



PRAXISMANAGEMENT

# Reden wir mal über Geld

27.06.2019, von dzw





stock.adobe.com – John Gomez

Zwischen Ethos und Prozenten: das Thema Gehalt.

Gerade bei Zahnärzten ist der Verdienst häufig ein Tabuthema. Blendet man aus, dass das Studium zu einem der teuersten überhaupt gehört? Oder steht einem die Idee des ärztlichen Ethos im Weg, das nichts mit Geld zu tun haben soll? Zwar steht in der Berufsordnung für Zahnärzte, dass für eine angemessene Bezahlung zu sorgen ist. Unklar ist, was dies im Einzelnen bedeutet. Klar wiederum ist, wie verantwortungsvoll, geistig und körperlich anstrengend die Tätigkeit am menschlichen Kopf ist. Da sollte es grundsätzlich einleuchtend sein, dass die Honorierung gut bis sehr gut sein darf.

Um einen Bezugsrahmen zu schaffen, empfiehlt sich insbesondere für angestellte Zahnärzte ein vertrauensvolles Gespräch unter Kollegen. Aber Vorsicht bei Schaumschlägern, die mit hohen Prozentsätzen protzen. 30 Prozent Honorarbeteiligung hören sich gut an, können bei wenigen Patienten oder nicht lukrativen Behandlungen am Ende deutlich unter den Erwartungen bleiben. Entscheidend ist immer, was am Ende auf dem Konto landet. Informiert sein ist alles.

Für die ersten Berufsjahre hat sich beispielsweise in vielen Praxen ein Fixgehalt etabliert, was für Assistenten erst einmal Planungssicherheit schafft. Der junge Zahnarzt soll sich in diesem Modell keine Gedanken über Honorare machen müssen, sondern gewissenhaft arbeiten, das medizinische Handwerk erlernen und seine sozialen Kompetenzen ausbauen. Das ist im Grunde keine schlechte Idee. Weil die Plätze jedoch rar sind,

2.500 Euro. Auch wenn das Gehalt pro Halbjahr um rund 250 Euro brutto ansteigt: Wirklich fair klingt das nicht, gerade wenn die Tätigkeit für die Praxis genauso viel wert ist wie die eines erfahrenen Zahnarztes.

Für angestellte Zahnärzte ist ein Festgehalt insbesondere dann attraktiv, wenn sie finanziell und ideell auf Nummer sicher gehen wollen. Dem immer wieder geäußerten Vorwurf, spezielle Behandlungen nur aus Umsatzgründen zu machen, entkommt man so natürlich. Dafür schiebt man die Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg einer Praxis allein dem Inhaber zu. Doch auch für diesen sollten die Standesregeln inklusive ethischem Verhalten gelten. Der Nachteil von Festgehältern: Sie stoßen relativ schnell an Obergrenzen.

Wer einsehen kann, wie viel Honorar er in einer Praxis erwirtschaftet, entscheidet sich möglicherweise schneller für eine Beteiligung. Ausschließlich erfolgsabhängig zu arbeiten, dürfte jedoch nicht rechtmäßig sein. Ansonsten wäre man per Definition ja selbstständig und nicht angestellt. Nach der Assistenzzeit kursieren im Netz Summen zwischen 3.500 und 4.000 Euro brutto monatlich bei angestellten Zahnärzten.

Dieses Gehalt setzt sich üblicherweise zusammen aus einer Kombination von Fixum und Provision, umgangssprachlich „Umsatzbeteiligung“. Streng genommen ist es eine Beteiligung am zahnärztlichen Honorar, bei dem Material, Labor- und Praxiskosten schon ausgeblendet sind. Die meisten angestellten Zahnärzte empfinden diese Option als fair und oft auch als motivierend. Denn wer mehr leistet, wird dafür mit einem größeren Gehaltsscheck belohnt.

### **Angestellt arbeiten – selbstständig kalkulieren**

Diese Form der Vergütungsregelung lässt viele variable Modelle zu: hohes Fixum und geringe Beteiligung oder umgekehrt. Angemessen, aber betriebswirtschaftlich tragbar muss dies für



## Gehalt.

Das Fixum gilt mehr als Grundabsicherung für den Krankheits- oder Urlaubsfall. Hier lauert ein großer Streitpunkt, da in diesen Fällen ja kein Umsatz erwirtschaftet wird. Es gilt also, von vorne herein einvernehmliche Lösungen mit dem Arbeitgeber zu finden. Eine Honorarbeteiligung zwischen 15 und 30 Prozent hat sich eingebürgert, meistens ab einem erwirtschafteten Mindesthonorar von 10.000 Euro.

Letztendlich sollten Angestellte dabei genauso gut kalkulieren wie Selbstständige. Was nützen 30 Prozent, wenn die Praxis nicht genug Patienten hat oder viele ihre Termine absagen? Auch wenn die spannenden und oft lukrativen Behandlungen ausschließlich beim Chef landen, wirkt sich das aus. Sogar im Fall einer großen Patientenanzahl bringen kleine Füllungen, Kontrollen und Recalls umsatzmäßig wenig.

Ein interessantes Beispiel: Im ärztlich geführten Versorgungszentrum [AllDent](#) beträgt die Honorarbeteiligung zwischen 23 und 25 Prozent, berechnet auf alle Leistungen, bereits ab dem ersten Euro. Diese führt aber zu einem Gesamtbrutto, das weit über dem Durchschnitt liegt. „Unsere Zahnärzte erzielen im Schnitt 35.000 Euro Honorar pro Monat“, rechnet Dr. Ruben Stelzner von der Geschäftsführung vor: „Bei 23 Prozent Beteiligung ergeben sich mehr als 8.000 Euro Gehalt. Falls ein Monat mal schwach sein sollte, erhalten sie mindestens ihr Fixum zwischen 4.000 und 8.000 Euro; je nach Stelle und Spezialisierungsgrad.“ Schwache Monate gebe es oft am Anfang, bis man sich einen Patientenstamm aufgebaut hat, bei Urlaub oder Krankheit.

Manchem schießt bei diesen Zahlen sofort ein negativer Reflex bezüglich überflüssiger Leistungen und überhöhter Honorare in Medizinischen Versorgungszentren durchs Hirn. Dabei erklärt sich das Ergebnis plausibel durch das sogenannte „Oberarztprinzip“. Neupatienten werden in einem Erstgespräch bei einem Leitenden Zahnarzt aufgenommen, beraten, über

Diskussionen. Sie können sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und mehr Patienten behandeln.

## **Genügend Patienten und Fälle, die bleiben**

Weitere Vorteile solch einer großen Praxis: Es gibt immer genügend Patienten und vor allem ansehnliche Fälle, „die kein Seniorchef wegschnappt“. Ähnliches gilt für Privatversicherte, „die gut verteilt werden“, so Dr. Stelzner. Ein intelligentes Dokumentationssystem sorgt dafür, dass Ärzte jederzeit Zahlen, Leistungen und Honorare einsehen können. Konflikte und Diskussionen ums Geld lassen sich damit im Vorfeld entschärfen. Quasi nebenbei lernen Zahnärzte auch noch die komplexen Abrechnungsregularien von GOZ und BEMA kennen, bekommen einen Einblick in die Kosten und arbeiten in der Regel ressourcenschonender.

Das ist ein Hinweis, dass nicht nur die Zahl auf der Gehaltsabrechnung für die Zufriedenheit mit dem Job entscheidend ist. Auch ein Plus an Wissen und Erfahrungen, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten machen einen Arbeitgeber attraktiv. In einer Praxis, die hohe fachliche und technische Standards pflegt, innerhalb des Teams auf Kooperation und persönliche Kontakte setzt, insgesamt ein stimmiges Konzept lebt, kann man viel mitnehmen. Spätestens auf dem Weg in die Selbstständigkeit dürfte dies bares Geld einbringen.

**Anita Westphal, München**

**NEUSTE ARTIKEL**



### Cloudbasiert Behandeln

24.10.2024 , von [dzw](#)



### BZÄK: GOÄ kein Vorbild für neue GOZ

24.10.2024 , von [dzw](#)



[Impressum](#)

[Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsstandards](#)

[Social Governance Codex](#)