

# Aktuelles aus dem Vorstand



Am 24. Juni haben wir in Würzburg Geschichte geschrieben: Unsere Mitgliederversammlung hat hier erstmals einen Dentista-Vorstand mit einer Präsidentin und drei Vizepräsidentinnen gewählt. Alle Vorstandsmitglieder wurden einstimmig gewählt und freuen sich über das Wahlergebnis sowie das ihnen entgegengebrachte Vertrauen. Bei der diesjährigen Wahl konnten erstmalig auch Stimmen übertragen werden, was viele Kolleginnen auch genutzt haben.

Mit Sabine Steding, Dr. Juliane von Hoyningen-Huene und Dr. Dana Adyani-Fard werden die ehrenamtlichen Vorstandsaufgaben nun auf mehrere Personen verteilt. Die drei Vizepräsidentinnen stehen für unsere drei Säulen: Dentista Forum Praxis, Standespolitik sowie Wissenschaft und Gender Dentistry. Durch die Verteilung der Verantwortlichkeiten wollen wir eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Verbandsarbeit und Familienleben erreichen und denken, dass die neue Struktur dies noch mehr erleichtert.

Anfang des Jahres haben wir eine Mitgliederbefragung durchgeführt und auf diesem Weg eine gute Übersicht über unsere Mitglieder und ihre Wünsche erhalten. Diese stellen die Grundlage unserer zukünftigen Arbeit dar.

Mich hat positiv überrascht, dass unsere Mitglieder sehr jung sind, über 66 % sind nicht älter als vierzig Jahre. Fast die Hälfte der Dentistas sind angestellt bzw. niedergelassen und 71,9 % haben mindestens ein Kind. Unsere Mitglieder arbeiten überwiegend in Einzelpraxen, davon haben zwei Drittel zwischen 6 und 20 Angestellte.

Oft genannte Wünsche waren die Professionalisierung der Strukturen, ein vertrauensvoller Austausch sowie mehr

Sichtbarkeit. Den Wunsch vieler Mitglieder nach mehr Netzwerk werden wir mit dem Ausbau unserer Stammtische fördern. Unsere Vizepräsidentin Dr. Juliane von Hoyningen-Huene wird sich zukünftig um dieses Thema kümmern.

Ebenfalls werden wir das Thema Praxisgründung mehr fokussieren und Konzepte von Existenzgründerinnen vorstellen, die ihre Erfahrungen und Netzwerke teilen. Zudem sind wir mit der Politik und den Amtsträgern in verschiedenen Regionen in Kontakt, um strukturelle Hemmnisse für Niederlassungen in ländlichen Gebieten zu reduzieren oder abzubauen.

Der neue Vorstand möchte in seiner Legislaturperiode allen Mitgliedern zeigen, dass es sich lohnt, bei uns Mitglied zu sein.



Eure  
Dr. Rebecca Otto

Dentista e. V. bedankt sich für die Unterstützung der Verbandsarbeit herzlich bei seinen Partnern:



# „Ein Verband von ZahnÄrztinnen für ZahnÄrztinnen“ Neuausrichtung bei Dentista

**Wählen, wirken, Weichen stellen – dies und mehr hatte sich der Verband der ZahnÄrztinnen – Dentista e. V. auf die Agenda geschrieben, als er am 24. Juni 2022 zu einer Mitglieder-versammlung in Präsenz einlud. Die Kolleginnen genossen sichtlich den Live-Austausch, zu dem das besondere Ambiente der Steinburg über Würzburg ein Übriges tat.**

„Ein Verband, der die Interessen der ZahnÄrztinnen in Deutschland vertritt – von ZahnÄrztinnen für ZahnÄrztinnen“ – so verstehe sich der Dentista e. V. nach Worten seiner Präsidentin Dr. Rebecca Otto. Dies sei auch eines der Ergebnisse einer detaillierten Mitgliederbefragung, die der Verband Anfang 2022 durchgeführt hatte. Standespolitisches Engagement sowie die Pflege und Intensivierung eines breit aufgestellten Netzwerks, das Fortbildungen anbietet und den Austausch der Kolleginnen fördert – all das waren Wünsche der Dentista-Mitglieder. Und diesen Wünschen wolle man, so die Präsidentin, auch gern nachkommen.

Ihrem Bericht schloss Dr. Otto deshalb auch eine Vision an – erste Ideen und Ziele für die kommenden Jahre. Einen ers-

ten Schritt sei der Verband bereits mit dem Logo-Relaunch gegangen. Mit der Neuaufstellung – auch in der Außenwirkung – solle ein Startschuss gegeben werden, Dentista noch mehr Sichtbarkeit zu verschaffen. „Wir wollen niedergelassene Kolleginnen mit tollen Praxiskonzepten sichtbar machen, aber auch engagierten Kolleginnen in allen Phasen ihres Berufslebens als starker Partner zur Seite stehen“, so Dr. Otto.

Turnusgemäß standen auch Wahlen zum Vorstand auf der Agenda. Die Mitgliederversammlung wählte Dr. Rebecca Otto einstimmig erneut zur Präsidentin. Ihr zur Seite stehen künftig drei Vizepräsidentinnen: Für den Bereich Praxis und Fortbildung Dr. Juliane von Hoyningen-Huene, für den Bereich Standespolitik FZÄ Sabine Steding und für Wissenschaft und Gender Dentistry Dr. Dana Adyani-Fard. Dr. Sarah Schneider wählten die Mitglieder zur neuen Schatzmeisterin, ZÄ Julia Vogt zur Schriftführerin. Dr. Otto dankte den scheidenden Vorstandskolleginnen Dr. Kerstin Finger, Dr. Kathleen Menzel und Doris Hoy-Sauer, die nicht erneut zur Wahl standen, für ihr Engagement und die gemeinsam geleistete Arbeit.



Die Mitgliederversammlung des Dentista e. V. wählte am 24. Juni einen neuen Vorstand (v.l.n.r.): Schriftführerin ZÄ Julia Vogt, Schatzmeisterin Dr. Sarah Schneider, Präsidentin Dr. Rebecca Otto sowie die beiden Vizepräsidentinnen FZÄ Sabine Steding (Standespolitik) und Dr. Juliane von Hoyningen-Huehne (Praxis und Fortbildung). Die neu gewählte Vizepräsidentin Wissenschaft und Gender Dentistry, Dr. Dana Adyani-Fard, konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht persönlich anwesend sein.

# Regionalgruppen

Der aktive Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen ist eines der primären Ziele von Dentista. Um unseren Mitgliedern und Freundinnen des Verbands eine möglichst unkomplizierte Möglichkeit hierfür zu bieten, haben wir deutschlandweit Regionalgruppen gebildet, deren Leiterinnen in Eigeninitiative Treffen ausrichten – ob in entspannter Atmosphäre beim gemeinsamen Abendessen oder als Fortbildungsveranstaltung zu verschiedenen Schwerpunktthemen. Wir bedanken uns herzlich für das Engagement und die Organisation der Stammtische!

Eine Übersicht der derzeit bestehenden Regionalgruppen gibt es hier: [www.dentista.de/regionalgruppen](http://www.dentista.de/regionalgruppen).

Bei Ihnen in der Umgebung gibt es noch keine Regionalgruppe und das möchten Sie ändern? Dann schreiben Sie uns gerne an [info@dentista.de](mailto:info@dentista.de)!



FoBi-Stammtisch in Stuttgart zum Thema Kiderzahnheilkunde.

## Anstehende Stammtisch-Treffen

Unsere Stammtische bieten eine schöne Gelegenheit, sich in lockerer Atmosphäre mit Kolleginnen aus der Region zu privaten und beruflichen Themen auszutauschen. Nachstehend finden Sie einige der geplanten Treffen. Mitglieder und Interessentinnen des Verbands sind hierzu herzlich eingeladen (kostenlose Teilnahme, Verzehr auf eigene Kosten). Weitere Termine, aktuelle Infos sowie Änderungen gibt es immer unter [www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional](http://www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional).

### Friesland: Themen-Stammtisch in Oldenburg

**Termin:** Mittwoch, 21. September 2022, 19 Uhr

**Info & Anmeldung:** Miriam Bohlius, [miriam.bohlius@gmail.com](mailto:miriam.bohlius@gmail.com)

### Westfalen-Lippe: Dentista-Stammtisch in Bielefeld

**Termin:** Mittwoch, 28. September 2022, 19 Uhr

**Ort:** Kachelhaus, Hagenbruchstraße 13, 33602 Bielefeld

**Info & Anmeldung:** Ulrike Otten, [vdzae-dentista-wl@gmx.de](mailto:vdzae-dentista-wl@gmx.de)



Satelliten-Treffen der Regionalgruppe Thüringen in Erfurt.



# Dentista Akademie

In der Dentista Akademie stellen wir Fortbildungsangebote von Mitgliedern und Akademiepartnern vor. Weitere Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen sowie weitere Veranstaltungstipps gibt es unter [www.dentista.de/events/akademie](http://www.dentista.de/events/akademie).

## Mitglieder Veranstaltungen

### Mobile Dentistry & Radiology

In der Pilottagung wird das Projekt „Mobile Dentistry“ von unterschiedlichen Seiten beleuchtet und gemeinsam aus verschiedenen Fachperspektiven diskutiert. Ziel dieser Tagung unter Leitung von Prof. Dr. Margrit-Ann Geibel ist es, Fakten, Eckdaten und Sachargumente zusammenzutragen, die den politischen Weg bahnen für eine schnelle Umsetzung des Projekts.

**Termin:** 30. September 2022, 9–17 Uhr

**Ort:** Fortbildungsakademie Zahnmedizin Hessen, Rhonestraße 4, 60528 Frankfurt am Main

**Info & Anmeldung:** [www.mobile-dentistry.info](http://www.mobile-dentistry.info)

### CEREC-Curriculum für Zahnärztinnen

Nach dem fantastischen Erfolg des ersten CEREC-Curriculums geht es in die zweite Runde: In 7 Modulen geben die Trainerinnen Dr. Ariane Schmidt und Dr. Gertrud Fabel einen umfassenden Überblick in Theorie und Praxis über die Möglichkeiten des CEREC-Systems als Chairside-Workflow und Labside-Scanner.

**Termin:** 2. November 2022–29. April 2023

**Ort:** Digital Dental Academy Berlin

**Weitere Infos:** [digitaldentista.muc@gmail.com](mailto:digitaldentista.muc@gmail.com)

## Akademie-Partner Veranstaltungen

### PraxisGründer-Seminar auf Mallorca

Zum zweiten Mal findet in diesem Jahr das beliebte PraxisGründer-Seminar, veranstaltet von unserem Rechtsbeirat für Existenzgründung Thomas Kirches – Dentberatung, auf Mallorca statt. Das sehr umfangreiche Programm mit nahezu allen Themen rund um die Erfüllung des Traums von der eigenen Praxis wird durch namhafte Referenten kompetent und kurzweilig vermittelt.

**Termin:** 29. September–2. Oktober 2022

**Info & Anmeldung:** [www.dentberatung.de/info@dentberatung.de](http://www.dentberatung.de/info@dentberatung.de)

### „forever young“-Seminar

Im „forever young“-Seminar im Maritim Hotel Timmendorfer Strand, organisiert von unserem Kooperationspartners IFG,



Bildquelle: AdobeStock/Photographiee.eu

vermitteln vier begeisternde Motivatoren die Botschaften auf dem Weg zu Vitalität und Gelassenheit: Bewegung, Ernährung und Denken. Dentista-Mitglieder profitieren von vergünstigten Teilnahmebedingungen.

**Termin:** 30. September–3. Oktober 2022

**Info & Anmeldung:** [www.ifg-fortbildung.de](http://www.ifg-fortbildung.de) / Kurs: 5145

### Einführungskurs in die moderne Endodontie

Die mikroskopische Endodontie in Verbindung mit Ultraschall und neuen, noch flexibleren NiTi-Feilen hat die Endodontie zu einem attraktiven Fachgebiet in der Zahnheilkunde werden lassen. Unser Patenunternehmen JADENT gibt hierzu einen exklusiven Fortbildungskurs im Oktober in Berlin. Neben praktischen Übungen am Mikroskop gibt Dr. Ralf Schlichting hier einen Einblick zu Endodontie mit maschinellen Feilensystemen.

**Termin:** 28. Oktober 2022, 13–18 Uhr

**Info & Anmeldung:** [info@mtc-aalen.de](mailto:info@mtc-aalen.de)

### Neue Gruppe-Jahrestagung: „Problemfälle und Misserfolge in der Zahnmedizin“

Die diesjährige Jahrestagung der Neuen Gruppe findet unter dem Motto „Problemfälle und Misserfolge in der Zahnmedizin – wie wir sie lösen und was wir von ihnen lernen können“ statt. Hier berichten hochkarätige Referenten von eigenen Fällen, die ganz anders als geplant verlaufen sind, und zeigen auf, was sie selbst daraus gelernt haben.

**Termin:** 17.–19. November 2022

**Ort:** Hotel „Vier Jahreszeiten Kempinski“, Maximilianstraße 17 in München

**Info & Anmeldung:** [www.neue-gruppe.com/jahrestagung](http://www.neue-gruppe.com/jahrestagung)

### 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 topaktuelle Online-Seminare zu Trendthemen – und das komplett kostenlos.

**Infos & Übersicht:** [www.die-za.de/seminarkalender](http://www.die-za.de/seminarkalender)



# Zukunftskongress 2022 – World-Life-Balance

Es geht um die Themen Nachhaltigkeit und Praxisgründung beim diesjährigen digitalen „Zukunftskongresses Beruf und Familie“ – organisiert von BZÄK, BdZA und Dentista –, der auch 2022 im Rahmen des Deutschen Zahnärztetages stattfinden wird. Am Samstag, den 12. November 2022 von 14 bis 17 Uhr, dreht sich der Kongress diesmal um das Motto „World-Life-Balance“. Eröffnet wird das Webinar, moderiert von Dr. Lea Laubenthal, mit einem Vortrag des Präsidenten der BZÄK Prof. Christoph Benz zum Thema „Wie man in zehn einfachen Schritten eine gutgehende Praxis ruiniert“. Anschließend beantwortet Dr. jur. Frank Lauterbach (Geschäftsführer Ärztekammer des Saarlandes – Abteilung Zahnärzte) die zehn häufigsten juristischen Fragen aus der Zahnarztpraxis und Priv.-Doz. Dr. Daniel Hellmann (Akademie für Zahnärztliche Fortbildung Karlsruhe) referiert zum Thema der nachhaltigen

Praxis. Im Vortrag des Bundesverbandes der zahnmedizinischen Alumni geht es um die Praxisgründung, danach stellt Dentista-Mitglied Dr. Caroline Köllner-Holzheu Möglichkeiten und Wege der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und eigener Praxis vor. Anne Sieben von der Deutschen Ärzteversicherung liefert im Anschluss einen Überblick zu Haftpflichtfällen aus der Praxis. Abgerundet wird der Zukunftskongress 2022 durch einen Vortrag zu dem aktuellen Thema Telematikinfrastruktur mit dem Titel „Das Kind in mir möchte die TI aus dem Fenster werfen“.

Die Organisatoren freuen sich auf eine rege Teilnahme, die Veranstaltung ist wie immer kostenfrei und findet online statt. Alle weiteren Informationen, das Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter [www.zukunftskongress-beruf-und-familie.de](http://www.zukunftskongress-beruf-und-familie.de).

## HTS-Rückblick

### „Erfolgreich führen: Kommunikation, Marketing und Reflexion in der Zahnarztpraxis“

Führen, Führen, Führen ... Dass unter „Führung“ so viel mehr als „nur“ die Personalführung zu verstehen ist, zog sich wie ein roter Faden durch alle Vorträge des Hirschfeld-Tiburtius-Symposiums (HTS) 2022 des Verbands der Zahnärztinnen – Dentista e. V., das am 25. Juni auf der Steinburg über Würzburg stattfand. Nach zweijähriger Pause endlich wieder live. Mit einem Konzept, das gut ankam.

Frischen Wind, eine Neuausrichtung – das kündigte die tags zuvor frisch wiedergewählte Dentista-Präsidentin Dr. Rebecca Otto in ihrer Eröffnung an. Nach 15 Jahren sei es an der Zeit, den Verband, der bislang sehr erfolgreich gewachsen war, in neue Bahnen zu lenken. Ein erstes „Zeichen“ hierfür sei der Relaunch des Dentista-Logos, das jetzt die Dynamik des Verbands, die Entwicklung von der Tradition in die Zukunft symbolisiere. Überhaupt sei „Zukunft“ ein großes Thema des Verbands, der die weibliche Perspektive der Zahnärzteschaft repräsentiere.

Und „großartige Kolleginnen“ in ihrem täglichen Tun zu unterstützen, dies sei eine der Kernaufgabe des Dentista e. V. – und ein Auftrag, dem das HTS gerecht werde.

#### Die Kunst des weiblichen Führens

Im ersten Fachvortrag sprach Yvonne Kasperek über „die Kunst des weiblichen Führens“ und spannte auch gleich den Bogen über die Themen des Tages: „Wenn es Ihnen nicht gelingt, Führungskräfte in Ihrer Praxis aufzubauen, können Sie sich jegliches Marketing sparen und werden früher oder später im Burnout landen.“ Gerade in Zahnarztpraxen hätten sich flache Hierarchien etabliert: „Das machte es insgesamt aber auch einfach noch herausfordernder für Sie als Chefin“. Eine weitere Besonderheit: „Sie führen so viele Teilzeitkräfte wie sonst kaum eine Unternehmerin.“ Dies bringe besondere Rahmenbedingungen mit sich, die es zu berücksichtigen gelte: Über-



Yvonne Kasperek (links), Dr. Anke Handrock (Mitte), Monika Reichenbach (rechts); Bildquelle: Doris Hoy-Sauer.

wiegend weibliche Teammitglieder, die häufig Familie haben, sich um Kinder kümmern müssen, die krank werden und Bedürfnisse haben – „auch und gerade während der letzten zwei Jahre wurde uns dies sehr deutlich gemacht.“ Die Unternehmensberaterin, die sich auf zahnärztliche Praxen fokussiert hat, brachte dann auch jede Menge Zahlen, Daten und Fakten in die Runde, wie sich männlicher vom weiblichen Führungsstil unterscheidet. So kam eine aktuelle Studie zwar zu dem Ergebnis, dass Vorgesetzte kompetenter wahrgenommen wurden, je markanter und männlicher das Erscheinungsbild war. Im gleichen Maße galten sie jedoch als „unsympathischer“. Die Folge davon sei „ein Selbstdarstellungsdilemma, mit dem die Praxisinhaberin heute umgehen muss. Die Aufgabe ist es, exakt die Lücke dazwischen zu finden“. Um Mitarbeiter/-innen zielorientiert und erfolgreich zu führen, sei es wichtig, von innen nach außen zu kommunizieren. „Wer Leistung fordert, muss Sinn geben.“ Überhaupt seien die Werte „Sinn“ und „Sicherheit“ erheblich nachhaltiger in der Frage der Mitarbeitermotivation als bloßes „Geld“. Die Wirkung (und Motivationssteigerung) einer Gehaltserhöhung dauere im Schnitt vier Monate an, langfristige Mitarbeiterbindung könne nur durch werteorientierte Führung erreicht werden. Anders gesagt: „Begeisterung kommt von Geist, sonst würde es Begeldung heißen.“

### Burnout- und Boreout-Prophylaxe

Dem „richtigen Delegieren“ zur Prophylaxe von Burnout und Boreout widmete sich im Anschluss Dr. Anke Handrock – und damit zunächst einigen Begriffsdefinitionen. „Der Unterschied zwischen dem Delegieren und dem Abgeben von Aufgaben ist im Ergebnis eine echte Entlastung für Sie als Chefin und ein nachhaltiger Kompetenzzuwachs bei Ihrer Mitarbeiterin.“ Die Delegation erfordere zwingend Kontrolle, das Abgeben be-

schreibe die Übertragung von Verantwortung. Beides fände in der Zahnarztpraxis seinen Platz, delegierbare Aufgaben seien teilweise sogar berufsrechtlich definiert. Übrigens sei es ebenfalls Aufgabe der Praxisinhaberin, die Mitarbeiter/-innen vor Burn- und Boreout zu schützen. Letzterer habe nichts mit Langeweile oder gar Faulheit zu tun, sondern stelle eine reale Bedrohung der (Mitarbeiter-)Gesundheit dar: „Übersteigen die Fähigkeiten die Anforderungen, erzeugt dies zunächst ein Kontroll(hoch)gefühl, mittel- und langfristig jedoch Ent-Spannung, die keinerlei Erholung bietet.“ So mache Boreout genau so krank wie das deutlich bekanntere Burnout-Syndrom – „von dem übrigens Frauen um über 60 % häufiger betroffen sind als Männer“. Vor beidem gelte es, sich und die Mitarbeiterinnen zu schützen, denn nur die Hälfte aller Erkrankten kehre – nach Genesung – in die zahnärztliche Praxis zurück.

### Eine echte Alternative zum Amalgam

Einen Ausflug in die Welt der Dentalindustrie gewährte Monika Reichenbach von Ivoclar Vivadent, einem Patenunternehmen des Dentista e. V. Sie stellte mit dem Alkasite Cention Forte eine neuartige Amalgam-Alternative für Klasse I- und II-Restaurationen im Seitenzahnbereich vor. Viele Jahre kam hier Amalgam als Basis-Füllungsmaterial zum Einsatz, alternative Glasionomerzemente wiesen häufig erhebliche Schwächen bezüglich der Festigkeit auf. Anders nun das vorgestellte Material: mit  $\geq 100$  MPa weise das Material eine sehr gute Biegefestigkeit für den kaulasttragenden Seitenzahnbereich auf und unterscheidet sich damit deutlich von Glasionomeren. Dazu sei das Material bioaktiv, selbsthärtend sowie schnell und einfach zu verarbeiten. Die außergewöhnlich vielen Nachfragen der Teilnehmerinnen unterstrichen: ein Material, das in den Praxen gut ankommt.

## Ziel-Führung und Wertschätzung

Zurück zum Tagungsthema lenkte Antonia Montesinos den Blick der Teilnehmerinnen. „Zielführende und wertschätzende Mitarbeitergespräche“ seien, so die Betriebswirtin, Mediatorin und Teamtrainerin mit zahnmedizinischem Schwerpunkt, „manchmal wie die Reise in ein unbekanntes Land“. Zielführend beinhalte, die Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen, nur so sei echte „Ziel-Führung“ möglich. Dabei sei es nicht selbstverständlich, dass sich die Teammitglieder über die eigenen Ziele im Klaren wären, geschweige denn könnten sie diese auch formulieren. „Seien Sie sich darüber im Klaren: Die Ziele Ihrer Mitarbeiterinnen sind kaum deckungsgleich mit Ihren“, dennoch sei es erforderlich, einen „Match“ zu erzeugen mit den Zielen der Praxis. Möglich werde dies durch das Führungsprinzip der Partizipation: „Wenn Sie die Ziele Ihrer Mitarbeiter kennen, nehmen Sie das mit in die Kommunikation. Stellen Sie sich die Frage: Was hat der/die Mitarbeiter/-in davon? So beginnt Wertschätzung.“



## Stressprävention ist Gesundheitsprävention

„Warum Menschen ausbrennen und was sie dagegen tun können“ war das Thema von Dr. Susanne Woitzik, DIE ZA. Deziert stellte die Wirtschaftswissenschaftlerin die „12 Phasen des Burnouts“ vor – von anfänglich leichten Symptomen bis hin zum absoluten Zusammenbruch gäbe es eine ganze Reihe von Warnsignalen, die man als Betroffene selbst, aber auch als Kollegin, Partnerin oder eben Chefin wahrnehmen könne. Mindestens so wichtig, wie das Bewusstsein hierfür zu schaffen, sei eine wirksame Prävention. „Packen Sie die Ursachen an – und feiern Sie Ihre Erfolge. Für sich allein, aber auch gern mit dem gesamten Team!“ So würden beispielsweise klare Praxisstrukturen und das Formulieren von Standards ebenso Stress verhindern wie das bewusste Setzen von Grenzen oder die Identifizierung persönlicher Hauptstressoren. „Und – so lapidar es klingt – machen Sie Pausen. Erst recht, wenn Sie glauben, Sie hätten dafür keine Zeit. Frei nach Konfuzius: Wenn Du es eilig hast, gehe langsam.“ Auch Sport, ausreichend Bewegung und eine gesunde Ernährung würden helfen. „Und das Gefühl, dankbar zu sein. Probieren Sie es aus!“



## Mit Kommunikation zum Erfolg

Den letzten Vortrag des Tages steuerte Prof. Dr. Marcel Wainwright bei, der über Marketing und Kommunikation sprach und darüber, wie beides zum planbaren Praxiserfolg beitrage. Der zwischenzeitlich in Luxemburg niedergelassene Zahnmediziner beschrieb vor allem anhand seines persönlichen Werdegangs die Möglichkeiten konsequent umgesetzter Marketingstrategien – immer ausgerichtet am Profil der/des



Antonia Montesinos (oben), Dr. Susanne Woitzik (Mitte), Prof. Dr. Marcel Wainwright (unten); Bildquelle: Doris Hoy-Sauer.



Beim gemeinsamen Abendessen stießen die HTS-Teilnehmerinnen auf das 15-jährige Verbandsjubiläum an.

„Wunschpatienten/-in“. Dies beginne bereits mit dem Schaffen einer „Wohlfühlatmosphäre – eine moderne Zahnarztpraxis kann nach vielem riechen, aber nicht nach Zahnarzt“. Das Aussehen der Anmeldung, das Erscheinungsbild der „Rezeptionistin“ erinnerten eher an ein Hotel als an eine Zahnarztpraxis. Gezielte Fortbildung für patientenorientierte Telefongespräche („Fröhlichkeit muss hörbar sein!“) seien ebenso selbstverständlich wie ein konsequent positives Wording. „Den Erstkontakt mit der Praxis können Sie gar nicht hoch genug schätzen – hier fällt die Entscheidung, ob der Patient in die Praxis kommen möchte oder nicht.“ Auch in der direkten Arzt-Patienten-Kommunikation lauerten zahlreiche Fallen, die es – eigent-

lich leicht – zu vermeiden gelte. „Sprechen Sie Ihren Patienten immer auf Augenhöhe an, niemals bereits auf dem Stuhl liegend, von oben herab.“ Am Ende sei auch hier die Konsequenz ausschlaggebend: „Erarbeiten Sie sich gute Strategien in Marketing und Kommunikation. Definieren Sie Meilensteine. Und halten Sie daran fest.“

Im Anschluss an das HTS lud Dentista die Teilnehmerinnen dazu ein, gemeinsam auf 15 Jahre erfolgreiche Verbandsarbeit anzustoßen. Und auf ein gelungenes HTS, das endlich wieder zum Netzwerken und persönlichen Austausch einladen konnte.

### Ehrenmitgliedschaft für Dr. Susanne Fath

Aufgrund der großen Verdienste während ihrer 13-jährigen Dentista-Präsidentschaft wurde Dr. Susanne Fath (Mitte) nun im Rahmen des HTS die Ehrenmitgliedschaft verliehen. In ihrer Laudatio würdigte Vizepräsidentin Dr. Juliane von Hoyningen-Huene (rechts) Dr. Faths enormes Engagement, ihre Loyalität und Besonnenheit, mit der sie „manch erhitzte Gemüter im Laufe der Jahre besänftigen“ konnte. Sie habe den Verband „durch Krisen geführt, Menschen zusammengebracht und Dentista zu dem gemacht, was es heute ist.“ Der neu gewählte Vorstand, aber auch der gesamte Verband, sind Susanne Fath zu großem Dank verpflichtet und möchten dies mit der Ehrenmitgliedschaft zum Ausdruck bringen.



# Feedback PraxisGründer-Seminar auf Mallorca



Bildquelle: DentBeratung

„Wer kennt das Problem nicht: Man nimmt an einem Vortrag teil und währenddessen ist alles klar. Dann tritt man den Heimweg an und es kommen viele Fragen auf, die einem entweder zu spät einfallen oder nicht beantwortet werden konnten, weil der Referent schon weg war, keine Zeit mehr blieb oder man schlichtweg zu schüchtern war. Wer aber das PraxisGründer-Seminar von DentBeratung bucht, bekommt schlichtweg ein Rundum-Sorglos-Paket. Nicht nur wird innerhalb eines verlängerten Wochenendes „en detail“ für das körperliche Wohl gesorgt, sondern man erhält auch einen umfassenden Einblick, welche Themen eine Praxisgründung beinhalten. Der Clou dabei ist, dass alle Referenten das gesamte Wochenende vor Ort bleiben, jederzeit gerne Fragen beantworten und für Gespräche zur Verfügung stehen. Das heißt auch, dass man in kleinen Gruppen oder auch einfach unter vier Augen sämtliche Themen diskutieren kann.“

Aber nun von Beginn an: Wir sind ebenfalls über eine Dentista auf die Veranstaltung im Mai aufmerksam geworden und meldden uns an, da eine Praxisübernahme im Raum steht.

Die Buchung des Flugs, der Transfer sowie die Reservierung der Hotelzimmer waren problemlos organisiert, sodass man sich bereits am ersten Tag im Getümmel von Gleichgesinnten am mallorquinischen Pool wiederfand.

Die Gruppe war äußerst heterogen: Von der Kollegin, die bereits kurz vor der Übernahme steht, über den, der sich einfach erstmalig informieren wollte, bis zum Professor für Praxisökonomie als Referenten konnte man bei angenehmem Klima – im wahrsten Sinne des Wortes – und unter der Moderation des motivierten Teams von Thomas Kirches die ersten Kontakte knüpfen. Neben den allabendlichen kulinarischen Highlights – Dinner mit

traumhafter Aussicht oder Paella-Live-Cooking – waren die einzelnen Seminare der zentrale Bestandteil des Wochenendes.

Die Seminare waren dabei in einzelne Themengebiete aufgliedert und hatten jeweils verschiedene Referenten, die auf ihrem Gebiet wirklich ausgezeichnet sind. Die zentralen Punkte ihres Fachgebiets rund um die Praxisgründung waren präzise, kurzweilig und informativ. So wurde durch den Praxisplaner/Architekten, den Anwalt für Medizinrecht, den Steuerberater für Heilberufe, den Finanz- und Versicherungsfachmann, den Marketinganalysten und weiteren der insgesamt mehr als 10 Referenten die wichtigsten Themen vorgestellt und anschaulich erklärt. Nach den Seminaren, die überdies wie im Fluge vergingen, hat man sich dann wirklich gut vorbereitet gefühlt.

Was für uns – neben den thematischen und kulinarischen Amusements – der entscheidende Unterschied zu allen anderen bisherigen Seminaren war, ist der absolute Zusammenhalt der Gruppe, die bedingungslose Unterstützung der Referenten und die über die Zeit hinausgehenden Freundschaften, die bis zum heutigen Tage bestehen blieben. Dies schafft eine solche Motivation, dass man sich fragt, warum man nicht schon gestern eine Praxisgründung gestartet hat.

Was uns zur abschließenden Frage bringt: „Wieso haben Sie sich zum nächsten Seminar nicht schon gestern angemeldet?“

Dr. Theresa Fabel und Constanze Zeh-Ressel  
Dentista-Mitglieder

Das nächste PraxisGründer-Seminar auf Mallorca findet bereits vom 29. September bis zum 2. Oktober 2022 statt. Weitere Infos und Anmeldung über [www.dentberatung.de](http://www.dentberatung.de)

# Rückblick Erstes CEREC-Curriculum für Zahnärztinnen



Vom 6. bis 8. Mai 2022 fand das Finale des 1. CEREC-Curriculums für Zahnärztinnen statt. Fazit? Hier eines von ganz vielen ähnlich klingenden Feedbacks der begeisterten Teilnehmerinnen: „Am besten fand ich das riesige Spektrum und die vielen Eindrücke in jedem Bereich, die vielen unterschiedlichen Herangehensweisen, der absolut nette Austausch mit den Kolleginnen und allem voran die ‚Ask anything – don’t judge policy‘! Ich habe viel gelernt, geübt, Freundschaften geschlossen und erfahre eine unglaubliche Bereicherung im täglichen Praxisalltag durch die Umsetzung eurer Tipps. Absolut klasse! VIELEN DANK.“

Die beiden Trainerinnen und Dentista-Mitglieder Dr. Ariane Schmidt (links) und Dr. Gertrud Fabel (rechts) konnten sich zunächst kaum vorstellen, mit welchem Eifer, welcher Energie und Wissensgier sich die 12 Absolventinnen in diese Kursreihe stürzen würden. Die Zusammensetzung der Gruppe reichte von absoluten Anfängerinnen bis zu Teilnehmerinnen mit mehrjähriger Erfahrung und stellte die Trainerinnen vor die Herausforderung, die unterschiedlichen Niveaus adäquat mit neuem Wissen zu versorgen. Und so erlebten sie staunend, mit welch

großen Fortschritten die Teilnehmerinnen in der kurzen Zeit von fünf Monaten Selbstsicherheit in der digitalen Zahnheilkunde gewannen und schließlich in ihren Abschlussarbeiten auch die komplette Breite der Module wiedergaben.

Die Präsentationen umfassten komplette Fallbeschreibungen mit Anamnese, Befund und Behandlungsplan, Vorher-Nachher-Fotos, Screenshots aus der CEREC-Software sowie die Beschreibung der verwendeten Materialien und Verarbeitungsweise. 12 höchst anspruchsvolle CEREC-Versorgungen vom Abutment bis zur Zirkonbrücke, von Onlays, Teilkronen, Frontzahnbrücke und Zahnhals-Inlay – es war alles dabei und perfekt gelöst.

Es war ein fantastischer Erfolg und der Abschied fiel schwer – ein Follow-up ist bereits geplant.

Die Trainerinnen bedanken sich beim Team von Quintessence Publishing und der DDA Berlin sowie bei den Material-sponsoren Dentsply Sirona, Ivoclar Vivadent, Kuraray Noritake und GC für die Unterstützung und freuen sich auf den nächsten Durchgang, der im November 2022 startet.

Die Anmeldung ist ab sofort möglich: <https://www.quintessence-publishing.com/deu/de/event/cerrec-curriculum-2223>.



# Update zum Thema Beschäftigungsverbote während der Stillzeit

**In jüngster Vergangenheit häufen sich Fragen, ob ein Beschäftigungsverbot während der Stillzeit für angestellte Zahnärztinnen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) ausgesprochen werden darf und kann.**

Hintergrund ist vor allem die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens vom 10.08.2021 (AZ 11 SaGa 1/21). Hier hatte eine angestellte Oralchirurgin im gerichtlichen Eilverfahren begehrt, dass es ihrer Arbeitgeberin untersagt wird, sie während der Stillzeit oralchirurgische und zahnärztliche Tätigkeiten ausüben zu lassen. Diese hatte sie nämlich nach Ablauf des Mutterschutzes und nach gewährtem Resturlaub wieder zur Arbeitsaufnahme aufgefordert. Bei ihrer Entscheidung zur Arbeitsaufnahme der Angestellten hatte sie sich vor allem darauf berufen, dass diese in Rücksprache und mit Einschätzung des Regierungspräsidiums Freiburg erfolgte. Das Regierungspräsidium berief sich wiederum auf Empfehlungen des Ad-hoc-Stillkreises, die Angaben des RKI, des BMFSFJ und der Berufsgenossenschaft BGW.

Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht – wie zuvor auch in erster Instanz das Arbeitsgericht – die Eilanträge der angestellten Zahnärztin abgewiesen. Lediglich die Tätigkeit mit Amalgam/Quecksilber war untersagt worden, was allerdings auch das Arbeitsgericht bereits entschieden hatte. Folgende maßgebliche Punkte waren für das Gericht entscheidend: Die angestellte Zahnärztin hatte nicht glaubhaft gemacht, dass sie überhaupt noch stillt, obwohl sie nochmal ausdrücklich zur Vorlage einer Stillbescheinigung aufgefordert wurde.

Hinsichtlich etwaiger Infektionskrankheiten war zudem nach Auffassung des Gerichts zu berücksichtigen, dass eine unverantwortbare Gefährdung nach dem Gesetz als ausgeschlossen gilt, wenn ein ausreichender Immunschutz besteht. Dem Arbeitgeber sei es insofern auch gestattet, im Rahmen seiner Beurteilung, bestehende Immunisierungen zu berücksichtigen.

Hervorzuheben ist schließlich, dass das Gericht am Ende deutlich betont, dass die Fragen, ob die Arbeitgeberin die Gefährdungsbeurteilung richtig gemacht und das Regierungspräsidium die Entscheidung auch zu Recht als vertretbar angesehen hat und ob wissenschaftliche Erkenntnisse wahrlich dafür oder dagegen sprechen, im Eilverfahren nur summarisch geprüft werden können, da die Hinzuziehung von Sachverständigen hier nicht möglich ist. Das Gericht hatte vor dem

Hintergrund festgestellt, dass keine konkreten Anhaltspunkte vorliegen, dass die Entscheidung der Arbeitgeberin, die sie auf Grundlage behördlicher Empfehlungen getroffen hatte, falsch getroffen wurde. Denn die Arbeitgeberin durfte sich auf diese Empfehlungen verlassen.

## Auswirkungen auf die Praxis

Welche Schlüsse lassen sich nun aus der Entscheidung ziehen? Ist das Beschäftigungsverbot nunmehr abgeschafft?

Zunächst einmal: Nein, das Beschäftigungsverbot während der Stillzeit ist nicht abgeschafft. Ob ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird oder nicht, ist und bleibt eine Frage des Einzelfalls.

Die Entscheidung verdeutlicht lediglich, was auch wir immer in der Beratung betonen: Grundlage eines Beschäftigungsverbots ist stets die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers, der per Gesetz im Hinblick auf zu ergreifende Schutzmaßnahmen abgestuft vorzugehen hat. Das Beschäftigungsverbot ist hierbei nur die Ultima Ratio. Vor allem ist die Entscheidung für oder gegen ein absolutes oder teilweises arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot letztlich eine Arbeitgeberentscheidung. Dies bedeutet, sofern Arbeitgeber eine gründliche Gefährdungsbeurteilung durchführen und dokumentieren, empfehlenswerterweise sogar mithilfe eines Arbeits-/Betriebsmediziners oder der zuständigen Aufsichtsbehörde, und auf dieser Grundlage eine schlüssige, vertretbare Entscheidung treffen, handeln sie erst einmal im Sinne des Gesetzes. Auch wenn das bedeutet, dass kein volles Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

Ist man als betroffene Angestellte mit der Arbeitgeberentscheidung nicht einverstanden, so muss man im Einzelnen darlegen und im Streitfall sogar beweisen, warum die Entscheidung unrechtmäßig ist. Man muss dann ganz konkret darlegen, warum die eigene Tätigkeit vom Verbotskatalog des § 12 MuSchG für unzulässige Tätigkeiten während der Stillzeit umfasst ist. Das bedeutet im Zweifelsfall auch, dass man sich mit den einzelnen Arbeitsvorgängen dezidiert auseinander zu setzen hat, genauso wie der Arbeitgeber dies bei der Gefährdungsbeurteilung auch vornehmen sollte. Da es hier vor allem um arbeitsmedizinische, naturwissenschaftliche Einschätzungen und Beurteilungen geht, um überhaupt ermitteln zu können, ob eine bestimmte Tätigkeit oder ein bestimmtes Tätigkeitsfeld eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des



Die beiden Ratgeber zu den Themen Still-BV sowie Schwangerschaft wurden komplett überarbeitet und können über den Dentista Shop unter [www.dentista.de/ratgeber](http://www.dentista.de/ratgeber) als PDF bestellt werden.

MuSchG darstellt oder nicht, wird man im Zweifel nicht darum herumkommen, sich die Meinung von entsprechenden Sachverständigen einzuholen. Jedenfalls im Rahmen einer gerichtlichen Klärung wird dies unausweichlich sein. Denn sofern der Arbeitgeber seine Entscheidung gegen ein Beschäftigungsverbot wie im vorliegenden Fall unter Verweis auf behördliche Rücksprachen, Einschätzungen und Empfehlungen plausibel begründet und die Entscheidung dann auch entsprechend trifft und lebt, ist er seiner Verantwortung im Sinne des MuSchG grundsätzlich gerecht geworden.

Wichtig ist also zu erkennen und zu akzeptieren, dass das Beschäftigungsverbot kein Selbstläufer ist. Pauschale Annahmen reichen einfach nicht. Im Gegenteil: Es zeigt sich, dass eine zunehmend tiefere Befassung mit dem Thema durch Aufsichtsbehörden und Fachleute erfolgt und sich dadurch auch die Positionierungen und Einschätzungen verschieben können, die auch Gehör finden. Allerdings handelte es sich im beschriebenen Fall um ein Eilverfahren. Hätte die Zahnärztin den Klageweg bestritten und hätte das Gericht daher auch Beweis über die Frage erheben können, ob und wenn ja welche Tätigkeit eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des MuSchG darstellt, um dann final zu klären, ob die Arbeitgeberentscheidung im vertretbaren Rahmen des MuSchG liegt, hätte die Entscheidung ggf. auch anders ausfallen können. In diesem Prozess durfte das Gericht allerdings lediglich summarisch, also vorläufig prüfen, ob die Entscheidung auf der gewählten Grundlage vertretbar war, was es hier bejaht hat.

### Praxistipp

Arbeitgebern ist zu raten, die Gefährdungsbeurteilung von Anfang an sorgsam und auch mit beratender Unterstützung von

medizinischer Seite durchzuführen, dies gründlich zu dokumentieren und vor allem auch die Mitarbeiterinnen entsprechend zu informieren. Denn schon hierdurch erlangen alle Beteiligten von Anfang an mehr Klarheit und Planungssicherheit. Umgekehrt sollten angestellte Zahnärztinnen auch für sich überlegen, ob ein kompromissloses volles Beschäftigungsverbot während der Stillzeit wirklich der einzige richtige Weg ist, um das Leben mit Kind gerade in der Anfangszeit zu genießen. Denn ein Rechtsstreit zur Klärung der Frage, was darf/muss ich und was nicht, ist zweifelsohne kein Spaziergang und kostet Zeit, Geld und Nerven. Und am Ende wird man sich aller Wahrscheinlichkeit nach fragen, ob es das wirklich wert war, wenn man das erste Lebensjahr mit Kind mit einem Rechtsstreit verbracht hat. Selbstverständlich geht es nicht darum, Bedenken nicht äußern zu dürfen, im Gegenteil: Ein offener Austausch über Sorgen und Ängste um die eigene Gesundheit und die des stillenden Kindes bei der Tätigkeit sind berechtigt und müssen auch kommuniziert werden. Genauso müssen Lösungen gefunden werden, die diesen Sorgen begegnen und am Ende für alle tragbar sind. Das Beschäftigungsverbot ist dabei nicht „non plus ultra“, sondern Ultima Ratio. Und dies ist vom Gesetzgeber auch so gewollt. Entsprechend macht es nur Sinn, genauer hinzuschauen und für die Zukunft Alternativen zu erwägen. Das kann, muss aber nicht die Elternzeit sein. Auch sinnvolle, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu entwickeln, die sich mit einer Stillzeit vereinbaren lassen, kann eine von mehreren Lösungen sein. Dafür muss man vielleicht alte Fahrwasser verlassen. Dies ist allerdings eine Chance für beide Seiten, um in einer zunehmend weiblichen Zahnmedizin zukunftsfähig zu bleiben.



Frau Jennifer Jessie  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Medizinrecht  
Lyck+Pätzold. healthcare.recht  
Im Atzelnest 5  
61352 Bad Homburg  
Tel.: 06172-139960  
Fax: 06172-139966  
[www.medizinanwaelte.de](http://www.medizinanwaelte.de)  
[kanzlei@medizinanwaelte.de](mailto:kanzlei@medizinanwaelte.de)



## Wir besuchen Sara Steinhoff, Rastede



Geboren und aufgewachsen ist Sara Steinhoff im ostfriesländischen Wittmund mit der Nordsee direkt vor der Tür – quasi „nordisch by nature“. Einen richtigen Kindheitstraumberuf hatte sie nicht. Als es in Richtung Abitur ging, reifte jedoch der Wunsch heran, etwas im medizinischen Bereich zu machen – Humanmedizin kam da-

bei für sie nicht infrage. Ihr Vater, der zu der Zeit als Berufssoldat tätig war, brachte das Zahnmedizinstudium über die Bundeswehr ins Spiel. Diese Kombination fand sie super und absolvierte daraufhin bei ihrem damaligen Hausarzt sowie in der Sanitätsstaffel des Luftwaffengeschwaders in Wittmund Praktika und bestand auch die spätere Offizierseignung. Da ihr jedoch nicht sofort ein Studienplatz in Aussicht gestellt wurde, bewarb sie sich zivil und wurde auch direkt an ihrer präferierten Universität in Marburg angenommen. Die Atmosphäre erlebte sie hier während der Studienzeit als sehr familiär und ohne großes Konkurrenzdenken unter den Kommilitonen.

Nachdem Sara Steinhoff einige Jahre in einer allgemein-zahnärztlichen Praxis tätig war, stellte sich ihr irgendwann die Frage, ob sie sich noch in einem Bereich spezialisieren möchte. Letztes Jahr wagte sie den Schritt, in eine kieferorthopädische Fachpraxis zu wechseln – was sich als absoluter Gewinn bezüglich ihrer großen Freude an dieser persönlichen Weiterentwicklung herausstellte. Derzeit absolviert sie ein Curriculum für den Tätigkeitsschwerpunkt KFO und möchte sich danach noch intensiver weiterbilden. Erste Recherchen in diese Richtung zeigten jedoch: Für Frauen mit Kind/-ern ist die Weiterbildung gar nicht so einfach, da teilweise sehr starre Vorgaben gelten. Doch sie ist der Überzeugung, dass wir selbst dafür verantwortlich sind, Strukturen zu schaffen, die uns unserem Ziel näherbringen.

Bevor sie schwanger wurde, stand für die junge Zahnärztin immer fest, ihr Kind im Angestelltenverhältnis zu bekommen, da sie darin nur die Vorteile wie BV, Elternzeit und -geld gesehen hatte. Als es dann um den Wiedereinstieg ging, lernte sie jedoch auch die Kehrseite der Medaille kennen. Sie machte die Erfahrung, dass man sich als Mutter sehr schnell in einer ungewollten Rolle oder Position befinden kann, aus der man auch nicht so einfach wieder herauskommt. Während es für ihre damalige

Chefin selbstverständlich war, dass Sara Steinhoff zunächst in Teilzeit zurückkommen würde, sah das der Arbeitgeber ihres ebenfalls als Zahnarzt angestellten Mannes ganz anders. Sein Wunsch, seine Arbeitszeit auch um einen Nachmittag zu reduzieren, wurde mit der schlichten Begründung abgelehnt, dass dies nicht ginge und seine Frau dann eben nicht arbeiten gehen könne. Für Sara war dies eine absolut erschreckende Reaktion, die sie in der heutigen Zeit so nicht erwartet hätte. Zuvor war sie davon überzeugt gewesen, dass Männer und Frauen heutzutage gleichberechtigt sind. Mittlerweile weiß sie, dass das nicht stimmt – zumindest dann nicht mehr, wenn die Familienplanung ins Spiel kommt. Da die Zahnmedizin jedoch weiblicher wird und Frauen zumindest derzeit vermehrt im Angestelltenverhältnis bleiben, ist sie sich sicher, dass das Thema „Gender pension gap“ in den nächsten Jahren vermehrt auch hier aufkommen wird. Daher wäre es ihr Wunsch, noch offener über das Thema Geld und Finanzen zu sprechen, sich auszutauschen, Impulse zu setzen, aufzuklären und sich auch für die Selbstständigkeit stark zu machen. Denn dadurch werden auch junge Zahnärztinnen „gezwungen“, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und sich selbst finanziell unabhängig aufzustellen.

Auch der Wunsch zu promovieren ist in ihrer Babypause aufgekeimt. Trotz der anfänglichen Zweifel, ob sie dies trotz Kind und Arbeit schaffen würde, hat sie sich ganz klar dafür entschieden.

Durch den Kontakt zu Dentista hat sie große Unterstützung bekommen, was die Organisation einer exzellenten Betreuung und die Anbindung als externe Promovendin an die Universität anging.

Thematisch ist ihre Studie im Bereich Gender und der zahnmedizinischen Versorgungsforschung angesiedelt. Sie möchte untersuchen, welche Auswirkungen die coronabedingte Umstellung von Fortbildungen auf Online-Formate – vor allem für Zahnärztinnen mit Familie – hatte, um daraus auch Inspirationen für die zukünftige Gestaltung von Fortbildungsangeboten zu gewinnen.

Neben Beruf, Familie und ihrer Doktorarbeit schafft sie es recht gut, sich Zeit für sich und ihre Hobbys zu nehmen, nur braucht es jetzt mehr Planung und Vorlaufzeit. Ihre Interessen und Prioritäten haben sich hierbei verändert: Heute freut sie sich, wenn sie in Ruhe im Büro sitzen und arbeiten kann oder ein Wochenende wegen beruflicher Fortbildungen verplant ist. Das ist dann absolute „Me time“, weil sie in ihr Humankapital investieren darf. Das hat sie früher (leider) noch nicht so gesehen.