

apoBank-Umfrage: Großer „Gender-Pay-Gap“ bei angestellten Zahnärzt/-innen

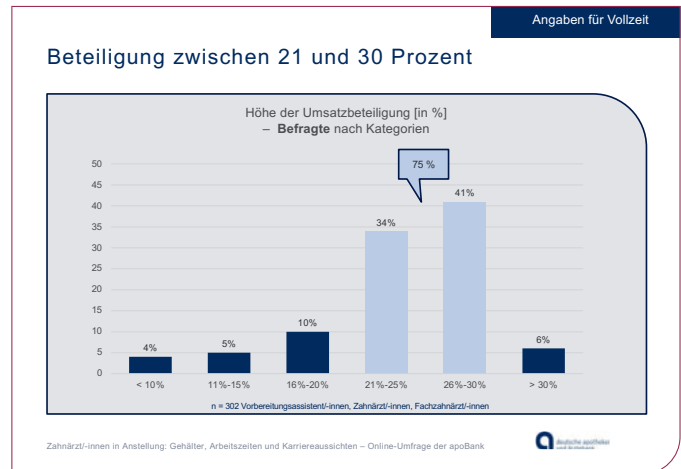
Ein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern ist in vielen Berufen zu beobachten. So ist es zwar sehr unerfreulich, aber nicht erstaunlich, dass auch zwischen angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzten eine Gehaltslücke klafft. Eine Befragung der Deutschen Apotheker- und Ärztebank (apoBank) offenbart, dass Zahnärztinnen in der Anstellung mit 61.000 Euro brutto pro Jahr im Schnitt rund ein Viertel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen mit 82.000 Euro.

Wie lassen sich diese Gehaltsunterschiede erklären? Sind Frauen wirklich zurückhaltender bei der Gehaltsverhandlung? Es ist zumindest eine realistische Erklärung. Laut Statistischem Bundesamt betrug die Lücke zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern zuletzt 19 % und fiel damit erstmals seit langer Zeit unter 20 %. Seit 2000 ist der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern fast konstant. Und dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen weniger Geld fordern als ihre männlichen Kollegen, spiegelt sich auch in anderen Branchen wider. Die Ergebnisse unserer Umfrage bestätigen dieses Bild.

Beteiligung am Umsatz lohnt sich!

Die meisten angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzte verdienen nach der Assistenzzeit zwischen 50.000 und 82.000 Euro brutto pro Jahr, doch die Höhe des Gehaltes variiert stark je nach Vergütungsmodell, Geschlecht, berufliche Erfahrung und Arbeitsort. So zeigt

Abb. 1 Höhe der Umsatzbeteiligung nach Kategorien.



die Umfrage, dass die Bruttojahresgehälter mit Umsatzbeteiligung um bis zu 50 % höher ausfallen als reine Festgehälter. In Zahnarztpraxen ist dieses Modell entsprechend beliebt.

Bei einer Umsatzbeteiligung partizipieren die angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzte an ihrem eigenen wirtschaftlichen Erfolg. Sie erhalten ein vertraglich vereinbartes Grundgehalt und darüber hinaus eine prozentuale Beteiligung an den von ihnen erwirtschafteten Honorarumsätzen. Die Höhe der Umsatzbeteiligung muss ausgehandelt werden. Sie liegt in den meisten Fällen zwischen 21 und 30 % und ist an eine Umsatzschwelle geknüpft, die zunächst überschritten werden muss, um die Beteiligung zu erhalten (Abb. 1). Die Schwelle ergibt sich, in dem man das Grundgehalt durch die prozentuale Umsatzbeteiligung dividiert. Nach der Assistenzzeit arbeiten rund 65 % der befragten Zahnärztinnen und Zahnärzte in diesem Modell.

Insbesondere für Zahnärztinnen scheint sich eine Beteiligung am Umsatz

zu rechnen. Denn in diesen Fällen ist der „Gender-Pay-Gap“ – der unabhängig von der fachlichen Qualifikation der Teilnehmenden oder den Jahren an Berufserfahrung auftritt – deutlich geringer (Abb. 2). Die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern reduziert sich in diesem Modell auf 19 %. Bei einem reinen Festgehalt liegt sie bei 33 %.

Die Gehaltsunterschiede zwischen den Zahnärztinnen und Zahnärzten ergeben sich vor allem aufgrund des ungleichen Festgehaltes in beiden Vergütungsmodellen. Eine weitere Ursache sind allerdings auch unterschiedlich hohe Umsätze. Genau zu arbeiten und sich Zeit für seine Patienten zu nehmen, kann durchaus schon mal zulasten des eigenen Honorarumsatzes gehen, ist aber ein klares Qualitätsmerkmal für Zahnärzt/-innen. Über ihre Umsatzbeteiligung können die Frauen die Verdienstlücke zu den Männern damit zwar nicht ausgleichen, aber deutlich verringern.



Zufriedenheit mit der beruflichen Situation hoch

Doch bekanntlich ist Geld nicht alles. Es gibt auch nichtmonetäre Leistungen, die wichtig bei der Wahl des Arbeitsplatzes sein können und für die man auch bereit ist, weniger Gehalt in Kauf zu nehmen. Hierzu zählen z. B. flexible Arbeitszeiten, Urlaub oder Möglichkeiten zur Kinderbetreuung. So spiegelt sich der „Gender-Pay-Gap“ zwischen Männern und Frauen zwar bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt (17 % der Männer und 21 % der Frauen waren hier unzufrieden), nicht aber bei der Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz wider: Insgesamt waren knapp 60 % der Befragten zufrieden mit ihrer beruflichen Situation – die Geschlechterunterschiede waren dabei marginal.

Zufrieden mit der Work-Life-Balance waren vor allem die Angestellten in Teilzeit. Nur 5 % gaben an, unzufrieden zu sein. Bei den Vollzeitkräften waren es immerhin 18 %. Die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit betrug bei Vollzeittätigkeit im Schnitt 38 Stunden und bei Teilzeittätigkeit 23 Stunden. Insgesamt gaben 60 % an, regelmäßig Überstunden zu machen. Diese lagen durchschnittlich bei 4 Stunden pro Woche in Vollzeit und 3 Stunden pro Woche in Teilzeit.

Niederlassung als potenzieller Karriereweg

Eine eigene Praxis ist nach wie vor ein möglicher Karriereschritt für viele Zahnärztinnen und Zahnärzte. Das zeigen auch die Ergebnisse der Umfrage: Jede/-r zweite Zahnarzt/-in plant den Weg in die Niederlassung (Abb. 4). Allerdings zeichnen sich auch hier Geschlechterunterschiede ab. Mit 62 % konnten sich mehr Männer als Frauen den Weg in die Selbstständigkeit vorstellen. 23 % der befragten Frauen waren hinsichtlich

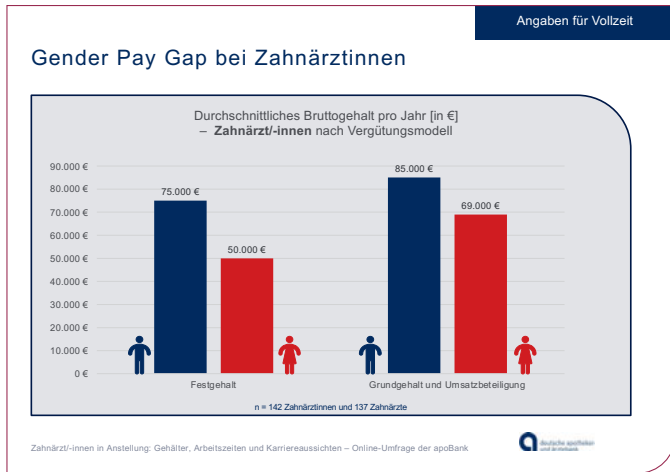


Abb. 2 Durchschnittliches Bruttogehalt nach Vergütungsmodell und Geschlecht.

Das Gehalt steigt mit zunehmender Berufserfahrung an

Mehr Berufserfahrung bedeutet in der Regel mehr Gehalt. Das trifft auch auf angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte zu. Während sie in der Assistenzzeit ein Festgehalt von durchschnittlich 34.000 Euro brutto pro Jahr erhalten, verdienen sie als Ausgelernte mit 2 bis 4 Jahren Berufserfahrung im Schnitt bereits 47.000 Euro. Wird jetzt noch eine Umsatzbeteiligung verhandelt, erhöht sich das Jahresbruttogehalt um knapp 45 % auf durchschnittlich 68.000 Euro (Abb. 3).

Mit zunehmender beruflicher Erfahrung steigt das Gehalt weiter an: Zahnärztinnen und Zahnärzte können nach 5 bis 10 Jahren im Durchschnitt mit einem Festgehalt von 66.000 Euro brutto pro Jahr rechnen; bei Angestellten, die eine Umsatzbeteiligung verhandelt haben, sind es im Schnitt sogar 73.000 Euro. Insbesondere nach der Assistenzzeit ist die Beteiligung am selbst erwirtschafteten Honorarumsatz eine Möglichkeit, sich kontinuierlich nach oben zu entwickeln – vorausgesetzt, die strukturellen und organisatorischen Bedingungen, z. B. ein ausreichend großer Patientenstamm und ein eigener Verantwortungsbereich, sind gegeben.

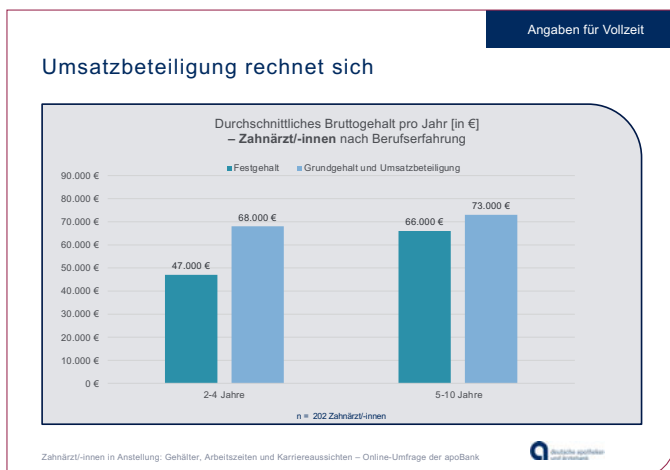


Abb. 3 Durchschnittliches Bruttogehalt nach Berufserfahrung und Vergütungsmodell.

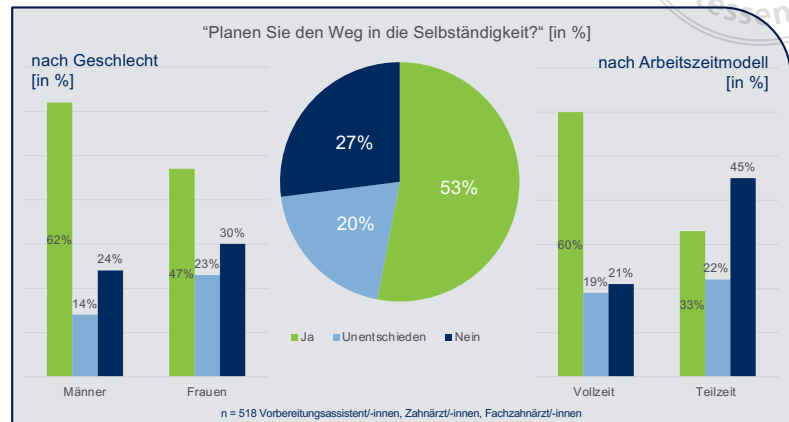
ihrer Niederlassungsabsichten noch unentschieden. Häufig genannte Gründe gegen die Niederlassung waren bei beiden Geschlechtern die „unternehmerische Verantwortung“, der „bürokratische Aufwand“ und die „finanzielle Belastung“, die mit einer Existenzgründung einhergehen würden. Frauen wählten die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter die Top 3-Gründe gegen eine Niederlassung. Bei den Männern kam dieser Aspekt erst auf Platz 7.

Die Auswertung nach Arbeitszeitmodell zeigt, dass insbesondere von den Teilzeitkräften eine Niederlassung abgelehnt wird. Von den Befragten waren ca. ein Drittel der Frauen in Teilzeit tätig. Bei den Männern waren es nur 17 %. Die Selbstständigkeit scheint damit vor allem in den Augen vieler junger Zahnärztinnen nicht das ideale Modell zu sein, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Dabei zeigen die Erfahrungen unserer Kundinnen und Kunden, dass sich gerade in der eigenen Zahnarztpraxis Arbeitszeiten flexibel gestalten lassen – auch in Teilzeit. Hierfür bietet sich beispielsweise eine Kooperation an. Das ist in der Umfrage übrigens auch die präferierte Form der Berufsausübung: 60 % der Befragten, die den Weg in die Selbstständigkeit planen, würden gerne organisatorisch oder fachlich zusammenarbeiten – vorzugsweise in einer Berufsausübungsgemeinschaft.

Mehr Transparenz für Gehaltsgespräche

Die Ergebnisse der Umfrage geben einen Einblick in die Arbeitswelt angestellter Zahnärztinnen und Zahnärzte und zeigen uns realistische Größen für Gehälter, Arbeitszeiten und Entwicklungsperspektiven in Zahnarztpraxen auf, die in dieser Form bislang nicht verfügbar waren. Während das Internet für viele Branchen die erste Anlaufstelle ist, um potenzielle Gehaltsspannen zu erfragen oder sich auf

Jede/-r zweite Befragte plant die Niederlassung



Zahnärzt/-innen in Anstellung: Gehälter, Arbeitszeiten und Karriereaussichten – Online-Umfrage der apoBank



Abb. 4 Einstellung zur Niederlassung nach Geschlecht und Arbeitszeitmodell.

ein Mitarbeitergespräch vorzubereiten, gibt es für angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte keinen konkreten Anlaufpunkt. Selbst unter Freunden und Familie ist das Gehalt nach wie vor ein sensibles Thema. Mit der Umfrage wollen wir Transparenz schaffen, um jungen Angestellten eine Orientierung zu geben und bei der eigenen Karriereplanung zu unterstützen.

Aber auch für Praxisinhaber, die angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte beschäftigen, können die Umfrageergebnisse nützlich sein. Schließlich geben sie einen Überblick über Gehälter, die auf dem Markt gezahlt werden, und bieten eine gute Basis für Mitarbeitergespräche. So weiß der Arbeitgeber, was Angestellte erwarten, und kann mit ihnen über mögliche Entwicklungsstufen in der Praxis sprechen. Das schafft nicht nur Planungssicherheit für beide Seiten, sondern stärkt auch die Arbeitsbeziehung. Denn ein regelmäßiger Austausch gibt den Mitarbeitern das Gefühl, ein wichtiger Bestandteil des Teams zu sein, wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus und erhöht die Leistungsbereitschaft.

Methodik der Umfrage

Insgesamt wurden 569 Zahnärzte – darunter Vorbereitungsassistent/-innen, Zahnärzt/-innen und Fachzahnärzt/-innen – in Form einer zufallsbasierten Onlineumfrage im Zeitraum 2019/2020 befragt. Hierbei wurde die apoBank durch den Freien Verband Deutscher Zahnärzte (FVDZ) sowie das Marktforschungsinstitut DocCheck Research unterstützt. Die Stichprobe erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität.



Ramona Krupp

Referentin für Gesundheitsmärkte und Gesundheitspolitik bei der Deutschen Apotheker- und Ärztebank
E-Mail: ramona.krupp@apobank.de