

Dentista



copyright by
all rights reserved

Quintessenz

WISSENSCHAFT | PRAXIS | LEBEN

01/22

FOKUS

Praxisgründung

Nachhaltige
Geldanlage

Impfpflicht in der
Zahnarztpraxis

ZAHNERSATZ
von **A-Z**

Der Katalog für die Zahnarztpraxis

36 Jahre
Erfahrung mit schönen Zähnen

WEIT MEHR ALS NUR KRONEN UND BRÜCKEN

INSPIRATION UND INFORMATION

Der neue 60-seitige Zahnersatzkatalog für Behandler und Praxismitarbeiter



Bestellen Sie sich Ihr kostenloses Exemplar des Kataloges für die Zahnarztpraxis »Zahnersatz von A-Z«.
02822-71330-22 | e.lemmer@permadental.de
kurzelinks.de/katalog-22

WEIT MEHR ALS NUR KRONEN UND BRÜCKEN



Praxisgründung und Praxisübernahme

Liebe Kolleginnen,

im Oktober 2021 wurde ich einstimmig und mit einem großen Vertrauensvorschuss zur neuen Präsidentin von Dentista gewählt. Dafür bin ich allen Mitgliedern außerordentlich dankbar!

Einige von Ihnen kennen mich vielleicht bereits durch mein standespolitisches Engagement, aber dies ist nur eine Seite meines beruflichen Engagements. Ich bin seit mittlerweile 13 Jahren mit einer Kinderzahnarztpraxis in Jena niedergelassen und mit Leib und Seele selbstständige Zahnärztin, Unternehmerin und Mutter eines mittlerweile 6-jährigen Sohns.

Ich stehe dafür, nicht über Probleme zu lamentieren, sondern ganz konkret zu überlegen, mit welchen Maßnahmen wir junge Kolleginnen und Kollegen unterstützen können. Beispielsweise dabei, sich trotz einer, heute leider noch damit verbundenen Doppel- und Dreifachbelastung für die Niederlassung zu entscheiden. In dieser Ausgabe des Journals haben wir den Schwerpunkt auf das Thema Praxisgründung und -übernahme gelegt, um Ihnen wichtige Hilfestellungen und Tipps auf dem Weg in die Niederlassung an die Hand zu geben.

Aber auch Netzwerken, Fortbildungen und Genderwissenschaften sind Themen, die bei mir im Fokus stehen. Wir im Dentista-Vorstand entwickeln gerade viele Ideen und überlegen, welche strukturellen Veränderungen und Initiativen wir als nächstes auf den Weg bringen können. Es ist mir ein großes

Anliegen, dazu beizutragen, dass junge Zahnärztinnen in Zukunft Praxis, Familie, Weiterbildung und vielleicht auch standespolitisches Engagement besser unter einen Hut bringen können.

Gelernt habe ich während meiner standespolitischen Arbeit, wie wichtig es ist, zunächst einmal gut zuhören zu können und offen für einen echten Dialog zu sein. Deshalb möchten wir künftig noch viel näher an der Basis sein und unsere Mitglieder immer wieder zu ihren Meinungen und Wünschen befragen. Daraus möchten wir dann die Themen erarbeiten, die unseren Mitgliedern besonders am Herzen liegen, und – ganz wichtig – natürlich auch in die Tat umsetzen!

Vielen Dank für Ihr Vertrauen und ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen. Sprechen Sie mich gerne an!



Ihre
Dr. Rebecca Otto

Problemfälle und Misserfolge in der Zahnmedizin

– wie wir sie lösen und was wir von ihnen lernen können



Referenten

Parodontologie:

Prof. Dr. Maurizio Tonetti, Hongkong
Dr. Pierpaolo Cortellini, Italien



Traumatologie und Endodontie:

Prof. Dr. Gabriel Krastl, Deutschland
Dr. Jörg Schröder, Deutschland



Restaurative Zahnheilkunde:

Dr. Christian Ramel, Schweiz



Implantologie:

Dr. Ueli Grunder, Schweiz
Dr. Gerd Körner, Deutschland



Korrekte Kommunikation und der Einfluss der „Human Factors“

Prof. Dr. Sascha Bechmann, Deutschl.
Dr. Franck Renouard, Frankreich



TAGUNGSORT:

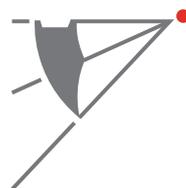
Hotel Vier Jahreszeiten Kempinski,
Maximilianstraße 17, München

INFO UND ANMELDUNG:

www.neue-gruppe.com



boeld communication GmbH
Reitmorstraße 25
80538 München
congress@bb-mc.com
Tel. +49 89 1890460



NEUE GRUPPE

Wissenschaftliche Vereinigung von Zahnärzten

KOOPERATIONSPARTNER:

MEDIENPARTNER



Deutsche Gesellschaft
für Ästhetische
Zahnmedizin e.V.



Gnathologischer Arbeitskreis Stuttgart
Wissenschaftliche Gesellschaft für funktionsbezogene Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde





8

FOKUS



25

VDZÄ – DENTISTA E. V.



41

PRAXISORGA



WISSENSCHAFT & ZAHLEN

06 Wissenschaft & Zahlen

DENTISTA FOKUS

PRAXISGRÜNDUNG

- 8 Existenzgründung lohnt sich! Wenn nicht jetzt – wann dann?
- 13 Die Praxisgründung – Herausforderungen und Chancen
- 16 Praxiskonzepte: Was soll das?
- 18 „So stressig die Gründung auch war: Das Arbeiten in der eigenen Praxis ist einfach wunderbar“
- 21 Ich male mir die Welt, wie sie mir gefällt oder: Warum ich mich immer wieder für die Selbstständigkeit entscheiden würde

VDZÄ – DENTISTA E. V.

- 25 Regionalgruppen
- 26 Dentista Akademie

- 27 HTS 2022 – „Erfolgreich führen: Kommunikation, Marketing und Reflexion in der Zahnarztpraxis“
- 28 Vorstellung der Arbeitsgruppen
- 31 Dental Summer – Implantologie-Starter-Tag
- 31 Ausschreibung: Hirschfeld-Tiburtius-Preis 2022



Auf dem Cover dieser Dentista:
Julia Vogt, Erfurt, Dentista-Mitglied
[Porträt auf S. 32]

- 33 DENTISTA bei Facebook
“Zeitmanagement und Work-Life-Balance“

INTERNATIONALE ZAHNÄRZTINNEN

- 35 Dr. Makiko Iwasaki, Kyoto/Japan

PRAXIS & RECHT

- 37 Impfpflicht in der Zahnarztpraxis

PRAXISORGA

- 41 Nachhaltige Geldanlage – Gutes bewirken und sich über finanzielles Wachstum freuen
- 43 Ein „echtes“ Praxisteam! Eine Abenteuerreise für moderne Heldinnen – Teil 4

SERVICE

- 39 Dentalmarkt
- 48 Pateninfo
- 50 Impressum



Dr. Katharina Kuhn, Projektleiterin und Oberärztin (rechts), und Dr. Sarah Blender, stellvertretende Projektleiterin (links), beide Universität Ulm. Quelle: Universitätsklinikum Ulm



Quelle: visivastudio/Shutterstock.com



Quelle: Robert Avgustin/Shutterstock.com

Laserlicht löst Kronen, Veneers und Brackets

In einem Verbundprojekt haben die Klinik für Zahnärztliche Prothetik des Universitätsklinikums Ulm (UKU) und das Institut für Lasertechnologien in der Medizin und Messtechnik (ILM) an der Universität Ulm eine lasergestützte Technologie zur zerstörungsfreien Entfernung kieferorthopädischer Brackets und zahnärztlicher Restaurationen entwickelt.

Ist die kieferorthopädische Therapie mit Brackets abgeschlossen, wurde das Veneer in der falschen Position zementiert oder tritt ein Behandlungsbedarf am Zahn unter der Krone auf, müssen die Versorgungen wieder entfernt werden. Nicht immer gelingt das komplikationslos. „Bei der Entfernung von Brackets sind Beschädigungen der Zahnoberfläche oder Bracket-Frakturen möglich. Nach der konventionellen Entfernung von Kronen oder Veneers mit rotierenden Schleifkörpern können diese zudem nicht wiederverwendet werden“, weiß Dr. Katharina Kuhn, Projektleiterin und Oberärztin am UKU. Mit der lasergestützten ReversFix-Technologie können kieferorthopädische Brackets und zahnärztliche Restaurationen zerstörungsfrei und schonend entfernt werden. Dr. Sarah Blender, die im Verlauf die stellvertretende Projektleitung übernommen hat, begleitet das Projekt ebenfalls seit Jahren. (Quelle: Universitätsklinikum Ulm)

Zahl des Monats Februar: 200.000

Nicht erst seit Beginn der Coronapandemie stehen mehr als 200.000 zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) in Deutschland gemeinsam mit Zahnärztinnen und Zahnärzten in der ersten Reihe der Versorgung. Die Praxisteams haben sich den enormen Herausforderungen der Pandemie professionell, verantwortungsbewusst und aufopferungsvoll gestellt. Ohne die ZFA hätte die Zahnärzteschaft Millionen von Patientinnen und Patienten in diesen schwierigen Zeiten nicht so gut betreuen können.

Die KZBV unterstützt daher die Aktion „Medizinische Fachangestellte am Limit“ und bekundet ihre Solidarität ZFA und MFA. Die entsprechende Protestkampagne des Verbands medizinischer Fachberufe (VMF) hat das Ziel, sich für die öffentliche und finanzielle Wertschätzung des Engagements von ZFA und MFA während der Pandemie einzusetzen.

(Quelle: Quintessence News)

Alle Nachrichten lesen Sie in voller Länge unter www.quintessence-publishing.com.



Haftung bei indirekten Impfschäden geregelt

Die Bundeszahnärztekammer (BZÄK) hat das Bundesministerium für Gesundheit am 7. Januar 2022 kontaktiert, um Haftungsfragen bei indirekten Impfschäden im Zusammenhang mit der Impfung gegen SARS-CoV-2 zu klären. Aus der am 24. Januar 2022 erhaltenen Antwort geht hervor, dass unabhängig von einem etwaigen Anspruch auf Entschädigung nach § 60 Infektionsschutzgesetz (IfSG) die impfende Person – wie auch sonst in derartigen Fällen – nur für Schäden haftet, die z. B. im Zusammenhang mit Applikationsfehlern bei der Impfung (falsche Dosierung, falscher Applikationsort etc.) eintreten. Das berichtet die Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg.

Es gelten bei einer Mitarbeit von ärztlich geschulten Zahnärztinnen und Zahnärzten in Impfzentren die allgemeinen Haftungsgrundsätze, wie auch für ärztliche und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Impfzentren.

Was die Berufshaftpflichtversicherung angeht, empfiehlt die BZÄK, sich vor Aufnahme der Impftätigkeit von der eigenen Versicherung schriftlich bestätigen zu lassen, dass eine Impftätigkeit vom Versicherungsschutz erfasst ist. (Quelle: Quintessence News)



Quelle: nitpicker/Shutterstock.com



Quelle: insta_photos/Shutterstock.com



Quelle: BearFotos/Shutterstock.com

TI: Störungen beim Einlesen neuer eGK

Die Gematik bestätigt jetzt, dass es beim Einlesen neuer elektronischer Gesundheitskarten (eGK) der Generation 2.1 mit dem Kartenterminal Orga 6141 online der Firma Wordline Healthcare GmbH (früher Ingenico) Probleme gibt. Auf dem Fachportal der Gematik werden in der letzten Aktualisierung vom 14. Januar 2022 die drei Fehlerbilder – das Kartenterminal „hängt sich auf“ bzw. startet automatisch neu, der Fehler „C2C-Authentisierung“ oder der Fehler „keine freigeschaltete SMC-B“ wird angezeigt – aufgeführt und mögliche Lösungen genannt. Die Probleme hängen „nach aktueller Kenntnis“ wohl mit einer elektrostatischen Aufladung der eGK zusammen, die durch verschiedene Faktoren wie Fußbodenbelag, trockenes Winterwetter etc. hervorgerufen werden könne.

Die Gematik empfiehlt, die Karten vor Einstecken in das Lesegerät zu „entladen“ und dafür zu sorgen, dass das Lesegerät, die Karteninhaber und die Beschäftigten, die die Karten einlesen, in einer von statischer Aufladung möglichst freien Umgebung arbeiten. Diese statische Aufladung beförderte vor allem Problem 1, die beiden anderen Probleme seien Folgeprobleme. Weitere Informationen zum Vorgehen, zu Updates etc. sind auf dem Fachportal der Gematik zusammengetragen.

(Quelle: Quintessence News)

Coronavirus: Impfstoff hat weniger Nebenwirkungen als gedacht

Schmerzen, Fieber, Mattigkeit: Treten unerwünschte Nebenwirkungen nach einer Impfung gegen das Coronavirus auf, so liegt das nicht unbedingt am Impfstoff, sondern an einem umgekehrten Placeboeffekt. Das hat ein internationales Forschungsteam um den Marburger Psychologen Prof. Dr. Winfried Rief herausgefunden, indem es Impfstoffstudien analysierte. Bei wissenschaftlichen Studien bekommen nicht alle Probanden den Wirkstoff verabreicht, der getestet werden soll – eine Kontrollgruppe erhält zum Vergleich eine harmlose Substanz, ein Placebo. Trotzdem klagten 35 % der Personen aus diesen Kontrollgruppen über Nebenwirkungen. Bei denjenigen, die tatsächlich den Impfstoff erhielten, waren es nur wenig mehr, nämlich 46 %.

Die eingebildeten Effekte machten dem zufolge nach der ersten Dosis fast drei Viertel der unerwünschten Nebenwirkungen aus, nach der zweiten Dosis waren es immer noch etwas mehr als die Hälfte. Meist berichten die Betroffenen über Kopfschmerz und Müdigkeit. Die Fachleute sprechen von einem Nocebo-Effekt.

(Quelle: Quintessence News)

Zahnärztinnen sind bei der Niederlassung zurückhaltender

Der Anteil der Frauen bei zahnärztlichen Existenzgründungen ist leicht rückläufig: Nachdem er in den vergangenen Jahren bis 2019 noch auf 51 % gestiegen ist, hat sich diese Entwicklung 2020 mit 47 % erstmal nicht fortgesetzt. Das zeigt die geschlechtsspezifische Auswertung aus der jüngst veröffentlichten Analyse der zahnärztlichen Existenzgründungen der Deutschen Apotheker- und Ärztebank (apoBank).

Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an der angestellten Zahnärzteschaft – dieser liegt seit Jahren bei mehr als 60 % – zeigt, dass Zahnärztinnen sich nach wie vor verhältnismäßig seltener für die eigene Praxis entscheiden als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt ist die Situation aber nicht überall gleich: Im Osten Deutschlands ist nach wie vor mit 62 % der Anteil an Existenzgründerinnen am höchsten. Hier ist der Anteil der Zahnärztinnen insgesamt und der in eigener Praxis niedergelassenen Zahnärztinnen seit der Wiedervereinigung allerdings immer schon deutlich höher gewesen als in den alten Bundesländern. Der Anteil von Frauen unter den zahnärztlichen Tätigen liegt hier recht stabil bei 57,9 % (Quelle: Statistisches Jahrbuch 2020/2021). Im Süden ist das genau umgekehrt: Hier lagen 2020 lediglich 36 % der zahnärztlichen Existenzgründungen in Frauenhand.

(Quelle: Quintessence News)

DENTISTA FOKUS

PRAXISGRÜNDUNG

Liebe Leserinnen,

viele von Ihnen haben es schon gewagt – den Schritt in die Selbstständigkeit. Ob mit einer Praxisneugründung oder einer Praxisübernahme, der Weg in die Freiberuflichkeit will gut geplant sein und kann auch steinig sein.

Mit dieser Ausgabe Ihrer DENTISTA möchten wir allen Zahnärztinnen, die sich in der eigenen Praxis verwirklichen möchten, einige hilfreiche Beiträge an die Hand geben.

Zuerst lohnt sich immer ein allgemeiner Blick auf die Situation am Markt und speziell in dem Gebiet, wo die Niederlassung erfolgen soll. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist es, die richtigen Partner für die Gründung oder Übernahme zu haben. Architekten, Steuerberater und – am wichtigsten der private familiäre Background.

Neben allen Expertenratschlägen sind bei diesem Thema aber die ganz individuellen praktischen Erfahrungen meist sehr gewinnbringend. Weshalb wir uns freuen, dass wir für Sie in diesem Heft auch zwei sehr spannende und ausführliche Erfahrungsberichte haben.

Ich hoffe, wir konnten Ihnen damit wertvolle Informationen und Tipps zusammenstellen.



Ihre
Susann Lochthofen
Redaktion

Existenzgründung lohnt sich! Wenn nicht jetzt – wann dann?

Welche Gegebenheiten spielen aktuell für eine Praxisgründung eine Rolle? Vor welchen Herausforderungen stehen potenzielle Gründer/-innen? Was ist zukünftig zu erwarten? Wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Niederlassung? Der nachstehende Artikel beschäftigt sich mit diesen Fragen.

Anzahl der Niederlassungen

Im Jahr 2019 haben sich in der BRD knapp 1.400 Zahnärzte/-innen niedergelassen. Das sind im Durchschnitt 600 Zahnärzte/-innen weniger als in

den Jahren vor 2007. In diesem Jahr ist das Vertragsarztrechtsänderungsgesetz (VÄndG) in Kraft getreten. In ihm wurde insbesondere auch die Anstellungsmöglichkeit von Zahnärzten/-innen geregelt. Nunmehr haben Zahnärzte/-innen – anders als vor Inkrafttreten des VÄndG – die Wahl zwischen Anstellung und Niederlassung.

Bei im Durchschnitt 2.200 bis 2.500 Approbationen jährlich bedeutet das, dass sich knapp 60 % der Approbiereten jährlich für die Niederlassung entscheiden.

Die Zahl der angestellt tätigen Zahnärzte/-innen ist im Gegenzug von 726 (2007) auf 12.186 (2020) gewachsen.

Betrachten wir die Altersstruktur der niedergelassenen Zahnärzte/-innen, stellen wir fest, dass die Niedergelassenen im Bundesdurchschnitt 2020 53,2 Jahre alt waren. Dabei ist die Gruppe der heute 50- bis 60-Jährigen mit ca. 41 % besonders stark.

Der jetzt schon zu beobachtende Angebotsüberhang an Praxen wird sich dadurch in Zukunft weiter erhöhen. Das Missverhältnis zwischen Abgeber/-innen und Übernehmer/-innen wird sich – aufgrund der Alterspyramide der Niedergelassenen – noch verstärken. Aus diesem Grund geht das IDZ auch davon aus, dass die Zahl der Praxisinhaber/-innen im mittleren Szenario bis 2030 um etwa

4 % sinken wird. Das ist mit positiven Umsatzpotenzialen für die verbleibende Zahnärzte/-innenschaft verbunden.

Ihnen als potenziell Gründungswilligen stehen also grundsätzlich viele abgabewillige Praxisinhaber/-innen gegenüber. Doch nicht alle Praxen werden Ihren Vorstellungen entsprechen, sind an dem von Ihnen bevorzugten Ort oder stehen in dem von Ihnen gewünschten Zeitraum zur Disposition. Sie brauchen somit auch ein Quäntchen Glück, um die zu Ihnen passende Praxis zu finden.

Ein Beispiel aus meinem Beratungsalltag

Vor etwa einem Jahr rief mich ein befreundeter Zahnarzt aus dem Westfälischen an und berichtete mir, dass er einen Interessenten für eine Kollegenpraxis sucht. Als ich ein halbes Jahr später tatsächlich eine junge Gründerin dafür gefunden hatte, die sich aus persönlichen Gründen unbedingt an dem betreffenden Ort niederlassen wollte, bekam ich gesagt, dass der Kollege just im letzten Monat seine Praxis liquidiert hat. Der Ort hat zwar gepasst, nicht aber das Zeitfenster. Leider keine Seltenheit.

Noch ein Beispiel aus meinem Beratungsalltag

In unserer Praxisbörse hatten wir eine Praxis, die – zugegeben – nicht mehr dem heutigen Standard entsprach (70er-Jahre-Ambiente vom Feinsten einschließlich Barbiepuppe mit gehäkeltem Kleidchen und darunter deponierter Ersatz-Toilettenpapier-Rolle im Patienten-WC). Eine junge Zahnärztin bekam leuchtende Augen, als ich ihr von dieser Praxis berichtete, und sprudelte sofort los: „Aus dieser Praxis mache ich was ganz Besonderes: Modernste Zahn-

medizin in historischem Ambiente.“ Je offener Sie für sich bietende Alternativen sind und je flexibler es Ihnen gelingt, mit Gegebenem das umzusetzen, was Sie sich vorstellen, desto mehr potenzielle Praxen werden Sie für sich entdecken.

Frauenanteil an den Niederlassungen

Der Frauenanteil bei den Existenzgründungen lag 2020 bei 47 % und damit 4 % unter dem Wert des Jahres 2019, in dem die Frauen erstmals die 51-Prozent-Hürde knackten. Der Anteil der Frauen, die angestellt tätig sind, liegt dagegen seit Jahren bei etwa 60 %.

Anders ist es übrigens im Osten Deutschlands. Dort liegt der Frauenanteil an den Existenzgründungen bei 62 %. Besonders ungünstig sieht es dagegen im Süden unserer Republik aus. Dort liegt der Frauenanteil nur bei 36 %.

Die Form der Niederlassung

Die Niederlassung in der Einzelpraxis dominiert mit zwei Dritteln. Nur jede fünfte Zahnärztin hat sich für eine Kooperation entschieden. Bei Zahnärzten war es dagegen jeder Dritte.

Vermutlich liegt diese Verteilung insbesondere daran, dass hier Angebot und Nachfrage nicht übereinander passen. Immer wieder höre ich von Niederlassungswilligen, dass sie sich gerne in eine Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) einbringen möchten. Das Angebot an Anteilen ist jedoch nicht groß genug. Der Anteil von BAG an allen Praxen lag 2019 lediglich bei 17,3 %.

Ich beobachte auch häufig den Fall, dass zwei oder mehr Zahnärzt/-innen gemeinsam eine ertragsstarke Einzelpraxis übernehmen und sich diese teilen.

Tipp

Seien Sie hinsichtlich ihrer Vorstellung von der für Sie optimalen Praxis flexibel. Sie können die Praxis im Laufe Ihrer Berufstätigkeit immer noch in die von Ihnen gewünschte Richtung entwickeln. Möglicherweise sind Ihre Erwartungen an die eigene Praxis geprägt durch Ihre aktuelle Tätigkeit in einer großen, topausgestatteten, modernen Praxis. Große Praxiskonstrukturen haben naturgemäß ganz andere Möglichkeiten der Auslastung der technischen Ausstattung. Wenn Ihnen der Standort, der letztlich Ihren zukünftigen Lebensmittelpunkt räumlich fixiert, passt, Ihnen das Team sowie die Praxisatmosphäre gefallen und auch die wirtschaftlichen Rahmendaten gut sind, spielt das Praxisambiente und die Ausstattung gar keine so große Rolle. Denn das können Sie später immer noch ändern.

Der Niederlassungsort

Niederlassungswillige bevorzugen zu ca. 40 % Großstädte und Ballungsräume, obwohl dort lediglich 31,8 % der Bevölkerung beheimatet sind. Begründet wird diese Präferenz häufig mit den dort besseren Kultur- und Freizeitangeboten oder einer vermeintlich höheren Kaufkraft der Bevölkerung.

Ca. 30 % der Niederlassungen erfolgen in Gemeinden zwischen 20.000 und 100.000 Einwohnern, in denen 28,6 % der Bevölkerung leben.

Im ländlichen Raum ließen sich 35 % der Existenzgründer/-innen nieder. Dort leben 39,6 % der Gesamtbevölkerung.

Aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks in den Städten sind die Praxen dort in aller Regel weiterentwickelt und dadurch optisch sehr attraktiv.



Das Niederlassungsalter

Sicher spielt auch das im Vergleich zu vor VÄndG tendenziell hohe Niederlassungsalter eine Rolle bei der Standortwahl. Das durchschnittliche Niederlassungsalter lag 2020 bei 35,2 Jahren. Dabei war die Hälfte der Existenzgründer/-innen sogar jünger als 35 Jahre. Zahnärztinnen ließen sich mit durchschnittlich 37,2 Jahren nieder. Jede Dritte war mindestens 40 Jahre. Bei den Männern war es nur jeder Sechste.

Mithin waren Niederlassungswillige im Schnitt 7 Jahre angestellt tätig, bevor sie in die Niederlassung gingen.

Mit Mitte 30 ist die regionale Bindung durch Ehepartner/-innen und Kinder hoch. Das trägt möglicherweise dazu bei, dass Großstädte und Ballungsräume mit ihrer Infrastruktur (Arbeitsplätze, Kinderbetreuungsmöglichkeiten) einen so hohen Anteil an den Niederlassungen aufweisen.

Warum eine frühe Gründung vorteilhaft ist

Flexibler bei der Standortwahl sind Sie daher in jungen Jahren, wo Sie noch unabhängig sind. Für eine frühe Gründung gibt es auch weitere Argumente:

- Sie sind in der Blüte Ihrer Schaffenskraft und dadurch leistungsfähiger als in späteren Jahren.
- Dadurch kommen Sie mit Ihrer Praxis schnell in die „schwarzen Zahlen“,
- können schnell Ihre Darlehen tilgen und
- somit schuldenfrei werden.
- Die danach freien Überschüsse können Sie für den weiteren Aufbau von Liquiditätspolstern nutzen.
- Das macht spätere Schwangerschaften mit damit verbundenen Einnahmeeinbußen besser verkraftbar.

Wenn nicht jetzt, wann dann?

Die Preise für Modernisierung/Umbauten werden weiter steigen. Gleichzeitig ist die Finanzierung mit häufig unter 1 % historisch günstig.

O-Ton einer Zahnärztin aus einem meiner Existenzgründerseminare: „Mist, hätte ich das vor 10 Jahren gewusst und mich direkt selbstständig gemacht, wäre ich jetzt schon schuldenfrei.“

Investitions- und Finanzierungsvolumina

Frauen präferierten offenbar kleinere Praxen mit entsprechend niedrigen Kaufpreisen. Im Durchschnitt zahlten Sie für den Erwerb einer Einzelpraxis 162.000 Euro (bei Männern waren es durchschnittlich 55 % mehr: 251.000 Euro). Im Mittel lag der Kaufpreis bei 208.000 Euro. Dazu wendeten beide Gruppen 168.000 Euro für die Modernisierung und den Umbau der Praxen auf. Der durchschnittliche Gesamtinvest lag bei 376.000 Euro. Für jede fünfte Übernahme wurde ein Kaufpreis jenseits der 500.000 Euro gezahlt. Nur 2 % der Kaufpreise lagen unter 100.000 Euro.

Die Übernahmepreise sind im Vergleich zum Vorjahr um 18 % gestiegen. Die Investitionskosten für Modernisierung und Umbau steigen sogar seit Jahren. Die Ansprüche an Ausstattung und Ästhetik sind offenbar gestiegen. Hinzu kommen auch Preissteigerungen für Handwerkerleistungen, Technik und Einrichtung.

Allerdings beobachte ich auch insbesondere Zahnärztinnen, die eine „kalte“ Praxisübernahme tätigen. Sie haben also vor Übernahme nicht in der Praxis gearbeitet und nehmen zunächst einmal nur die absolut notwendigen Änderungen vor. Ihnen ist es offenbar wichtig, sich erst einmal einen Überblick zu verschaffen, um zielsicherer die richtigen Entschei-

Tipp

Mein Kollege Jan Nowak hilft Existenzgründern, die Praxis auf die Ziele des Übernehmenden auszurichten und trotzdem günstig auszustatten. Ihm ist es im Regelfall gelungen, die Investitionskosten bei vergleichbarer Ausstattung um 15–20 % zu senken. Er kennt den Markt und die Anforderungen der Zahnarztpraxen gut und weiß, welche Geräte und Einrichtungsgegenstände welchen Nutzen haben und wo sie am günstigsten zu erwerben sind. Dadurch erspart er Existenzgründer/-innen teure Fehlkäufe und unnötige Anschaffungen.

dungen zu treffen. Des Weiteren möchten Sie erst einmal Geld verdienen, um sich die notwendigen Investitionen auch leisten zu können.

Die Praxisgröße spielt übrigens für den wirtschaftlichen Erfolg keine so große Rolle, wie man denkt. Ich kenne hochprofitable kleine Praxen, die eine hervorragende Zahnmedizin im Rahmen von Teilzeitselbstständigkeit anbieten. Die Praxisinhaber/-innen haben sich bewusst dafür entschieden, um eine für sie günstige Work-Life-Balance zu gewährleisten. Es muss also nicht zwingend die 4-Zimmer-und-mehr-Praxis sein.

Der Beitritt in eine BAG ist mit durchschnittlich 276.000 Euro für einen halben BAG-Anteil niedriger, da ein Anteil an einer funktionierenden Praxis erworben wird und oftmals keine weiteren Investitionen notwendig sind. Hinzu kommt, dass dort auch aufgrund der auf mehreren Schultern verteilten Kosten mit weniger Einsatz mehr erwirtschaftet werden kann. Das macht BAG – zusätzlich zu der Möglichkeit, sich die Führungsaufgaben mit einem oder mehreren Kollegen/-innen zu teilen – besonders attraktiv. Herausfordernd ist jedoch die Abstimmung in der Führungsriege. Hier ist es wich-



tig, von Anfang an klare Absprachen zu treffen, wer was entscheiden darf, und diese dann auch konsequent umzusetzen. Ebenso anspruchsvoll ist es, eine faire Gewinnverteilung der BAG-Partner zu finden. Beide Aspekte sind erfolgsentscheidend. Ich kenne etliche BAG, die genau aus diesen Gründen gescheitert sind.

Neugründungen, die etwa 6 % der Niederlassungen ausmachen, sind mit durchschnittlich 507.000 Euro für eine Einzelpraxis bzw. 563.000 Euro für die Gründung einer ½ BAG (etwa 5 % der Niederlassungen) am teuersten. Fachpraxen wie z. B. KFO und MKG-Praxen sind noch einmal teurer. Das Finanzierungsvolumen ist übrigens ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Der Grund hierfür ist, dass die Aufwendungen für die Finanzierung über die komplette Finanzierungszeit zu leisten sind. Insofern sollten Sie immer mit Augenmaß investieren und finanzieren. Treffen Sie Ihre Entscheidungen autonom und immer mit Blick auf Ihre persönlichen Ziele.

Wie oft sehe ich bei meinen Beratungen in den Praxen Geräte, die für teures Geld erworben und niemals genutzt wurden, weil sie letztlich nicht in das Praxis-konzept, zum eigenen Leistungsangebot oder auch zu den Patienten passten.

Jeder Euro, den Sie mehr finanzieren müssen, bedeutet eine höhere Zinsbelastung, die Ihren Einnahmenüberschuss mindert, und höhere Tilgungsleistungen, die Ihr zum Leben verfügbares Nettoeinkommen reduzieren. Da helfen bei Finanzierungszeiten von 10, 20 oder 30 Jahren auch die aktuellen, historisch niedrigen Zinssätze nicht.

Das Risiko der Gründung ist gering

Die Insolvenzquote ist im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen vernachlässigbar. Sie liegt bei 1 Promille, das heißt

Quelle: BrunoWeltmann/Shutterstock.com



von 1.000 Praxen überleben statistisch betrachtet 999. Aus diesem Grund und wegen der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten in der eigenen Praxis bereuen 90 % der Gründer/-innen laut IDZ-Studie nicht, gegründet zu haben. Auch stehen sie zu ihren zum Gründungszeitpunkt getroffenen Entscheidungen und sind zufrieden mit der gewählten Praxisform und -größe.

Dies bestätigt auch eine Zahnärztin, die ich kürzlich beraten habe. O-Ton: „Wenn die Entscheidung einmal getroffen ist, steht man auch dazu. So schwer mir die Entscheidung in der Gründungsphase aufgrund der hohen Relevanz für meine berufliche Zukunft fiel, so glücklich bin

ich damit. Als Selbstständige habe ich ganz andere Möglichkeiten, flexibel auf meine jeweiligen Bedürfnisse einzugehen und die Praxis so zu entwickeln, wie es mir gefällt. Ich kann die Praxisöffnungszeiten an meine und die Bedürfnisse meines Teams anpassen. Ich kann das Leistungsangebot variieren und dadurch Einfluss auf meinen wirtschaftlichen Erfolg nehmen. Hinzu kommt, dass ich ein kreatives Team an meiner Seite habe, das sich mit viel Engagement aktiv einbringt. Geholfen hat mir übrigens auch der Austausch mit Ihnen: Sie haben meine gedanklichen Grenzen gesprengt. Alleine hätte ich mich nie getraut, mit den Mustern zu brechen und meinen individuellen Weg zu gehen.“

Das IDZ hat auch herausgefunden, dass unternehmerisches Handeln ein zentraler Erfolgsfaktor ist. Wer dies gleich zu Anfang verinnerlicht, hat nicht nur einen schnellen Start in die „schwarzen Zahlen“, sondern auch die besten Voraussetzungen, mit Herausforderungen zurechtzukommen.

Unternehmerisches Handeln zeichnet sich dadurch aus, dass

- ein klares, im Team bekanntes und von allen gelebtes Praxisleitbild existiert,

Tipp

Klären Sie den Rahmen der Zusammenarbeit zwischen den BAG-Partnern zusammen mit einer darauf spezialisierten Experten/-in. Erst wenn dieser – immer individuelle (!) – Rahmen steht, sollten Sie einen Rechtsanwalt/-wältin hinzuziehen, die die getroffenen Vereinbarungen in einem Vertrag juristisch fixiert.

- das Team gemeinsame Werte teilt und
- gemeinsam an der Erreichung der Praxisziele arbeitet,
- klare Verantwortlichkeiten (auch stellvertretend) bestehen,
- die Praxisabläufe effektiv und effizient sind,
- alle die Praxiszahlen im Blick haben,
- alle verantwortlich handeln und
- die Kommunikation ins und im Team funktioniert.

Dabei sind Fehler als Lernchancen auf dem Weg Richtung Perfektion zu sehen: „Hinfallen, aufstehen, Krönchen richten, weitergehen.“

Mein Fazit

Ein patientenorientiertes, modernes Versorgungskonzept funktioniert in je-

der Praxis, mit jeder Ausstattung und an jedem Ort. Denken Sie außerhalb der Box. Entdecken Sie die Möglichkeiten. Es lohnt sich. Und wenn Sie kreative Ideen oder Best-practise-Tipps benötigen: Rufen Sie mit mir.

Noch ein abschließender Tipp

Die ZA ist ausgewiesene Expertin rund um die maßgeschneiderte Existenzgründung. Angefangen von der Begleitung bei Kaufgesprächen, über Abrechnung sowie Organisations- und Führungsberatung bis hin zur Liquiditätssicherung in der Gründungsphase und darüber hinaus. Deshalb freuen wir uns, Ihnen diese Leistungen auch im Rahmen der Kooperation mit Dentista zur Verfügung stellen zu können.

Quellen

1. Existenzgründungsanalysen (apobank.de).
2. InvestMonitor des IDZ, Ausgabe 2020.
3. Jahrbuch 2020 der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung.
4. Auf die Richtigen hören! zm-online.
5. Statistisches Jahrbuch der Bundeszahnärztekammer 2020/2021.



Dr. Susanne Woitzik

Die ZA

E-Mail: swoitzik@die-za.de

Expertin für betriebswirtschaftliche Praxisführung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung

**Liebe Kundinnen und Kunden,
liebe Leserinnen und Leser,**

die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind nicht neu, aber drängender denn je. In einzelnen Branchen oder branchenübergreifend entstehen immer neue Initiativen, die klimafreundliches Verhalten fördern, auch in der Dentalbranche.

Und auch wir wollen noch mehr tun. Vor allem wollen wir die Ressourcen fördern, die wir am stärksten verbrauchen: Holz – für das Papier für unsere Bücher und Zeitschriften, für Verpackung etc. Der Quintessenz Verlag wird deshalb ab 2022 für jedes verkaufte Buch einen Baum pflanzen lassen. Dazu haben wir eine Partnerschaft mit der Organisation „One Tree Planted“ abgeschlossen.

Sie forstet mit ihren Projekten weltweit Wälder wieder auf – auf allen Kontinenten, auf denen auch Quintessence Publishing Niederlassungen hat. Wenn Sie zusätzlich zum Kauf von Büchern die Organisation und uns unterstützen möchten, besuchen Sie www.onetreeplanted.org. Dort können Sie an einem Ort Ihrer Wahl einen Baum pflanzen lassen oder sogar Bäume verschenken!

Wenn Sie wissen wollen, was wir aus der wertvollen Ressource Papier machen, dann besuchen Sie einfach unseren Webshop. Dort finden Sie alle lieferbaren Bücher – Gehen Sie doch mal auf Entdeckungstour!

Die Praxisgründung

Herausforderungen und Chancen

Der Frauenanteil bei den Vertrags- und angestellten Zahnärzten/-innen hat sich von 41,4 % im Jahr 2015 auf 44,5 % in 2020 erhöht. Und auch der Hauptbestandteil der Zahnmedizinstudierenden ist mit einem Anteil von ca. 70 % weiblich. Seit 2019 gründen zum ersten Mal mehr Frauen (51 %) als Männer (49 %). Dennoch wird in den vergangenen Jahren ein stetiger Anstieg der angestellten Zahnärzte/-innen verzeichnet, bei gleichzeitigem Rückgang der niedergelassenen Zahnärzte/-innen. Diese Entwicklung wird speziell seit dem Inkrafttreten des Vertragsarztrechtsänderungsgesetzes (VÄndG) beobachtet. Oft wird in diesem Zusammenhang neben veränderten Prioritäten und der Ausrichtung an die Work-Life-Balance junger Berufsträger/-innen auch die zunehmende Feminisierung als Grund genannt.

Die Festanstellung bietet für viele ein gewisses Maß an (finanzieller) Sicherheit und Planbarkeit und gleichzeitig weniger Stress und Verantwortung. Gerade Frauen berücksichtigen diese Faktoren bei ihrer persönlichen Lebensplanung, insbesondere wenn Kinder hierbei eine Rolle spielen. Übernehmen sie doch heutzutage immer noch den Hauptteil der Care-Arbeit. Nichtsdestotrotz wünschen sich auch viele Zahnärztinnen Unabhängigkeit in ihrem Beruf, die Möglichkeit sich selbst zu verwirklichen, die eigenen Ziele selbst zu gestalten und zu verantworten. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich mit der richtigen Planung die Selbstständigkeit gut mit dem Familienleben vereinbaren lässt und bisweilen sogar mehr Freiraum und Flexibilität schafft. Auch die BZÄK prognostiziert

gute Aussichten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien, etwa durch Kooperation, Teilzulassung oder Jobsharing. Eine größere Flexibilität bei der Ausgestaltung der Praxisorganisation und der Zusammenarbeit von Angestellten ergibt sich zudem aus den Änderungen des Bundesmantelvertrags-Zahnärzte (BMV-Z) im Februar 2019, nach denen nunmehr drei bzw. mit Begründung auch vier Angestellte je Vertragszahnarzt/-ärztin tätig werden können.

Denn die eigenen Ambitionen zur Selbstverwirklichung und Übernahme von Verantwortung liegen in der persönlichen Natur und gehen auch nicht mit dem Muttersein verloren. Jedem Gründer, ob männlich oder weiblich, raten wir daher in einer Selbstfindungsphase, gründlich zu eruieren, wo die persönlichen und beruflichen Ziele, Bedürfnisse und Wünsche liegen und wie diese im Rahmen einer Existenzgründung in Einklang gebracht werden können.

Finanzierung

Die Koordination von Familie und Beruf bedarf immer einer gewissen Organisation und eines unterstützenden Umfelds, egal ob in Anstellung oder in der Selbstständigkeit. In den letzten Jahren begleiten wir vermehrt Frauen und Mütter in die Existenzgründung und es ist jedes Mal eine angenehme, strukturierte Zusammenarbeit mit viel Austausch und großartigen Ergebnissen.

Mit 65 % ist dabei die Übernahme einer Einzelpraxis noch immer die häufigste Form der Niederlassung, gefolgt von Kooperationen (BAG, Praxismgemeinschaft, MVZ) mit 28 %. Rund 7 % aller

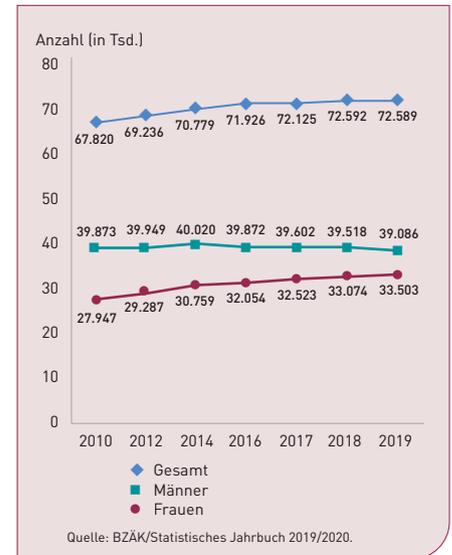


Abb. 1 Zahnärztliche Tätigkeit nach Geschlecht.

Existenzgründer/-innen entscheiden sich für die Neugründung einer Einzelpraxis.

Mit einem Finanzierungsvolumen von 557.000 Euro im Jahr 2019 ist dies die kostenintensivste Variante. Das Finanzierungsvolumen für die Übernahme einer Einzelpraxis lag 2019 bei 410.000 Euro, wobei hier ein Trend zu hochpreisigen Praxen zu verzeichnen ist. Der Anteil an Praxisübernahmen mit einem Investitionsvolumen > 500.000 Euro ist von 5 % im Jahr 2015 auf 21 % in 2019 gestiegen. Auch bei den Praxisinvestitionen sind anhaltend steigende Tendenzen zu erkennen – bei stagnierenden Kaufpreisen sind die Gesamtkosten einer Praxisübernahme in 2019 um 4 % höher als 2018.

Diese Entwicklung lässt sich darauf zurückführen, dass vermehrt „Alterspraxen“ auf den Markt kommen. Bei aktuell sinkenden Niederlassungsquoten

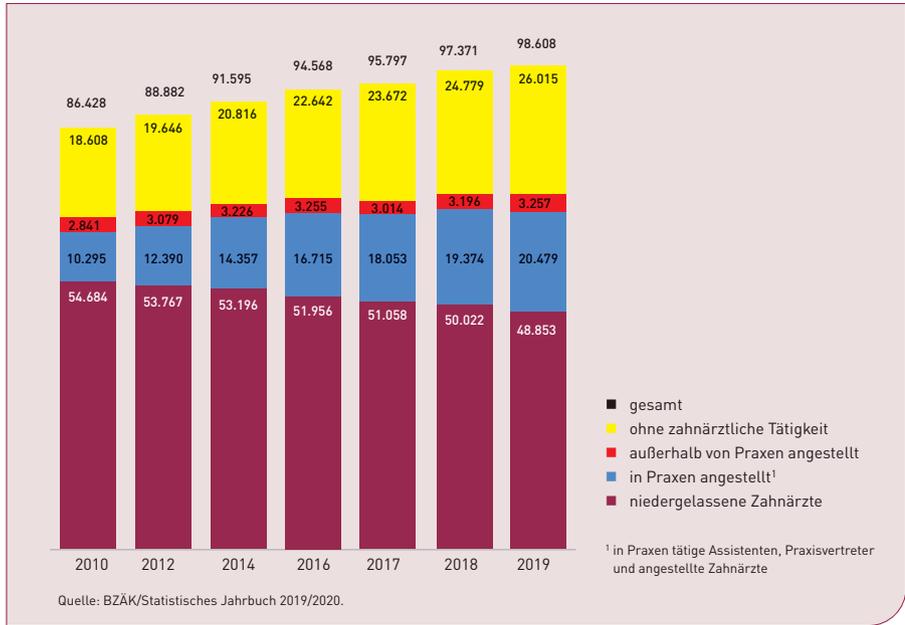


Abb. 2 Zahnärzte nach Erwerbsstatus.

und bedingt durch den demografischen Wandel steigt die Anzahl an Zahnarztpraxen, die ohne Nachfolger/-in schließen müssen. In den nächsten 10 bis 15 Jahren werden 53 % der Zahnärzte/-innen das Rentenalter erreichen. Der Zahnarztpraxismarkt entwickelt sich zunehmend zum Käufermarkt, potenzielle Käufer/-innen haben die „freie Wahl“ und entscheiden sich noch immer überwiegend für die Großstadt. Dabei sind die meisten Potenziale in der Klein- bis Mittelstadt zu finden. Hier liegen die Existenzgründungen prozentual unterhalb der Bevölkerungsverteilung und

die Zahnärztdichte ist dementsprechend niedrig. Gute Voraussetzungen also für eine gut laufende Praxis mit loyalen Patienten und niedrigem Konkurrenzdruck.

Die Ängste vor Finanzierungen mit einem Volumen von 500.000 bis 1.000.000 Euro sollten mit Blick ins aktuelle KZBVJahrbuch und auf die Ertragskraft einer durchschnittlichen Zahnarztpraxis schnell verfliegen. Sahen – gemäß einer Umfrage der apoBank – 31 % der Gründer die Finanzierung als große Hürde, waren es nach der Gründung nur noch 13 %. Von 20.093 beantragten Insolvenzverfahren in Deutschland

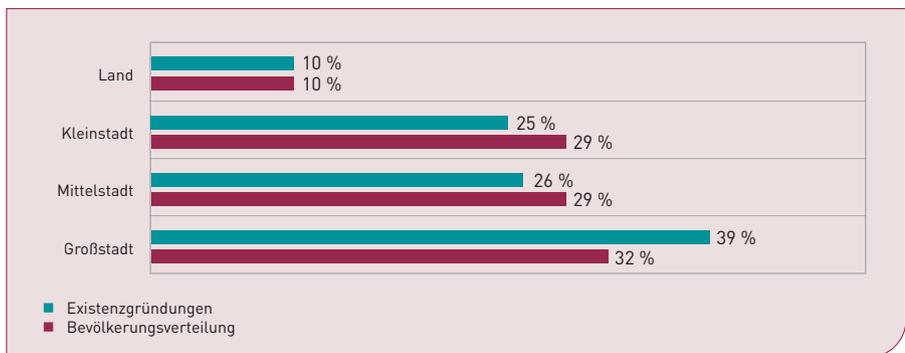


Abb. 2 Lage der zahnärztlichen Existenzgründungen vs. Bevölkerungsverteilung 2018.

im Jahr 2017 waren 41 Zahnarztpraxen, das entspricht einem prozentualen Wert von 0,2 %. Auch die Entwicklung des Einnahmenüberschusses zeigt, dass dieser selbst in Krisenzeiten wie der Dotcom- oder der Finanzkrise stets progressiv war.

Grundlage für eine stabile, nachvollziehbare Finanzierung ist ein gut ausgearbeiteter, detaillierter, verständlicher Finanzplan, um den Zahlen den Schrecken zu nehmen. Hier empfiehlt es sich einen Partner zu suchen, der den Markt kennt, das Zahlenwerk erarbeitet und es verständlich erklärt. Denn je mehr man bei der Finanz- und Investitionsplanung selbst im Thema ist und die Berechnungen, z. B. die Umsatzvorschau und Liquiditätsplanung, nachvollziehen kann, desto mehr werden anfängliche Ängste und Barrieren abgebaut. Gemeinsam mit einem gut ausformulierten Businessplan hat man so ein nahezu perfektes Konzept für seine Gründung und kann orientiert und strukturiert die Niederlassung angehen.

Da uns bekannt ist, dass betriebswirtschaftliches und unternehmerisches Wissen im Studium kaum vermittelt wird, raten wir allen jungen Zahnärzten/-innen, bei denen die Unsicherheiten noch zu groß sind und die bisher nur wenig Einblick von ihren Vorgesetzten in die Tätigkeiten und den Umfang des „Chef-Daseins“ erhalten haben, ein Existenzgründerseminar zu besuchen. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2014 auch die OPTI SummerSchool ins Leben gerufen. Per Stipendienvergabe erhalten ca. 100 Teilnehmer/-innen in einer Woche an der schönen Ostsee Zugang zu geballtem Fachwissen von Profis aus der Dentalbranche zu den verschiedenen Fachbereichen (Businessplanung, Abrechnung, Marketing, Persönlichkeitsentwicklung u. a.). Eine hervorragende Gelegenheit zum Fortbilden und Netzwerken. Wer Lust hat, sich einen Eindruck zu verschaffen, kann uns gerne auf unserem Instagram-Profil [opti_summerschool](#) besuchen.



Abb. 3 Entwicklung des Einnahmenüberschusses.

Fazit

Letztendlich wird es während des Gründungsprozesses und auch während der selbstständigen Laufbahn immer wieder Herausforderungen geben. Jedoch müssen diese nicht zu Hürden werden und keinesfalls müssen diese allein überwunden werden. Mit einem guten Team und einem strukturierten Plan lässt sich der Traum von einer eigenen Praxis gut verwirklichen.

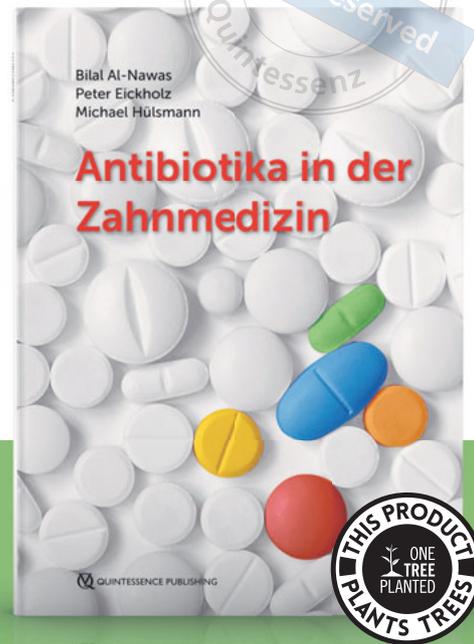


Bettina Glaubke

Praxisgründung & -abgabe
OPTI health consulting GmbH
Eckernförder Straße 42
24398 Karby
E-Mail: info@opti-hc.de
www.opti-hc.de

Quellen

1. Internet: <https://www.apobank.de/praxis-apotheke/gruenden/existenzgruender-analysen/zahnaerzte-existenzgruendung>. Abruf: 25.01.2022.
2. KZBV Jahrbuch.
3. „Chance Niederlassung“ – apoBank 2014.
4. Henrici C, Halbe, B. Mein Beruf – Meine Zukunft I. Kriterien einer Entscheidungsfindung – angestellt oder selbstständig? Berlin: Quintessenz, 2020.
5. Statistisches Bundesamt.
6. DZ Monitor, 2019.
7. BZÄK/Statistisches Jahrbuch 2019/2020.



Bilal Al-Nawas | Peter Eickholz
Michael Hülsmann

Antibiotika in der Zahnmedizin

1. Auflage 2021, 234 Seiten, 124 Abbildungen
Artikelnr.: 22440, ISBN 978-3-86867-552-8
€ 98,-

Das Buch gibt eine praxisnahe, kompakte Übersicht über die klinisch relevanten Aspekte der Antibiose in der Zahnmedizin. Autoren aus den Bereichen zahnärztliche Chirurgie, Parodontologie, Endodontie und Allgemeinmedizin beschreiben auf Grundlage aktueller Literatur und Leitlinienempfehlungen, für welche zahnärztlichen Behandlungen und bei welchen Patientengruppen der Einsatz von Antibiotika therapeutisch bzw. prophylaktisch indiziert ist.



[www.quint.link/
antibiotika](http://www.quint.link/antibiotika)



buch@quintessenz.de

Praxiskonzepte: Was soll das?

Der Traum von der eigenen Praxis begleitet nahezu alle Zahnärzte schon während des Studiums. Diese bisher „traumhafte“ Praxis dann irgendwann in die Realität umzusetzen, gestaltet sich allerdings deutlich schwieriger. Die vielen rechtlichen, steuerlichen, planerischen und finanziellen Themen können schnell einen großen Berg an Aufgaben vor der eigenen (Traum-)Praxis anwachsen lassen. Wie kann man diesen „Berg“ abtragen und meistern?

Natürlich ist es von großer Bedeutung, sich sein eigenes Gründerteam aus erfahrenen Köpfen rund um die ganzen Themen der Gründung einer Zahnarztpraxis zusammenzustellen. Ein solches Team funktioniert aber immer nur, wenn jemand – wie auf einem Schiff – die Richtung vorgibt. Und dieser „Jemand“ sind Sie als Praxisgründer mit Ihrer Idee.

Bewusst machen

Daher ist einer der ersten Schritte, dass Sie sich selbst bewusst machen, wie Sie Ihre Praxis haben möchten. Was ist Ihnen wichtig? Woran haben Sie Freude? Womit können Sie sich im Rahmen einer Zahnarztpraxis identifizieren und womit eher nicht? Wie und wo wäre perfekt? Stadt oder Land? Allein oder mit Kollegen ...?

Sehr hilfreich ist es, diese Punkte aufzuschreiben und immer wieder zu ergänzen und zu korrigieren. Je detaillierter, umso besser. Irgendwann haben Sie dann einen Punkt erreicht, an dem Sie mit der Beschreibung IHRER Zahnarztpraxis glücklich und einverstanden sind. Es fühlt sich einfach gut an. Und zwar

Quelle: ArtGrotesk/Shutterstock.com



nicht für alle Praxisgründer in Deutschland, sondern für Sie ganz persönlich.

Das, was Sie letztendlich gemacht haben, ist die Idee bzw. Ihren damaligen Traum Ihrer Praxis in Worte zu fassen. Und diese Idee ist der Kern Ihres Praxiskonzepts. Selbst ein Businessplan, den Banken gerne von Ihnen haben möchten und der auch für Sie wichtig ist, basiert auf Ihrer Idee einer Zahnarztpraxis.

Warum nicht einfach etwas Erfolgreiches kopieren?

Selbstverständlich ähneln sich Zahnarztpraxen in vielen Bereichen. Warum sind trotzdem die einen erfolgreicher als die anderen? Der so oft benannte „prima Standort“ kann es nicht allein sein, da es sehr erfolgreiche Praxen gibt, die trotz eher mäßiger Lage und starker Konkurrenz von Patienten regelrecht bestürmt werden.

Wenn Sie etwas Gutes kopieren, ist Ihre Praxis nur eine Kopie und damit bestenfalls die zweitbeste Lösung für den Patienten. Der Schlüssel liegt darin, dass zu tun, was und wie man es selbst liebt, und ein feines Gespür dafür zu haben, was sich Patienten wünschen. Wer authentisch ist, bleibt unverwechselbar.

Der Kunde

Wir alle kennen Payback-Karten. Diese haben ausschließlich den Zweck, dass die Unternehmen Informationen über uns sammeln, um die Geschäfte im Anschluss ständig nach Kundenwünschen auszurichten und zu verändern.

Im zahnärztlichen Bereich wird hier noch immer viel zu wenig gemacht. Wissen Sie, warum die Patienten gerade in Ihre Praxis kommen, was sie sich noch wünschen würden? Sie haben bereits

einen Frage(Anamnese)-Bogen. Ergänzen Sie ihn um Fragen hinsichtlich Ihrer Praxisidee.

Wenn Sie das, was Sie gerne machen UND die Patienten sich wünschen, in eine betriebswirtschaftliche Form bringen, werden Sie mit Ihrem Konzept und Ihrer Zahnarztpraxis erfolgreich sein.

Was gibt es für Konzepte?

Oftmals genannt werden Zahnerhaltung (Prophylaxe), Wohlfühlpraxis, Familienpraxis, Implantologie, Kinder-, Alters- oder ganzheitliche Zahnheilkunde usw.

Egal, welches Konzept Sie für sich wählen: Die Patienten müssen es wollen und Sie selbst müssen es lieben. Entscheidend für den Erfolg ist, dass Sie Ihr Konzept dabei sehr diszipliniert verfolgen. Sie müssen es vorleben, müssen Ihr Team dafür gewinnen und begeistern.

„Prophylaxe“ als Beispiel eines Praxiskonzepts

Patienten

Eine feste Regel sollte sein, dass Patienten, die Ihr Prophylaxekonzept mittragen, immer die besseren Termine bekommen. Und im Umkehrschluss die Patienten, die sich dem verweigern, bekommen konsequent die schlechteren Termine. Auf diesem Weg werden sich die Patienten, die nicht zum Praxiskonzept passen, irgendwann umorientieren und die, die es mittragen, fühlen sich bestätigt und wertgeschätzt.

Ausstattung

Bei einem Prophylaxekonzept ist ein wichtiger Stützpfiler, dass die Ausstattung der Praxis im Bereich „Prophylaxe“ top ist. Wenn Sie dem selbst nicht die

verdiente Bedeutung beimessen, wie wollen Sie es nach außen tragen? Die Zahnreinigung mit einem einfachen Handy, welches auf die Turbinenkupplung gesteckt wird und bekanntermaßen eine deutlich schlechtere Leistung als autarke Geräte hat, darf nicht Ihren Ansprüchen genügen. Es sollte auch nicht der Raum in Ihrer Praxis sein, der hinsichtlich Größe, Fenster und Klima der gefühlt schlechteste der Praxis ist.

Team

Beim Team muss in „Fleisch und Blut“ übergegangen sein, wie wichtig Prophylaxe für den Patienten ist. Ihr Personal muss in dem Bereich gut aus- und ständig fortgebildet werden. Dazu gehört auch das wiederholte Üben von Gesprächen mit Patienten über die Wichtigkeit einer regelmäßigen Prophylaxe und dem, was es bedeutet, wenn man hier nachlässig agiert. Setzen Sie mit Ihrem Team – entsprechend Ihren Ansprüchen – Maßstäbe getreu Ihrem Konzept.

Ziele vereinbaren

Es ist empfehlenswert, gemeinsam mit Ihrem Team Ziele zu vereinbaren. Beispielsweise könnte man sich zum Ziel setzen, im Jahr 2022 im Durchschnitt pro Tag eine Prophylaxesitzung mehr als in 2021 durchzuführen. Ein Schritt könnte dabei sein, dass kein Patient ohne neuen Termin die Praxis verlässt. Sicherlich ist es nicht immer zu schaffen. Als Ziel ist es hingegen sehr sinnvoll.

Im Rahmen einer Zielvereinbarung muss auch die regelmäßige Rückmeldung über den Ist- zum Sollzustand sein. Dazu bieten sich Teamsitzungen perfekt an. Und je eher und je öfter sich kleinere und größere Erfolge einstellen, umso mehr fühlen sich alle bestätigt und sind motiviert.

Prämie

Da die Ziele und Steigerungen automatisch auch einen finanziellen Aspekt haben, spricht nichts dagegen, als Prämie oder Belohnung fürs GANZE Team ein schönes Event zu vereinbaren. Wichtig ist, dass der Anreiz fürs ganze Team und nicht nur, z. B. durch eine Provision, für die Prophylaxemitarbeiter gilt. Dadurch sind alle motiviert, die Patienten für das Praxiskonzept zu gewinnen.

Es muss brennen ...

Das Überzeugen der Patienten funktioniert nur, wenn auch Ihr Team überzeugt ist. Dazu passt das Zitat „Nur wer selbst brennt, kann Feuer in anderen entfachen“ (Augustinus von Hippo).

Trauen Sie sich. Ihre gute Idee lauert bestimmt schon. Leider ist es einer guten Idee aber auch egal, wer sie letztendlich in die Tat umsetzt.

Ich wünsche es Ihnen.



Thomas Kirches

DentBeratung – Thomas Kirches,
Willich

E-Mail: kirches@dentberatung.de



„So stressig die Gründung auch war: Das Arbeiten in der eigenen Praxis ist einfach wunderbar“



Frau Miriam Bohlius und Frau Dr. Silke Overmeyer-Ricklefs berichten uns im Interview über ihren Weg zur eigenen Praxis.

Was hat Sie dazu bewogen, sich für eine Praxisgründung zu entscheiden? Wie waren Ihre jeweiligen Ausgangssituationen?

Dr. Silke Overmeyer-Ricklefs (SO): Wir waren beide vorher als angestellte Zahnärztinnen tätig und hatten beide zwei Kinder bekommen. Nun ging es gedanklich um den Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Job und Familie mit kleinen Kindern. Sehr schnell mussten wir feststellen, dass die Arbeitszeiten als Angestellte natürlich nur in Grenzen flexibel zu gestalten sind. Auch in Hinblick auf Kita-Schließzeiten bzw. später Schul-

ferien schien die Selbstständigkeit vieles einfacher zu machen.

ZÄ Miriam Bohlius (MB): Da mein Mann ebenfalls Zahnarzt ist und sein Dienstzeitende bei der Bundeswehr in absehbarer Zeit bevorstand, waren wir bereits seit längerem erfolglos auf der Suche nach einer passenden Praxis zur Übernahme.

Mein Mann hatte dann die Idee der gemeinsamen Niederlassung zu dritt: eine sehr ähnliche familiäre Situation mit kleinen Kindern, das gleiche Alter und auch die gleiche (zahnmedizinische) Schule der MHH. Die gemeinsame Grundidee, welche wir nun auch im Praxisalltag erfolgreich umsetzen, war, dass wir im Schichtsystem ohne Mittagspause arbeiten, um so noch aus-

reichend Zeit für die Familie zu haben. Zeitgleich aber – aufgrund des Konstrukts der BAG mit drei Kollegen – z. B. zu Urlaubszeiten immer mindestens ein Zahnarzt in der Praxis ist, um eine angemessene Versorgung der Patienten sicherzustellen.

SO: Wir denken, darauf lässt sich eine tolle Partnerschaft bauen. Schnell ging dann die Suche nach einer geeigneten Praxis oder Räumlichkeiten los, was sich aber als gar nicht so einfach erwies.

Was hat Sie beide zusammengeführt und wann haben Sie mit der Planung begonnen?

SO: Kennengelernt haben wir uns im Studium und durch gemeinsame Freunde in Hannover. Ich komme gebürtig aus Jever.

MB: Wir zogen nach dem Studium, bedingt durch die Kommandierung meines Mannes an den Bundeswehrstandort Wittmund, ebenfalls nach Jever.

SO: Zusätzlich verbanden uns anfangs der Reitsport, später dann die Schwangerschaften und die Kinder.

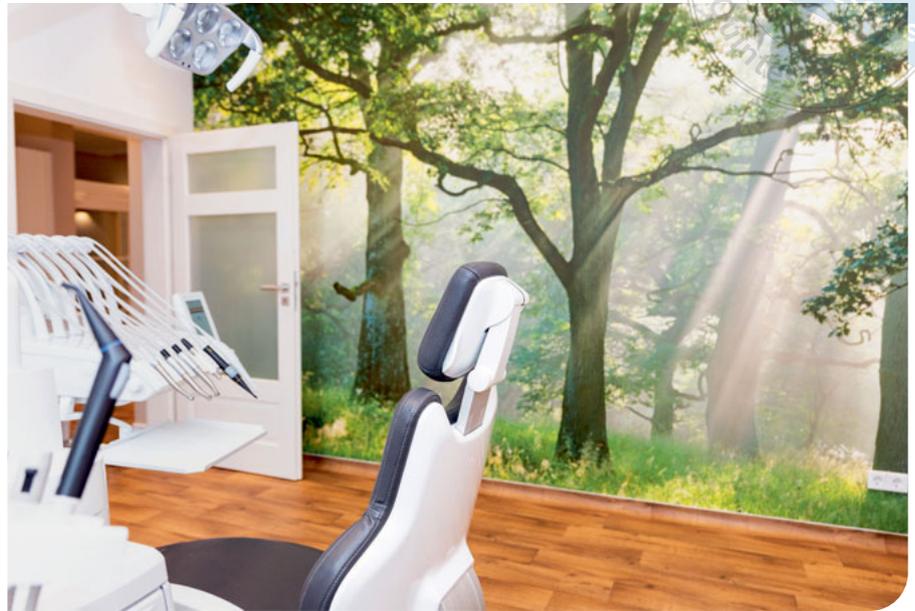
Begonnen haben wir mit der Planung im Sommer 2019. Nach einem Fehlschlag beim Versuch, eine insolvente Praxis zu übernehmen, entstand dann durch Zufall der Kontakt zu unserem jetzigen Vermieter, dessen Frau sich erst ein Jahr zuvor in Ostfriesland mit eigener Zahnarztpraxis niedergelassen hatte.

MB: Im Oktober 2019 haben wir dann das erste Mal die spätere Praxisimmobilie besichtigt. Anfangs waren wir durch die Größe verunsichert. Doch Gespräche mit ehemaligen Neugründern ergaben eher die häufige Problematik der späteren Erweiterung. So nahmen wir allen Mut zusammen und planten sechs Behandlungszimmer plus ein weiteres in Reserve.

SO: Insgesamt erstreckt sich die Praxis nun über 4 Etagen und 400 m². So hatten wir die Möglichkeit, auch ausreichend große Personalräume und Büros sowie Lagerfläche zu verwirklichen.

Welche Art von Unterstützung und Beratung hatten Sie? Was davon war sinnvoll und worauf kann man eventuell auch verzichten?

MB: Wir haben uns recht früh für einen Steuerberater entschieden, der uns viele Fragen beantworten konnte. Auf wirtschaftliche Aspekte der Selbstständigkeit und steuerliche Fragen wird man im Studium ja leider nicht vorbereitet. Betreut wurden wir dann von einem Depot, welches uns mit einer Architektin und den technischen Planungen versorgte. Sonst hatten wir keine Berater.



SO: Mein Mann unterstützte uns zusätzlich, der nach seinem BWL-Studium einfach viel Know-how mitbrachte, das uns fehlte. Außerdem war interfamiliär bei uns klar, dass sein eigenständiger Job neben der Praxis für uns mit den Kindern nicht tragbar sein würde. Mittlerweile unterstützt er uns als Praxismanager und hält uns bei vielen Themen den Rücken frei. Dadurch, dass wir so zu viert waren bzw. sind, konnten wir auch schon in der Planung Verantwortlichkeiten aufteilen und so natürlich sehr effektiv arbeiten.

Was waren die größten Herausforderungen? Welche Probleme gab es und wie konnten sie gelöst werden?

MB: Die größte Herausforderung war zu planen, dass wir zunächst zu zweit gründen, mein Mann dann aber nach einigen Monaten als dritter Gesellschafter mit einsteigt. Denn damit verbunden war auch die finanzielle Regelung dessen, ob und wie mein Mann sich von Anfang an beteiligt. Es war aufgrund der zeitlichen Nähe des Einstiegs meines Mannes und der Aufteilung der Räume auf mehreren Etagen nicht sinnvoll, z. B. zunächst nur mit vier Behandlungszimmern zu starten. Somit hatten wir im Prinzip schon

die volle Investitionssumme am Anfang zu tätigen. Das war einer der Knackpunkte, die viel Hirnschmalz gekostet haben und die wir mithilfe des Steuerberaters lösen konnten.

SO: Außerdem hatten wir oft das Gefühl, „die Katze beißt sich in den Schwanz“. Wir brauchten einen Gesellschaftsvertrag für die Finanzierungen, die Finanzierungen für den Mietvertrag, den Mietvertrag für weitere Planungen und erst nach weiteren Planungen hatten wir eigentlich die voraussichtliche Summe für unsere Finanzierungen und den Gesellschaftsvertrag. Diese oder ähnliche Gedankenkarusselle hatten wir auch bei der Eintragung ins Partnerschaftsregister und einigen anderen Hindernissen.

MB: Auch war es wirklich fast bis zum letzten Moment schwierig abzuschätzen, wann wir tatsächlich den Bohrer in die Hand nehmen könnten. Der Baufortschritt war teilweise nicht wie geplant, aber Personal musste eingestellt und ggf. noch Kündigungsfristen eingehalten werden. Da hatten wir doch die eine oder andere schlaflose Nacht.





facher, wenn im Hintergrund Familie und Freunde stehen, die einen ermutigen, aufmuntern und nicht vergessen lassen, warum man diesen Weg geht. Und einem auch tatkräftig unter die Arme greifen, wenn es mal darum geht, die Kinder zu betreuen.

MB: Wir haben leider keine Familie vor Ort, sodass wir uns ein alternatives Netzwerk aufbauen mussten. Wir haben eine gute Bekannte für die Kinderbetreuung angestellt, die unsere beiden Jungs an den Tagen aus der Kita holt, wenn mein Mann und ich bis abends in der Praxis sind. Wenn alle Stricke reißen, springen auch Freunde ein und unterstützen uns tatkräftig. Ohne dieses Netzwerk wären wir so manches Mal aufgeschmissen gewesen – sowohl in der Planungsphase als auch nach Eröffnung der Praxis.

Was würden Sie darüber hinaus zukünftigen Gründern noch an wertvollen Tipps mit auf den Weg geben?

MB: Ich bin sehr froh darüber, dass wir den Weg ohne externe Berater gegangen sind. So aufreibend das auch manches Mal war, so gut ist es auch, wenn man sich gezwungenermaßen tief mit der gesamten Materie befassen muss. Auf jeden Fall kann ich abschließend sagen, dass sich der steinige Weg gelohnt hat. Die Arbeit in der eigenen Praxis ist deutlich zufriedenstellender und wir können wesentlich flexibler agieren als im Angestelltenverhältnis.

SO: Der Dentalmarkt ist ein Schlitzohr. Die Preisschwankungen sind wirklich enorm und es lohnt sich definitiv, für alles mehrere Angebote einzuholen und bei verschiedenen Anbietern zu kaufen. So stressig und nervenaufreibend die Gründung auch war, das Arbeiten in der eigenen Praxis ist einfach wunderbar und es lohnt sich sein eigener Chef zu sein.

Vielen Dank für das Gespräch!

Inwiefern hat die Coronakrise den Gründungsprozess verkompliziert?

SO: Es war ehrlich gesagt fürchterlich. Der erste Lockdown führte dazu, dass der Bauausschuss nicht tagte. Also bekamen wir keine Baugenehmigung. Online fand zu diesem Zeitpunkt ja noch nichts statt, da alle dachten der Spuk wäre bald vorbei. So mussten wir uns eine Zeit lang tatsächlich arbeitslos melden. Wir kratzten an Ersparnissen, um diese Phase zu überbrücken, von der zu diesem Zeitpunkt keiner wusste, wie lange sie dauern würde. Dann kam es zu baulichen Verzögerungen, da Handwerker aus dem Ausland nicht einreisen durften oder wochenlang in Quarantäne verbringen mussten, während der Bau stand. Am Ende der Bauphase begann der Mangel an Holz und anderen Werkstoffen. Da hatten wir das Glück, dass unser Vermieter als Bauunternehmer bereits alles frühzeitig bestellt und auch fast alles an Material bereits vor Ort hatte.

MB: Den Tiefpunkt erreichten wir allerdings, als wir Bewerbungsgespräche mit potenziellen Angestellten führen wollten. Unsere Praxisräumlichkeiten waren noch im Rohbau, Cafés und Restaurants waren

geschlossen. Dann kam noch die Regelung, dass sich keine drei Haushalte treffen durften. Somit war auch ein Treffen bei einem von uns zu Hause keine Option.

SO: Zusätzlich sorgten die geschlossenen Kitas dafür, dass 4 kleine Jungs neben der Praxisplanung, etlichen Telefonaten, E-Mails, WhatsApp und blank liegenden Nerven ihre Aufmerksamkeit einforderten. Ruhige Telefonate waren praktisch nicht möglich. Wichtige Rückrufe erteilten uns prinzipiell während Wutanfällen oder Geschwisterstreits. Die meiste Planung lief über WhatsApp. Teilweise knapp 30 Sprachnachrichten von 4:30 bis 23:00 Uhr über den Tag verteilt. Das war schon ziemlich anstrengend, da es einfach so viele wichtige Entscheidungen zu treffen gab, die man wesentlich einfacher im entspannten Gespräch bei einem Kaffee hätte besprechen können.

Wie wichtig ist die familiäre Unterstützung und worauf sollte man in dieser Zeit im privaten Umfeld achten?

SO: Die familiäre Unterstützung war bei uns einer der Grundpfeiler der Praxisgründung und Planung, aber natürlich auch später im Alltag. Es ist deutlich ein-

Ich male mir die Welt, wie sie mir gefällt oder: Warum ich mich immer wieder für die Selbstständigkeit entscheiden würde

Dr. Sabine Jaschinski, selbstständige Zahnärztin im Kreis Gütersloh (Westfalen-Lippe) im Interview mit Dr. Susanne Woitzik, Die ZA.

Dr. Woitzik: Wie verlief Dein Weg in die Selbstständigkeit?

Dr. Jaschinski: Als junge Zahnärztin war ich über einen Zeitraum von 9 Jahren in insgesamt 5 Praxen angestellt. Ich war immer auf der Suche: Zunächst wollte ich in den Job als Zahnärztin nur Fuß fassen, dann wollte ich mehr über zahnärztliche Hypnose wissen, anschließend mehr über Parodontologie lernen. Dann erschien mir die Arbeit in einer Klinik interessant, wo es zunächst mein Ziel war, an einer Uniklinik zu habilitieren.

Das Arbeitsumfeld hat mir aber in keinem dieser Jobs gefallen. Daher bin ich nirgendwo lange geblieben. Irgendwann war ich an dem Punkt, an dem mir klar war: Ich will zurück in meine Heimat! Dort habe ich eine Anstellung gefunden, von der ich von Anfang an wusste, dass sie nicht für lange sein würde, da sich der Sohn des Praxisinhabers im Hintergrund bereit machte. Obwohl mir die Stelle von Anfang an nicht zusagte, nahm ich sie an, um vor Ort nach „der perfekten Stelle“ zu suchen. Die gab es aber nicht. Durch Zufall entdeckte ich aber eine Praxis im Raum Gütersloh, die keine angestellte Zahnärztin suchte, sondern die zur Übernahme ausgeschrieben war. Von diesem Zeitpunkt an beschäftigte ich mich mit dem Schritt in die Selbstständigkeit. Am Ende entschied ich mich nicht für das



erste Angebot, sondern suchte mithilfe meines Niederlassungsberaters und seinem Netzwerk weiter. Und nach einigen Besichtigungen und vielen Gesprächen weiter hatte ich dann die für mich passende Praxis gefunden.

Dr. Woitzik: Worauf hast Du bei der Auswahl Deiner Praxis geachtet?

Dr. Jaschinski: Zunächst ist es wichtig, einen guten und erfahrenen Niederlassungsberater an seiner Seite zu haben. Mit ihm zusammen habe ich mir immer „die Zahlen“ des Abgebers angeschaut: Besonderes Augenmerk richteten wir dabei immer auf die Kosten (Personal, Miete, ...) und auf die Fragestellung, ob ich das Mindesthonorar, das nötig ist, um einerseits die Praxiskosten und andererseits meine eigenen Lebenshaltungs-

kosten zu decken, „erbohren“ kann und will – und ob noch „Luft nach oben ist“. Ob z. B. Arbeitsbereiche, die ich abdecke, bisher noch nicht ausgeschöpft bzw. angeboten wurden. Später, als die Entscheidung schon für meine jetzige Praxis gefallen war, wusste ich die folgenden Kriterien sehr zu schätzen:

Die Praxis ist von meinem Zuhause aus per Fahrrad erreichbar – mitten durch idyllisches Grün und ohne eine einzige Ampel auf dem Weg.

Der Praxisgrundriss hat mir sehr gefallen. Das Wartezimmer ist in der Mitte der Praxis: Es hat ein schickes, vom Dach her lichtdurchflutetes Atrium, alle anderen Praxisräume haben Fenster nach draußen und somit Tageslicht. Außerdem hat die Praxis einen Seiteneingang, durch den man diskret ein- und ausgehen kann, ohne dass die wartenden Patienten dies im Blick haben.

Dr. Woitzik: Wie ging es nach der Praxisübernahme weiter?

Dr. Jaschinski: Als die Entscheidung erst einmal getroffen war, lief der Rest fast von allein. Der Moment, in dem ich meine Unterschrift unter den Darlehensvertrag mit der für mich astronomisch hohen Summe und den Praxisvertrag gesetzt hatte, machte mir klar: „Es gibt keinen Weg zurück.“ Es war nicht mehr die Frage nach dem „Ob“, sondern nur noch nach dem „Wie“ meine Selbstständigkeit erfolgreich gelingen würde. Wichtig für mich war an dieser Stelle die super Unterstützung durch meine Familie, da



die Niederlassung meiner Meinung nach eine Familienangelegenheit ist! Es hat mir gut getan, dass mein Ehemann mich in meinem Vorhaben bekräftigte und mir mit handwerklichem Geschick, pragmatischen Ideen und Geduld zur Seite stand. Meine Eltern halfen mir beim Renovieren der Praxis und unterstützen mich bis heute mit Hausmeisterdiensten und bei der Kinderbetreuung. Ein Großteil meiner erweiterten Familie gehört kaufmännischen Berufen an, sodass ich von ihnen „Nachhilfe“ in betriebswirtschaftlichen Fragestellungen bekam.

Rückblickend kann ich sagen, dass wir letztlich für jede Herausforderung eine Lösung gefunden haben und ich persönlich daran Stück für Stück immer mehr gewachsen bin. Ein tolles Gefühl!

Dr. Woitzik: Welche Stolpersteine lagen auf Deinem Weg?

Dr. Jaschinski: Der Start in die eigene Praxis war in meinem Fall holprig. Das hatte selbst mein Niederlassungsberater mit 40 Jahren Berufserfahrung bis dato noch nicht erlebt. Ein solcher Start ist nicht die Regel!

Trotzdem ist er gelungen! Daher soll meine Geschichte eine Mutmach-Geschichte sein! Ich hatte anfangs viele ungeplante Ausgaben: In den Schränken der Praxis fand ich mehrere Umzugskisten voll mit abgelaufenem Material, sodass ich im ersten Jahr deutlich höhere Materialkosten hatte als einkalkuliert.

4 Wochen nach der Übernahme löste ein defekter Behandlungsstuhl einen Wasserschaden aus. Der Schaden musste behoben und ein neuer Behandlungsstuhl gekauft werden. Zeitgleich sind das Röntgengerät und die EDV-Anlage kaputtgegangen. Ich musste nachfinanzieren.

Erschwerend kam hinzu, dass das Personal meines Vorgängers einfach nicht zu mir passte. Mit dem passenden Niederlassungsberater an meiner Seite sind mir aber die jetzt nötigen Schritte

gut gelungen und ich konnte diese Situationen gut meistern. Das hat mich stolz gemacht und mir Rückenwind gegeben! In der Zwischenzeit entwickelte sich meine Praxis weiter, Patientenklentel und Personal passten allmählich besser zu mir.

Aber dann waren da noch die großen bürokratischen Monster wie das Hygiene- und das Qualitätsmanagement: Ich entschied mich, die Erarbeitung als Teamevent zu gestalten. Das hat dem ganzen Team Spaß gemacht, es holte alle mit ins Boot, und am Ende hatten alle Praxismitarbeiterinnen den gleichen Wissensstand. Diese Maßnahme wurde mithilfe von EU-Mitteln sogar noch gefördert – perfekt!

Einem Jahr nach meiner Niederlassung zog ich mir bei einem Sportunfall einen doppelten Wirbelbruch zu. Ich konnte über Monate nur stundenweise arbeiten, die Ausgaben liefen aber zu 100 % weiter. Was nun? Aber auch diese ungünstige Situation wendete sich am Ende zum Guten. Da ich in dieser Zeit nicht selbst Autofahren konnte, fuhr mich eine meiner Mitarbeiterinnen, der ich eigentlich schon kündigen wollte (!). Im normalen Praxisleben hatte es oft „geknirscht“ zwischen uns, doch durch die gemeinsamen täglichen Autofahrten wuchsen wir zusammen. Heute reicht ein Blick von einer Zehntelsekunde, damit die andere weiß, was Sache ist – ein unglaublicher Vorteil im gemeinsamen Arbeitsleben und im ungeliebten Notdienst. Wir entdeckten während der gemeinsamen Autofahrten immer mehr Gemeinsamkeiten und konnten dabei auch viele Missverständnisse, die zwischen uns standen, ausräumen. Heute ist sie für mich eine sehr wertvolle Mitarbeiterin! Welche Ironie des Schicksals, dass es genau dieses Unfalls bedurfte, um die wahren Schätze dieser Mitarbeiterin zutage zu fördern!

Als ich den Wirbelbruch gerade überstanden hatte, wurde im Dorf ver-

breitet, dass ich pleitegehen würde. Ich bemerkte, dass die Patienten irritiert waren. Zum Glück hatte ich da schon ein wunderbares Team hinter mir. Wir haben gemeinsam überlegt, wie wir dieser Situation begegnen können. Eine Mitarbeiterin kam auf die geniale Idee, einen Azubi zu suchen. Da die Ausbildung über 3 Jahre geht, würde das als eindeutiges Signal gewertet werden, dass die Praxis weiter existieren würde. Ich habe also Anzeigen geschaltet und Plakate in den hiesigen Supermärkten, bei den Banken und in der Post aufgehängt. So haben wir auch diese Herausforderung kreativ bewältigt. Es hat mich sehr froh gemacht zu wissen, dass meine „Damenmannschaft“ uneingeschränkt hinter mir steht!

Kurz darauf musste ich ein Paket von der Post abholen. Die Ankündigung einer Praxisbegehung! Das Herz sank mir in die Hose. Mein erster Gedanke war: „Oh Schreck, was wollen die? Habe ich jetzt nicht schon genug Prüfungen bestanden?“

Ich habe mir daraufhin Hilfe bei der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe (ZÄKW) geholt: Ein Mitarbeiter der ZÄKW beging im Vorfeld gemeinsam mit uns meine Praxis und hat uns ruhig und freundlich auf noch zu optimierende Punkte hingewiesen. So konnten wir an den erforderlichen Stellen nachpolieren. Am Tag der Begehung mussten wir die Behandlungszimmer zugänglich machen, es wurden viele Dokumentationen (Validierungsberichte, Ausleseprotokolle usw.) gesichtet. Etliche Fragen wurden an die anwesenden Mitarbeiterinnen gerichtet. Wir waren aber alle gut vorbereitet und hatten für ein angenehmes Ambiente während der Besprechung gesorgt. Tischdecke aufgelegt, Kerze angezündet, Kaffee und Kekse standen bereit! Auch diese Prüfung meisterten wir mit Bravour und waren richtig stolz! All diese Erlebnisse haben das Team unglaublich zusammengeschweißt!

Nach der Begehung haben wir im Team auf unseren Erfolg angestoßen.



Dabei habe ich auf den Sekt verzichtet. Nun wussten es auch meine Mitarbeiterinnen. Ich war schwanger! Alle freuten sich mit mir! Bis zum 7. Monat war alles okay. Doch dann musste ich liegen. Gott sei Dank hatte ich mir bereits im 4. Monat einen Vertreter gesucht. Er musste – und konnte zum Glück auch – schon 2 Monate eher einspringen. Erfreulicherweise hat meine Versicherung die Kosten für meine Vertretung fast komplett übernommen.

Rückblickend betrachtet glaube ich, dass es schlau ist, sich recht früh selbstständig zu machen, um das für eine Schwangerschaft nötige finanzielle Polster aufzubauen. Ich persönlich habe aber diese „Entwicklungszeit“ in den unterschiedlichen Angestelltenjobs gebraucht, um zunächst zu wissen, was ich nicht will, um daraus zu entwickeln, was ich will!

Heute vertrete ich ganz klar den Standpunkt, dass die Selbstständigkeit nicht nur „genau mein Ding“ ist, sondern auch für viele Kollegen und Kolleginnen sehr erstrebenswert ist. Man knüpft Kontakte, an die man sich als Angestellte/r wahrscheinlich nicht herantraut oder die sich vielleicht auch einfach nicht ergeben. Dazu gebe ich gern folgendes Beispiel: Als unser Sohn in die Kita kommen sollte, kassierten wir zunächst eine Absage nach der anderen. Da ich in einem anderen Zuständigkeitsbezirk wohne und nur dort und nicht am Praxisstandort den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz habe, fasste ich mir eines Tages ein Herz, rief die Bürgermeisterin meines Praxisstandorts an und schilderte ihr die Situation. Und ich hatte Erfolg: Sie nahm sich nicht nur die Zeit für unser Telefonat, sondern hörte mir auch aufmerksam zu, denn dieses Konzept hatte sie als zeitweise alleinerziehende Mutter seit jeher verfolgt. Es dauerte etwas, aber ich bekam den Kitaplatz an meinem Praxisstandort. Ich war stolz und glücklich! Ich bin mir sicher, dass

mir das als angestellte Zahnärztin nicht gelungen wäre!

Mein Fazit: Die ersten Jahre meiner Selbstständigkeit waren zwar anstrengend für mich, aber es ist ein gutes Gefühl, die Fäden selber in der Hand zu halten und vom „Erfüller“ zum „Gestalter“ zu werden.

Dr. Woitzik: Wie beurteilst Du Deine heutige Situation?

Dr. Jaschinski: Ich bin ausgesprochen zufrieden. Mittlerweile habe ich sogar einen deutlich höheren Umsatz als mein Vorgänger. Meine Patienten kommen sehr gerne zu mir. Ich genieße die Selbstständigkeit. Ich habe genau das Team um mich, mit dem ich mich wohlfühle, und ich kann mich auf meine „Damenmannschaft“ wirklich verlassen! Das allein macht schon glücklich und zufrieden. Aber zudem habe ich auch genau die Patienten, die zu mir passen. Es war etwas haarig, diejenigen auszusortieren, die zwar zum alten Praxisinhaber, aber nicht zu mir passten. Aber jetzt bin ich da, wo ich hinwollte. Außerdem kann ich genau mit den Materialien arbeiten, mit denen ich arbeiten möchte. Als Angestellte musste ich so viele „faule“ Kompromisse schließen, sodass ich meine Situation jetzt ganz besonders zu schätzen weiß.

Außerdem habe ich endlich auch große Arbeiten, die sich sonst immer mein Chef vorbehalten hat. Sie machen mir besonders viel Freude. Dabei kann ich meine Fähigkeiten in vollem Umfang nutzen. Und noch schöner: Ich kann mich auf die Bereiche der Zahnmedizin und sonstigen Aufgaben in der Praxis konzentrieren, die ich wirklich mag. Was ich nicht mag, lagere ich an Überweisungspraxen aus.

Ich arbeite, wann und so viel ich will. Ich beendigte viele meiner ursprünglichen Glaubenssätze und habe beispielsweise keine typischen, sondern für mich passende Sprechstundenzeiten. Meine Behandlungszeiten sind beispielsweise

montags von 8 bis 16 Uhr, dienstags von 13 bis 18 Uhr, mittwochs und freitags von 8 bis 12 Uhr, donnerstags von 8 bis 12 Uhr und von 14:30 bis 18:00. Diese Zeiten entsprechen natürlich nicht meinen Arbeitszeiten, diese sind ausgedehnter, aber in gewissem Umfang flexibel. Außerdem möchte ich auch aufräumen mit dem Glaubenssatz, dass man als Selbstständige eine 60- bis 70-Stunden-Woche hat! Ich kann auch mit deutlich weniger Arbeitszeit gut leben, habe Zeit für meine Familie, für Sport und sogar noch Kapazitäten frei, um mich auch in anderen Bereichen wie z. B. der KZVWL und der Kita zu engagieren. Es geht alles, wenn ich das will und wenn es mir wichtig ist!

So habe ich mir ein Umfeld geschaffen, in dem ich mich rundum wohlfühle. Wo ich ganz viele Dinge mache, die ich mag, und jene weglassen kann, die ich nicht mag: „Ich male mir die Welt, wie sie mir gefällt“ – ein tolles, sehr befriedigendes Gefühl. In mir ist eine große innere Zufriedenheit, die ich so als Angestellte nie erlebt habe. Ich habe endlich das Gefühl, angekommen zu sein. Es ist jetzt genauso, wie ich es immer haben wollte.

Dr. Woitzik: Welche Tipps würdest Du jungen gründungs- bzw. übernahmewilligen Kollegen/-innen mitgeben?

Dr. Jaschinski: Zunächst einmal würde ich sie darin bestärken, den Weg in die Selbstständigkeit zu gehen. Das Leben als angestellte Zahnarzt/-ärztin ist nur vermeintlich sicherer. Ich bin davon überzeugt, dass es mit zunehmendem Alter schwieriger wird, als Angestellte/-r unterzukommen. Auch in der Coronazeit wurde das deutlich: Die Chefs haben gearbeitet und ihre Mitarbeiter in Kurzarbeit geschickt. Auch als Angestellte bin ich mit Widrigkeiten konfrontiert. Aber es fehlen die Gestaltungsmöglichkeiten! Als Angestellte/-r muss ich mich mit den Dingen, wie sie sind, arrangieren.

Wenn ich noch einmal eine Praxis übernehmen würde, würde ich noch genauer hinschauen, was in den Schubladen und Schränken liegt, und auch die Geräte noch genauer prüfen. Möglicherweise hätte ich mir dadurch Ärger erspart. Deshalb: Sucht Euch gute Berater, die Euch bei den Themen unterstützen können, bei denen ihr nicht tief genug im Thema seid.

Und: Macht Euch frei von dem Glaubenssatz, dass man als Chef/-in alles wissen und können muss. Vernetzt Euch beispielsweise mit dem FVDZ, der Kammer, der KZV und anderen Kollegen/-innen. Sucht den Erfahrungsaustausch. Ihr müsst nicht alles selbst machen! Beispielsweise haben die Kammer und die KZV in Westfalen-Lippe einen tollen Dokumentenservice. Man kann dort anrufen, wenn man Fragen hat. Es gibt bei der KZVWL sogar ein Patenschaftsprogramm, dem man sich zu Anfang seiner Niederlassung anvertrauen kann. Dies hat mir ebenfalls sehr geholfen, meine Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Dr. Woitzik: Welche Erkenntnisse hast Du in der Angestelltenzeit gewonnen?

Dr. Jaschinski: In der Assistenzzeit habe ich vieles ausprobiert: kleine und große Praxen, die Uniklinik, Hypnoseausbildung. Ich glaube, dass die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Zeit für mich waren, wie ich nicht sein will und was ich nicht haben wollte. Das hat mir gehol-

fen, mir darüber klar zu werden, was ich selbst will.

Ein Schlüsselerlebnis war beispielsweise die Bemerkung meines damaligen Chefs, als ich total motiviert von einer Hygieneschulung zurückkam und darauf brannte, einiges in der Praxis zu ändern: „Es kann alles so bleiben wie es ist, wir operieren hier doch nicht am offenen Herzen.“ Das hat mich damals sehr frustriert und mir jegliche Motivation geraubt. Das hat meinen heutigen Führungsstil nachhaltig geprägt. Mir ist es wichtig, dass sich mein Team mit seinen Ideen aktiv in meine Praxis einbringen und mitgestalten kann.

Dr. Woitzik: Welchen Rat möchtest Du jungen Kollegen/-innen für die Assistenzzeit mit auf den Weg geben?

Dr. Jaschinski: Macht nicht ein Curriculum nach dem anderen, beschränkt Euch nicht nur auf das Fachliche, sondern lernt so viel wie möglich über Praxisorganisation, -strukturen, QM, Hygiene, Betriebswirtschaft und Personalführung. Sucht Euch eine Praxis mit möglichst flachen Strukturen und Chefs, die Euch gut auf die Selbstständigkeit vorbereiten. Ob ein Endomikroskop dort vorhanden ist oder die Schränke neu sind, ist nicht wichtig! Je mehr Ihr über Praxisführung wisst, desto einfacher wird Eure Praxisgründung oder -übernahme. Darin liegt die und insbesondere Eure Zukunft!



Dr. Sabine Jaschinski

Zahnärztin in eigener Praxis in Marienfeld



Dr. Susanne Woitzik

Die ZA

E-Mail: swoitzik@die-za.de

Expertin für betriebswirtschaftliche Praxisführung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung

Regionalgruppen



Stipendium für ein Studium an der AS-Akademie

Die Gewinnerin Frau Maria Missong von Treskow.

In diesem Jahr hat der Verband erstmals ein Stipendium für ein Studium an der AS-Akademie unter seinen Mitgliedern ausgeschrieben. Aus allen Bewerbungen wählte der Vorstand Maria Missong von Treskow aus Koblenz zur Gewinnerin. Mit dem Stipendium, welches unter anderem die Übernahme der Studiengebühren in Höhe von 3.900 EUR beinhaltet, möchte Dentista die Stipendiatin auf ihrem Weg in die Standespolitik unterstützen und ihr die Möglichkeit bieten, sich umfassendes Wissen zu Themen aus Gesundheitswesen, Selbstverwaltung und Berufspolitik anzueignen. Wir gratulieren herzlich und wünschen viel Spaß!



Stammtischtreffen der Regionalgruppe Würzburg.

Der aktive Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen ist eines der primären Ziele von Dentista. Um Ihnen eine möglichst unkomplizierte Gelegenheit hierfür zu bieten, haben sich deutschlandweit Regionalgruppen gebildet, deren Leiterinnen in Eigeninitiative Stammtischtreffen ausrichten. Wir bedanken uns ganz herzlich für das großartige Engagement und die tolle Organisation der Stammtische!

Unsere Stammtischtreffen bieten Ihnen eine schöne Gelegenheit, sich in lockerer Atmosphäre mit Kolleginnen aus der Region zu privaten und beruflichen Themen auszutauschen. Alle aktuellen Termine finden Sie immer unter www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional.

Eine Übersicht der derzeit bestehenden Regionalgruppen gibt es hier: www.dentista.de/regionalgruppen. Bei Ihnen in der Umgebung gibt es noch keine Regionalgruppe und das möchten Sie ändern? Dann schreiben Sie uns gern an: info@dentista.de!

Der Verband der Zahnärztinnen - Dentista e.V. bedankt sich für die Unterstützung der Verbandsarbeit herzlich bei seinen Paten:





Dentista Akademie

Bildquelle: AdobeStock/Photographee.eu



Die Dentista Akademie ist ein Servicebereich mit Fortbildungsangeboten von Mitgliedern, Akademiepartnern und vom Verband selbst. Weitere Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen sowie das vollständige Akademieprogramm finden Sie unter www.dentista.de/events/akademie.

Mitglieder Veranstaltungen

Zahnärztliche Chirurgie und orale Medizin für Zahnärztinnen 2022

Das Curriculum unseres Mitglieds Prof. Dr. Margrit-Ann Geibel umfasst vier Intensivkurse sowie ein öffentliches Fachgespräch und richtet sich an praktizierende Zahnärztinnen mit dem Ziel, ihnen Sicherheit in der Zahnärztlichen Chirurgie zu vermitteln. Dies gilt sowohl für die klassischen dentoalveolären Eingriffe der Oralchirurgie als auch für die zahnärztliche Implantologie. Darüber hinaus schärfen die Teilnehmerinnen ihren allgemein-zahnärztlichen Blick für Patient/-innen mit Grunderkrankungen und trainieren auch in Fällen mit systemischen Beeinträchtigungen, sicher zu entscheiden und zu handeln.

Termine: 11./12. März, 06./07. Mai, 24./25. Juni, 17. September 2022 (die Kurse sind auch einzeln buchbar)

Ort: Akademie für Zahnärztliche Fortbildung, Lorenzstraße 7, 76135 Karlsruhe

Info & Anmeldung: www.za-karlsruhe.de [Kurse 9250–9254]

Akademiepartner Veranstaltungen

PraxisGründer-Seminare auf Mallorca

In 2022 findet das beliebte PraxisGründer-Seminar, veranstaltet von unserem Rechtsbeirat Thomas Kirches – Dentberatung, in zweifacher Ausführung auf der Sonneninsel Mallorca statt. Das sehr umfangreiche Programm mit nahezu allen Themen rund um die Erfüllung des Traums von der eigenen Praxis wird von namhaften Referenten kompetent und kurzweilig vermittelt. Wir freuen uns sehr, bei diesen einzigartigen Events wieder als Kooperationspartner mit dabei zu sein!

Termine: 12.–15. Mai 2022 sowie 29. September–2. Oktober 2022

Infos & Anmeldung: www.dentberatung.de/info@dentberatung.de

DGÄZ: Symposien auf Sylt

Getreu dem Motto „Vorsprung durch Fortbildung“ wird die DGÄZ auch bei ihrem 6. Sylter Symposium für Ästhetische Zahnmedizin und Dysgnathien wieder ein hochkarätiges Fortbildungsprogramm in angenehmer Atmosphäre anbieten.

Termin: 25.–28. Mai 2022

Ort: A-ROSA Sylt, Listlandstraße 11, 25992 List/Sylt

Info & Anmeldung: www.sylt2022.dgaez.de

DIE ZA – Kostenlose Online-Seminare 2022

Von der praktischen Hilfe bei der Praxisgründung über Anleitungen zur Konfliktauflösung im Team bis hin zur gezielten Verbesserung bei Ihren Abrechnungen – im neuen Seminarprogramm unseres Kooperationspartners DIE ZA erwarten Sie 35 topaktuelle Online-Seminare zu Trendthemen – und das komplett kostenlos. Es werden eine Fülle an spannenden Themen, Tipps und Hilfestellungen für Ihren Praxisalltag geboten. Also: Nehmen Sie Ihre Fortbildung selbst in die Hand – ganz nach dem Motto „The Future is now!“

Infos: www.die-za.de/seminarkalender

HTS 2022 – „Erfolgreich führen: Kommunikation, Marketing und Reflexion in der Zahnarztpraxis“

Das Hirschfeld-Tiburtius-Symposium findet am 25. Juni 2022 von 9–17 Uhr in der Steinburg über Würzburg statt und wird mit Kinderbetreuung angeboten. Anmeldungen sind ab sofort – auch direkt online – möglich.

Ort: Schlosshotel Steinburg, Reußenweg 2, 97080 Würzburg

Infos & Anmeldung:

www.dentista.de/hts-symposium

Nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause findet das Hirschfeld-Tiburtius-Symposium des Verband der Zahnärztinnen - Dentista e.V. endlich wieder live und in Farbe statt: Am 25. Juni 2022 kommen alle Interessierten in Würzburg zusammen. Traditionell bietet Dentista im Rahmen des HTS einen Mix aus zahnärztlichen Fachthemen und solchen Themen, die den Praxisalltag zwar berühren, aber nicht zwingend im Zahnmedizinstudium gelehrt werden. So dreht sich das Programm im kommenden Jahr um das Thema „Erfolgreich führen“.

Gerade als Praxisinhaberin ist die tägliche Arbeit von zahlreichen komplexen Aufgaben geprägt, die über die fachlichen Herausforderungen hinausgehen. Zur Versorgung der Patienten kommen die Organisation des betrieblichen Ablaufs und die Personalführung hinzu. Gesetzliche und bürokratische Vorgaben rauben zusätzlich Zeit und erhöhen den Stressfaktor. Schnell stellt sich dann Unzufriedenheit und das Gefühl ein, keine Zeit mehr für die wesentlichen Dinge zu haben. Doch wie kann man der Unzufriedenheit entgegenwirken und den Stress minimieren? Antworten auf diese Fragen bietet das HTS 2022 unter dem Titel „Erfolgreich führen: Kommunikation, Marketing und Reflexion in der Zahnarztpraxis“.

Den Einstieg in das Fachprogramm des ganztägigen Symposiums gestaltet Yvonne Kasperek/Dormagen, Inhaberin von Synchrondent. Sie wird mit ihrem Vortrag „Teammanagement: Die Kunst des weiblichen Führens“ in das Kongressthema einführen und veranschaulichen, wie durch weiblichen Führungsstil die Kommunikation – sowohl im Team als auch mit Patienten – stark profitieren kann. Im Anschluss widmet sich Trainerin, Supervisorin, Coach im Gesundheitswesen und Dentista-Stamm-Referentin Dr. Anke Handrock der Prävention von Burn-out und Bore-out. Sie zeigt den Teilnehmerinnen Möglichkeiten und Hilfestellungen auf, um sich und die Mitarbeite-

Bildquelle: Karen Fischer Eydo



rinnen und Mitarbeiter durch die Delegation von Aufgaben vor Burn-out und Bore-out zu schützen.

Am Nachmittag verrät Coaching-Expertin Antonia Montenos das Geheimnis zielführender und wertschätzender Mitarbeitergespräche – positiver Einfluss auf Kommunikation und Stimmung in der Praxis garantiert. Mit seinem Vortrag über Marketing- und Kommunikationsansätze für nachhaltigen Erfolg schließt der Oralchirurg Prof. Dr. Marcel Wainwright das 12. Hirschfeld-Tiburtius-Symposium. Sponsorenvorträge der Paten und Kooperationspartner ergänzen das Programm.

Neben den Fachvorträgen zu aktuellen Themen ist das HTS auch 2022 geprägt durch einen interaktiven Workshop-Charakter und eine familiäre Atmosphäre – Kinderbetreuung inklusive. So gehören auch das Get-together und das gemeinsame Abendessen im wunderschönen Schlossambiente der Steinburg Würzburg zur gelungenen Mischung des Hirschfeld-Tiburtius-Symposiums.

Henriette Hirschfeld-Tiburtius (1834–1911) gilt als eine der wichtigsten Pionierinnen der Zahnmedizin. Sie machte nicht nur – als zweite Frau überhaupt – ihren Abschluss am „Pennsylvania College of Dental Surgery“. Sie eröffnete später in der Berliner Behrenstraße die erste von einer Frau geführte Zahnarztpraxis. Durch ihr Können und ihren erstklassigen Ruf wurde sie schließlich die Hofärztin der späteren Königin von Preußen und Deutschen Kaiserin Victoria. Zudem engagierte sich Hirschfeld-Tiburtius zeitlebens im sozialen Bereich.

Vorstellung der Arbeitsgruppen



Für das Einbringen der weiblichen Perspektive in die Zahnärzteschaft der Bundesrepublik Deutschland und zur Bewahrung und Förderung der Freiberuflichkeit im Sinne der gesamten Zahnärzteschaft hat der Verband der Zahnärztinnen – Dentista e.V. die nachfolgenden Arbeitsgruppen gegründet. Haben Sie Lust und Freude daran, sich für den Verband, vor allem aber für die Interessen der Zahnärztinnen zu einem der Kernthemen zu engagieren? Dann schreiben Sie uns gerne eine E-Mail an info@dentista.de. Machen Sie mit und lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft der Zahnärzteschaft mitgestalten – denn sie ist definitiv weiblich geprägt.

Rahmenbedingungen der Berufsausübung

Mit der Arbeitsgruppe unterstützt und fördert der Verband seine Mitglieder in der freien Berufsausübung, sowohl in der Selbstständigkeit als auch in anderen Berufsausübungsformen, und setzt sich für die Kommunikation der jeweiligen Vor- und Nachteile sowie die Erarbeitung möglicher Alternativen ein.

Leiterin: Dr. Susanne Fath



Rund um Mutterschaft

Die Arbeitsgruppe bringt die Problemfelder in der Gesundheits- und Familienpolitik auf Bundesebene ein und sieht es als sein Ziel an, die Abläufe in den Praxen so zu optimieren, dass die berechtigten Interessen sowohl der Arbeitgeber/-innen als auch der schwangeren/stillenden angestellten Zahnärztinnen berücksichtigt werden.

Leiterin: Irina Hahn



Vertretungsnetzwerk

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, den aktuellen Bedarf für Praxisvertretungen zu ermitteln und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu klären. Sie wird in Zusammenarbeit mit den Körperschaften einen Pool von möglichen Vertreterinnen aufbauen sowie ein Online-Tool zum Abgleich von Angebot und Nachfrage mitentwickeln.

Leiterin: Dr. Sarah Schneider





Belange Alleinerziehender

Neben dem Auf- und Ausbau eines Netzwerks für Alleinerziehende setzt sich die Arbeitsgruppe für die Prüfung vergünstigter Kammer- und Fortbildungsgebühren, für Angebote einer Kinderbetreuung während Fortbildungen und im beruflichen Alltag sowie für entsprechenden Hilfestellungen für flexible Arbeitsmodelle auf dem Weg Alleinerziehender in die Selbstständigkeit ein.

Leiterin: Martina Werner



Parität in der Vertretung des Berufsstands in den zahnärztlichen Gremien und Körperschaften

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, schnellstmöglich eine Parität der Geschlechter und Altersgruppen in den Standesvertretungen zu erreichen. Hierfür wird sich der Verband aktiv an Wahlen beteiligen und fordert gleichzeitig mehr Transparenz bei den Nominierungs- und Auswahlverfahren.

Leiterin: Dr. Kerstin Finger



Altersversorgung/Versorgungswerk

Die Arbeitsgruppe setzt sich für den Erhalt und die Stärkung der berufsständischen Versorgungswerke sowie die frühzeitige Beratung und Planung bezüglich Fragen der Altersversorgung ein und zeigt ergänzende Aspekte und Möglichkeiten auf.

Leiterin: Dr. Kathleen Menzel



Notdienst

Die Arbeitsgruppe macht es sich zur Aufgabe, eine Übersicht der heterogenen Notdienstregelungen der einzelnen KZV-Bereiche zu erarbeiten und aktuelle Daten zur Durchführung und Inanspruchnahme zu erheben. Sie setzt sich für eine Notdienstregelung ein, die den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung trägt und den Kreisstellen größtmögliche Selbstständigkeit bei der Organisation des Notfalldienstes einräumt.

Leiterin: Julia Vogt





Weiterbildung

Die Arbeitsgruppe fordert, Maßnahmen zu ergreifen, die die Durchführbarkeit der Weiterbildung hinsichtlich ihrer Planbarkeit vereinfachen und eine kontinuierliche, transparente Qualitätskontrolle garantieren. Sie setzt sich für eine konsequente Qualitätssicherung ein, indem die Weiterbildung systematisch evaluiert werden soll.

Leiterin: Dr. Friederike Maria Belok



Genderwissenschaften

Die Arbeitsgruppe fördert Wissenschaft und Forschung zu geschlechterspezifischen Fragestellungen mit dem Ziel, Prävention und Therapie in der Zahnheilkunde gezielter auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der männlichen und weiblichen Patienten auszurichten sowie Information und Aufklärung zu diesen Bedürfnissen entsprechend zu optimieren.

Leiterin: Dr. Rebecca Otto



Internationale Arbeit

Die Arbeitsgruppe strebt eine starke internationale Vernetzung und Kooperationen mit anderen Zahnärztinnen-Verbänden weltweit an und fördert die Vertretungen deutscher Zahnärztinnen als Referentinnen bei internationalen Kongressen.

Leiterin: Dr. Juliane von Hoyningen-Huene



Eine ausführliche Beschreibung der Arbeitsgruppen und ihren Zielen finden Sie auf unserer neu gestalteten Website: www.dentista.de/arbeitsgruppen.



Dental Summer – Implantologie-Starter-Tag

Auch 2022 wird im Rahmen des 13. Dental Summer im Maritim Hotel Timmendorfer Strand der beliebte Hands-on-Workshop „My First Implant“ in Kooperation von DGÄZ, DGI, ICOI Europe, Dentista und BdZA angeboten – und zwar am Samstag, den 2. Juli von 10 bis 18 Uhr. Unter anderem wird unser Rechtsbeirat RA Carsten Wiedey in einem interaktiven Workshop die „Implantologie als angestellter ZA“ aus rechtlicher Sicht beleuchten und unser langjähriges Mitglied Dr. Dr. Anette Strunz gibt einen Einblick in die grundlegende Bedeutung der positiven Kommunikation in der Implantologie. Im Mittelpunkt des ganztägigen Workshops steht der Hands-on-Part, in dem die Teil-

nehmer/-innen in praktischen Übungen das Implantieren am Kiefermodell, die Abformung, Augmentation und Naht unter Anleitung und mit Hilfestellungen ausprobieren können.

Außerdem werden wir hier auch wieder während des gesamten Kongresses vom 29. Juni bis zum 2. Juli mit einem Stand vertreten sein. Wir freuen uns schon sehr auf spannende Kontakte, anregende Gespräche und das persönliche Kennenlernen und Wiedersehen mit unseren Mitgliedern und Interessentinnen des Verbands.

Informationen & Anmeldung:

www.dental-summer.de (Kursnummer 5184)

Ausschreibung: Hirschfeld-Tiburtius-Preis 2022

Der Verband der Zahnärztinnen – Dentista e. V. verleiht alle zwei Jahre den mit 1.000 Euro dotierten Hirschfeld-Tiburtius-Preis. Für 2022 läuft die Ausschreibung noch bis zum 30. April. Verliehen wird der Preis im Rahmen des Hirschfeld-Tiburtius-Symposiums am 25. Juni in Würzburg.

Auch 2022 will der Dentista e. V. wieder eine Arbeit auszeichnen, die sich fundiert mit dem Geschlechter-Shift im Berufsstand und den daraus resultierenden Veränderungen befasst. Dazu zählen beispielsweise Zertifikatsarbeiten, Masterthesen, Dissertationen oder Veröffentlichungen in einem Fachjournal, die spezielle Fragestellungen aufgreifen, welche sich aus dem steigenden Anteil der weiblichen Zahnärzte ergeben und neue Erkenntnisse mit Relevanz für die demografische Entwicklung im Berufsstand liefern.

Die Preisträgerin wird im Rahmen des Hirschfeld-Tiburtius-Symposiums ausgezeichnet, das am 25. Juni 2022 in Würzburg stattfindet.

Ausschreibung endet am 30. April 2022

Die Einreichungsfrist für den Hirschfeld-Tiburtius-Preis 2022 endet am 30. April. Alle Bewerberinnen werden gebeten, nur Publikationen einzureichen, die ein Begutachtungsverfahren durchlaufen haben und zum Zeitpunkt des Anmeldeschlusses



Bildquelle: AdobeStock/Production Perig

nicht länger als 24 Monate veröffentlicht sind. Die Bewerbungsunterlagen, bestehend aus der Publikation, einer aussagekräftigen Zusammenfassung und einer Titelseite, sollen digital eingereicht werden unter info@dentista.de (Stichwort: Hirschfeld-Tiburtius-Preis).

Da der Dentista-Vorstand die Auswertung anonymisiert vornimmt, sollten Zusammenfassung und Originalpublikation keine Hinweise auf die Autoren enthalten – Autorennamen in der Originalpublikation können ggf. geschwärzt werden.



Wir besuchen Julia Vogt, Erfurt



Als „Thüringerin mit Herz und Seele“ kann man Julia Vogt gut beschreiben, die in der Kurstadt Bad Tennstedt aufgewachsen ist, ihr Studium an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena absolviert hat und seit 2012 ihre eigene Praxis in Erfurt führt. Bis auf einen achtmonatigen Abstecher

in den hessischen Odenwald während ihrer Assistenzzeit blieb sie als sehr heimat- und familienverbundener Mensch Thüringen immer treu. Daher war ihr von Anfang an klar, dass sie hierbleiben würde. Dass sie Zahnärztin werden möchte, stand für sie bereits in jungen Jahren fest. Als Spross einer Medizinerfamilie – ihre Mutter ist Allgemeinärztin, ihr Vater Zahnarzt – war sie quasi erblich vorbelastet. Schon früh arbeitete sie in der elterlichen Praxisgemeinschaft mit und konnte so sehr gute Einblicke in beide Fachbereiche gewinnen. Der damals bei den Allgemeinmedizinern schon hohe bürokratische und verwaltungstechnische Aufwand und die bereits vorhandenen Budgetierungen und Reglementierungen haben sie abgeschreckt, weshalb ihre Entscheidung letztendlich zugunsten der Zahnmedizin fiel.

Obwohl die zeitaufwendige Bürokratie inzwischen längst auch hier angekommen ist, bereut Julia Vogt ihre Entscheidung in keiner Weise. Nach wie vor ist sie fasziniert von der gesamten Bandbreite der allgemeinen Zahnmedizin, weshalb sie sich auch auf keinen Tätigkeitsschwerpunkt festlegen möchte. Für sie ist es gerade die Abwechslung, die den Beruf so spannend macht, und dass kein Patient ist wie der andere. Der Patientenstamm in ihrer Praxis ist sehr breit gefächert, von 0 bis 100 Jahren, und umfasst alle sozialen Schichten. Somit hat sie das „Glück“, in ihrer täglichen Arbeit vom primär gesunden (Milch-)Gebiss bis hin zur Totalsanierung alles dabei zu haben.

Die Möglichkeit, nicht in die Selbstständigkeit zu gehen, stand für sie nie zur Debatte. Ihr Weg war klar: Studium, Assistenzzeit und dann die eigene Praxis. Ihre beiden Söhne bekam sie in der Selbstständigkeit. Bei der Übernahme ihrer Praxis hatte sie ursprünglich mit der damaligen Abge-

berin eine Vereinbarung getroffen, dass diese im Falle einer Schwangerschaft stundenweise bei ihr arbeiten würde. Als es dann so weit war, wurde die Abmachung, die leider nur mündlich getroffen wurde, nicht eingehalten und so stand Julia Vogt schwanger im zweiten Jahr der Niederlassung ohne Vertretung da. Ihr Personal, ihre Familie und vor allem ihr Mann waren in der Zeit eine große Stütze und ermöglichten es, dass sie nach einer insgesamt vierwöchigen „Pause“ dann 14 Tage nach der Entbindung wieder mit Kind in der Praxis sein konnte. Die Patienten wurden nach dem Stillrhythmus bestellt – natürlich nicht so engmaschig wie zuvor – und wenn sie am Stuhl stand, wurde das Baby von ihrem Personal betreut. Natürlich war es schwer für sie als junge Mutter, wenn das Kind im Hintergrund weinte und sie die Füllung oder Präparation erst noch beenden musste. Dennoch suchte sie beim zweiten Kind gar nicht erst nach einer Vertretung. Sie wusste: Es funktioniert dank großartiger Unterstützung auch so.

Für den Dentista Verband hat Julia Vogt als Mitglied des erweiterten Vorstands die Leitung der Arbeitsgruppe „Notdienst“ übernommen. Primäres Ziel ist es hier zunächst, einen Überblick bezüglich der Notdienststörungen in den einzelnen Kambereichen zu erarbeiten – auch in Hinblick auf die Möglichkeiten der Freistellung. Des Weiteren diskutieren die derzeit vier Kolleginnen in der Arbeitsgruppe die haftungsrechtliche Frage bei allein durchgeführten Notdiensten. Das Hauptziel dabei ist es, den Notdienst sicher zu machen und dabei die veränderten Voraussetzungen zu berücksichtigen. Die Zahnmedizin wird weiblicher, Frauen sind in der Regel körperlich leichter angreifbar. Gleichzeitig werden die Patienten zunehmend aggressiver und tätliche Übergriffe nehmen zu. Deshalb sollte es nicht so sein, dass eine Zahnärztin nachts allein in ihrer Praxis einen vermeintlichen Schmerzfall behandeln muss, sondern es braucht ein Notdienstsystem, das die Sicherheit sowohl der Behandelnden als auch der Patienten gewährleistet. Weitere AG-Teilnehmerinnen aus dem Kreis der Dentista-Mitglieder sind bei der Mitarbeit herzlich willkommen (Anmeldungen gerne per Mail an info@dentista.de).

Neben ihrer Praxis, der Familie und dem berufspolitischen Engagement ist es ihr sehr wichtig, sich auch mal Auszeiten zu nehmen. Während ihrer „Me-time“ sitzt sie gern an der Nähmaschine oder liest ein gutes Buch, insbesondere jene von Dr. Tsokos haben es ihr angetan. Eine Zweitkarriere als „Rechts-Zahnmedizinerin“ wäre ihr heimlicher Traumberuf.



DENTISTA bei Facebook

„Zeitmanagement und Work-Life-Balance“

Mit der Facebook-Gruppe „Dentista Club“ hat der Verband vor zehn Jahren ein Forum geschaffen, in dem sich heute bereits über 5.300 Zahnärztinnen von Studium bis Ruhestand über Themen aus dem Praxisalltag austauschen können und einander Tipps weitergeben. Diesmal geht es um eine Frage zum Thema Zeitmanagement bzw. Work-Life-Balance:

Liebe Mama-Dentistas!

Wie schafft Ihr es mit einer 40-und-mehr-Stunden-Woche den Haushalt zu schmeißen, Euch um die Kinder zu kümmern und dann noch einen entspannten Abend mit dem geliebten Gatten zu verbringen, anstatt einfach nur ins Bett zu fallen? Mache ich etwas falsch?

» Du machst nichts falsch! Wir müssen nicht immer filmreif perfekt sein. Es ist einfach normal, am Abend müde zu sein und keine aufgestylte Sexbombe, die noch mit dem Babyfon um die Häuser zieht. Gut organisieren mit Hilfe daheim und 1-2 Abende Babysitter, damit Du Zeit für Dich und Ihr Zeit für Euch habt. Und sich gegenseitig den Rücken freihalten. Dann macht es meistens sogar Spaß und ist schön, auch wenn es manchmal anstrengend ist.

» Hier ein paar Tipps, wie es bei mir gut läuft: keine 40 Stunden am Stuhl, sondern nur 29 Stunden, Haushaltshilfe anstellen zweimal pro Woche fürs Putzen, Kinder werden dreimal pro Woche von Oma und Opa vom Kindergarten abgeholt, Mittwoch- und Freitagnachmittag freinehmen, keinen Mann angeschafft ;-). Dann läuft das, aber auch da ist man abends müde. Ganz wichtig: Hobbys nachgehen, damit man mal rauskommt. Ich habe z. B. einmal pro Woche Klavierunterricht und Orchesterprobe. Es gehört dazu, müde zu sein, das geht jeder Mama so, glaube ich. Ein gutes Netzwerk zu haben ist Gold wert. Den Gatten in alles einspannen, was du machst. Aufgaben teilen und sich Hilfe suchen im Haushalt. Das ist keine Schande.

» Ich glaube JEDE Mama kennt das. Perfekt zu sein, ist nicht das Ziel, sondern gesund bleiben und es schaffen, zufrieden zu sein. Manchmal auch einfach mehr Urlaub, weniger arbeiten. Geld ist nicht das wichtigste, Zeit ist wichtiger.

» Wenn die Kids noch klein sind und man offen für neue Leute und andere Kulturen ist, verschaffst Du Dir mit einer Au-pair völlige Ruhe und entspanntes Arbeiten. Wenn Dein Budget größer ist, Deine Nerven stärker, Deine Führungskompetenz unendlich, dann empfehle ich Dir eine Haushaltshilfe, die auch die Kinderbetreuung übernehmen kann.

» Prioritäten setzen und nicht perfekt sein wollen! Am Wochenende dürfen wir abwechselnd ausschlafen, der andere hat in dieser Zeit die Kinder betreut. Ggf. Sprechzeiten so legen, dass auch mal ein Vormittag frei ist. In dieser Zeit kann man ziemlich viel erledigen oder einfach mal selbst zum Friseur/zur Kosmetik/in die Badewanne gehen. In der Praxis auch mal ein „Power napping“ einlegen. Und sei ein bisschen egoistisch: Jeder Mama stehen 30 Minuten Freizeit am Tag zu! Ok, jedem Papa auch. Aber die Männer schaffen es meist, sich auf die Arbeit zu reduzieren, lieb mit den Kindern zu spielen und Hausarbeit zu ignorieren. Und die Geheimwaffe: Kurse am Wochenende – man kann selbst ausschlafen und der Lieblingsmann freut sich, wenn man wieder heimkommt.

» Du machst nichts falsch, ich glaube wir kämpfen alle einen ähnlichen Kampf. Ohne Eltern und Schwiegereltern geht es bei uns gar nicht. Sie holen zweimal pro Woche die Kids ab. Und den Haushalt habe ich auch abgegeben, es kommt jemand zum Putzen. Alles andere wäre für mich unmöglich. Wenn die Familie nicht mithelfen kann: Au-pair und Putzfrau oder Haushaltshilfe mit Kinderbetreuung. Ist natürlich alles eine Geldfrage und man gibt seine Kinder in fremde Hände. Was den Mann angeht: Er steckt wohl am meisten zurück. Wir haben einen „Date-Abend“ einmal pro Woche, der nur uns beiden gehört.

» Beim ersten Kind habe ich auch gleich wieder voll gearbeitet. Nach dem zweiten jetzt nur noch 20 Stunden pro Woche. Ich hab so viel verpasst bei meinem Großen und bereue es im Nachhinein.

» Funktioniert nicht, Frau muss Abstriche machen und Prioritäten setzen. Meine Kinder sind jetzt zum Glück schon größer und zur Selbstständigkeit erzogen. Aber es bleibt immer etwas liegen bei mir und ich habe sehr wenig Zeit für mich. Das ist mein To-do für die nächste Zeit.

» Mein Mann und ich arbeiten beide in Vollzeit, er ist aber viel im Homeoffice. Ansonsten haben wir eine Tagesmutter für die sich überschneidenden Stunden und eine Haushaltshilfe zweimal pro Woche. Wir sind glücklich so. Klar, es bleibt immer etwas liegen. Es ist bei uns sauber, aber eben nicht immer perfekt aufgeräumt.

» Mein Kind ist jetzt 1 Jahr alt und ich habe meine Praxiszeiten reduziert auf 25 Stunden pro Woche, welche umsatzmäßig genauso effektiv sind wie vorher meine 38 Stunden. Mein Mann arbeitet auch Vollzeit und muss viel ins Ausland reisen. Sport bzw. Training mache ich drei- bis viermal pro Woche früh morgens, wenn das Kind noch schläft. Dann fahr ich's in die Kita. Der Clou: Ich habe eine ZFA/Nanny/meine rechte Hand, die mich 40 Stunden rund ums Kind, Haushalt, Einkauf, Erledigungen und auch in der Praxis unterstützt. Nebenbei habe ich noch mein zweites Unternehmen dieses Jahr hochgefahren. Ich mag das, den ganzen Tag vollzupacken und viel zu schaffen. Zeit bleibt für alles genug, ohne dass irgendwer zu kurz kommt. Zum Glück hab ich so viel Energie, dass es für mich so optimal ist. Und mein Zahnärztinnengatte hat auch ein schönes Leben.

» Immer wieder prüfen, ob es allen gut geht, und Prioritäten neu absprechen! Alles im Leben hat seine Zeit, wichtig ist auch Hilfe suchen und annehmen, siehe oben: Oma/Opa, Putzfrau etc.

» Haushaltshilfe und Nanny – bei uns in einer Person, die sich um alles kümmert. Somit kann ich drei Tage voll bis abends arbeiten und an zwei Tagen hole ich die Kids von der Kita ab. Ohne Hilfe ist es für keine Partei entspannt! Und wir haben noch zwei Mädels aus der Nachbarschaft, die dann und wann zum Spielen kommen und man somit zu zweit oder auch mal alleine zu „Quality time“ kommt. Eine Person zu finden, ist nicht einfach ..., aber auch nicht unmöglich!

» Gar nicht! Meine Kinder sind gerade erwachsen geworden und ich kann zu den vorherigen Kommentaren sagen, dass ich es nicht geschafft habe ... Vielleicht sollte man auch ehrlich mit sich selbst sein. Ich hatte zwei Burn-outs und da rauszukommen war ein echter Kampf. Ich empfinde mich als stark, weil ich es ohne Medikamente oder Klinik geschafft habe und echt gekämpft habe. Es gibt einfach Dinge, die man nicht ändern kann, da nützen die ganzen Tipps nichts. Nicht jeder kann eine Nanny haben, die Prioritäten sind unterschiedlich, was völlig okay ist. Ich war nicht so viel am Stuhl, dafür habe ich sehr viel mit den Kindern gemacht und heute ein tolles Verhältnis zu ihnen. Wir hatten keine Hil-

fe durch Großeltern. Dafür war's finanziell oft anstrengender und es gab schwere Schicksalsschläge, die man wirklich nicht vorhersehen konnte. Ich kann nur den Rat geben, wirklich sorgfältig zu überlegen, was Dir wichtig ist: Praxis? Kinder? Familie? Beziehung? Sport? Kultur? Reisen? Die Zeit kommt nicht wieder. Leider hat man diese Erkenntnis und Weitsicht eher mit 50 und nicht mit 30. Dann kann man die Einstellung zum Hamsterrad eher anpassen. Es wird nicht entspannter: Wenn die Kinder groß sind, muss man sich auf einmal um die Eltern kümmern. Läuft die Praxis, kommt ein Virus und macht alles wieder kaputt. Man sollte aufpassen, dass man immer genug Atem hat, die unvorhersehbaren Dinge nicht das Fass zum Überlaufen bringen und man immer auf sich achtet. Es kann nicht alles optimiert werden. Und immer eine Handbreit Wasser unter'm Kiel ...

» Ich glaube, es läuft bei vielen nicht rund oder gar nicht, aber diejenigen sind eine stille Minder- oder Mehrheit. Die ganzen „Ich bin eine Powerfrau, natürlich wuppe ich das alles mit links“-Kommentare verunsichern mich etwas. Ich habe gewaltig Bammel vor dem Spagat. Die Kinder sollen nicht hierarchisch nach der Praxis kommen. Danke für die Offenheit.

» Musst du denn 40 Stunden arbeiten? Ich habe z. B. meine Mutter zur nötigen Unterstützung zum Glück um die Ecke und arbeite mittwoch- und freitagnachmittags nicht. Die Nachmittage sind für mein Kind reserviert. Evtl. eine angestellte Zahnärztin, falls du selbstständig bist?

» Ich finde es auch am wichtigsten, die Stunden am Stuhl zu reduzieren und die restliche Zeit besser zu strukturieren. Delegieren!!! Alles was geht! Ich habe zwei Vormittage Bürozeit. Dann muss ich abends nicht mehr so viel machen. Nur noch den jeweiligen Tag kontrollieren, das geht schnell. Die Mädels machen die Kommentare, ich die Abrechnung der Leistungen und die Kontrolle der Einträge, dann ist es am Abend nicht mehr viel. Eine Vorbereitungsassistentin unterstützt mich mittlerweile sehr gut. Meine Mädels sind so weit instruiert, vieles selbstständig zu machen. Damit ist in der Praxis schon mal alles am Laufen. Wichtig ist, sich da nicht aus der Bahn werfen zu lassen von schwangeren Mitarbeiterinnen, Kündigungen, Corona oder was sonst so ist. Und die Patienten, die sich wegen zu wenig Sprechstunde beschwerten: Sollen sie doch woanders hingehen, es sind sicher genug da, die deine Arbeit zu schätzen wissen.



Internationale Zahnärztinnen

Dr. Makiko Iwasaki, Kyoto/Japan

Dr. Makiko Iwasaki wuchs im Herzen von Kyoto/Japan, der weltberühmten Touristenstadt, auf. Ihre Vorfahren waren über 600 Jahre lang Samurai. Vor über 100 Jahren gründete dann ihr Großvater eine Zahnklinik, die er an ihren Vater weitergab. Seit Makiko in der High School war, wollte sie auch Zahnärztin werden. Japan ist jedoch eine Gesellschaft mit einer starken Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen, und selbst wenn eine Frau Zahnärztin ist, wird von ihr erwartet, dass sie ihren Job nach der Heirat aufgibt, um eine gute Hausfrau und Mutter zu sein. Makiko hat erst spät geheiratet, weil sie etwas länger in ihrem Beruf arbeiten wollte. Ihre Lebensweise war damals ungewöhnlich und sie wurde von Zeitschriften als Vorbild einer neuen Art der japanischen Frau interviewt. Dann lernte sie die Gruppe Women Dentists Worldwide (WDW) kennen. Was die WDW zu tun versuchte, das heißt eine Gruppe zu gründen, um all die Probleme zu benennen, mit denen Zahnärztinnen konfrontiert sind, wäre zu der damaligen Zeit in der japanischen Gesellschaft nicht möglich gewesen. Jetzt ist Makiko Vorstandsmitglied von WDW und dort möchte sie sich auf die Ausbildung und Betreuung von Zahnärztinnen in Führungspositionen konzentrieren, sowie die Möglichkeiten für Frauen in Ländern und Organisationen erweitern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Mit welchen Herausforderungen sehen sich Zahnärztinnen heutzutage ihrer Meinung nach konfrontiert?

Ich denke, es gibt viele Herausforderungen, aber das größte Problem ist unbewusste Voreingenommenheit. Eine dieser



unbewussten Vorurteile ist ein Vorurteil gegenüber Frauen, das wir alle unbewusst haben. Dies ist ein relativ neues Konzept, das seit etwa 2000 im Rampenlicht steht und hauptsächlich in den Vereinigten Staaten untersucht wurde. Es wurde kürzlich in Japan eingeführt. Ich denke, dass Frauen sich dieser unbewussten Voreingenommenheit bewusst sein sollten. Es gilt, sich von vorgefassten Meinungen zu befreien, die lange geglaubt wurden, und zu erkennen, dass das Geschlecht die individuellen Fähigkeiten weder bestimmt noch einschränkt.

Gibt es in ihrem Heimatland einen Verband für Zahnärztinnen?

Gegenwärtig gibt es in der Japan Dental Association keine Organisation für weibliche Zahnärzte. Früher gab es mehrere Arbeitsgruppen. Einige der zahnärztlichen Vereinigungen der einzelnen Präfekturen haben Vereinigungen von Zahnärztinnen. Es gibt aber Vereinigungen oder Gruppen von Zahnärztinnen auf der

Ebene akademischer Gesellschaften und Einzelpersonen.

Inwieweit sind Frauen in Japan in die dentale Politik involviert?

Leider hatte Japan bisher weder einen weiblichen Premierminister noch eine Präsidentin der Japan Dental Association. In einer Präfektur gibt es eine erste weibliche Präsidentin. Darüber hinaus sind viele Präsidenten kleinerer Zahnärztekammern Frauen. Ich glaube, dass die Zahl der weiblichen Präsidenten in Zukunft zunehmen wird.

Wenn Sie eine Sache für Zahnärztinnen ändern könnten, welche wäre das?

Wie ich bereits erwähnt habe, denke ich, dass es am wichtigsten ist, unbewusste Vorurteile zu beseitigen. Ich finde es sehr wichtig, dass Zahnärztinnen Vorträge besuchen und Netzwerke aufbauen, damit Frauen diese unbewussten Vorurteile abbauen, sich ihres eigenen Werts bewusst werden und Vertrauen in sich selbst haben.

ISPRD 2022

14TH INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON
PERIODONTICS & RESTORATIVE DENTISTRY

Periodontal, Restorative Dentistry, and Implant Therapeutics

Boston, Massachusetts
June 9-12, 2022
Boston Marriott Copley Place

Speakers include:

Edward P. Allen, DDS, PhD
Markus Blatz, DMD, PhD, Dr med dent habil
Daniel Buser, DDS, Dr med dent
Christian Coachman, DDS, CDT
Mauro Fradeani, MD, DDS
John Kois, DMD, MSD
Pascal Magne, PD, Dr med dent
Craig Misch, DDS, MDS
Miguel A. Ortiz, DMD
Michael A. Pikos, DDS
Irena Sailer, Prof Dr med dent
Maurice Salama, DMD
David Sarver, DMD, MS
Massimo Simion, MD, DDS
Dennis P. Tarnow, DDS
Tiziano Testori, MD, DDS
Istvan Urban, DMD, MD, PhD
Giovanni Zucchelli, DDS, PhD

REGISTER NOW!
www.bostonperiomeeting.com



CO-CHAIRS: Myron Nevins,
DDS



Marc L. Nevins,
DMD, MMSc

Presented by



Co-sponsored by



With additional corporate sponsorship from:



Impfpflicht in der Zahnarztpraxis

Nach nun zwei Jahren Pandemie wurde sie also beschlossen, die viel diskutierte Impfpflicht gegen COVID-19 für Personengruppen, die im Gesundheitssektor tätig sind. Dies hat natürlich auch Auswirkungen auf alle Zahnarztpraxen. Die neue Regelung findet sich in § 20a Infektionsschutzgesetz (IfsG). Ab dem 15. März 2022 müssen Mitarbeiter/-innen in Zahnarztpraxen entweder geimpft oder genesen sein, um ihre Tätigkeit in der Zahnarztpraxis weiter ausüben zu dürfen. Welche Folgen ergeben sich für Beschäftigte und Praxisinhaber/-innen?

Bildquelle: © nitpicker | Shutterstock.com



Wer ist von der Impfpflicht erfasst?

In § 20a IfsG ist genau aufgezählt, welche Personengruppen von der Impfpflicht bzw. dem Genesenennachweis betroffen sind. Das Personal in Zahnarztpraxen gehört eindeutig dazu. Sie müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpft oder genesen sein. Dabei kommt es auch lediglich darauf an, dass die Personen in den genannten Einrichtungen vor Ort tätig sind, unabhängig von der Art und Häufigkeit der dortigen Tätigkeit. Es spielt daher auch keine Rolle, ob die jeweiligen Mitarbeiter/-innen unmittelbaren Patientenkontakt haben oder ob sie in einem Arbeits- oder Verhältniss zur Praxis stehen. Die Neuregelung betrifft also nicht nur Zahnärzte/-innen und Zahnmedizinische Fachangestellte, sondern gleichermaßen auch Verwaltungsmitarbeiter/-innen, Reinigungskräfte und Auszubildende in der Praxis. Auch externe Dienstleister, die nicht nur zeitlich ganz vorübergehend, also nur je-

weils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum in der Praxis tätig sind, sind erfasst.

Ausgenommen sind lediglich Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können und dies durch ärztliches Zeugnis belegen. Dabei handelt es sich allerdings um sehr spezielle Einzelfälle. Laut Robert Koch-Institut gibt es nur sehr wenige Gründe, die gegen eine Impfung sprechen. Vor allem ist eine medizinische Kontraindikation, z. B. bei einer akuten behandlungsbedürftigen Erkrankung mit hohem Fieber, nicht zwangsläufig von Dauer.

Bis wann muss welcher Nachweis erbracht sein?

Praxisinhaber/-innen müssen sich bis zum 15. März 2022 einen gültigen Nachweis über die vollständige Impfung oder

Genesung vorlegen lassen. Personen mit einer medizinischen Kontraindikation müssen entsprechend bis zum 15. März 2022 das ärztliche Zeugnis hierüber vorlegen. Die Nachweise sind zu kontrollieren und auch zu dokumentieren.

Fehlt es an einem rechtzeitigen Nachweis oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit, müssen Praxisinhaber/-innen unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt informieren und dorthin die konkreten, personenbezogenen Daten der entsprechenden Personen übermitteln.

Mit dem einmaligen Nachweis ist es allerdings auch nicht getan. Vielmehr bedarf es auch noch über den 15. März 2022 hinaus einer kontinuierlichen Überwachung durch die Praxis. Verliert der Impf- oder Genesenennachweis nämlich durch Zeitablauf seine Gültigkeit, müssen die Betroffenen aufgefordert werden, innerhalb eines Monats einen gültigen Nachweis vorzulegen.

Praxistipp

Corona wird uns weiter beschäftigen und stellt Zahnarztpraxen vor weitere Herausforderungen. Zukünftig müssen alle Mitarbeiter/-innen in Zahnarztpraxen gültige Impf- oder Genesenennachweise vorlegen, um weiterhin vertragsgemäß beschäftigt werden zu können. Ausgenommen sind lediglich Personen mit einer ärztlich attestierten medizinischen Kontraindikation, was allerdings nur spezielle Einzelfälle betreffen dürfte und nicht zwangsläufig auf Dauer Bestand hat. Praxisinhaber/-innen müssen die Nachweise kontrollieren, dokumentieren und regelmäßig auf Aktualität prüfen. Bei Zuwiderhandlungen drohen Bußgelder, bei Falschangaben sogar Strafen. Zahnarztpraxen sind daher gut beraten, sich hier gründlich vorzubereiten und dazu auch rechtlichen Rat einzuholen.

Was passiert bei Impfverweigerungen oder Fälschungen?

Praxisinhaber/-innen dürfen nicht immunisierte Mitarbeiter/-innen in der Praxis nicht beschäftigen, umgekehrt dürfen Beschäftigte ohne Vorlage des Immunnachweises ihre Tätigkeit nicht aufnehmen. Wer dagegen verstößt, handelt ordnungswidrig, was mit einem Bußgeld von bis zu 2.500 EUR pro Fall geahndet werden kann. Gleiches gilt für Beschäftigte, die Nachweise fälschen oder Beschäftigungsverbote missachten. Ein gefälschter Impf- oder Genesenennachweis sowie auch unrichtige

ärztliche Zeugnisse führen sogar zur Strafbarkeit.

Weiterhin können arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Wird kein Statusnachweis vorgelegt oder bestehen Zweifel an dessen Richtigkeit, sind Praxisinhaber/-innen verpflichtet, die betroffenen Mitarbeiter/-innen dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden, das dann eine ärztliche Untersuchung anordnen kann und über ein Beschäftigungsverbot entscheidet. Ungeimpfte dürfen nämlich ab dem 16. März 2022 nur noch so beschäftigt werden, dass dies mit den gesetzlichen Vorgaben zu vereinbaren ist. In Betracht kommt daher allenfalls eine isolierte Tätigkeit, z. B.

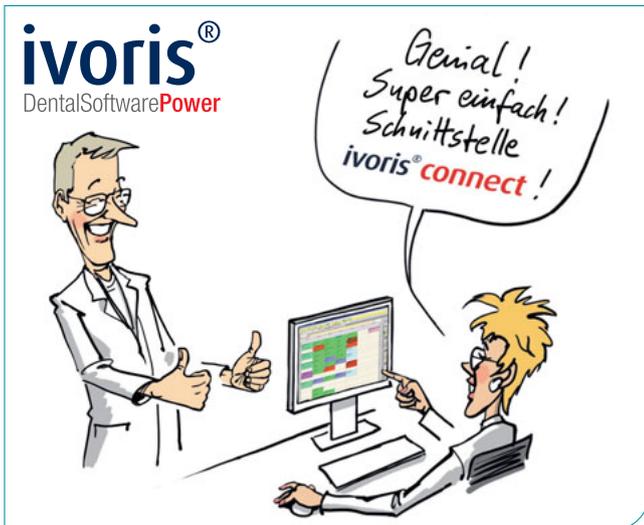
im Homeoffice. Sofern eine solche Möglichkeit wegen der Art der Beschäftigung oder aus organisatorischen Gründen nicht umsetzbar ist, was gerade im Bereich der Patientenbehandlung in Zahnarztpraxen oft zutreffen wird, kann dies eine unbezahlte Freistellung oder auch eine personenbedingte Kündigung nach sich ziehen.



Jennifer Jessie
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 13 99 60
Fax: 06172 13 99 66
www.medizinanwaelte.de
www.facebook.com/Medizinanwaelte

COMPUTER KONKRET



Perfekte Kommunikation zur Patientenbindung

Mit der leistungsstarken Schnittstelle ivoris connect pro trifft Computer konkret das aktuelle Bedürfnis nach gezielter Patienteninformation. Gemeinsam mit iie-systems entwickelten sie frühzeitig eine Web-basierte Schnittstelle. Über ivoris connect pro werden die von iie-systems entwickelten Applikationen im Bereich der digitalen Patientenkommunikation angebunden. Dabei profitieren Anwender besonders von der Verlässlichkeit und den schnellen Reaktionszeiten.

Mit der Schnittstelle zu ivoris, wird den Patienten ein abgestimmter Terminalservice geboten. Termine werden direkt aus der Software heraus mit individuellem Mail-Template bestätigt und automatisch zwei Tage vorher erinnert. Terminverschiebungen sind direkt aus der Mail heraus und abgestimmt mit dem Terminkalender möglich.

Neupatienten sind ein wichtiger Erfolgsfaktor. Der Online-Kalender von iie-systems lässt sich problemlos auf jeder Webseite integrieren und bietet die Möglichkeit, Beratungstermine rund um die Uhr zu vereinbaren. Computer konkret setzt die Technik auch selbst ein. So können Interessierte Online-Beratungstermine auf ivoris.de buchen, welche die aktuell ausgefallenden persönlichen Gespräche gut kompensieren.

Computer konkret AG
www.ivoris.de

ivoris[®] dent

die kraftvolle Zahnarzt-Software

Effizienz
mit
Leichtigkeit



DentalSoftwarePower

Das **Power-Trio** für mehr Neupatienten:

- **winlocal**
Online-Marketing & SEO für Ihre Praxis
- **iie-systems**
Online-Terminmanagement & digitaler Rechnungsversand
- **ivoris[®]**
Analyse & Steuerung der Umsätze aus dem Online-Marketing

Telefon: 03745 7824-33 | info@ivoris.de

Weitere Informationen unter: www.ivoris.de



cop
all rights reserved
Quintessenz

NEU

DISTALBISS ERFOLGREICH BEHANDELN

HANS PANCHERZ

Mit einem Beitrag zur
CAD/CAM-Herstellung
von Björn Ludwig,
Jens J. Bock, Simon Graf,
Dirk Wiechmann

DIE HERBST- APPARATUR

ERFOLGREICHE BEHANDLUNG
VON KLASSE-II-DYSGNATHIEN



Hans Pancherz

Die Herbst-Apparatur

Erfolgreiche Behandlung von
Klasse-II-Dysgnathien

192 Seiten, 1.148 Abbildungen
Artikelnr.: 23920, € 88,-

**Für Abonnenten der „Kieferorthopädie“
€ 48,-**

Das Herbst-Scharnier ist heute eine der häufigsten eingesetzten festsitzenden Apparaturen zur Behandlung des Distalbisses. Prof. Hans Pancherz hat sich über Jahrzehnte diesem festsitzenden funktionskieferorthopädischen Gerät gewidmet und die Wirksamkeit durch umfangreiche wissenschaftliche Studien belegt. Dieses Buch ist ein Extrakt dieses Lebenswerkes und beschreibt neben klaren Indikationen und Limitationen auch die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten der Herbst-Apparatur. Ein zusätzliches Kapitel der Autorengruppe um Dr. Björn Ludwig zeigt die Überführung der beschriebenen Gerätevarianten in die digitale Kieferorthopädie, die dank der fortgeschrittenen Entwicklungen im Bereich der CAD/CAM-Herstellungsprozesse nun auch eine vielfältigere, ökonomischere und leichter zugängliche Herstellungsweise der Apparatur möglich macht.



QUINTESSENZ PUBLISHING



QUINTESSENZ PUBLISHING



www.quint.link/herbst-apparatur

buch@quintessenz.de

+49 30 76180-667

QUINTESSENZ PUBLISHING

Nachhaltige Geldanlage – Gutes bewirken und sich über finanzielles Wachstum freuen

Ute Regina Voß berät Privatpersonen und Unternehmen in den Bereichen persönliches, finanzielles und unternehmerisches Wachstum. In der Dentista verät sie regelmäßig, wie diese wichtigen Themen erfolgreich angepackt werden können. In diesem Beitrag erfahren Sie von der zertifizierten Fachberaterin für nachhaltige Investments/EcoAnlagen, welche Möglichkeiten es gibt, sein Geld „grün“ zu investieren.

Nachhaltig orientierte Anlegerinnen hinterfragen ihre Anlageentscheidungen und setzen bewusst nicht auf kurzfristige Profitaussichten, sondern auf langfristiges Wachstum. Sie streben eine doppelte Rendite an: Ihr Geld soll nicht nur für einen erfreulichen Zuwachs sorgen, der mindestens die Inflation ausgleicht, sondern außerdem einen gesellschaftlichen und ökologischen Nutzen erzielen. Auf diese Weise wollen verantwortungsvolle Anlegerinnen zur Erhaltung der Umwelt und zur Sicherung der Lebensverhältnisse heutiger und zukünftiger Generationen beitragen. Dazu gehört übrigens auch, rechtzeitig ausreichend Geld für das Alter zurückzulegen, um nicht auf Kosten der nachfolgenden Generationen zu leben.

Das Angebot an ethisch-ökologischen Anlageprodukten ist mittlerweile groß genug, um nahezu jedem Wunsch gerecht zu werden: Es gibt staatlich geförderte Produkte wie die Riester- oder Basisrente, private Rentenversicherungen, Investmentfonds oder unternehmerische Beteiligungen. Also alles, was es auch sonst auf dem „herkömmlichen“ Finanzmarkt gibt: relativ sicher, ausgewogen, offensiver, fest, flexibel, kurz oder auch länger laufend. Der Umgang mit Geld bzw. mit einer Geldanlage ist

Quelle: Romolo Tavani/Shutterstock



dabei generell immer abhängig von der individuellen Lebens-, Einkommens- und Steuersituation, von den Wünschen, finanziellen Zielen, dem bereits vorhandenen Vermögen, der Risikoneigung und dem Anlagehorizont. Die Patentlösung für eine optimale Geldanlage gibt es leider nicht. Hier heißt es, innerhalb einer strategischen Geldanlage den passenden Mix zu finden. Dafür bieten sich viele Möglichkeiten.

Tages- und Festgeld oder Banksparkläne

Sie gibt es bei nachhaltig agierenden Banken, die ihr Geld an „saubere“ Privatkunden oder Unternehmen verleihen und damit ökologische und/oder ethische Projekte fördern.

Staats- und Unternehmensanleihen

Mittlerweile gibt es verschiedene Öko-Rating-Agenturen, die sowohl Staats- als

auch Unternehmensanleihen einer Nachhaltigkeitsprüfung unterziehen. Dabei hat sich gezeigt, dass Länder und Unternehmen, die sozialen und ökologischen Ansprüchen gerecht werden, krisenfest sind. Firmen, die auf den drei Feldern Umwelt, Soziales und Unternehmensführung nachhaltig wirtschaften, schaffen – nachweislich – langfristig die besten Erträge!

Ethisch-ökologische Investmentfonds – aktiv durch eine Fondsmanagerin betreut oder passiv über ETF

Sie können auf eine Einzelaktie setzen oder eine Anleihe eines Staats oder eines Unternehmens kaufen. Das ist riskanter, als sein Geld in einem Fonds zu investieren, der – je nach Art des Fonds/ des ETF – das Geld der Anlegerin beispielsweise weltweit in verschiedene Unternehmen steckt, sodass auch Währungsrisiken besser verteilt sind.



Was bedeutet eigentlich Nachhaltigkeit?

Der Begriff der Nachhaltigkeit stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und wurde erstmals etwa um die Zeit 1700 vom Oberberghauptmann Hans Carl von Carlowitz in der sächsischen Silberstadt Freiberg „erfunden“. Auch hier war der neue Begriff der Nachhaltigkeit ein Kind der Krise: Die Holzknappheit veranlassete den adeligen Forstmann zur Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzepts zur dauerhaften Bereitstellung ausreichender Holz Mengen für den Silberbergbau. Nachhaltigkeit in der Forstwirtschaft bezeichnet eine Art und Weise der Holzwirtschaft, bei der der Waldbestand als natürliche Ressource für die Holzwirtschaft auf Dauer erhalten bleibt. So wird beispielsweise immer nur so viel Holz geschlagen, wie durch Wiederaufforstung nachwachsen kann. „Den Bedürfnissen der heutigen Generation zu entsprechen, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen“ – so definierte eine UN-Kommission unter Leitung der früheren norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland 1987 den Begriff, der bald darauf beim Erdgipfel in Rio de Janeiro 1992 Karriere machte.

Grüne Rendite als Immobilienbesitzerin

Auch als Hausbesitzerin können Sie eine „grüne Rendite“ erwirtschaften, und zwar über diese Wege: Sie werden Einzelunternehmerin, indem Sie mit Photovoltaik Strom auf dem Dach erzeugen, den Sie dann verkaufen. Oder Sie bekommen eine Rendite durch Modernisierungsmaßnahmen. Dabei verdienen Sie durch die unmittelbar einsetzenden Einsparungen im Bereich Heiz- und Warmwasserkosten sowie durch staatliche Zuschüsse im Sektor Energieeffizienz.

Unternehmerische Beteiligungen

Diese Anlagen werden auch geschlossene Fonds genannt. Anders als bei Aktien-, Renten- oder Mischfonds, bei denen die Anleger prinzipiell täglich an ihr Geld können, haben geschlossene Fonds in der Regel eine Laufzeit von 10 bis 20 Jahren und mehr. Ein Verkauf innerhalb dieser Zeiten ist nur unter widrigen Bedingungen machbar. Totalverlust ist ebenso möglich wie eine Nachschusspflicht. Bei einem geschlossenen Fonds ist die Anlegerin Mitunternehmerin in Bereichen wie Sonnenenergie, Windparks, Forst, Biomasse oder Weinbergen.

Zertifikate: Hier muss man sich auskennen

Zertifikate sind eigentlich Anleihen, die sich aber von Staats- und Unternehmensanleihen unterscheiden, da der Gewinn und die Rückzahlung an oft undurchschaubare Bedingungen geknüpft sind. Hinzu kommt das Risiko, dass das Zertifikat wertlos ist, wenn die Bank pleitegeht. Zertifikate sind nicht – wie etwa Tagesgeld – über einen Einlagensicherungsfonds abgesichert oder gehören wie Investmentfonds zum insolvenzgeschützten Sondervermögen einer Bank. Der Markt der Zertifikate ist sehr komplex. Ein Zertifikat sollte man tatsächlich nur kaufen, wenn man ihr Konstrukt zu 100 % versteht.



Ute Regina Voß

frau&vermögen, Kiel
E-Mail: kontor@frau-und-vermoegen.de

Ein „echtes“ Praxisteam!

Eine Abenteuerreise für moderne Heldinnen – Teil 4

Haltung, Werte und Bedürfnisse

Wir sind kein Team, weil wir zusammenarbeiten. Wir sind ein Team, weil wir uns gegenseitig respektieren, vertrauen und umeinander kümmern.

Unbekannt



Abb. 1 Die gute Haltung von Eric Berne: Ich bin ok und du bist ok! Die Basis von Freude und Erfolg!

In Seminaren frage ich die Teilnehmer zu Beginn, was ihrer Meinung nach wichtiger sei für einen erfolgreichen Verlauf eines Konfliktklärungsgesprächs: viele Methoden zu kennen, die zur Lösung beitragen können, oder die persönliche Haltung, die über Gelingen oder Misslingen entscheidet? Die Antworten verteilen sich meist recht gleichmäßig mit einer leichten Tendenz zur Haltung (Abb. 1). Was meinen Sie?

Praxisteammitglieder betreten auf ihrer Abenteuerreise Neuland und Neues verursacht Verunsicherung. Deshalb ist es gut, Methoden im Reisekoffer zu haben, die für akute Herausforderungen Orientierung geben, wie z. B. der 4-Schritte-Dialog der GfK. Allerdings kann eine empathische Haltung – siehe Pacing und Leading – vollkommen ausreichend sein, um einen starken Konflikt zu klären. Indem im Kontakt immer zuerst die Person wahrgenommen und erst dann auf die Sachebene gewechselt wird. Die Haltung entscheidet auch über die Wirkkraft der eingesetzten Methoden.

Wie drückt sich Haltung im Umgang mit anderen aus? Die Begegnung findet auf Augenhöhe statt, am besten mit der

inneren Haltung von Eric Berne: Ich bin ok und Du bist ok!

Haltung und kommunikative Kompetenz wird in Feedbackgesprächen schnell sichtbar. Die Kommunikation mit Gesprächspartnern, ein Feedbackgespräch, dient uns als Spiegelbild unseres Verhaltens und unserer Leistung, unser Selbstbild wird davon beeinflusst. Angenommen Sie glauben, dass eine andere Person Sie nicht für so witzig und clever hält, wie Sie sich selbst sehen. Dies kann zu einer Blockade in der Kommunikation führen. Ihre Souveränität sinkt und die Frage kommt auf: Warum nimmt mich mein Gegenüber so verzerrt wahr? Diese Frage der Beziehungsebene bestimmt von nun an Ihren Fokus und nicht mehr der Gesprächsinhalt. Achtung: Anstatt direkt zu erfragen, wie wir vom anderen gesehen werden, also rational klären, reagieren wir emotional. Wir gehen in eine Abwehrhaltung und das Gespräch wird ab sofort schwieriger.

Die gegenseitige Würdigung des Erlebten, die Würdigung der Interessen, der

Bedürfnisse der Parteien sind zentrale Wurzeln für mögliche neue Sichtweisen. Wird dies im Gespräch beachtet, wächst der Raum vorstellbarer Lösungsoptionen im Konflikt. Hierfür ist es wertvoll, wichtige Grundbedürfnisse zu kennen. Diese sind nach Gunther Schmidt:

- Zugehörigkeit, Sicherheit in der Beziehung,
- Orientierung, Transparenz, sich einbezogen fühlen,
- Rollen- und Aufgabenklarheit,
- Wertschätzung der „speziellen Einzigartigkeit“ und optimale Balance mit Erleben von Verbundenheit und Ähnlichkeit mit wichtigen Anderen,
- Wertschätzung, Anerkennung der Beiträge,
- Handlungsmöglichkeiten, Selbstwirksamkeit,
- autonome Wahlmöglichkeit und Selbstdefinition der eigenen Realität,
- wohltuend gefordert werden, mit klaren, richtungsweisenden Zielvereinbarungen.

In der Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow wird die Hierarchie menschlicher Bedürfnisse sichtbar. Denn erst, wenn in einem individuell ausreichenden Maße die unteren Bedürfnisseebenen als erfüllt erlebt werden, treten die darüber liegenden Bedürfnisse in den Vordergrund (Abb. 2).

Sich wahrnehmen ohne zu bewerten! Das eigene Denken, Fühlen, Handeln zulassen, wahrnehmen, einstufen, was hilfreich oder weniger hilfreich mit Blick auf die bestehenden Ziele ist. Wichtig ist, dass die Bewertungslosigkeit auch bei der Erkenntnis „weniger hilfreich“ aufrecht erhalten bleibt. „Ich bin ok.“

Die Bananenschalen im Team oder: Worauf Teams ausrutschen können

Teamwork hat den großen Vorteil, dass man nie allein verantwortlich gemacht werden kann.
Willy Meurer

Worauf es sich zu achten lohnt: TEAM – Toll, Ein Anderer Macht's oder soziales Faulenzen: Je größer ein Team, desto stärker fühlen sich Einzelne eingeladen, ihr Engagement zurückzunehmen.

Wer übernimmt die meisten Arbeiten? Die, die es am besten können, oder die, denen es schwerfällt, Nein zu sagen. Bleibt dies unentdeckt, können hohe Kosten und schwelende Unzufriedenheit die Folgen sein.

Ringelmann-Effekt: Ein einzelner Mensch zieht 85 kg, in der Gruppe nur 65 kg. Je größer die Gruppe, desto stärker der Effekt.

To-do

Die eigene Haltung, die eigenen Bedürfnisse und Wünsche prüfen und sich ihnen bewusst werden. Bin ich offen für Sichtweisen, die nicht meinen Überzeugungen entsprechen? Wie handhabe ich aufkommende Widerstände, wie die Gefühle Wut und Ärger?

To-do

- Wie deckungsgleich sind mein Selbst- und Fremdbild?
- Habe ich die Ruhe, mich wirklich auf meine Gesprächspartner einzulassen?
- Höre ich zu mit der Absicht zu verstehen? Oder höre ich mit einer fertigen Meinung zu und warte nur ab, um meine kund-zutun?
- In welchen Situationen gerate ich schnell in Be- bzw. Abwertungen?

Selbstreflexion

Menschen, die immer daran denken, was andere von ihnen halten, wären sehr überrascht, wenn sie wüssten, wie wenig die anderen über sie nachdenken.

Bertrand Russell



Abb. 2 Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow.

To-do

- Darauf achten, dass alle Personen und ihre Leistungen im Blick sind.
- Zurückhaltende Personen werden viel schneller sowohl als Person als auch in ihrer Leistung übersehen.
- Wenn zwei Teammitglieder sich nicht mögen, dann sollte dies nach einer gewissen Zeit thematisiert und zur Klärung gebracht werden. Es geht nicht um Freundschaft, es geht um Akzeptanz!
- Konflikte konstruktiv klären.



Wir geben alte Meinungen, für die wir viel gearbeitet, vielleicht sogar schwer gekämpft haben, nur schwer auf. Es stecken viele Emotionen darin, die viel Energie gekostet haben. Diese Meinungen neu zu reflektieren, kann schmerzhaft sein!

Falls ein respektvoller Umgang fehlt, z.B. Danke, Bitte, freundlicher Ton, ist die Teamleitung als „role model“ gefragt, um dies sowohl vorzuleben als auch öffentlich zu thematisieren.

To-do

Gemeinsames Rollenspiel. Schließlich braucht neues Verhalten Übung, damit dieses zur Gewohnheit wird.

Falls ein Teammitglied viele Fehler macht, gilt es, die Ursache zu ergründen und Lösungen zu besprechen. Stress und Widerstand sind häufig die Ursache: neue Aufgaben, viele Sorgen zu Hause, Ablehnung, abgelehnt werden ...

Manche Teammitglieder glauben, ausgeschlossen zu sein, gemobbt zu werden, kein gleichwertiges Teammitglied zu sein.

To-do

Klären Sie, ob das Teammitglied wirklich ausgeschlossen ist bzw. was diesen Eindruck erweckt?! Achten Sie gemeinsam auf Bananenschalen! Achten Sie gleichermaßen darauf, dass Kritikoffenheit nicht dazu führt, dass Einzelne sich über die Anderen erheben, um die eigene Position zu verbessern. Das Ziel ist die Integration aller Teammitglieder in eine Dynamik der Zusammenarbeit.

Fazit

Unsere Träume können wir erst dann verwirklichen, wenn wir uns entschließen aus ihnen zu erwachen.

Josephine Baker

Ein gutes Miteinander aufzubauen, gar ein „echtes“ Praxisteam zu werden, ist wahrlich eine Abenteuerreise. Es ist eine Aufgabe für das ganze Praxisteam. Die gemeinsame Absicht wie auch die unterschiedlichen Beiträge werden in einer gemeinsamen Übereinkunft, dem Commitment, festgehalten. Die Abenteuerreise fordert einiges, wie dies in Zeiten der Veränderung stets der Fall ist: Das Erlernen neuer Kompetenzen, insbesondere Umgang mit Konflikten, das Verlassen der Komfortzone, Selbstreflexion wie auch die Erfahrung von Fehlritten auf unbekanntem Wegen sind wahre Herausforderungen. Hier sind echte Heldinnen gefragt! Heldinnen, die weniger die Anstrengung des Wegs vor Augen haben als das großartige Ziel, ein „echtes“ Praxisteam zu sein. Unser Motto: „Eine für Alle – alle für Eine“. Doch geht es zu keinem Zeitpunkt um die großen Schritte, sondern vielmehr um die konsequent kleinen Schritte. Es geht um jede einzelne Handlung jedes Teammitglieds. Es geht darum zu überlegen und zu prüfen, ob das Handeln im gemeinsamen Sinne hilfreich ist. Seien Sie achtsam und konkret, beim Planen und Handeln. Setzen Sie das nächste Zwischenziel lieber etwas kleiner an, dies motiviert und vereinfacht das Tun. Mehr Klarheit und Struktur bringt zusätzlich Motivation und Ruhe in die Praxis – und Sicherheit ins Team. Dies ist in Krisenzeiten, wie hochaktuell durch Corona, besonders wertvoll.

Und die Wirkung des Teamgeists kennt keine Grenzen. Jede Heldin trägt gewonnene Kompetenzen aus der Pra-

xis heraus bis nach Hause. Zwar wird die eine oder andere vielleicht anfänglich irritiert reagieren, doch Klarheit, Empathie, kommunikative Kompetenz und die Beachtung von Respekt und Anerkennung entfalten überall ihren Zauber.

Ein „echtes“ Praxisteam ist ein dynamisches System. Es unterliegt der steten Veränderung. Das Tun entscheidet, wie sich Ihr Praxisteam weiterentwickelt. Doch die Anfälligkeit, auf Einflüsse kontraproduktiv zu reagieren, und auch der Aufwand, die Schönheit des „echten“ Praxisteams weiterzuentwickeln, sinken mit jedem weiteren Moment des Wachstums.

Ich wünsche Ihnen viel Freude auf Ihrer spannenden Reise, ob zum „echten“ Praxisteam oder vielleicht erst einmal „nur“ zum besseren Miteinander. Ein Praxisteam dass gemeinsam an einem Strang zieht, spürt Lebensfreude. Die schönen Auswirkungen: weniger Teamkonflikte, bessere Patientenkommunikation, weniger Fehler, bessere Leistung, weniger Mitarbeiterwechsel und Krankheitstage, entspannteres Miteinander. Dies erinnert mich an ein Zitat auf einer Weihnachtskarte von Clifford Ruddle, Endodontologin aus Santa Barbara: „When a team unites, the results are spectacular!“ Ihre Karin Georgi

PS: Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie Ihre Erfahrungen mit mir teilen!

Quellen

- Hofert S, Visbal T. Die Team-Bibel. Das Praxisbuch für erfolgreiche Teamarbeit. Offenbach: Gabal, 2015.
- Linde B von, Heyde A von der. Gesprächstechniken für Führungskräfte. Methoden und Übungen zur erfolgreichen Kommunikation. Freiburg: Haufe, 2007.
- Fiedler, FE. A theory of leadership effectiveness, New York: McGraw-Hill, 1967.
- Rosing K, Frese M, Bausch A. Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. The Leadership Quarterly, 2011.
- Birkenbihl VF. Kommunikations-Training. Zwischenmenschliche Beziehungen erfolgreich gestalten. München: mvg, 2016.
- Rosenberg M. Nonviolent communication. A language of life. Encinitas CA: PuddleDancer, 2005.
- Harris TA. Ich bin o.k. Du bist o.k. Eine Einführung in die Transaktionsanalyse. Hamburg: Rowohlt, 2014.
- Prior M. MiniMax-Interventionen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2007.
- Schmidt G. Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2011.
- Watzlawick P. Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. Bern: Hans Huber, 1992.
- Porges, SW. Die Polyvagal-Theorie und die Suche nach Sicherheit. Lichtenau: G.P. Probst, 2017.
- Covey, SR. Der 8. Weg. Mit Effektivität zu wahrer Größe. Offenbach: Gabal, 2013.
- Schulz von Thun F. Miteinander reden. Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, 2006.
- Internet: https://www.researchgate.net/publication/272073028_Ambidextrous_leadership_and_team_innovation. Abruf: 23.10.2020.
- Internet: <https://www.manpowergroup.de/neuigkeiten/studien-und-research/studie-jobzufriedenheit/>. Abruf: 27.10.2020.
- Internet: <https://idoc.pub/documents/tuckman-1965-developmental-sequence-in-small-groups-pdf-34m7vzxz1o46>. Abruf: 29.10.2020.



Karin Georgi

Dipl.-Betriebswirtin
M.A.-Wirtschaftsmediatorin
DBVC + IOBC-Senior Coach
www.co-co.me



Seit 13 Jahren stehe ich bei goDentis für Erfahrung, Qualitätsmanagement und Partnerschaft.



**SPRECHEN SIE MICH AN!
GEMEINSAM BEGEISTERN
WIR IHRE PATIENTEN
UND IHR TEAM.**

Elke Schulte,
Leitende Qualitätsbeauftragte



Sprechen Sie uns an!
godentis.de/jetztinformieren



DKV
goDentis
Ihr Partner für Zahngesundheit
und Kieferorthopädie

APOBANK



Bildquelle: Portra/E+/Getty Images

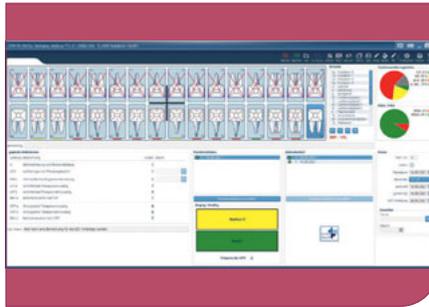
Kosten für die Übernahme einer Zahnarztpraxis gestiegen

Etwa zwei Drittel der Zahnärzte/-innen lassen sich in einer Einzelpraxis nieder, indem sie eine bestehende Praxis übernehmen. Bei solchen Übernahmen verteuerte sich die Niederlassung 2020 im Schnitt deutlich, denn die Kaufpreise sind im Vergleich zum Vorjahr um 18 % auf 208.000 Euro gestiegen. Das zeigt die jüngste Analyse der von der Deutschen Apotheker- und Ärztekbank (apoBank) begleiteten zahnärztlichen Existenzgründungen im Jahr 2020. Die Gesamtinvestitionen für die Niederlassung in einer Einzelpraxis durch Übernahme, also beispielsweise Umbaumaßnahmen oder eine neue IT mitgerechnet, beliefen sich auf durchschnittlich 376.000 Euro. Dabei bleibt der bereits seit Jahren bestehende Trend zu hochpreisigen Praxen ungebrochen: Ein Fünftel der zahnärztlichen Gründer/-innen zahlte mehr als eine halbe Million Euro für die Übernahme als Einzelpraxis. Im Gegenzug sank der Anteil der günstigen Zahnarztpraxen mit Gesamtinvestitionen bis zu 100.000 Euro deutlich auf nur noch 2 %.

Mehr Informationen zu den Ergebnissen der apoBank-Analyse:

www.apobank.de

CGM



CGM Dentalsysteme – Digitalisierung hält weiter Einzug in die dentale Praxis

2021 erfuh die Digitalisierung auf dem Gesundheitsmarkt einen deutlichen Schub. So traten die Leistungen zur systematischen Behandlung von Parodontitis im Rahmen der neuen PAR-Richtlinie in Kraft und die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) startete in der Praxis. (Zahn-)Ärzte übermitteln Krankenschreibungen ab jetzt digital an die Krankenkassen. Langfristig sollen Praxisabläufe so einfacher und effizienter gestaltet werden – ein Mehrwert für alle Beteiligten. Bei den kurzfristig entstandenen neuen Herausforderungen im Praxisalltag stellt die CGM Dentalsysteme passende digitale Lösungen bereit: So hat das Unternehmen notwendige komplexe Umstellungen an der Praxissoftware vorgenommen wie z. B. die Anpassung des PAR-Planungsdialogs und die Integration der neuen PAR-Leistungen (4, MHU, ATG, AITa/b, CPTa/b, BEVa/b) und der UPT-Leistungen (UPTa-g). Die Abrechnung der PAR-Leistungen erfolgt jetzt in Teilschritten. Im extra für die eAU angepassten CGM-Modul ist das Ausfüllen denkbar einfach gestaltet.

<http://www.cgm-dentalsysteme.de>

COLTENE



Ästhetische Restaurationen perfektionieren

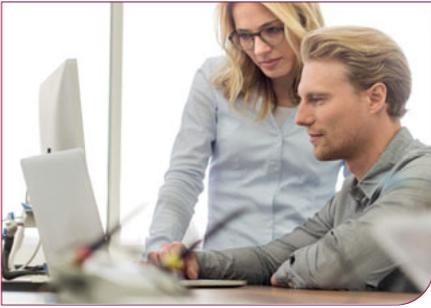
Coltene bietet gemeinsam mit dem Spezialisten Prof. Dr. Roland Frankenberger die Fortbildung „Resto High Level“ für Fortgeschrittene in der Arbeit mit Komposit an. Fokussiert wird dabei der praktische Umgang mit Komposit im Front- und Seitenzahnbereich. Der Workshop startet am 22. April mit einem Dinner im Waldschlösschen Dagobertshausen. Am nächsten Tag stehen im theoretischen Teil an der Philipps-Universität Marburg Adhäsivtechnik und Komposit im Seitenzahnbereich sowie die perfekte Ästhetik mit Komposit auf dem Programm. Thematisiert werden die sichere Vermeidung postoperativer Hypersensibilitäten sowie Schichtung, Politur und Reparatur. Bei Hands-on-Übungen am Modell kann das neu erworbene Wissen im praktischen Teil unter der Anleitung von Prof. Dr. Frankenberger perfektioniert werden.

Die Anmeldung für den Komposit-Workshop ist im Event-Bereich auf der Webseite von Coltene möglich. Für die Weiterbildung werden 9 Fortbildungspunkte (Bewertung gemäß BZÄK/DGZMK) vergeben. Nach diesem Auftakt sind im Laufe des Jahres weitere Termine geplant.

www.coltene.de



IVOCLAR



Fortbildung nach Maß mit der Ivoclar Academy

Die Ivoclar Academy bietet erstklassige Weiterbildung für Zahnärztinnen, Dentalhygienikerinnen und Zahntechnikerinnen. Wer für die berufliche Fortbildung ein qualifiziertes und vielfältiges Angebot zu Themen der modernen Zahnheilkunde sucht, wird hier fündig.

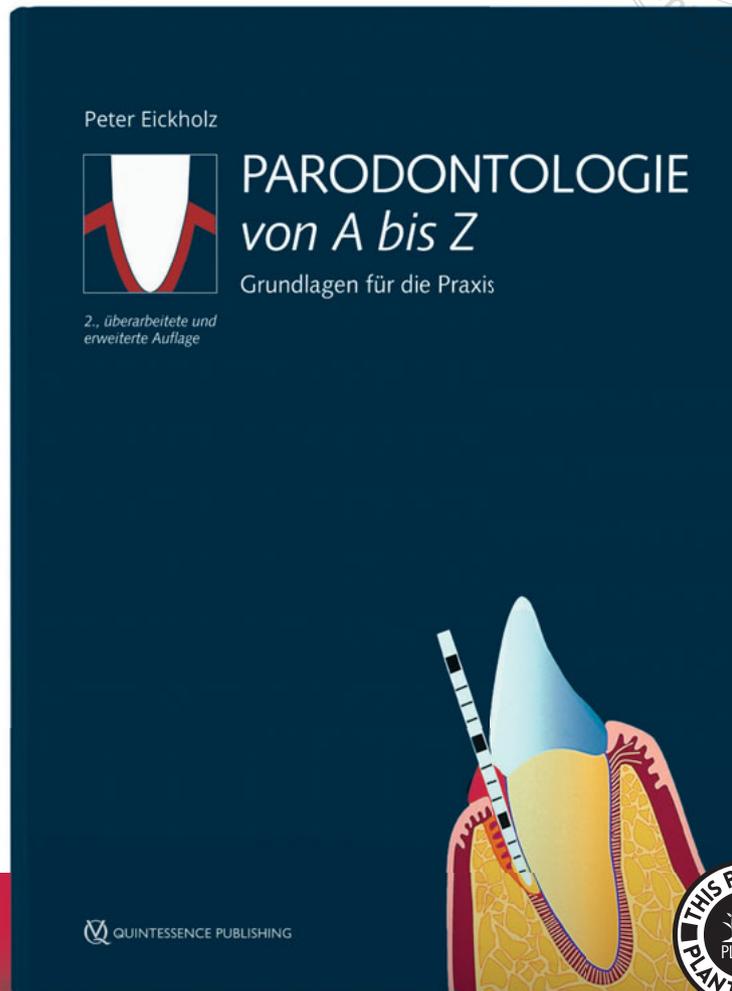
Die Wissensplattform beinhaltet Fortbildungsmöglichkeiten in verschiedensten Formen:

- Präsenzveranstaltungen wie z. B. Symposien und Seminare,
- Webinare live und on demand zu vielen aktuellen Themen,
- Verarbeitungstipps,
- Publikationen.

Vor allem die Webinare on demand erfreuen sich großer Beliebtheit, weil sie unabhängig von Zeit und Ort jederzeit angeschaut werden können. Sie decken ein sehr breites Themenspektrum ab: So findet man hier z. B. Webinare zum Einsatz von Zirkonoxid, zur Digitalisierung in der Zahnheilkunde, zur modernen Füllungstherapie, zum Bleaching und zur Prophylaxe. Zudem können bei einem großen Teil dieser Webinare Fortbildungspunkte gesammelt werden.

www.ivoclar.com

DIE GANZE PARODONTOLOGIE ZUM PREIS VON 4 KÜRETTEN!



Peter Eickholz

Parodontologie von A bis Z

Grundlagen für die Praxis

370 Seiten, 645 Abbildungen, Artikelnr.: 22540

€ 138,- (€ 98,- für Abonnenten der Parodontologie)

Dieses Buch gibt einen kompakten Überblick über den klinischen Teil der Parodontologie. Die 2. Auflage mit zahlreichen neuen und komplett überarbeiteten bzw. aktualisierten Beiträgen berücksichtigt die Klassifikation der parodontalen und periimplantären Erkrankungen und Zustände von 2018, die europäische (2020) sowie die auf Deutschland adaptierte klinische Leitlinie zur Therapie von Parodontitis der Stadien I, II und III (2021). Ein topaktuelles Werk für alle parodontologisch tätigen Zahnärztinnen und Zahnärzte!



www.quint.link/paro-a-z



buch@quintessenz.de



+49 30 76180-667

ICH BEANTRAGE DIE AUFNAHME IN DEN VDZÄ – DENTISTA E. V.

Name/Vorname _____

PLZ/Ort _____

Straße/Hausnummer _____

Geb.-Datum _____

Telefon/Telefax _____

E-Mail _____

Website _____

Beruf _____

... als

- ordentliches Mitglied: 175,- EUR Jahresbeitrag
- Mitglieder Studium / Assistenz / Elternzeit / Ruhestand: 15,- EUR Jahresbeitrag
- alleinerziehendes Mitglied: 87,50 EUR Jahresbeitrag
- Fördermitglied / natürliche Person: 175,- EUR Jahresbeitrag
- Fördermitglied / juristische Person: 450,- EUR Jahresbeitrag
- Ich überweise selbst nach Rechnungseingang
- Ich bitte um SEPA-Lastschriftzug von meinem Konto:

IBAN: _____

BIC (bei Auslandsgeldverkehr) _____

Die Gläubiger-Identifikationsnummer des VdZÄ – Dentista e. V.: DE02ZZZ00000302282

Freiwillige statistische Angaben:

Kinder: Nein Ja, Anzahl _____

Ort der Tätigkeit:

Einzelpraxis BAG Labor

Unternehmen Hochschule Anderes

Fachliche Schwerpunkte _____

Die Satzung des VdZÄ – Dentista e. V. ist mir bekannt. Mit der Zusendung des Mitgliederjournals/des Newsletters bin ich einverstanden (falls nicht, bitte Entsprechendes streichen).

Datum/Unterschrift _____

Bitte per Fax an den VdZÄ – Dentista e. V.: 030 / 26 39 17 30 32 46

Oder per Post an: VdZÄ – Dentista e. V., Amelie Stöber, Schuckertdamm 332, 13629 Berlin

DENTISTA-KONTAKT

Anzeige

copyright by
all rights reserved



MUNDTROCKENHEIT
Ein Ratgeber für Betroffene und Angehörige

PATIENTENRATGEBER

Andreas Filippi | Virginia Ortiz | Cornelia Filippi | Fabio Saccardin

Mundtrockenheit
Ein Ratgeber für Betroffene und Angehörige

Softcover, 72 Seiten, 38 Abbildungen, Artikelnr.: 23540
Staffelpreise:
1-4 Exempl. je € 14,80 | ab 5 Exempl. je € 12,80 | ab 10 Exempl. je € 9,80 | ab 20 Exempl. je € 6,80

Patientinnen und Patienten mit Mundtrockenheit erleiden deutlich spürbare Einschränkungen im Mundraum und damit einhergehend kann die gesamte Lebensqualität beeinträchtigt sein. Ziel dieses Ratgebers ist es, Betroffene und Angehörige über alles zu informieren, was das Thema Speichel und Mundhöhle betrifft, um eine Linderung der Beschwerden zu ermöglichen, aber auch um aufzuzeigen, wann sich Betroffene spätestens an eine spezialisierte Praxis wenden sollten.






www.quint.link/mundtrockenheit

buch@quintessenz.de

+49 30 76180-667

IMPRESSUM

Dentista

Wissenschaft | Praxis | Leben

Offizielle Zeitschrift des VdZÄ – Dentista e. V.

Herausgeber:

Christian Wolfgang Haase

Herausgeber Emeritus:

Dr. h. c. H.-W. Haase

Geschäftsführung:

Christian Wolfgang Haase

Redaktionsleitung Zeitschriften:

Dr. Marina Rothenbücher

Verlag:

Quintessenz Verlags-GmbH,
Ifenpfad 2-4,
12107 Berlin

Redaktion:

Susann Lochthofen

Vertrieb:

Adelina Hoffmann, abo@quintessenz.de

Anzeigen:

Markus Queitsch,
queitsch@quintessenz.de, 0172 / 9 33 71 33

Layout:

Nina Kückler

Herstellung:

Ina Steinbrück

Kontakt und Redaktion VdZÄ – Dentista e. V.:

Amelie Stöber, stoerber@dentista.de

Copyright © 2022 Quintessenz Verlags-GmbH Berlin

Die „Dentista“ erscheint in der Quintessenz Verlags-GmbH, Ifenpfad 2-4, 12107 Berlin, Geschäftsführer Christian Wolfgang Haase, 93 HRB 15 582, Telefon 030/761 80-5, Fax 030/761 80 680, E-Mail: info@quintessenz.de, Web: www.quintessencepublishing.com; Zweigniederlassung: 83700 Rottach-Egern.

Bei redaktionellen Einsendungen ohne besonderen diesbezüglichen Vermerk behält sich der Verlag das ausschließliche Recht der Vervielfältigung in jeglicher Form sowie das der Übersetzung in fremde Sprachen ohne jede Beschränkung vor. Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Der Verlag haftet

nicht für die Richtigkeit mitgeteilter Angaben. Als Originalarbeiten werden grundsätzlich nur Erstveröffentlichungen angenommen. Nach Annahme für eine Veröffentlichung dürfen diese Arbeiten nicht in gleichem oder ähnlichem Wortlaut an anderer Stelle angeboten werden. Die Redaktion behält sich vor, den Zeitpunkt der Veröffentlichung zu bestimmen.

Die „Dentista“ erscheint vierteljährlich im März, Mai, August und November.

Bezugspreise: Jahresabonnement 2022 Inland 48,- EUR (Ausland: 56,- EUR), Einzelheft 15,- EUR.

Die Abonnementpreise verstehen sich einschl. MwSt. und sämtlicher Versandkosten. Sofern nichts anderes vereinbart ist, laufen Abonnements zunächst für 12 aufeinander folgende Monate und verlängern sich anschließend automatisch auf unbestimmte Zeit zu den dann jeweils gültigen Preisen. Nach Ablauf der ersten Bezugszeit können Abonnements mit einer Frist von 30 Tagen zum Monatsende gekündigt werden. Bei Ausfall der Lieferung durch höhere Gewalt, Streik oder dergleichen ergeben sich hieraus keine Ansprüche auf Lieferung oder Rückzahlung des Bezugsgeldes durch den Verlag, Lieferung erfolgt auf Gefahr des Empfängers.

Zahlungen:

Quintessenz Verlags-GmbH,
Commerzbank AG Berlin,
IBAN: DE61100400000180215600, BIC: COBADEFF;
Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG,
IBAN: DE36300606010003694046,
BIC: DAAEDEDXXX.
Anzeigenpreisliste Nr. 73, gültig ab 1. Januar 2022.
Erfüllungsort und Gerichtsstand Berlin.

ISSN: 2366-3634

Druck: WKS Print Partner GmbH, Felsberg,
www.wksgruppe.de

copyright by
all rights reserved
Quintessenz



SYLTER SYMPOSIUM FÜR ÄSTHETISCHE ZAHNMEDIZIN SYLTER DYSGNATHIE-SYMPOSIUM

25. bis 28. Mai 2022 | A-ROSA Sylt



Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter sylt2022.dgaez.de oder nehmen Sie direkt mit uns Kontakt auf!

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG
Prof. Dr. mult. Robert Sader

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Deutsche Gesellschaft
für Ästhetische Zahnmedizin e. V.
Schloss Westerburg · 56457 Westerburg
T +49 (0) 2663 9167-31
F +49 (0) 2663 9167-32
info@dgaez.de, www.dgaez.de



ORGANISATION

boeld communication GmbH
Reitmorstraße 25
80538 München
T +49 (0) 89 18 90 46 0
F +49 (0) 89 18 90 46 16
congress@bb-mc.com, www.bb-mc.com



boeldcommunication



DAISY

Ihr Partner für Abrechnungswissen



Das **Frühjahrs**-Seminar 2022

Präsenz-Seminar • Live-Webinar • Streaming-Video

Das Wissensupdate für die zahnmedizinische Abrechnung! Bei allen DAISY-Fortbildungen immer dabei: eine umfangreiche Dokumentationsmappe zum aktiven Mitarbeiten.

Jetzt buchen!



Melden Sie sich auf www.daisy.de
oder einfach über den QR-Code an

