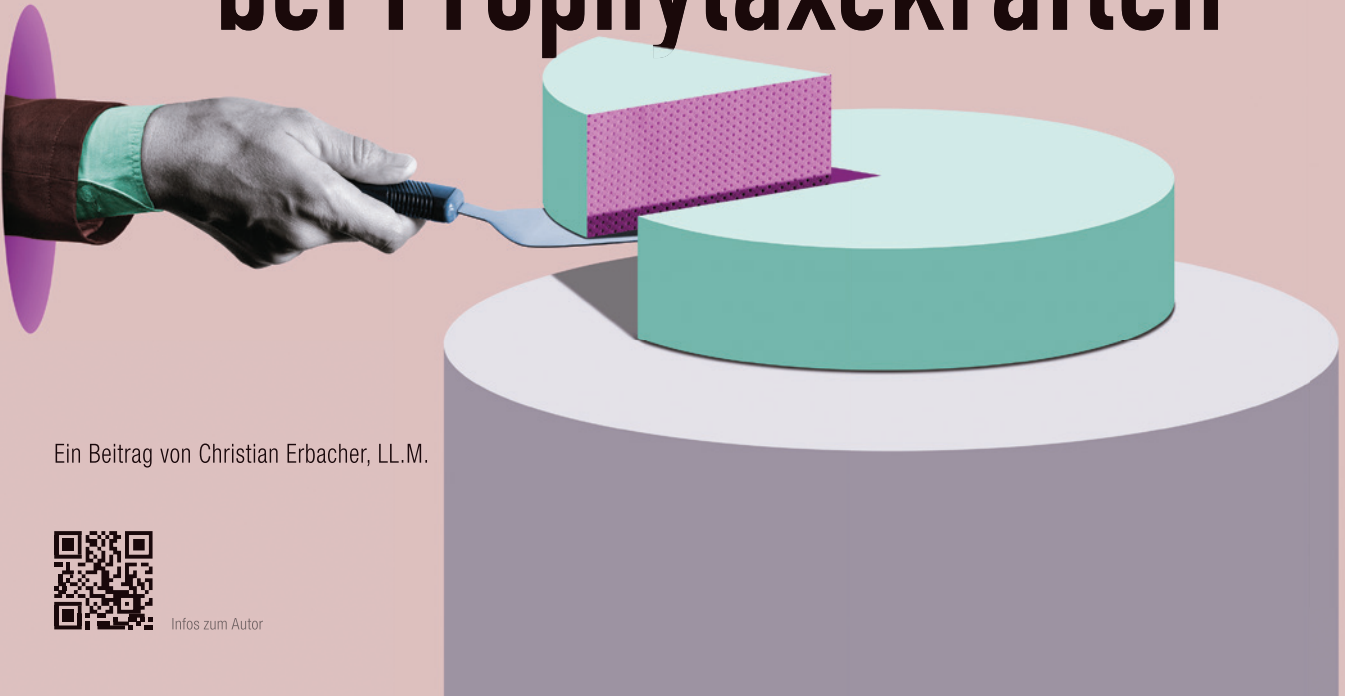


Umsatzbeteiligung bei Prophylaxekräften



Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.



Infos zum Autor

© svetazl — stock.adobe.com

RECHT /// Das Thema Gehalt spielt im Anstellungsverhältnis bekanntlich immer eine wichtige Rolle. Insbesondere aufgrund des eklatanten Fachkräftemangels sind Arbeitgeber angehalten, hier spürbare Motivationsanreize zu schaffen, um gutes Personal zu bekommen, vor allem aber auch zu halten. In vielen Praxen erhalten daher Beschäftigte in der Prophylaxe neben einem Grundgehalt eine umsatzabhängige, variable Vergütung.

Lyck + Pätzold.
healthcare.recht
Infos zum
Unternehmen



Eine Umsatzbeteiligungsvereinbarung kann gut funktionieren, um Mitarbeiter zur Erbringung guter Arbeitsleistung zu motivieren. Sie hat allerdings auch eine Kehrseite. Denn in der Regel handelt es sich bei der vereinbarten Umsatzbeteiligung um sog. Arbeitsentgelt.

Umsatzbeteiligung während des Urlaubs

Während der Urlaubszeit erhält der Arbeitnehmer das sog. Urlaubsentgelt gemäß § 11 BUrlG. Dieses bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Ausgenommen sind zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelte. Aber was zählt zum durchschnittlichen Arbeitsverdienst? Nur das Fixgehalt oder auch die Umsatzbeteiligung?

In Zahnarztpraxen wird die Umsatzbeteiligung in der Regel anhand des persönlich erwirtschafteten Umsatzes des Mitarbeiters ermittelt. Ab Erreichen einer bestimmten Umschwelle pro Monat wird der Angestellte an dem darüber hinausgehenden Umsatzbetrag prozentual beteiligt. Der Umsatz beruht also in jedem Fall auf der persönlich erbrachten Arbeitsleistung. Darüber hinaus wird die Umsatzbeteiligung oftmals monatlich ermittelt und daher auch regelmäßig, z. B. immer im Folgemonat, ausgezahlt.

ANZEIGE

FOLGE: Selbst, wenn der Arbeitnehmer aufgrund längerer Urlaubsabwesenheit die vereinbarte Umsatzschwelle nicht erreicht, ist aufgrund der zwingenden gesetzlichen Vorgaben im BUrlG die ausgezahlte Umsatzbeteiligung aus den letzten 13 Wochen bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Umsatzbeteiligung während Krankheit

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 S. 1 EFZG).

Dem Arbeitnehmer ist in dem Zeitraum das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen (§ 4 Abs. 1 EFZG).

Paragraf 4 Abs. 1a S. 2 EFZG regelt explizit, dass im Falle, „dass der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung erhält, der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielte Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen ist“.

Im Ergebnis sind aber auch hier variable Entgeltbestandteile wie die Umsatzbeteiligung bei der Ermittlung des Durchschnittsverdienstes mit zu berücksichtigen.

Ausdrücklich nicht zum Arbeitsentgelt gehören dagegen zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelte sowie vereinbarte Aufwendungen, die während der Krankheit gar nicht entstehen (z. B. Fahrkosten), § 4 Abs. 1a S. 1 EFZG.

Umsatzbeteiligung während Mutterschutz-Beschäftigungsverbot

Als Mutterschutzlohn während eines Beschäftigungsverbots wird entsprechend § 18 S. 2 MuSchG das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV bleibt dagegen gemäß § 21 Abs. 2 MuSchG unberücksichtigt. Gemeint sind damit typische Weihnachtsg Gratifikationen oder Bonuszahlungen, die nicht im direkten Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung stehen und nicht laufend, sondern zum Beispiel am Ende eines Jahres oder zu einem bestimmten Anlass, ausbezahlt werden.

Praxistipp Variable Vergütungen wie eine Umsatzbeteiligung können als Vergütungsmodell gut funktionieren, wenn sie wohlgedacht sind. Wichtig ist zu wissen, dass die oftmals vereinbarten Umsatzbeteiligungen im Wesentlichen laufendes Arbeitsentgelt darstellen und somit auch in den geschilderten Fallbeispielen zu berücksichtigen sind.

Ein alternatives Vergütungsmodell könnte in der Vereinbarung eines Bonus liegen, der im Arbeitsvertrag klar getrennt von der laufenden Vergütung vereinbart wird.

Holen Sie sich rechtlichen Rat, um finanzielle Belastungen durch falsch gewählte Vergütungsmodelle möglichst frühzeitig zu vermeiden. Denn sprachliche Ungenauigkeiten und Auslegungsschwierigkeiten in Arbeitsverträgen gehen stets zu Lasten des Arbeitgebers.

Christian Erbacher, LL.M. • Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht • www.medizinanwaelte.de

ANZEIGE

Liebold / Raff / Wissing

B E M A + G O Z



DER Kommentar



Abrechnung? Mit Tiefgang!

Liebold/Raff/Wissing: DER Kommentar

Jetzt 10 Tage kostenlos testen:
www.bema-go.de