

Der Arbeitsvertrag – mit oder ohne Umsatzbeteiligung?

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// Viele junge Zahnärzte sind als angestellte Zahnärzte tätig. Die Tendenz ist aufgrund vieler Faktoren, wie zum Beispiel dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen oder der Scheu vor unternehmerischem Risiko, steigend. Üblicherweise wird neben einem Grundgehalt eine umsatzabhängige, variable Vergütung vereinbart. Auch bei nichtzahnärztlichem Personal, wie zum Beispiel bei einer zahnmedizinischen Prophylaxeassistentin oder auch einem Zahntechniker sind variable Vergütungsabreden zu finden.

Problematisch an all diesen Konstellationen ist, dass es sich bei der vereinbarten Umsatzbeteiligung in aller Regel um sog. Arbeitsentgelt handelt, welches von Gesetzes wegen auch in Urlaubszeiten und bei Krankheit zu berücksichtigen ist. Die Umsatzbeteiligung kann dem Arbeitgeber daher teuer zu stehen kommen und sollte in jedem Fall wirtschaftlich und rechtlich durchdacht sein.

Beispiel

Der Zahnarzt Dr. Z ist bei der Praxis A angestellt. Neben Dr. Z sind in der Praxis noch zwei weitere angestellte Zahnärzte tätig. Alle drei erhalten neben ihrer fixen Vergütung noch eine variable Umsatzbeteiligung. Ab einer gewissen Umsatzschwelle erhalten sie 20 Prozent ihres eigenen Honorarumsatzes.

Daneben haben Dr. Z und seine Kollegen 30 Tage Urlaub pro Jahr. So oder so ähnlich liest man es häufig in Arbeitsverträgen und noch häufiger in Musterverträgen ohne anwaltliche Begleitung. Befinden sich Dr. Z und seine angestellten Kollegen nun im Urlaub oder sind sie krank, wird in dieser Zeit logischerweise kein Umsatz erwirtschaftet. Ist allerdings die variable Umsatzbeteiligung als Arbeitsentgelt zu werten, weil sie z. B. laufend (monatlich, quartalsweise) gezahlt wird, im Arbeitsvertrag im selben

Paragrafen wie das Gehalt steht oder auch sonst nicht klar als sog. Bonuszahlung definiert ist, muss die Umsatzbeteiligung auch während Krankheit und Urlaub gezahlt werden. Und dies sogar dann, wenn die vereinbarte Umsatzschwelle während des Urlaubs gar nicht erreicht wird.

Da die Umsatzbeteiligung regelmäßig einen hohen prozentualen Anteil der Vergütung ausmacht, trifft die Praxis, wie das Beispiel zeigt, eine enorme finanzielle Belastung. Die Praxis A muss also einen Anteil eines fiktiven Umsatzes zahlen, der gar nicht erwirtschaftet wurde. Das mag jetzt „unfair“ klingen, aber so steht es im Gesetz.

Umsatzbeteiligung auch während des Urlaubs?

Grundsätzlich gilt „Ohne Arbeit kein Lohn“. Hiervon gibt es allerdings einige Ausnahmen.

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Tage bei einer Sechs-Tage-Woche, 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche, § 3 BUrlG. 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. Für Zeiten des Urlaubs muss jeder Arbeitgeber also gemäß § 11 BUrlG den durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs ermitteln und dann für jeden Urlaubstag entsprechend auch zur Auszahlung bringen.

Ist die Umsatzbeteiligung, wie im obigen Beispiel, nicht klar als Bonus definiert und somit als Arbeitsentgelt zu bewerten, ist sie auch bei der 13-Wochen-Berechnung zu berücksichtigen.

Und was gilt bei Krankheit?

Auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eine gesetzlich zwingende Ausnahme von der Regel „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, 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).



INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht

www.medizinanwaelte.de

Infos zum Autor



Infos zum Unternehmen



Anders als bei Urlaub wird im Rahmen der Arbeitsunfähigkeit zwar nicht ausschließlich auf die letzten 13 Wochen vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit abgestellt, sondern auf das regelmäßig zustehende Arbeitsentgelt. Im Ergebnis gilt aber hier das oben Gesagte, denn § 4 Abs. 1a S. 2 EFZG regelt, dass der Durchschnittsverdienst zugrunde zu legen ist.

Praxistipp

Will man das Beispiel mit Dr. Z – das im Übrigen auch bei der Berechnung des Mutterschutzlohnes (und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld) gilt – in der eigenen Praxis nicht Realität werden lassen, muss man konsequenterweise eine andere Vergütungsabrede treffen oder die vorhandenen Modelle prüfen und ggf. optimieren. Im Vorfeld der Erstellung eines Arbeitsvertrags sollte deshalb wirtschaftlich kalkuliert werden, welche Umsatzzschwellen realistisch sind und wie man das Ziel einer variablen Vergütung rechtlich am besten umsetzt. Wird der Arbeitsvertrag ohne dieses rechtliche Know-how gestaltet, gilt: Im Zweifel vorteilhaft für Dr. Z, nachteilig und teuer für die Praxis A.

ANZEIGE

DAISYO

Ihr Partner für Abrechnungswissen

Lückenlose Abrechnung? Nur mit meiner DAISY!

DIE DAISY - DAS interaktive Abrechnungswissen für Ihre Praxis:

- praxisnahes Expertenwissen
- perfekt in Ihre Abrechnungs-Software integriert
- als Download oder CD-ROM
- Online- und Tablet-Version **inklusive**



EXKLUSIV für ZWP-Leser: 30 Tage kostenlos testen (Code: zwp) auf online.daisy.de