

Der zahnärztliche Spezialist im Anstellungsverhältnis

| Maike Klapdor

Die Anstellung von Zahnärzten und Zahnärztinnen boomt. Anfänglich eher als Modell für Berufsanfänger und in Teilzeit arbeitende Zahnärztinnen eingeordnet, zeigt die Realität heute, wie sehr der Berufsstand auf die neuen Möglichkeiten gewartet hat: Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse steigt von Jahr zu Jahr. Sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite besteht großes Interesse – zunehmend auch für Spezialistentätigkeiten. Dieser Fachbeitrag beschäftigt sich mit deren angemessener Vergütung.

Gesamthonorar der Praxis (in EUR)

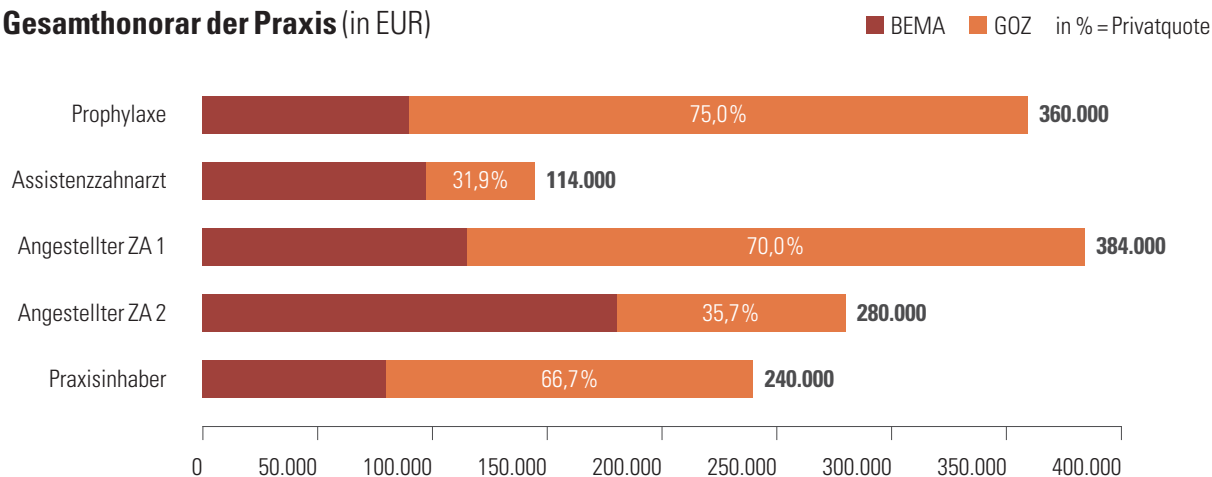


Abb. 1: Beispiel für Honorarverteilung in einer Praxis mit vier Zahnärzten.

Für den Patienten bedeutet es Bequemlichkeit und persönliches Wohlgefühl, wenn er sich vertrauensvoll in die Hände eines profilierten Behandlungsteams begeben kann, das auch komplexe Therapien vollständig im eigenen Hause durchführt. Wer einen Mehrbehandlerbetrieb aufgebaut hat und keine Partnerschaften eingehen will, steht damit vor der Herausforderung, qualifizierte Kollegen mit Master oder Curriculum als Angestellte zu gewinnen. Es gibt diese Gruppe anstellungswilliger junger Spezialisten, allerdings sind sie stark umworben und schauen sich die potenzielle Arbeitgeberpraxis natürlich sehr genau an. Wer

einen top ausgebildeten Zahnarzt für seine Praxis langfristig begeistern will, steht vor der Herausforderung, eine gute Auslastung für dessen Spezialgebiet zu organisieren, dem Führungsanspruch gerecht zu werden und außerdem eine attraktive Vergütung zu bieten.

Vergütungsvereinbarung

In Abbildung 1 stellen wir die typische Honorarverteilung für eine dicht organisierte, gut etablierte Beispielpraxis dar, in der vier Zahnärzte tätig sind. Davon zwei Angestellte mit je 36 Behandlungsstunden, der Praxisinhaber mit 20 Behandlungsstunden, ferner ein Assistenz Zahnarzt mit 36 Stunden.

Die Praxis generiert ein Jahreshonorar (Gesamtumsatz abzüglich Fremdlabor) von 1.408.000 EUR mit einer durchschnittlichen Privatquote (= Zuzahlungen gesetzlich Versicherter und PKV-Liquidationen) von 60 Prozent. Der angestellte „Zahnarzt 2“ führt als Spezialist die Implantationen für das gesamte Patientenklientel der Praxis durch und hat einen entsprechend hohen Anteil am Gesamthonorar der Praxis, der sich auch in überproportionalen Privatleistungen von 70 Prozent widerspiegelt. (Es könnte sich ebenso um einen Endodontologen oder Experten für ästhetische Zahnheilkunde handeln; die Vorgehensweise wäre dieselbe.)

In dieser Konstellation kann eine Gehaltsvereinbarung wie folgt aussehen:

- Gehaltsfixum von 25 Prozent des angezielten Kasenumsatzes auf dieser Position. Im Zahlenbeispiel also 30 Prozent von 384.000 EUR Gesamthonorar, das ergibt 115.200 EUR KZV-Umsatz. Bei 25 Prozent ergibt sich daraus ein jährliches Fixum von 28.800 EUR (= 2.400 EUR pro Monat).
- Zusätzlich erhält der angestellte Implantologe eine Umsatzbeteiligung, die nur auf das tatsächlich generierte Privathonorar gezahlt wird, und zwar nach folgender Staffel:
 - bis 120.000 EUR GOZ-Honorar, 25 Prozent
 - 120.001 bis 200.000 EUR, 35 Prozent
 - ab 200.001 EUR, 40 Prozent

Unter Berücksichtigung der Arbeitgebernebenkosten – hier angesetzt mit 20 Prozent bis zur Beitragsbemessungsgrenze – ergibt sich daraus folgende Gehaltsperspektive für den angestellten Implantologen (Abb. 2). Mit Erreichung der angestrebten Honorarregionen wird die Anstellung für den Spezialisten also nicht nur fachlich, sondern auch finanziell reizvoll. Dabei sind die finanziellen Motivatoren betriebswirtschaftlich sinnvoll gesetzt.

Profit für den Praxisinhaber

Eine ergänzende Profit-Center-Rechnung bildet die wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Konstellation für den Praxisinhaber ab. Diese verteilt im ersten Schritt die direkt zurechenbaren Kosten, sodass sich für beispielhafte Honorargrößen (hier als fünf Varianten im Spektrum 200.000 bis 400.000 EUR aufgebaut) ablesen lässt, was nach Personal- und Materialaufwand vom Spezialistenhonorar übrig bleibt.

Im zweiten Rechenschritt werden dann noch alle anderen Praxiskosten nach einem gewissen Schlüssel zugeordnet, der sich aus den individuellen Parametern der Praxis ergibt. In unserem Rechenbeispiel (Abb. 3) haben wir der Einfachheit halber auf die Verrechnung des Implantateinkaufs verzichtet und alle übrigen Praxiskosten nach dem Umsatzanteil der einzelnen Leistungsbereiche verteilt. Abbildung 4 zeigt dasselbe Ergebnis in grafischer Aufbereitung.

Mit Erreichen der 384.000 EUR-Honorarmarke erzielt der angestellte Spezialist in diesem Fall ein attraktives Bruttoeinkommen von rund 100.000 EUR pro Jahr. Dabei ist stets zu bedenken: Wir reden nicht über eine Selbstständigkeit, sondern ein Anstellungsverhältnis mit allen bekannten Vorteilen. Also eine hoch qualifizierte Tätigkeit ohne Managementverantwortung und ohne unternehmerisches Risiko.

Der in den Abbildungen 3 und 4 ausgewiesene Honorarüberschuss ist das Gewinnplus, das sich in dieser Praxiskonstellation für den Praxisinhaber aus der erfolgreichen Einbindung eines angestellten Implantolo-



TOP-ANGEBOTE zu Spitzenpreisen!

3-GLIEDRIGE VMK-BRÜCKE

NEM / vollverblendet

komplett nur **289,94 €***

VMK-KRONE AUF IMPLANTAT

NEM / vollverblendet / ohne Implantatmaterial

komplett nur **181,89 €***

* Inkl. Arbeitsvorbereitung, MwSt. und Versand

 **dentaltrade**[®]
...faire Leistung, faire Preise

[**Hochwertiger Zahnersatz zu günstigen Preisen**]



freecall: (0800) 247 147-1
www.dentaltrade.de



Honorar pro Jahr		200.000	280.000	320.000	360.000	400.000
KZV-Honorar	40%	80.000	112.000	128.000	144.000	160.000
GOZ-Honorar	60%	120.000	168.000	192.000	216.000	240.000
Fixum (auf 115.200 EUR KZV-Honorar)	25%	28.800	28.800	28.800	28.800	28.800
Honorarbeteiligung auf GOZ-Honorar						
Bonus 1. Stufe (0–120.000)	25%	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Bonus 2. Stufe (120.001–200.000)	35%	0	16.800	25.200	28.000	28.000
Bonus 3. Stufe (über 200.001)	40%	0	0	0	6.400	16.000
Bruttogehalt pro Jahr		58.800	75.600	84.000	93.200	102.800
zzgl. AG-Nebenkosten*		10.829	11.653	11.653	11.653	11.653
Gesamtpersonalaufwand pro Jahr		69.629	87.253	95.653	104.853	114.453
entspricht Bruttogehalt pro Monat		4.900	6.300	7.000	7.767	8.567

Abb. 2: Beispiel für Gehaltsperspektive eines angestellten Implantologen (*Hinweis: Ab der Beitragsbemessungsgrenze für Krankenversicherung [49.500 EUR] bzw. Rentenversicherung [66.000 EUR] steigen die Arbeitgebernebenkosten nicht mehr).

Generiertes Honorar	200.000	280.000	320.000	360.000	400.000
Personalaufwand Behandler s.o. variabel	69.629	87.253	95.653	104.853	114.453
Personalaufwand Hauptassistenz fix	37.440	37.440	37.440	37.440	37.440
2.600 EUR zzgl. AG-Nebenk., 12 Monate					
Personalaufwand weitere Assistenz fix	28.800	28.800	28.800	28.800	28.800
2.000 EUR zzgl. AG-Nebenk., 12 Monate					
Honorarverbleib nach Personalkosten	64.131	126.507	158.107	188.907	219.307
Praxismaterial (honorarabhängig) ohne Implantate 7%	14.000	19.600	22.400	25.200	28.000
Honorarverbleib nach Personal- und Materialaufwand	50.131	106.907	135.707	163.707	191.307
Anteil Raumkosten (fix von Gesamt) 27,3%	30.061	30.061	30.061	30.061	30.061
Anteil sonstige Kosten (fix von Gesamt) 27,3%	29.996	29.996	29.996	29.996	29.996
Honorarüberschuss/-unterdeckung	-9.926	46.850	75.650	103.650	131.250

Abb. 3: Honorarüberschuss des Praxisinhabers durch die Einbindung eines angestellten Implantologen.

Deckungsbeitragsrechnung (grob)

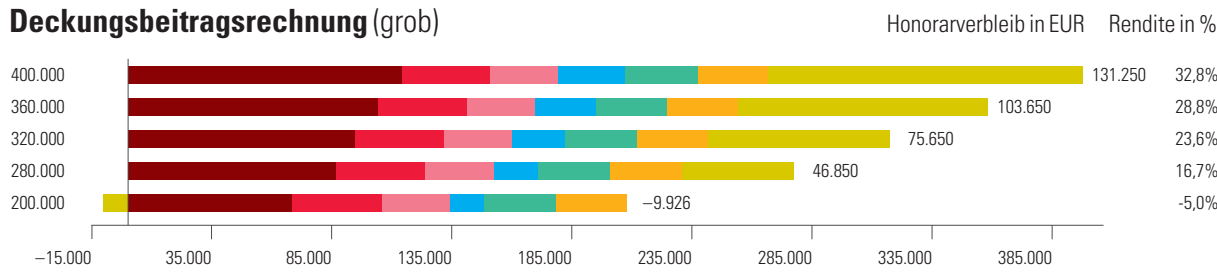


Abb. 4: Grafische Darstellung der Gewinnentwicklung für den Praxisinhaber durch die Einbindung eines angestellten Implantologen. ■ PK Behandler ■ PK Assistenz 1 ■ PK Assistenz 2 ■ Material ■ Raum ■ Sonstige ■ Honorarverbleib

logen ergibt. Im Sachbezug ist dies die Vergütung für den zusätzlichen persönlichen Einsatz sowie das mit Ausweitung des Behandlerteams zwangsläufig steigende finanzielle Risiko. Erfahrungsgemäß ist die Rendite der wunde Punkt vieler Mehrbehandlerpraxen. Ein Expansionsprozess ist kein Selbstläufer. Die dargestellten Zahlenreihen zeigen sehr deutlich, dass es in dieser Konstel-

lation auf stabil hohe Umsätze in den delegierten Leistungsbereichen ankommt. Zu kleine Umsätze führen ins Minus. Insofern ist es die zentrale unternehmerische Aufgabe des Praxisinhabers, das Fundament für Honorarstärke und fokussierte Leistung seiner Mitarbeiter zielführend aufzubauen und zu managen. Mit diesem Themenfeld befasst sich ein Folgebeitrag.

kontakt.



KlapdorKollegen Dental-Konzepte GmbH & Co. KG

Maike Klapdor
Haus Sentmaring 15
48151 Münster
Tel.: 0251 703596-0
E-Mail: m.klapdor@klapdor-dental.de
www.klapdor-dental.de