

Das Minutenäquivalent entspricht 1/60 des Stundensatzes und kann bei der genauen Kalkulation von Kleinstarbeitsschritten zur Anwendung gebracht werden.

Was ist ein Minutenäquivalent?

Beispiel: Dosierung, Vorbereitung und das Verabreichung einer Injektion

Um ein offenes und transparentes Abrechnungssystem für unsere Kund*innen sicherzustellen und den Wert unserer Arbeit darzustellen.

Warum Kostenvoranschlag und Rechnungslegung?

2.3.3 Rechnungsmerkmale

Gemäß § 11 Umsatzsteuergesetz (UStG) müssen Rechnungen bis € 400,00 (inkl. USt., "Kleinbetragsrechnung") folgende Merkmale aufweisen:

- Name und Anschrift des*der Leistenden
- Beschreibung der Leistung (Art und Umfang)
- Zeitraum der Leistung
- Entgelt für die Leistung (brutto inkl. USt.)
- Steuersatz bzw. Hinweis auf Befreiung
- Ausstellungsdatum

Bei Rechnungen über € 400,00 (inkl. USt.) noch zusätzlich:

- Name und Anschrift des*der Empfänger*in
- Steuerbetrag (und Entgelt – netto)
- UID-Nummer des*der Leistenden
- Fortlaufende Rechnungsnummer

2.4 Was kostet mich ein*e Assistent*in? – Betriebswirtschaftliche Überlegungen

Folgende Abkürzungen werden verwendet: DG – Dienstgeber*in, DN – Dienstnehmer*in, SV – Sozialversicherung, FLAF – Familienlastenausgleichsfonds, DB – Deckungsbeitrag.

Die Anstellung einer*eines Assistent*in ist eine wichtige Entscheidung für eine Tierarztpraxis. Neben den menschlichen und fachlichen Aspekten spielen hier naturgemäß auch betriebswirtschaftliche Überlegungen eine große Rolle: Wie viel kann*soll ich der*dem Assistent*in zahlen? Was bekommt er*sie dann tatsächlich netto heraus? Wie viel kostet mich ein*e Assistent*in wirklich – Stichwort Lohnnebenkosten? Geht sich das mit meinem Umsatz überhaupt aus, bzw. wie viel Mehrumsatz ist nötig, damit der gleiche Gewinn wie bisher übrig bleibt?

Dieser Artikel versucht, eine Hilfestellung zu diesen Überlegungen zu geben:

Aus der Sicht der Dienstgeber*innen ist wichtig zu wissen, dass zum Bruttolohn (14 x jährlich) noch erhebliche Kosten dazukommen (z. B. DG-Beitrag zur SV, Kommunalsteuer, DG-Beitrag zum FLAF usw.), sodass die Dienstgeber*innenkosten erheblich höher sind als einfach 14 x die Höhe des Bruttolohns – siehe Tab.1.

Brutto	2.000,00	2.400,00	2.500,00	3.000,00
Netto	1.567,04	1.768,30	1.825,62	2.112,20
DG/Monat	2.592,80	3.111,36	3.241,00	3.889,20
DG/Jahr	36.279,20	43.535,04	45.349,00	54.418,80

Tab.1: Bruttolohnbeispiele mit Nettogehalt und monatlichen bzw. jährlichen DG-Kosten (gültig für 2023). Quellen: <https://finanzrechner.at> und <https://www.bruttonetto-rechner.at/arbeitgeber-lohnkostenrechner/>

Ein*e Assistent*in mit € 2.500,00 Bruttolohn bekommt also „nur“ € 1.825,62 netto heraus, kostet mich aber als Dienstgeber*in € 3.241,00/Monat bzw. € 45.349,00 pro Jahr. Bei gleichbleibendem Umsatz würde dadurch also der Gewinn vor Steuer um € 45.349,00 verringert. Daher stellt sich folgende Frage:

Um wie viel müsste der Umsatz der Praxis gesteigert werden, damit der Gewinn gleich bleibt?

Zur Beantwortung dieser Frage kann man von der Annahme ausgehen, dass bei gleicher Praxisstruktur im Wesentlichen das Verhältnis zwischen Umsatz und variablen Kosten gleich bleibt. Der Umsatz abzüglich der variablen Kosten ergibt den sogenannten Gesamtdeckungsbeitrag (= Fixkosten plus Gewinn). Die variablen Kosten (Kosten für Medikamente, Verbrauchsmaterial etc.) machen in den meisten Tierarztpraxen zwischen 20 % und 30 % des Umsatzes aus, d. h., dass der Deckungsbeitrag zwischen 70 % und 80 % beträgt (Deckungsbeitrag = jener Teil des Umsatzes, der zur „Deckung“ der Fixkosten verwendet werden kann). Wenn man nun die DG-Kosten einer*eines Assistent*in durch den relativen Deckungsbeitrag (= DB in %) dividiert, bekommt man jenen Mehrumsatz heraus,

der nötig ist, damit trotz der Anstellung einer*ines Assistent*in unterm Strich der gleiche Gewinn herauskommt – siehe Tab.2:

Brutto	2.000,00	2.400,00	2.500,00	3.000,00
DG-Kosten/Jahr	36.279,20	43.535,04	45.349,00	54.418,80
Mehrumsatz/ Jahr bei einem DB von 70 %	51.827,43	62.192,90	64.784,29	77.741,14
Mehrumsatz/ Jahr bei einem DB von 80 %	45.349,00	54.418,80	56.686,25	68.023,50

Tab.2: Notwendiger Mehrumsatz einer Praxis pro Jahr, damit bei einem angenommenen relativen DB von 70 % bzw. 80 % der Gewinn vor Steuer gleich bleibt (gültig für 2023).

52 Jahreswochen
abzüglich 5 Wochen Urlaub
abzüglich 2,2 Wochen Feiertage
abzüglich 1 Woche Krankenstand
abzüglich 1 Woche Fortbildung
abzüglich 1 Woche sonstige Verhinderung
41,8 Arbeitswochen
40 Std./Woche = 1.672 Arbeitsstunden/Jahr
Abzüglich 25 % für Bürokratie
1.254 produktive Stunden

Tab.3: Arbeitswochen bzw. Arbeitsstunden pro Jahr

Wenn man (siehe Tab.3) von 1.672 Arbeitsstunden (bzw. 1.254 produktiven Arbeitsstunden) pro Jahr ausgeht, kann man daraus den notwendigen durchschnittlichen (Mehr-)Umsatz pro Stunde errechnen. Und bitte nicht vergessen: Bei all diesen Zahlen handelt es sich um den NETTO-Umsatz!

2.5 Lehrberuf Tierärztliche Ordinationsassistenz

Im Rahmen des Lehrberufspaketes 2/2023 des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft ist eine Änderung der Ausbildungsordnung zum Lehrberuf Tierärztliche Ordinationsassistenz vorgesehen – zu Redaktionsschluss dauerte die Begutachtungsfrist noch an. Geplant ist, den Lehrberuf in einen Regellehrberuf zu überführen. Aus Sicht der Tierärzt*innenschaft ist diese Änderung zu befürworten, und sie ist auch ganz im Sinne der Österreichischen Tierärztekammer, die sich bereits im Rahmen der Evaluierung ausdrücklich für eine solche Änderung ausgesprochen hat.

Neue Berufsausbildung – Berufsbild „Tierärztliche Ordinationsassistenz“

Der neue Lehrberuf betrifft insbesondere den Kleintierbereich und soll den Beruf „der*des Tierarzt*helfer*in“ aufwerten und attraktiver machen. Es besteht ein Bedarf von etwa 200 Lehrlingen über alle drei Lehrjahre.

Das Berufsbild umfasst das Betreuen der Tiere und der Tierhalter*innen – vor, während und nach der Behandlung, das Assistieren der Tierärztin*des Tierarztes bei Behandlungen und Operationen, die Dokumentation sowie das Organisieren des täglichen Praxisablaufs (Terminplanung, Administration).

Die Berufsausbildung umfasst eine Lehrzeit von drei Jahren, welche im Lehrbetrieb sowie in der Berufsschule in Wien-Längenfeldgasse abgehalten werden. Es gelten die allgemeinen Voraussetzungen für Lehrlinge nach dem Berufsausbildungsgesetz.

Lehrberechtigung

Lehrberechtigt ist jede*r angemeldete und in die Tierärzt*innenliste eingetragene Inhaber*in einer tierärztlichen Praxis oder Klinik sowie die Veterinärmedizinische Universität Wien. Zur Ausbildung von Lehrlingen muss eine Ausbilder*innenprüfung/ein Ausbilder*innenkurs nachgewiesen werden, welche über WIFI oder BFI angeboten werden. Die Ausbilder*innenqualifikation kann in manchen Fällen auch mit einer Nachfrist nachgewiesen werden.

Lehrbetriebe

Die Lehrbetriebe müssen vor Aufnahme des ersten Lehrlings in diesem Beruf ein Feststellungsverfahren durchlaufen. Die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer überprüfen dabei mit Hilfe der Arbeiterkammer, ob der Betrieb die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen erfüllt. Außerdem wird mittels gemeinsam erarbeiteter Checkliste überprüft, ob der Betrieb die erforderliche Ausstattung zur Ausbildung eines Lehrlings aufweist. Sollten einzelne Aufgabenbereiche für den Lehrling im Betrieb nicht angeboten werden können, ist auch ein Zusammenschluss mehrerer Lehrbetriebe zu einem Ausbildungsverbund möglich.

Lehrlingsentschädigung

Zum Thema Lehrlingsentschädigungen lässt sich derzeit nur festhalten, dass es (noch) keinen Kollektivvertrag für diese Lehrlinge gibt und die Entschädigung daher individuell im Einzelvertrag festzusetzen ist. Die Höhe der Lehrlingsentschädigung kann allerdings an die Mindestsätze der Zahnärztlichen Fachassistenz oder der Tierpfleger*innen angelehnt werden.

Anmeldung, Antrag, Organisation

Alle Details zu organisatorischen Abläufen, Anmeldung des Lehrbetriebs, Antrag auf Feststellung und Ausbilder*innenqualifikation werden in einem Informationsblatt zusammengefasst, welches

LINK <https://www.tieraerztekammer.at/oeffentlicher-bereich/berufsinformation/tieraerztliche-ordinationsassistenz>



auf der Website der Österreichischen Tierärztekammer zum Download zur Verfügung steht. Ihre Anfragen werden vom Kammeramt bzw. Tierärzteverlag gerne aufgenommen und zeitnah beantwortet.

3.0

Berufswelt

3.0	Berufswelt	53
3.1	Dienstvertrag	54
3.2	Beschäftigung von Praktikant*innen und Volontär*innen	55
3.3	Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld	58
3.3.1	Was muss ich als Angestellte*r beachten	62
3.3.2	Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?	63



3.1 Dienstvertrag

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung, einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen. Hingegen ist die*der Arbeitgeber*in verpflichtet, einen Dienstzettel auszustellen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Monat dauert und kein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt.

Ein Dienstzettel muss folgenden Inhalt aufweisen:

- Name und Anschrift von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Ende des Arbeitsverhältnisses (bei Befristungen)
- Dauer der Kündigungsfrist, evtl. Kündigungstermin
- gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort
- Einstufung in ein generelles Schema
- vorgesehene Verwendung
- die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts
- Urlaubsausmaß
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
- Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen u. dgl.
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

Aus Beweisgründen empfiehlt es sich jedoch, anstatt eines Dienstzettels gleich einen schriftlichen Dienstvertrag auszufertigen, der von der*dem Arbeitgeber*in und der*dem Mitarbeiter*in zum Zeichen des beiderseitigen Einverständnisses unterschrieben wird.

Ein Dienstvertrag beinhaltet alle gesetzlich vorgeschriebenen Punkte eines Dienstzettels und kann eine flexible Gestaltungsmöglichkeit unter anderem bei folgenden Punkten bieten:

- Probezeit
- Arbeitszeiteinteilung und Änderungsvorbehalt
- Mehrarbeit/Überstundenverpflichtung
- Überstundenpauschalen und Widerruflichkeit
- Tätigkeitsänderungsvorbehalt
- Vorbehalt örtlicher Versetzbarkeit
- Erweiterte Kündigungsstermine bei Angestellten

3.2 Beschäftigung von Praktikant*innen und Volontär*innen

Für Arbeitgeber*innen ist es vor allem aus arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht wichtig, zwischen den Einsatzformen Ferialarbeiter*innen/Ferialangestellten, Pflichtpraktikant*innen (mit/ohne Taschengeld), Schüler*innen während einer Berufsorientierung und Volontär*innen zu unterscheiden. Je nach tatsächlicher Ausgestaltung ist anhand der Merkmale Ausbildungszweck, Entgelt und abgeschlossene Ausbildung eine Einordnung in eine der vorgenannten Kategorien vorzunehmen, da unterschiedliche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen und Konsequenzen zur Anwendung kommen. Aufgrund der Schwierigkeiten für die richtige Einordnung ist daher immer eine Gesamtbetrachtung im Einzelfall entscheidend. Die Beweispflicht für das Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses trifft immer den*die Arbeitgeber*in.

Pflichtpraktikum

Ferialpraktikant*innen/Pflichtpraktikant*innen verrichten eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche Tätigkeit. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck und nicht die Leistungserbringung unter Kontrolle und Weisung. Charakteristisch sind u. a. fehlende Arbeitspflicht, ein mehrmaliger Wechsel des Tätigkeitsbereichs sowie die Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Wunsch der*des Auszubildenden und nicht nach den betrieblichen Notwendigkeiten. Diese Praktikant*innen sind dann auch über ihre jeweilige Schule oder Ausbildungsstätte unfallversichert, eine gesonderte Anmeldung durch die*den Dienstgeber*in ist daher nicht erforderlich. Solche Art Praktika sind zumeist auch unentgeltlich.

Sofern Praktikant*innen ein Taschengeld erhalten, ist eine Anmeldung bei der Sozialversicherung erforderlich. Dies gilt auch, wenn die*der Unternehmer*in der*dem Praktikant*in geldwerte Sachleistungen zukommen lässt. In der Praxis kann durch die Gewährung eines Taschengeldes von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) möglicherweise eine Umqualifizierung in ein echtes Dienstverhältnis vorgenommen werden, weshalb von der Vereinbarung eines Taschengeldes abzuraten ist!

Bei Bezahlung eines Taschengeldes über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2023: € 500,91) liegt Vollversicherungspflicht (Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) vor.

ACHTUNG

Jedes Praktikum ist nicht zwangsläufig ein Praktikum im eigentlichen Sinne. Sofern dieses nämlich nicht während einer Ausbildung, sondern freiwillig absolviert wird, ist es rechtlich betrachtet gar kein Praktikum, sondern ein normales befristetes Arbeitsverhältnis, das auch sozialversicherungsrechtlich so zu behandeln und zu entlohnen ist. Ein Praktikum ist auch kein Volontariat (siehe unten).



Volontariat

Ein Volontariat ist gekennzeichnet durch den Ausbildungszweck und das Fehlen einer Arbeitspflicht, die beiderseitige Ungebundenheit und Unentgeltlichkeit. Anders als ein Ferialpraktikum beruht ein Volontariat nicht auf einer durch Schul- oder Studienordnung vorgesehenen Praktikumpflicht, sondern der*die Volontär*in bildet sich freiwillig weiter. Hier geht es darum, Erfahrungen zu sammeln, etwas Neues zu lernen. Da es kein Arbeitsverhältnis ist, geht man bei einem Volontariat auch keinerlei Verpflichtungen ein. Der*Die Volontär*in unterliegt keinen Weisungen, es wird von ihm*ihr auch keine Arbeitsleitung geschuldet und ist

auch an keinen Arbeitsort und keine Arbeitszeitvorgaben gebunden. Obwohl Volontär*innen kein Entgelt erhalten, sind sie in der Unfallversicherung pflichtversichert. Es besteht eine Verpflichtung der*des Betriebsinhaber*in zur Meldung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Die Beiträge werden dem Betrieb von der AUVA vorgeschrieben und betragen € 0,15 pro Kalendertag.

Es ist zulässig, aufgrund freier Vereinbarung einem*einer Volontär*in ein Taschengeld auszubezahlen. In diesem Fall ist der*die Volontär*in nach gängiger Praxisansicht der Behörden nicht bei der AUVA, sondern beim zuständigen Krankenversicherungsträger (i. d. R. also bei der ÖGK) anzumelden, und zwar je nach Höhe des Taschengeldes als geringfügige*r oder vollversicherte*r Dienstnehmer*in, das Taschengeld unterliegt den Lohnnebenkosten.

ACHTUNG

Werden Volontär*innen zu Hilfsarbeiten bzw. für einfache, angelernte Tätigkeiten herangezogen, nimmt die Gebietskrankenkasse mangels Ausbildungscharakter kein Volontariat, sondern ein Arbeitsverhältnis an.



Berufsorientierung (Schnupperlehre)

Findet die „Schnupperlehre“ während der Unterrichtszeit statt, so gilt Folgendes:

- Schüler*innen sind wie beim Unterricht im Klassenzimmer kranken- und unfallversichert.
- Die*Der Betriebsinhaber*in muss keine Meldung bei der AUVA erstatten und keinen Beitrag leisten.
- Die Berufsorientierung während der Unterrichtszeit kann an bis zu fünf Tagen pro Unterrichtsjahr erfolgen, wenn es sich um Schüler*innen ab der 8. Schulstufe handelt.
- Die Erlaubnis für eine individuelle Berufsorientierung muss von der Klassenvorständin*vom Klassenvorstand erteilt werden. Zu beachten ist, dass weder eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung noch eine Bindung an Arbeitszeiten im Betrieb oder Eingliederung in den Betrieb besteht.

Erfolgt die Absolvierung der berufspraktischen Tage ohne Bezahlung eines Taschengeldes, so ergeben sich für die*den Arbeitgeber*in keinerlei Meldeverpflichtungen.

Findet die „Schnupperlehre“ außerhalb der Unterrichtszeit (z. B. nach dem täglichen Unterricht oder während der Ferien) statt, so gilt Folgendes:

- Eine individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit ist nur bei Schüler*innen im oder nach dem 8. Schuljahr möglich. Voraussetzung dafür ist, dass die Zustimmung der*des Erziehungsberechtigten vorliegt. Der Krankenversicherungsschutz besteht meist durch die Mitversicherung bei den Eltern.
- Die*Der Betriebsinhaber*in muss keine Meldung bei der AUVA erstatten und keinen Beitrag leisten.
- Die Schnupperlehre darf höchstens 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr erfolgen.

ACHTUNG

Sobald eine Eingliederung der*des Jugendlichen in die betriebliche Organisation stattfindet, entsteht ein Arbeitsverhältnis mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen (Anmeldung bei der Krankenkasse, Entgeltzahlungspflicht, Anwendung des Kollektivvertrags etc.)! Sollte die*der Jugendliche einzelne Handgriffe ausprobieren dürfen, ist dabei auf die körperliche und geistige Reife Bedacht zu nehmen. Die*Der Unternehmer*in verstößt sonst gegen die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes!



Ferialarbeiter*innen/Ferialangestellte

Hierbei handelt es sich um ein normales befristetes Dienstverhältnis. Geschuldet wird die Arbeitsleistung, es besteht Weisungsbindung und eine Eingliederung in den Betrieb. Je nach Entgelthöhe besteht eine Vollversicherung/Teilversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung. Hinsichtlich weiterer arbeitsrechtlicher Ansprüche wie Sonderzahlungen oder Urlaub werden Ferialarbeiter*innen wie sonstige Dienstnehmer*innen behandelt.

3.3 Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld

Im Zusammenhang mit Schwangerschaften und der Geburt eines Kindes stellen sich immer wieder eine Reihe von Fragen bzgl. Mutterschutz, Karenz sowie Kinderbetreuungsgeld, aber auch arbeitsrechtlicher Natur. Hier daher ein kurzer Überblick über die wichtigsten Begrifflichkeiten und Informationen:

Karenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch der Mutter bzw. des Vaters gegenüber der*dem Arbeitgeber*in, von der Arbeitspflicht befreit zu werden. Dem gegenüber entfällt die Verpflichtung der*des Arbeitgeber*in auf Zahlung des Entgeltes. Die Bestimmungen über die Karenz sind also nur für Tierärzt*innen im Angestelltenverhältnis sowie für Dienstgeber*innen relevant. Selbstständige Tierärzt*innen können hingegen nicht in Karenz gehen. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz, die*der Arbeitgeber*in kann die Karenz daher nicht verweigern. Es sind Meldefristen einzuhalten.

Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine staatliche Geldleistung die durch die jeweiligen Sozialversicherungsträger, z. B. ÖGK, zur Auszahlung gelangt. Sie gebührt unter bestimmten Voraussetzungen aufgrund der Geburt eines Kindes. Diese Geldleistung gebührt unabhängig davon, ob ein Dienstverhältnis existiert oder nicht. Die Bestimmungen zum Kinderbetreuungsgeld betreffen also selbstständige Tierärzt*innen gleichermaßen wie unselbstständig tätige sowie derzeit nicht tätige Tierärzt*innen. Eltern können zwischen zwei Modellen wählen: dem Kinderbetreuungsgeld als Konto und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Mutterschutz

Für alle Frauen, die sich in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, gelten im Fall einer Schwangerschaft die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG). Davon umfasst ist der Schutz vor bestimmten Arbeiten während der Schwangerschaft, ein absolutes Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt sowie ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. Sie dürfen etwa bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben. Sollte Gefahr für Leben, oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind bestehen, so erfolgt eine gänzliche Freistellung von der Arbeit. Zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für werdende Mütter am Arbeitsplatz zählen die sog. Beschäftigungsverbote, nämlich das Verbot bestimmter Arbeiten, das absolute Beschäftigungsverbot und das individuelle Beschäftigungsverbot. Diese Unterscheidung ist wichtig: Denn sowohl beim individuellen als auch beim absoluten Beschäftigungsverbot besteht ein Anspruch auf Wochengeld gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger. Demgegenüber besteht beim Verbot bestimmter Arbeiten kein Anspruch auf Wochengeld, hier ist die Schwangere von dem*der Arbeitgeber*in unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot gilt für alle Arbeitnehmerinnen ab acht Wochen vor dem Geburtstermin bis zum Ende der achten Woche nach der Geburt eines Kindes. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz zumindest zwölf Wochen nach der Geburt. In dieser Zeit dürfen (werdende) Mütter nicht beschäftigt werden. Zwar bleibt ein bestehendes Dienstverhältnis während dieser Zeit aufrecht, die werdende Mutter ist aber von der Erbrin-

gung von Arbeitsleistungen befreit. Die*Der Dienstgeber*in ist im Gegenzug von der Bezahlung des Entgelts befreit und meldet die Dienstnehmerin einen Tag vor Beginn der Achtwochenfrist bei der Gebietskrankenkasse wegen Eintritt des Mutterschutzes ab. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, weil das Baby früher als geplant auf die Welt gekommen ist, verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Hierbei handelt es sich um eine medizinisch notwendige Freistellung, die nichts mit der Art der Tätigkeit bzw. mit der Arbeitsplatzsituation zu tun hat, wenn eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Schwangeren und/oder des Kindes besteht. In einem solchen Fall kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine Freistellung von der Arbeit erfolgen (vorzeitiger Mutterschutz).

Arbeitnehmerinnen erhalten in diesem Fall ein Freistellungszeugnis von einem*einer Fachärzt*in für Frauenheilkunde oder für Innere Medizin, wenn ein Grund, der in der Mutterschutzverordnung geregelt ist, für die Freistellung vorliegt. Liegt ein anderer medizinischer Grund vor, der in der Verordnung nicht geregelt ist, muss eine Freistellung im Einzelfall von einem*einer Amtsärzt*in ausgestellt werden. Das Freistellungszeugnis ist dem*der Arbeitgeber*in vorzulegen, denn ab diesem Zeitpunkt darf die werdende Mutter nicht mehr beschäftigt werden und erhält auch kein Entgelt von dem*der Arbeitgeber*in mehr. Während des individuellen Beschäftigungsverbots gebührt in der Regel ein vorgezogenes Wochengeld. Dazu muss die Schwangere das Freistellungszeugnis dem zuständigen Krankenversicherungsträger (z. B. ÖGK) vorlegen und das Wochengeld beantragen.

Arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot

Aufgrund der Gegebenheiten des Arbeitsplatzes kann ebenfalls ein Beschäftigungsverbot bestehen, wobei die Beschäftigung gänzlich oder auch nur teilweise verboten werden kann. Derartige Beschäftigungsverbote gelten grundsätzlich bis zum Ablauf von mindestens zwölf Wochen nach der Geburt, zuständig für die Einhaltung dieses Verbots ist das jeweilige Arbeitsinspektorat.

Um im Falle der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin rasch reagieren zu können, besteht für Arbeitgeber*innen die Verpflichtung, die Gefahren von werdenden und stillenden Müttern zu ermitteln und zu beurteilen. Besteht eine Gefährdung der Gesundheit/Sicherheit, hat der*die Dienstgeber*in diese Gefahren durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen, ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem*der Arbeitgeber*in oder der Arbeitnehmerin nicht zumutbar, so ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Arbeitnehmerin von der Arbeit freizustellen, wobei der*die Arbeitgeber*in (im Gegensatz zum individuellen und absoluten Beschäftigungsverbot) zur Weiterzahlung des Entgelts verpflichtet ist.

Verboten sind insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Schwere körperliche oder gefährliche Arbeit (Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeit, die überwiegend im Stehen verrichtet wird, Arbeiten, bei denen die werdende Mutter gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt ist)
- Nachtarbeit (20:00 bis 6:00 Uhr)
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Überstunden

Für angestellte Tierärzt*innen und Arbeitgeber*innen existiert hier ein eigenes, vom Arbeitsinspektorat gemeinsam mit der Österreichischen Tierärztekammer erstelltes Merkblatt "Mutterschutz bei Tierärztinnen", welches Sie auf unserer Website downloaden können. In diesem Merkblatt sind die erlaubten und verbotenen Tätigkeiten in einer Tierarztpraxis angeführt, damit Sie eine Mutterschutzevaluierung durchführen können, denn alle Frauenarbeitsplätze müssen von den Arbeitgeber*innen dahingehend überprüft werden, ob Gefahren für die Schwangere oder die stillende Mutter bestehen, wenn diese dort weiterhin tätig ist.

Wochengeld

Für die Zeit des absoluten und des individuellen Beschäftigungsverbots besteht für angestellte Tierärzt*innen ein grundsätzlicher Anspruch auf Wochengeld. Die Zuständigkeit liegt beim Krankenversicherungsträger. Der Anspruch auf Wochengeld besteht grundsätzlich bei Beschäftigungsverhältnissen über der Geringfügigkeitsgrenze. Geringfügig Beschäftigte haben einen Anspruch auf Wochengeld, wenn sie von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. Bei bereits beendeten Dienstverhältnissen kann unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls ein Anspruch auf Wochengeld bestehen. Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gebührt das Wochengeld in der fixen Höhe von 180 % des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Das Wochengeld ist ab der 8. Woche vor dem errechneten Geburtstermin beim zuständigen Krankenversicherungsträger (z. B. ÖGK) zu beantragen. Auch für Selbstständige gibt es – abhängig von der jeweiligen Versicherung, etwa von der Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen, SVS – Wochengeld. Die Regelungen sind komplexer, weil ja in der Zeit der Schwangerschaft auch der weitere Betrieb organisiert werden muss.

Familienbeihilfe

Wenn die Eltern ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, besteht ein Anspruch auf Familienbeihilfe. Diese wird grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt. Unter gewissen Voraussetzungen ist auch ein Bezug über das 18. Lebensjahr hinaus möglich. Die Familienbeihilfe kann jederzeit beim Wohnsitzfinanzamt beantragt werden, mehr Informationen dazu erhalten Sie unter: www.oesterreich.gv.at.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bei einem unbefristeten Dienstverhältnis besteht ab Meldung der Schwangerschaft an den*die Arbeitgeber*in bis vier Monate nach der Geburt ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Eine Kündigung kann während dieser Zeit rechtswirksam nur mit der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts erfolgen. Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist möglich, muss in diesen Fällen allerdings schriftlich vereinbart werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Elternteilzeit

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen und einer mindestens dreijährigen Beschäftigungsdauer in diesem Betrieb haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann die*der Arbeitnehmer*in mit der*dem Arbeitgeber*in freiwillig eine Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit vereinbaren (kein Rechtsanspruch). Für beide Varianten gilt dann ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der

LINK <https://www.tieraerztekammer.at/oeffentlicher-bereich/berufsinformation/frauen-im-tieraerztlichen-beruf>



Bekanntgabe, die Teilzeitbeschäftigung/Änderung der Lage der Arbeitszeit ausüben zu wollen, frühestens aber jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit. Der Schutz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Wird während der Elternteilzeit ohne Zustimmung der*des Arbeitgeber*in eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann die*der Arbeitgeber*in binnen acht Wochen ab Kenntnis dennoch eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen. Kinderbetreuungsgeld kann auch von Vätern in Anspruch genommen werden. Die Regelungen zur Karenz treffen daher nicht nur auf Mütter zu; auch können Väter Elternteilzeit beantragen und in Anspruch nehmen.

Papamonat und Familienzeitbonus

Eine Besonderheit für Väter besteht seit 2019 nunmehr darin, dass alle unselbstständig erwerbstätigen Väter in der Privatwirtschaft einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes haben. Während der Dauer der Freistellung muss der*die Arbeitgeber*in kein Entgelt bezahlen. In dieser Zeit können Väter aber unter bestimmten Voraussetzungen eine Geldleistung in Form des Familienzeitbonus beziehen. Der Familienzeitbonus ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger, z. B. ÖGK, eigens zu beantragen.

3.3.1 Was muss ich als Angestellte beachten?

Meldung der Schwangerschaft

Eine Schwangerschaft ist grundsätzlich der*dem Arbeitgeber*in zu melden, sobald Arbeitnehmerinnen davon erfahren. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen (also auch bloß mündlich), es empfiehlt sich aber eine schriftliche Mitteilung. Ab diesem Zeitpunkt gilt das MSchG mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Versorgungsfonds

Tierärztinnen in Karenz, die mindestens 13 volle Beitragsmonate eingezahlt haben, erhalten für jeweils zwei Monate vor und nach der Entbindung eine Unterstützung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit iHv € 666,- (Stand 2023). Hierzu ist ein entsprechender Antrag unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung des voraussichtlichen Geburtstermins, bei vorzeitigem Mutterschutz der Bestätigung von dem*der Fachärzt*in oder nach der Geburt durch Vorlage der Geburtsurkunde an das Kammeramt zu stellen. Zwischen zwei Schwangerschaften muss das Fondsmitglied mindestens sieben Monate Versorgungsfondsbeiträge einzahlen, damit auch für den zweiten Anlassfall der Entbindung eine Unterstützung gewährt werden kann.

Weiters bestehen für weibliche Fondsmitglieder hinsichtlich der Versorgungsfondsbeiträge Reduktionsmöglichkeiten für 24 Monate nach der Geburt eines Kindes. Das Gleiche gilt für männliche Fondsmitglieder, wenn sie an Stelle der Mutter die alleinige Betreuungsverpflichtung für ein Kind übernehmen.

Kammermitgliedschaft

Angestellte schwangere Tierärztinnen (ordentliche Pflichtmitglied aus der Abteilung der Angestellten) mit aufrecht gemeldetem Dienstort können gemäß Umlagenordnung den G-Status (= Befreiung von der Kammerumlage) in Anspruch nehmen.

Für die Vergabe des G-Status benötigt die Standesführung jenes Dokument (z. B. von der ÖGK), aus welchem der Beginn des Mutterschutzes hervorgeht. Die Dauer des G-Status zieht sich über die gesamte Mutterschutz-/Karenzzeit, wenn nebenher keinerlei tierärztliche Tätigkeit aufgenommen wird. Während des G-Status bleibt man grundsätzlich Pflichtmitglied zu den Wohlfahrtseinrichtungen (Versorgungsfonds mit Reduzierungs- und Befreiungsmöglichkeiten, Notstandsfonds, Sterbekasse).

Schwangere Tierärztinnen haben standesrechtlich bei der Österreichischen Tierärztekammer einige Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die Kammermitgliedschaft und den Versorgungsfonds. Bei weiteren Fragen dazu hilft Ihnen das Team des Kammeramts gerne weiter.

3.3.2 Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?

Mutterschutzevaluierung

Für weibliche Angestellte muss eine Mutterschutzevaluierung des Arbeitsplatzes durchgeführt werden. Das Mutterschutzgesetz verpflichtet die*den Arbeitgeber*in, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit an Arbeitsplätzen von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln, zu beurteilen und zu verhüten.

Wird keine geeignete Arbeit für die Schwangere gefunden, besteht ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot. Die Mitarbeiterin ist freizustellen, wobei die*der Arbeitgeber*in zur Weiterzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen sind schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

Meldepflicht

Sobald der*die Arbeitgeber*in von einer Schwangerschaft erfährt, muss er*sie diese unverzüglich dem Arbeitsinspektorat melden. Als Bestätigung kann der*die Arbeitgeber*in eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangen. Die Meldung an das Arbeitsinspektorat muss Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter und den voraussichtlichen Geburtstermin enthalten. Sie können hierfür das Meldeformular, welches auf der Website der Arbeitsinspektion (www.arbeitsinspektion.gv.at) zur Verfügung gestellt wird, nutzen. Eine Kopie dieser Meldung ist an die schwangere Arbeitnehmerin zu übergeben.



Österreichische
Tierärztekammer

