Faire Bezahlung in der Zahnarztpraxis:

# Die Antwort liegt nicht nur im Kollektivvertrag

**Fehlendes Assistenzpersonal kann eine Zahnarztordination stark belasten – die Teamstimmung leidet, die Behandlungseffizienz sinkt, und wirtschaftliche Ziele rücken in weite Ferne.**

**AUTORINNEN**

Mag. Iris Kraft-Kinz (l.) und Tina Jung, MBA (r.), von
**www.medconcept.at**
**www.medplan.at**

MEDconcept/MEDplan begleitet Ärzte auf dem Weg zu einer erfolgreichen Praxis. In unserer neuen Serie geben die Steuer- und Unternehmensberaterinnen Mag. Iris Kraft-Kinz und Tina Jung, MBA, Tipps, was man bei der wirtschaftlichen Entwicklung beachten sollte.

Inzwischen ist vielen klar, dass die Gehaltshöhe allein nicht darüber entscheidet, ob Mitarbeiter bleiben, gehen oder sich für eine Stelle interessieren. Dennoch bleibt eine faire Vergütung eine essenzielle Grundlage: Nur wenn sie stimmt, können andere Faktoren wie ein wertschätzendes Arbeitsklima, Einbeziehung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ihr volles Potenzial entfalten.

## Wo wir aktuell stehen

Personalkosten sind bereits gestiegen und werden weiter steigen – das ist eine Tatsache. Doch während dies vor allem für Praxisinhaber eine Herausforderung darstellt, liegt der eigentliche Knackpunkt für zahnärztliche Assistenzen woanders: in der Frage, ob ihr Gehalt wettbewerbsfähig ist. In unserer Beratungspraxis sehen wir immer wieder, dass der Kollektivvertrag oft ausschließlich als Grundlage herangezogen wird. Ohne Zweifel ist er ein wichtiger Orientierungspunkt, doch in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass eine Entlohnung nach Kollektivvertrag oder mit nur minimalen Zuschlägen in Gehaltsverhandlungen kaum eine Rolle spielt.

## Der Blick über die Branche hinaus

Bewerber vergleichen ihr potenzielles Gehalt längst nicht mehr nur innerhalb der Branche. Stattdessen ziehen sie Gehälter aus anderen Berufsfeldern mit niedrigeren Anforderungen oder sogar ohne spezifische Ausbildung heran. Das Internet macht solche Vergleiche durch Plattformen wie Kununu oder Jobinserate immer transparenter. Eine schnelle Online-Recherche zeigt etwa, dass Einstiegsgehälter im Handel bei rund 2.200 Euro brutto für eine 38,5-Stunden-Woche liegen – ähnliche Werte finden sich auch in der Gastronomie.
Vergleicht man diese Einstiegsgehälter mit den Durchschnittsgehältern einer ausgebildeten zahnärztlichen Assistenz, die laut gängigen Gehaltsdatenbanken bei rund 2.250 € brutto für Vollzeit liegen, wird klar: Der Unterschied ist kaum spürbar. Auch unsere Beratungserfahrung bestätigt diese Werte. Damit das Gehaltsgefüge in Zahnarztordinationen als fair wahrgenommen wird, braucht es daher klare Anreize: Für frisch ausgebildete Assistenzen muss eine deutliche Gehaltsdifferenz zu unqualifizierten Tätigkeiten bestehen, und für erfahrene Fachkräfte müssen attraktive, kontinuierlich steigende Gehaltsperspektiven geboten werden.

## Die Basis für eine faire Bezahlung: Die Bestandsaufnahme

Oft fehlt Praxisinhabern eine klare Transparenz über die eigene Gehaltsstruktur. Dabei lassen sich immer wieder bestimmte Muster erkennen: Teilzeitkräfte verdienen umgerechnet auf Vollzeit häufig mehr als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, oder langjährige Mitarbeiter liegen gehaltlich unter dem Niveau von Neueinsteigern. Solche Ungleichgewichte können langfristig zu Unzufriedenheit im Team führen. Hinzu kommt, dass das Thema Gehalt heute offener diskutiert wird als noch vor einigen Jahren. Laut einer aktuellen Studie von PwC sprechen 69 % der Generation Z (Geburtenjahrgänge 1995–2010) offen mit Kollegen über ihre Vergütung (https://www.pwc.at/de/presse/2025/weiter-weg-zur-gehaltsfairness.html). Das bedeutet: Intransparente oder unausgewogene Gehaltsstrukturen bleiben selten unbemerkt – und können für Unruhe im Team sorgen.

## …und nun?

Die perfekte Formel für eine faire Vergütung und langfristige Mitarbeiterbindung gibt es – wenig überraschend – nicht. Dennoch möchten wir Ihnen einige konkrete Ansätze mitgeben, die Sie dabei unterstützen können, das richtige Gleichgewicht für Ihre Praxis zu finden. Betrachten Sie diese Tipps als eine Art Blumenstrauß: Wählen Sie die Maßnahmen aus, die am besten zu Ihnen, Ihrer Praxis, Ihrer Gehaltsstruktur und Ihrem Team passen.

- Erstellen Sie klare Gehaltsbänder und vergleichen Sie diese mit branchenüblichen Benchmarks, um frühzeitig Handlungsbedarf zu erkennen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Ein proaktives Gehaltsmanagement sollte in Ihrer Praxis selbstverständlich sein. Viele Mitarbeiter scheuen sich, dieses Thema anzusprechen und wechseln dann überraschend, wenn sich ein besseres Angebot bietet.
- Auch eine klar im Team kommunizierte Gehaltsstruktur über Gehaltsbänder, die sich an Berufsjahren, Verantwortlichkeiten und Ausbildungen orientiert, kann je nach Praxiskultur ein echter Gamechanger sein. Diese Transparenz fördert nicht nur Fairness, sondern ermöglicht es auch, Gehaltsentwicklungen nachvollziehbar zu machen, Anreize zu setzen und gezielt auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiterinnen einzugehen.
- Wer denkt, „Ich kann mir Gehaltserhöhungen für alle nicht leisten", riskiert, dass Mitarbeiter für Angebote von Recruiting-Anbietern empfänglich werden und dann „überraschend" kündigen. Laut der Studie Workmonitor 2025 ist die Bereitschaft zur Kündigung im Vergleich zum Vorjahr in Österreich stark gestiegen (https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20250303_OTS0060/randstad-oesterreich-studie-erstmals-jobsicherheit-wichtiger-als-gehalt-aber-kuendigungsbereitschaft-steigt-stark). Eine Fluktuation kostet etwa 90-150 % des Jahresgehalts der verlorenen Mitarbeiter. Bei einem Mittelwert von 120 % und einem durchschnittlichen Gehalt von 2.250 Euro ergibt sich ein Verlust von rund 37.800 € pro „verlorener" Mitarbeiterin. Bei einem durchschnittlichen Gewinn vor Steuern von 220.000 € entspricht das etwa 17 % Ihres Gewinns.
- Für uns als Zahlenliebhaber darf die betriebswirtschaftliche Perspektive bei diesen Überlegungen nicht fehlen. Bevor Sie Gehaltsanpassungen vornehmen, berechnen Sie am besten gemeinsam mit Ihrem Personalverrechner, was diese Erhöhungen für Ihre Praxis kosten würden. Wenn Sie beispielsweise drei Mitarbeiterinnen jeweils um 400 € monatlich erhöhen, steigen Ihre Personalkosten inkl. Dienstgeberaufwand (angenommen mit 30 Prozent) um rund 22.000 € jährlich. Überlegen Sie im nächsten Schritt, wie Sie dieses zusätzliche Kostenplus durch andere betriebliche Hebel kompensieren könnten – etwa durch Preisanpassungen, eine Optimierung der Abrechnung, effizienteren Mitarbeitereinsatz, Zeiteinsatz oder Prozessoptimierungen durch mehr Delegation.
- Mitarbeiter-Benefits werden in vielen Praxen noch zu wenig beachtet, obwohl sie eine ausgezeichnete Möglichkeit bieten, den Mitarbeitern mehr netto vom brutto zu ermöglichen, da keine Lohnnebenkosten anfallen. Hier einige Zusatzleistungen, die über das bekannte Jobticket hinausgehen.

## Restaurantzuschuss

Essensbons für Restaurants oder Lieferservices sind bis zu 8 € pro Arbeitstag steuerfrei, wenn sie nur für Mahlzeiten in Restaurants oder von Lieferdiensten verwendet werden können. Diese Gutscheine können pro Mitarbeiter und Arbeitstag entweder in Papierform oder digital (z. B. auf einer Chipkarte oder über eine App zum Hochladen des Belegs) ausgegeben werden.

## Lebensmittelzuschuss

Für Gutscheine, die in Supermärkten, Bäckereien oder Imbissen eingelöst werden, gibt es eine Steuerfreiheit von bis zu 2 € pro Arbeitstag, solange kein vollständiges Menü (Vorspeise/Suppe und Hauptgericht) angeboten wird. Auch Gutscheine, die für Lebensmittel genutzt werden können, die nicht sofort verzehrt werden müssen, fallen darunter. Auch hier gilt: nur ein Gutschein pro Mitarbeiter und Arbeitstag. Es ist wichtig, dass Urlaubs-, Feier- oder Krankenstandstage nicht berücksichtigt werden.

## Wichtig

Pro Arbeitstag kann entweder ein Restaurant- oder Lebensmittelgutschein ausgegeben werden. Gutscheine, wie z.B. die Restaurant Karte und die Lebensmittel Karte sind freiwillige Sozialleistungen, die Sie als Arbeitgeber an Ihre Mitarbeiter ausgeben können. Diese sind von den Lohnnebenkosten und der Sozialversicherung befreit.

## Kinderbetreuungszuschuss

Arbeitgeber können bis zu 2.000 € pro Jahr und Kind für die Kinderbetreuung steuerfrei gewähren, und zwar bis zum 14. Lebensjahr. Der Zuschuss kann direkt an den Mitarbeiter oder an die Kinderbetreuungseinrichtung gezahlt oder in Form von Gutscheinen ausgegeben werden. Der Mitarbeiter muss dafür eine schriftliche Erklärung (Formular L35) abgeben.

## Zukunftssicherung

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, bis zu 300 EUR pro Jahr steuerfrei in eine Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherung für ihre Mitarbeiter zu investieren. Im Gegensatz zu einer Gehaltserhöhung fallen hier keine Sozialabgaben an, und die Prämien für diese Vorsorge sind voll betrieblich absetzbar. Die Zukunftssicherung kann entweder als freiwillige Zusatzzahlung oder als Gehaltsumwandlung (hier fällt lediglich die Sozialversicherung an) umgesetzt werden. Faire Bezahlung geht über den Kollektivvertrag hinaus. Eine transparente Gehaltsstruktur, klare Gehaltsbänder und durchdachte Mitarbeiter-Benefits fördern die Zufriedenheit und Bindung Ihres Teams. Durch kluge betriebswirtschaftliche Entscheidungen können Sie Ihre Personalkosten steuern und gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber auftreten.

**TIPP:** *Erstellen Sie für Ihre Gehaltsstruktur im Team eine Übersicht, um mögliche Ungleichgewichte zu erkennen:*

| Name | Eintritt | Arbeitsstd. / Woche | Bruttogehalt / Monat in EUR | Bruttogehalt / Monat in EUR VZ* | Bruttogehalt / Stunde in EUR** |
|---|---|---|---|---|---|
| ZAss 1 | 2014 | 38 | 2.525 | 2.525 | 15,34 |
| ZAss 2 | 2015 | 35 | 2.200 | 2.389 | 14,52 |
| Pass 1 | 2020 | 20 | 1.500 | 2.850 | 17,32 |

*Bruttogehalt pro Monat in EUR / wöchentliche Arbeitsstunden * 38 Stunden
** Bruttogehalt pro Monat in EUR / wöchentliche Arbeitsstunden / 4,33