

Lohnt sich die Anstellung eines Zahnarztes/einer Zahnärztin?

Andreas Martens, Mitte 50, würde gerne kürzer treten. Seine Praxis „brummt“ und er möchte seine Patienten nicht im Stich lassen. Sie zählen doch schließlich alle auf ihn und seine Zuverlässigkeit. Immer wieder stellt er sich diese Frage: „Macht es Sinn, einen Zahnarzt oder eine Zahnärztin zur Anstellung in die Praxis aufzunehmen, um ein bisschen entlastet zu sein?“

Der Arbeitsdruck in den letzten Jahren wurde immer größer. Die Termine sind permanent weit im Voraus vergeben. Es gibt genug zu tun – für mehr als einen Behandler! Das Prophylaxe-Konzept in der Praxis ist ein Selbstläufer. Alle drei Behandlungszimmer sind stets gut ausgelastet. An einem Tag in der Woche gibt es eine späte Sprechstunde bis 20:00 Uhr. Am Mittwoch und Freitag ist die Praxis nachmittags geschlossen. Mit Behandlung und Verwaltung ist Andreas mehr als ausgelastet. Familie und Freunde kommen oft zu kurz!

Dem Grunde nach weiß Andreas genau was zu tun ist, doch es fällt ihm äußerst schwer den ersten Schritt zu unternehmen.



Was ist alles zu beachten, wenn ich einen Zahnarzt oder eine Zahnärztin anstelle?

Grundsätzlich sind alle Schritte bekannt, es sind die gleichen wie auch bei der Anstellung eines anderen Mitarbeiters. Nur ein paar Dinge sind anders! Bisher gab es nur einen Behandler, da braucht man keine Absprachen und keine weitere Kommunikation über das was man tut und wie man es tut - man tut's halt.

Andreas muss seine Erwartungen an den neuen Kollegen präzise und eindeutig definieren. Auch seine Rolle als Chef muss neu definiert werden. Wird er in der Lage sein Arbeit abzugeben, Behandlungen zu delegieren? Was genau ist wann und wie zu kontrollieren, wie weit geht seine Praxisverantwortlichkeit? Wo fängt die Eigenverantwortlichkeit des zahnärztlichen Mitarbeiters an? Welche Behandlungen gibt er ab? Wie kann ein Schichtsystem funktionieren? Zu alledem drängt sich immer wieder die Frage auf: kommen auf Dauer auch genügend Patienten?

Seien wir ehrlich, letzteres ergibt sich von ganz allein, Sie haben das alle schon einmal beim ersten Schritt in die Selbständigkeit erfahren. Zu allen anderen Fragen gibt es Lösungswege, die meisten sind organisatorischer Art. Zudem gibt es fachkundige Berater, die hier helfen können. Eine präzise Arbeitsplatzbeschreibung, an die sich alle halten - Mitarbeiter und Chef - ist das A&O! Neben angemessener und nachhaltiger Kontrolle ist sie die Richtlinie für gutes Gelingen.



Ab wieviel Honorarumsatz rechnet sich ein angestellter Behandler?

Das kommt ganz drauf an. Verschiedene Faktoren spielen eine Rolle.

Sachliche Gesichtspunkte im Hinblick auf die Praxis und die vorhandenen Gegebenheiten:

- ① *Ist die technische Infrastruktur in der Praxis ausreichend und geeignet?*
- ① *Wie ist die neue Situation personell darstellbar, muss ggfs. eine neue ZMF eingestellt werden?*
- ① *Muss in die Praxis zur optimalen Einbindung des neuen Berufskollegen investiert, sie eventuell erweitert werden?*

Soweit Zusatzinvestitionen in die Praxis erforderlich sind, finden diese natürlich Einfluss auf die Kalkulation eines Mindest-Honorarumsatzes. Das ist der Betrag, der notwendig ist um eine neue Behandler-Stelle kostendeckend zu installieren. Hierzu gehören der Aufwand für eine neu zu schaffende Behandlungs-Assistenz wie auch für Investitionen in die Infrastruktur der Praxis. Letztere werden auf den Zeitraum der Amortisation z. B. von 10 Jahren verteilt. Positiver Nebeneffekt: Die Zukunfts-Investition macht die eigene Praxis wettbewerbsfähig, gerade mit Blick auf die spätere Praxisabgabe!

Persönliche Einflüsse im Hinblick auf den künftigen Mitarbeiter:

- ① *Welche Behandlungserfahrung bringt der neue Unterstützer mit?*
- ① *Gibt es in der beruflichen Vita Behandlungsschwerpunkte oder Spezialisierungen?*
- ① *Wie genau sind die Gehaltsvorstellungen hinsichtlich eines Festgehältes (Fixum) und wie in Bezug auf eine Erfolgs- bzw. Umsatzbeteiligung?*

Je nach Erfahrungsgrad und Spezialisierung können in der Praxis Schwerpunkte ausgebaut oder auch lohnende Zusatzleistungen integriert werden. Das würde die zukünftige Ertragskraft der Praxis erhöhen. Bei den Gehaltsvorstellungen driften die Einstellungen zukünftiger Mitarbeiter weit auseinander. Teilweise so, dass zunächst wieder eine Bodenhaftung vermittelt werden muss. Die Kombination aus einem monatlichen Fixum und angemessener prozentualer Beteiligung ab einem festgesetzten Umsatzanteil hat sich am Markt durchaus etabliert. Eine Staffelung dieser Umsatzbeteiligung ist sowohl für den Mitarbeiter wie auch den Erfolg der Praxis lukrativ.

Genau Ausgestaltung ist abhängig vom Ergebnis der Grundlagenberechnung

Ein mögliches Modell wäre beispielsweise die monatliche Zahlung eines Fixum in Höhe von 3.000,00 EUR. Hierzu eine abhängige Vergütung von 25% ab einem Honorarumsatz von 100.000 EUR. Eine weitere Beteiligung könnte zwischen 5% und 10% ab einem Honorarumsatz von 150.000 EUR betragen und schließlich bei Erreichen eines Honorarumsatzes ab 220.000 EUR weitere 5%.

Die Mindest-Honorarleistung, die ein angestellter Zahnarzt erbringen muss um kostendeckend zu sein liegt dabei zwischen 70 TEUR und 80 TEUR. Ab da lohnt es sich auch für den Praxisbetreiber.

Fazit: Die Anstellung eines Zahnarztes will gut überlegt sein. Viele Faktoren sind zu berücksichtigen, in ihrer Gesamtheit zu bewerten. Der Praxisinhaber geht verstärkt in eine Führungsrolle. Ist der Rahmen geklärt, wird alles entsprechend umgesetzt, etabliert sich hieraus für die Praxis ein „**Profit-Center**“!

Positiver Nebeneffekt: *Der Grundstein für eine erfolgversprechende Praxis-Abgabe wird gelegt!*

Schreiben Sie mir eine kurze [E-Mail](#) und sichern Sie sich einen Modellvergleich mit vier verschiedenen Berechnungsmodellen, mit dem Stichwort: „**angestellter Zahnarzt**“.