

Papa, was arbeitest du eigentlich?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vor Kurzem rief ein Mitarbeiter einer Dortmunder Personalvermittlungagentur inkognito an unserer Rezeption an und verlangte, eine bestimmte Mitarbeiterin zu sprechen. Auf die Nachfrage meiner Praxismanagerin, um was es denn gehe, war die Antwort, dass es etwas Persönliches sei. In solchen Fällen lautet bei uns die Antwort, dass der Anrufer dann auch sicherlich persönliche Kontaktdaten der Mitarbeiterin habe und sie dann auch direkt anrufen könne. Es blieb nicht bei einem Kontaktversuch, ein weiterer folgte und wurde ebenso abschlägig beantwortet. Einige Tage später, beim dritten Anruf, war zufällig jene gesuchte Mitarbeiterin am Telefon, als dieses Mal eine Angestellte besagter Firma erneut anrief und meine Mitarbeiterin um ein Telefonat zu abendlicher Stunde bat, um mit ihr ein Jobangebot zu besprechen. Den Rest können Sie sich denken: Man suche für eine andere Praxis in Starnberg eine Mitarbeiterin und habe ein tolles Angebot für sie mit besserem Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Praxis-E-Bike, tollem Team etc. Meine Mitarbeiterin hörte sich alles an und antwortete, dass Geld im Leben nicht alles sei und sie sich bei uns sehr wohl fühle. Auf ihre Frage, wie man denn gerade auf sie gekommen sei, war die Antwort, sie sei ein „Random pick“, eine Zufallsauswahl, und die suchende Praxis dürfe man in dieser Gesprächsphase noch nicht benennen. Ob sie überhaupt ein Wechselinteresse hat, wurde zu keinem Zeitpunkt gefragt.

Der Fachkräftemangel führt also zu „Random picks“. Es ist nicht so, dass sich meine Mitarbeiterin zwecks Suche einer neuen Arbeitsstelle an eine Vermittlungsagentur gewandt hat, sondern Angestellte einer Firma in Dortmund durchsuchen die Websites von Zahnarztpraxen und betreiben telefonische Kaltaquise mit „Random picks“. Kein Wunder, dass viele Zahnarztpraxen bereits dazu übergegangen sind, auf ihrer Website keine Mitarbeiter/-innen mehr zu listen oder dies schon gar nicht mehr

mit Bild, Position und Praxiszugehörigkeitsdauer namentlich tun, als Schutz vor Firmen wie dieser aus Dortmund. Auch der Geschäftsführer, sein Prokurist, sein Recruiting-Leiter und sein Office Management haben wohl Angst vor Abwerbung ihrer eigenen Mitarbeiter/-innen und entschieden, ihre Recruiter nur mit Vornamen und Anfangsbuchstaben des Nachnamens auf ihrer Webseite zu nennen (außer beim Büro-Hund). Man arbeite nicht wie Headhunter auf Provision, sondern mit Paketpreisen. Einstiegspreis 2.990,- Euro. Vermutlich ist das der Preis ohne Umsatzsteuer.

Die für mich interessanten Aspekte an dieser Geschichte finden sich bei den FAQ der Dortmunder Firma:

1. Die mit KI-unterstützter Technologie ermittelte Zielpraxenliste wird vor der telefonischen Kontaktaufnahme dem Auftraggeber zur Prüfung und Freigabe vorgelegt (danke nochmal an den „Kollegen“/die „Kollegin“ aus Starnberg).
2. Die telefonische Ansprache am Arbeitsplatz im Rahmen eines kurzen Erstgesprächs sei laut BGH-Urteil aus 2004¹ weder wettbewerbs- noch sittenwidrig (danke an unsere Politik und unser Rechtssystem).

Bei so etwas frage ich mich immer, was solche Menschen ihren Kindern abends erzählen, was sie arbeiten. Wahrscheinlich: „Ich helfe hervorragenden und hochqualifizierten Fachkräften zu einem super bezahlten Job in inspirierender Arbeitsumgebung und rette sie vor der Ausbeutung bei ihrer bisherigen Arbeitsstelle.“ – „Toll, Papa, du bist ein wahrer Held!“.

Ich finde ja, dass man als Zahnarzt oder Zahnärztin seinen Kindern auf diese Frage schönere Antworten geben und auch mal bedenkenlos eine Kindergartengruppe zum Schnuppertag einladen kann.

„All-in“ bei der Fachkräftesuche; „All-on“ bei der Implantatversorgung – unser Thema dieser Ausgabe. Noch gibt es keine Fachgesellschaft,



die sich nur mit „All-on“ beschäftigt, aber wahrscheinlich dauert es nicht mehr lange. Wir haben daher schon mal unterschiedlichste Autorinnen und Autoren gebeten, ihr Konzept von „All-on“ vorzustellen, damit Sie einen Überblick bekommen, was geht und was gemacht wird.

In der aktuellen S3-Leitlinie „Implantatprothetische Versorgung des zahnlosen Oberkiefers“² wird eine festsitzende Versorgung mit der Mindestanzahl von vier Implantaten im zahnlosen Oberkiefer empfohlen, wenn auch mit gewissen Kautelen.

Viel Spaß beim Lesen und Anschauen! Keiner der Artikel war ein „Random pick“. Meine Mitarbeiterin ebenfalls nicht.



Ihr
PD Dr. Dietmar Weng,
Starnberg

Literatur

1. Fuchs T. lexetius.com: Bundesgerichtshof; BGH, Urteil vom 4. 3. 2004 – I ZR 221/01 – Direktansprache am Arbeitsplatz. URL: <https://lexetius.com/2004,983>.
2. Kern J-S, Wolfart S. S3-Leitlinie (Langfassung): Implantatprothetische Versorgung des zahnlosen Oberkiefers. AWMF-Registernummer: 083-010, Stand: November 2020. URL: <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/083-010>.