

PERSONALKOSTEN

Umsatzbeteiligung von angestellten Zahnärzten

von Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht Björn Papendorf, Münster,
kwm-rechtsanwaelte.de

| Die Umsatzbeteiligung als Vergütungsmodell bei angestellten Zahnärzten erfreut sich in der Praxis großer Beliebtheit. Aus Sicht des Arbeitgebers ist diese Gestaltung attraktiv, weil sich damit die Personalkosten dynamisch steuern lassen und durch die Beteiligung angestellter Zahnärzte am Umsatz ein Anreiz zu wirtschaftlich erstrebenswertem Verhalten entsteht. Aus Sicht des Arbeitnehmers bietet sie eine attraktive Verdienstmöglichkeit, ohne die wirtschaftlichen Risiken und den organisatorischen Aufwand einer eigenen Niederlassung tragen zu müssen. Regelmäßig wird dabei vereinbart, dass der Zahnarzt eine Beteiligung an den von ihm generierten Honorarforderungen erhält. |

Grundsätzlich ist ein fixes Grundgehalt erforderlich

Unter arbeitsrechtlicher Perspektive ist dabei eine Umsatzbeteiligung nicht unproblematisch. Indem durch eine Umsatzbeteiligung ein Teil des unmittelbaren wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer übertragen wird, besteht für diesen die Gefahr, durch seine Arbeit kein ausreichendes Einkommen zu erwirtschaften. Zudem kann der Arbeitgeber durch sein Weisungsrecht die konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers bestimmen, sodass für den Arbeitnehmer durch die Vereinbarung einer Umsatzbeteiligung u. U. nicht kalkulierbare Risiken entstehen. Die Rechtsprechung hat auf diese Risiken dahin gehend reagiert, dass eine Bezahlung, die sich ausschließlich nach einer Umsatzbeteiligung bemisst, potenziell sittenwidrig und damit unzulässig ist.

Beim Arbeitnehmer müssen also immer ausreichende Verdienstchancen durch das Beschäftigungsverhältnis verbleiben. In der Praxis ist es deshalb üblich, neben der Umsatzbeteiligung ein umsatzunabhängiges Grundgehalt zu vereinbaren. Wie hoch eine Umsatzbeteiligung sein darf, hängt dabei von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab und lässt sich nicht pauschal beantworten. Als genereller Richtwert kann wohl gelten, dass dem Arbeitnehmer mindestens zwei Drittel des branchenüblichen Gehalts umsatzunabhängig verbleiben sollten (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 21.03.1984, Az. 5 AZR 462/82; Urteil vom 23.05.2011, Az. 5 AZR 527/99; vgl. außerdem ZP 12/2012, Seite 2; ZP 04/2018, Seite 3).

Umsatzbeteiligung ist auch bei Lohnfortzahlung zu beachten

Einem angestellten Zahnarzt stehen als Arbeitnehmer Ansprüche auf Lohnfortzahlungen zu. Das betrifft konkret die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und bei Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bezieht sich dabei nicht nur auf das Grundgehalt, sondern erstreckt sich auch auf das



Allein vom Umsatz
abhängige Vergütung
ist nicht zulässig



ARCHIV

ZP 12 | 2012, 4 | 2018
Umsatzbeteiligung

Krankheit, Urlaub
und Feiertage
werden bezahlt

Entgelt aus der Umsatzbeteiligung. Nach der Rechtsprechung des BAG handelt es sich insoweit nicht um eine Sonderzahlung, sondern um regelmäßiges Entgelt aus dem Arbeitsvertrag (Urteil vom 08.09.1998, Az. 9 AZR 223/97).

PRAXISTIPP | Im Falle einer Lohnfortzahlung ist ein Durchschnittswert der Umsatzbeteiligung zu errechnen. Nach § 11 Bundesurlaubsgesetz sind dabei die Durchschnittswerte der letzten drei Monate zu berechnen. Bei einer Fortzahlung wegen der Erkrankung des Arbeitnehmers oder an Feiertagen nach §§ 2 ff. Entgeltfortzahlungsgesetz wird dagegen das Durchschnittsgehalt der letzten zwölf Monate als maßgeblich angesehen (Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 05.09.2007, Az. 8 Sa 165/07). Die Lohnfortzahlung muss der Arbeitgeber daher bei der betriebswirtschaftlichen Planung seiner Praxis berücksichtigen.

Darauf ist bei den Arbeitsverträgen zu achten

Die vertragliche Gestaltung sollte sich immer an den konkreten Gegebenheiten des Einzelfalls orientieren, um einen sachgemäßen Interessenausgleich zu gewährleisten:

- Regelmäßig wird es sinnvoll sein, dass das persönlich erwirtschaftete zahnärztliche Honorar des angestellten Zahnarztes als Bemessungsgrundlage herangezogen wird.
- Begrenzt werden sollte die Bemessungsgrundlage aber durch die Vereinbarung, dass das Honorar der Praxis auch tatsächlich zugekommen sein muss.
- Unter Umständen ist es erforderlich, die Bemessungsgrundlage genauer zu bezeichnen. Beispielsweise kann geregelt werden, inwieweit Materialkosten einberechnet werden sollen.
- Auch sollte jede Umsatzbeteiligung eine Korrekturklausel enthalten, um Honorarkürzungen bei der Bemessungsgrundlage berücksichtigen zu können.

FAZIT | Die Umsatzbeteiligung ist ein für die am Arbeitsvertrag Beteiligten attraktives Instrument, um die Interessen beider Parteien zu wahren. Sie ist in der Praxis deshalb zu Recht weit verbreitet. Rechtlich ist sie unter der Maßgabe zulässig, dass dem angestellten Zahnarzt Aussicht auf ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit verbleibt. Der Praxisinhaber sollte bei der Vereinbarung einer Umsatzbeteiligung aber berücksichtigen, dass sich die Umsatzbeteiligung auch auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen, bei Krankheit oder Urlaub auswirkt.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Beitrag „Umsatzbeteiligung in der zahnärztlichen Praxis: Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten“ in ZP 12/2012, Seite 2
- Beitrag „Angestellte am Umsatz der Praxis beteiligen: Schaffen Sie eine Win-win-Situation“ in ZP 04/2018, Seite 3
- Beitrag „Gehaltskalkulationen für angestellte Zahnärzte: Was ist zu beachten? (mit Praxisbeispielen)“ in ZP 09/2014, Seite 6
- Sonderausgabe „Der Zahnarzt als Arbeitgeber - vom Arbeitsvertrag bis zur Vergütung“ im ZP-Downloadbereich www.iww.de/zp

Interessen sach-
gemäß ausgleichen
– Bemessungs-
grundlage regeln

DOWNLOAD

Sonderausgabe und
Beiträge [iww.de/zp](http://www.iww.de/zp)

