Umsatzbeteiligung von Mitarbeiter/-innen in der Prophylaxe

Jennifer Jessie

copyright by all rights reserved Quintessenz

Prophylaxemitarbeiter/-innen in Zahnarztpraxen erhalten häufig für ihre Arbeitsleistung einen festen Monatslohn und daneben eine variable Vergütung in Form einer sogenannten Umsatzbeteiligung. Durch die Umsatzbeteiligung werden sie zusätzlich an den Prophylaxeleistungen, die sie persönlich erbringen und damit für die Praxis erwirtschaften, prozentual beteiligt. Doch wie genau funktioniert das eigentlich und was gibt es hier zu beachten?

Unterschied Fixgehalt und Umsatzbeteiligung

Die Umsatzbeteiligung stellt eine besondere Entlohnungsform neben dem normal üblichen monatlichen Fixgehalt dar. Während ein monatliches Fixgehalt für die Erbringung der Arbeitsleistung innerhalb der vertraglich festgelegten Arbeitszeit gezahlt wird, orientiert sich die Umsatzbeteiligung am Ergebnis und Erfolg der Arbeitsleistung. Eine Umsatzbeteiligungsvereinbarung zielt also vor allem auf solche Tätigkeiten ab, bei denen durch die persönliche Leistung ein messbarer Umsatzerfolg überhaupt erwartet werden kann. Die Mitarbeiter/-innen partizipieren damit am Erfolg der Praxis. In der Regel steigert dies die Motivation und kommt damit allen Seiten zugute. Ob Arbeitgeber/-innen ein solche Beteiligung vereinbaren und gewähren möchten und wenn ja in welcher Höhe, ist allerdings völlig individuell und hängt immer auch von den Praxisstrukturen ab. Es gibt nicht per se einen Anspruch auf eine Umsatzbeteiligung, sofern es nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber gewollt und auch im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Jeder Arbeitgeberin und jedem Arbeitgeber steht es frei, das passende Vergütungskonzept zu entwickeln und entsprechend mit der Mitarbeiterschaft der Praxis zu vereinbaren.

(© Andrey_Popov | Shutterstock.com)

Inhalte einer Umsatzbeteiligungsvereinbarung

Soll eine Umsatzbeteiligungsvereinbarung getroffen werden, muss diese in jedem Fall gut kalkuliert und wirtschaftlich der Höhe nach auf Dauer für die Praxis tragbar sein. Entsprechend genau muss dann auch die vertragliche Absprache sein, um zu vermeiden, dass am Ende unterschiedliche Erwartungshaltungen über die Ermittlung und Auszahlung der Umsatzbeteiligung bestehen. Für eine praktikable Umsatzbeteiligungsvereinbarung sind vor allem folgende Punkte genau und unmissverständlich zu regeln:

- Wie hoch ist die Umsatzbeteiligung und ab welcher Umsatzgrenze wird sie gewährt?
- Auf welcher Grundlage werden die erzielten Umsätze ermittelt?
- Welcher Umsatzzeitraum wird für die Ermittlung zugrunde gelegt?
- Wann erfolgt die Abrechnung und Auszahlung der Umsatzbeteiligung?

Am Ende müssen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die Regelungen in jedem Fall nachvollziehen und verstehen können. Zum besseren Verständnis kann es daher auch helfen, konkrete Beispielsrechnungen in den Vertrag mit aufzuführen.

Ausfallzeiten berücksichtigen

Ausfallzeiten, insbesondere aufgrund von Urlaub und Krankheit, in denen naturgemäß kein Umsatz erwirtschaftet werden kann, sind hierbei immer mit zu berücksichtigen. Denn gerade hier bestehen oft Fehlvorstellungen oder andere Erwartungshaltungen bei den Parteien. Grundsätzlich gilt, dass während Urlaubszeiten vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt, welches der/die Arbeitnehmer/-in in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt erhalten hat, zu zahlen ist (§ 11 BUrlG). Im Falle einer Krankheit besteht (erstmalig nach 4-wöchigem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber für die ersten 6 Wochen der Krankheit (§ 3 EFZG). Während dieser Zeit ist der/dem Arbeitnehmer/-in das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das diesen bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit regelmäßig zustehen würde (§ 4 EFZG). Um repräsentativ das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln, ist in aller Regel der Durchschnitt aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten heranzuziehen. Allerdings ist oft fraglich, was überhaupt zum Durchschnittsverdienst dazugehört und was nicht.

Laufende Vergütung oder einmaliger Bonus?

Ist vereinbart, dass der persönlich erwirtschaftete Umsatz der des Prophylaxemitarbeiters oder der Prophylaxemitarbeiterin monatlich ermittelt und die sich hieraus ergebende Umsatzbeteiligung auch monatlich ausgezahlt wird, handelt es sich bei der Umsatzbeteiligung um einen Teil des regelmäßigen Arbeitsverdienstes, der auch im Falle von Urlaubs- und Krankheitszeiten bei der Ermittlung des relevanten Durchschnittsverdienstes für diese Zeiträume zu berücksichtigen ist. Ist dagegen ein monatliches Festgehalt vereinbart und wird ein Jahresumsatzziel vereinbart, auf deren Grundlage am Ende des Jahres ein einmaliger Bonus in einer konkret bezifferten Höhe gewährt wird, ist nur das monatliche Festgehalt für Krankheits- und Urlaubszeiten zu berücksichtigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn es sich um ein angemessenes und branchenübliches Festgehalt handelt.

Praxistipp

Für Prophylaxemitarbeiter/-innen können Umsatzbeteiligungsvereinbarungen motivationssteigernd sein, da sich eine effektive und gute Leistungsperformance auch direkt in der eigenen Vergütung widerspiegelt. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass gerade bei sogenannten Umsatzbeteiligungen immer wieder Streitigkeiten entstehen, weil völlige Fehlvorstellungen über den Inhalt und die Auswirkungen bestehen. In erster Linie ist es natürlich Aufgabe der Arbeitgeberseite, das für die eigene Praxis passende Vergütungskonzept zu entwickeln und anzubieten. Läuft es dann auf eine Umsatzbeteiligung hinaus, müssen im Vorfeld Inhalt und Umfang genau definiert werden, damit es im laufenden Arbeitsverhältnis nicht zu Unstimmigkeiten kommt. Im Zweifel lohnt es sich, von vornherein schon rechtlichen Rat einzuholen, damit eine erfolgreiche Zusammenarbeit auch mit Beteiligungsregelungen langfristig gelingen kann. ■

Autorin

Jennifer Jessie
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

Kontakt:
Lyck+Pätzold.healthcare.recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172-139960
Fax: 06172-139966
www.medizinanwaelte.de
kanzlei@medizinanwaelte.de