



LEITFADEN

GEHALT ALS ANGESTELLTER ZAHNARZT FÜR BERUFSSTARTER

www.zsh.de

[Z S H]

Finanzdienstleistungen

Geschafft! Das Studium der Zahnmedizin ist erfolgreich abgeschlossen und Sie sind mittlerweile angestellter Zahnarzt. Hier erfahren Sie alles rund ums Thema Gehalt als angestellter Zahnarzt, welche Faktoren zu beachten sind und welche Vorbereitungen Sie treffen sollten.

**Verhandeln und überzeugen:
So klappt es mit der
Gehaltserhöhung**

- 1 **Gehalt eines angestellten Zahnarztes:
Höhe und Bestandteile**
- 2 **Die Gehaltsverhandlung: Vorbereitung
ist das A und O**
- 3 **Mehr Netto vom Brutto ohne
klassische Gehaltserhöhung**
- 4 **Die Umsatzbeteiligung: Ihre Leistung
wird honoriert**
- 5 **Fazit: Wir sind für Sie da!**

1 Gehalt eines angestellten Zahnarztes: Höhe und Bestandteile

Sie haben Ihr Studium der Zahnmedizin erfolgreich abgeschlossen und starten nun in Ihr Berufsleben? Mit Antritt einer Stelle als angestellter Zahnarzt wird glücklicherweise am Ende des Monats auch Ihr erstes Gehalt fällig.

Doch was können Sie als angestellter Zahnarzt direkt nach dem Studium erwarten? Woraus setzt sich das Gehalt eines angestellten Zahnarztes zusammen und wie können Sie eine Gehaltssteigerung selbst beeinflussen?

Zu Beginn der Assistenzzeit steigt ein angestellter Zahnarzt mit einem Durchschnittsgehalt von 2.500 Euro brutto ein. Nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben bleiben in etwa 1.650 Euro netto übrig. Dieses Gehalt steigt während der Assistenzzeit halbjährig um ca. 250 Euro. Da ein Assistenzarzt mit der Zeit routinierter und schneller seiner Arbeit nachgeht, wird er auch gewinnbringender für den jeweiligen Praxisinhaber. Nach Beendigung der Assistenzzeit liegt das Gehalt eines angestellten Zahnarztes in etwa bei 3.500 Euro brutto und kann mit mehrjähriger Berufserfahrung auch mehr als 5000 Euro betragen.

Mittlerweile haben sich zwei unterschiedliche Vergütungsmodelle für angestellte Zahnärzte etabliert: das Festgehalt und das Festgehalt in Verbindung mit einer Umsatzbeteiligung.

Ein angestellter Zahnarzt beginnt normalerweise mit einem fixen Festgehalt und wechselt dann im Laufe seiner Assistenzzeit zum fixen Festgehalt plus Umsatzbeteiligung des selbst erwirtschafteten zahnärztlichen Honorars. Die Umsatzbeteiligung ermöglicht dem angestellten Zahnarzt die größtmögliche Einflussnahme auf die Maximierung seines Gehalts, da hierbei die eigene Leistung honoriert wird. Das ist motivierend und hat außerdem Auswirkungen auf den Gesamtumsatz der Praxis.

Zusätzlich gibt es verschiedene Möglichkeiten, um Ihnen weitere Beträge auszuzahlen, die eine positive Auswirkung auf Ihr Gehalt haben und gleichzeitig für Ihren Arbeitgeber steuer- und sozialabgabenbefreit bzw. teilweise befreit sind oder pauschal versteuert weitergegeben werden können. Auch für Sie entstehen in der Regel keine zusätzlichen Abgaben oder Sie haben eine verminderte Steuer- und Sozialabgabenlast. Beispiele hierfür sind Überlassungen, Sachgutscheine und betriebliche Förderungsmaßnahmen.

Letztendlich hängt Ihr Gehalt als angestellter Zahnarzt aber maßgeblich von Ihrem Verhandlungsgeschick ab. Daher ist es wichtig zu wissen, wie Ihr Gehalt im Vergleich zur Branchensituation dasteht und welche Möglichkeiten zur Optimierung des zahnärztlichen Gehalts bestehen. Wir zeigen Ihnen hier, wie Sie Ihre Gehaltsvorstellungen als angestellter Zahnarzt bestmöglich gestalten und verhandeln können.



2 Die Gehaltsverhandlung: Vorbereitung ist das A und O

Wenn Sie Ihr Gehalt als angestellter Zahnarzt steigern wollen, sollten Sie sich vorab einige Grundsatzfragen stellen:

- Werden meine Leistungen adäquat entlohnt?
- Welche Möglichkeiten gibt es, um mein zahnärztliches Einkommen zu steigern?
- Welche Argumente sprechen für eine Gehaltserhöhung?
- In welcher Situation befindet sich mein Chef und sind meine Forderungen fair?

Hier ist es wichtig, den Überblick zu behalten und die wichtigsten Fakten zu kennen, um auf zukünftige Gehaltsgespräche gut vorbereitet zu sein.

Ein maßgeblicher Teil dieser Vorbereitung ist es, eben genau die Argumente zu finden, die aus Ihrer Sicht eine Gehaltserhöhung rechtfertigen. Dabei geht es nicht darum, Ihre Pünktlichkeit oder Teamfähigkeit in den Vordergrund zu stellen. Vielmehr sollten Ihre Argumente aufzeigen, dass Sie der Praxis einen echten Mehrwert bieten – am besten in Form von mehr Umsatz.

Argument Nr. 1: Sie behandeln am Ende Ihrer Assistenzzeit mehr Patienten

Zu Beginn der Assistenzzeit fehlt Ihnen meistens noch die Routine bei der Behandlung, sodass Sie in dieser Phase mehr Zeit benötigen. Am Ende der Assistenzzeit sind Sie routinierter und Behandlungen gehen Ihnen schneller von der Hand. Betriebswirtschaftlich bzw. aus Sicht des Praxisinhabers bedeutet das Folgendes: Sie können anfangs weniger Fälle behandeln, die Praxis hat weniger Durchlauf und auch die Behandlungszimmer sind länger belegt. Ihr Praxisinhaber erwirtschaftet demzufolge weniger zahnärztliches Honorar. Werden Sie im Laufe Ihrer Assistenzzeit schneller und können mehr Patienten am Tag behandeln, bedeutet das für Ihren Praxisinhaber mehr zahnärztliches Honorar.

Argument Nr. 2: Sie sind in der Lage, komplexe Behandlungen durchzuführen

Mit der Zeit sind Sie aber nicht nur in der Lage, schneller zu arbeiten, sondern können auch komplexere Fälle übernehmen. Vielleicht haben Sie sich während der Assistenzzeit auch bei einem Curriculum oder einem Masterlehrgang weitergebildet und können nun ganz gezielt implantieren oder eine präzise Wurzelbehandlung durchführen.

Diese komplexen Fälle erhöhen wiederum den Umsatz der Praxis. Sie erwirtschaften für die Praxis damit ein höheres zahnärztliches Honorar, was wiederum ein Argument für Ihre Gehaltsverhandlung sein kann.

Argument Nr. 3: Sie übernehmen mehr Verantwortung

Im Laufe Ihrer Assistenzzeit übernehmen Sie gewisse Verantwortungsbereiche. Möglicherweise betreuen Sie das Qualitätsmanagement der Praxis, vielleicht bringen Sie auch neue Ideen ein oder betreuen die Praxis-Homepage bzw. leiten das Projekt einer Praxis-Homepage.

Argument Nr. 4: Zeigen Sie auf, wie Sie sich im Laufe Ihrer Tätigkeit entwickelt

Zusammengefasst beziehen sich die ersten drei Argumente auf die Bereiche Geschwindigkeit, Komplexität und Verantwortung. Zeigen Sie Ihrem Chef, wie Sie sich im Laufe Ihrer Tätigkeit entwickelt haben, sprich: Wo standen Sie zum Beispiel vor einem Jahr und wo stehen Sie heute? Das ist vor allem dann hilfreich, wenn Sie ein Fixgehalt vereinbart haben und Ihnen der Umsatz der Praxis nicht bekannt ist.

Argument Nr. 5: Sie entlasten Ihren Arbeitgeber, sodass er zum Beispiel mehr Zeit für komplexe Fälle hat

In der Zeit, in der Sie Schmerzpatienten, aber auch andere nicht komplexe Fälle übernehmen, schaffen Sie Freiräume für Ihren Chef, sodass er Fälle behandeln kann, die zur Steigerung des zahnärztlichen Honorars

beitragen. Sie halten Ihrem Chef sozusagen den Rücken frei, was wiederum dazu führt, dass er sich eben genau auf diese Fälle konzentrieren kann. Indirekt ist es damit Ihrer Leistung zu verdanken, dass der Umsatz der Praxis steigt.

Argument Nr. 5: Sie entlasten Ihren Arbeitgeber, sodass er zum Beispiel mehr Zeit für komplexe Fälle hat

In der Zeit, in der Sie Schmerzpatienten, aber auch andere nicht komplexe Fälle übernehmen, schaffen Sie Freiräume für Ihren Chef, sodass er Fälle behandeln kann, die zur Steigerung des zahnärztlichen Honorars beitragen. Sie halten Ihrem Chef sozusagen den Rücken frei, was wiederum dazu führt, dass er sich eben genau auf diese Fälle konzentrieren kann. Indirekt ist es damit Ihrer Leistung zu verdanken, dass der Umsatz der Praxis steigt.

Argument Nr. 6: Durch Sie steht mehr Behandlungszeit zur Verfügung, sodass mehr Patienten behandelt werden können

Die ausgeweitete Behandlungszeit, die der Praxis nun zur Verfügung steht, kann für neue Patienten genutzt werden. Diese lasten womöglich das eigene Labor aus oder nutzen das Angebot der Prophylaxe. Auch wenn diese Bereiche keinen direkten Einfluss auf den Umsatz der Praxis haben, ist es doch von Vorteil, dass so mehr Patienten zum Patientenstamm der Praxis gehören und die Angebote und Leistungen der Praxis nutzen.

Argument Nr. 7: Denken Sie an Ihren Chef

Es ist immer ratsam, sich bei einer Gehaltsverhandlung in die Gegenposition zu versetzen. Seien Sie bei Ihren Annahmen zu den bereits genannten Argumenten fair. Nehmen Sie nicht ausschließlich Ihre Topmonate als Grundlage für das Gehaltsgespräch. Besser ist es, wenn Sie den Durchschnitt eines gewissen Zeitraums betrachten. Das zeigt Ihrem Chef, dass Sie auch seine Belange berücksichtigen, denn er muss trotz Umsatzschwankungen ein fest vereinbartes Gehalt an Sie zahlen.

Argument Nr. 8: Zögern Sie nicht!

Das klingt banal, ist es aber nicht. Oft wird für ein gutes Miteinander auf Gehaltserhöhungen verzichtet oder es werden gar Gehaltsunterschiede zwischen Zahnärztinnen und Zahnärzten billigend in Kauf genommen. Wichtig ist vor allem, dass Sie für Ihre Leistung adäquat entlohnt werden. Es kommt dabei zwar nicht auf 100 Euro an, aber wenn Sie das Gefühl haben, dass mal wieder eine Gehaltserhöhung fällig ist, schieben Sie das Thema nicht auf die lange Bank. Legen Sie sich die richtigen Argumente zurecht und sprechen Sie mit Ihrem Chef.

Neben der klassischen Gehaltserhöhung gibt es weitere Möglichkeiten, die genutzt werden können, damit am Ende des Monats mehr Geld in Ihren Geldbeutel wandert, ohne dass sich das Bruttogehalt verändert oder hohe Sozialabgaben bzw. Steuern anfallen. Wichtig ist in jedem Fall, dass Ihr Chef die jeweiligen Optionen mit einem Steuerberater durchspricht, damit es am Ende kein böses Erwachen für Sie gibt.



3 Mehr Netto vom Brutto ohne klassische Gehaltserhöhung

Als angestellter Zahnarzt oder angestellte Zahnärztin erhalten Sie Monat für Monat Ihr Gehalt. Der Betrag, der letztlich auf Ihr Konto überwiesen wird, wird als Nettogehalt bezeichnet. Das ist der Betrag, der nach Abzug der Sozialabgaben wie Beiträge zum Versorgungswerk oder zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie Ihrer Lohnsteuer von Ihrem Bruttogehalt übrigbleibt. Gleichzeitig leistet auch Ihr Arbeitgeber etwa die Hälfte Ihrer Sozialleistungen. Der Betrag für das Versorgungswerk liegt zum Beispiel aktuell bei 18,6 Prozent. Hiervon zahlen sowohl Sie als auch Ihr Arbeitgeber jeweils 50 Prozent. Fordern Sie demnach eine Gehaltserhöhung von etwa 500 Euro, muss Ihr Arbeitgeber zusätzlich zu diesem Betrag die Abgaben für die Sozialversicherung hinzurechnen. Für ihn bedeutet daher eine Erhöhung von 500 Euro unterm Strich einen Mehraufwand von bis zu 700 Euro. Oftmals scheitern Gehaltserhöhungen eben genau aus diesem Grund. Aber es gibt auch Alternativen, auf die Ihr Arbeitgeber ausweichen kann:

Die betriebliche Gesundheitsförderung

Ihr Arbeitgeber kann Ihnen beispielsweise gesundheitsfördernde Maßnahmen steuer- und sozialabgabenfrei zur Verfügung stellen. Diese Maßnahmen gelten bis zu einem Höchstbetrag pro Jahr und Mitarbeiter. Für sogenannte Präventionsmaßnahmen wie Ernährungsberatung oder Rückenpräventionstraining stehen Ihrem Chef bis zu 500 Euro zur Verfügung. Ausgenommen hiervon sind Beiträge für Fitnessstudios oder Ähnliches. Diese Präventionsmaßnahmen haben den Effekt, dass Sie gesund und fit bleiben, was wiederum bedeutet, dass Sie seltener krankheitsbedingt ausfallen. Eine Win-win-Situation für Sie und Ihren Chef!

Der Sachgutschein

Häufig nutzen Firmen auch einen Sachgutschein in Höhe von 44 Euro. Dieser Betrag wird Ihnen nicht auf das Bruttogehalt aufgeschlagen, sondern in Form eines Wertgutscheins zum Beispiel für Benzin Monat für Monat übergeben. Zahlreiche Anbieter, darunter auch Kreditkartenunternehmen, haben sich auf diese Form der Zuwendung spezialisiert. In diesem Fall erhalten Sie einmalig eine entsprechende Kreditkarte, der jeden Monat die vereinbarte Summe gutgeschrieben wird. Einlösen können Sie dieses Geld wiederum nur bei ausgewählten Händlern oder Onlineshops. Eine Auszahlung des Betrags ist jedoch nicht möglich.

Der Vorteil dieses Sachgutscheins in Höhe von 44 Euro ist, dass weder Sie noch Ihr Arbeitgeber hierfür Steuer- oder Sozialabgaben leisten müssen.

Die steuerbegünstigte Überlassung von EDV-Geräten

Eine weitere Option ist die Überlassung von EDV-Geräten wie Handy oder Laptop. Diese Geräte werden dann wiederum steuerlich begünstigt behandelt. Auch die Sozialabgaben spielen bei dieser Möglichkeit eine Rolle. Zusätzlich kann man hier auch zwischen der Überlassung (Rückgabe nach Austritt) und Schenkung (dauerhafte Überlassung) unterscheiden.

Der Restaurant-Check

Diese Möglichkeit wurde von großen Firmen wie Google oder Facebook kopiert. Den dort angestellten Mitarbeitern stehen kostenfreie Mahlzeiten sowie Getränke zur Verfügung. Auch Ihrem Chef stehen hierfür pro Tag Mittel zur Verfügung, die bezuschusst werden. Da der Effekt im Verhältnis zum Aufwand eher gering ist, ist diese Form der Gehaltsoptimierung eher selten.

Der Kinderbetreuungskostenzuschuss

Eine ganz große Rolle bei Gesprächen über eine Gehaltserhöhung spielt der Kinderbetreuungskostenzuschuss für nicht schulpflichtige Kinder. Oft wird dieser Zuschuss in Form eines Bonus zusätzlich zum Lohn gezahlt. Auch hier fallen für Ihren Chef keinerlei Sozial- oder Steuerabgaben an. Gedeckelt ist dieser Betrag auf die tatsächlich anfallenden Betreuungskosten und auch die Verpflegungskosten sind hiervon ausgenommen.

Die Praxisrente

Die betriebliche Altersvorsorge, sprich die Praxisrente, ist ebenfalls ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang. Hier zahlt Ihr Arbeitgeber wieder einen bestimmten Betrag zusätzlich zu Ihrem normalen Gehalt. Auch dieser ist für beide Parteien sozial- und ser Betrag nicht zur freien Verfügung steht, sondern steuerabgabenfrei.

Wichtig ist jedoch, dass Ihnen dieser Betrag nicht zur freien Verfügung steht, sondern stattdessen direkt in Ihre betriebliche Altersvorsorge fließt. Ihr Chef wird in diesem Modell durch keine zusätzlichen Sozialabgaben belastet und Sie machen gleichzeitig etwas für Ihre Altersvorsorge.

Das Feld der betrieblichen Altersversorgung ist jedoch sehr komplex, weshalb Sie, aber vor allem Ihr Chef, sich hierzu beraten lassen sollten.

Neben diesen Möglichkeiten der Gehaltsoptimierung spielen unterschiedliche Vergütungsvarianten eine große Rolle für den angestellten Zahnarzt. Die meisten angestellten Zahnärzte beginnen zunächst mit einem fixen Festgehalt und wechseln dann im Laufe ihrer Assistenzzeit oder spätestens danach zu einer Umsatzbeteiligung. Bei den Verhandlungen für die Umsatzbeteiligung mit Ihrem Chef gibt es einiges zu beachten, um diese so ideal wie möglich zu gestalten.



4 Die Umsatzbeteiligung: Ihre Leistung wird honoriert

Die Umsatzbeteiligung ist eines der fairen und erfolgversprechendsten Vergütungsmodelle für angestellte Zahnärzte, da hierdurch Ihre Leistung honoriert wird. Sie ist motivierend und hat außerdem Auswirkungen auf den Gesamtumsatz einer Praxis.

Wie funktioniert die Umsatzbeteiligung?

Viele unserer Kunden tendieren nach dem sechsten oder zwölften Monat dazu, von einem Festgehalt zu einem Fixgehalt plus Umsatzbeteiligung zu wechseln. Die Bezahlung erfolgt dann auf Basis des Umsatzes, den Sie in einem bestimmten Zeitraum für die Praxis erwirtschaftet haben.

Bestandteile der Umsatzbeteiligung

Grundsätzlich besteht die Umsatzbeteiligung aus drei Bestandteilen:

- einem Fixgehalt,
- einer Umsatzbeteiligungsquote und
- einer Umsatzschwelle.

Diese Komponenten stehen dabei in enger Beziehung zueinander. Das Fixgehalt beläuft sich oft auf 3.500 bis 4.500 Euro pro Monat. Natürlich können diese Beträge je nach Standort und Größe der Praxis variieren.

Die Umsatzbeteiligungsquote liegt in der Regel bei 25 Prozent, kann jedoch in Einzelfällen bis zu 30 Prozent betragen. Höhere Beteiligungsquoten sind eher selten. Das liegt vor allem daran, dass der eigentliche Praxisgewinn zwischen 35 und 40 Prozent liegt.

Die Umsatzschwelle wird aus dem vereinbarten Fixgehalt und der Umsatzbeteiligungsquote ermittelt. Es muss also berechnet werden, wie viel Umsatz erwirtschaftet werden muss, um das Fixgehalt zu erreichen.

Bei einem Fixgehalt von 4.000 Euro und einer Umsatzbeteiligungsquote von 25 Prozent beträgt die Umsatzschwelle dementsprechend 16.000 Euro. Erwirtschaften Sie in einem Monat also 16.000 Euro zahnärztliches Honorar, liegen Sie unter der Umsatzschwelle. Sie erhalten demnach das vereinbarte Fixgehalt in Höhe von 4.000 Euro.

Erst wenn der erwirtschaftete Umsatz über der Umsatzschwelle liegt, profitieren Sie zusätzlich zu Ihrem vereinbarten Fixgehalt gemäß der Umsatzbeteiligungsquote. Vereinfacht kann man sagen, dass Sie von jedem Euro, mit dem die Umsatzschwelle überschritten wird, zusätzlich zu Ihrem Fixgehalt 0,25 Euro (25 Prozent) erhalten.

Berechnung der Umsatzbeteiligung

Anhand der folgenden zwei Beispiele möchten wir Ihnen zeigen, was passiert, wenn Sie die Umsatzschwelle erreichen oder nicht.

Sie erwirtschaften in einem Monat 10.000 Euro Umsatz, der Betrag liegt also unter der berechneten Umsatzschwelle von 16.000 Euro. Demnach erhalten Sie für diesen Monat keine Umsatzbeteiligung. Ihnen wird lediglich Ihr vereinbartes Grundgehalt von 4.000 Euro ausgezahlt.

Monatlicher Umsatz	10.000 Euro
Umsatzschwelle	16.000 Euro
Umsatzbeteiligung	0 Euro
Gehalt	4.000 Euro

Liegt der Umsatz eines Monates jedoch bei 20.000 Euro, sieht die Rechnung anders aus, da dieser Wert über der Umsatzschwelle von 16.000 Euro liegt. Nun greift die Umsatzbeteiligungsquote von 25 Prozent, jedoch nur für den Betrag, der über der Umsatzschwelle liegt, sprich 4.000 Euro. An diesem Umsatz werden Sie mit 25 Prozent beteiligt, 1.000 Euro werden in diesem Fall auf Ihr Fixgehalt aufgeschlagen. Sie erhalten damit ein Gehalt von 5.000 Euro für den berechneten Monat.

Monatlicher Umsatz	20.000 Euro
Umsatzschwelle	16.000 Euro
Umsatzbeteiligung	1.000 Euro
Gehalt	5.000 Euro

Unsere Beispiele zeigen ein Modell, in dem Ihr Gehalt Monat für Monat neu berechnet wird. Es gibt jedoch auch Formen, bei denen der Umsatz quartalsweise oder jährlich betrachtet wird. Hierdurch werden Schwankungen ausgeglichen, die durch umsatzstarke bzw. umsatzschwache Monate entstehen.

Die Wahl der Umsatzbeteiligung

Unser Tipp bei der Vereinbarung der Umsatzbeteiligung: Vereinbaren Sie Ihr Fixgehalt so hoch wie möglich, denn mit diesem Betrag können Sie unabhängig von Ihrem erwirtschafteten Umsatz rechnen. Auch die Umsatzbeteiligungsquote sollte so hoch wie möglich sein, denn so erhalten Sie mehr für jeden Euro, den Sie über der Umsatzschwelle erwirtschaften. Im Gegensatz dazu sollte die Umsatzschwelle so niedrig wie möglich sein. Hierdurch werden Sie schneller an Ihrem Umsatz beteiligt.

TIPP: *Achten Sie außerdem darauf, dass Sie nach der Vereinbarung der Umsatzbeteiligung nicht nur noch Schmerzpatienten oder Kinder behandeln. Wichtig ist ein ausgewogenes Behandlungsspektrum – mit dem einen oder anderen Privatpatienten.*

Lohnt der Vergleich mit anderen Praxen?

Ein Vergleich macht nicht immer Sinn, denn jede Praxis ist bei der Vergütung sehr individuell. Das hängt wiederum stark von der Praxisstruktur, von der Zuzahlungsmentalität der Praxis und Ihren Behandlungsfällen ab.

Gehalt als angestellter Zahnarzt: Urlaub, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Schwangerschaft

Im Krankheitsfall besteht eine Lohnfortzahlungspflicht von 6 Wochen. Das gilt auch für die Umsatzbeteiligung. Hier wird Ihnen der Durchschnitt der letzten 13 Wochen ausgezahlt. Somit fallen Sie in diesem Zeitraum nicht auf Ihr Grundgehalt zurück!

Auch für die Tage, in denen Sie im Urlaub sind, wird dieser Durchschnitt berechnet und entsprechend vergütet. Geregelt ist dies im Bundesurlaubsgesetz § 11.

Wie ist die Regelung bei Berufsunfähigkeit? Nach Ablauf der Lohnfortzahlung wird vom Versorgungswerk und/oder der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung eine vorab vereinbarte Rente gezahlt.

der Lohnfortzahlung erhalten Sie, wie auch im Krankheitsfall, eine entsprechende Umsatzbeteiligung.

Im Falle einer Schwangerschaft erhalten Sie in der Regel ein Beschäftigungsverbot. Aber auch hier wird Ihnen wieder der Durchschnitt der letzten 13 Wochen Ihrer Umsatzbeteiligung zusätzlich zu Ihrem Fixgehalt ausgezahlt.

Sie erhalten nur dann keine Umsatzbeteiligung, wenn Ihr Umsatz unter der Umsatzschwelle liegt.



4 Fazit: Wir sind für Sie da!

Abschließend kann gesagt werden, dass es drei maßgebliche Faktoren beim Gehalt und der Gehaltssteigerung eines angestellten Zahnarztes gibt: die Wahl des Vergütungsmodells, zusätzliche steuer- und sozialabgabenfreie Beiträge, die durch den Arbeitgeber ausgezahlt werden können, sowie die Gehaltsverhandlung als solche.

Mit einer individuell abgestimmten Zusammenstellung der beiden ersten Faktoren, die zu Ihrer Situation und die der Praxis passt, kombiniert mit einer gut vorbereiteten und fairen Gehaltsverhandlung sind Sie hervorragend gewappnet, um Ihr Gehalt als angestellter Zahnarzt erfolgreich und bestmöglich zu verhandeln.

Als Zahnärztinnen und Zahnärzte sind Sie Spezialisten auf einem komplexen Gebiet. Sie müssen stets am Ball bleiben, um die Fortschritte der Medizin und Technik erfolgreich an Ihren Patienten anwenden zu können.

Ebenso wie Sie sind die ZSH-Berater Expertinnen und Experten auf ihrem Gebiet: Spezialisiert auf die Finanzberatung von Zahnmedizinern, kennen wir Ihre Bedürfnisse, Sorgen, Herausforderungen und Ziele so genau, dass wir Ihnen maßgeschneiderte Lösungen für ein erfolgreiches Berufs- und ein gesichertes Privatleben aufzeigen können, damit sie sich voll auf Ihren Beruf konzentrieren können.

Stellen Sie uns auf die Probe!





Finanzdienstleistungen



ZSH GmbH Finanzdienstleistungen
Vangerowstraße 14
69115 Heidelberg

06221 837-0

info@zsh.de
www.zsh.de