

---

# Manteltarifvertrag für Tierärzthelferinnen/Tierärzthelfer<sup>1</sup>

(gültig ab 01. Juli 2005)

## Zwischen

dem Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V., Hahnstr. 70,  
60528 Frankfurt am Main

## und dem

Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen e.V.,  
Bissenkamp 12 - 16, 44135 Dortmund

wird nachfolgender Manteltarifvertrag vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Tierärzthelferinnen, die im Bundesgebiet in den Praxen und Kliniken niedergelassener Tierärzte tätig sind.
- (2) Tierärzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Tierärzthelferin entspricht und die die entsprechende Prüfung vor der Tierärztekammer bestanden haben.
- (3) Veterinäringenieure sind Tierärzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages gleichgestellt, sofern sie eine Tätigkeit als Tierärzthelferin ausüben.
- (4) Dieser Tarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.

## § 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Tierärzthelferin ist eine Ausfertigung auszuhändigen.  
Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.  
Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die Bestimmungen des Tarifvertrages einschränken, sind unwirksam.

---

<sup>1</sup> Nachfolgend wird durchgängig die weibliche Berufsbezeichnung verwendet.

- (2) Im Arbeitsvertrag sind zu regeln:
- die regelmäßige tägliche Arbeitszeit
  - die Zusammensetzung des Gehaltes aus tariflicher Eingruppierung und freiwilligen übertariflichen Zulagen
  - die Anzahl der Urlaubstage.

### **§ 3 Probezeit**

Die ersten drei Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit. Sie entfällt, wenn die Tierarzhelferin in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis weiterhin tätig ist.

### **§ 4 Schweigepflicht**

Die Tierarzhelferin ist in die Schweigepflicht des Tierarztes eingebunden. Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchungen**

- (1) Die Tierarzhelferin hat vor ihrer Einstellung durch das Zeugnis eines von ihr frei gewählten Arztes nachzuweisen, dass gegen ihre Tätigkeit keine gesundheitlichen Bedenken bestehen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten.
- (2) Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Berufserkrankungen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, die zum Schutze der Tierarzhelferin notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.  
Vor Aufnahme einer Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen ist eine augenärztliche Vorsorgeuntersuchung nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erforderlich, die in notwendigen Abständen zu wiederholen ist.

### **§ 6 Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis.  
Wesentliche Änderungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gelten als Vertragsänderung. Die Bestimmungen der Absätze 3 und 4 bleiben unberührt.



Bereitschaftsdienst liegt nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit der Tierärzthelferin über den Notfalldienst hinausgeht.

Der Tierarzt darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

- (3) Rufbereitschaft ist die Zeit, in der die Tierärzthelferin sich entsprechend der Anordnung des Tierarztes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Tierarzt anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Rufbereitschaft ist vom Tierarzt nur dann anzuordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Wird die Tierärzthelferin während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird die für diese Arbeitsleistung erforderliche Zeit als Arbeitszeit vergütet.

- (4) Die Höhe der Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit wird im Gehaltstarifvertrag festgelegt.

## § 8

### Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit

- (1) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Tierärzthelferin insoweit keinen Anspruch auf die Fortzahlung des Gehaltes.
- (2) Die Arbeitsunfähigkeit ist ohne schuldhaften Verzug anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Kalendertagen hat die Tierärzthelferin spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen.

## § 9

### Gehaltsfortzahlung in besonderen Fällen

Die Tierärzthelferin hat bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis infolge eines in ihrer Person liegenden Grundes sowie bei durch Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes in Höhe von 100 % bis zum Ende der sechsten Woche.

## § 10

### Gehalt, Urlaubsgeld, Weihnachtswendung und vermögenswirksame Leistungen

- (1) Die Höhe des Gehaltes wird in einem gesondert abzuschließenden Gehaltstarifvertrag geregelt.
- (2) Die Auszubildende erhält ein Urlaubsgeld zum 01.06. eines Kalenderjahres und eine Weihnachtswendung zum 01.12. eines Kalenderjahres gemäß nachfolgender Staffel:

---

	<u>Urlaubsgeld</u>	<u>Weihnachtszuwendung</u>
1. + 2. Ausbildungsjahr	---	je 30 %
3. Ausbildungsjahr	---	25 %

Die Tierärzthelferin erhält ein Urlaubsgeld zum 01.06. eines Kalenderjahres gemäß nachfolgender Staffel:

1. + 2. Berufsjahr	30 %
ab 3. Berufsjahr	50 %

Ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Fälligkeit gekündigt, so steht der Helferin der nach vorstehender Regelung ermittelte Anspruch auf Urlaubsgeld nur zur Hälfte zu.

Eine Weihnachtszuwendung erhält die Tierärzthelferin bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis zum 01.12. eines Kalenderjahres gemäß nachfolgender Staffel:

1. + 2. Berufsjahr	40 %
ab 3. Berufsjahr	50 %

Bemessungsgrundlage ist jeweils das Gehalt des Monats der Fälligkeit. Unregelmäßige Zahlungen (Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit) oder unregelmäßige Abzüge (z.B. wegen unbezahlten Urlaubs oder Krankheit) werden bei der Bemessung nicht berücksichtigt.

Anspruchsberechtigte Tierärzthelferinnen und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ruht, erhalten keine Sonderleistung (Urlaubsgeld bzw. Weihnachtszuwendung); ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung. Tierärzthelferinnen, die von der Möglichkeit Gebrauch machen, während des Erziehungsurlaubs Teilzeitarbeit zu leisten, haben ebenfalls einen Anspruch auf anteilige Urlaubs- und Weihnachtszuwendung. Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach dem Verhältnis des Umfangs der geleisteten Teilzeitarbeit zu dem Umfang der im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Für Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes tritt eine Minderung des Anspruchs nicht ein.

Die Weihnachtszuwendung ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eigene Veranlassung der Tierärzthelferin vor dem 31.03. des Folgejahres beendet wird.

- (3) Die Tierärzthelferin erhält nach Ablauf der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 15 €. Nach einjähriger Praxiszugehörigkeit erhält sie eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 30 €. Teilzeitbeschäftigte mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich haben nach einjähriger Praxiszugehörigkeit Anspruch auf 15 € vermögenswirksame Leistungen monatlich. Auszubildende ab dem 2. Ausbildungsjahr haben ebenfalls Anspruch auf 15 € vermögenswirksame Leistungen.

- (4) Für die Berechnung der Praxiszugehörigkeit in Absatz 3 wird die Ausbildungszeit in derselben Praxis angerechnet.

#### **§ 10 a Öffnungsklausel / Entgeltumwandlung**

Die Tierärzthelferin / Auszubildende kann verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen (auch Sonderzahlungen) bis zu einer Gesamtsumme von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Dabei dürfen 1/160tel der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des SGB IV nicht unterschritten werden.

#### **§ 11 Teilzeitarbeit**

- (1) Nicht voll berufstätige Tierärzthelferinnen erhalten von dem Gehalt, das für vollberufstätige Tierärzthelferinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Teilzeit entspricht, und zwar pro Stunde 1/173tel des jeweiligen Monatsgehalmes. Die Änderung des Stundensatzes von 1/167tel auf 1/173tel darf bei nicht voll berufstätigen Tierärzthelferinnen/Tierarztfach-helferinnen, die am 01.07.2005 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, nicht zur Absenkung des Gehalmes führen.
- (2) Die übliche tägliche Arbeitszeit, d.h., Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, ist in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.
- (3) Gegen den Willen der Betreffenden darf keine Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder Teilzeit- auf Vollzeitarbeit erfolgen.
- (4) Die von Teilzeitkräften geleistete Mehrarbeit ist zu vergüten. Ein Überstundenzuschlag fällt erst dann an, wenn sie über die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitkräfte hinausgeht.

#### **§ 12 Schutz- und Berufskleidung**

Der Arbeitgeber stellt der Tierärzthelferin die notwendig werdende Schutz- und Berufskleidung unentgeltlich zur Verfügung.

#### **§ 13 Sachbezüge**

Für die Gewährung von Kost und Wohnung sind die hierfür amtlich festgesetzten Bewertungssätze anzurechnen, jedoch nicht mehr als die Hälfte der Vergütung.

## § 14 Urlaub

- (1) Die Tierarzhelferin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche der Tierarzhelferin nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt werden.
- (2) Die Tierarzhelferin erwirbt mit jedem Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubes.  
Der volle Jahresurlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten Tätigkeit in derselben Praxis geltend gemacht werden.
- (3) Der Urlaub beträgt jährlich 27 Arbeitstage.  
In dem Kalenderjahr, in dem die Tierarzhelferin das 26. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Jahresurlaub auf 29 Arbeitstage. In dem Kalenderjahr, in dem sie das 36. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 31 Arbeitstage.  
Bei regelmäßiger Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf sechs Werktage in der Woche, ist der in Arbeitstagen zu gewährende Urlaub entsprechend der nachfolgenden Tabelle in Werktage umzurechnen:

27 Arbeitstage Urlaub = 32 Werktage Urlaub

29 Arbeitstage Urlaub = 34 Werktage Urlaub

31 Arbeitstage Urlaub = 37 Werktage Urlaub

Teilzeitbeschäftigte erhalten sechs Werktage bzw. fünf Arbeitstage für jede volle Urlaubswoche angerechnet.

Für die Berechnung des Urlaubsanspruches gelten als Arbeitstage alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage, sofern eine Fünftagewoche besteht.

- (4) Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten, wenn sie günstiger als die tariflichen Regelungen sind.
- (5) Auszubildende haben den Urlaub so zu nehmen, dass der Berufsschulunterricht nicht beeinträchtigt wird.
- (6) Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat die Tierarzhelferin, die im laufenden Kalenderjahr in die Praxis eintritt oder ausscheidet; der angefangene Monat wird bei der Bemessung des Urlaubsanspruches voll einbezogen, wenn die Tierarzhelferin in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage im Arbeitsverhältnis stand. Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, wenn die Tierarzhelferin von ihrem früheren Arbeitgeber für diese Kalendermonate bereits Urlaub erhalten hat.  
Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.  
Scheidet die Angestellte nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, so erhält sie - ungeachtet der Zwölfteilung - mindestens den gesetzlichen Urlaub von 20 Arbeitstagen bzw. 24 Werktagen. Der Anspruch auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie auf den Zusatzurlaub nach dem Sozialgesetzbuch IX bleibt unberührt.

- (7) Zwei Wochen des zustehenden Erholungsurlaubes sollen der Tierarzhelferin nach Absprache mit Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden.
- (8) Bei verschuldeter fristloser Entlassung reduziert sich der Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.
- (9) Erkrankt die Tierarzhelferin während des Urlaubs, so hat sie ihrem Arbeitgeber unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit zu machen. Der Urlaub ist dann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist der Rest des Urlaubs - je nach Vereinbarung - sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.
- (10) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen und betrieblichen Gründen bis Ende des Jahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren und zu nehmen.
- (11) Der Tierarzhelferin ist beim Ausscheiden aus der Praxis eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und wie lange Urlaub im Laufe des Kalenderjahres gewährt wurde. Die Tierarzhelferin ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der folgenden Einstellung vorzulegen.

### **§ 15 Arbeitsbefreiung**

In den nachstehenden Fällen wird auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes gewährt:

- a) 1 Arbeitstag
  - bei Silberhochzeit der Tierarzhelferin
- b) 2 Arbeitstage
  - bei eigener Eheschließung
  - bei Eheschließung ihrer Kinder
  - bei Gründung eines eigenen Hausstandes
  - bei Wohnungswechsel der Tierarzhelferin mit eigenem Hausstand
  - bei Niederkunft der Ehefrau eines Tierarzthelfers
- c) bis zu 3 Arbeitstagen
  - bei Todesfällen von Eltern, Ehegatten, Kindern, Geschwistern und Großeltern
  - sowie des Lebensgefährten der Tierarzhelferin
  - bei schwerer Erkrankung der mit der Tierarzhelferin in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienmitglieder sowie des Lebensgefährten, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit der Tierarzhelferin zur vorläufigen Pflege erforderlich ist.
- d) bis zu 3 Arbeitstagen pro Jahr für die Teilnahme an berufsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen. Die Bestätigung über die Teilnahme und deren Ergebnis ist dem Arbeitgeber vorzulegen.

- e) Mitglieder der Tarifkommission sind für Tarifverhandlungen mit tierärztlichen Arbeitgebern unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen.

Arbeitstage im Sinne dieser Befreiungsvorschrift sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

### **§ 16 Kündigungsfristen**

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Abweichend hiervon kann das Arbeitsverhältnis in den ersten beiden Jahren der Praxiszugehörigkeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Innerhalb der Probezeit ist die Kündigung zum 15. eines jeden Monats zum Monatsende zulässig.
- (3) Die außerordentliche Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB).
- (4) Nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber auf drei Monate zum Quartalsende.
- (5) Die Kündigungsfrist erhöht sich arbeitgeberseitig nach einer Beschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate zum Quartalsende. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer bleiben Ausbildungszeiten unberücksichtigt.
- (6) Beim Tode des Arbeitgebers verbleibt es bei den gesetzlichen Regelungen.
- (7) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

### **§ 17 Zeugnis**

- (1) Die Tierarzhelferin hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende Aushändigung eines Zeugnisses.
- (2) Die Tierarzhelferin ist berechtigt, während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
- (3) Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Es ist auf Wunsch der Tierarzhelferin auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.

**§ 18  
Sterbegeld**

Stirbt eine Tierarzhelferin, so wird nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in derselben Praxis das Gehalt für den Sterbemonat und einen weiteren Monat an

- a) den überlebenden Ehegatten oder Lebensgefährten oder
- b) die unterhaltsberechtigten Kinder oder
- c) ihre Eltern oder einen Elternteil, wenn die Verstorbene überwiegend zum Unterhalt beigetragen hat

als Sterbegeld gezahlt.

**§ 19  
Ausschlussfristen**

Bei Meidung eines Verfalls von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis sind solche innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach ihrem Entstehen schriftlich geltend zu machen.

**§ 20  
In-Kraft-Treten und Laufzeit**

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.07.2005 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens zum 30.06.2008.

Frankfurt/Dortmund, 24.05.2005

gez. Dr. Hans-Joachim Götz  
Bundesverband Praktizierender  
Tierärzte e.V.

gez. Heike Wolfram  
Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt-  
und Tierarzhelferinnen e.V.

## **Änderungstarifvertrag**

**zum Manteltarifvertrag für Tierärzthelferinnen/Tierärzthelfer vom 24.05.2005**

### **Zwischen**

dem Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V., Hahnstr. 70,  
60528 Frankfurt am Main

### **und**

dem Verband medizinischer Fachberufe e.V., vormals Berufsverband der Arzt-,  
Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen e.V., Bissenkamp 12 - 16, 44135 Dortmund

wird folgender Änderungstarifvertrag zum Manteltarifvertrag vom 24.05.2005 abge-  
schlossen:

**§ 1 (Geltungsbereich) erhält ab 01.01.2009 folgende Fassung:**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferinnen, die im Bundesgebiet in den Praxen und Kliniken niedergelassener Tierärzte tätig sind.
- (2) Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierärzthelferin entspricht und die die entsprechende Prüfung vor der Tierärztekammer bestanden haben.  
Veterinäringenieure sind Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierärzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages gleichgestellt, sofern sie eine Tätigkeit als Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin ausüben.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.



### § 3 Tarifliche Anschubfinanzierung

- (1) Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierarzhelferin erhält zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgungsleistung nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) von ihrem Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung gemäß folgender Staffelung:
  - a) Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten 30 € monatlich.
  - b) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 20 Stunden und mehr erhalten 30 € monatlich.
  - c) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden erhalten 15 € monatlich.
  - d) Auszubildende erhalten nach der Probezeit 30 € monatlich.
- (2) Der Anspruch besteht für jeden Kalendermonat, in dem die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierarzhelferin Anspruch auf Entgelt hat.

Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:

  - a) Zeiten für die der Arbeitnehmerin Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z.B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung).
  - b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung bis zu 6 Wochen je Krankheitsfall, einschließlich möglicher Folgeerkrankungen.
  - c) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen.
  - d) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
- (3) Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere Zeiten der Elternzeit, sofern keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.
- (4) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf die Anschubfinanzierung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage besteht.

Die Anschubfinanzierung ist in diesem Fall in voller Höhe von dem Arbeitgeber zu entrichten.
- (5) Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf die Anschubfinanzierung, wenn für mindestens 15 Kalendertage ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Entgelt besteht.
- (6) Bei Wechsel des vereinbarten wöchentlichen Stundenumfanges im laufenden Kalendermonat ist für diesen Monat, soweit der Stundenwechsel sich auf die Höhe des Altersvorsorgebeitrages gem. Abs. 1 auswirkt, der höhere Beitrag von dem Arbeitgeber zu entrichten.

- (7) Bisher bestehende und vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden, dürfen auf die unter Ziffer 1 geregelte Anschubfinanzierung nicht angerechnet werden.
- (8) Falls eine bestehende Entgeltumwandlung einer Arbeitnehmerin bereits den Förderungshöchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausschöpft, ist diese Entgeltumwandlung auf Wunsch der Arbeitnehmerin so zu reduzieren, dass die Anschubfinanzierung von dieser Arbeitnehmerin genutzt werden kann.
- (9) Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung an die Arbeitnehmerinnen ist grundsätzlich nicht zulässig.

Eine Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages mit dem Gehalt ist auf Wunsch der Arbeitnehmerin möglich, falls sie bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Satz 1 gilt nicht, wenn es sich um aufgelaufene Arbeitgeberbeiträge für den Zeitraum zwischen In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bzw. dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn der laufenden Beitragszahlung für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gemäß diesem Tarifvertrag handelt. Die vor Abschluss des Versicherungsvertrages entstandenen Ansprüche auf die monatliche Anschubfinanzierung sind, soweit möglich, in Form der Einmalzahlung in den Altersversorgungsvertrag einzuzahlen. Ist dies nicht möglich, ist der Nachzahlungsbetrag als Bruttobetrag mit dem Gehalt auszuführen.

- (10) Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
- (11) Die Anschubfinanzierung zur betrieblichen Altersvorsorge kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gem. §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. „Riester-Rente“) verwendet werden.

#### **§ 4**

#### **Entstehen der Anschubfinanzierung**

Der Anspruch auf die Anschubfinanzierung entsteht erstmalig mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bzw. mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, soweit der Beginn nach In-Kraft-Treten des Tarifvertrages liegt.

#### **§ 5**

#### **Fälligkeit der Anschubfinanzierung**

Die monatliche Arbeitgeberanschubfinanzierung ist mit dem Gehalt fällig.

## **§ 6 Anspruch auf Entgeltumwandlung**

Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferinnen haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersvorsorge. Der Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierärzthelferin steht es frei, diesen Anspruch geltend zu machen.

## **§ 7 Höhe der Entgeltumwandlung**

- (1) Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin kann verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bemessungsgrenze ist einheitlich für das gesamte Bundesgebiet die Beitragsbemessungsgrenze West. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch<sup>2</sup> nicht unterschritten werden.
- (2) Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Tiermedizinischer Fachangestellten/Tierärzthelferin auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart (Entgeltumwandlungsvereinbarung).
- (3) Macht die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, erhält sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20 % des umgewandelten Betrages.
- (4) Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

## **§ 8 Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- (2) Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin kann verlangen, dass ihre künftigen Ansprüche auf
  - a) die Weihnachtsgeldzahlung/das Urlaubsgeld im Sinne des Manteltarifvertrages für Tierärzthelferinnen/Tierärzthelfer;
  - b) die vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Manteltarifvertrages für Tierärzthelferinnen/Tierärzthelfer;
  - c) sonstige Entgeltbestandteile

vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

---

<sup>2</sup> zzt. für 2008 186,38 €/p Jahr

## § 9

### Verfahren bei Entgeltumwandlung

- (1) Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens 4 Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.
- (2) Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierärzthelferin ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Für die Berechnung anderer gehaltsabhängiger Leistungen oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
- (4) Einzelheiten zum Verfahren sind in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu regeln.

## § 10

### Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber bietet der Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierärzthelferin die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge (Anschubfinanzierung sowie Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss) durch eine Pensionskasse<sup>3</sup> in der Form einer Aktiengesellschaft an.
- (2) Trifft der Arbeitgeber nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung auf Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmerin bzw. nach Entstehen auf Anspruch auf Anschubfinanzierung eine Entscheidung, hat sie einen Anspruch auf Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse nach ihrer Wahl. Unbeschadet davon ist die Arbeitnehmerin gemäß § 17 über die Grundzüge der angebotenen betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

## § 11

### Versorgungsleistungen

- (1) Die angebotene betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers muss mindestens eine lebenslange Altersrente oder einen Auszahlungsplan mit anschließender Altersrente umfassen.  
  
Einzelheiten der Versorgungsleistung (einschließlich ggf. zusätzlicher Versorgungsarten) werden in den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse oder Direktversicherung, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt werden, festgelegt.
- (2) Überschussanteile sind entsprechend den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt werden, grundsätzlich zur Erhöhung der Versorgungsleistung zu verwenden.

---

<sup>3</sup> siehe Protokollnotizen

## **§ 12 Sofortige Unverfallbarkeit**

Die Anwartschaft auf die Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie die Versorgungszusage aus Anschubfinanzierung sind ab Vertragsbeginn unverfallbar. Die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierarzhelferin ist auf die Versicherungsleistungen für den Erlebens- und Todesfall ab Vertragsbeginn unwiderruflich bezugsberechtigt.

## **§ 13 Insolvenzversicherung**

Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersvorsorge nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden Regelungen gemäß § 7 BetrAVG.

## **§ 14 Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft**

- (1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersvorsorge ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitnehmerin das Recht zur Fortführung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit eigenen Beiträgen hat.
- (2) Bei Einstellung einer Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierarzhelferin, die bereits über eine Versorgungsanwartschaft in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Pensionskasse oder Direktversicherung) nach dem BetrAVG verfügt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf deren Verlangen die betriebliche Altersvorsorge in dem gewählten Durchführungsweg fortzuführen.
- (3) Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft übernimmt, sind der Arbeitnehmerin entsprechend § 11 Unverfallbarkeit sowie ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

## **§ 15 Anrechnung**

Durch die im Rahmen dieses Tarifvertrages gewährten Versorgungsleistungen werden bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistung der betrieblichen Altersvorsorge nicht nachteilig berührt.

## **§ 16 Steuern und Sozialabgaben**

- (1) Soweit im Zusammenhang mit der Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung Steuern und/oder gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, werden diese entsprechend den gesetzlichen Regelungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin getragen.
- (2) Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG, ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin zu tragen.

## **§ 17 Informationspflichten**

Der Arbeitgeber informiert die Tiermedizinische Fachangestellte/Tierarzhelferin über die Grundzüge der nach § 9 vereinbarten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie Anschubfinanzierung. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen der Pensionskasse, insbesondere Auskünfte über die gezahlten Beiträge, den Stand der Anwartschaft sowie die zu erwartenden Leistungen der Tiermedizinischen Fachangestellten/Tierarzhelferin unverzüglich zugeleitet werden.

## **§ 18 Ausschlussfristen**

Abweichend von § 19 Manteltarifvertrag sind Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb einer Frist von 36 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

## **§ 19 In-Kraft-Treten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2009 in Kraft. Unabhängig vom Gehaltstarifvertrag kann er mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.03.2012, gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter, soweit zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.
- (2) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung und betrieblichen Anschubfinanzierung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- (3) Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter, können jedoch im gegenseitigen Einvernehmen umgewandelt werden.

