



Unternehmen Zahnarztpraxis

Teil 11: Was verdienen angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte?

Wer eine Zahnarztpraxis erfolgreich führen will, braucht mehr als nur zahnmedizinisches Fachwissen. Fast genauso wichtig ist betriebswirtschaftliches und rechtliches Know-how. Das BZB beleuchtet in der Serie „Unternehmen Zahnarztpraxis“ die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Aspekte, auf die es bei der Gründung und Führung einer Praxis ankommt. Im elften Teil geht es um das Gehalt angestellter Zahnärztinnen und Zahnärzte. Der folgende Beitrag von Dr. Thomas Rothammer, Steuerberater und Fachanwalt für Medizinrecht, basiert auf einem Vortrag für das „Kursprogramm Betriebswirtschaft“ der eazf.

Niedergelassene Praxisinhaber werden vermehrt mit der Frage konfrontiert, ob sie in ihrer Praxis eine Kollegin oder einen Kollegen im Rahmen einer Vorbereitungsassistenz beziehungsweise einer Anstellung beschäftigen sollen. Spätestens bei den Vertragsverhandlungen stellt sich die Frage, welches Gehalt Vorbereitungsassistenten beziehungsweise angestellte Zahnärzte üblicherweise verdienen und wie die Vergütung im Detail geregelt werden soll. Im zahnärztlichen Bereich gibt es verschiedene Gehalts- beziehungsweise Vergütungsmodelle, die vom reinen Fixgehalt bis zur variablen, umsatzabhängigen Vergütung reichen. Bei jeder Anstellung sollte sich der Praxisinhaber gut überlegen, ob sich eine Anstellung für ihn wirtschaftlich rechnet.

Selbstverständlich variiert das Gehalt von Assistenten und angestellten Zahnärzten und hängt von verschiedenen Faktoren wie Arbeitsort, Arbeitszeit, Erfahrung und Spezialisierung ab. Es existieren jedoch einige empirische Daten und Durchschnittswerte, die neben betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Über-

legungen zur variablen Vergütung im Weiteren aufgezeigt werden sollen.

Das Gehalt von Vorbereitungsassistenten

Vorbereitungsassistenten bekommen meist eine feste monatliche Vergütung (Fixum). Die Vereinbarung einer umsatzabhängigen variablen Vergütung ist bei Assistenten eher die Ausnahme, was sicherlich daran liegt, dass sie zumindest in den ersten Monaten ihrer beruflichen Tätigkeit erst mal in den Zahnarztberuf und in eine effektive Patientenbehandlung hineinfinden müssen und daher kaum die Chance haben, entsprechende Umsätze zu generieren, die eine umsatzabhängige Bezahlung rechtfertigen.

Das Einstiegsgehalt von Vorbereitungsassistenten beträgt bei einer Vollzeitstelle laut verschiedener Studien und eigener Erfahrungen zwischen 2.500 und 3.000 Euro brutto pro Monat. Innerhalb der zweijährigen Assistentenzeit kann sich das Gehalt

dann auf bis zu 4.000 Euro brutto erhöhen, was natürlich vom Einsatz und Können des Assistenten abhängig ist.

Das Gehalt angestellter Zahnärzte

Das Einstiegsgehalt von angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzten in Vollzeit nach der Vorbereitungsassistenzzeit beginnt bei ca. 3.500 Euro brutto. Mit steigender Berufserfahrung erhöht sich auch das monatliche Bruttogehalt auf bis zu 6.000 Euro brutto und mehr. Laut dem Gehaltsportal gehalt.de liegt das mittlere Einkommen (Median) von Zahnärzten bundesweit zwischen 3.342 und 5.645 Euro brutto pro Monat. Fachzahnärzte (KFO und Oralchirurgen) beziehungsweise MKG-Chirurgen verdienen erfahrungsgemäß deutlich besser und erzielen ein monatliches Bruttogehalt zwischen anfänglich 5.000 bis hin zu 10.000 Euro brutto.

Festgehalt mit oder ohne Umsatzbeteiligung?

Praxisinhaber, aber auch angestellte Zahnärzte sind regelmäßig daran interessiert, nicht nur ein reines Festgehalt zu vereinbaren, sondern eine Kombination aus Festgehalt und variabler leistungsbezogener Vergütung. Für den Praxisinhaber ist eine leistungsbezogene Vergütung von Vorteil, da sich das Gehalt des Angestellten an dessen Honorarleistung orientiert und keine hohe Vergütung geschuldet wird, wenn der Angestellte das entsprechende Honorar nicht erwirtschaftet. Aber auch für den Angestellten ist eine leistungsbezogene Vergütung meist von Vorteil und stellt eine probate Motivation dar, um durch Leistungssteigerung auch das Gehalt entsprechend zu erhöhen.

Bei angestellten Zahn- und Fachzahnärzten sind variable leistungsbezogene Vergütungsbestandteile üblich und empfehlenswert. Bei der Vereinbarung einer variablen Vergütung geht es im Wesentlichen um drei Parameter zur Berechnung dieses Vergütungsbestandteils: die Ausgangsgröße beziehungsweise Bemessungsgrundlage, den Faktor beziehungsweise Prozentsatz sowie die Umsatzschwelle, ab welcher dann eine variable Vergütung geschuldet wird.

Verbot einer rein umsatzbezogenen Vergütung

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist eine rein umsatzbezogene Vergütung eines Arbeitnehmers nicht zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes trägt der Arbeitgeber das sogenannte Betriebsrisiko. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich zur

Zahlung des tariflichen beziehungsweise vertraglich vereinbarten Arbeitsentgeltes verpflichtet, auch wenn keine Arbeit für den Arbeitnehmer vorhanden ist. Durch eine rein umsatzbezogene Vergütung würde der Arbeitgeber dieses Betriebsrisiko vollständig auf den Arbeitnehmer abwälzen, was sittenwidrig und unzulässig wäre. Entsprechende Klauseln in einem Arbeitsvertrag wären nichtig.

Eine umsatzabhängige Vergütung ist demnach nur in Kombination mit einem festen Grundgehalt zulässig. Die Höhe des Fixums darf dabei nicht beliebig niedrig sein. Zum einen muss der gesetzliche Mindeststundenlohn von derzeit 12 Euro brutto beachtet werden. Zum anderen darf das Festgehalt nicht deutlich unter der ortsüblichen Vergütung liegen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 23. Mai 2001 (Az.: 5 AZR 527/99) wird ein Festgehalt als zulässig angesehen, wenn dieses bei zwei Drittel des Tarifgehaltes beziehungsweise der ortsüblichen Vergütung liegt. Wird diese Grenze unterschritten, droht die Unwirksamkeit der gesamten Vergütungsregelung.

Die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung

Als Ausgangsgröße beziehungsweise Bemessungsgrundlage kommt entweder der Umsatz oder der Gewinn in Betracht. Nachdem der Gewinn aber durch den Praxisinhaber beeinflusst werden kann und der Praxisinhaber zur Berechnung der Vergütung seinen Jahresabschluss beziehungsweise seine Gewinnermittlung dem Angestellten offenlegen müsste, eignet sich diese Größe in der Regel nicht als Grundlage eines variablen Vergütungsbestandteils.

Als Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung wird beinahe ausschließlich der individuelle zahnärztliche Umsatz des Angestellten herangezogen. Dabei wird regelmäßig nur das reine zahnärztliche Honorar berücksichtigt – ohne Material- und Laborkosten. Dieser Wert lässt sich meist unproblematisch aus der Praxissoftware ermitteln, wobei zu überprüfen bleibt, ob alle abgerechneten Honorare des Angestellten auch bezahlt werden. Teilweise lassen sich gewisse Steigerungsfaktoren im Sinne des § 5 GOZ nicht immer durchsetzen und im kassenzahnärztlichen Bereich ist die seit 1. Januar 2023 geltende Budgetierung zu berücksichtigen. Von daher sollte die Vereinbarung mit dem Angestellten auch Möglichkeiten vorsehen, die variable Vergütung zu korrigieren – etwa bei budgetbedingter Reduzierung des vertragszahnärztlichen Honorars oder bei Uneinbringlichkeit der privat-zahnärztlichen Forderung.



KURSPROGRAMM BETRIEBSWIRTSCHAFT

Um Zahnärzte bei unternehmerischen Herausforderungen zu unterstützen, hat die eazf ein betriebswirtschaftliches Kursangebot für Assistenten, Angestellte und Praxisinhaber zusammengestellt, das speziell auf die Anforderungen des Unternehmens Zahnarztpraxis zugeschnitten wurde. Das Programm wird von der Bayerischen Landeszahnärztekammer und der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Bayerns im Rahmen ihrer Kooperation gemeinsam getragen. Das BZB berichtet in diesem Jahr über thematisch ausgewählte Vorträge einzelner Referenten und veröffentlicht im Rahmen der Serie „Unternehmen Zahnarztpraxis“ die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Tipps für Zahnarztpraxen.

Weitere Informationen zum Kursangebot finden Sie auf der Website der eazf:
www.eazf.de/sites/bwl-curriculum

Prozentuale Beteiligung und Schwellenwert

Die Höhe der variablen Vergütung eines angestellten Zahnarztes hängt entscheidend von der prozentualen Beteiligung und dem Schwellenwert beziehungsweise der Umsatzschwelle ab. Erst wenn ein gewisser Umsatz erreicht ist, beginnt die prozentuale Beteiligung, die dann zusätzlich zum Festgehalt als variable Vergütung bezahlt wird. Bei der prozentualen Beteiligung von Angestellten besteht erfahrungsgemäß eine erhebliche Bandbreite, die zwischen 10 und 35 Prozent liegt, wobei dies immer im Zusammenhang mit der Umsatzschwelle und der Höhe des monatlichen Fixums gesehen werden muss.

Bei der Festlegung einer Umsatzbeteiligung sollte der Praxisinhaber vorab immer eine betriebswirtschaftliche Betrachtung vornehmen. Viele angestellte Zahnärzte bekommen erfahrungsgemäß zu hohe Umsatzbeteiligungen, die dazu führen, dass der Arbeitgeber keinen wirtschaftlichen Vorteil aus der Anstellung eines Zahnarztes hat und gegebenenfalls dem Angestellten sogar mehr zahlen muss, als ihm nach Abzug seiner sonstigen Praxiskosten selbst verbleibt.

Sozialversicherungsbeiträge bei variabler Vergütung

Bei der wirtschaftlichen Berechnung ist mit einzubeziehen, dass eine Umsatzbeteiligung nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (Urteil vom 3. Juni 2009, Az.: B12 KR 1708 R) immer Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne darstellt und nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch sogenannten Entgeltcharakter im arbeitsrechtlichen Sinne hat (Urteil vom 8. September 1998, Az.: 9 AZR 223/97). Der Arbeitgeber ist somit sozialversicherungsrechtlich dazu verpflichtet, auch für die variable Vergütung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Der Arbeitgeber muss also neben dem Bruttomonatsgehalt an den Arbeitnehmer zusätzlich auch die sogenannten Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die zuständige Einzugsstelle abführen.

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge umfassen nach § 28d SGB IV die Summe der Pflichtbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung. Bei angestellten Assistenten und Zahnärzten tritt der betragsmäßig gleiche Beitragszuschuss an das berufsständige Versorgungswerk beziehungsweise zur privaten Krankenversicherung an die Stelle der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Dieser Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird grundsätzlich hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, wobei der auf den Arbeitnehmer entfallende Anteil bereits in dessen Bruttomonatsgehalt enthalten ist. Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang verpflichtet, den Arbeitnehmersozialversicherungsbeitrag vom Bruttolohn des Arbeitnehmers abzuziehen und neben dem Arbeitgeberbeitrag an die zuständige Einzugsstelle zu überweisen. Dieser Vorgang erfolgt im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung.

Um die tatsächlichen Kosten einer Anstellung für den Arbeitgeber korrekt zu berechnen, müssen also die vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlten Kosten (Lohnnebenkosten), insbesondere die Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge, berücksichtigt werden.

IM JAHR 2023 ERGEBEN SICH FOLGENDE BEITRAGSSÄTZE ZU DEN SOZIALVERSICHERUNGEN IN BAYERN:

Krankenversicherung (GKV):	14,60 % (Anteil AN 7,30 %, Anteil AG 7,30 %)
Pflegeversicherung (PV):	3,05 % (Anteil AN 1,525 %, Anteil AG 1,525 %) (AN-Beitragszuschlag für Kinderlose 0,35 %)
Rentenversicherung (RV):	18,60 % (Anteil AN 9,30 %, Anteil AG 9,30 %)
Arbeitslosenversicherung (AV):	2,60 % (Anteil AN 1,30 %, Anteil AG 1,30 %)
Insolvenzgeldumlage:	0,06 % (trägt nur AG)
Umlagesatz U1 (Standard):	3,00 % (trägt nur AG) – AOK Bayern
Umlagesatz U2:	0,63 % (trägt nur AG) – AOK Bayern
Beiträge gesamt:	42,54 % (davon 23,115% AG)

Der Arbeitgeber muss aktuell ca. 23,12 Prozent zusätzlich zum Bruttogehalt für den Arbeitnehmer entrichten, wobei hier allerdings Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten sind, bei deren Überschreiten keine weiteren Beiträge mehr anfallen, sodass die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Lohnnebenkosten gerade bei höheren Gehältern prozentual etwas geringer ausfallen. Die Beiträge zur Berufsgenossenschaft und die monatlichen Kosten für die Lohnbuchführung wären hier noch zusätzlich aufseiten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Berücksichtigung der Lohnfortzahlung bei variabler Vergütung

Arbeitsrechtlich schuldet der Arbeitgeber aufgrund des vom BAG angenommenen Entgeltcharakters der variablen Vergütung auch die Fortzahlung der variablen Vergütung bei Urlaub, Krankheit und während eines Beschäftigungsverbotens im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder einer Stillzeit, obwohl in dieser Zeit kein Umsatz durch den Angestellten erwirtschaftet wird.

Nach der zwingenden und vertraglich nicht abdingbaren Regelung des § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz bemisst sich das Urlaubsentgelt, also das Gehalt während desurlaubes, nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn desurlaubes erhalten hat,

mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes und sonstiger Sonderzahlungen (Gratifikation, Inflationsausgleichsprämie etc.). Soweit der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Urlaub eine variable Vergütung bekommen hat (was in der Regel immer der Fall sein dürfte), ist dies auch Bestandteil des Urlaubsentgeltes und muss während desurlaubes gezahlt werden, auch wenn der Arbeitnehmer in dieser Abwesenheitszeit keinen Umsatz erwirtschaftet.

Auch bei Krankheit und an gesetzlichen Feiertagen gilt das sogenannte Lohnausfallprinzip. Der Arbeitgeber muss nach der gesetzlich zwingenden Regelung des § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetzes dem Arbeitnehmer das ihm bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzahlen. Für diese Berechnung wird ein Vergleichszeitraum von einem Jahr als sachgerecht angesehen, sodass auch bei Krankheit und an Feiertagen die variable Vergütung weiterbezahlt werden muss, auch wenn kein Umsatz erwirtschaftet wird.

Gleiches gilt im Falle eines Beschäftigungsverbotes. Gemäß § 18 MuSchG erhält eine Frau, die aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nicht tätig werden darf, vom Arbeitgeber ihren Mutterschutzlohn. Zur Berechnung wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist wichtig, dass der vom Arbeitgeber in diesem Fall zu entrichtende Mutterschutzlohn in der Regel von den Krankenkassen erstattet wird, sodass dem Arbeitgeber zumindest faktisch keine Kosten entstehen.

Berechnungsbeispiele der variablen Vergütung (unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnfortzahlung)

Folgende Berechnungen sollen aufzeigen, dass eine prozentuale Beteiligung eines angestellten Zahnarztes mit einer Umsatzbeteiligung von mehr als 25 Prozent wirtschaftlich meist nicht darstellbar ist:

Berechnungsbeispiel 1

Der angestellte Zahnarzt Dr. Huber bekommt ein Festgehalt von 2.500 Euro brutto und eine variable Vergütung von 25 Prozent seines erwirtschafteten Honorars (ohne Material- und Laborkosten). Die variable Vergütung wird ab einer Umsatzschwelle von 10.000 Euro bezahlt.

Dr. Huber hat einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Jahr und fehlt an weiteren 10 Arbeitstagen wegen Krankheit oder an Feiertagen, insgesamt also zwei Monate (40 Arbeitstage). Wenn Dr. Huber in der Praxis präsent ist, also 10 Monate im Jahr, erwirtschaftet er durchschnittlich 15.000 Euro Umsatz pro Monat, insgesamt 150.000 Euro pro Jahr.

Dr. Huber erhält pro Monat ein Festgehalt von 2.500 Euro. Er bekommt zusätzlich eine variable Vergütung von 25 Prozent seines über 10.000 Euro erwirtschafteten Honorars, also in Höhe von 1.250 Euro brutto (15.000 Euro Umsatz abzüglich

10.000 Euro Umsatzschwelle = 5.000 Euro; davon 25 Prozent sind 1.250 Euro).

Insgesamt bekommt Dr. Huber ein Bruttogehalt (Festgehalt und variable Vergütung) von 3.750 Euro brutto pro Monat. Der Arbeitgeber muss zudem seinen Anteil von ca. 23,12 Prozent an den Sozialversicherungsbeiträgen bezahlen und kommt damit auf eine Lohngesamtbelastung von 4.617 Euro pro Monat (3.750 Euro x 123,12 %). Während seines Urlaubes und bei Krankheit beziehungsweise an Feiertagen muss der Arbeitgeber diesen Betrag weiterbezahlen, sodass der Arbeitgeber bei 12 Monaten einen Gesamtbetrag von 55.404 Euro entrichten muss (4.617 Euro x 12 Monate). In diesen 12 Monaten erwirtschaftet Dr. Huber aber „nur“ $10 \times 15.000 \text{ Euro} = 150.000 \text{ Euro}$ Umsatz, da er zwei Monate wegen Urlaub, Krankheit oder Feiertagen nicht präsent ist.

Wenn man nun aus Sicht des Arbeitgebers die prozentuale Umsatzrendite bezogen auf den angestellten Zahnarzt berechnet, kommt man unter Berücksichtigung der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge und der Lohnfortzahlung auf einen Wert von 36,94 Prozent ($55.404 \text{ Euro Jahresgehalt} / 150.000 \text{ Euro Jahresumsatz}$).

Im Vergleich zur statistischen Umsatzrendite einer durchschnittlichen bayerischen Zahnarztpraxis von ca. 35 Prozent steht der angestellte Zahnarzt in diesem Beispiel also besser da als sein niedergelassener Kollege, der überdies noch das gesamte Betriebs- und Unternehmerrisiko trägt.



Dr. Thomas Rothammer ist Partner einer auf Heilberufe spezialisierten Kanzlei in Regensburg. Er gehört dem Expertenkreis des ZEP an und referiert regelmäßig zu steuerlichen und rechtlichen Fragestellungen in Zahnarztpraxen.

Berechnungsbeispiel 2

Im Berechnungsbeispiel 2 bekommt der angestellte Zahnarzt Dr. Huber ein Festgehalt von 2.500 Euro und eine variable Vergütung von 30 Prozent seines erwirtschafteten Honorars (ohne Material- und Laborkosten). Die variable Vergütung wird ab einer Umsatzschwelle von 10.000 Euro fällig.

Dr. Huber hat wiederum einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Jahr und fehlt weitere 10 Arbeitstage wegen Krankheit und an Feiertagen, insgesamt also zwei Monate (40 Arbeitstage). Wenn Dr. Huber in der Praxis präsent ist, also 10 Monate im Jahr, erwirtschaftet er durchschnittlich 15.000 Euro Umsatz pro Monat, insgesamt 150.000 Euro pro Jahr.

Der angestellte Zahnarzt erhält pro Monat ein Festgehalt von 2.500 Euro. Er bekommt zusätzlich eine variable Vergütung von 30 Prozent seines über 10.000 Euro erwirtschafteten Honorars, also in Höhe von 1.500 Euro brutto (15.000 Euro Umsatz abzüglich 10.000 Euro Umsatzschwelle = 5.000 Euro; davon 30 Prozent sind 1.500 Euro). Insgesamt bekommt Dr. Huber ein Bruttogehalt (Festgehalt und variable Vergütung) von 4.000 Euro pro Monat.

Der Arbeitgeber muss zudem einen Anteil von ca. 23,12 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge bezahlen und kommt damit auf eine Lohngesamtbelastung von 4.924,80 Euro brutto pro Monat (4.000 Euro x 123,12 Prozent).

Während seinesurlaubes und bei Krankheit oder an Feiertagen muss der Arbeitgeber diesen Betrag weiterbezahlen, sodass der Arbeitgeber bei 12 Monaten einen Gesamtbetrag von 59.097,60 Euro entrichten muss (4.924,80 Euro x 12 Monate). In diesen 12 Monaten erwirtschaftet Dr. Huber aber „nur“ 10 x 15.000 Euro = 150.000 Euro, da er zwei Monate nicht in der Praxis arbeitet.

Wenn man aus Sicht des Arbeitgebers die prozentuale Umsatzrendite bezogen auf den angestellten Zahnarzt berechnet, kommt man unter Berücksichtigung der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge und der Lohnfortzahlung auf 39,39 Prozent (59.097,60 Euro Jahresgehalt/150.000 Euro Jahresumsatz).

Wenn man diese Umsatzrendite aus Sicht des Arbeitgebers betrachtet, dann sind prozentuale Beteiligungen von angestellten Zahnärzten über 25 Prozent wirtschaftlich meist nicht darstellbar, zumindest dann nicht, wenn keine hohe Umsatzschwelle vereinbart ist. Etwaige Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Corona-Sonderzahlungen beziehungsweise Inflationsausgleichsprämie würden diese Berechnung aus Sicht des Arbeitgebers noch verschlechtern.

Zusammenfassung

Bei Gehaltsverhandlungen mit Vorbereitungsassistenten und angestellten Zahnärzten empfiehlt es sich, ortsübliche Vergleichswerte zu kennen und zudem vorweg eine wirtschaftliche Betrachtung unter Berücksichtigung der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge und des zu erwartenden Umsatzes des Mitarbeiters vorzunehmen.

Nichtsdestotrotz ist eine variable umsatzabhängige Vergütung bei angestellten Zahnärzten üblich und auch empfehlenswert, da sie den Mitarbeiter in der Regel zu einer effektiveren umsatzorientierten Arbeitsweise anspricht. Der Arbeitgeber sollte aber die zwingend gesetzlich vorgegebene Problematik der Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und an Feiertagen bei der Bemessung der prozentualen Beteiligung und der Umsatzschwelle beachten. In jedem Fall bietet es sich an, den tatsächlich erzielten Umsatz der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters sowie die Arbeitgebergesamtbelastung auch im laufenden Arbeitsverhältnis immer wieder zu vergleichen, um gegebenenfalls korrigieren zu können.

Mit einer (betriebswirtschaftlich) durchdachten und gut gewählten Kombination aus monatlichem Fixgehalt und einer angemessenen variablen Vergütung für angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte können letztlich jedoch beide – also Arbeitgeber und Arbeitnehmer – von einem solchen Vergütungsmodell profitieren.

Dr. Thomas Rothammer,
Regensburg



HILFE FÜR EXISTENZGRÜNDER: DER BERATUNGSSERVICE DES ZEP

Das ZEP Zentrum für Existenzgründer und Praxisberatung der Bayerischen Landeszahnärztekammer bietet niederlassungswilligen Zahnärztinnen und Zahnärzten in Bayern kostenfrei eine unabhängige und individuelle Erstberatung an. Terminvereinbarung unter folgenden Kontaktdaten:

ZEP Zentrum für Existenzgründer und Praxisberatung der BLZK

Telefon: 089 230211-412, Fax: 089 230211-488

E-Mail: zep@blzk.de

Weitere Informationen finden Sie auf der Website der BLZK: www.blzk.de/zep

