



Wer will da zu Aldi?

Fachkräftemangel. Zahnmedizinische Fachangestellte werden allmählich zum Goldstaub der Praxis: dringend benötigt, schwer zu finden. Der Beruf ist anspruchsvoll, der Nachwuchs rar. Viele verdiente Kräfte wandern ab in Branchen, die besser zahlen. Was tun?

AUTORIN: MARION MEYER-RADTKE

ACHT PROZENT. DAS KLINGT NICHT VIEL, ABER ES REISST EINE LÜCKE.

Um acht Prozent nämlich ist im vergangenen Jahr die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) zurückgegangen. Rund 12.700 Verträge wurden für das laufende Ausbildungsjahr 2020/2021 vereinbart, so meldeten es die Landes- und Bezirkszahnärztekammern. Im Vorjahr waren es noch rund 13.800 Verträge gewesen. Wegen der Corona-Pandemie „und den damit verbundenen ökonomischen Restriktionen konnte das seit dreizehn Jahren anhaltende Niveau“ der neuen Abschlüsse nicht gehalten werden, erklärte die Bundeszahnärztekammer, die die Zahl veröffentlichte.

Diese Einordnung lässt hoffen, dass sich die Ausbildungsquote im kommenden Herbst wieder normalisiert. Alles andere wäre auch fatal. Denn jeder Ausbildungsjahrgang, der nicht ausgeschöpft wird, verschärft die Personalnot. Und die ist jetzt schon erheblich. Seit Jahren haben die Zahnarztpraxen zunehmend Mühe, genügend Mitarbeiterinnen zu finden. „Bei uns brauchen Sie nur die Zeitungen am Wochenende aufzuschlagen, da sehen Sie reihenweise Stellenanzeigen von Praxen, die ZFA suchen“, berichtet Dr. Jeannine Bonaventura, FVDZ-Bundesvorstand und Mitinhaberin einer Gemeinschaftspraxis in St. Wendel im Saarland. „Früher gab es 40, 50 Bewerbungen auf eine Stelle, heute müssen Sie kämpfen, damit Sie überhaupt jemanden bekommen.“

ZAHNARZT ALLEIN AM STUHL

Was manchmal gar nicht mehr gelingt. „Es gibt inzwischen Facebook-Gruppen von Zahnärzten, die sich darüber austauschen, wie sie die Behandlung am Stuhl auch ohne Assistenz

hinbekommen können“, sagt Bonaventura. „Das ist natürlich eigentlich gar nicht sinnvoll, dass der Zahnarzt alles allein macht. Aber wenn Sie irgendwo in der Eifel arbeiten und dort keine Mitarbeiterinnen finden – was sollen Sie tun?“

„Der Fachkräftemangel wird so megamassiv werden“, prophezeit Sylvia Gabel, Leiterin des Referats für Zahnmedizinische Fachangestellte im Verband medizinischer Fachberufe (vmf). „Das zeichnet sich schon lange ab, aber der Umgang mit vielen Mitarbeiterinnen in der ersten Corona-Welle war auch nicht gerade hilfreich.“

Viele Kolleginnen seien einfach entlassen worden, vor allem die unliebsamen. „Da haben einige Praxen aussortiert“, sagt Gabel. „Allerdings werden die so schnell keinen Nachwuchs mehr bekommen.“ Für die einzelne Praxis ist das dann ein hausgemachtes Problem. Schwerer wiegen die Konsequenzen für die Zahnärzteschaft insgesamt: Je mehr das Image des Berufs der ZFA ramponiert wird, desto eher werden geeignete Kandidatinnen sich für eine Branche mit einem freundlicheren Flair entscheiden.

Noch steht nicht fest, mit welchen Schrammen Deutschlands Wirtschaft aus der Corona-Krise hervorgehen wird. Dank all der Regierungsgelder von Überbrückungshilfen bis Kurzarbeitergeld ist die Lage bisher erstaunlich stabil geblieben. Auch am Arbeitsmarkt. Zwar stieg die Zahl der Arbeitssuchenden im Januar 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 475.000 Menschen; insgesamt waren damit gut 2,9 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich aber nur um 0,4 Prozentpunkte und lag bei 6,3 Prozent. Im internationalen Vergleich sind das geradezu Traumwerte. Als besonders gefährdet, längerfristig ohne Job zu bleiben, sehen Arbeitsmarktforscher vor allem drei Gruppen: junge Berufseinsteiger, Fachkräfte in exportorientierten Branchen und gering Qualifizierte.

DER KONKURRENZKAMPF GEHT WEITER

Wie es weitergeht mit dem Fachkräftemangel, der die Wirtschaftsverbände vor Corona jahrelang umtrieb, wird sich zeigen. Bis Anfang 2020 war Deutschland von einem Konjunkturchoch zum nächsten gesegelt, der Arbeitsmarkt war leergefegt, die demographische Entwicklung spielte den Arbeitnehmern zusätzlich in die Karten, der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zog sich quer durch die Branchen. Im Moment deutet wenig darauf hin, dass sich an diesem Konkurrenzkampf um die schlaun Köpfe und ausgebildeten Kräfte Wesentliches ändern wird.

„Es muss die Aufgabe der Zahnärzte sein, unseren Beruf attraktiv zu gestalten“, mahnt deshalb Referatsleiterin Sylvia Gabel. „Mit den Gehältern, die ZFA in Zahnarztpraxen oft bekommen, kann keine von uns alleine überleben. Wenn Sie mit 1.700, 1.800 Euro brutto im Monat nach Hause gehen, bleiben Ihnen netto vielleicht 1.300 Euro – da müssen Sie auch mit 40 noch bei Mutti leben.“ Oder heiraten, aber das ist ein Modell von vorgestern und keines, auf das junge Frauen heutzutage setzen.

Ausgerechnet die fähigsten ZFA steigen deshalb häufig um – und werden in anderen Branchen mit Kusshand genommen. Ob es Großunternehmen sind wie Fresenius oder Boehringer, Krankenkassen oder Gesundheitsämter: „Die zahlen alle viel besser, als wir es in der Zahnarztpraxis können“, sagt Bonaventura. Allerdings hätten die Zahnarztpraxen trotzdem oft noch Spielraum, betont sie: „Die Bezahlung hat auch mit

Wertschätzung zu tun“, sagt Bonaventura. „Die Mitarbeiterinnen sollten schon so viel verdienen, dass sie in jeder Lebenssituation mit ihrem Geld auskommen können. Wenn das nicht passiert, muss man sich nicht wundern, wenn all die gut ausgebildeten Frauen abwandern. Manche setzen sich ja sogar lieber in den großen Supermärkten an die Kasse. Da haben sie wenigstens geregelte Arbeitszeiten.“

EIN EINSTIEG: GEHÄLTER NACH TARIF

Bei Bonaventura und ihrem Kollegen Frank Recktenwald passiert das nicht. Die beiden zahlen nach Tarif. Das Saarland gehört mit Hessen, Hamburg und Westfalen-Lippe zu den vier Kammerbereichen, die mit dem Verband medizinischer Fachberufe im Jahr 2017 einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Zurzeit liegt das Tarifgehalt für ZFA bei 2.299,50 Euro im Monat – verpflichtend ist es allerdings nur für die Mitarbeiterinnen, die in dem Verband organisiert sind. „Wir zahlen das Geld trotzdem freiwillig an alle, und ich finde diesen Vertrag auch gut“, sagt Bonaventura.

„Der Vertrag regelt die Arbeitszeiten, die Urlaubszeiten, die Tarifsteigerungen nach Berufsjahren. Damit ist alles für alle Mitarbeiterinnen transparent, und jede weiß, warum die Kollegin mehr verdient, wenn sie länger dabei ist.“ In ihrer Praxis in St. Wendel erstreckt die Transparenz sogar auf die Überstunden: Bonaventura und Recktenwald haben eine Stechuhr eingeführt. Nicht um die Mitarbeiterinnen zu überwachen, sondern damit sich keine unbezahlte Mehrarbeit einschleicht.

Überstunden werden registriert und können flexibel abgebaut werden.

Sylvia Gabel würde sich viel mehr solcher Praxen wünschen. „Ich hoffe, dass sich mehr Kammerbezirke dem Tarifvertrag anschließen. Wir erwarten doch keine 5.000 Euro, aber für die Grundbedürfnisse sollte das Geld schon reichen: eine eigene Wohnung, ein Auto und einmal im Jahr in den Urlaub zu fahren, das sollte drin sein.“

Auch könnten Zahnärzte als Ausgleich zu eher bescheidenen Gehältern kleine Extras zahlen, schlägt Gabel vor: zum Beispiel Bonuszahlungen, wenn bestimmte Umsatzziele erreicht werden, oder Tankgutscheine oder wenigstens Obstkörbe und Kaffee gratis am Arbeitsplatz.

Am Ende gehe es schlicht um Respekt, bilanziert Gabel. „44 Stunden Arbeit und ein mauliger Chef, der einen womöglich noch vor Patienten maßregelt – da hätte ich auch keine Lust mehr. Dabei haben wir so einen schönen Beruf. Was oft fehlt, ist die Mitarbeiterbindung.“



Arbeiten ist für die wenigsten Selbstzweck. Vom Gehalt will man auch leben können.

„Das Miteinander muss stimmen“

AUTORIN: MARION MEYER-RADTKE

Motivierte Mitarbeiterinnen. Ein gut gelauntes, engagiert arbeitendes Praxisteam ist keine Glückssache, die vom Himmel fällt, sondern das Ergebnis von gelungener Führung. Nina Dreschmann, Praxiscoach, Seminarleiterin und Praxisberaterin beim FVDZ, erklärt, worauf es ankommt.



DFZ: Frau Dreschmann, die Zahnarztpraxen haben große Mühe, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu finden und zu halten. Warum ist das so und was kann man dagegen tun?

Nina Dreschmann: Ich gebe die Frage zurück und stelle sie grundsätzlich. Jeder von uns kann in sich hinein hören und sich fragen: Wann und warum würde ich einen Arbeitgeber wechseln wollen? Wenn ich mich mit den Zielen des Unternehmens identifizieren kann, wenn das Gehalt stimmt

und ich mich im Kollegium wohlfühle – warum sollte ich dann wechseln?

Was also fehlt grundsätzlich?

Ich denke, der Fachkräftemangel in den Zahnarztpraxen hat mit dem Berufsbild der ZFA zu tun. Die Anforderungen an den Beruf sind hoch, aber dem Berufsbild fehlt trotzdem die Anerkennung. Die Bezahlung ist eher mäßig, es fallen Überstunden an, gleichzeitig aber fehlt in manchen Praxen immer

noch die Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen.

Jahrzehntelang haben sich die Mitarbeiterinnen mit diesen Bedingungen arrangiert. Warum funktioniert dieses Modell nicht mehr?

Die Zahnmedizinischen Fachangestellten stehen heute auf dem Arbeitsmarkt anders da als früher. Die Mitarbeiterinnen können sich heute die Praxis aussuchen, in der sie arbeiten wol-



len. Und Arbeit hat für die jungen Frauen heute auch einen anderen Stellenwert. Viele wollen Karriere machen und sich mit ihrem Job identifizieren.

Wie schafft man es denn als Zahnärztin oder Zahnarzt, dass sich die Mitarbeiterinnen mit der Praxis identifizieren?

Grundsätzlich sollte das Miteinander stimmen. Das heißt, die Mitarbeiterinnen sollten wertgeschätzt werden, es sollte eine positive Stimmung im Praxisteam herrschen. Das Team sollte an der Praxisvision teilhaben, und die Ziele der Praxis sollten immer wieder kommuniziert werden. Wichtig ist, dass das Team das Gefühl hat: Wir bewirken gemeinsam etwas.

Aber Ziele und Praxisvision sind doch Sache des Inhabers oder der Inhaberin. Wie soll das Team daran teilhaben?

Natürlich bestimmen der Praxischef oder die Chefin Ziele und Visionen – aber sie sollten ihr Team mitnehmen. Sie könnten zum Beispiel sagen: Unser Jahresziel ist es, 20 Implantate zu setzen, und wenn wir das schaffen, gibt es eine Bonuszahlung. Oder man macht dann einen Praxisausflug zusammen. Es geht hier nicht so sehr ums Geld, sondern um das Wir-Gefühl: Wir sind ein Team, wir wollen diese Vision leben, und wir schaffen das!

„In einer Zahnarztpraxis arbeitet man permanent unter der psychologischen Distanzgrenze. Es gibt wenige Berufe, in denen man schon physisch auf so engem Raum miteinander arbeitet und in denen die täglichen Abläufe so genau ineinander greifen müssen, wie in einem Zahnrad. Wenn sich da Kolleginnen spinnefeind sind, dann häufen sich Missverständnisse, und der Informationsfluss stimmt oft nicht mehr.“

Warum ist das Teamgefühl so wichtig?

In einer Zahnarztpraxis arbeitet man permanent unter der psychologischen Distanzgrenze. Es gibt wenige Berufe, in denen man schon physisch auf so engem Raum miteinander arbeitet und in denen die täglichen Abläufe so genau ineinander greifen müssen, wie in einem Zahnrad. Die Rezeption muss sich mit der Assistenz am Stuhl abstimmen, beide zum Beispiel mit dem Labor. Wenn sich da Kolleginnen spinnefeind sind oder wenn es Konkurrenzverhalten gibt, dann häufen sich Missverständnisse, und der Informationsfluss stimmt oft nicht mehr. Außerdem



Wichtig für die Motivation: eine Praxisvision zu haben und das Gefühl, gemeinsam an ihr zu arbeiten.

denkt man ja oft: Schlechte Stimmung, das ist unser Problem, Hauptsache, draußen bekommt das niemand mit. Aber es bekommt jeder mit – alle merken, wenn ein Team nicht harmoniert, gerade auch die Patienten.

Aber es herrscht ja nicht immer Friede-Freude-Eierkuchen. Wie können Chef oder Chefin da gegensteuern?

Es ist extrem wichtig, eine gute Feedback- und Kritikstruktur einzuführen, um Missverständnisse und Streit direkt klären zu können. Das ist wichtig, damit jeder und jede in der Praxis weiß, dass man über Probleme offen reden kann. Sonst wird nachher hinterrücks geredet, und das ist Gift für das Klima.

Nun haben Zahnärzte und Zahnärztinnen in ihrer eigenen Praxis wirklich genug um die Ohren. Dass man noch jeden Konflikt zwischen Mitarbeiterinnen lösen soll, die sich nicht grün sind, ist ziemlich viel verlangt, oder?

Das muss man auch nicht. Wichtig ist, dass man einen Rahmen schafft, in dem Probleme offen besprochen werden können. Stichwort Fehlerkultur: Wenn im Ablauf etwas schief gegangen ist – der Patient war bestellt, aber die Krone noch nicht da –, dass man dann gemeinsam überlegt: Woran lag das? Dann sollten alle sachlich und ohne Vorwurf gemeinsam analysieren, wo lag der Fehler und wie vermeiden wir ihn

beim nächsten Mal. Und damit der Zahnarzt oder die Zahnärztin nicht mit lauter Kleinigkeiten belangt wird, würde ich eine Praxismanagerin etablieren, die für die Mitarbeiterinnen ein offenes Ohr hat und bei Konflikten als Mediatorin helfen kann.

So ganz kann man sich als Chef aber nicht raushalten, würde ich denken.

Nein, auf keinen Fall. Alle ein oder zwei Wochen sollten sich alle zu einer Teamsitzung zusammenfinden, auch die Praxismanagerin und der Chef oder die Chefin. Dabei ist wichtig, dass der Chef nicht alleine redet, sondern wirklich alle zu Wort kommen und er vor allem zuhört.

Einfach mal zuhören – das ist ja mal eine gute Nachricht für die eher introvertierten Chefs, die vielleicht Zahnarzt geworden sind, weil sie vor allem die Zähne schön machen wollen und nicht das Team betüddeln. Was empfehlen Sie eigentlich diesem Typ Chef?

Eine Praxismanagerin dazuzuholen, die für ihn die Teamführung übernimmt. Das entbindet ihn aber nicht von den Teamsitzungen. Es ist wichtig, dass der Chef dabei ist.

Manch einem ist das alles vielleicht zu viel Gefühlsduselei, nach dem Motto: Können die nicht einfach ihren Job machen? Und Zeit kostet Teamarbeit auch. Was sagen Sie in dem Fall?

Es muss ja nicht gefühlsduselig werden. Es geht um die Anerkennung der Arbeit und hin und wieder um ein Dankeschön. Und darum zu verstehen: Die Mitarbeiterin ist genauso wertvoll wie

die Patienten, eigentlich sogar wie der Zahnarzt selbst. Denn sie ist ein Zahnrad im System, ohne das es nicht funktioniert. Außerdem haben die Mitarbeiterinnen teilweise mehr Zugang zu den Patienten und auch ein innigeres Verhältnis zu ihnen. Ich verstehe aber das Zeitproblem und dass das alles mühsam sein kann. Ich empfehle deshalb, dass man sich feste Termine setzt für Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen.

Kurz zusammengefasst: Was wünschen sich ZFA aus Ihrer Erfahrung?

Wertschätzung, Anerkennung, Mitspracherecht, ein positives Betriebsklima, ein leistungsgerechtes Gehalt. Was die einzelnen Mitarbeiterinnen

motiviert, muss man übrigens individuell herausfinden. Jeden motiviert etwas anderes. Einer der wichtigsten Motivationsfaktoren ist allerdings ganz einfach: das Lob. Es gibt diverse Studien, die belegen, dass es für Menschen ein Glückserlebnis ist, wenn sie gelobt werden oder ihre Leistung gewürdigt wird. Das wird völlig unterschätzt, dabei kostet es nichts und ist doch so wertvoll.

NINA DRESCHMANN HAT ZWÖLF JAHRE LANG IN ZAHNARZTPRAXEN GEARBEITET – ZUNÄCHST ALS ZFA, DANN ALS PRAXISMANAGERIN UND NACH IHREM BWL-STUDIUM ALS BERATERIN. HEUTE BERÄT SIE FÜR DEN FVDZ ZAHNARZTPRAXEN, KONZIPIERT UND LEITET SEMINARE UND COACHT PRAXISINHABER UND PRAXISINHABERINNEN.

FÜHRUNGSKOMPETENZ IM ALLTAG – ZWEITÄGIGES SEMINAR

Der FVDZ gibt Zahnärztinnen und Zahnärzten in seinem neuen Seminar „Führungskompetenz im Alltag“ das nötige Know-how für eine erfolgreiche Praxisführung an die Hand. Das speziell für den zahnärztlichen Bereich konzipierte zweitägige Weiterbildungsangebot richtet sich an erfahrene ebenso wie angehende Praxisinhaber/innen und Praxismanager/innen.

Essenzieller Bestandteil ist eine wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsanalyse auf Basis des Fünf-Faktoren-Modells (Schwerpunkt des ersten Seminartages), die als Grundlage dient für gezielte Praxismanagement- und Personalführungstipps (Schwerpunkt des zweiten Tages) dient.

Das FVDZ-Seminar „Führungskompetenz im Alltag“ vereint auf einzigartige Weise die Vorteile der wissenschaftlichen Expertise mit praxisorientierter Erfahrung und ist buchbar unter <https://www.fvdz.de/fortbildung/seminare/seminarbuchung?event=202>

Sowie bei der Servicegenossenschaft DZG eg unter <https://www.dzg-eg.de/leistungen/fuehrungskompetenz-im-alltag>

Seminardauer:

26.03.2021 15:00–19:00 Uhr, 27.03.2021 10:00–16:00 Uhr sowie

11.06.2021 15:00–19:00 Uhr, 27.03.2021 10:00–16:00 Uhr

Gebühren:

Für FVDZ-Mitglieder: 900 EUR, Nicht-Mitglieder: 1080 EUR (jeweils inkl. Persönlichkeitsanalyse

Praxismitarbeiter/in (Mitgliederpraxis): 900 EUR,

(Nichtmitgliederpraxis): 1080 EUR, jeweils inkl. Persönlichkeitsanalyse

Hier steht eine Anzeige.

Motivieren über Gehalts-Extras

AUTORIN: GABRIELA SCHOLZ

Mitarbeiterzuwendungen. Geld ist nicht alles, aber ohne Geld geht es auch nicht. Doch dient ein hoher Bruttolohn der Motivation? Wenn große Teile vom Gehalt aufwand nicht bei Mitarbeitern ankommen, sondern in die Kassen der Sozialversicherung und Steuer fließen? Gut, dass es eine Menge Alternativen gibt.



Klar blickt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zunächst mal aufs Bruttogehalt. Doch wenn es um die Beträge „on top“ geht, dann zeigt eine einfache Rechnung, dass sich das finanziell nicht lohnt. Nicht für Mitarbeiter und schon gar nicht für Arbeitgeber.

BEISPIEL: GRUNDGEHALT 1.800 EURO, STEUERKLASSE 1, KEINE KINDER, KEINE FREIBETRÄGE

Den Arbeitgeber kostet das 2.243 Euro, beim Arbeitnehmer kommen 1.314 Euro an, er hat also Abgaben von 929 Euro. Eine Gehaltserhöhung von brutto 100 Euro kostet den Arbeitgeber 123 Euro, beim Arbeitnehmer fließen jedoch nur 59 Euro plus in die Geldbörse oder in Summe 1.373 Euro. Die Abgaben steigen auf 993 Euro.

DIE ALTERNATIVE

Viele geldwerte Vorteile mit Sozialversicherungs- und Steuervorteile sind monatlich auch bei Mitarbeitern spürbar. Manche werden sogar auf der Lohnabrechnung ausgewiesen, andere fließen neben der Lohnabrechnung direkt an Mitarbeiter. Es gibt sehr viele Möglichkeiten, hier die wichtigsten und gebräuchlichsten. Weitere sind im Praxishandbuch des FVDZ nachzulesen.

SACHBEZÜGE BIS 50 EURO MONATLICH

Alle geldwerten Vorteile, die nicht als „Barlohn“ angesehen werden, bis zu einem Wert von zusammen 50 Euro pro Mitarbeiter und Monat (bis 2020 waren das 44 Euro) bleiben abgabenfrei. Bei der monatlichen 50-Euro-Grenze ist Vorsicht geboten! Dazu zählen auch Getränke, Brötchen oder Süßig-



MONATLICHE GUTSCHEINE SIND ALTERNATIVE EXTRAS

keiten, die allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Nach der seit 2020 geltenden Rechtslage sind einige bisher mögliche Auszahlungswege ausgeschlossen, zum Beispiel Erstattungen aus der Praxiskasse an den Arbeitnehmer gegen Vorlage des Originalbeleges.

Man sollte stattdessen monatliche Gutscheine erwerben (Tanken, Supermarkt, Drogerie etc.). Auch Centergutscheine und „City-Cards“, die zum Erwerb von Waren oder Dienstleistungen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen berechtigen, sind möglich. Zudem ist die Umwandlung vom vereinbarten Bruttolohn in Sachbezüge nicht mehr möglich. Die Sachbezüge müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

TELEFON- UND INTERNETKOSTEN

Arbeitgeber können auch Telefon- und Internetkosten für praxeigene Geräte übernehmen – eine Möglichkeit ohne Limit. Ist das Gerät, ob nun Smartphone, Tablet oder Laptop, im Eigentum der Praxis, dann können sämtliche entstandene Kommunikationskosten steuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden (§ 3 Nr. 45 EStG). Der Erwerbsnachweis, ob im Handel oder vom Mitarbeiter mittels Barquittung angekauft, sollte gut aufbewahrt werden.

Die Erstattung der nachgewiesenen Kosten, wahlweise auch begrenzt auf einen Zuschuss, wird über die Lohnabrechnung ausgezahlt. Begünstigt sind auch die Kostenerstattungen mehrerer Geräte, die die Praxis Mitarbeitern zur Verfügung stellt. Da die berufliche Nutzung nicht dokumentiert werden muss, ist eine ausschließliche private Nutzung durch Arbeitnehmer oder andere Personen zulässig.

ZUSCHÜSSE ZU PRIVATEN INTERNETKOSTEN

Auch für Privatanschlüsse zu Hause können Teile der Kosten auf Nachweis bis zu 50 Euro pro Monat zusätzlich zum Gehalt ohne Abgaben an Mitarbeiter ausbezahlt werden. Hierzu ist eine Bestätigung des Arbeitnehmers über die Höhe der Kosten erforderlich (Vordruck über Steuerbüro erhältlich).

GESUNDHEITSERHALTENDE MASSNAHMEN

Abgabenfrei sind Barzuschüsse und Sachleistungen bis 600 Euro jährlich pro Arbeitnehmer für Maßnahmen in Sinne von § 20a SGB V, beispielsweise zur Vorbeugung von Gesundheitsschäden (etwa Rückenschule oder auch Massage in der Praxis) oder zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz. Auch Trainingsgeräte oder der Obst- und Gemüsekorb in der Praxis kann abgabenfrei zur Verfügung gestellt werden.

JOBTICKET ODER E-BIKE.

Arbeitnehmer können für den Weg zur Praxis, aber auch für Privatfahrten im öffentlichen Nahverkehr ein verbilligt oder sogar ganz unentgeltlich überlassenes Jobticket nutzen. Dann entfällt allerdings die für Arbeitnehmer abgabenfreie Auszahlung der Pendlerpauschale. Auch die abgabenfreie Gestellung eines e-Bike ist möglich. Es muss nicht für den Weg zur Arbeit genutzt werden.

ÜBERNAHME VON KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Arbeitgeber können auch die Kinderbetreuungskosten von Mitarbeitern für nicht schulpflichtige Kinder außerhalb des eigenen Hauses übernehmen, also für Kindergarten oder Tagesmutter. Begünstigt ist auch die Verpflegung. Eine Auszahlung über die Lohnabrechnung auf Nachweis ist möglich. Vorsicht: Mindestlohn nicht unterschreiten!

Der jeweils geltende Mindestlohn kann nur als Bruttolohn vereinbart werden. Geldwerte Vorteile jedweder Art werden darauf nicht angerechnet. Wird der Mindestlohn also unterschritten, so können Mitarbeiter die Differenz nachfordern. Außerdem fallen Sozialabgaben auf den Differenzbetrag an. Bei Minijobs wäre dies fatal, da dann für den Minijobber Steuerpflicht eintritt.

ALS STRATEGIEÜBERLEGUNG

Natürlich können Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber mit einem hohen Bruttogehalt ködern. Eine Probeabrechnung des Lohnbüros zeigt aber meistens: Es wird teuer und bringt als Auszahlungsbetrag wenig. Und auch zur geldwerten Motivation der Mitarbeiter sollten die gesetzlich möglichen Sachbezüge vorgeschlagen werden. Die Risiken sind mit Unterstützung des Steuerbüros beherrschbar. Wer nicht wagt, der nicht gewinnt.



Gabriela Scholz STB/WP
Sankt Augustin

Komplex, aber machbar

Homeoffice für die Zahnarztpraxis. Auch Zahnärzte und Zahnärztinnen können einem Teil ihres Praxisteam das Arbeiten aus der Ferne ermöglichen – sofern sie einige elementare Dinge berücksichtigen. Drei Expertinnen und Experten der Servicegenossenschaft DZG eG erklären, wie es geht.

AUTORIN: MARION MEYER-RADTKE



Schon vor Corona haben sich viele Angestellte mehr Flexibilität gewünscht. Vor allem „Working Remote“ stand dabei hoch im Kurs, also das Arbeiten nicht im Büro, sondern aus der Ferne. Viele Arbeitgeber sträubten sich. Bis die Pandemie kam und auf einmal halb Deutschland völlig unvorbereitet im Homeoffice saß – und das unerwartet gut funktionierte.

In Zahnarztpraxen gilt das Modell Homeoffice für Mitarbeiterinnen weiterhin als exotisch. Logisch, denn die eigentliche Arbeit wird natürlich am Stuhl gemacht, und zudem müssen die Patienten vor Ort in Empfang genommen und persönlich betreut werden. Dennoch wünschen sich auch Praxismitarbeiterinnen zunehmend, wenigstens hin und wieder von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Das zeigt eine Umfrage des Verbands medizinischer Fachberufe (VmF). Von 480 Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) sagten dort 22 Prozent, dass sie sich vorstellen könnten, bestimmte Tätigkeiten aus der Ferne zu erledigen. Mehr als jede zweite scheiterte jedoch an Chef oder Chefin. Immerhin: Acht Prozent gaben an, dass sie die Möglichkeit des Homeoffice bereits wahrgenommen hätten – meist

sogar schon vor der Pandemie.

„Für eine Zahnarztpraxis ist das sicherlich nicht einfach umzusetzen“, sagt Nina Dreschmann, Referentin für Praxismanagement im Freien Verband und bei der DZG eG. „Trotzdem kann es sich für Zahnärztinnen und Zahnärzte lohnen, weil sie damit ein Alleinstellungsmerkmal schaffen. Gerade bei den jüngeren Leuten ist Homeoffice eine Frage der Work-Life-Balance und deshalb attraktiv.“ Christian Brendel, Vorstand IT in der DZG eG, pflichtet ihr da bei: „Die Nachfrage ist auf jeden Fall groß. Wir beobachten schon länger, dass Arbeiten flexibler wird – auch in der Zahnarztpraxis.“

DATENSCHUTZ IM WOHNZIMMER?

Beste Gründe also, die Zahnarztpraxis homeoffice-tauglich aufzustellen. Und schon folgt das große Aber, und das gleich dreifach: „Datenschutz, Arbeitsrecht, ärztliche Schweigepflicht“, zählt Michael Lennartz auf. Wer sich auf diesen drei Feldern nicht akribisch absichert, riskiert im Schadensfall deftige Strafen. Das größte Problem: Auch beim Zuarbeiten aus der Ferne muss der Schutz der Patientendaten jederzeit gewährleistet sein. „Wenn die Praxis

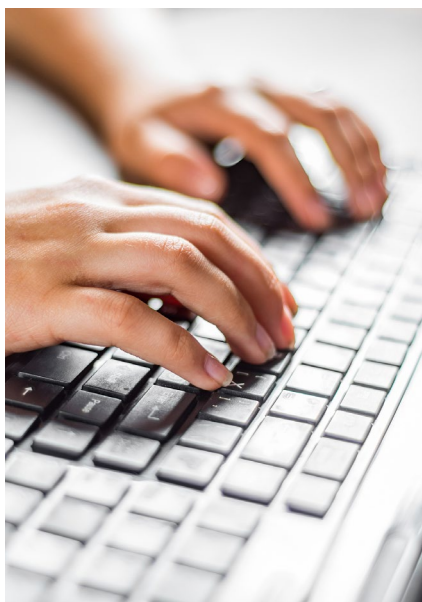
DIENSTPLAN, BESTELLUN- GEN, BUCH- HALTUNG KANN MAN AUS DER FERNE ER- LEDIGEN

ihre wichtigsten Belege auf Papier im Aktenordner führt, dann kann man das sowieso vergessen“, warnt Lennartz, Justiziar im FVDZ und Vorstand Recht in der DZG eG. „Dann hat man schon ganz praktisch ein Problem und muss die Buchhaltung im Büro lassen.“

Hat die Praxis hingegen ihre Verwaltungsprozesse digitalisiert, ist die erste Hürde genommen. Bleiben zwei weitere: der sichere Datentransfer und der Datenschutz im Heimbüro. Wenn Mitarbeiterinnen Abrechnungen oder Terminvergabe zu Hause machen, müssen sie mit dem oder der Praxischefin sicherstellen, dass wirklich niemand sonst Zugang zu den Patientendaten hat. Weder dürfen die Kinder mal schnell an den Rechner wollen, noch der Partner nebenan Zeitung lesen, während die ZFA mit Patienten telefoniert.

STRIKTE TRENNUNG VON PRIVAT UND PRAXIS

Praktisch heißt das: „Sofern Patientendaten verarbeitet werden, muss gewährleistet werden, dass keine Vermischung von privaten und Praxisdaten auf dem Rechner möglich ist. In der Regel lässt sich das am besten mit einem eigenen Rechner umsetzen, den die Praxis zur Verfügung stellt“, erläutert Rechtsanwalt Michael Lennartz. „In einer Zweizimmerwohnung und der Partner sitzt nebenan auf dem Sofa, das geht nicht.“ Schließlich gilt auch außerhalb der Praxis und auch für die Mitarbeiterinnen die ärztliche Schweigepflicht. Die Faustregeln im Umgang mit Patientendaten lauten also: keine Vermischung von Praxis und Privatem und keine Einblicke von Unbefugten auf den Bildschirm. Um es Hackern so schwierig wie möglich zu machen, sollte auch keine eigene Hardware angeschlossen werden (z.B. Drucker) sondern immer nur Praxis-Hardware. Der Rechner muss natürlich mit einem Passwort geschützt werden, ideal wäre eine Zweifaktor-Authentifizierung. Bei lokalem Arbeiten sollten regelmäßig Datensicherungen durchgeführt werden, Sofern im Homeoffice der Zugriff auf Daten des Praxiservers benötigt wird, ist die Einrichtung eines VPN-Tunnels erforderlich (Virtual Private Network).



Dieser Tunnel sichert die Kommunikation des Remote-Arbeitsplatzes mit dem Praxisnetzwerk – aber selbst der sei nicht hundertprozentig sicher, warnt Christian Brendel. „Sowie man Patientendaten mit nach Hause nimmt – ob physisch oder digital –, erweitert man den Sicherheitsumfang der Praxis, und das wird leicht zur Schwachstelle.“

EINE GANZ EINFACHE LÖSUNG

Bei so viel Aufwand drängt sich die Frage auf: Lohnt sich das? Oder müssen die Mitarbeiterinnen dann eben auf Homeoffice verzichten? Nein, sagt Brendel und schlägt eine ganz einfache Lösung vor: „Meine Empfehlung ist: Patientendaten gehören in die Praxis. Alle anderen Verwaltungsaufgaben kann man wunderbar von zu Hause aus erledigen.“ Und davon bleibt eine Menge: Qualitätsmanagement aktualisieren, Bestellungen aufgeben, Urlaubspläne erstellen, Buchhaltung erledigen, Dienstpläne schreiben, Personalakten pflegen, Mitarbeitergespräche vorbereiten, Zahlungsverkehr erledigen. „Auch das beinhaltet zwar Daten, die man schützen muss, aber nicht die besonders sensiblen Patientendaten“, betont Brendel. Praxen, die mit Cloudlösungen arbeiten, sind hier deutlich im Vorteil: Statt auf lokalen Rechnern oder meist ungeschützten Datenspeichern werden die Daten auf den Server eines Anbieters gespeichert und dort bearbeitet. Dadurch lassen sich Dateien von verschiedenen Orten und Geräten aus sicher bearbeiten, ohne dass man sie zwischen Anwendern hin- und herschicken muss oder den Überblick darüber verliert, welches nun eigentlich die aktuelle Version ist. Die Übertragung und Speicherung der Daten erfolgt bei geeigneten Anbietern stets verschlüsselt und sollte auf Servern in Deutschland stattfinden.

IM TEAM BESPRECHEN

Wer aber darf denn nun ins Homeoffice? „Das sollte man einfach mit dem gesamten Team besprechen“, empfiehlt Praxisberaterin Nina Dreschmann. „Erfahrungsgemäß wollen gar nicht alle ins Homeoffice.“ Am besten solle das

ANGEBOTE, DIE WEITERHELFFEN

Sowohl beim FVDZ als auch bei der DZG eG bekommen Zahnärzte und Zahnärztinnen Unterstützung, wenn sie das Arbeiten aus dem Homeoffice ermöglichen wollen. Bei der DZG eG reicht das Angebot von Datenschutz- und/oder IT-Audits, mit denen Praxen prüfen können, wie sicher sie aufgestellt sind, über Vertragsberatung bis hin zu Cloudlösungen für Finanzprozesse sowie Personal- und Praxisverwaltung. Auch der FVDZ bietet Rechtsberatung und eine Cyberversicherung für den Fall eines Hackerangriffs auf die Praxis.

www.fvdz.de und www.dzg-eg.de

ganze Team überlegen, wer was von zu Hause aus erledigen kann, wer überhaupt Interesse daran hat, und dann entsprechend planen. „Wichtig ist dabei auch, dass die Kommunikation untereinander immer bestehen bleibt. Man könnte zum Beispiel für den Anfang der Woche eine kurze Teamsitzung einführen, um die Aufgaben zu verteilen und sich zu besprechen, damit alle auf dem Laufenden sind und jeder weiß, was der andere gerade tut.“

Wichtig sei auch, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu schließen, sagt FVDZ-Justiziar Lennartz. „Laut der Arbeitsstättenverordnung bedarf die sogenannte Telearbeit einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.“ Geregelt werden darin zum Beispiel Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, eventuelle Zuschüsse zu Stromkosten, Ausstattung des Heimarbeitsplatzes und ob die Dienstgeräte auch privat genutzt werden dürfen. Außerdem gebe es auch eine versicherungsrechtliche Komponente: „Wenn Sie auf dem Weg vom Schreibtisch zum Kinderzimmer stürzen, dann greift die gesetzliche Unfallversicherung nicht.“ Warum die Gerichte einen Unterschied machen zwischen Büro-Kaffeeküche und heimischem Raum, ist sicherlich einen eigenen Artikel wert. Am Ende muss man sich wohl einfach entscheiden, ob man Homeoffice will oder nicht.

Erst die Praxis, dann die Lehre

Als ZFA ins Studium. Einige Studierende der Zahnmedizin haben vor dem Unialltag eine Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten gemacht. Das hat für den späteren Beruf Vorteile. Aber die Kombination aus Ausbildung und Studium ist auch nicht ganz ohne, wie sich im Gespräch mit zwei Studentinnen herausgestellt hat.

AUTORIN: ANJA FRANCESCA RICHTER



Wenn sich eine junge Frau aus Nordrhein-Westfalen, die lieber nicht mit Namen genannt werden möchte, an ihr Gehalt während der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten erinnert, fällt ihr nur ein Begriff ein: Hungerlohn. 397 Euro blieben ihr vor zehn Jahren, „was zum Leben selbstverständlich nicht reicht“, sagt die 29-Jährige. Auch wenn die Bezahlung inzwischen gestiegen ist, empfindet die heutige Studentin sie noch immer als viel zu niedrig: „Der Fachkräftemangel der Branche ist auch deswegen selbstgemacht.“ Sie wundere sich nicht, dass sich viele nach der Lehre für ein Studium entscheiden oder sich gleich einen anderen Job suchen würden. Für Zahnärzte gestalte sich die Suche nach qualifiziertem Personal entsprechend schwierig. „Neben dem Studium arbeite

ich derzeit in einer Zahnarztpraxis und beobachte dort genau dieses Phänomen“, sagt sie. „Wobei ich glaube, dass das Gehalt auf Dauer ganz zwangsläufig steigen wird.“ Denn ohne ZFA funktioniere der Arbeitsalltag in einer Praxis zum einen nicht. Zum anderen „muss gutes Wissen schlicht und einfach auch gut bezahlt werden“.

Die 29-Jährige studiert seit Oktober 2017 Zahnmedizin, wobei sich der Weg dorthin als herausfordernd erwies. Zwar habe sie immer gewusst, dass sie den Beruf ergreifen wollen würde, die Ausbildung diene entsprechend zur Überbrückung der Wartesemester. „Doch sechs lange Jahre auf einen Studienplatz zu hoffen – das geht nicht ohne viel Geduld und Biss“, zumal ihr das Lernen mit fast 30 inzwischen schwerer falle. „Am Anfang habe ich

AUSBILDUNG ZUR ÜBER- BRÜCKUNG DER WARTE- SEMESTER

Statt 17-, 18-Jährigen den Zugang zu einem Zahnmedizinstudium wegen herausragend guter Noten zu ermöglichen, findet die junge Frau es sinnvoller, eine Ausbildung als stärker gewichtetes Kriterium zu definieren.

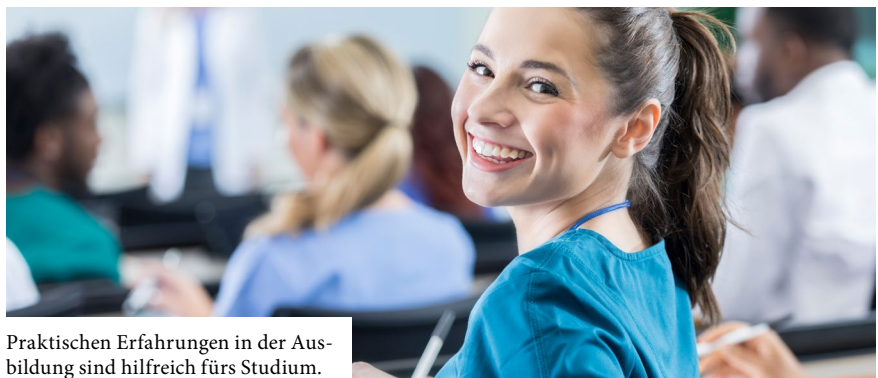
die Aussicht auf das lange Warten ehrlich gesagt ziemlich verflucht.“ All die Jahre Arbeit – während der Ausbildung und auch parallel zu ihrem Studium in verschiedenen Zahnarztpraxen und in einer Klinik – hätten sich jedoch unbedingt gelohnt. Sie kenne sämtliche Abläufe in- und auswendig und wisse um die Wichtigkeit der Empathie gegenüber Patienten. Zahnarzt zu sein, sei Vertrauenssache.

DIE ANDERE SEITE KENNENLERNEN

Außerdem konnte sich die 29-Jährige so manches von ihren Vorgesetzten abgucken: „Einer meiner Chefs hat mir viel über Zahnersatz beigebracht – etwa eine Brücke durch einen Anhänger umzumodeln statt sofort eine neue zu setzen, wie es heute üblich ist.“ In der Uni zeige einem das keiner. Statt 17-, 18-Jährigen den Zugang zu einem Zahnmedizinstudium wegen herausragend guter Noten zu ermöglichen, findet die junge Frau es sinnvoller, eine Ausbildung als stärker gewichtetes Kriterium zu definieren. „So weiß jeder genau, ob der Job wirklich zu ihm passt.“ Und auch, ob einem Führungsaufgaben liegen. Denn nur als ehemalige ZFA könne sie, wenn sie einmal Zahnärztin ist, nachempfinden, wie es sei, auf der „anderen Seite“ zu stehen.

Auch dieses Einfühlungsvermögen ließe sich in keinem Studium erlernen: „Da ich aber selbst einmal genau da angefangen habe, kann ich später ganz anders mit Personal umgehen.“ Und auch auf eine faire, der Arbeit angemessene Bezahlung achten.

Dilara Arslan (24), die in Freiburg studiert, hat diese Erfahrungen gemacht: „Auch wenn ich als Studentin der Zahnmedizin theoretisch noch keine ‚fertige‘ Zahnärztin bin, so hilft mir meine berufliche Erfahrung, kompetent aufzutreten. Während meiner Ausbildung zur ZFA hatte ich ständig mit Patienten zu tun, was mir ein unglaubliches Selbstbewusstsein in der Behandlung verschafft hat. Nicht nur in Berlin geboren, absolvierte ich auch meine Ausbildung in zwei Praxen in der Hauptstadt – und erlernte dabei auch wichtige Fingerfertigkeit. So etwas steht in keinem Lehrbuch. Seit dem sechsten Semester – demnächst beginnt das neunte – arbeiten meine Kommilitonen und ich stark praxisorientiert, das heißt in der Universitätsklinik der süddeutschen Stadt. Das, was ich noch vor einem Jahr an einem Phantomkopf testen konnte, nämlich Zähne zu präparieren, Füllungen zu legen oder Wurzelkanalbehandlungen durchzuführen, führe ich nun am ‚echten‘ Menschen aus. Auch für Kronen präpariere ich bereits. Zwar hat mir meine Ausbildung im vorklinischen Bereich, sprich in theoretischen Fächern wie Biochemie, Physiologie oder Anatomie, nicht ganz so viel gebracht. Nun aber erweist sich die Lehre von großem Vorteil. Vielen Kommilitonen, fehlte zu Beginn des Studiums der Bezug zum praktischen Behandlungsalltag. Erste Berührungängste mit echten Patienten, die es nun anstelle der Phantomköpfe zu behandeln galt, waren nicht zu unterschätzende Hürden, als im siebten Semester die praktischen Behandlungskurse angingen.“



Praktischen Erfahrungen in der Ausbildung sind hilfreich fürs Studium.

HERVORRAGENDER SCHRITT ZUR ORIENTIERUNG

In der Berufsschule war das noch anders. Aus drei Klassen mit je 25 Schülern interessierten sich damals vielleicht fünf Leute für ein Studium, und tatsächlich arbeiten die meisten heute noch in dem Beruf. Allein aus finanziellen Gründen sollte ein Studium im Anschluss zur Ausbildung grundsätzlich nicht orientiert sein. Das Zahnmedizinstudium ist immer noch mitunter einer der teuersten Lehrgänge in Deutschland. Elf Semester studiert man einkommensfrei. Weiterhin erwarten einen auf dem Weg zur Selbstständigkeit hohe Kosten bei der Praxisgründung. Sollte man sich für den akademischen Weg entscheiden, um Zahnärztin oder Zahnarzt zu werden, sollte diese Entscheidung nicht aufgrund eines baldigen finanziellen Aufschwungs stattfinden – denn dieser ist so bald nicht zu erwarten. Die Entscheidung sollte einzig und allein aufgrund der Leidenschaft für den Heilberuf getroffen werden. Möchte man für sich selbst erst einmal vor dem Studium den Beruf näher kennenlernen, so ist die Ausbildung ein hervorragender Schritt zur Orientierung nach dem Abitur. Auch kann man sich durch die Ausbildung kostbare Berufserfahrungen sowie eine wertvolle Wissensgrundlage für das Zahnmedizinstudium aneignen. Professionelle Behandlungsabläufe sowie der fachlich kompetente Umgang mit Patienten im Praxisalltag gehören zu diesen Erfahrungen. Die Entscheidung für das Studium erfordert Leidenschaft für den zahnärztlichen Heilberuf sowie den Willen, selbstständig tätig zu sein.“