

© bluedesign – stock.adobe.com

Lohnt sich das?

Vergütungsmodelle für angestellte Zahnärzte

Im BZB 11 haben wir über arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte der Vergütung angestellter Zahnärzte berichtet. In dieser Ausgabe geht es um verschiedene Vertragsvarianten – insbesondere auch um das Fixgehalt und Umsatzbeteiligungen.

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.

Die Vergütungsmodelle für angestellte Zahnärzte sind allerdings sehr unterschiedlich. Auch die Vertragsgestaltung muss sich hier anpassen. Diese Varianten gibt es:

A – Vereinbarung eines Fixgehaltes

- Monatlich fest vereinbartes Bruttogehalt, unabhängig von der individuellen Leistung.
- Vorteile: Planungssicherheit für beide Seiten, klare Kalkulationsbasis, besonders attraktiv für Berufseinsteiger.
- Nachteile: Geringer Leistungsanreiz, Praxis trägt das wirtschaftliche Risiko allein.

B – Vereinbarung einer „reinen" Umsatzbeteiligung

- Die Vergütung orientiert sich am vom angestellten Zahnarzt erwirtschafteten Honorarumsatz (meist zwischen 20 bis 30 Prozent); Mindestlohn ist zu beachten!
- Vorteile: Starker Leistungsanreiz, variable Kostenstruktur für die Praxis.
- Nachteile: Einkommensschwankungen beim Angestellten, aufwendigere Abrechnung und Kontrolle.

C – Vereinbarung eines Fixgehaltes plus Umsatzbeteiligung (Kombinationsmodell)

- Kombination aus einem garantierten Mindestgehalt und einer prozentualen Beteiligung am Umsatz über einer vereinbarten Schwelle.
- Vorteile: Grundsicherung für den Angestellten, gleichzeitig Motivation zur Leistungserbringung.
- Nachteile: Erhöhter Abrechnungs- und Verwaltungsaufwand.

D – Sonstige Vergütungskomponenten

- Sachleistungen: Sachbezugsgutschein, Dienstwagen, Fortbildungskostenübernahme, betriebliche Altersvorsorge.
- Work-Life-Balance-orientierte Benefits: Zusatzurlaub, flexible Arbeitszeiten, Kostenübernahme für Kinderbetreuungskosten.

Umsatzbeteiligung oder Kombinationsmodell?

Gerade die Varianten B und C – also eine reine Umsatzbeteiligung (unter Beachtung des Mindestlohnes) sowie das Kombinationsmodell (Fixgehalt und Umsatzbeteiligung) sind in der Praxis sehr populär. Hier ist es wichtig, eine transparente Regelung zu schaffen, um potenzielle Unsicherheiten, aber auch Unstimmigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem angestellten Zahnarzt zu vermeiden.

Nachfolgend zwei mögliche Vereinbarungsvorschläge für diese Varianten. Selbstverständlich gibt es noch eine Vielzahl an weiteren Gestaltungsmöglichkeiten. Diese bedürfen jedoch einer individuell abgestimmten Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater.

VARIANTE B: REINE UMSATZBETEILIGUNG UNTER BEACHTUNG DES MINDESTLOHNES

Die „Mindestvergütung" muss mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen, kann aber auch entsprechend nach oben angepasst werden. Bei einer Vollzeittätigkeit von 40 Wochenstunden liegt die Mindestvergütung aktuell bei 2.220,42 Euro brutto. Ab dem 1. Januar 2026 erhöht sich diese auf 2.407,48 Euro brutto (Mindeststundenlohn derzeit bei 12,82 Euro brutto, ab dem 1. Januar 2026 bei 13,90 Euro brutto). Grundsätzlich kann auch ein geringeres Fixgehalt vereinbart werden. Sofern der angestellte Zahnarzt im jeweiligen Monat beispielsweise keine oder nur sehr geringe Umsätze erwirtschaftet, muss der Arbeitgeber jedoch in jedem Fall den gesetzlichen Mindestlohn als Mindestvergütung entrichten.

§ XX – VERGÜTUNG

1. Der Mitarbeiter erhält für die vertraglich regelmäßige Arbeitszeit eine variable Vergütung in Höhe von … Prozent der von ihm tatsächlich erwirtschafteten Honorarumsätze, mindestens jedoch eine monatliche Vergütung in Höhe von … Euro brutto. Es werden nur Honorarumsätze aus persönlich durchgeführten zahnärztlichen Leistungen ohne auf Material- und Laborkosten entfallende Umsätze berücksichtigt.

2. Honorarrückforderungen, Honorarkürzungen im Wege der sachlich-rechnerischen Berichtigung, der Wirtschaftlichkeitsprüfung, aufgrund von Budgetkürzungen seitens der Krankenkassen sowie aufgrund von Zahlungsausfällen von Patienten mindern die Honorarumsätze. Bereits erhaltene Zahlungen sind ggf. (anteilig) zurückzugewähren. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, klageweise gegen Patienten oder Krankenkassen etc. vorzugehen.

3. Die Abrechnung und Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt monatlich/quartalsweise. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf das vom Mitarbeiter benannte Konto.

ANZEIGE

enretec
entsorgung. effizient. einfach.



TAUSCHEN LOHNT SICH – 6 MONATE NEUBEHÄLTER GRATIS SICHERN!

Die nächsten **6 Monate** vom **1:1-Austauschservice** profitieren. Jetzt bis zum **31.12.2025** anmelden und **kostenlosen Austausch von Amalgamneubehältern** für 6 Monate sichern!

Weitere Informationen unter:
0800 805 432 1 | kundenservice@enretec.de

Ihr Entsorgungspartner für alle Praxisabfälle

- Experten seit 1984
- nachhaltig & ressourcenschonend
- vertragsfrei & bedarfsorientiert
- deutschlandweit

enretec GmbH | www.enretec.de

VARIANTE C: VEREINBARUNG EINES FIXGEHALTES PLUS UMSATZBETEILIGUNG (KOMBINATIONSMODELL)

Bei diesem Modell gibt es hauptsächlich zwei denkbare Konstellationen: So kann ein Fixum ohne Anrechnung auf die zusätzliche Umsatzbeteiligung bezahlt werden oder das Fixum des Mitarbeiters kann auf die Umsatzbeteiligung entsprechend angerechnet werden. Letzteres entspricht im Ergebnis einer Umsatzbeteiligung mit einem garantierten Mindestgehalt, welches oftmals deutlich über dem Mindestlohn liegt. In diesem Fall empfiehlt sich der unter Variante B vorgestellte Formulierungsvorschlag. Nachfolgender Vorschlag empfiehlt sich bei der ersten Variante – also Fixum + Umsatzbeteiligung (ohne Anrechnung auf das Fixum).

Auch hier gibt es noch eine Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten – insbesondere im Hinblick darauf, ab wann die variable Vergütungskomponente zu entrichten ist bzw. in welcher Höhe. Je nachdem, wie hoch das Fixum gewählt wird, kann der prozentuale Anteil am Umsatz entsprechend geringer sein. Ebenso kann vereinbart werden, dass die Umsatzbeteiligung beispielsweise erst ab einer gewissen Umsatzschwelle zum Tragen kommt. Diese Feinheiten bedürfen in jedem Fall einer individuellen Beratung.

§ XX – VERGÜTUNG

1. Der Mitarbeiter erhält für die vertraglich regelmäßige Arbeitszeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von … Euro.

2. Die Vergütung ist jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf das vom Mitarbeiter benannte Konto.

3. Der Mitarbeiter erhält zusätzlich eine variable Vergütung in Form einer Umsatzbeteiligung in Höhe von … Prozent an den von ihm im jeweiligen Kalendermonat erwirtschafteten Honorarumsätzen. Es werden nur Honorarumsätze aus persönlich durchgeführten zahnärztlichen Leistungen ohne auf Material- und Laborkosten entfallende Umsätze berücksichtigt.

   Honorarrückforderungen, Honorarkürzungen im Wege der sachlich-rechnerischen Berichtigung, der Wirtschaftlichkeitsprüfung, aufgrund von Budgetkürzungen seitens der Krankenkassen sowie aufgrund von Zahlungsausfällen von Patienten mindern die Honorarumsätze. Bereits erhaltene Zahlungen sind ggf. (anteilig) zurückzugewähren. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, klageweise gegen Patienten oder Krankenkassen etc. vorzugehen.

   Die Auszahlung der Umsatzbeteiligung erfolgt monatlich zusammen mit dem Gehalt und basierend auf den im Vormonat erwirtschafteten Honoraren.

Fazit

Die Vergütung angestellter Zahnärzte kann flexibel gestaltet werden – von klassischen Fixgehältern über Umsatz- und Gewinnbeteiligungen bis hin zu hybriden Modellen. Entscheidend ist eine ausgewogene Balance zwischen Planungssicherheit, Motivation und fairer Risikoverteilung. Auch Mindestlohnregelungen müssen bei reiner Umsatzbeteiligung sowie bei einer kombinierten Vergütungslösung beachtet werden.

Der Arbeitgeber sollte bei der Gestaltung des Gehaltes im Blick behalten, dass zusätzlich zum Gehalt – also auch in Bezug auf einen möglichen variablen Vergütungsbestandteil – Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

Ebenso in die Kalkulation der Gehälter sollte miteinfließen, dass bei Urlaub, Krankheit oder an Feiertagen der angestellte Zahnarzt nicht nur sein vertragliches Fixum erhält, sondern sich die Entgelt(fort-)zahlung nach dem durchschnittlichen Gehalt der 13 Wochen vor Eintritt des jeweiligen Ereignisses richtet; sprich der Angestellte auch eine etwaige Umsatzvergütung als Durchschnitt als Lohn(fort-)zahlung erhält.

Generell gilt: Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütung sind entscheidend, um Streitigkeiten zu vermeiden. Eine individuell zugeschnittene Vertragsgestaltung stärkt nicht nur die Mitarbeiterbindung, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität der Praxis.

Alexandra Novak-Meinlschmidt
Rechtsanwältin, Kanzlei drpa, Regensburg