

Die Sache mit dem Geld!

Arbeitsrecht und Personalführung: Umsatzbeteiligungen in Zahnarztpraxen

Der Trend, als Zahnärztin oder Zahnarzt im Anstellungsverhältnis zu arbeiten, steigt. Das Thema Gehalt spielt dabei bekanntlich eine wichtige Rolle. Um spürbare Motivationsanreize zu schaffen, ist es in Praxen üblich, neben einem Grundgehalt umsatzabhängige Vergütungen für die von den Angestellten persönlich erbrachten Behandlungsleistungen zu vereinbaren. Auch ZMPs oder Zahntechniker werden teilweise umsatzabhängig vergütet. Viele Praxisinhaber wissen allerdings nicht, dass es sich bei den von ihnen gewählten Umsatzbeteiligungen regelmäßig um „laufendes Arbeitsentgelt“ handelt, welches auch in Zeiten ohne Arbeitsleistung zu berücksichtigen ist. Dies betrifft also vor allem Urlaubs- und Krankheitszeiten. Ob eine Umsatzbeteiligung vereinbart wird, sollte daher in jedem Fall wohlüberlegt und durchkalkuliert sein, um Streitigkeiten zu vermeiden.

Umsatzbeteiligungen während des Urlaubs?

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (Paragraf 1 BUrlG). Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt dabei 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche, 20 Tage bei einer 5-Tage-Woche (Paragraf 3 BUrlG). Die Vergütung richtet sich während des Urlaubs nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn erhalten hat (Paragraf 11 BUrlG). Ausdrücklich ausgenommen sind zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelte. Ob die vertraglich vorgesehene Umsatzbeteiligung bei der Durchschnittsermittlung mit zu berücksichtigen ist, hängt letztlich von der konkreten Ausgestaltung ab. Ist etwa vereinbart, dass die Umsatzbeteiligung monatlich mit konkretem Bezug zur Leistung im vorangegangenen Abrechnungsmonat gezahlt wird, handelt es sich um laufendes Arbeitsentgelt und fließt in die Durchschnittsberechnung während des Urlaubs mit ein. Anders lässt sich die Sache beurteilen, wenn neben einer angemessenen Fixvergütung zusätzlich ein Jahresumsatzziel mit entsprechender Bonus- oder Gewinnbeteiligungsvereinbarung getroffen wird. Solche Zahlungen bleiben für die Durchschnittsberechnung während des Urlaubs unberücksichtigt.

Umsatzbeteiligung während Krankheit?

Auch in Krankheitszeiten stellt sich die Frage, ob eine Umsatzbeteiligung im Rahmen der Entgeltfortzahlung mitzuberechnen ist. Ist ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (Paragraf 3

EFZG). In dem Zeitraum ist ihm das bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuführen (Paragraf 4 EFZG). Auch hier gilt: Handelt es sich bei der Umsatzbeteiligung um laufendes Arbeitsentgelt, weil es etwa monatlich mit Bezug zum Vormonat gezahlt wird, ist es bei der Durchschnittsermittlung auch hier mitzuberechnen. Ausdrücklich von der Entgeltfortzahlung ausgenommen sind lediglich zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelte sowie vereinbarte Aufwendungen, die während der Krankheit gar nicht entstehen (beispielsweise Fahrkosten).

Umsatzbeteiligung während eines Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG?

Für Zahnarztpraxen zunehmend relevant ist auch der Umgang mit Umsatzbeteiligungen im Falle eines Beschäftigungsverbots aufgrund von Schwangerschaft oder Stillzeit einer angestellten Mitarbeiterin. In dem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft weiter zu zahlen (Paragraf 18 MuSchG). Unberücksichtigt bleiben hier allerdings ausdrücklich einmalig gezahlte Arbeits-



Variable Vergütungen wie eine Umsatzbeteiligung können gut funktionieren, wenn dahinter ein wohl-durchdachtes Vergütungskonzept steht, das auch Szenarien mit Arbeitsausfällen mitberücksichtigt. Monatlich ausgezahlte Umsatzbeteiligungen gehören häufig zum regelmäßigen Durchschnittsverdienst und müssen auch im Falle von Urlaub, Krankheit oder auch beim Mutterschutzlohn berücksichtigt werden. Praxisinhaber sollten das Thema daher nicht auf die leichte Schulter nehmen und sich genau überlegen, welches Vergütungsmodell für sie tatsächlich praktikabel ist. Denn sprachliche Ungenauigkeiten und Auslegungsschwierigkeiten in Arbeitsverträgen gehen im Zweifel immer zu Lasten des Arbeitgebers.

**RAin Jennifer Jessie,
Bad Homburg**



Foto: Lyck+Pätzold

Über die Autorin

Rechtsanwältin Jennifer Jessie ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare recht tätig. Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen des Arbeitsrechts, Berufs- und Werberechts sowie Zulassungsrechts. Seit dem Frühjahr 2017 ist Frau RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.

www.medizinanwaelte.de

OROFAN®

Mundpflege-Oel



- Zur **Pflege** und **Prophylaxe** bei gereizter oder entzündeter Mundschleimhaut
- Bei Gingivitis und Stomatitis
- Wirkt unterstützend zur Vorbeugung und **Linderung** von Druckstellen (z. B. durch Zahnprothesen oder Brackets)

NEU! Rezeption-Display:

