

© bluedesign – stock.adobe.com

Lohnt sich das?

Vergütungsmodelle für angestellte Zahnärzte

Rund 3000 Zahnärzte in Bayern üben ihren Beruf mittlerweile als Angestellte aus. Betriebswirtschaftlich gesehen ist das meist keine gute Entscheidung, denn als Praxisinhaber verdient man in der Regel deutlich mehr. Umso wichtiger ist es für die Angestellten, dass sie gut verhandeln. Im BZB 11 und BZB 12 gehen wir neben grundsätzlichen arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Themen auch der Frage nach, welche Möglichkeiten es bei der Vertragsgestaltung gibt, insbesondere was Fixgehalt und Umsatzbeteiligung angeht.

Der Rückgang der Niederlassungsbereitschaft hat viele Gründe. Bürokratiebelastung, Fachkräftemangel, ein stagnierender GOZ-Punktwert – damit muss sich ein angestellter Zahnarzt nicht herumschlagen. Der Wandel bei der Berufsausübung führt zunehmend zu Diskussionen über angemessene Vergütungsmodelle. Gleichzeitig hat die arbeitsrechtliche Rechtsprechung neue Maßstäbe gesetzt: So urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2022, dass auch variable Vergütungsbestandteile wie Umsatzprovisionen für Zeiten ohne Arbeitsleistung (Urlaub, Feiertage, Krankheit) anteilig weiterzuzahlen sind (BAG, Urteil vom 13.12.2022 – 10 AZR 210/19).

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen einer anonymisierten Mandantenerhebung aktuelle Vergütungsdaten angestellter Zahnärzte erfasst und betriebswirtschaftlich analysiert.

Grundlagen der Vergütungssystematik

Ein rechtlich zulässiges und zugleich betriebswirtschaftlich geeignetes Vergütungsmodell für angestellte Zahnärzte besteht in der Regel aus zwei Komponenten:

- einem Fixgehalt, das dem Grundanspruch auf planbares Einkommen Rechnung trägt,
- einer variablen Umsatzprovision, die leistungsbezogene Anreize schafft.

Für eine sachgerechte Bemessung der Umsatzprovision ist ausschließlich der Eigenumsatz des angestellten Zahnarztes maßgeblich – also das vom Zahnarzt selbst erbrachte Honorarvolumen. Leistungen des Prophylaxeteams oder Labors sind nicht bei der Zahnarztprovision zu berücksichtigen. Ebenso bleiben Materialkosten, etwa für das Fremdlabor sowie für Implantate, außer Betracht.

Vergütungspraxis und realisierte Werte

Tabelle 1 zeigt marktübliche Werte zur Umsatzprovision in Relation zum Stundenumsatz des angestellten Zahnarztes. Die Vergütung steigt progressiv mit dem Umsatz, wobei der Provisionssatz tendenziell mit zunehmender Produktivität ansteigt. Dies stellt sicher, dass wirtschaftlich besonders erfolgreiche Angestellte überproportional honoriert werden.

TABELLE 1 Umsatzbezogene Vergütung angestellter Zahnärzte

Leistungskategorie	Euro pro Stunde	Umsatzprovision in Prozent[1]	Bruttogehalt pro Stunde
wenig	200	20 %	40
mittelmäßig	250	25 %	63
gut	300	27,5 %	83
sehr gut	350	30 %	105

[1] *Vor Umrechnung auf einen niedrigeren Faktor wegen Fortzahlung der Umsatzprovision für Ausfallzeiten.*

Ertrag für die Praxis

Die Ertragslage für den Praxisinhaber hängt entscheidend von den Gesamtkosten, dem Provisionssatz und dem Sozialversicherungsaufwand ab. In Tabelle 2 ist ein vereinfachtes Rechenmodell zu sehen, das von einem konstanten Kostenblock (Fixkosten inkl. Assistenz, Raum, Verbrauchsmaterial) von 125 Euro je Behandlungsstunde ausgeht.

Die Kalkulation verdeutlicht, dass trotz steigender Zahnarztvergütung ein steigender positiver Arbeitgeberdeckungsbeitrag bleibt – unter der Voraussetzung wirtschaftlich effizienter Behandlungszeit.

Aus Verständnisgründen sind diese Berechnungen vereinfacht für den „Normalfall" dargestellt. Individuelle Vereinbarungen zur Vergütung sollten jedoch immer auch die praxisspezifischen Besonderheiten, insbesondere die jeweilige Kostensituation, berücksichtigen.

TABELLE 2 Übersicht Ertrag Praxisinhaber pro Behandlungsstunde eines angestellten Zahnarztes

	Euro	Euro	Euro	Euro
Honorarumsatz angestellter Zahnarzt pro Stunde	200	250	300	350
Abzüglich sämtlicher laufender Kosten inkl. Assistenz ca. 50 % von 250 Euro	–125	–125	–125	–125
Ertrag vor Vergütung angestellter Zahnarzt	75	125	175	225
Ertrag für den angestellten Zahnarzt Umsatzprovision[2] zzgl. AG-Anteil SozV. 22 %	–48	–77	–101	–128
Ertrag für den Arbeitgeber pro Stunde	27	48	74	97

[2] *Bleibt in etwa bei anderen Umsätzen pro Stunde gleich.*

TABELLE 3 Umrechnungsfaktor bei Fortzahlung
Umsatzprovision bei Urlaub, Feiertragen, Krankheit lt. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

Das Jahr hat bei 5 Tagen/Woche	260 Werktage	
Annahme	Tage	
Urlaub	30	
Feiertage	13	
Krankheit	15	
Nicht produktive Arbeitstage gesamt	58	-58
Verbleibende produktive Arbeitstage		202

Umrechnung der Vergütungssätze bei Fortzahlung Ausfallzeiten

Provisionskorrektur	
Bisheriger Satz ohne Fortzahlung	Reduzierter Satz bei Fortzahlung
20 %	16 %
25 %	20 %
27,5 %	21 %
30 %	23 %

Provisionsfortzahlung in Ausfallzeiten

Auf Basis arbeitsgerichtlicher Vorgaben muss die Umsatzprovision auch für nichtproduktive Zeiten (Urlaub, Feiertage, Krankheit) anteilig fortgezahlt werden (siehe Tab. 3). Da diese Zeiten im Durchschnitt rund 22 Prozent des Jahres ausmachen, ist eine entsprechende Anpassung der Provisionssätze notwendig, um den Gesamtaufwand konstant zu halten.

Es besteht kein Wahlrecht bezüglich der Fortzahlung. Praxisinhaber müssen dies machen! Um Mehrzahlungen zu vermeiden, sollte deshalb bei bestehenden Arbeitsverträgen unbedingt ein entsprechender Nachtrag erstellt werden, in dem der Prozentsatz der Umsatzprovision herabgesetzt wird. Dabei kann klargestellt werden, dass die Fortzahlung erfolgt. Neuverträge werden von vorne herein entsprechend abgeschlossen.

Faire Vergütung betrifft auch dies

- Der Behandlungsfallmix muss berücksichtigt werden: Darf der Angestellte auch lukrative Leistungen (ZE, Implantologie) durchführen oder verbleiben diese beim Praxisinhaber („Rosinenpickerei")?
- Der Patientenzuspruch, die Fähigkeit zur Neupatientengewinnung und die Integration in das Praxisteam wirken sich ebenfalls auf den Vergütungsprozentsatz aus.
- Die indirekten Mehrumsätze (Prophylaxe, Labor) durch die Anstellung und die damit einhergehende Steigerung der Patientenzahl können den Gesamtpraxisumsatz signifikant steigern – vorausgesetzt, es sind ausreichend Behandlungsräume und Personal vorhanden.
- In manchen sehr gut aufgestellten Praxen gelingt es selbst angestellten Zahnärzten mit wenig Berufserfahrung mühelos, hohe Honorarumsätze pro Stunde zu erzielen. Dies muss individuell berücksichtigt werden. Möglicherweise ist hier ein reines Fixgehalt die bessere Lösung.

Fazit

Die Anstellung von Zahnärztinnen und Zahnärzten ist betriebswirtschaftlich sinnvoll – sowohl aus Sicht der Versorgungsqualität als auch im Interesse des Praxisinhabers. Entscheidend ist ein transparentes, rechtssicheres und faires Vergütungssystem, das Leistungsanreize setzt und dabei die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen einhält.

Bernhard Fuchs
Fuchs + Stolz Praxisschmiede
Betriebswirtschaftliche Beratung
für Zahnärzte/Steuerkanzlei, Volkach