

Dentista

Wissenschaft | Praxis | Leben

BESCHÄFTIGUNGS-
VERBOT

OBDACHLOSEN-
ZAHNMEDIZIN

PRAXISFILM

FEEDBACK
MIT RAFAEL

FOKUS

MITARBEITE-
RINNEN

SUCHEN –
FINDEN –
EINBINDEN



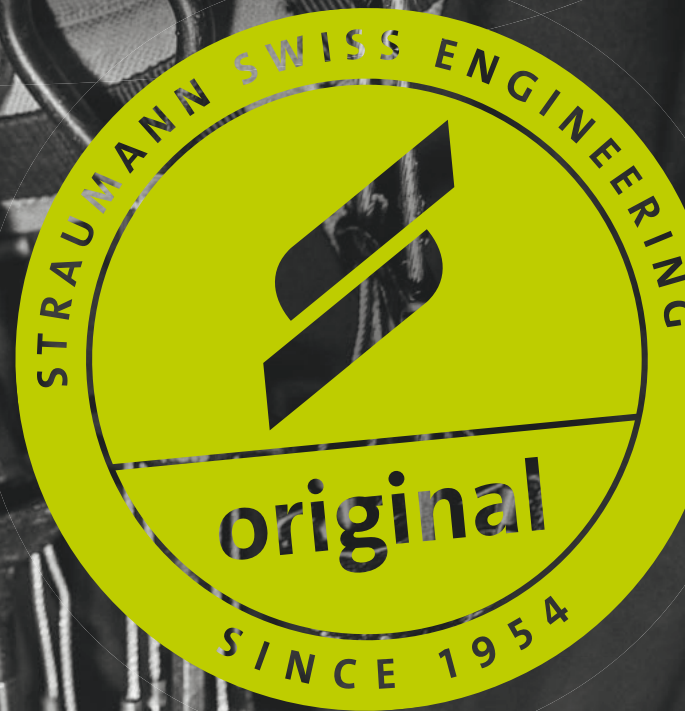
Quintessenz Verlag, Ifenpfad 2-4, 12107 Berlin
PVSt, Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“, 02307
Ausland: Presse und Buch International

02
2016

Straumann® Original.
Keine Kompromisse.

Gehen Sie keine Kompromisse bei Qualität und Präzision ein.
Arbeiten Sie mit dem STRAUMANN® ORIGINAL GÜTESIEGEL.

Gleich hier anfordern: original@straumann.com





Was ist attraktiv?

Was macht eine Zahnarztpraxis erfolgreich? Unter anderem auch eine gute Atmosphäre, sodass die Patienten gern wiederkommen und die Praxis weiterempfehlen. Und in einer Praxis herrscht eine gute Atmosphäre, wenn sich das Team versteht, die Arbeitsabläufe gut aufeinander abgestimmt sind und eine offene, konstruktive Kommunikation besteht.

Eine gut funktionierende Praxis zieht neue Patienten an, die alle versorgt werden wollen. Also kommt irgendwann der Punkt, an dem sich das Team vergrößern muss, sei es, dass eine neue Assistenz Zahnärztin eingestellt oder eine neue Zahnmedizinische Fachangestellte gesucht wird. Die sollte dann aber auch ins Team passen, denn die gute Atmosphäre soll ja unbedingt erhalten bleiben. Dann stellt sich die Frage, wer passt zu uns?

Bei der Beantwortung dieser Frage und einiger anderer möchte Ihnen die neue DENTISTA helfen. Unser Fokus dreht sich um die „Mitarbeiterinnen“ einer Zahnarztpraxis: Wie finden Sie als Arbeitgeberin eine qualifizierte Mitarbeiterin, die wirklich zu Ihnen und Ihren Praxiszielen passt? Wie definieren Sie Praxisziele und wie führen Sie ein gutes Team? Wie können Sie Ihre Praxis darstellen, um attraktiv zu sein und qualifizierte Mitarbeiterinnen für Sie und Ihre Praxis zu interessieren? Worauf müssen Sie bei Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen achten? Woran merken Sie, ob sich jemand wirklich in Ihr eingespieltes Team einfügen kann? Wie können Sie dauerhaft die Kommunikation im Team stärken und guten Zusammenhalt herbeiführen? Wie können Sie Aufgaben delegieren bzw. an eventuell angestellte Zahnärztinnen abgeben? Mit wem besprechen Sie welche Angelegenheiten, unter den Zahnärztinnen oder im ganzen Team? Dazu hoffen wir, Ihnen wertvolle Tipps geben zu können.

Aber natürlich berichten wir auch wieder von den Regionalgruppen und Veranstaltungen des Dentista e.V. und vom Forum Zahntechnikerinnen. Außerdem widmen wir uns den wichtigen Themen „Mundhöhlenkrebs“ und der „zahnmedizinischen Versorgung von Obdachlosen“ am Beispiel des Berliner Zahnmedizinischen Hilfswerks e.V. Im Bereich der Praxisorga bekommen Sie Hinweise, wie Sie Ihren Internetauftritt optimieren, wie Sie gezielt Feedback geben und korrekt abrechnen können, und Sie erfahren, was Urban Mining ist.

Natürlich gibt es auch wieder Spannendes rund um die Medizin, um uns als Frauen, Zahnmedizinerinnen und Zahntechnikerinnen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Spaß und neue Erkenntnisse beim Lesen der neuen DENTISTA.



Herzliche Grüße

Friederike Zelke

**Friederike Zelke,
Chefredakteurin**

NEU

Variolink® Esthetic

Das ästhetische Befestigungscomposite

„Ästhetik leicht gemacht.
Grossartig!“

*Das Befestigungscomposite für aussergewöhnliche
Ästhetik und anwenderfreundliche Verarbeitung.*

- Ausgewogenes und übersichtliches Effekt-Farbsystem
- Exzellente Farbstabilität durch aminfreie Formulierung
- Leichte, gesteuerte Überschussentfernung



www.ivoclarvivadent.de

Ivoclar Vivadent GmbH

Dr. Adolf-Schneider-Str. 2 | D-73479 Ellwangen, Jagst | Tel. +49 7961 889 0 | Fax +49 7961 6326

ivoclar
vivadent®
passion vision innovation

12

FOKUS



WISSENSCHAFT

- 07 Zahlen aktuell
- 08 Medizin
- 09 Gendermedizin
- 10 Zahnmedizin
- 11 Komplementär

DENTISTA FOKUS

MITARBEITERINNEN

- 12 Gibt es einen weiblichen Führungsstil?
- 15 Neue Teammitglieder – Suche, Auswahl, Einarbeitung
- 20 Interview mit Anja Fink
- 21 Einführung eines fairen Entlohnungssystems
- 24 Teamfortbildung
- 26 Wie kann NLP bei der Teamführung helfen?
- 28 Fakten zur beruflichen Aus- und Fortbildung der ZFA

DENTISTA E.V.

- 31 Rückblick
- 34 Vorschau
- 36 Neue Regionalgruppen

31

DENTISTA E.V.



- 37 Initiative Deutscher Ärztinnenbund: Änderungen beim Beschäftigungsverbot?
- 38 Ländliche Region: ZÄ Ariane Pieper
- 40 Wir besuchen: Zahnärztin Viktoria Nellissen, Hamburg

PRAXIS UND RECHT

- 41 Fortbildung von Mitarbeitern

FORUM ZAHNTECHNIKERINNEN

- 43 Eine Fachgesellschaft wird Dachgesellschaft
- 44 Portrait von ZTM Karin Engelhardt
- 45 Rückblick: Intensiv-Workshop „Dental- und Porträtfotografie“
- 46 Der Himmel über Berlin
- 46 „Einfach nur Zahntechnik“
- 47 Zahntechnik, Unternehmen & Zukunft 1 Frage und 1 Antwort
- 48 Der dritte Polit-Talk

INNOVATION AUS DER INDUSTRIE

- 49 Zahnärztin sein bedeutet Leben retten

ZWISCHENMENSCHLICH

- 53 Obdachlosenzahnmedizin

49

INNOVATION



PRAXISORGA

- 55 Wozu einen Praxisfilm?
- 56 Die Goldecke in der Dentista
- 57 Professionelles Feedback mit RAFAEL
- 58 Abrechnungstipps
- 60 Finanzierungsmodelle von Geräten und Einrichtungen
- 61 Referenten – Coaches – Trainer

UNTERWEGS

- 63 Über den Dächern Berlins
- 64 „Schiff ahoi“

SERVICE

- 62 Fortbildung
- 67 Pateninfo
- 71 Dentalmarkt



AUF DEM COVER DIESER DENTISTA:
Zahnärztin Viktoria Nellissen, Hamburg,
Dentista Mitglied (mehr auf S. 40)

Mehr Garantie

MEHR SERVICE

Mehr Sicherheit

Mehr Vertrauen

Mehr Qualität

Mehr Preisvorteil

Mehr Ästhetik

Mehr Stabilität

Unser Außendienst-Team
unterstützt und informiert Sie
auf Wunsch in Ihrer Praxis.
Deutschlandweit.

Thomas Stadler / ZTM

Christian Musiol / ZTM

Jens van Laak / ZT

Thomas Glaner / ZTM

Michael Neumann / ZTM

Der Mehrwert für Ihre Praxis

Als Komplettanbieter für zahntechnische Lösungen beliefern wir seit über 29 Jahren renommierte Zahnarztpraxen in ganz Deutschland. Ästhetischer Zahnersatz zum smarten Preis – so geht Zahnersatz heute.



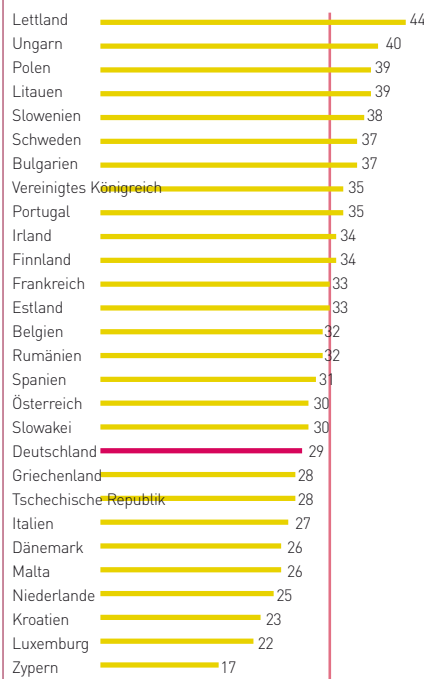
Deutschland kommt in die Jahre

Rund 20 % der Deutschen sind älter als 65 Jahre. Im Jahr 2060 werden es über 30 % sein. Bei den über 80-Jährigen steigen die Zahlen noch stärker: von 5 % 2013 auf 8 % 2030 und 13 % 2060. In dieser Altersgruppe sind orthopädisch-unfallchirurgische Erkrankungen die häufigste Ursache für Schmerzen und Behinderungen. Daher rechnet die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie e. V. mit einem deutlichen Anstieg des Versorgungsbedarfs.

14 % entscheiden sich für Elterngeld Plus

Im dritten Quartal 2015 haben in Deutschland insgesamt 885 000 Personen Elterngeld bezogen. Davon waren 83 % (738 000) Mütter und 17 % (147 000) Väter. Dies teilt das Statistische Bundesamt auf Basis der Bestandsstatistik zum Elterngeld mit. Diese liefert erstmals auch Daten zum neu eingeführten Elterngeld Plus (Elterngeldbezug bei Teilzeitarbeit). Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, können zwischen dem Bezug von Basiselterngeld (bisheriges Elterngeld) und dem Bezug von Elterngeld Plus wählen oder beides kombinieren. Die Bezugsdauer für Eltern kann sich hierdurch erheblich verlängern, denn aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld-Plus-Monate.

Frauenanteil in Führungspositionen 2014 (%)



Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung.
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016

EU 33

Frauenanteil in Führungs- etagen unverändert bei 29 %

2014 waren 29 % der Führungspositionen in Deutschland von Frauen besetzt. Wie das Statistische Bundesamt weiter mitteilt, lag Deutschland damit im unteren Drittel aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Im EU-Durchschnitt war in Führungsetagen rund jede dritte Person eine Frau. Lettland war mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 44 % EU-Spitzenreiter. In Ungarn (40 %), Polen und Litauen (jeweils 39 %) gab es ebenfalls relativ hohe Quoten. Schlusslicht war Zypern mit lediglich 17 %.

Den niedrigsten Frauenanteil in Leitungspositionen in Deutschland hatte die Baubranche mit 13 %, den höchsten der Bereich Erziehung und Unterricht (62 %). Diese Quoten entsprachen in etwa den jeweiligen Frauenanteilen der betreffenden Branchen (13 bzw. 70 %).



Alleinerziehende Eltern

Im Jahr 2014 waren 20 % der 8,1 Millionen in Deutschland lebenden Familien mit mindestens einem minderjährigen Kind Familien von Alleinerziehenden. Wie das Statistische Bundesamt auf Grundlage des Mikrozensus weiter mitteilt, hat sich die Zahl der Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern zwischen 1996 und 2014 von 1,3 Millionen auf gut 1,6 Millionen erhöht (+335 000). Dabei hat sich der Anteil der alleinerziehenden Mütter an allen Alleinerziehenden nur geringfügig verändert. 1996 hatte er bei 87 % gelegen. Im Jahr 2014 waren es 89 %.

Gesundheitsausgaben im Jahr 2014

Im Jahr 2014 wurden in Deutschland insgesamt 328 Milliarden Euro für Gesundheit ausgegeben. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, bedeutet dies einen Anstieg von 13,3 Milliarden Euro oder 4,2 % gegenüber dem Jahr 2013. Auf jeden Einwohner entfielen 4 050 Euro (2013: 3 902 Euro). Der Anteil der Gesundheitsausgaben am Bruttoinlandsprodukt lag 2014 bei 11,2 %. Gegenüber dem Jahr 2013 blieb der Wert damit unverändert.



„Dr. Google“: Nutzer lesen sich Krankheiten schön

Das Suchen und Lesen von medizinischen Informationen im Internet führt bei vielen Menschen zu einer positiveren Wahrnehmung der eigenen Gesundheit. Zu diesem Schluss kommen Forscher des Leibniz-WissenschaftsCampus Tübingen. Je schwerer die Erkrankung ist, desto züversichtlicher fühlen sich viele User nach intensiver Recherche. Das liegt daran, dass das Gefühl von Einschränkung und persönlicher Bedrohung, wie es häufig durch eine medizinische Diagnose ausgelöst wird, zu einer einseitigen Informationsauswahl und Verarbeitung führt.

Menschen unter Bedrohung konzentrieren sich unbewusst auf positive Informationen und blenden negative aus, wie Psychologe Kai Sassenberg erklärt: „Um das Gefühl der Bedrohung zu reduzieren, wählen Patienten bei der Informationssuche mehr positive Links aus und erinnern sich öfter an positive Informationen.“ Erkrankte formen sich so einen verfälschten Eindruck der eigenen Situation, denn sie übersehen potenziell negative Verläufe ihrer Krankheit.

Bewegung senkt Alzheimer-Risiko um 50 %

Eine Reihe körperlicher Aktivitäten wie Gehen, Gartenarbeit oder Tanzen verbessert das Gehirnvolumen und senkt das Alzheimer-Risiko um 50 %. Zu diesem Ergebnis kommen Forscher vom UCLA Medical Center und der University of Pittsburgh. Es zeigt sich, dass ein Mehr an körperlicher Aktivität einem größeren Gehirnvolumen bei Frontal-, Temporal- und Parietallappen inklusive dem Hippocampus entspricht. Bei jedem vierten Teilnehmer, der unter einer leichten kognitiven Einschränkung durch Alzheimer litt, wirkte sich mehr körperliche Aktivität ebenfalls positiv auf das Gehirnvolumen aus, unterstreicht die Studie abschließend.



Body-Mass-Index allein sagt nichts über Gesundheit aus

Der Body-Mass-Index (BMI) führt zu falschen Rückschlüssen über die Gesundheit, das kritisieren Forscher der UCLA in einer neuen Studie. So werden viele Menschen als ungesund eingestuft, obwohl sie lediglich einen höheren BMI haben. „Viele Menschen sehen Adipositas als Todesurteil an“, erklärt A. Janet Tomiyama, Hauptautorin der Studie. „Aber die Daten zeigen, dass es Millionen Menschen gibt, die übergewichtig oder adipös, aber bei bester Gesundheit sind.“

Fast die Hälfte jener Amerikaner, die durch ihren BMI als übergewichtig oder adipös eingestuft werden, sind gesund. Dafür haben mehr als 30 % der Menschen mit „normalem“ BMI schlechte Werte bei den anderen Gesundheitsmessungen, die Blutdruck sowie Blutzucker- und Cholesterinlevel beinhalten. Es wäre fatal, den BMI allein zur Berechnung der Krankenversicherung heranzuziehen, wie es US-amerikanische Firmen fordern.



Fieber mit Medikamenten senken ist nicht immer sinnvoll

Die Glieder schmerzen, man fühlt sich schlapp, schwitzt und friert im Wechsel, typische Begleiterscheinungen akuten Fiebers. „Zur Bekämpfung der Erreger verteilt der Körper die Energiereserven um und steckt sie ins Immunsystem“, erklärt Prof. Martin Fleck, Immunologe am Uniklinikum in Regensburg. Die Energie, die gewöhnlich der Muskulatur und dem Gehirn zur Verfügung steht, schwindet also.

Fieber hilft dem Körper, Infektionen zu bekämpfen. Doch greifen viele Betroffene zu fiebersenkenden Arzneien. Eine aktuelle Studie zeigt aber, dass die frühzeitige Behandlung mit fiebersenkenden Mitteln keinen relevanten Einfluss auf den Verlauf der Erkrankung hat. Fleck rät: „Ansonsten gesunde Menschen brauchen keine fiebersenkenden Medikamente zu nehmen. Sinnvoller ist es, sich zu schonen und den Infekt in Ruhe auszukurieren.“ Da aber die erhöhte Körpertemperatur Herz und Kreislauf belastet, sollten Patienten mit Herz-, Nieren- oder Lungenerkrankungen fiebersenkende Mittel nehmen. Hält das Fieber länger als 48 Stunden an oder übersteigt es 40 °C heißt es: ab zum Arzt!



Zusammenleben macht Immunsysteme ähnlich

Die Immunsysteme von Familien gleichen sich an, wie die Katholieke Universiteit Leuven zeigt. Das Team um Adrian Liston hat Blutproben von 670 Personen zwischen 2 und 86 Jahren untersucht. Die Experten stellten fest, dass die Immunsysteme von Menschen, die zusammenleben, bemerkenswerte Ähnlichkeiten aufweisen.

Menschen in Beziehungen neigen dazu, eine ähnliche Ernährung und einen ähnlichen Lebensstil zu haben. Auch Aspekte der gemeinsamen Umwelt verändern die Immunsysteme, z. B. Luftverschmutzung. Laut Holden Maecker von der Stanford School of Medicine teilen zusammenlebende Paare auch Viren miteinander. Ähnlichkeiten konnten auch bei Darmbakterien festgestellt werden, die eine wichtige Rolle für das Immunsystem spielen. Der einfachste Weg der Übertragung von Darmbakterien findet z. B. beim Wechseln der Windeln statt. Kinder übernehmen von ihrer Mutter während der Geburt und beim Stillen ebenfalls Bakterien. Sie könnten auch beim Küssen auf den Vater übertragen werden.



Kinderwunsch nach Krebs: Was kann moderne Medizin leisten?

Was tun, wenn die Chemotherapie zwar den Krebs bekämpft, aber auch Eierstöcke und Fruchtbarkeit unwiederbringlich zerstört? Seit zehn Jahren hilft das „Netzwerk für fertilitätsprotektive Maßnahmen – FertiPROTEKT“ Frauen, nach überstandener Krebserkrankung ihren Kinderwunsch zu erfüllen.

Bei jungen Männern können vor einer Therapie Spermien problemlos tiefgefroren und für eine spätere Befruchtung wieder aufgetaut werden. Eine Frau kann für den Zeitraum der Chemo- oder Strahlentherapie bestimmte Hormonpräparate einnehmen, die den Eierstock ruhigstellen und dadurch schützen. Ein relativ neues Verfahren ist die Entnahme und Rücktransplantation von Eierstockgewebe. Anders als bei der Entnahme von Eizellen ist im Vorfeld keine Hormonbehandlung nötig, die den Start der Chemotherapie verzögert. Zudem produziert das transplantierte Gewebe unter guten Voraussetzungen wieder die weiblichen Sexualhormone und lässt Eizellen in einem normalen Zyklus heranreifen.



Ist Wetterfälligkeit weiblich?

Wetter macht Frauen mehr zu schaffen als Männern. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Umfrage der „Apotheken Umschau“. Während sich von den männlichen Interviewten nur rund jeder Sechste (15,6 %) als wetterfällig oder -empfindlich bezeichnet, tut das bei den weiblichen Befragten jede Dritte (34 %). Besonders ältere Frauen leiden. In der Altersklasse 70 plus reagiert fast jede Zweite (47,4 %) laut eigener Aussage auf das Wetter. Häufigste Beschwerden der Frauen mit dieser Problematik sind Kopfschmerzen (63,7 %), Kreislaufprobleme (48,9 %), Müdigkeit oder Abgeschlagenheit (45,1 %) sowie verstärktes Auftreten von Glieder- und Gelenkschmerzen beziehungsweise rheumatischer Schmerzen (29,8 %). Kritischste Wetterlage ist der Wetterumschwung. Hier treten bei sechs von zehn (63,8 %) der betroffenen Frauen die Symptome ihrer Wetterfälligkeit am häufigsten auf. Es folgen schwülwarmes Wetter (47,3 %), schnelle Temperaturänderungen (44,8 %), nasskaltes Wetter (38,1 %), große Hitze (30,8 %), Gewitterstimmungen (21,5 %) und Föhn (21,3 %).

Viagra für Frauen: Nutzen und Risiken abwägen

Flibanserin, das „Viagra für die Frau“, hat nur einen eingeschränkten Nutzen und sogar negative Folgen. Dies besagt eine Metaanalyse mehrerer Studien von Erasmus MC. Die Pille soll zur Behandlung der Hypoaktiven Sexualfunktionsstörung eingesetzt werden, von der 10 bis 40 % der Frauen betroffen sind. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Flibanserin zu einer monatlichen Erhöhung der Befriedigung um etwa ein halbes sexuelles Ereignis führt. Das Medikament erhöht jedoch deutlich Schwindel, Schläfrigkeit, Übelkeit und Erschöpfung. Das Ergebnis der Befragung der Frauen: Das Mittel führe nur zu einer geringen oder gar keiner Verbesserung. Die Forscher kommen zu dem Schluss, dass der Nutzen des Medikaments vor allem unter Berücksichtigung der Nebenwirkungen gering ist. (Quelle: priesetext.com)

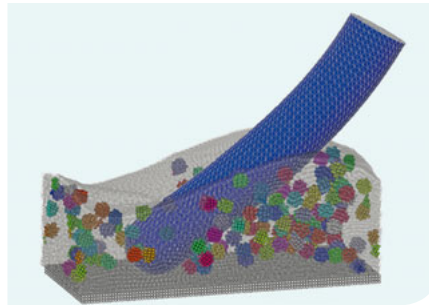


Preisgekrönte Studie zu Zahnschäden durch Drogen

Die Studie von Dr. Dr. Niklas Rommel, Prof. Dr. Dr. Marco Kesting und Dr. Dr. Nils Rohleder, Klinik und Poliklinik für MKG-Chirurgie der TU München, wurde mit dem Wrigley Prophylaxe Preis 2015 ausgezeichnet. Sie liefert erstmals umfassende Daten über die massiven Auswirkungen der Szene Droge Crystal Meth auf die Mundgesundheit.

100 Crystal-Meth-abhängige Patienten nahmen an der Studie teil; jedem war ein Kontrollproband im gleichen Alter und mit gleichem Geschlecht zugeordnet. Die Untersuchung machte das Zerstörungspotenzial der Droge deutlich: Die Crystal-Meth-abhängigen Patienten hatten einen signifikant höheren Kariesbefall, eine höhere Anzahl an Gingivitiden, Parodontitiden und Zahnhartsubstanzverlusten. Darüber hinaus war ihre Mundhygiene schlechter, die Speichelfließrate und Speichelpufferkapazität waren signifikant reduziert. Hauptursache dieser Effekte ist vermutlich die sympathomimetische Wirkung von Crystal Meth, die u. a. zu Mundtrockenheit führt. Dazu kommen finanzielle Einschränkungen, hoher toxischer Begleitkonsum und eine inadäquate zahnärztliche Versorgung.

Deshalb fordern die Autoren forcierte zahnärztliche Aufklärungsarbeit, auf das Problem zugeschnittene zahnärztliche Fortbildungen und öffentlichkeitswirksame Aktionen, die auf die Folgen von Crystal-Meth-Missbrauch auf die Zahngesundheit hinweisen.



Bessere Pflegeprodukte durch virtuelles Zähneputzen

Die Auswahl an Zahnpflegeprodukten ist groß. Welche die Zähne am gründlichsten reinigen und den Zahnschmelz dabei möglichst schonen, konnten die Hersteller bisher nur durch Experimente abschätzen. Ebenso verhält es sich bei den abrasiven Partikeln – den Putzkörpern – in den Zahnpasten. Verschiedene Pasten mit unterschiedlichen Partikeln mussten angerührt und auf künstlichem Zahnschmelz untersucht werden. Ein weiteres Manko: Da sich nur das Gesamtsystem Zahnbürste, Zahnpasta und Zahnschmelz untersuchen lässt, können die Produzenten mithilfe dieser Experimente schwer beurteilen, welchen Einfluss jeder einzelne Parameter ausübt.

Eine neue Simulation schafft Abhilfe. Entwickelt wurde sie im Fraunhofer-Institut für Werkstoffmechanik in Freiburg. »Mit unserem Verfahren können Hersteller von Zahnpflegeprodukten schnell, kostengünstig und zuverlässig erfassen, welchen Einfluss die jeweiligen Faktoren auf die Reinigung haben«, sagt Dr. Christian Nutto. »Anders als im Experiment lassen sich die einzelnen Parameter in der Simulation einfach variieren.« Welche Auswirkungen haben Form und Steifigkeit der Zahnbürstenfilamente beim Putzen? Wie wirken sich unterschiedliche Putzkörper und die Viskosität der Zahnpasta auf Zahnschmelz und den Biofilm auf den Zähnen aus? Solche Fragen kann die Simulation zuverlässig beantworten – und zwar lange bevor die Hersteller die Zahnpasta angerührt haben.



Wissenschaftler erforschen Fehlbildungen des Gesichts

Die Ausformung der Gesichtsstrukturen findet in der frühen Embryonalentwicklung statt. Unterschiedliche Genvariationen können zu Fehlbildungen führen. Die verbreitetste ist die Lippen-Kiefer-Gaumenspalte. Einer von rund 600 Menschen ist betroffen.

Diesen Zusammenhang untersucht eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe am Institut für Humangenetik der Universität Bonn, die von Dr. Kerstin Ludwig geleitet wird. »Am Beispiel der Lippen-Kiefer-Gaumenspalte möchten wir verstehen, welche zellulären Mechanismen bei den Betroffenen verändert sind«, berichtet die Biotechnologin. In Zusammenarbeit mit Dr. Elisabeth Mangold hat sie bereits bedeutend zur Aufklärung der genetischen Ursachen dieser Erkrankung beigetragen und verfügt über einen der größten genetischen Datensätze. Auf dieser Grundlage möchte die Wissenschaftlerin nun nach Zusammenhängen zwischen Genen und veränderten biologischen Prozessen suchen.

Zahnträume

Ob Träume eine Bedeutung haben, ist nicht geklärt. Dennoch gibt es Deutungen, z. B. auf lifeline.de, auch von Zahnträumen: Zähne stehen in Verbindung mit dem Wachstumsprozess zur sexuellen Reife. Fürchtet der Träumende, ihm könnten die Zähne ausfallen, geht es um die Angst, nicht mehr begehrenswert zu sein. Träumt eine Frau, Zähne zu verschlucken, kann das eine Schwangerschaft symbolisieren.



Schlafstörungen: Hilfe aus dem Reich der Pflanzen

Jeder Zweite ist von Schlafstörungen betroffen. Die Folgen: Tagesmüdigkeit, mangelnde Leistungsfähigkeit, gesundheitliche Probleme und wirtschaftliche Konsequenzen. „Natürlich ist dagegen ein Kraut gewachsen“, weiß Dr. Heidemarie Abrahamian, Präsidentin der Gesellschaft für psychosomatische Medizin. „Sogar gleich drei: Baldrian, Melisse und Passionsblume.“ Sie liefern Entspannung, Schlafbereitschaft und Balance.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass Extrakte der Baldrianwurzel die Einschlafzeit verkürzen und die Schlaftiefe positiv beeinflussen. Die pflanzlichen Wirkstoffe aktivieren den „Müdigkeits-Schalter“ im Gehirn und sorgen dafür, dass man schneller und leichter einschläft.

Die Hauptursache dafür, dass wir nicht schlafen können, ist Stress. Die beruhigende Wirkung der Passionsblume hilft, den Tag hinter sich zu lassen und zu entspannen. Sie wirkt rasch, löst innere Anspannungen sowie Angst und entlastet die Psyche. Harmonisierend und entspannend wirkt auch Melisse. Sie wird hauptsächlich zur Beruhigung, bei Schlafstörungen und Nervosität eingesetzt. Melisse hilft vor allem, wenn es darum geht, das Zuviel an Reizen und äußeren Einflüssen zu filtern und den Kopf frei zu bekommen.

Alle drei Schlaf-Helfer haben eines gemeinsam: Sie sind hormonfrei und machen weder abhängig noch übermüden sie.

Die Nuss geht ins Blut: Menschen, die regelmäßig Nüsse essen, haben bessere Werte

Wer regelmäßig Nüsse isst, tut Herz und Kreislauf Gutes. Das zeigt laut einem Bericht des Gesundheitsmagazins „Apotheken Umschau“ eine Übersichtsstudie des „American Journal of Clinical Nutrition“. Teilnehmer, die täglich durchschnittlich 56 Gramm Nüsse (Wal-, Hasel-, Macadamia- oder Paranüsse) aßen, hatten bessere Blutwerte als Testpersonen in Kontroll-



gruppen. Das LDL-Cholesterin ging bei ihnen ebenso zurück wie die Triglyzeride und das Apolipoprotein B – alles Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Essenzielle Vitamine im Überblick

Ein Mangel an lebenswichtigen Vitaminen wirkt sich schädlich auf unseren gesamten Körper aus. Dies kann leicht verhindert werden mit den richtigen Lebensmitteln:



Vitamin	wichtig für (Funktion)	enthalten in
Vitamin A	gutes Sehen, starkes Immunsystem	Karotten, Kürbis, Leber
Vitamin B1 (Thiamin)	Nerven und Muskeln	Fleisch, Weizenkeime
Vitamin B12 (Cobalamin)	Zellteilung und Bildung der roten Blutkörperchen	Fleisch, Leber
Vitamin B2 (Riboflavin)	Nerven, gutes Sehen, den Kohlenhydrat-Stoffwechsel	Milch, Milchprodukte
Vitamin B3 (Niacin)	Stoffwechsel, Haut und Nerven	Lachs, Makrele, Geflügel, Pilze
Vitamin B5 (Pantothensäure)	Haut und Haare, unterstützt Entgiftung und Immunsystem	Vollkornprodukte, Hülsenfrüchte, Fisch
Vitamin B6	Nerven, beteiligt an der Produktion des Botenstoffs Serotonin (Glückshormon)	Fisch, Geflügel, Vollkornprodukte
Vitamin B9 (Folsäure)	Nerven, unverzichtbar bei Kinderwunsch und Schwangerschaft (hilft Frühgeburt und Schäden am Kind zu vermeiden)	Spinat, Spargel, Getreide, Leber
Vitamin C	starke Abwehrkräfte, schützt die Zellen vor freien Radikalen	Paprika, Kohl, Zitrusfrüchte, Beeren
Vitamin D	starke Knochen und gute Abwehrkräfte	UV-Licht (Körper bildet dabei selbst Vitamin D), Eigelb, Lebertran
Vitamin E	schützt Zellen vor freien Radikalen, wirksam gegen LDL-Cholesterin	Weizenkeimöl und andere Kernöle, Nüsse
Vitamin K	Blutgerinnung	Blattgemüse, Kohl

DENTISTA FOKUS

Eine optimal funktionierende Praxis braucht nicht nur viele Patienten oder sehr gut ausgebildete und vielleicht spezialisierte Zahnärztinnen, sie braucht vor allem motivierte, freundliche, kompetente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Deshalb widmen wir uns in dieser DENTISTA dem Praxisteam. Wir geben Tipps, wie Sie eine gute Mitarbeiterin finden, die am besten zu Ihnen und Ihrem Team passt. Außerdem, wie Sie die Arbeit in Ihrer Praxis attraktiv, herausfordernd und angenehm gestalten, wie Sie Ihre weibliche Note einbringen, Mitarbeiterinnen fortbilden und fair entlohnen können. Wenn sich das ganze Praxisteam wohlfühlt und motiviert ist, kommen auch die Patienten gern wieder.

MITARBEITERINNEN



Gibt es einen weiblichen Führungsstil?

Frauen werden oft in Schubladen gepresst. Schuhe und Autofahren, Multitaskingfähigkeit und Selbstkritik sind einige Attribute, mit denen Frauen konfrontiert werden. Auch wenn die Emanzipation durchaus weit fortgeschritten ist, ist die Wahrnehmung in der Gesellschaft oft noch folgendermaßen:

- Gibt sie ihre Kinder in die Kinderkrippe, ist sie eine Rabenmutter.
- Bleibt sie zu Hause, verkommt sie am Kochtopf.

- Zeigt sie Gefühle, ist sie eine Heuluse.
- Beherrscht sie sich, ist sie ein Eisberg.

Unbestritten ist jedoch, dass es inzwischen eine deutliche Steigerung an weiblichen Medizin- und Zahnmedizinabsolventinnen gibt, mit zunehmender Tendenz. Rein statistisch gesehen wird die Zukunft der Berufsausübung in der Zahnmedizin weiblich geprägt sein. Eine flächendeckende Versorgung durch Zahn-

arztpraxen wird in wenigen Jahren gar nicht mehr auf die Beine zu stellen sein, ohne dass die Leistungserbringungen und deren Organisation „frauengerecht“, d. h. „familiengerecht“ gestaltet wird.

Im Zahnmedizinstudium werden Sie auf Ihre künftige Rolle als Zahnärztin vorbereitet, jedoch nicht auf die Rolle als Unternehmerin und Führungskraft. Mitarbeiterführung ist ein komplexes Thema: Zunächst einmal muss ein Team zusammengestellt, Praxisziele definiert, Aufgaben delegiert und deren Erledi-



gung kontrolliert werden. Hinzukommt, dass die Mitarbeiter motiviert, gefordert und gefördert werden sollten. Als Führungskraft muss man sich durchsetzen können und kann dabei nicht der Freund seiner Mitarbeiter sein.

Mitarbeiterführung ist eine Kombination aus Empathie, Durchsetzungsvermögen, Organisationstalent und konsequentem Handeln. Wie erfolgreich Sie dabei sind, hängt vorrangig von Ihren Charakterzügen und positiven wie negativen Eigenschaften ab.

Gibt es einen weiblichen Führungsstil? Die Antwort lautet: ja. Frauen kommunizieren anders, legen mehr Wert auf partnerschaftlich soziale Beziehungen und sind mitarbeiterorientierter. Eine Studie zeigt auf, welche Vorzüge Frauen am gewinnbringendsten einsetzen und worin die größten Stolpersteine liegen (siehe Tabelle 1).¹

Natürlich vereinen nicht alle Frauen diese Eigenschaften in sich. Vielmehr haben sich in der Praxis verschiedene Führungstypen herauskristallisiert, die für Frauen typisch zu sein scheinen. Häufig handelt es sich auch um eine Mischung aus mehreren dieser Typen (siehe Abb. S. 14).¹

Worauf kommt es bei Führung generell an?

Mitarbeiter wollen respektiert und wertschätzend behandelt werden. Was wollen sie noch? Vielfach ist zu lesen, dass der Arbeitnehmergeneration unter 30 ein hohes Gehalt nicht mehr so wichtig sei. Vielmehr würden für die sogenannte Generation Y die weichen Kriterien – Wohlfühlfaktor über alles – im Vordergrund stehen. Mittlerweile gibt es Studien, die diesen Trend widerlegen.

Eine Umfrage der Hannoversche Leber² ergab folgende Mitarbeiterwünsche (Angaben der Befragten):

- Ein höheres Gehalt als branchenüblich 41 %,

Tabelle 1 Charaktermerkmale von Frauen

„Vorteilhafte“ Charaktermerkmale Frauen ...	„Unvorteilhafte“ Charaktermerkmale Frauen ...
<ul style="list-style-type: none"> • gehen vorsichtiger vor, hinterfragen häufiger und entdecken Fehlplanungen schneller. • handeln weniger spontan, sondern denken genau darüber nach, bevor sie einen Schritt unternehmen. • schaffen Freiraum und Vertrauen bei den Mitarbeitern. • lassen neue Ideen zu und haben den Mut, auch unorthodoxe Ideen auszutesten. • achten immer auch auf den Erhalt des Betriebsklimas und einer positiven Grundstimmung. • vermeiden unnötige Risiken, arbeiten aber risikobewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> • haben häufiger das Gefühl, unzulänglich zu sein und den Anforderungen nicht genügen zu können. • sind häufiger als Männer von Selbstzweifeln geplagt. • tun sich oft schwer mit dem Knüpfen der richtigen Kontakte. • stehen sich durch ihr zu großes Qualitätsbewusstsein oft selbst im Weg – Perfektionismus bremsst aus. • treffen Entscheidungen schwerfälliger als Männer. • tun sich beim Austausch mit anderen Unternehmerinnen schwerer.

- eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 44 %,
- Fahrkostenzuschüsse, z. B. öffentliche Verkehrsmittel,
- kostenloses Essen und Getränke 13 %,
- Zuschüsse bei der Gesundheitsvorsorge, z. B. Fitness-Club 7 %,
- Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge 27 %.

Auch wenn dieser Studie nach dem Gehalt eine größere Bedeutung beigemessen wird als bislang angenommen, ist ein gutes Arbeitsklima von unschätzbarem Wert.

Achten Sie auf die Stimmung Ihres Teams

Unstimmigkeiten im Team sind meist schnell zu spüren und gehen häufig mit einem Rückgang der Leistungsbereitschaft einher. Gehen Sie der Angelegenheit möglichst sofort nach. Hinterfragen Sie sich auch selbst. Selbst die Praxisinhaberin kann negative Stimmungen aus-

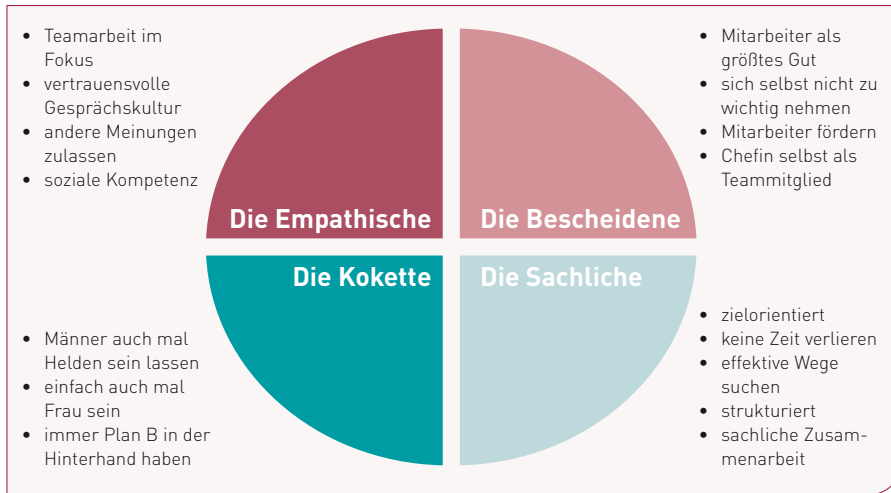
lösen, das Team fungiert in diesem Fall als Spiegel.

Drücken Sie sich nicht vor unangenehmen Gesprächen

Viele Praxisinhaberinnen haben ein erhöhtes Harmoniebedürfnis und gehen deshalb Auseinandersetzungen oder einem negativen Feedback aus dem Weg, bzw. schieben es zu lange hinaus. Wenn alles gut und harmonisch abläuft, braucht es keine Führungskraft. Je früher Sie Krisen angehen, desto schneller haben Sie wieder Ruhe im Team. Sprechen Sie also an, wenn Sie etwas stört. Aber beherzigen Sie den Grundsatz: Kritik darf nicht vernichten!

Seien Sie Vorbild

Wenn Sie beispielsweise selbst nicht pünktlich in der Praxis erscheinen oder dem Patienten nicht respektvoll gegenüber treten, färbt das auch auf die Mitarbeiter ab. Vermitteln Sie eine positive Einstellung. Wir strahlen bekanntlich



ben, an denen sie wachsen können. Dabei dürfen Sie den Mitarbeitern einiges zutrauen. Regelmäßige Fortbildungen gehören ebenfalls dazu. Es ist nicht sinnvoll, wenn nur der Chef sich weiterbildet. Auch die Mitarbeiter müssen diese Möglichkeit erhalten. Nur so kann sich das gesamte Team gemeinsam entwickeln, sehr zum Wohl der Patienten.

Informationen sind Gold wert – Geben Sie Ziele vor

Mitarbeiter können sich nur engagieren und mitdenken, wenn sie die Ziele kennen, die Sie mit der Praxis erreichen möchten. Aber auch Informationen, die zum Praxisalltag gehören, sind wichtig und dürfen nicht zwischen Tür und Angel mit der Bitte um Weitergabe an die anderen Kollegen geäußert werden. Installieren Sie deshalb regelmäßige Teambesprechungen. Dort werden Aufgaben verteilt, deren Erledigung kontrolliert, über Patientenreklamationen geredet und über alle wichtigen Themen informiert sowie Protokoll über das Gesagte geführt.

aus, was wir von uns denken. Ihre eigenen Wertvorstellungen und das Vorleben derselben ist auch für die Mitarbeiter nachahmenswert und verstärkt die Identifikation mit der Praxis. Dabei dürfen Sie ruhig auch Ihre Ecken und Kanten zeigen. Sie müssen nicht gefallen.

Entwickeln Sie Begeisterung

Nur wer selbst begeistert ist, kann auch andere begeistern. Engagieren Sie sich hundertprozentig. Sehen Sie Dinge und Mitmenschen positiv und Sie werden erfahren, wie sich Situationen und Menschen in Ihrer Wahrnehmung positiv verändern.

Tipp:

Ihr beruflicher Erfolg hängt nicht allein von Ihrem Fachwissen ab. Ganz entscheidend sind Ihre Soft Skills und Ihr Führungsverhalten. Je mehr Strukturen Sie vorgeben, desto einfacher ist es für die Mitarbeiter, sich einzufinden. Vergessen Sie nicht, Praxisziele zu definieren und zu kommunizieren. Wer das Ziel nicht kennt, wird den Weg nicht finden. Finden Sie eine gute Mischung aus Forderung und Förderung und lassen Sie Konflikten keine Chance. Bleiben Sie positiv, aber verbindlich, und zeigen Sie Ihre weibliche Persönlichkeit.

Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter und deren Meinung ernst

Täglich müssen von der Praxisinhaberin viele Entscheidungen getroffen werden. Oft fühlt man sich dabei regelrecht allein gelassen. Binden Sie Ihre Mitarbeiter mit ein und beteiligen Sie sie an Entscheidungsfindungsprozessen. Wer als Partner behandelt wird, trägt auch in schwierigen Situationen die gefällte Entscheidung mit.

Loben Sie Ihre Mitarbeiter

Lob kann man nie genug bekommen. Das gilt in besonderem Maße auch für Ihre Mitarbeiter. Voraussetzung dafür ist, dass es absolut ehrlich gemeint ist. Nicht immer muss es eine große Ansprache sein. Daumen hoch, ein Klopfen auf die Schulter oder schlicht ein „gut gemacht“ kann sich schon sehr motivierend auswirken.

Fordern und fördern Sie

Überforderung ist ungesund, Unterforderung ebenso. Ihre Aufgabe als Führungskraft ist es, eine gute Balance zwischen Forderung und Förderung hinzubekommen. Mitarbeiter brauchen nicht nur Routineaufgaben, sondern durchaus auch herausfordernde Aufga-

Literatur

1. Statista, Pro Firma Dezember 2010, S. 24-31
2. Hannoversche Leben, veröffentlicht in FAZ 02.11.15



Christa Maurer

Kommunikation und Management
Schneehalde 38, 88131 Lindau
E-Mail: kontakt@christamauer.de

Neue Teammitglieder – Suche, Auswahl, Einarbeitung

Gerade in einer Zahnarztpraxis ist es wichtig, ein gutes Team zu haben, denn es geht um Menschen, Ängste, das Zulassen von Nähe und um Geld. Alles Themen, die sehr emotional sein können und deshalb sehr professionell behandelt werden müssen, damit am Ende alle Beteiligten ein gutes Gefühl haben.

Darum sind bestimmte Standards essenziell: Wenn Sie eine Stelle ausschreiben, definieren Sie genau, welche Aufgaben und Ziele mit der zu besetzenden Stelle verbunden sind. Dann ist es leichter, eine Bewerberin/einen Bewerber zu finden, und die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Menschen, die Ihrem deutlich formulierten Anspruch nicht entsprechen, nicht bewerben, ist groß (Abb. 1).

Seien Sie ehrlich!

Wenn man ganz ehrlich ist, weiß man nicht nur, was „die Guten“ ausmacht, sondern genauso deutlich auch, was „die Schlechten“ ausmacht. Wobei gut und schlecht sich ausdrücklich nur auf die Arbeit und das Engagement beziehen, es handelt sich keinesfalls um die Bewertung des Menschen oder seiner Persönlichkeit. Politisch korrekt fühlt sich das zunächst trotzdem nicht an. Doch wenn man ehrlich zu sich ist, ist es einfach so, dass sich kein erfolgreiches Unternehmen mit Gutmütigkeit führen lässt. Nur ca. 20 % der unterdurchschnittlich agierenden Teammitglieder ändern nach einem Mitarbeitergespräch langfristig ihre Performance und engagieren sich. Das heißt, dass 80 % der unterdurchschnittlich agierenden Teammitglieder Schwachstellen des Unternehmens blei-



[© Rainer Sturm / PIXELIO]

Abb. 1 Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter sollte man nicht auf die leichte Schulter nehmen.

ben. Und spätestens, wenn aus den motivierenden Gesprächen und Bemühungen eine Art Lebensberatung wird, ist es an der Zeit, schnell und konsequent einen Schlussstrich zu ziehen.

Leistung als Gradmesser

Davon abgesehen ist es nur fair, im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen Leistung zu fordern. Jedes Teammitglied kann (ebenso wie jeder Unternehmer) frei entscheiden, ob es zu bestimmten, vorher eindeutig geklärten Konditionen einen Arbeitsvertrag abschließen möchte oder nicht. Das gilt für den potenziellen neuen Mitarbeiter genauso wie für bereits angestellte.

Jemanden zu kündigen, kann unsozial sein. Jemanden nicht zu kündigen, dem eigentlich gekündigt werden müsste, ist unsozial – nämlich dem Rest des Teams gegenüber. So hart wie es klingt, aber Siegerteams – egal in welcher Branche – entstehen durch die differenzierte Behandlung der Teammitglieder. Die Besten werden belohnt, die Schlechtesten ge-

hen und die Latte für das gesamte Team wird konstant höher gelegt: „Up or out“ bzw. „Grow or go“. Das hat auch direkte Auswirkungen auf die zukünftige Personalentwicklung: Dort, wo viele Top-Teammitglieder arbeiten, wollen auch andere Top-Mitarbeiterinnen hin.

Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche

Eile ist bei der Personalsuche grundsätzlich kontraproduktiv, denn manchmal ist das Attraktive an einer Bewerberin/einem Bewerber lediglich die vermeintlich schnelle Lösung eines dringenden Personalproblems. Unzureichend strukturierte und schlecht vorbereitete Interviews kosten Geld, Zeit und Nerven, wohingegen eine konsequente Einstellungspolitik eine große Wertschöpfung für die Praxis darstellt. Der Anspruch jedes Interviews sollte sein, den Top-Bewerber/die Top-Bewerberin für die Praxis zu gewinnen. Auf jeder Ebene der Praxishierarchie! In jeder Position!

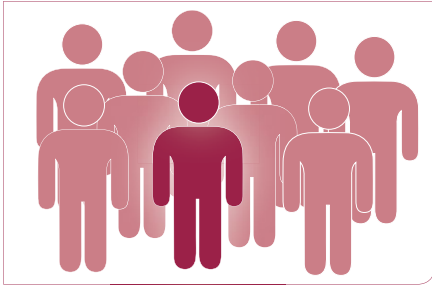


Abb. 2 Stellen Sie Fragen, um sich ein objektives Bild der Bewerber zu machen – verlassen Sie sich nicht nur auf Ihr Bauchgefühl!

Die Form der Bewerbung lässt schon die ersten Rückschlüsse auf die Bewerberin/den Bewerber zu. Grundsätzlich sollte man nur BewerberInnen zum Interview einladen, die eine sorgfältig zusammengestellte und vollständige Bewerbungsmappe übergeben, egal ob mit der Post oder als Dateianhänge einer E-Mail (in diesem Zusammenhang: Wollen Sie wirklich ein Teammitglied gewinnen, dessen E-Mailadresse irgendetwas mit „Mausi“ oder „Bambi“ ist?).

Der erste Eindruck

Man hat nun also einige KandidatInnen für das Interview. Aber wie gelingt es, die Personalgewinnung zu optimieren, wie trennt man Spreu von Weizen? Zuerst sollte man sich vor einem Interview sehr deutlich bewusst machen, wie der erste Eindruck entsteht:

Wir alle haben unsere Erfahrungen im Umgang mit Menschen. Ohne dass wir großartig Einfluss darauf nehmen können, werden diese Erfahrungen von unserem Unterbewusstsein gesammelt und positiv bzw. negativ bewertet. Nimmt man jetzt noch unsere Vorurteile, die durch Erziehung und äußere Einflüsse geprägten Wertvorstellungen mit dazu, ist es nicht mehr verwunderlich, dass wir alle dazu tendieren, fremde Menschen in Schubladen zu stecken. Das hilft uns, im Umgang mit Unbekannten ein Mindestmaß an Sicherheit zu finden.

Umso wichtiger ist es, die Bewerberin/den Bewerber im eigentlichen Gespräch sorgfältig vorbereitet zu prüfen. Nur mit den richtigen Fragen bekommt man die Antworten, die nach dem subjektiven ersten Eindruck eine deutlich objektivere Entscheidung für oder gegen die Einstellung dieses Menschen ermöglichen. Ein standardisiertes Verfahren mit einem im Vorfeld wohlüberlegt ausgearbeiteten Fragebogen wirkt auch hier Fehlentscheidungen entgegen und hilft bei der Entscheidungsfindung, wenn zwei oder sogar drei BewerberInnen grundsätzlich für die Position infrage kommen (Abb. 2).

Schön, Sie kennenzulernen!

Zur Erinnerung: In einem Interview stellen beide Seiten Fragen. Durch die Fragen, die die Bewerberin/der Bewerber stellt, bekommen Sie einen weiteren Mosaikstein, der später hilft, ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen. Was steht bei den Fragen Ihres Gesprächspartners im Vordergrund? Gehalt, vermögenswirksame Leistungen, Pausenregelung und Urlaub? Oder Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und Verantwortung? Sollte ersteres der Fall sein, können Sie sicher sein, keinen Top-Bewerber vor sich zu haben, Sie können sich und ihr/ihm Zeit und Nerven sparen und lassen das Gespräch freundlich, aber zügig ausklingen.

Die Aufteilung der Gesprächsanteile in einem Interview ist idealerweise 80:20, die Bewerberin/der Bewerber sollte 80 % der Zeit sprechen, der Interviewer sollte zuhören. Filtern Sie also aus dem, was Sie hören, das Interessante und Wichtige heraus – das ist nicht immer dasselbe! Achten Sie auf Ihre eigenen Gefühle bei den Antworten Ihres Gegenübers. Ein guter Interviewer ist jederzeit in der Lage, ganz souverän auch etwas längere Pau-

sen auszuhalten und abzuwarten, wie die Gesprächspartnerin/der Gesprächspartner reagiert.

Da es schwierig ist, sich auf die Bewerberin/den Bewerber zu konzentrieren und dabei alle wichtigen und/oder interessanten Informationen herauszufiltern, hat es sich bewährt, neben vorbereiteten Fragebögen auch mit standardisierten Bewertungsbögen zu arbeiten (auf Anfrage gern bei der Autorin erhältlich).

Passt das?

Im Einstellungsprozess hat jeder Unternehmer schon Fehler gemacht. Das passiert, das ist ärgerlich, aber das ist noch nicht wirklich schlimm. Schlimm ist es hingegen, wenn die Gestaltungsmöglichkeiten, die eine Probezeit allen Beteiligten bietet, nicht genutzt werden. Denn auf diese Weise wird entweder vorhandenes Potenzial vergeudet oder nicht vorhandenes Potenzial wird gar nicht als fehlend empfunden – es stellt sich die Frage, was gravierender ist.

Das Ende der Probezeit ist ein bisschen wie Weihnachten, es kommt auch immer ganz plötzlich. Fakt ist: Zu diesem Zeitpunkt hatte die oder der Neue bereits drei oder sogar sechs Monate Zeit, sich zu entwickeln. Ist in dieser Zeit nichts Nennenswertes passiert, dann können Sie ganz sicher sein: Da kommt auch nichts mehr. Die Probezeit ist definitiv kein Wohlfühlprogramm zur schonenden Eingewöhnung!

Um die Probezeit optimal zu gestalten und um eventuell erforderliche Modifikationen des Einarbeitungsprozesses rechtzeitig zu bemerken und auch zu dokumentieren, gibt es einen Leistungsbeurteilungsbogen für routinemäßig vorgesehene und schriftlich dokumentierte Gespräche während der Einarbeitungszeit (Tab. 1). Auf diese Weise werden Überraschungen am Ende der Probe-


Tab. 1 Leistungsbewertung. (Modifiziert nach Tempus Consulting 2009; Tempus GmbH, 89537 Giengen)

LEISTUNGSBEWERTUNG					
[Name] _____ [ausgefüllt von] _____ [ausgefüllt am] _____					
Durchschnittsnote: 1,0–1,9: Top-Mitarbeiter 2,0–2,9: OK-Mitarbeiter 3,0–5,0: Flop-Mitarbeiter					
	Note 5	Note 4	Note 3	Note 2	Note 1
Fachkönnen, Fachkenntnis	Unzureichendes Können. Bleibt trotz Unterstützung unfähig.	Entspricht nicht voll den Anforderungen, braucht Hilfe und Unterstützung.	Ausreichend, normaler Durchschnitt.	Gutes Können, selbstständig und sicher.	Großes Können, mehr als Position erfordert. Sicheres Urteil in schwierigen Fragen.
Einsatzbereitschaft/ Übernahme von Verantwortung	Sehr träge, versucht, sich zu drücken, mehrfach ausgefallen.	Etwas träge, gleichgültig, desinteressiert.	Bei Aufforderungen gern und stets bereit, mehr zu tun.	Erledigt Arbeit eigenverantwortlich.	Macht von sich aus mehr als nötig.
Zusammenarbeit/Freundlichkeit	Wird abgelehnt, unverträglich, überempfindlich, unkameradschaftlich.	Kontaktschwach, geht eigene Wege, wenig beliebt.	Ordnet sich ein, macht mit, verträglich.	Kooperativ, auf gute Zusammenarbeit bedacht.	Mitreißend, hilfsbereit, sehr bemüht um reibungslose und gute Zusammenarbeit.
Einstellung zu Praxis und Vorgesetzten	Beeinflusst andere bewusst negativ, rebellisch.	Betont misstrauisch, unbeteiligt.	Lässt sich unter normalen Bedingungen gut leiten, korrekt.	Sucht persönlich auch bei Schwierigkeiten nach Verständnis für Vorgesetzte und Praxis.	Übt einen bemerkenswert guten Einfluss auf andere und das Betriebsklima aus.
Bereitschaft zur Flexibilität	Keine Bereitschaft, flexibel (nach Arbeitsanfall) zu arbeiten.	Widerstrebende Bereitschaft, flexibel zu arbeiten.	Bedingte Bereitschaft, flexibel zu arbeiten.	Bereit, flexibel zu arbeiten.	Stimmt selbstständig Arbeitszeit auf Arbeitsanfall ab.
Verschwendung/ Behandlung von Arbeitsgerät	Geht verschwenderisch mit Ressourcen (Material, Arbeitsgerät) um.	Ist häufig sorglos mit Ressourcen.	Vermeidet Verschwendung, pflegt Arbeitsgerät nach Aufforderung.	Zeigt selbstständig Potenzial zur Verschwendungsreduktion, hält Wartungspläne ein.	Setzt selbstständig Potenziale zur Verschwendungsreduzierung um, führt Wartung selbstständig aus.
Arbeitstempo	Müde, sehr unsicher, kein sichtbares Ergebnis in vorgegebener Zeit.	Bedächtig, langsamer Typ, etwas unsicher.	Durchschnittlich schnell, mal schnell, mal langsam.	Erfüllt Vorgaben schnell und gleichmäßig.	Erfüllt Vorgaben außerordentlich zügig und schnell.
Arbeitsqualität Arbeitsgüte	Unzureichend, unbrauchbar.	Oberflächlich, gelegentlich flüchtig und fehlerhaft.	Durchschnittlich sorgfältig, mal gut, mal schlecht.	Erfüllt Vorgaben gewissenhaft.	Erfüllt Vorgaben äußerst sorgfältig und genau.
Planung, Selbständigkeit	Braucht wiederholte Erläuterungen und Berichtigungen.	Versteht Arbeit und erfüllt sie zweckmäßig.	Versteht weitgesteckte neue Pläne und erledigt sie zielstrebig.	Erkennt selbst neue Ziele und setzt sie unter Anleitung um.	Erkennt selbst neue Ziele, stellt realistischen Plan auf und verwirklicht ihn.
Krankenstand (ohne Arbeitsunfälle)	Durchschnittlich über 10 Tage krank.	Durchschnittlich 9–10 Tage krank.	Durchschnittlich 6–8 Tage krank.	Durchschnittlich 3–5 Tage krank.	Durchschnittlich 0–2 Tage krank.
Patientenbezug	Ausschließlich auf sich selbst bezogen.	Zu sehr auf sich selbst bezogen. Schätzt die Bedürfnisse der Patienten oft falsch ein.	Begreift, dass letztendlich der Patient das Gehalt bezahlt.	Geht auf Wünsche von Patienten ein.	Hochsensibel, wenn es um Patientenbedürfnisse geht. Setzt diese konsequent um.
Einstellung zu Zielen/Mitarbeit am Erreichen	Wirkt nur widerwillig am Erreichen von Zielen mit.	Lässt sich Ziele von Vorgesetzten vorgeben.	Macht gelegentlich Vorschläge für mögliche Ziele.	Erarbeitet eigene Ziele und Maßnahmen selbst.	Kreativer Förderer des Zieleprozesses.
Alles addieren und durch 12 teilen = Halten, warnen oder kündigen			Durchschnittsnote:		

zeit vermieden, die Weiterbeschäftigung kann vorbereitet werden und auch eine eventuell erforderliche Kündigung in der Probezeit kommt für keinen der Beteiligten aus heiterem Himmel.

Unfair? Hart? Ehrlich!

Das klingt hart? Das scheint unfair? Nein, denn unter ´m Strich geht es um Ihre Patienten und den Erfolg Ihres Unternehmens. Es geht auch um die Zufriedenheit und Motivation Ihres ganzen Teams. Wenn man das alles auf den

kleinsten gemeinsamen Nenner reduziert, geht es um Geld – um viel Geld. Und wenn man mal genauer nachfragt: Ist eine Bewertung, die auf Fakten beruht, die über einen Zeitraum von mehreren Monaten zusammengetragen und dokumentiert wurden, wirklich hart oder unfair? Oder einfach nur ehrlich und darum eben nicht notwendigerweise auch nett? Jeder von uns, der Kinder hat, setzt sie ab einem Alter von 6 oder 7 Jahren kontinuierlich und über mindestens 9 Jahre einem täglichen Bewertungsprozess aus. Warum finden wir „Großen“ das dann so schlimm?



Katrin Rinke

EC EviDent Consulting GmbH
 Dettinger Straße 10a
 63791 Karlstein
 Tel.: 0 61 88-99 16 95
 Fax: 0 61 88-99 16 91
 E-Mail: katrin.rinke@ecevident.com



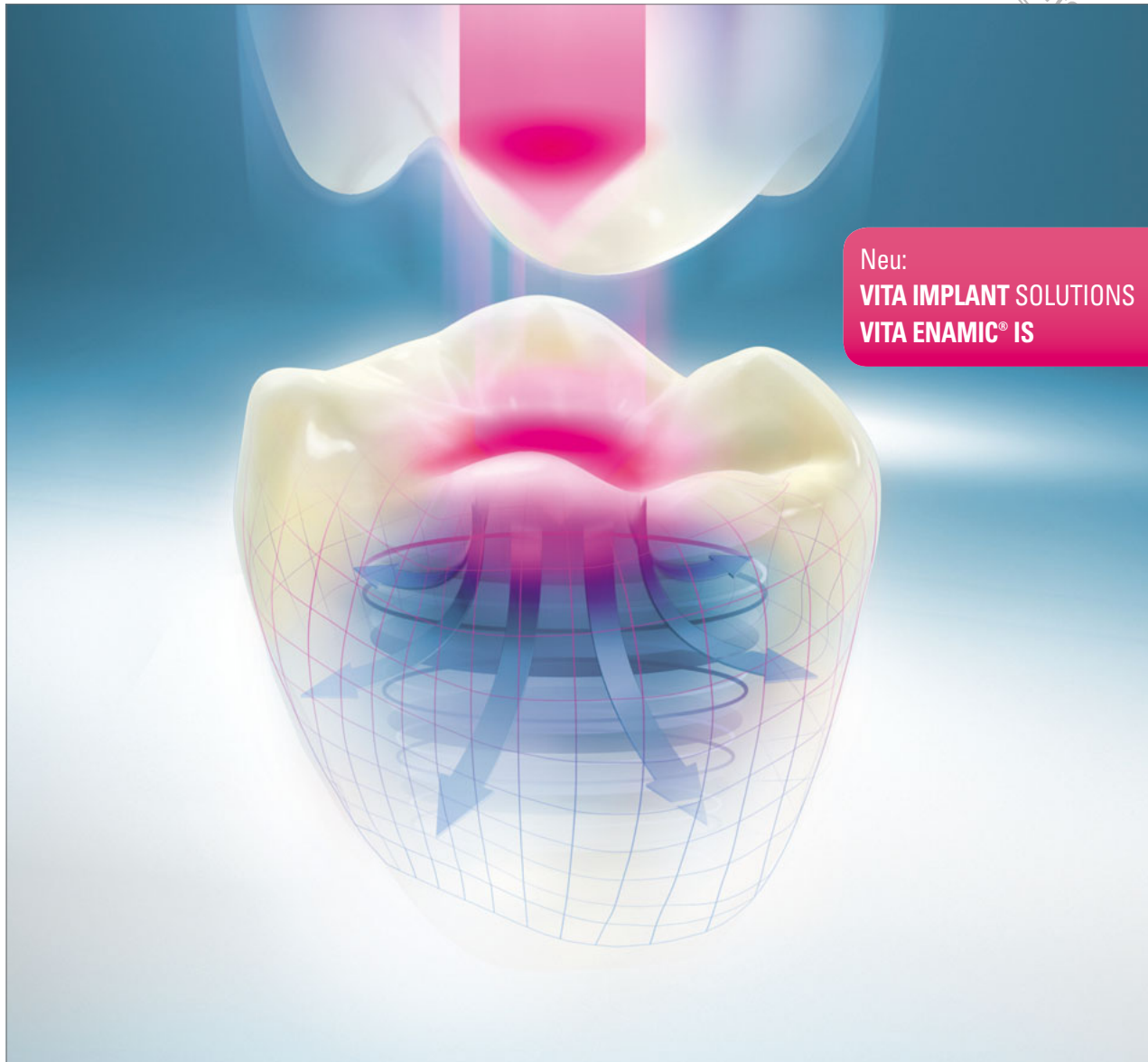
Statements zum Thema „Teambesprechung“ aus der DENTISTA-Facebook-Gruppe:

- „Wir sind fast eine kleine Familie. Dazu gehört, dass alle einander respektieren - und dass ich als Chefin auch zuhören und bereit bin, Kritik einzustecken. Wir wissen, wir ziehen alle am selben Strang und dass die Maschine nur funktioniert, wenn alle Räder sich drehen und keiner Sand ins Getriebe kippt. Fairness ist das zentrale Wort.“ (ZÄ H. S.)
- „Wir machen einmal pro Woche Teambesprechung – das gehört zur Arbeitszeit. In der Zwischenzeit schreiben alle in unser QM unter der Rubrik „Teambesprechung“ Aspekte, die für alle wichtig sind: neue Materialien, Organisatorisches, aber auch Dinge, die schief gelaufen sind. Das wird dann ausgedruckt und jedesmal von einer anderen Mitarbeiterin vorgestellt, die die Diskussion auch moderiert.“ (Dr. S. K.)
- „Wir haben früher wöchentlich Team-Sitzung anberaumt, mit Wachstum des Teams hat sich das aber nicht mehr als zielbringend erwiesen. Zuviel wird besprochen, was nur wenige betrifft, es wird uninteressant. Nun gibt es monatliche Meetings für alle und zwischendurch Treffen der einzelnen Teams (Assistenz, Zahnärzte, Prophylaxe) – die wichtigsten Punkte gibt der jeweilige Teamleiter weiter.“ (ZÄ C. W.)
- „Jeden Morgen machen wir eine 10-Minuten-Besprechung: Was war gestern gut, was schlecht? Und einmal im Monat eine Teambesprechung, für die wir Themen sammeln – in der Arbeitszeit und mit Protokoll.“ (ZÄ C. A.)
- „Wir versuchen das konzentriert und stringent zu halten – ohne privates Geplauder ... Alle zwei Wochen kommen wir zusammen, Grundlage ist eine Liste mit Themen, und das anschließende Protokoll hängt im Sozialraum aus, damit es alle lesen. Diese Runden, die vor allem von Lob und Motivation getragen werden, dauern rund 45 - 60 Minuten. Daneben ist Routine, dass ich mit meiner Haupt-Stuhlassistenz morgens alle Fälle durchspreche.“ (ZÄ S. W.)
- „Bei uns gibt es alle zwei Monate ein Super-Frühstück und die Zusammenkunft des ganzen Teams. Das lieben wir! Es geht dabei um gesammelte Themen, und wenn es ein neues Material oder Gerät gibt, verbinden wir das mit einem kleinen Vortrag dazu. Wir starten um 7.30 Uhr und das geht dann gut bis 9 Uhr.“ (ZÄ L. M.)

VITA ENAMIC® definiert Belastbarkeit neu.*

Die erste Hybridkeramik mit Dual-Netzwerkstruktur, die Kaukräfte optimal absorbiert

copyright by
all rights reserved



Neu:
VITA IMPLANT SOLUTIONS
VITA ENAMIC® IS



3522D



VITA ENAMIC®

- enorme Belastbarkeit, da Kaukräfte absorbiert werden
- substanzschonende Versorgung, da reduzierte Wandstärken möglich
- hochpräzise und besonders detailgetreue Ergebnisse
- besonders zahnähnliche Materialeigenschaften

*) Diese innovative Hybridkeramik garantiert erstmals neben einer besonderen Elastizität auch eine enorme Belastbarkeit nach dem adhäsiven Verbund.

Dentista im Gespräch mit Anja Fink von jobDENTAL



jobDENTAL

Motivierte Auszubildende und qualifizierte Mitarbeiter zu finden, ist für niedergelassene Zahnärztinnen nicht leicht. Es ist in dieser medial vielfältigen Welt schwer, sich selbst so darzustellen, dass ein Stellensuchender die Ausschreibung auch findet und darauf anspringt. Das Portal jobDENTAL bietet für den zahnmedizinischen Bereich Möglichkeiten an, Stellenanzeigen und Stellensuche einzustellen und so gut gefunden zu werden.

Dentista: Liebe Frau Fink, gute Mitarbeiter können sich ihren Arbeitsplatz inzwischen aussuchen, wie sollte eine Praxis ihr Stellenangebot formulieren, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

Anja Fink: Ja, das kann ich nur bestätigen! Qualifizierte Mitarbeiter haben heute die Qual der Wahl. Die Praxen bewerben sich heutzutage auch bei den Mitarbeitern – und nicht nur umgekehrt!

Zunächst sollte ich mir als Praxisinhaberin bewusst machen, dass ich, je nachdem wie ich eine Anzeige formuliere, z. B. lustig, herzlich oder nüchtern, dementsprechend passende Mitarbeiter anziehe, die sich davon angesprochen fühlen. Die Anzeige sollte zuerst eine kurze Vorstellung der Praxis beinhalten (2–3 Sätze reichen aus). Dann sollten die gesuchte Position, die gewünschten Qualifikationen, der Aufgabenbereich, was die Praxis bietet und die Kontaktadresse folgen. Es ist immer positiv, einen persönlichen Ansprechpartner mit persönlicher E-Mailadresse (je nach Position möchte man die Bewerbung und Gehaltsvorstellungen nicht gerade an eine info@-Adresse an das gesamte Praxisteam senden) und möglichst auch einer Telefonnummer anzugeben.



Der Anteil darüber, was die Praxis dem Bewerber für Vorteile bietet (Gründe, für die sich ein Arbeitsplatzwechsel lohnt), sollte mindestens genauso umfangreich dargestellt werden, wie die Punkte, welche Ansprüche die Praxis an einen Mitarbeiter hat bzw. welche Qualifikationen er mitbringen sollte. Vorteile können z. B. eine freie Zeiteinteilung, ein attraktives Gehalt, Wertschätzung und Anerkennung seitens des Chefs sowie Aufstiegsmöglichkeiten sein.

Vielleicht wäre es gut, sich als Arbeitgeber die Anzeige anzuschauen und sich zu fragen, „Würde ich mich selbst in der Rolle als Arbeitnehmer davon angesprochen fühlen?“ – Besonders dann, wenn 100 andere Praxen in der gleichen Stadt ebenfalls auf der Suche sind ...

Dentista: Worauf sollte eine Praxis verzichten? Welche Formulierungen sind inzwischen überholt?

Anja Fink: Vermeiden sollte eine Praxis auf jeden Fall Texte, die nicht AGG konform sind. Eine Formulierung wie z. B. „wir suchen eine junge, motivierte Mitarbeiterin“ oder „wir sind ein junges, dynamisches Team“ können sehr teuer werden. Ebenso sollten in der Stellen-

anzeige keine Redewendungen, wie z. B.: „Wir suchen eine deutsche Mitarbeiterin“ oder „Sie sollten mind. 35 Jahre alt sein“ auftauchen. Das in Deutschland immer ein „M/W“ hinter der Berufsbezeichnung stehen muss, wird inzwischen von den meisten eingehalten. Ja, auch bei dem Beruf der ZFA, der überwiegend von weiblichen Personen ausgeübt wird, muss dieser Zusatz stehen!

Das Wort „leistungsgerechtes“ Gehalt kommt bei Bewerbern negativ an und sollte besser durch „attraktives“, „gutes“ oder „überdurchschnittliches“ Gehalt ersetzt werden. Es gibt immer noch einige Zahnarztpraxen, die die alte Berufsbezeichnung der „Zahnarztthelferin (m/w)“ verwenden. Diese Bezeichnung ist nicht mehr aktuell und modern und sollte in „Zahnmedizinische Fachangestellte (m/w)“ geändert werden.

Ich persönlich würde die Bewerber in der Anzeige nicht mit „Du“ anreden, da ich denke, dass es eine zu geringe Wertschätzung den Bewerbern gegenüber ist. Wenn die Bewerber geduzt werden, sollen sie den Arbeitgeber in der Bewerbung dann auch duzen? Gut, das Thema ist sicherlich eine Geschmackssache und meine persönliche Einstellung dazu ...

Dentista: Was fällt Ihnen bei den Stellenangeboten im Allgemeinen auf? Gibt es Tendenzen?

Anja Fink: Die Schere der Aufmachung von Stellenanzeigen klappt – ebenso wie die Aufmachung der praxiseigenen Webseiten – sehr weit auseinander. Es gibt leider immer noch Praxen, die in ihre Anzeige schreiben: „Suchen qualifizierte ZFA. Bewerbungen unter ...“ und denken, dass sie damit eine gute Kraft animieren, sich darauf zu bewerben.

Andere haben die Tendenzen erkannt, dass man die Bewerber mit der Anzeige ansprechen, bzw. „anziehen“ sollte. Anhand einer Anzeige kann der Bewerber schon vieles zwischen den Zeilen lesen, dass es sich z. B. um eine innovative Praxis handelt, die kreativ ist und dem Bewerber damit auch Wertschätzung entgegenbringt. Oder dass eine herzliche, offene Art in der Praxis herrscht.

Viele Praxen haben erkannt, dass eine gestaltete, individuelle Anzeige erstens die Bewerber mehr anspricht und zweitens einen Wiedererkennungswert hat. Inzwischen gibt es auch schon Pra-

xen, die eine interaktive Anzeige veröffentlichen und z. B. einen Imagefilm oder einen virtuellen Praxisrundgang einbinden.

Dentista: Was bietet jobDENTAL, als Stellenbörse, den inserierenden Praxen für Unterstützung bzw. Möglichkeiten?

Anja Fink: Oh, da gibt es ganz unterschiedliche Möglichkeiten. Wir bieten den Zahnarztpraxen – was super ankommt – an, ihre Anzeige komplett zu texten und dem Layout ihrer Website angepasst zu gestalten. Ein einziger Anruf genügt, um mit gezielten Fragen den Inhalt zu erarbeiten. Die Praxis bekommt im Anschluss die fertige Anzeige zur Freigabe per E-Mail und muss sich somit um nichts weiter kümmern.

Ferner bieten wir, um auch die Ausbildungsplatzsituation zu unterstützen, ab sofort an, die Ausbildungsplatz-Anzeigen kostenlos in unserem Textformat (Baseline-Anzeige) auf unserer Seite zu veröffentlichen. Des Weiteren haben die Praxen die Möglichkeit, in unserer denta-

len Bewerberdatenbank nach geeigneten Kräften zu suchen.

Seit einiger Zeit bieten wir den Arbeitgebern auch optional Kombi-Pakete an. So können sie Zeit und Geld sparen und gleichzeitig über uns auf jobDENTAL und z. B. auf Stepstone, Jobscout24 oder anderen Börsen schalten. Die Praxen können sich auch als „Top-Arbeitgeber“ auf unserer „Bewerber-Seite“ präsentieren. Unter dem Button „Aktuelles aus Beruf und Branche“ gibt es interessante Beiträge rund um den Job oder aktuelle Branchennews zu lesen.



Anja Fink

www.job.dental

E-Mail: mail@jobdental.de

Einführung eines fairen Entlohnungssystems

Aufgrund einer veränderten Praxisstruktur, Anstellung einer Zahnärztin, Vergrößerung des Teams der Assistentinnen und der begrenzten Auswahl qualifizierten Personals machte ich mir Gedanken über folgende Fragen:

- **Wie kann ich die Mitarbeiter motivieren – nur über Geld? Was ist eine gerechte Entlohnung?**
- **Welche Anreize kann ich schaffen, um die Mitarbeiterinnen langfristig in der Praxis zu binden?**
- **Was wollen die Mitarbeiterinnen? Wie hoch wünschen sie sich ihr Ge-**

halt? Was benötigen sie außerdem zu ihrer Zufriedenheit?

- **Kann ich die Wünsche der Mitarbeiterinnen mit den mir zur Verfügung stehenden betrieblichen Mitteln realisieren?**

Gerechtigkeit im Lohnsystem ist sehr problematisch, da es eher eine ethische Frage ist, gerecht zu bezahlen. Es ist schwierig, Kriterien festzulegen, die von allen Mitarbeitern gleichermaßen als gerecht empfunden werden. Ebenfalls ist es in der Praxis schwierig, die exakte

Leistung zu ermitteln und damit gerecht zu entlohnen. Zielvorgaben der Praxis müssen erarbeitet werden und eine exakte Stellenbeschreibung jeder Mitarbeiterin mit abgegrenzten Aufgaben muss erfolgen. Hierbei ist es auch notwendig, die allgemeingültigen Wertevorstellungen zu berücksichtigen.

Arbeit ist nicht mehr nur zum Überleben und zum Geldverdienen da, sondern sie muss Freude bereiten, man muss sich dabei „ausleben“ können. Bei einem im Durchschnitt höheren Bildungsniveau haben wir in Deutschland ein vergleichs-

weise hohes Niveau an materiellem Wohlstand, das es zulässt, individuelle, alternative Lebenspläne zu entwickeln. Der Anteil der in Berufsarbeit verbrachten Lebenszeit ist rückläufig. Freizeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Man möchte sich selbst entfalten. Selbstverwirklichung und emotionale Erfahrungen stehen im Vordergrund.

Bedeutet dies alles nun sinkende Motivation der Mitarbeiter? Zuerst einmal könnte man denken: JA. Der Trend geht aber zu anspruchsvolleren Tätigkeiten, zur Selbstbestimmung, es verschwimmen die Grenzen von Freizeit und Arbeit. Das starre System der Arbeit wird aufgelockert. Beruf und Freizeitaktivitäten haben gleichermaßen Bedeutung, wenn diese denn Spaß machen. Spaß an der Arbeit und ein höheres Einkommen haben Gleichwertigkeit. Der Arbeitnehmer will sein ganzes „Ich“ in die Arbeit einbringen, will wahrgenommen und anerkannt werden.

Das Handeln des Unternehmens Zahnarztpraxis und der Mitarbeiter muss sich an gemeinsamen Zielen und Werten orientieren. Die Schnittfläche der gemeinsamen Ziele von Unternehmen und Mitarbeitern muss möglichst groß gestaltet werden. Dabei ist die Führung besonders wichtig. Sie ist verantwortlich für die Motivation der Mitarbeiter. Durch Teilnahme der Mitarbeiter an der Praxisführung wird eine mögliche Veränderung besser akzeptiert.

Grundlegend, meine ich, können nicht die einzelnen Befindlichkeiten der Mitarbeiterinnen im Vordergrund stehen. Wichtig ist, die Praxis wirtschaftlich zu

betreiben. Das heißt, ein stabiles Fundament zu bilden, um den Mitarbeitern dauerhaft einen sicheren Arbeitsplatz bieten zu können.

Um ermitteln zu können, wie ein gerechtes leistungsabhängiges System funktionieren kann, muss ich zuerst einmal errechnen, welche Mittel ich aus betriebswirtschaftlicher Sicht zur Verfügung habe, also ein sogenanntes Vergütungsbudget bilden. Damit investiert man in Bereiche, die zur Gewinnung, Bindung und Motivation von Leistungserbringern dienen und damit zum Unternehmenserfolg beitragen. Fixe und variable Lohnanteile sollten kombiniert werden, ebenso Nebenleistungen und Fortbildungsangebote. Tendenziell gewinnen Bonuszahlungen und nichtmonetäre Vergütungsbestandteile an Bedeutung.

Ähnliches bestätigte auch meine Mitarbeiterbefragung. Geld ist für meine Mitarbeiterinnen wichtig, um den Lebensunterhalt zu bestreiten und sich auch mal etwas zu gönnen, jedoch zählt auch die Anerkennung der einzelnen Leistungen der Mitarbeiter untereinander, vom Patienten und vom Chef. Das Arbeitsklima ist für alle sehr wichtig; die Arbeit muss Spaß machen. So ist der Tenor. Das ist übrigens auch mein Standpunkt.

Ich musste feststellen, dass das monetäre Anreizsystem, welches in unserer Praxis etabliert war, nicht ausreichend war. Es wurde zur Normalität. Besser ist es, in Elemente zu investieren, die die intrinsische Motivation fördern.

Lt. Statistik des KZBV-Jahrbuchs dürfen in einer wirtschaftlich betriebenen Praxis die Gehälter (Brutto plus

AG-Anteil) ca. 20 % des Honorarumsatzes betragen. Wie kann ich diese Mittel nun gerecht verteilen? Welchen Maßstab lege ich an? Was ist für die Assistentinnen wichtig? Für mich wäre ein sehr wichtiger Faktor, Anwesenheit bzw. Abwesenheit (ev. durch Krankheit) bei der Gewährung eines Jahresbonus, um eine eventuelle Ungleichverteilung von notwendiger Arbeitsleistung der Assistentinnen durch einen materiellen Anreiz zu vergüten. Mitarbeiter, die eher extrinsisch motiviert sind, kommt ein Bonussystem entgegen, welches sich prozentual an ihrem Umsatz orientiert, da diese eher stereotyp ihre Aufgaben abarbeiten. Intrinsisch motivierte Mitarbeiter geben ihre Ideen und Erfahrungen weiter. Sie motivieren sich mit der Arbeit und untereinander selbst.

Um zu erforschen, wie man jeden einzelnen Mitarbeiter motivieren kann, kann man Pakete mit unterschiedlichen Angeboten schnüren (das sogenannte Cafeteria-Modell) und die Mitarbeiterin jeweils im Rahmen eines Budgets frei wählen lassen, welches Angebot für sie das Richtige ist und wofür sie sich entscheidet. Das ist aus meiner Sicht fair.

Auf Grundlage meiner Recherchen habe ich nun für meine Praxis folgendes System entwickelt:

Konsequente und regelmäßige Teambesprechungen fördern das Mitspracherecht und die Motivation der Mitarbeiter. Jeweils mindestens zwei Tage vor dem Meeting, bei uns Teamtalk genannt, darf jeder Mitarbeiter schriftlich Probleme oder Ideen einreichen, die dann zu besprechen sind. Damit werden die Mitarbeiter motiviert, am Praxiserfolg teilzuhaben und aktiv das Praxisgeschehen und den Umsatz mitzugestalten. Die Praxisinhaberin kommuniziert offen und für jeden verständlich klare Ziele und Werte der Praxis. Damit können wir uns sozusagen von der Konkurrenz abheben und die Mitarbeiter können stolz sein, in dem und für das Unternehmen Zahnarztpra-



Abb. 1 Wertewandel und Arbeitsverhalten.⁴



Abb. 2 Wertekongruenz zwischen Unternehmen und Mitarbeiter.⁴

xis zu arbeiten, in der sie das Leben aktiv mitgestalten.

Ich werde einen leistungsabhängigen Jahresendbonus einführen, der umsatzabhängig ist und von dem jeder Mitarbeiter entsprechend seiner geleisteten Stundenzahl pro Jahr gleichermaßen profitiert. Damit sind Mankostunden durch Fehlen infolge Krankheit/Krankheit Kind etc. ausgeglichen und eine z. Zt. gezahlte und rechtlich fragliche Anwesenheitsprämie ist nicht mehr nötig. Der Bonus wird sich am durchschnittlichen Honorarumsatz der Praxis der letzten 5 Jahre orientieren.

Das Cafeteria-Modell

Ein sogenanntes Cafeteria-Modell kann implementiert werden, um individuenspezifische Motive zu aktivieren und jedem den Anreiz zu geben, den er benötigt, um gut und zufrieden arbeiten zu können.

Nicht nur das Gehalt spielt bei der Zufriedenheit der Mitarbeiter eine große Rolle, sondern auch das Praxisklima und der Austausch untereinander. Jeder kann auf seine Weise und durch die Befriedigung seiner Bedürfnisse zu seiner Zufriedenheit selbst beitragen. Ideen sind jederzeit gefragt. Das Cafeteria-Modell enthält finanzielle Anreize, die

der Arbeitnehmer sich selbst gestalten kann. Ein ausgewogenes Zusammenspiel aller Anreiz- und Motivationsinstrumente ist eine sehr wichtige Voraussetzung, um das gewünschte Optimum der Mitarbeiterzufriedenheit und der gewünschten Fairness zu erreichen (Tab. 1). Die wichtigste Voraussetzung für dauerhaften Unternehmenserfolg in Zukunft werden die Mitarbeiter sein. Ein hochmotiviertes Team wird für Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens verantwortlich sein. Durch individuelle Anreizsysteme kann ich eine Grundlage zur Bindung und Werbung von qualifiziertem Personal schaffen. Die Hauptaufgabe der materiellen Anreize, einer fairen Entlohnung, liegt in der Vermeidung von Unzufriedenheit. Nur bei zufriedenen Mitarbeitern kann ich mittels nicht materieller Anreize ein Höchstmaß an Motivationspotenzial wecken. Daher bin ich überzeugt, dass wenn alle Voraussetzungen geschaffen sind, auch eine große Jahresabschluss- und Erfolgsfeier (mit vorgegebenem Budget) mit selbst gewähltem Wunschprogramm die Mitarbeiter-



zufriedenheit steigern wird und die Motivation erhöht.

Ein ausführliches Berechnungsmodell für ein faires Lohnsystem finden Sie auch in: Henrici, Christian / Reusch, Diether (Hrsg.): Zahnarzt | Manager | Unternehmer. Berlin: Quintessenz, 2015, S. 93-106.

Tabelle 1 Beispiel eines Cafeteriamodells, die geldlich ca. den gleichen Wert besitzen:

Topf A	Massagegutschein 12 x á 35 € + Kontingent für ihre Wunschfortbildung 400 € pro Jahr
Topf B	Tankgutschein 12 x 40 € + eine Woche Zusatzurlaub (entspricht ca.350 €)
Topf C	Erholungsbeihilfen 2 x pro Jahr á 156 €, ggf. plus Kind 52 €, ggf. plus Ehegatten (nur wenn verheiratet) 104 €, finanzieller Ausgleich wird mit Fahrtkostenzuschuss verrechnet + Fahrtkostenzuschuss max. 40 € pro Monat
Topf D	Fahrtkostenzuschuss max. 80 € pro Monat
Topf E	Zuschuss zum Kindergartenplatz, max. 80 € im Monat.

Literatur

1. Blaschitz N. Lohn- und Gehaltssysteme im rechtlichen Kontext, GRIN Verlag 2008.
2. Bless N. Leistungsbezogene Entgeltsysteme als Instrumente der Mitarbeiterführung im Hinblick auf Motivationswirkungen und-grenzen, GRIN Verlag 2007.
3. Eyer E. Innovative Entgeltsysteme, VINCENTZ Verlag 2010.
4. Knappe C. Motivation durch Anreizsysteme, VDM Verlag Dr. Müller 2009.



Martina Kubis

Körkwitzer Weg 11B
18311 Ribnitz-Damgarten
E-Mail: martina@kubis-m.de

Doppelte Fortbildung

Parallel zum Berliner Zahnärztetag findet traditionell der Deutsche Fortbildungskongress für die Zahnmedizinische Fachangestellte statt. Oder umgekehrt, denn der Fortbildungskongress feierte in diesem Jahr sein 45. Jubiläum, während der BZÄT „erst“ 30 wurde.

Durch die Kombination der zwei Veranstaltungen war das ganze Praxisteam zum Thema „Zahnersatz heute – ein Update“ eingeladen, sich fortzubilden. Der Kongress der ZFA griff teilweise auch Inhalte des BZÄT auf, um wichtiges zahnärztliches Hintergrundwissen zu vermitteln, ergänzte dies aber mit Themen, die dezidiert in den Arbeitsbereich der ZFA fallen: von der Abrechnung einzelner Schritte hin zur prothetischen Versorgung, Materialbestellung und -verwendung, bis zu Kommunikation mit und Beratung der Patienten und Tipps für die Arbeit am Stuhl, wie der Zahnarzt am besten unterstützt werden kann.



So haben die ZFA nicht nur erfahren, welche Formen der Prothetik es gibt, sondern auch, wie man Abdrücke nimmt, welche Materialien sich für welchen Fall eignen oder ob digital abgeformt werden soll, welche Funktion der Gesichtsbogen hat, welche Beratung der Patient benötigt und welches Instrument man bei der Mundhygiene verwenden sollte. Zwischendurch gab es z. B. den praktischen Tipp von Dr. Mehl, dass Schraubenkanäle mit Teflon verschlossen werden sollten, es ist hygienisch, dicht und gut wieder herauszulösen. Außerdem sollten Pa-

tienten immer daran erinnert werden, ihre Prothesen nicht über Nacht im Wasserglas zu lassen, sondern sie nach 15 min in Reinigungsflüssigkeit mit einer Bürste zu reinigen und dann trocken zu lagern.

In diesem Jahr gab es für die ZFA zusätzlich zum Fortbildungskongress auch die minilu-Academy. Dort stand die ZFA als Person im Mittelpunkt: „Der Praxis-Star von morgen – Du!“ Es wurde darüber gesprochen, wie sich Mitarbeiterinnen in der Praxis einbringen können, wie sie mit Patienten kommunizieren und wie wichtig sie nicht nur für die Zahnärztinnen, sondern gerade für die Patienten sind. Sie sind die ersten Ansprechpartner in der Praxis, sie sind am Stuhl die ganze Zeit dabei, beraten und vergeben die Termine. Das heißt aber auch, dass die Mitarbeiterinnen nicht nur eine positive, einfühlsame Kommunikation praktizieren müssen, sie sind auch mit ihrem



Aussehen ein Aushängeschild für die Praxis. Passend dazu gab Boris Entrup auf der minilu Stage Tipps, wie jede Frau mit kleinen Tricks und leicht erlernbaren Kniffen das Beste aus sich herausholen kann. Er zeigte eindrucksvoll, dass jede Frau schön ist.

Praktische Hinweise gab es außerdem beim Technik-Pass. An sechs Stationen konnten die ZFA üben, wie eine Behandlungseinheit gereinigt und gewartet,

wie die Saugmaschine gepflegt, wie der Turbinenrotor getauscht, der Autoklav korrekt beladen, die Hand- und Winkelstücke und die Pulverstrahlgeräte gepflegt und gereinigt werden.

Insgesamt konnten sich die ZFA umfassend und gut unterhalten fortbilden, und das gleich doppelt.

Friederike Zelke
Quintessenz Verlag

Eine Zeitschrift für das Team



Gerade im Beruf gilt das Prinzip des lebenslangen Lernens. Nicht nur verändern sich ständig die zur Verfügung stehenden Methoden und Möglichkeiten durch Fortschritte in Wissenschaft und Technik. Man kann sich mit zunehmender Erfahrung auch größere Herausforderungen zutrauen, und außerdem macht das Arbeiten auch viel mehr Spaß, wenn man neue Ideen und Innovationen aufgreift und ausprobiert. Und eine regelmäßig erscheinende, nicht zu umfangreiche Fachzeitschrift, von engagierten Spezialisten in genau diesem Geiste mit Liebe gemacht, kann da im-

mer wieder Impulse setzen, die Neuheiten diskutieren, Neugierde wecken und den Anstoß geben zur tieferen Beschäftigung mit dem einen oder anderen Thema!

Wie, Sie können doch nicht alles lesen? Müssen Sie ja auch nicht. Es ist für jedes Teammitglied was drin: von der/dem Azubi bis zur Verwaltungs- oder Prophylaxefachkraft. Und auch Zahnärzte finden immer wieder interessante Beiträge, wie wir regelmäßig hören. Oder lesen Sie die Zeitung doch auch „im Team“, d. h. jede/r schaut mal durch und was als besonders interessant oder gewinnbringend erkannt wird, wird dann kurz von einem/r für alle z. B. in der Teambesprechung zusammengefasst. Oder nutzen Sie das Team-Journal als Nachschlagewerk: Online lässt sich für Abonnenten schnell zu jedem Thema der passende Beitrag finden. Und haptisch bzw. optisch geben die Hefte auch was her ...

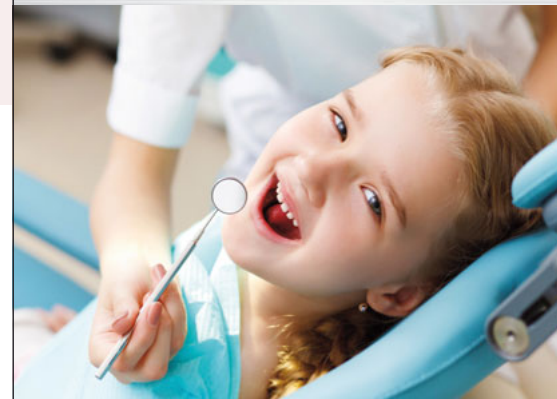
Sie sehen: Es gibt eine ganze Reihe von guten Gründen für das Team-Journal als regelmäßige Fachlektüre in der Praxis, die allen etwas bringen kann. Versuchen Sie's doch einfach auch mal!

Dr. Susanne Fath
Chefredakteurin des Quintessenz Team-Journals

5%
*zusätzlich!



DIE DIAMANTEXPERTEN



Unsere „Kiddies“-Diamantinstrumente
für die minimal invasive Zahnheilkunde
in 12 beliebten Formen
FGM-Schaft



* Besuchen Sie unseren neuen Onlineshop
www.nti.de
und sichern Sie sich zusätzlich
5% Rechnungsrabatt auf Ihre Erstbestellung.

NTI-Kahla GmbH • Rotary Dental Instruments
Im Camisch 3 • D-07768 Kahla/Germany
Tel. 036424-573-66 • e-mail: nti@nti.de



Wie kann NLP bei der Teamführung helfen?

Eine Praxis erfolgreich zu führen, ist eine tägliche spannende Herausforderung. Gilt es doch, den Spagat zwischen optimaler Patientenversorgung, motivierender Teamführung und einer wirksamen Außenrepräsentation der Praxis immer wieder neu zu meistern.

Patienten können bekanntlich hervorragend beurteilen, wie die Stimmung im Team ist und wie die Praxis nach außen wirkt – was für die fachliche Beurteilung hingegen weniger zutrifft. Daher ist die Teamführung ein zentraler Faktor für die Anziehung und Bindung der gewünschten Patienten. Die bedeutende Schlüsselqualifikation ist hierbei die wirksame Kommunikation insbesondere im Team.

Gerade Praxen, die erfolgreich sind, wachsen häufig sehr schnell. Solange die Teams klein sind, klappt die Zusammenarbeit in der Regel relativ gut. Man kennt sich untereinander und jeder weiß, was zu tun ist. Meist verläuft die Arbeit im Team harmonisch und so wird die Praxis zum Magneten für Patienten. Irgendwann ist dann die Kapazitätsgrenze der Praxis erreicht und die Zahnärztin muss sich entscheiden: Möchte sie Patienten abweisen oder soll die Praxis wachsen?

Entscheidet sich die Zahnärztin für das Wachstum, so werden oft zuerst weitere Mitarbeiterinnen und eine Ausbildungsassistentin eingestellt. Meist übernimmt diese dann die einfacheren Behandlungen. So wird die leitende Zahnärztin nun durch die steigende Zahl anspruchsvoller Behandlungen selber verstärkt herausgefordert. Gleichzeitig steigt natürlich die Freude an den anspruchsvollen Versorgungen.

In dieser Situation wird häufig übersehen, dass das Team nun so groß ist, dass auch die Organisation und die Kom-

7+3W-MODELL DER DELEGATION

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wer • tut was, • wie, in welcher Weise, • wann – bis wann, • wozu, • wo • mit wem? | <p>...und berichtet...</p> <ul style="list-style-type: none"> • wann – bis wann, • wie, in welcher Form, • an wen? |
|---|---|

munikation im Team deutlich mehr Raum brauchen. Es ist nicht mehr automatisch klar, wer welche Aufgaben von sich aus übernimmt. Als wirksame, strukturierte und gut zu erlernende Kommunikationsmethodik bietet sich hier NLP (neurolinguistisches Programmieren) an. NLP ist ein Verfahren, das in den Personalabteilungen vieler großer Firmen wirksam eingesetzt wird. Es bietet viele leicht anwendbare Hilfsmittel für Delegation, Feedback, Problem- und Konfliktlösung und insbesondere für wirksame Motivation. Es hat sich in abgewandelter Form, als medizinisches NLP, auch in der Patientenkommunikation sehr gut bewährt.

NLP bietet viele konkret anwendbare Modelle, die sofort im Alltag der Praxis wirksam genutzt werden können. Als ein kleines Beispiel möchte ich Ihnen hier das 7+3W-Modell zur systematischen Weitergabe von Informationen vorstellen. Es erweist sich beispielsweise bei Teamgesprächen und bei der Delegation von bestimmten Aufgaben und Verantwortungen als hilfreich. Dabei werden erst mit 7 Fragen alle wichtigen Informationen zur Aufgabe geklärt. Im zweiten Schritt wird

festgelegt, wie die Praxisleitung effektiv über die Umsetzung informiert wird.

Das Modell zeigt Ihnen, welche Fragen auf jeden Fall beantwortet sein müssen, damit eine Mitarbeiterin alle Informationen hat, um die Anforderungen wirksam und effektiv erfüllen zu können.

Zuerst wird geklärt, wer für eine bestimmte Aufgabe zuständig ist (wer tut was). Wenn nicht klar ist, wie diese Aufgabe zu erledigen ist, wird nun geklärt, in welcher Weise sie durchzuführen ist. Anschließend wird der exakte Zeitpunkt festgelegt, bis wann die Aufgabe erfüllt sein soll. Nun ist es für die Motivation der Mitarbeiterin sehr wichtig zu verstehen, wozu diese Aufgabe notwendig ist, also welcher Zweck bzw. welches Ziel mit der Durchführung erreicht werden soll.

Manchmal ist auch nicht klar, an welcher Stelle in der Praxis die Mitarbeiterin die Aufgabe erledigen darf (wo kann sich beispielsweise die Mitarbeiterin aus der Assistenz mit den Unterlagen für das QM-System ausbreiten?). Wenn die verantwortliche Mitarbeiterin weitere Mitarbeiterinnen mit einbeziehen soll, so ist auch das (also die Frage mit wem) zu klären.

Beispiel: Im Rahmen der Teambesprechung im April übernimmt die Praxissekretärin Frau Müller die Verantwortung für die Aktualisierung des QM-Systems (wer tut was?). Sie erstellt bis zur zweiten Teamsitzung am 20. Juni eine Gesamtliste mit den vorhandenen und den neu geplanten Checklisten (bis wann?). Dazu kann sie Frau Meier, die für die Hygiene zuständig ist, und Frau Schulz, die das Assistententeam leitet, ansprechen. Beide werden jeweils innerhalb von einer Woche die angeforderten Teillisten an Frau Müller liefern (wie und mit wem?). Ziel ist, die Einarbeitung von zwei neuen Auszubildenden und einer neuen Mitarbeiterin ab Herbst vorzubereiten (wozu?). Die Frage „wo“ braucht hier nicht geklärt zu werden, da Frau Müller ein Schreibtisch in der Rezeption zur Verfügung steht.

Das Ziel einer Delegation ist, dass die leitende Zahnärztin entlastet ist und gleichzeitig die Sicherheit hat, dass die Aufgaben nicht nur vollständig, sondern auch pünktlich erledigt werden. Dabei möchte sie natürlich nicht dauernd nachfragen. Deswegen ist ein wirksames Berichtssystem hilfreich. Das bedeutet natürlich nicht, dass die Mitarbeiterinnen nun zusätzlich laufend Berichte schreiben sollen. Im Beispiel

oben erfolgt die Berichterstattung beispielsweise durch die Vorstellung der Gesamtliste auf der zweiten Teambesprechung im Juni.

Werden Aufgaben auf diese Weise präzise delegiert und nachgehalten, so sinkt der Aufwand für die Zahnärztin deutlich und sie wird wirksam entlastet. Gleichzeitig steigt die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen, da ihnen klar ist, wie sie die Aufgaben erfolgreich und sinnvoll erfüllen können. Auf diese Weise erhalten sie dann in der Folge auch deutlich mehr positives Feedback und Missverständnisse und Doppelarbeiten werden weitgehend vermieden.



Dr. Anke Handrock

Steinbeis-Transfer-Institut
Positive Psychologie und Prävention
Boumannstraße 32, 13467 Berlin
mailto:info@handrock.de
E-Mail: info@pp-praevention.de



CGM Z1.PRO NEU UND NOCH BESSER.



Infos zu
Anwendertreffen 2016
finden Sie unter
cgm-dentalsysteme.de

CGM Z1.PRO ist die neue Generation der Praxissoftware – und einfach zum Verlieben. Es bietet Konfigurationsmöglichkeiten, die alltägliche Abläufe in der Zahnarztpraxis spürbar beschleunigen. Davon profitieren letztlich nicht nur Sie als Zahnarzt. Auch Ihr Team wird nie mehr auf CGM Z1.PRO verzichten wollen.

einfach-unentbehrlich.de





Fakten zur beruflichen Aus- und Fortbildung der ZFA sowie zur Delegation zahnärztlicher Leistungen



Die duale Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) wird auf Grundlage der Verordnung über die Berufsausbildung vom 04. Juli 2001 durchgeführt. Aufgrund des generellen Fachkräftemangels und des Mangels an geeigneten BewerberInnen für eine Ausbildung zur ZFA entwickeln die (Landes-) Zahnärztekammern seit vielen Jahren zahlreiche Initiativen zur Steigerung der Attraktivität des Berufs und zur Gewinnung von Bewerbungen für eine Ausbildung.

Dazu gehört u. a. die Imagewerbung für die ZFA, Teilnahme an Berufsmessen, Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und Bildungszentren, Bildung von Praktikumsnetzwerken, Vermittlung von Auszubildenden, Beratungen während der Ausbildung, Fortbildung der Berufsschullehrer und die Nutzung von öffentlichen Förderungsangeboten. Auch die Ausbildungsvergütungen wurden regelmäßig angepasst.

Die BZÄK unterstützt und fördert den Austausch und koordiniert diese Aktivitäten der (Landes-) Zahnärztekammern im Rahmen von Koordinierungskonferenzen und durch die gezielte Beauftragung der vorhandenen Ausschüsse.

Fakten zur Aufstiegsfortbildung: Der stufenweise Karriereweg einer ZFA

ZFA können sich von Zahnmedizinischen Prophylaxe-, Fach- oder Verwaltungsassistentinnen (ZMP, ZMF, ZMV) bis zu Dentalhygienikerinnen (DH) fortbilden und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die (Landes-) Zahnärztekammern bieten diese Aufstiegsfortbildungen seit vielen Jahren an, die sich an einer einheitlichen Musterfortbildung der BZÄK orientieren und in allen Kammerbereichen anerkannt sind.

In Deutschland hat der Gesetzgeber ganz bewusst entschieden, neben der ZFA kein weiteres Berufsbild zu etablieren, sondern weitergehende Qualifikationen auf dem Berufsbild der ZFA im Rahmen der Fortbildung aufzubauen. Ein ganz wichtiges Argument war und ist, dass die präventionsorientierte Versorgung der Bevölkerung in ausreichendem Maße und in der geforderten Qualität mit dem gegenwärtig zur Verfügung stehenden Prophylaxe-Fachpersonal, den über 15 000 Zahnmedizinischen Prophylaxeassistentinnen (ZMP) und Zahnmedizinischen Fachassistentinnen (ZMF), sichergestellt werden kann. Diese Anzahl an fortgebildeten Mitarbeiterinnen wurde vornehmlich durch die Kammerfortbildung erzielt.

In Deutschland existiert somit ein gezielt auf die Präventionsbedarfe in der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde entwickeltes System der Qualifikationen der zahnärztlichen Mitarbeiterinnen. Bei den in etwa 850 in Deutschland täti-

gen DH handelt es sich zum größten Teil um Zahnmedizinische Fachangestellte, die ein von den (Landes-) Zahnärztekammern angebotenes modulares Aufstiegsfortbildungsprogramm erfolgreich absolviert haben. Das Aufgabengebiet dieser kammerfortgebildeten DH ist primär die umfassende orale Prophylaxe im Rahmen der Vor- und Nachbehandlung schwerer parodontaler Erkrankungen. Dabei gehört die intensive Beratung und Motivation der Patienten zur häuslichen Prophylaxe ebenso zu ihrem Verantwortungsbereich wie die Assistenz bei allen komplizierten Behandlungen im Zahn-, Mund- und Kieferbereich.

Der Bedarf für eine akademische DH-Ausbildung wird häufig damit begründet, dass eine zunehmende Nachfrage nach Prophylaxeleistungen bestehe, der nur ungenügend qualifizierte Fachkräfte gegenüberstünden. Diese Behauptung ist vor dem Hintergrund der aufgezeigten Fortbildungsmaßnahmen weder national noch international wissenschaftlich belegt. Gerade die deutsche Versorgungslandschaft zeichnet sich durch eine qualitativ und quantitativ hohe Versorgungsdichte aus. Auch hat, wie häufig suggeriert, der akademische DH-Abschluss keinen höheren Wert als die duale Berufsausbildung ZFA plus Aufstiegsqualifizierungen. Eine Bachelor-DH darf „nicht mehr tun“ als eine Kammer-DH. Das Zahnheilkundengesetz zieht hier eine klare Grenze und lässt kein erweitertes Tätigkeitsspektrum zu. Die DH ist Teil des Teams bei der Behandlung komplexer Parodontalerkrankungen, die Hauptverantwortung bleibt aber immer bei den Zahnärzten.

Fazit

Präventionspolitisch ist die Tätigkeit der DH in die Tertiärprävention einzuordnen. Mit den Regelungen des ZHG kann der derzeitige delegative Präventionsbedarf bei der Primär- (Krankheitsvermeidung), Sekundär- (Früherkennung) und teilweise bei der Tertiärprävention (Rehabilitation und Vermeidung der Krankheitsverschlechterung) durch ZMP und ZMF abgedeckt werden.

Die DH ist ein bewährter Teil des zahnärztlichen Teams bei der unterstützenden Behandlung komplexer, schwerer Parodontalerkrankungen. Dies wird auch in Zukunft so bleiben. Ein erhöhter Bedarf im Bereich der Alterszahnmedizin und der Betreuung von Menschen mit Behinderung kann derzeit nicht empirisch belegt werden. Eine genaue Unterscheidung der Aufgabenstellungen für die Pflegeberufe (Unterstützung bei der individuellen Mundhygiene) und für das zahnmedizinische Assistenzpersonal (professionelle Prophylaxemaßnahmen und Anleitung der Pflegeberufe/Angehörigen bei der Unterstützung der individuellen Mundhygiene) ist bei der Bedarfsabschätzung notwendig. Der Bedarf an DH ist von der Praxisausrichtung und der Nachfrage der Praxen abhängig. Die DH wird nicht infrage gestellt, denn die Fachkräfte wollen eine professionelle Qualifizierung.

Fakten zur Delegation zahnärztlicher Leistungen

Der Delegationsrahmen der BZÄK für Zahnmedizinische Fachangestellte nimmt eine Auslegung und Interpretation des Zahnheilkundegesetzes (ZHG) vor. Der Delegationsrahmen ist bewusst liberal und unabhängig von den Aufstiegsfortbildungen formuliert, denn die Befähigung einer fortgebildeten ZFA definiert das Fortbildungsziel, nicht das rechtliche Dürfen. Der Delegationsrahmen



beschreibt also den rechtlichen Rahmen der Delegation auf Grundlage des ZHG. Die Musterfortbildungsordnungen (ZMP, ZMF, DH) beschreiben die Inhalte der jeweiligen Fortbildung, d. h., welche konkreten Handlungsfähigkeiten vermittelt werden sollen. Der Zahnarzt hat sich stets davon zu überzeugen, dass bei der Delegation die Mitarbeiterinnen ausreichend qualifiziert sind. Der Delegationsrahmen ersetzt nicht das geltende Recht.

Mögliche Ausweitung der Delegation

Nach rechtlicher Würdigung des ZHG muss derzeit, auch wenn die Leistung durch eine (fortgebildete) ZFA ausgeführt wird, der Zahnarzt stets für Rückfragen oder kritischen Situationen zur Verfügung stehen. Er muss nicht unmittelbar neben dem Behandlungsstuhl stehen, sich jedoch in unmittelbarer Nähe (fußläufig und in Rufweite) aufhalten, um intervenieren zu können. Das ZHG zieht hier eine klare Grenze und lässt ein erweitertes, vom derzeitigen abweichendes Tätigkeitsspektrum für fortgebildete ZFA nicht ohne weiteres zu.

Die Erweiterung des Tätigkeitsspektrums für (fortgebildete) ZFA würde eine

Änderung des ZHG notwendig machen. Die Bundesversammlung der BZÄK beschloss deshalb am 31. Oktober 2015: „Die Bundeszahnärztekammer lehnt die Übertragung zahnärztlicher Tätigkeiten im Sinne der Substitution auf nicht-zahnärztliche Dritte aus Gründen des Patientenschutzes ab. Die Bundeszahnärztekammer setzt sich sowohl gegenüber den europäischen Institutionen als auch gegenüber dem deutschen Gesetzgeber vehement für die Wahrung der persönlichen Verantwortung und Entscheidungskompetenz des Zahnarztes bei der Übertragung delegierbarer Teilleistungen an nicht-zahnärztliche Gesundheitsfachberufe unter zahnärztlicher Aufsicht und Kontrolle auf Grundlage des Zahnheilkundegesetzes ein.“

Informationen zu Fortbildungsangeboten für Ihre „Helferinnen“ finden Sie unter: <https://www.bzaek.de/fuer-zahnaerzte/praxispersonal/aufstiegschancen.html> oder <http://www.zahnjob.de/weiterbildung-zahnmedizinische-berufe.html> oder <http://www.zfz-stuttgart.de/zahnmedizinische-fortbildungen-stuttgart/>; private Fortbildung: <http://nfi-hh.de/>

Positionspapier der Bundeszahnärztekammer

„Mich hat die
Zahnähnlichkeit
von GrandioSO
überzeugt!“

Dr. H. Gräber

Beachten
Sie unsere aktuellen
Angebote!*



DEM ZAHN AM NÄCHSTEN

GrandioSO

In der Summe seiner physikalischen Eigenschaften ist Grandio®SO das zahnähnlichste Füllungsmaterial weltweit.** Das bedeutet für Sie: Langlebige, zuverlässige Restaurationen und vor allem zufriedene Patienten.

- Für höchste Ansprüche im Front- und Seitenzahnbereich universell einsetzbar
- Natürliche Opazität für zahnähnliche Ergebnisse mit nur einer Farbe
- Intelligentes Farbsystem mit neuen, sinnvollen Farben GA3.25 und GA5
- Geschmeidige Konsistenz, hohe Lichtbeständigkeit, einfache Hochglanzpolitur

* Alle Angebote finden Sie unter www.voco.com oder sprechen Sie bitte Ihren VOCO-Außendienstmitarbeiter an.

** Fordern Sie gern unsere wissenschaftliche Produktinformation an.





Rückblick

Regionalgruppe München

Am 29. Februar fand der Dentista Stammtisch der Regionalgruppe München & Umland im Restaurant Thalassa statt. Es herrschte eine sehr angenehme Stimmung unter den Teilnehmerinnen – einige kannten sich noch von der Studienzeit an der LMU. Die anwesenden elf Zahnärztinnen führten angeregte Gespräche über den Status des Angestelltendaseins, aber auch der Selbständigkeit, der Patientenfälle und über die alltäglichen Praxis-Abenteuer von Zahnärztinnen. Der Termin für den nächsten Stammtisch ist für Spätsommer bzw. Frühherbst geplant und wird rechtzeitig bekannt gegeben. **Kontakt & Gästeliste: roberta@liestak.de**



Regionalgruppe OWL

Der letzte Februartag war auch in Paderborn Termin für ein Treffen – und zugleich Startschuss für eine neue politische Reihe mit erheblichem Praxisbezug: „Dentista Entwicklungsforum Zukunft OWL“. Dentale Experten standen für Zahnärzte, Zahntechniker und Mitglieder aus dem Praxisteam für Fragen zur Verfügung, wie sich die Region strukturell entwickelt und was das für die Dentalberufe bedeutet. Spannende und in Umfragen erhobene Daten brachte Dr. Burkhard Branding (rechts) aus der KZV Westfalen-Lippe mit, Birgit Dohlus/Dentista ergänzte mit Erhebungen seitens des Zahnärztinnenverbandes. Unter Leitung von Initiatorin ZTM Heike Assmann (links) war die Diskussion reich gespickt mit fundierten Szenarien. Eine Wiederholung bzw. Fortsetzung wurde als dringlich erachtet. Informationen dazu folgen.

Kontakt & Gästeliste: assmann@posteo.de



Regionalgruppe Berlin

Vielleicht ist das auch ein bisschen „typisch Berlin“: Der Dentista Stammtisch hat keinen festen Standort, sondern „probiert sich durch die Stadt“. Am 15. März war die Gruppe zu Gast im „Francuccis am Kurfürstendamm“, und es ging um Anstellung, Schwangerschaft, Beruf und Familie. Der Themenschwerpunkt ergab sich fast automatisch: Von Schwangerschaft über Neugeborene bis hin zu Kita-Kids waren Mütter aller „Stufen“ dabei, und auch bei den „Arbeitgeberinnen“ waren die Erinnerungen an die Zeit „mit Kind“ noch sehr lebendig. Der Abend hätte als Qualitätszirkel „Beruf & Familie“ sogar Fortbildungspunkte verdient. Neue Termine demnächst unter Dentista Regional.

Kontakt & Gästeliste: mellibuchholz@aol.com





Regionalgruppe Bonn

Das erste Treffen der Regionalgruppe Bonn & Umland fand am 15. März statt und war ein voller Erfolg! „Es war ein wirklich netter Abend und ein guter Start für eine tolle Frauenrunde,“ so Regionalgruppenleiterin Dr. Anke Klas. Neben einem ersten Kennenlernen der sieben Teilnehmerinnen, darunter auch eine Zahntechnikerin, standen besonders die Themen Gehalt von Personal und Kosten PZR im Mittelpunkt des Gesprächs. Es wurde auch gleich ein Termin für den nächsten Stammtisch festgelegt, der am 09. Mai wieder im Restaurant ANNO-Tubac stattfand. Die Regionalgruppenleiterin freut sich auf viele bekannte und neue Gesichter, auch beim 3. Treffen am 4. Juli - an gleicher Stelle.

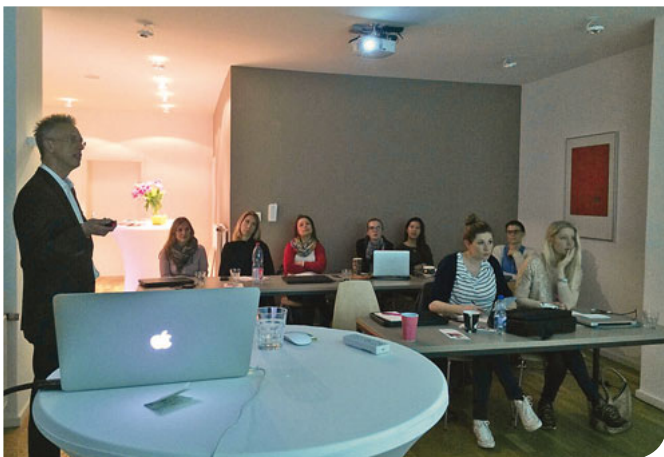
Kontakt & Gästeliste: ankeklas@t-online.de



Ästhetisches Forum (DGÄZ & Dentista)

Ein ganz besonderes neues Format bei den Veranstaltungen von und mit Dentista ist das „Ästhetische Forum“ in der gleichnamigen DGÄZ-Reihe: Die Initiatorin Dr. Dana Weigel ist Mitglied in beiden Organisationen und hat am 18. März bereits zum zweiten Mal in den faszinierenden Private Roof Club an der Oberbaumbrücke eingeladen. Die erneut ausgebuchte Veranstaltung bot diesmal eine spannende Diskussion zwischen Referenten und Publikum: Wie wären Sie in diesem Fall vorgegangen – und wie haben wir ihn gelöst? Im Auditorium engagierte Zahnärzte/Zahnärztinnen und Zahntechniker/innen – sowohl profiliert und erfahren als auch Starter/innen. Stimme aus dem Publikum: „Das ist hier immer wie das Treffen eines vertrauten Freundeskreises!“ (Bericht siehe S. 63)

Kontakt & Gästeliste: info@dgaez.de



DVT-Fortbildung in München

Digitale Volumentomografie in der modernen Zahnmedizin – unter die Lupe genommen: Die Moderatorinnen der Veranstaltung Dr. Roberta Liestak und Dr. Amelie Parvany luden am 01. April ein zu einem Fortbildungsnachmittag mit Fall-Diskussionen – mit Marc Semper als Referent, Experte auf dem Gebiet der DVT und kritischer Fachmann in Bezug auf den diagnostischen Nutzen. Er hat den Teilnehmerinnen sehr viele nützliche Informationen zu dem Thema vermittelt, viel erklärt und aufgeklärt sowie wertvolle Tipps zum Weiterlernen und Üben gegeben. „Ich fand es wirklich super gelungen und habe nur positives Feedback erhalten“, so Dr. Liestak, Regionalgruppenleiterin München. Wer sich für Veranstaltungen in München oder den Münchner Stammtisch interessiert, kann sich gerne bei Dr. Liestak melden..

Kontakt & Gästeliste: roberta@liestak.de

Regionalgruppe Hamburg

Ein Überraschungsprogramm servierte der Hamburger Stammtisch den Kolleginnen am 11. April im „Atlas“ im Chilehaus: eine Art „Speed Networking“. Dafür hatte Kati Menzel (Dentista Team Hamburg) in liebevoller Handarbeit „Pärchenlose“ vorbereitet: Modell sucht Artikulator, Zahnseide sucht Approximalraum ... In drei Konstellationen ging es darum, Fragen, Meinungen und Wünsche rund um die Zahnarztpraxis zu erarbeiten: Wie läuft's mit dem Team, beispielsweise, oder: Wie sieht meine Traumpraxis aus und wo stehen wir? Die wechselnden Teams haben viel Spaß gemacht – phasenweise erinnerte das Treffen an einen fröhlichen Kindergeburtstag! Das „Dentista Team Hamburg“ aus Mary Hartung, Dr. Anja Seltmann und Kati Menzel durfte sich über viele Teilnehmerinnen und hervorragende Rückmeldung freuen und bereitet in Kürze die nächste Veranstaltung vor.

Kontakt & Gästeliste: mary@hartung-valentiner.de



Besuchen Sie uns bei Facebook

Sie sind bei Facebook? Wir auch! Besuchen Sie unsere Seite ‚Dentista e.V. Verband der Zahnärztinnen und Forum Zahntechnikerinnen‘ und erhalten Sie immer aktuelle und exklusive Neuigkeiten rund um die Aktivitäten des Verbandes.

Sie wollen mit Kolleginnen diskutieren? Dann klicken Sie sich ein bei Dentista Club (für Zahnärztinnen) und Forum Zahntechnikerinnen (für den Bereich ZT). Wir freuen uns auf Sie!

 **DENTINA**
DIE FREUNDIN IM DENTALVERSAND

Happy Birthday!
Dentina wird 40!



Für uns mehr als ein Wort: **Service!**



- **24 Stunden** Lieferservice
- **Versandkostenfrei** ab 150 € Nettowarenwert
- **Umtausch und Abholservice**
- **Reparaturservice**
- **Abrufservice**
- **Zertifizierte Qualität**
- **Vollsortiment (über 20.000 Artikel)**



Vorschau

Regionalgruppe Essen & Umland



Das erste Dentista Treffen der Regionalgruppe Essen & Umland hat am 23. Februar stattgefunden. Regionalgruppenleiterin Linda Arnold: „Ich habe mich riesig gefreut, dass so viele nette aufgeschlossene Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen gekommen sind“. Die Treffen sollen von nun an alle vier Monate stattfinden.

Der nächste Termin steht auch bereits fest: Am 07. Juni lädt Linda Arnold herzlich zum Stammtisch ins Restaurant Gin & Jagger ein.

Termin: Dienstag, 07. Juni 2016, 19.30 Uhr

Ort: Gin & Jagger, Rüttenscheider Str. 181, 45131 Essen (www.gin-jagger.de, kostenlose Teilnahme, Verzehr auf eigene Kosten)



Zielgruppe: Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen

Kontakt & Gästeliste: Linda.m.arnold@gmx.de

8. Hirschfeld-Tiburtius-Symposium

Thema 2016: Neues Denken, neues Handeln – neues Entscheiden?

Von vielen Seiten kommen Neuerungen auf Praxis und Labor zu – neue Produkte, neue Vorgehensweisen, neue Erkenntnisse, Ansichten, Einsichten. Das Symposium greift solche Aspekte auf und vermittelt Fakten zur sicheren Entscheidungsfindung. Programm im Detail: siehe Anzeige auf Seite 70 und den beiliegenden Symposiumsflyer.



Termin: Samstag, 18. Juni 2016, 9.30-17.30 Uhr

Ort: Kaiserin-Friedrich-Stiftung, Robert-Koch-Platz 7, 10115 Berlin

Fortbildungspunkte: 7

Infos & Anmeldung: über den Flyer oder www.dentista.de/hts-symposium

After Work Event – Exklusiv für Sie

Zwei spannende Themen haben wir von Dentista und Straumann auf die Agenda des 1. gemeinsamen After-Work-Events* mit genialem Ausblick auf Berlins City West gesetzt: Zum einen geht es um Keramikimplantate und die Frage, ob sie schon in der Praxis angekommen sind. Das vermittelt die sympathische PD Dr. Stefanie Kappel aus Heidelberg. Zum anderen geht es um ein Thema, das in der Dentista Facebook-Gruppe viel diskutiert wird: „Schwierige Patienten – was darf man tun, was nicht?“ Sachkundiger Referent ist Dentista-Beirat Rechtsfragen RA Carsten Wiedey, Hamburg. Teilnahmegebühr: Dentista-Mitglieder 33,- Euro, Nicht-Mitglieder 48,- Euro.

Termin: Freitag, 8. Juli 2016, 14.30 Uhr bis 19.00 Uhr (anschließend privates gem. Abendessen im 25Hours Hotel)

Ort: Straumann Fortbildungszentrum Berlin, Kurfürstendamm 22, 10719 Berlin



Fortbildungspunkte: 3

Infos & Anmeldung:

www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional

* Wir wissen, dass freitags um 14 Uhr nicht in allen Praxen schon „Schluss“ ist, wollten aber den Abend freihalten.



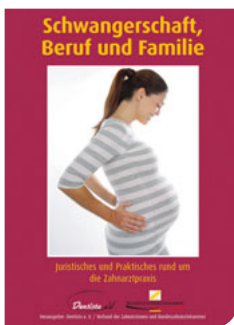
Aktuelles vom Dentista e.V.

Die Stammtische der Dentista Regionalgruppen finden deutschlandweit in regelmäßigen Abständen statt. Mitglieder und Gäste sind herzlich zur Teilnahme eingeladen! Diese regionalen Veranstaltungen bieten Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen die Möglichkeit für einen Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen in entspannter Atmosphäre – ohne allzu weite Anreise. Zusätzlich zu den hier vorgestellten Veranstaltungen finden Sie weitere aktuelle Regionalgruppen-Stammtische auf unserer Website: www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional



Save the date: dentEvent 2016

Tipp für junge Zahnärztinnen und Zahnärzte: Am 15. Oktober 2016 findet das diesjährige „dentEvent Beruf & Familie“ von Landes Zahnärztekammer und KZV Baden-Württemberg in Stuttgart statt! Dentista-Referenten sind mit im Team. Alle Infos in Kürze auf der Website der LZK Baden-Württemberg: www.LZKBW.de oder direkt bei Andrea Mader: mader@lzk-bw.de



„Ratgeber Schwangerschaft“

Der Ratgeber „Schwangerschaft, Beruf und Familie“ wurde gemeinsam von Dentista und der BZÄK erstellt und steht inzwischen in einer zweiten, erheblich erweiterten Auflage in gedruckter Form sowie als PDF mit

aktivierten Links zur Verfügung. Bestellung online über: www.dentista.de/shop



Tom (8), Energiebündel, Longboard zum Geburtstag ...

Neuer Schneidezahn von dentaltrade.

Einige Dinge im Leben passen nicht – andere sofort.
Zum Beispiel, dass Zahnärzte uns seit über 13 Jahren vertrauen.
Und dass wir ästhetisch anspruchsvolle Arbeit abliefern.
Und dass sich Tom zum nächsten Geburtstag ein BMX wünscht.



Neue Regionalgruppen

Region Koblenz & Umland



Die neue Dentista-Regionalgruppe für Koblenz & Umland hat Maria Missong von Treskow ins Leben gerufen. Die Regionalgruppenleiterin hat 2010 in einer kleinen Landarztpraxis angefangen, dann ein paar Jahre in der „Kons“ an der Charité gelehrt, geforscht und behandelt. Bisher lagen ihre Schwerpunkte in der

ästhetischen und vor allem minimalinvasiven Restauration mit Kompositen und „kniffliger Endodontie“. Nun wagt sie sich in ein neues, bisher noch unbekanntes Tätigkeitsfeld und möchte sich die Gnathologie aneignen. „Ich interessiere mich für alles, was erhält, klebt und schöner macht“, so Maria Missong von Treskow. Nach dem Umzug nach Koblenz startet sie den Koblenzer Stammtisch, wünscht sich eine bunt gemischte Truppe aus Zahnärztinnen allen Alters und mit vielen verschiedenen Schwerpunkten und freut sich auf einen regen Austausch zu fachlichen, verwalterischen und zwischenmenschlichen Fragen. Der Stammtisch richtet sich zunächst an alle interessierten Zahnärztinnen, der Termin für das erste Treffen wird zeitnah bekannt gegeben.

Kontakt & Gästeliste: maria@missong.de

Region Frankfurt & Umland



Die Regionalgruppe Frankfurt & Umland wurde von den Dentista Mitgliedern Karina Obreja und Judy Grieger gegründet. Die Stammtisch-Treffen dienen dem Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen aus unterschiedlichen Bereichen in entspannter Runde. Die Regionalgruppe richtet sich an Zahnärztinnen aus Wissenschaft und Praxis und bietet mit der Konstellation Hochschule-Praxis eine

spannende Gelegenheit für den professionellen Austausch – und für Erlebnisberichte aus der unterschiedlichen Alltagswelt. Der Auftakt-Stammtisch fand bereits am 11. Februar statt, die Regionalgruppenleiterinnen freuen sich aber bereits auf das nächste Treffen, der Termin wird rechtzeitig bekannt gegeben.

Kontakt & Gästeliste: judy.grieger@googlemail.com

In Vorbereitung: neue Gruppen

Derzeit sind deutschlandweit einige neue Dentista-Regionalgruppen in Vorbereitung: in den Regionen Ulm, Würzburg, Rhein-Neckar und an weiteren Standorten werden momentan neue Gruppen gegründet. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf www.dentista.de im Bereich Über Uns > Alle Regionalgruppen.



Gemeinsam für Praxiserfolg, Expertise und Spaß am Beruf!



pvs mefa >>> reiss

QUINTESSENZ VERLAG

Schöne Idee von PVS-MEFA Reiss, der sich Dentista e.V. und Quintessenz Verlag gern sofort angeschlossen haben: ein Gratis-Abo des Dentista Journals! Viele kennen das Journal vom Hörensagen, manche bekommen hin und wieder ein Musterheft - jetzt können alle, die nicht sowieso schon regelmäßig ihre DENTISTA im Briefkasten finden (Mitglieder des Verbands und Abonnenten), ein Jahr lang kostenlos alle vier Ausgaben an ihre Wunschadresse erhalten. Das Gratis-Abo endet automatisch. Wir alle wünschen Ihnen ein interessantes Lese-Jahr! Infos und Bestell-Flyer: www.pvs-mefa.de/dentista.pdf

Initiative Deutscher Ärztinnenbund: Änderungen beim Beschäftigungsverbot?

Unter der Überschrift „Schluss mit pauschalen Beschäftigungsverboten für Ärztinnen – Ärztinnenbund begrüßt überfällige Reform des Mutterschutzgesetzes“ ging der Deutsche Ärztinnenbund Ende März an die Öffentlichkeit. In der Meldung heißt es: „Seit über 15 Jahren hat der Deutsche Ärztinnenbund sich für eine Reform des Mutterschutzgesetzes engagiert und damit eine Aufhebung eines faktischen Beschäftigungsverbots für angestellte schwangere Ärztinnen in Klinik oder Praxis gefordert. Der DÄB begrüßt es daher außerordentlich, dass das Gesetz nun zeitgemäßer, verständlicher und wirkungsvoller gefasst werden soll.“ „Bei der Aktualisierung des Gesetzes begrüßt der DÄB es vor allem, dass damit dem Wunsch vieler Frauen nach der praktischen Fortführung ihrer ärztlichen Erwerbstätigkeit auch während der Schwangerschaft und Stillzeit in angemessener Weise Rechnung getragen werden soll. Unter Wahrung des gesetzlich erforderlichen Gesundheitsschutzes der Schwangeren und des Ungeborenen sollte auch für Ärztinnen künftig eine weniger beeinträchtigte

(Foto: © Fotolia/Hannes Eichinger)



Teilhabe am Erwerbsleben während der Schwangerschaft und Stillzeit möglich sein.“ Realisiert werden soll das durch Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin. Zitat aus der Meldung, Dr. med. Christiane Groß, M.A., Präsidentin des DÄB: „Wir begrüßen es daher, dass schwangere Ärztinnen zum Beispiel künftig, wenn sie es so wollen und keine akute Gefährdung für das ungeborene Kind besteht, weiter operieren dürfen, ohne dass sie sich mit Karrierehindernissen befassen müssen oder offiziell ihre Schwangerschaft verschweigen, um diese Hindernisse zu minimieren.“

Die Initiative des Ärztinnenbundes hat bei Zahnärztinnen im Dentista-Forum zu einiger Unruhe geführt: Da die Entscheidung letztlich bei der Schwangeren liegt, wird ihr eine Bürde auferlegt, die auch zu Druck auf „Weitermachen“ führen kann, wenn die Schwangere mit Blick auf das Gesundheitsrisiko des Kindes lieber ins Beschäftigungsverbot gehen würde. Arbeitge-

ber ließen sich auf heikle Verabredungen ein: Die Pflichten aus dem Mutterschutzgesetz werden nicht außer Kraft gesetzt. Das letztlich pauschale Beschäftigungsverbot wurde als etabliertes und sicheres Vorgehen bezeichnet, eine „Kann-Regelung“ dagegen als Risiko für Arbeitgeber, Arbeitnehmerin und das Praxisteam, auch hinsichtlich der Schuldfrage, wenn das Kind mit Gesundheitsschäden zur Welt kommt.

Eine Schnittstelle gibt es zur Zahnmedizin, die auch in der DENTISTA-Gruppe aktiv diskutiert wurde: die Weiterbildung. Zwar hat der zahnärztliche Berufsstand die Möglichkeiten schwangerer und stillender Mütter schon erleichtert durch bessere Spielräume in der Weiterbildungsphase – die heute möglichen Zeiten fürs Aussetzen wurden aber als zu kurz bezeichnet. Hier wird es, so DENTISTA, sicher noch weitere Diskussionen geben.

Sieht die BZÄK durch die Initiative des DÄB Handlungsbedarf? Nein, so die Rückmeldung. „Hinsichtlich des für Zahnärztinnen bedeutenden Themas Beschäftigungsverbot scheint der Gesetzgeber keine Neuregelung zu wünschen, denn in der Begründung zu § 7 Abs. 2 S. 3 der Neuregelung wird auf das Urteil des BVerwG vom 23.05.1993 ausdrücklich Bezug genommen. Danach besteht eine Gefahr für die werdende Mutter bzw. des Kindes immer dann, wenn „eine generell-abstrakte Betrachtung im Hinblick auf die damit verbundenen Gesundheitsgefahren für Mutter und Kind zu dem Ergebnis führt, dass mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Schaden im Einzelfall eintritt.“ Es ändert sich also nichts im Vergleich zur derzeitigen Situation.“

Nach Redaktionsschluss hat das Ministerium informiert, dass es einen geplanten „Ausschuss für Mutterschutz“ geben wird und das inzwischen verabschiedete Gesetz am 1. Januar 2017 in Kraft tritt.

Ändert sich etwas für die Zahnärztinnen? „Nein“, bekräftigt die Bundeszahnärztekammer. Kurz. Knapp. Klar.

Ländliche Region: ZÄ Ariane Pieper in Lingen/Ems

[Foto: © Fotolia/Udo Kruse]



Ariane Pieper arbeitet seit fünf Jahren als angestellte Zahnärztin in Vollzeit in einer Einzelpraxis in Bersenbrück – die insgesamt drei Zahnärzte können auf die Unterstützung von 13 Mitarbeiterinnen bauen. Wie erfolgreich die Praxis ist, zeigt der Hinweis auf den Start: Der junge Chef gründete die Praxis vor sieben Jahren mit damals gerade einmal zwei Mitarbeiterinnen. Wie es sich mit Praxis und Leben in der ländlichen Region anfühlt, schildert Ariane Pieper – hier gekürzt. Ausführlicher in Kürze auf: dentista.de > Journal

Wie groß ist der Ort – und sind Sie auch für das Umland da?

Pieper: Bersenbrück liegt 35 km nördlich von Osnabrück in Niedersachsen und hat ca. 8150 Einwohner. Unsere Patienten kommen aus dem gesamten Osnabrücker Land, den angrenzenden Landkreisen Vechta, Diepholz, Cloppenburg und Emsland und auch aus dem nahe liegenden Nordrhein-Westfalen.

Als Sie Zahnmedizin studierten – war da der Wunsch schon vorhanden, einmal im ländlichen Raum zu leben und zu arbeiten?

Pieper: Während des Studiums in Leipzig wollte ich unbedingt direkt in der bzw. bei einer Großstadt bleiben und dort tätig werden. Im letzten Semester hörte ich dann vom Jahrgang über uns, die alle ihre Tätigkeit als Zahnarzt aufgenommen hatten, wie schwierig und umkämpft der Arbeitsmarkt in Leipzig und auch anderen großen Städten sei. Wegen der sich jährlich wiederholenden Flut an neuen jungen Kollegen in den beliebten Orten seien die Arbeitgeber geradezu verwöhnt und man selbst wäre so leicht ersetzbar. So habe ich mich mit 3 weiteren Kommilitonen aufs Land gewagt; weg von den beliebten Großstädten und den Universitäten der Zahnmedizin. Dorthin, wo man als Assistenz Zahnarzt/ärztin bzw. junger Zahnarzt/ärztin von jedem gesucht wird.

Sind Sie mit Ihrer Arbeit in einer Landzahnarztpraxis im Großen und Ganzen zufrieden? Was könnte besser sein, und was macht richtig Spaß?

Pieper: Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeit in einer Landzahnarztpraxis, weil ich einen so abwechslungsreichen Alltag habe mit vielen verschiedenen Menschen. Man sollte aber stets beachten, einen gewissen örtlichen Abstand zwischen Wohn- und Arbeitsstätte zu haben, da die Menschen hier einen kennen – und dann passiert es auch schon mal, dass die Prothese im Supermarkt herausgenommen wird und Druckstellen gezeigt werden oder man ist auf Festen mit Aufklärungsgesprächen beschäftigt. Andererseits ist es ein schönes Gefühl und auch eine Bestätigung, wenn die Menschen einen kennen und trotzdem oder gerade deswegen einen Termin bei mir möchten. Was an manchen Tagen belastend ist, ist das Pensum an Patienten. Man hat dann echt Not, jedem seine volle Aufmerksamkeit und Zeit zu schenken.

Was meinen Sie: Hat die Landzahnarztpraxis eine Zukunft?

Pieper: Auf jeden Fall! Das Arbeiten auf dem Lande ist sehr erfüllend und wahnsinnig vielfältig. Des Weiteren wohnen immer mehr Leute auf dem Lande bzw. ziehen hier hin, sodass auf einen Zahnarzt/eine Zahnärztin immer mehr Patienten kommen. Auch durch die immer bessere örtliche Vernetzung erweitert sich das Einzugsgebiet einer Praxis: Wenn die Patienten mit einem zufrieden sind, dann nehmen sie den Weg gerne auf sich. Vor allem für jüngere Kollegen und Kolleginnen bietet eine Landzahnarztpraxis eine tolle und beständige Laufbahn: Angefangen als Angestellter und über Jahre eingearbeitet, kann man sich ein gutes Bild von allem machen und lernt, die Praxis einzuschätzen. Dann geht man ggf. über in eine Umsatzbeteiligung und später auch Partnerschaft. Und wenn dann der ältere Kollege aufhören möchte, ist man selbst voll etabliert und man kann meist wunderbar die Praxis übernehmen. Zwei meiner Kommilitonen, mit denen ich hierher gekommen bin, haben dies jetzt in fünf Jahren so geschafft. Und ich selbst habe jetzt alles gut mit meinem Chef regeln können, sodass meiner Familienplanung nichts mehr im Wege steht. Man kann sich auf einander verlassen.



Abb. 1 Zahnärztin Ariane Pieper



Abb. 2 Die Praxis in Lingen/Ems



**Rechnen Sie mit allem...
aber in jedem Fall:**

Rechnen Sie mit uns!

**30 Jahre erfolgreiches Factoring
für den Dentalbereich**

pvs mefa >>> reiss

Infos unter www.pvs-mefa.de



Wir besuchen: Zahnärztin Viktoria Nellissen, Hamburg



Viktoria Nellissen lernten wir über eine sehr nützliche Aktion kennen: Sie engagiert sich ehrenamtlich bei der DKMS und unterstützt diese, ihren Möglichkeiten entsprechend, im Kampf gegen Leukämie. „2007 habe ich selbst Knochenmark gespendet und bin so sehr intensiv mit dem Thema konfrontiert worden“, berichtet

sie. „In Kooperation mit der BZÄK und der DKMS habe ich bereits 2013 die Aktion „Stäbchen rein, Spender sein“ unterstützt und vor ein paar Monaten im Rahmen der Langen Nacht des Wissens in Hamburg eine Typisierungsaktion am UKE organisiert. Hier konnten wir an einem Abend rund 100 neue Spender gewinnen!“ Zu dem schönen Erfolg – für alle Seiten – gratulieren wir herzlich!

In Oldenburg geboren und groß geworden, hat sie ihr Weg über das Studium in Berlin ins UKE, dem Hamburger Klinikum, geführt. Als angestellte Zahnärztin arbeitet sie seit 2014 in der Abteilung für zahnärztliche Prothetik unter Leitung von Prof. Dr. Heydecke. Dabei war „ZMK“ bei ihr als Kind einer juristisch geprägten Familie gar nicht so selbstverständlich. Bis die Zahnmedizin als Ziel feststand, musste noch der Traum „Tierärztin“ überwunden werden. Letztlich haben die Menschen als Patienten gesiegt. Und die Zahnmedizin hatte sie überzeugt: „Ein toller Beruf, der die Kombination aus Praktischem (Handwerklichem), Medizin und Menschenkontakt bietet. Gleichzeitig hat man, im Vergleich zu anderen Berufen, schnelle Erfolgserlebnisse.“

Das Studium hat ihr durchaus gefallen, weil „man quasi in einem Klassenverband studiert hat, dadurch alle kannte und einen guten Zusammenhalt hatte – und immer noch hat. Richtig Spaß gemacht hat mir das Studium nach dem Physikum, ab dem Zeitpunkt mit Patientenkontakt. Da ging es um das, was

man auch wirklich später macht.“ Würde sie sagen, der Beruf war eine gute Wahl? „Zahnmedizin war definitiv eine gute Entscheidung. Ich mag meinen Job sehr und finde ihn sehr vielfältig. Durch den ständigen Patientenkontakt wird es nie langweilig, und gerade an der Klinik lernt man viele Dinge dazu.“ Prothetik ist ihr Schwerpunkt: „Wir haben hier viele komplexe Fälle und dementsprechend auch größere prothetische Arbeiten zu machen. Das ist eine Herausforderung, aber wenn der Patient fertig behandelt und glücklich ist, ist das ein schönes Gefühl.“ Die



Interaktion mit den Kollegen gehört zu den großen Pluspunkten in ihrem beruflichen Leben an der Klinik. Was sie als anstrengend empfindet, teilt sie allerdings mit vielen Kollegen in den Praxen: Patienten, denen man es nicht recht machen kann. Und dass man selten so viel Zeit für eine Behandlung hat, wie man sie gerne hätte. Wie es den Kolleginnen und Kollegen in den Praxen geht, weiß Viktoria Nellissen nicht nur aus eigener früherer Erfahrung, sondern auch durch die Kontakte zu ihren Freundinnen, die alle in Praxen arbeiten. Beneidet sie diese manchmal



Großer Erfolg: Viktoria Nellissen organisierte zusammen mit BZÄK (Vizepräsident Prof. Dr. Dietmar Oesterreich, rechts) und der Zahnärztekammer Hamburg (Kammerpräsident Konstantin von Laffert, links) Typisierungsaktionen am UKE.

um ihre Selbständigkeit? „Beneiden ist das falsche Wort. Ich bewundere diejenigen für ihren Mut, die eine eigene Praxis aufmachen. Ich kann mir das zurzeit noch nicht vorstellen.“ Zudem bietet das Klinikum etwas, was in der Praxis seltener ist: den regen Erfahrungsaustausch unter Kollegen in einem großen Team.

Was wünscht sie sich für die Zukunft:? „Immer eine gute berufliche Perspektive und ständiges Dazulernen.“ Die Belastungen bei der einseitigen Arbeitshaltung hat sie dabei im Blick und deshalb steht in der Freizeit Sport ganz oben auf der Aktivitäten-Liste. Und was wünscht sie ihrem Berufsstand ganz allgemein? „Einen guten Zusammenhalt. Letztlich sind wir doch alle Kollegen und können voneinander profitieren.“

Fortbildung von Mitarbeitern

Gestaltungsmöglichkeiten zur Zufriedenheit beider Seiten



Sie kennen das sicher: Eine Mitarbeiterin kommt auf Sie zu und bittet darum, an einer kostenintensiven Weiterbildung teilnehmen zu dürfen. Die Zusatzqualifikation wäre auch für die Praxis von Nutzen, weshalb Sie grundsätzlich nichts dagegen hätten, auch die Kosten dafür zu übernehmen. Allerdings möchten Sie dann natürlich auch, dass das damit erworbene Wissen der Praxis zur Verfügung steht und die Mitarbeiterin nicht nach erfolgreichem Abschluss kündigt und zur Konkurrenz wechselt. Viele Ihrer Kolleginnen schrecken jedoch davor zurück, mit fortbildungswilligen MitarbeiterInnen Fortbildungsvereinbarungen zu treffen, da sich die Annahme, solche Vereinbarungen hätten vor Gericht keinerlei Bestand, hartnäckig hält. Grund hierfür ist sicher die Erfahrung vieler Arbeitgeber, dass die von ihnen verwendeten Vereinbarungen tatsächlich letztlich nicht mehr wert waren als das Papier, auf denen sie standen. Dies liegt jedoch nicht daran, dass Rückzahlungsklauseln, Bindungsfristen und Ähnliches grundsätzlich nicht wirksam vereinbart werden können, sondern daran, dass die verwendeten Vereinbarungen fehlerhaft waren. Die Rechtsprechung ist hier sehr strikt, was beispielsweise dazu führt, dass bei Vereinbarungen, die zu lange Bindungsfristen enthalten, nicht etwa eine angemessene Frist zugrunde gelegt wird, sondern die Fristenklausel vollständig unwirksam wird. Dies muss jedoch nicht sein, wenn Sie die durch die Rechtsprechung aufgestellten Vorgaben für eine wirksame Fortbildungsvereinbarung beachten und nicht einfach ungeprüft Musterverträge



(auch nicht die von den Kammern zur Verfügung gestellten) verwenden.

Fortbildung auf Wunsch des Arbeitnehmers

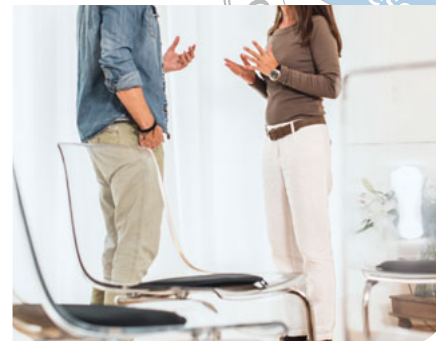
Zunächst ist zu unterscheiden, ob es sich um eine Fortbildung handelt, die der Arbeitgeber wünscht, oder ob der Fortbildungswunsch vom Arbeitnehmer ausgeht. Bei Fortbildungen, die ausschließlich durch die Praxis motiviert sind (z. B. weil eine gesetzliche Verpflichtung besteht, Mitarbeiter zu bestimmten Schulungen zu schicken), kann vom Arbeitnehmer weder verlangt werden, dass dieser die Kosten trägt oder sich unter Umständen zu einer (anteiligen) Rückzahlung verpflichtet, noch dass er solche Fortbildungen in seiner Freizeit absolviert. Dies gilt ins-

besondere dann, wenn der Mitarbeiter an der Fortbildung nur aufgrund der Weisung des Arbeitgebers teilnimmt, selbst aber nie auf die Idee gekommen wäre, sich gerade in diesem Bereich fortzubilden.

Geht jedoch der Fortbildungswunsch vom Arbeitnehmer aus, ist die Situation eine andere. Der Arbeitgeber kann eine Beteiligung an den Kosten oder eine bezahlte Arbeitsfreistellung während der Fortbildung verweigern, wenn er selbst keinen Nutzen in der Fortbildung sieht. In einigen Bundesländern gibt es jedoch gesetzlich geregelten Bildungsurlaub, den der Arbeitnehmer gewähren muss. Hat jedoch auch die Praxis Vorteile von der Fortbildung, so ist es nur fair, wenn sich der Arbeitgeber zumindest anteilig an den Kosten oder durch bezahlte Freistellung beteiligt.



[Fotos: © 2016 ARDENT Group, Tino Broyer]



Individualvereinbarung für jede Fortbildung

Viele Arbeitgeber unterliegen dem Irrglauben, es sei ausreichend, wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, die ganz generell bestimmt, dass Arbeitnehmer nach einer Fortbildung eine bestimmte Zeit (meist drei Jahre) im Betrieb verbleiben oder die Fortbildungskosten anteilig zurückzahlen müssen. Diese Klausel mag dazu dienen, Arbeitnehmern von Anfang an klarzumachen, dass der Arbeitgeber ein Interesse hat, von dem in der Fortbildung erworbenen Wissen noch länger zu profitieren. Ein Anspruch auf Rückzahlung kann daraus jedoch nicht abgeleitet werden. Dieser muss für jeden Einzelfall individuell vor Antritt der Fortbildung schriftlich vereinbart werden.

Möglicher Regelungsinhalt

Neben der Frage der Kostenübernahme besteht auch Klärungsbedarf, wer Anreise, Unterkunft und Verpflegung bezahlt und ob Urlaub genommen werden muss oder eine (bezahlte oder unbezahlte) Freistellung durch die Praxis erfolgt. Bei bezahlter Freistellung kann auch festgelegt werden, ob die hierfür anfallenden Lohnkosten (ggfs. samt Nebenkosten) auch bei den Kosten der Rückzahlungsklausel berücksichtigt werden. Geregelt werden sollte auch, was im Falle des

Nichtbestehens einer Abschlussprüfung passiert, ob z. B. ein zweiter Versuch auf Arbeitgeberkosten möglich ist.

Wirksame Bindungsfristen

Tatsächlich können Sie keinen Arbeitnehmer verpflichten, über eine bestimmte Zeit in Ihrer Praxis zu bleiben. Dennoch ist es möglich, eine Frist festzulegen, innerhalb derer eine Kündigung durch den Arbeitnehmer eine (anteilige) Rückzahlungspflicht zur Folge hat. Die zulässige Bindungsdauer an die Praxis variiert je nach Dauer der Fortbildung. Der zurückzahlende Anteil berechnet sich anhand der nicht mehr im Betrieb verbrachten Monate (z. B. führt eine zulässige Bindungsdauer von 24 Monaten zu einer Rückzahlungsverpflichtung von 1/24 je Monat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung steht, Bsp.: Kündigung nach 6 Monaten, Rückzahlungsverpflichtung 18/24 der vereinbarten Kosten). Eine pauschale Rückzahlungsverpflichtung ist nur wirksam, wenn diese nicht höher ist als der oben genannte Anteil. Steht die zeitliche Bindung jedoch in keinem Verhältnis zum vom Arbeitgeber übernommenen Fortbildungsaufwand, erklären die Gerichte eine solche Rückzahlungsklausel im Streitfall meist für unwirksam. Da keine Reduzierung auf die angemessene Bindungsdauer erfolgt, haben Arbeitgeber in solchen Fällen keinerlei Anspruch auf Rückzah-

lung. Daher sollten Sie sich vor Abschluss eines Fortbildungsvertrags immer informieren, ob die von Ihnen gewünschten Bindungsfristen zulässig sind. Sinnvoll wäre es, sich ein auf die jeweilige Praxis zugeschnittenes Vertragsmuster vom Anwalt erstellen zu lassen, das unterschiedliche Optionen und entsprechende Erläuterungen enthält. Die Praxis könnte dann bereits eine Voranpassung treffen, sodass dann die Prüfung des Einzelvertrags lediglich der rechtlichen Absicherung dient und bei entsprechender Vereinbarung auch die Kosten hierfür nicht mehr ins Gewicht fallen.

Wenn Sie all diese Vorgaben beachten, haben beide Seiten Sicherheit, welche Rechte und Pflichten im Hinblick auf die Fortbildung bestehen.

MedJus

Melanie Neumann

Beirätin Rechtsfragen Dentista e.V.



MEDJUS
ANWALTSKANZLEI
MELANIE NEUMANN

SEDANSTRASSE 18 93055 REGENSBURG
TELEFON +49 (0)99 73 / 673 99 5-0

DR. ADAM-VOLL-STRASSE 1 93437 FÜRTH IM WALD
TELEFAX +49 (0)99 73 / 673 99 5-5

E-MAIL: info@medjus.de
WEB: www.medjus.de

Eine Fachgesellschaft wird Dachgesellschaft



Die FZT: Eine für alle – auch das „Dentista Forum Zahntechnikerinnen“ ist dabei

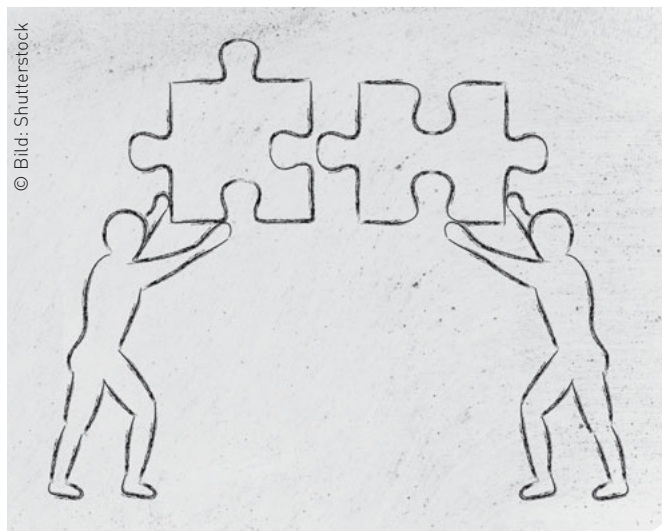
Anfang März 2016 wurde die Gründung des zahntechnischen Dachverbandes FZT bekannt gegeben. Hierzu hatten sich vorerst vier renommierte Vereinigungen zusammengeschlossen: „dental excellence International laboratory network e.V.“, „Fachgesellschaft für digitale Zahntechnik (FDZt)“, der „Verein zur Förderung der digitalen Zahntechnik (VFDZt)“ und die „European Association of Dental Technology (EADT)“. Als fünfte im Bunde hat das „Dentista Forum Zahntechnikerinnen“ eine Arbeitsgruppe gegründet, deren Mitglieder der FZT zugehören. Jeder Verein bleibt für sich aktiv und wahrt seine Traditionen. Der Dachverband wird die gemeinsamen Interessen koordinieren und Aktivitäten organisieren. Das verspricht deutlich mehr Präsenz, Schlagkraft und Aufmerksamkeit im Dentalmarkt.

Wofür stehen die einzelnen Vereine?

1. Die dental excellence-group steht für die Wahrung der handwerklichen Tradition und der Qualitätsprothetik.
2. Die FDZt widmet sich der Implementierung digitaler Technologien im Laboralltag und entsprechenden Aus- und Fortbildungsstrukturen.
3. Die EADT engagiert sich auf wissenschaftlichem Niveau für eine enge Vernetzung von Forschung und Anwendungstechnik.
4. Der VFDZt ist bekannt für seine Aktivitäten rund um die Nachwuchsförderung.
5. Das Dentista Forum Zahntechnikerinnen engagiert sich unter anderem für feminine Aspekte der Zahntechnik und für eine enge Kooperation von Praxis und Labor.

Die „Fachgesellschaft für Zahntechnik“ drückt das neue Selbstverständnis und Selbstbewusstsein des Berufsstands aus. Annette von Hajmasy (Vorsitzende Dentista Forum Zahntechnikerinnen) fasst zusammen: „Zahntechnik ist ein auf wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgebildetes Handwerk mit Patientenkontakt. Dieses Statement entstammt der ‚Initiative Zahntechnik‘ und wird von der FZT nach außen getragen.“

In unserem Forum haben sich eine Reihe von erfolgreichen Kolleginnen organisiert, die angetreten sind, ihre fachliche Expertise zu vertiefen und das Wissen in gegenseitiger respekt-



voller Zusammenarbeit mit Zahnärztinnen und Zahnärzten in die prothetischen Restaurationen einzubringen. Nur gemeinsam können wir zum Wohle der Patienten handeln, denn wir tragen für unsere Arbeit eine Verantwortung dem Patienten gegenüber“.

Mitglieder des „Dentista Forum Zahntechniker“ können sich dem Arbeitskreis „FZT“ anschließen und sind somit Mitglied der Dachgesellschaft FZT.

Mitmachen! Wer sich dem Dentista e.V. Arbeitskreis FZT anschließen möchte, kann sich an die Projektleiterin des Forum Zahntechnikerinnen Annett Kieschnick wenden (ak@annettkieschnick.de). Der jährliche Beitrag beträgt 100 EUR. Mitglieder der FZT erhalten aktuelle fachspezifische Erkenntnisse, Konsensus-Aussagen und relevante Forschungsergebnisse aus erster Hand. Außerdem sind Teilnahmegebühren für alle Veranstaltungen der FZT sowie der einzelnen Fachgesellschaften reduziert.

EXPERTISE – Der Zahntechnik-Kongress

Am 9./10. September 2016 findet in Stuttgart die erste gemeinsame FZT-Veranstaltung statt: Expertise – Der Zahntechnik-Kongress. Die Themen: Digitale Technologien, Praxis & Wissenschaft, Patientenkontakt. Die Teilnahmegebühr für Mitglieder der FZT beträgt 98 EUR. Nichtmitglieder zahlen 198 EUR.

Portrait von ZTM Karin Engelhardt



Elektrik für Labor und Wohnbereich wird mit Ökostrom aus der hauseigenen Solaranlage betrieben. „In diesem Umfeld macht es mir Freude, zu leben und zu arbeiten“, sagt ZTM Karin Engelhardt. Die Zahntechnikerin hat einen Bauernhof in Tönisvorst (bei Düsseldorf) ausgebaut und betreibt hier ein kleines, feines Dentallabor.

Den Beruf der Zahntechnikerin hat sie ergriffen, da sie in diesem Handwerksberuf gut und unabhängig arbeiten kann.

„Malen und Handwerk waren schon immer meine Leidenschaft. Schon während der Schulzeit habe ich Möbel restauriert.“ Während eines Praktikums in einem Dentallabor hat sie Einblicke in den Berufsalltag bekommen und war sich sicher, dass sie genau dieses Handwerk lernen möchte. „Anfang der 1980er Jahre war es schwer, eine Lehrstelle zu bekommen. Doch ich hatte

Glück.“ Karin Engelhardt absolvierte ihre Ausbildung zur Zahntechnikerin in einem Speziallabor für Teleskoptechnik. Danach hat sie die Meisterschule absolviert und im Anschluss den Titel „Betriebswirt des Handwerks“ erlangt. Der Start in die Selbstständigkeit wurde ihr durch das Angebot erleichtert, einen Arbeitsplatz in einem Praxislabor in Düsseldorf zu mieten. „Hier konnte ich ohne wirtschaftlichen Druck meine Vorstellungen von einer qualitativ hochwertigen Zahntechnik umsetzen.“ In dieser Zeit lernte sie die Vorteile der engen Zusammenarbeit zwischen Zahnarzt und Zahntechniker kennen. Das gute Miteinander ist für sie zur wichtigen Erfolgsgrundlage geworden.

Im Jahr 1997 ist ZTM Karin Engelhardt auf den alten Bauernhof gezogen – Labor und Wohnung unter einem Dach. „Ich bin ein Landmensch. Hier habe ich für mich ein ideales Umfeld gefunden.“ Sie arbeitet allein in ihrem Labor; ein Botenfahrer unterstützt sie im Arbeitsalltag. Karin Engelhardt arbeitet auf hohem zahntechnischen Niveau und kombiniert die digitalen

Turmfalcken, Schleiereulen, Steinkäuze sind Mitbewohner. Und die gesam-

Technologien mit handwerklicher Kunstfertigkeit. Ihr Fokus liegt auf der Herstellung von vollkeramischen Restaurationen. Seit vier Jahren hat sie eine eigene CAD/CAM-Fräsmaschine (Zirkonzahn). „Von Einzelkronen bis hin zur Versorgung kompletter Kiefer auf Implantaten – mein Arbeitsspektrum umfasst viele Bereiche und genau das macht es für mich so attraktiv.“ Aufgrund der kleinen Laborstruktur hat sie jede Patientenarbeit von Beginn an bis zur Fertigstellung selbst in der Hand. „Ich treffe die Entscheidung, realisiere jeden Arbeitsschritt selbst und trage die Verantwortung!“ Nicht nur mit dem Zahnarzt, auch mit dem Patienten ist die enge Abstimmung nötig:

„Nur gemeinsam können wir bestmögliche Ergebnisse zu erzielen!“

„Ich möchte mich mit den Menschen in meinem Umfeld wohlfühlen. Dazu sind für mich die gegenseitige Wertschätzung und der achtsame Umgang immer bedeutungsvoller geworden.“ Die Digitalisierung in der Zahntechnik sieht sie als Bereicherung, „aber es kommt darauf an, wer die Geräte be-

diient. Die Fachkompetenz des Zahntechnikers ist eine wichtige Grundlage!“ ZTM Engelhardt baut die digitalen Arbeitsschritte in ihrem Labor stetig aus. Sie integriert Tools, wie den Face Hunter (Gesichtsscanner) und den Plane Finder (Bestimmung der Bissituation), in ihr Tun. „Damit erhalte ich viele Arbeitsinformationen und kann mich auf die funktionell-ästhetische Umsetzung konzentrieren.“

Die Zahntechnik nimmt bei der Einzelkämpferin viel Raum ein. Doch die Trennung Wohn- und Arbeitsplatz gibt ihr die Möglichkeit, auch Abstand von der Zahntechnik zu gewinnen. Karin Engelhardt engagiert sich im Naturschutz. „Durch geeignete Nisthilfen haben sich Schleiereule, Steinkauz, Turmfalke und Rauch- sowie Mehlschwalben angesiedelt. Die Streuobstwiese und naturnahe Hecken bieten Schutz und Nahrung.“ Karin Engelhardt ist Dentista-Mitglied. Unter anderem der Austausch mit Kollegen und mit Zahnärzten ist ihr sehr wichtig. „Dafür möchte ich mir zukünftig wieder mehr Zeit nehmen.“



Rückblick: Intensiv-Workshop „Dental- und Porträtfotografie“

Am 13. Februar 2016 veranstaltete der DENTSITA e.V. einen Intensiv-Workshop „Dental- und Porträtfotografie“. Zusammen mit den Referenten ZTM Christian Rothe und ZTM Christian Thie begaben sich die Teilnehmerinnen auf die Suche nach einem „einfachen Weg zum Auslöser“.

Der professionelle Umgang mit der Spiegelreflexkamera kann für den Praxis- und Laboralltag eine wertvolle Unterstützung sein und zugleich im privaten Leben für abwechslungsreiche Momente sowie lebendige Erinnerungen sorgen. Ganz in diesem Sinne galt der zweite Berliner Fotokurs vom Dentista e.V. der Dental- und Porträtfotografie. Die Referenten vermittelten Basics der Makrofotografie und wertvolle Details für den Arbeitsalltag. Teil zwei des Workshops galt den praktischen Übungen: Modell- und Intraoralfotografie für den Arbeitsalltag sowie Porträtfotografie für Beruf und Hobby. Der Tag gestaltete sich als Spielwiese für Freunde des guten Bilds, für Wissbegierige und für „Motivjäger“. Es wurde erkundet, gefachsimpelt und natürlich fotografiert. Um neben der „harten“ Kost über theoretische Grundlagen und dem Wissen rund um die dentale Makrofotografie (Intraoralfotos, Objekt-/Modellfotos) den Spaß am Motiv nicht zu verlieren, war eine professionelle Visagistin vor Ort. Sie unterstützte den Part



der Porträtfotografie mit dem Auflegen eines fotogerechten Make-ups bei den Teilnehmerinnen.

Fotografieren lernen muss nicht kompliziert sein, wenn man einige Grundlagen beherrscht! Dem Referententeam gelang mit guter Didaktik und in entspannter Atmosphäre, das komplexe Thema „Dentalfotografie“ greifbar zu machen. Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema und der Austausch untereinander hielten den Workshop bis zum Ende lebendig. Weitere Workshops sind in Planung.





Der Himmel über Berlin



Die Berliner Runde des Dentista Forum Zahntechnikerinnen

Am 07. September 2016 um 19 Uhr trifft sich die Berliner Runde – Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen – in der SkyBar des Andels Hotels. Mit einem tollen Blick über Berlin und in schöner Atmosphäre werden wir gemeinsam über das Thema

„Erfolgsfaktor Kommunikation“ reden. Ob im Kollegen- und Mitarbeiterkreis oder mit dem Behandlungspartner: Dieses Thema geht jeden an!

Wir möchten uns z. B. über die Möglichkeiten und Grenzen der digitalen Kommunikation austauschen und von unserer Erfahrungen gegenseitig partizipieren. Welche Chancen bietet die Kommunikation über DropBox, WhatsApp, Facebook etc. dem Behandlungsteam und welche Dinge sind zu beachten? Wie erfolgt der gelungene Austausch im Rahmen einer prothetischen Behandlung und wie können wir mit Mitarbeitern sowie Kollegen kommunizieren? Der „Himmel über Berlin“ bietet genügend Freiraum, um die vielen Facetten des Themas aufzugreifen.

Termin: 7. September 2016, 19 Uhr

Ort: SkyBar (andel's Hotel, Berlin), Landsberger Allee 106, 10369 Berlin

Die Plätze sind begrenzt. Daher bitten wir um eine frühzeitige Anmeldung.

Fragen und/oder die Anmeldungen bitte unter:
info@zahntechnik-mehlhorn.de.

„Einfach nur Zahntechnik“

Eine Kongress-Empfehlung des Dentista Forum Zahntechnikerinnen

Am 25. Juni 2016 findet in Köln der Kongress „Einfach nur Zahntechnik“ statt. Diese kleine, feine Veranstaltung lebt vom großen Engagement der Macher und Referenten. Das Programm ist rein auf den fachlichen Inhalt fixiert; es gibt keine Industrieausstellung, keine Sponsoren und keine Werbeversprechen – also keinen Kongress der Superlative, dafür einen „super“ Kongress.

Unter der Überschrift „Was mir am Herzen liegt!“ haben sich die Referenten ihr jeweiliges Vortragsthema mit dem Herzen ausgesucht und werden es mit Verstand für die



Bühne aufbereiten. Das Programm verspricht großartige Vorträge und beleuchtet die zahntechnische Themenvielfalt. Was den Referenten beispielsweise am Herzen liegt: der Mensch, die Kommunikation, die Ästhetik, die Funktion, der zahnlose Patient, die Zukunft Zahntechnik und vieles mehr. Sprechen werden unter anderem Katrin Rohde, Josef Schweiger und Jürgen Mehrhof.

Nähere Informationen und Anmeldung unter
www.einfach-nur-zahntechnik.de.

Termin: 25. Juni 2016

Ort: Köln, Industrie und Handelskammer



Zahntechnik, Unternehmen & Zukunft

1 Frage und 1 Antwort

In dieser Rubrik widmet sich der Dentista e.V. brisanten unternehmerischen und berufspolitischen Fragen aus dem Laboralltag.

Werner Weidhüner (Beratender Betriebswirt)

Dentista Forum Zahntechnikerinnen: Welchen Umsatz (netto in Prozent) sollte ein Zahntechniker im Verhältnis zum Bruttogehalt erarbeiten?



Werner Weidhüner: Diese Betrachtungsweise ist in Zeiten des digitalen Workflows und der CAD/CAM-gestützten Fertigung veraltet. Heute wird mit Arbeitszeitwerten unter Berücksichtigung des persönlichen Leistungsgrades oder analog dazu mit der Zielvorgabe „Leistung pro Stunde“ gearbeitet.

Dennoch möchte ich die Frage beantworten:

Zielvorgaben nach Leistungsfaktoren bezüglich des Bruttogehaltes:

Arbeitsvorbereitung:	zirka 2,5fach
Kunststoff:	zirka 2,5 bis 2,8fach
Kronen-, Brückentechnik:	zirka 3,0 bis 3,5fach
Keramik:	zirka 3,5 bis 4,0fach
Modellgusstechnik:	zirka 3,5 bis 5,0fach (Einstückguss und Funkenerosion)
Allround-Techniker:	zirka 3,0fach

Beispiel: Bruttolohn pro Monat 3 000 EUR, Leistungsfaktor 4,0:
Zielumsatz pro Monat 3 000 EUR x 4 = 12 000 EUR.

RA Judith Behra (Geschäftsführerin Zahntechnikerinnung Berlin)

Dentista Forum Zahntechnikerinnen: Inwiefern betrifft das Antikorruptionsgesetz das Praxislabor? Widerspricht das Gesetz nicht der Struktur eines der Praxis angeschlossenen Labors?



Judith Behra: Es ist in der Tat nicht ausgeschlossen, dass das Antikorruptionsgesetz auch Auswirkungen auf bestimmte Formen der zahnärztlichen Berufsausübungsorganisation haben wird, wie z. B. Berufsausübungsgemeinschaften und Unternehmensbeteiligungen, die häufig auch die Erbringung zahntechnischer Leistungen umfassen. Hier sollte man die vorliegende Organisationsform von einem Juristen in Hinblick auf eine mögliche strafrechtliche Relevanz prüfen lassen.

Um die Frage, ob das Antikorruptionsgesetz der Struktur eines der Praxis angeschlossenen Labors widerspricht, ist zunächst zu beantworten, was denn diese Struktur ist. Dazu gibt es unterschiedliche Standpunkte: Das klassische Eigenlabor, das sich in den Räumen des Zahnarztes befindet und in dem dieser für die von ihm vorgenommene Versorgung seiner Patienten zahntechnische Arbeiten herstellt und allein die ihm in diesem Zusammenhang entstandenen Kosten als Auslagen (§9 GOZ) an den Patienten weitergibt.

Die zahnärztliche Standesvertretung hat dagegen den Standpunkt, dass das Praxislabor in einer breiten Variation von Organisationsformen betrieben werden kann. Der Zahnarzt kann neben den ihm tatsächlich entstandenen Kosten auch einen „angemessenen kalkulatorischen Gewinnanteil“ gegenüber dem Patienten abrechnen. Das ist allein schon wegen der Verwendung des Begriffes „Auslagen“ in §9 GOZ keineswegs zwingend. Allerdings ist das eine berufspolitische Diskussion. Gerade die in den letzten Tagen bekanntgegebenen Änderung zum Entfallen der Strafbarkeit der Verletzung berufspflichtlicher Pflichten dürfte den Betrieb eines „normalen“ Praxislabors wieder auf recht festen Boden gebracht haben. Letztlich kann zum heutigen Zeitpunkt zur Bedeutung der Vorschriften und den Auswirkungen nichts Endgültiges gesagt werden. Es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung den Wortlaut und die Absichten des Gesetzgebers umsetzen wird.



Immer ein Grund zum Strahlen!

TePe Interdentalbürsten

Für eine besonders effektive, schonende und einfache Reinigung der Interdentalräume, Zahnspangen und Implantate. TePe steht für höchste Effizienz, Qualität und Komfort bei der Anwendung.

In Zusammenarbeit mit Zahnärzten entwickelt.



- Kunststoffummantelter Draht
- Individuelle Größen
- Verschiedene Borstenstärken



www.tepe.com



Der dritte Polit-Talk

Das Dentista Forum Zahntechnikerinnen widmet sich unternehmerischen Themen

Am 17. Juni 2016 – am Vortrag des Dentista-Jahressymposiums – trifft sich das „Forum Zahntechnikerinnen“ in Berlin zum Polit-Talk. Bereits zum dritten Mal werden Unternehmerinnen und Betriebsleiterinnen über die aktuelle Situation in der Zahntechnik diskutieren. Gesundheitspolitische Rahmenbedingungen werden ebenso besprochen wie Aspekte, die bei der Führung eines Dentallabors zum Alltag gehören. Wo liegen brisante Probleme? Termindruck, Kostendruck, Qualitätsdruck, Fachkräftemangel? Dazu gesellt sich ein zu erwartender Rückgang der Volumenmenge. Grund sind beispielsweise der steigende Wettbewerb aus dem Ausland, der Industrie und seitens der Praxislabore.

ZTM Maxi Findeiß, Initiatorin des Polit-Talks, sagt: „Beim Polit-Talk werden Lösungswege diskutiert. Wir laden Unternehmerinnen und Betriebsleiterinnen dazu ein, an dieser gewinnbringenden Diskussionsrunde teilzunehmen. Das Besondere an unserem Polit-Talk ist der offene und konstruktive Austausch, der auf dem Vertrauensverhältnis der Dentista-Mitglieder basiert.“ Wer sich am Polit-Talk beteiligen möchte, erhält im Vorfeld einen Fragebogen zu unternehmerischen Kriterien zugesandt. Die Antworten aller ausgefüllten Fragebögen dienen als Diskussionsgrundlage über Daten, Zahlen, Fakten.

Vor dem Polit-Talk – um 11 Uhr – lädt ZTM Jaqueline Riebschläger in ihr Labor ein (Berlin/Mitte). Zusammen werden Arbeitsabläufe, Unternehmensstrukturen und Betriebsorganisation besprochen.

Termin: 17. Juni 2016, 13 Uhr (Laborbesuch: 11 Uhr)

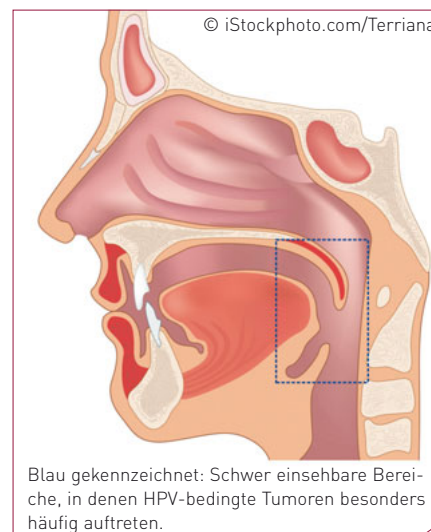
Im Anschluss findet ab 16 Uhr das Treffen des Forum Zahntechnikerinnen und um 18 Uhr die Jahres-Mitgliederversammlung des Dentista e.V. – mit dem wichtige Programmpunkt „Vorstandswahlen“ – statt.

Information und Anmeldung unter ak@annettkieschnick.de.



Rückblick auf den ersten Polit-Talk im Leipziger Dentallabor von ZTM Carsten Müller.

Zahnärztin sein bedeutet Leben retten



„Wobei ist das denn wieder passiert?“ fragt sich Susanne Prinz, als sie mit der Zunge die wunde Stelle am Gaumen erstastet. Nachdem sie die Läsion vor einer Woche schon fast wieder vergessen hatte, wurde sie von der Fruchtsäure eines Orangensafts gerade schmerzlich wieder daran erinnert.

Susanne Prinz ist Ende 30 und Prophylaxehelferin in einer Zahnarztpraxis bei Münster. Durch den Praxisalltag ist sie sensibilisiert für Mundschleimhauterkrankungen, denn fast täglich sieht sie die Auswirkungen ungesunder Lebensführung – insbesondere durch Tabak- und Alkoholkonsum. Als Nichtraucherin wiegt sich Frau Prinz jedoch in Sicherheit, zumal sie auch nur ab und zu mal einen Sekt oder ein Glas Wein trinkt.

Die hier beschriebene Szene ist authentisch und spielte sich so Ende 2015 ab, knapp 3 Wochen vor dem chirurgischen Eingriff, bei dem Frau Prinz ein Teil des Gaumens und ein Stück der Zunge entfernt wurde. Lediglich der Name von Frau Prinz wurde geändert.

Frau Prinz hatte Mundhöhlenkrebs, hervorgerufen durch Viren. Mehr als

18 000 Menschen pro Jahr erkranken in Deutschland an Mund- und Rachenkrebs. Die Krankheit tritt typischerweise ab dem 40. Lebensjahr auf; die meisten Diagnosen werden zwischen dem 55. und dem 65. Lebensjahr gestellt. Besonders besorgniserregend ist die zunehmende Zahl jüngerer Patienten.

Bislang werden rund 60 % der Tumoren in den späten Stadien T3 und T4 diagnostiziert, einhergehend mit einer schlechten Prognose: Die 5-Jahres-Überlebensrate der Patienten liegt nur knapp über 50 % und ist damit so niedrig wie bei kaum einer anderen Krebserkrankung. Zum Vergleich: Wird ein Tumor im Stadium T1 entdeckt, so liegt die 5-Jahres-Überlebensrate bei > 90 %. Die Früherkennung ist also von herausragender Bedeutung für eine gute Prognose.

Die Schlüsselrolle der zahnärztlichen Praxis

Seit 2012 werden Humane Papillomaviren (HPV) neben Tabak- und Alkohol-

konsum als dritter großer Erkrankungsfaktor in den zahnärztlichen Leitlinien beschrieben. Bei HPV-bedingten Tumoren handelt es sich um Plattenepithelkarzinome der Mundschleimhaut. Aufgrund der typischen Lokalisation in Krypten und Schleimhautfalten sind diese Tumoren bei der visuellen Untersuchung häufig schwer zu entdecken. Außerdem wuchern die Tumorzellen lange symptomfrei, was die fatale Situation der späten Diagnose weiter begünstigt.

Rund ein Drittel der Mundhöhlenkarzinome werden derzeit durch HPV hervorgerufen – mit zunehmender Tendenz. Der Nachweis von speziellen Antikörpern ermöglicht seit kurzem die Früherkennung von HPV-bedingten Krebsvorstufen direkt am Behandlungstisch und verspricht so mehr Sicherheit für den Patienten.

Die Herausforderung liegt darin, das neue Diagnoseverfahren in den Praxisalltag zu integrieren. Das Bundesministerium für Gesundheit empfiehlt für die Früherkennung allgemein „die Untersuchung augenscheinlich gesunder Patienten“. Im Bezug auf Mund- und

Große Chancen für die Zahnärzteschaft

Das privat zu liquidierende Verfahren erlaubt eine strukturierte Vorgehensweise mit Blick auf die zahnärztlichen Leitlinien. Das Angebot der Zusatzleistung dokumentiert die zahnärztliche Fürsorge im Bezug auf die Früherkennung von Mund- und Rachenkrebs und liefert objektive Ergebnisse.

Mund- und Rachenkrebs beeinträchtigt die Lebensqualität betroffener Patienten wie kaum eine andere Erkrankung. Insbesondere die unglückliche Verbindung zwischen später Diagnosestellung und dem daraus resultierenden chirurgischen Eingriff ist fatal.

Frau Prinz hat die Operation übrigens gut überstanden. Ihr Zahnarzt hatte sicherheitshalber einen Schnelltest durchgeführt und sie aufgrund des positiven Testergebnisses noch rechtzeitig in das Kopf-Hals-Tumorzentrum in Münster gesendet. Durch die frühzeitige Entdeckung des Tumors konnte dieser chirurgisch sicher entfernt werden, bevor er gestreut hat. Die Chancen stehen gut, dass Frau Prinz außer einer Narbe keine weiteren Komplikationen zu befürchten hat.

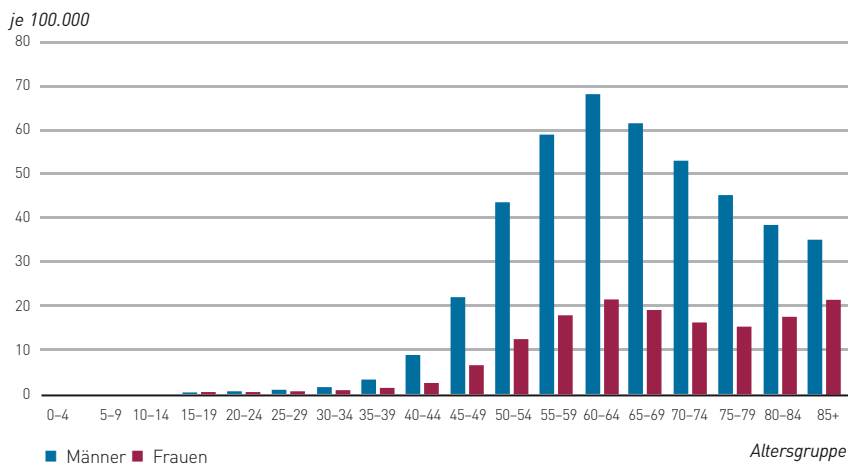
Weitere Informationen unter:
www.abviris.de



Dr. Ralf Hilfrich

Virologe und Spezialist für HPV-bedingte Krebserkrankungen
Gründer der Abviris Deutschland GmbH

Altersspezifische Erkrankungsrate nach Geschlecht, ICD-10 C00-C14, Deutschland 2009-2010



(Quelle: Robert-Koch-Institut, „Krebs in Deutschland, Mundhöhle und Rachen“; 2015)

Rachenkrebs kommt der Zahnärzteschaft hier die entscheidende Rolle zu: Neben der ohnehin hohen Kompetenz in der Stomatologie sieht kaum eine Facharztgruppe ihre Patienten so regelmäßig und kann Folgeuntersuchungen verdächtiger Befunde früher veranlassen. Die Spezialisten aus der HNO und MKG-Chirurgie sind auf die frühzeitige Zuweisung von Patienten angewiesen, um die Abklärung auffälliger Befunde vorzunehmen.

Mehr Sicherheit durch verbesserte Diagnostik

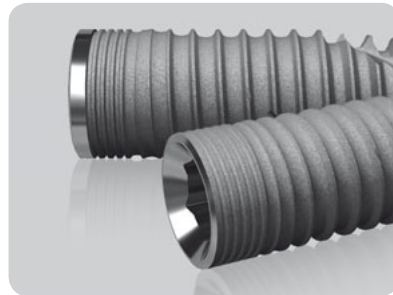
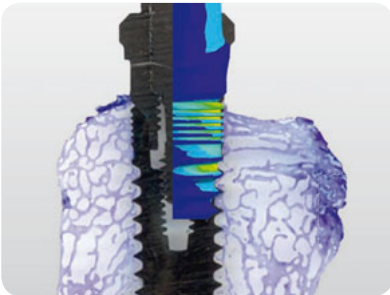
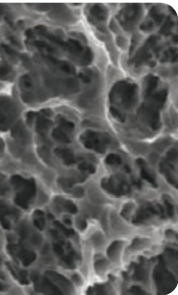
Die S3 Leitlinie „Mundhöhlenkarzinom“ der medizinisch-wissenschaftlichen Fachgesellschaften weist explizit auf HPV als wesentlichen Erkrankungsfaktor hin, jedoch steht der Zahnärzteschaft erst seit kurzem eine Untersuchungsmethode zur Verfügung. Der Prevo-Check Schnelltest ermöglicht den Nachweis spezifischer Antikörper gegen HPV binnen weniger Minuten. Mit einer Spezifität von 99,5 % gilt der Test als hoch-zuverlässig.

Der Test funktioniert deshalb so zuverlässig, weil die Zellkerne von Krebsvorstufen und Tumoren häufig große

Mengen des Proteins HPV16-L1 produzieren, das im Verlauf des Tumorwachstums eine starke Immunantwort hervorruft. Der Schnelltest stellt diese Immunantwort fest und erlaubt somit die Erkennung von bösartigen Wucherungen auch in den Bereichen, die bisher nicht eingesehen werden konnten, d. h. in Krypten, Schleimhautfalten und dem Rachen. Die Entdeckungsrate für Mund- und Rachenkrebs steigt hierdurch deutlich.

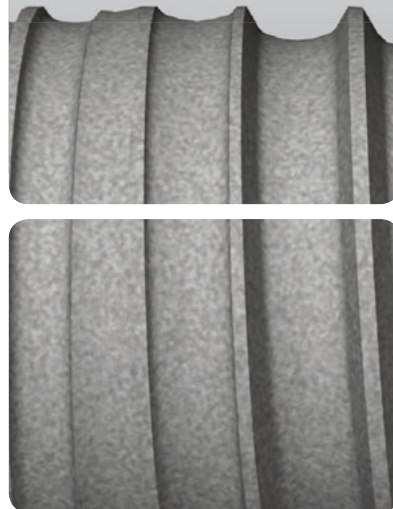
Der in Deutschland entwickelte Prevo-Check® kann direkt in der Praxis durchgeführt werden, bspw. im Zusammenhang mit der PZR oder der jährlichen Prophylaxe. Der benötigte Blutstropfen kann situationsabhängig aus einer oralen Kontaktblutung, aus der Fingerkuppe oder dem Ohrläppchen gewonnen werden.

Statistisch wird der hoch-spezifische Tumormarker bei etwa 1 von 200 Patienten nachgewiesen und steht meist in direktem Zusammenhang mit dem Vorliegen einer Krebsvorstufe oder eines Tumors. Ein positives Testergebnis liefert somit immer einen fundierten Anlaß für die Überweisung des Patienten an einen Spezialisten der Hals-Nasen-Ohrenheilkunde oder der Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie.



**BEGO SECURITY
Implants – für eine
umfassende
5-Jahres-Garantie**

**BEGO
SECURITY
Implants**



Bionische Mikrorillen zur Spannungsreduzierung

Modernes Design mit BEGO Semados[®] RS/RSX

- Bionisch optimierte Mikrorillen (zum Patent angemeldet)
- Maschinerte (RS-Line) oder mikrostrukturierte (RSX-Line) Schulter mit Platform Switch
- Implantatdurchmesser 3,0 – 5,5 mm
- Selbstschneidendes Gewindedesign mit optimalem Schneidwinkel
- Weitere Infos unter www.bego.com

Miteinander zum Erfolg



DER PERSONAL TRAINER FÜR IHRE PRAXIS!

Ihr persönlicher Coach für die Praxis

- ✓ Abrechnung
- ✓ Qualitätsmanagement
- ✓ Kommunikation
- ✓ und vieles mehr ...

Referenten, Coaches und
Trainer auf einen Blick:
www.dentalreferenten.de



DENTALreferenten

Obdachlosenzahnmedizin



Nicht nur in fernen Ländern sind Menschen auf ehrenamtliche zahnmedizinische Versorgung angewiesen, auch direkt vor unserer Haustür. In Deutschland gibt es mehrere Initiativen, die sich mit viel Engagement für die Notfallhilfe nichtversicherter Patienten kümmern und z. B. obdachlos lebende Menschen zahnmedizinisch betreuen. In Berlin gibt es bspw. das Berliner Hilfswerk Zahnmedizin e. V. (BHZ), das seit 15 Jahren hilft, nichtversicherte Patienten sowie Menschen mit Behinderung zu behandeln. „Der eingetragene Verein Berliner Hilfswerk Zahnmedizin ist eine engagierte Gruppe von Zahnärztinnen und Zahnärzten, Zahntechnikern, Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie Vertretern von Industrie, Banken, Versicherungen und vielen anderen Partnern, die zu unserer großen Dentalfamilie gehören. Wir setzen gemeinsame Zeichen gesellschaftlichen und sozialen Engagements für Mitmenschen, die unserer Hilfe und Unterstützung bedürfen“, heißt es im Flyer des BHZ.



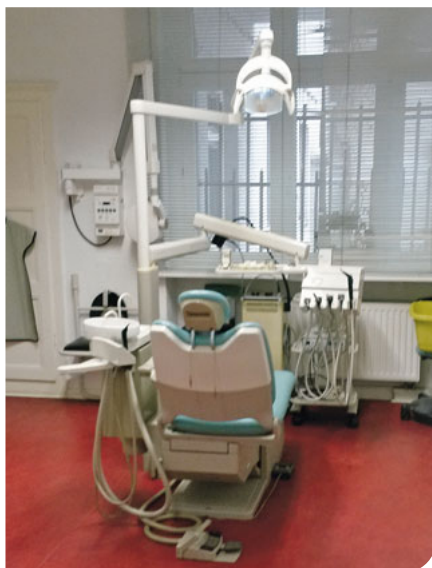
Dr. Christian Bolstorff, Vorsitzender des BHZ, über die Aufgaben in der Gesellschaft:

Gerade in Zeiten wachsender Armut und sozialer Ungleichheit muss jeder Berufsstand überlegen, was er für unsere Gesellschaft tun kann. Uns fällt ganz automatisch die Hilfestellung in der Mundgesundheit zu. In Berlin führte eine Naturkatastrophe, nämlich das große Erdbeben in der Türkei 1999, zu der Überlegung, ein Hilfswerk zu gründen. Der damalige Vorstand der Zahnärztekammer Berlin entschloss sich, eine mobile Zahnarztpraxis für die Türkei zu spenden. Dabei fiel natürlich auf, dass

wir keine Spendenbescheinigungen ausstellen durften. Das Projekt wurde dennoch durchgeführt. 2001 kam es dann zur Gründung des gemeinnützigen Vereins. Unser Hilfswerk, dem inzwischen ca. 150 Mitglieder angehören, kümmert sich seitdem um alle zahnärztlichen sozialen Projekte in der Stadt. Der Verein hat die Aufgabe, sich um die Beschaffung der finanziellen Mittel zu kümmern, die die Projekte in der Stadt benötigen. Das tut er einerseits mit dem Mitgliedsbeitrag von derzeit 48 € im Jahr und andererseits mit Spenden, die er aus ganz unterschiedlichen Quellen erhält. Ein sehr umfangreicher Hilfsfaktor sind die Sachspenden vom Füllmaterial über Zahnbürsten bis zu Dentalgeräten, die über ein Netzwerk von Firmen eingeworben werden. Die Zahnärztekammer Berlin konnte überdies als Schirmherr gewonnen werden. Seit Beginn unseres Engagements stehen die Benachteiligten unserer Gesellschaft im Mittelpunkt. So kümmern wir uns um die zahnärztliche Versorgung von Menschen mit Dro-



Foto: © campomalo, pixello.de



genproblemen, Menschen ohne festen Wohnsitz und Menschen mit Behinderungen. Neben der Bereitstellung von Finanzen engagieren sich einige Mitglieder auch persönlich für die jeweiligen Projekte. Mancher arbeitet z. B. ehrenamtlich in einer der Praxen für Obdachlose.

Ehrenamtliches Engagement wird zwar stets von der Politik gewünscht und oft gefördert, aber es wird auch durch bürokratische Hürden ausgebremst. Als Beispiel sei hier nur erzählt, dass wir in der Praxis für Obdachlose nur erwachsene deutsche Obdachlose behandeln und abrechnen können. Eine Verordnung von 1994 sieht das so vor. Kommen jugendliche Obdachlose, dürfen die nicht behandelt werden, es fehlt ja schließlich das Einverständnis der Erziehungsberechtigten, die suchen Sie mal bei obdachlosen Jugendlichen.

Berlin ist berufspolitisch sehr stark polarisiert, umso mehr freuen wir uns, dass unser Hilfswerk von allen Gruppierungen getragen wird. Alle erkennen an, dass wir es ernst meinen mit unserem gesellschaftlichen Engagement. Alle merken aber auch inzwischen, dass unseren gewählten Vertretern in den Körperschaften mehr Türen in der Politik offen stehen als zu Zeiten der Verweigerung. Da bleibt mir nur zu hoffen, dass von mehr als 5000 Zahnärztinnen und Zahnärzten in der Stadt demnächst mehr als 150 Mitglied in unserem Hilfswerk werden.

Statement Dr. Wolfgang Schmiedel, Präsident Zahnärztekammer Berlin

Der gemeinnützige Verein „Berliner Hilfswerk Zahnmedizin“ wurde am 20. Februar 2001 als unabhängige Initiative einiger Mitglieder des damaligen Vorstandes der Zahnärztekammer Berlin und des Arbeitskreises Behindertenbehandlung gegründet. Er ist nach wie vor unabhängig, steht aber seit Jah-

ren unter der Schirmherrschaft der Zahnärztekammer Berlin, die auch die gelegentlichen Verwaltungsaufgaben übernimmt. Spendengelder und auch die Mitgliedsbeiträge gehen ohne Abzüge direkt an die Projekte. Der Vorstand arbeitet ehrenamtlich und ohne Aufwandsentschädigung und bezieht auch sonst keine Gelder aus den Mitteln des Hilfswerkes, sodass von jedem Euro 100 % in die Projekte fließen! Die Arbeit des Vereins richtet sich speziell an hilfsbedürftige Menschen in Berlin, die zahnmedizinische Unterstützung brauchen, weil sie selbst keinen Zugang dazu finden oder in normale Praxen nicht integriert werden können. Dazu zählen Obdachlose, Drogenabhängige und Patienten mit Behinderungen sowie geriatrische Patienten.

Das „Berliner Hilfswerk Zahnmedizin e.V.“ trägt bewusst „Zahnmedizin“ und nicht „Zahnärzte“ im Namen, da nach dem Selbstverständnis der Gründer die gesamte Dentalfamilie gemeinsam aktiv werden soll. Mein großer Dank geht an alle Personen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, den „Ärmsten der Armen“ freiwillig und ehrenamtlich Zuwendung durch materielle Unterstützung oder Hilfe vor Ort zukommen zu lassen. Die vielen im „Berliner Hilfswerk Zahnmedizin“ engagierten Zahnärztinnen und Zahnärzte kommen damit ihrer gesellschaftlichen Aufgabe und der Gemeinwohlverpflichtung mit Bravour nach!



Dr. Wolfgang Schmiedel
Präsident Zahnärztekammer Berlin

Obdachlosenpraxen

Das Berliner Hilfswerk unterstützt von der Gründung bis heute die erste und lange Zeit auch einzige Obdachlosen-Zahnarztpraxis in Europa. Sie arbeitet an inzwischen zwei Standorten, in Berlin-Lichtenberg und Berlin-Friedrichshain. Die Arbeit des zumeist ehrenamtlichen zahnärztlichen Teams wird gefördert mit Technik und Verbrauchsgütern sowie persönlicher Mitarbeit. Die Teams an beiden Standorten leisten herausragende Arbeit, die Anerkennung zeigt sich in vielen hochrangigen Auszeichnungen bis hin zum Bundesverdienstkreuz an eine der ehrenamtlich Aktiven der ersten Stunde, Zahnärztin Kirsten Falk. Ihr ist es zu verdanken, dass die Idee der Zahnarztpraxis für Obdachlose in die Tat umgesetzt wurde. Mit intensiver Hilfe der Zahnärztekammer Berlin entstanden beide Praxen: einfach, aber vollständig ausgestattet. Die zahnärztliche Versorgung bringt den Obdachlosen nicht nur Schmerz- und Infektionsfreiheit, sondern einfacher Zahnersatz, gespendet von einem Dentallabor, ermöglicht vielen Menschen erstmals seit Jahren wieder halbwegs normales Essen und Kauen und verbessert das Aussehen so, dass manche bereits wieder ansatzweise in die Gesellschaft integriert werden konnten, weil sie wieder Mut dazu fassten.

Adressen und Öffnungszeiten der Obdachlosen-Praxen:

Praxis für obdachlose und bedürftige Menschen c/o GEBEWO pro
Stralauer Platz 32,
10243 Berlin-Friedrichshain
Tel. 030- 29 66 85 36
Mo–Mi, Fr 9:00–12:00; Do 9:00–13:00 Uhr

Obdachlosenpraxis Lichtenberg c/o
Humanistischer Verband Deutschland
Weitlingstr. 11, 10317 Berlin-Lichtenberg
Tel 030- 52 69 56-39
Mo, Mi, Do 9:00–12:00 Uhr
Di und Fr 10:00–13:30 Uhr

Wozu einen Praxisfilm?



Wie gut kennen Ihre Patienten Ihr Leistungsspektrum? Wie werden Ihre Wunschpatienten gezielt auf Sie aufmerksam? Wie kommunizieren Sie Ihre Alleinstellungsmerkmale nach außen und schaffen somit Wettbewerbsvorteile? Können Sie diese Fragen bereits zu Ihrer Zufriedenheit beantworten? In einer Zeit, die von zunehmender Zahnarzt-dichte und starkem Wettbewerb geprägt ist und in der sich Patienten immer stärker als Kunden definieren, ist es wichtiger denn je, aus der Masse herauszustecken. Praxisfilme stellen hierfür ein sehr vielseitiges, effektives Marketing-Instrument dar.

Filme überzeugen: „Seeing is believing“. Sie schaffen Authentizität, Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Und gerade diese Werte stehen bei Patienten hoch im Kurs, bspw. noch vor einer modernen technischen Praxisausstattung. Aus einer Studie des Markt- und Meinungsforschungsinstituts forsa geht hervor, dass es Patienten in erster Linie wichtig ist, sich beim Arzt gut aufgehoben und ernst genommen

zu fühlen. Für 46 % der Patienten sind menschliche Geborgenheit und Vertrauen die ausschlaggebenden Kriterien für die Wahl ihrer Zahnarztpraxis, fand Prof. Dr. Riegl heraus, der auf professionelles Marketing in Heilberufen spezialisiert ist.

Kaufentscheidungen – und somit im übertragenen Sinne auch die Entscheidung für eine bestimmte Zahnarztpraxis – basieren vor allem auf unbewussten Prozessen und fallen zum größten Teil emotional aus. Das, was uns emotional nicht anspricht, ist für unser Gehirn faktisch wertlos. Je stärker uns ein Produkt oder eine Marke emotional berührt, als desto wertvoller empfinden wir sie. Filme wirken besonders emotional, denn sie kombinieren auditive mit visuellen Reizen und sprechen mehr Sinne simultan an als jedes andere Medium. Durch ihre Kombination von bewegten Bildern, emotionaler Musik, erfahrenen Sprechern und authentischen Statements vermitteln sie – professionell produziert – ein Gefühl von Wärme und Geborgenheit.

Mit Filmen können Sie strategisch arbeiten und gezielt neue Patientengrup-

pen ansprechen. Es ist durchaus möglich, zwei in ihrer Aussage und in den Emotionen, die sie auslösen, komplett unterschiedliche Filme zu produzieren – und zwar mit dem gleichen Ausgangsmaterial. Durch das Zusammenspiel vieler Faktoren (Welche Art von Musik wird verwendet, wird ein kühler oder ein warmer Filmlook kreiert, wie hoch ist die Schnittfrequenz ...?) kann die Filmaussage und das Gefühl, das der Film beim Zuschauer auslöst, präzise gesteuert werden. Professionell produzierte Filme wirken natürlich und nicht gestellt – sind aber bis ins Detail geplant. Profitieren Sie von diesen Möglichkeiten, um ganz bewusst die Bedürfnisse Ihrer Wunschpatienten anzusprechen!

Filme bieten noch einen weiteren, ganz praktischen Vorteil. Das beste Marketing bringt Ihnen nichts, wenn es nicht beim Patienten ankommt. Patienten müssen Sie also erst einmal finden. Und das gelingt ihnen deutlich einfacher, wenn Sie online mit Filmen arbeiten. Inzwischen werden bereits rund 30 % der Patienten durch das Internet auf eine Praxis auf-





Die Goldecke in der Dentista

merksam. Viele Zahnärzte aus Städten mit über 80 000 Einwohnern akquirieren mittlerweile sogar die Mehrheit ihrer Neupatienten auf diesem Wege. Google ist die meist verwendete Suchmaschine in Deutschland und die Wahrscheinlichkeit auf einen Seite-1-Eintrag bei Google steigt mit einem Video um mehr als 50 %.

Bleibt die Frage: Was kostet ein Praxisfilm? Beantworten Sie sie, indem Sie überlegen, welche Chancen Ihnen entgehen und was es Sie somit letztendlich kostet, wenn Sie auf ihn verzichten. Denken Sie einen Moment darüber nach. Das ist der Wert Ihres Praxisfilms. Die kostenintensivste Position ist in den meisten Fällen übrigens der Filmdreh. Denken Sie daher bereits im Voraus darüber nach, das Material mehrfach zu verwenden und somit möglichst viel aus dem Filmprojekt herauszuholen. Neben einem klassischen Praxisfilm können Sie aus dem gedrehten Material beispielsweise zusätzlich einen Recruitingfilm für neue Mitarbeiter, einen Informationsfilm für Patienten in Ihrem Wartezimmer und mehrere kleine Filme, die Ihre Schwerpunkte erläutern, produzieren.



Sarah Keßler

Filmproduzentin mit Schwerpunkt Gesundheitswesen, insbesondere in der Dentalbranche
 Telefon: +49 (0) 176 24 29 48 84
 E-Mail: mail@sarahkessler.de
<http://www.sarahkessler.de/de>



URBAN MINING – Ethisches Handeln aus Verantwortung

Der bewusste und ökologische Umgang mit den natürlichen Rohstoffen unserer Erde ist eine der elementarsten Herausforderungen unserer Zeit. Das gilt auch für den Rohstoff Edelmetall. C.HAFNER setzt bei der Goldgewinnung ausschließlich auf Edelmetall-Recycling – also auf Urban Mining.

Verantwortliches, an ethischen Grundsätzen orientiertes Handeln ist eine Motivation für C.HAFNER. Um dieser Haltung Ausdruck zu verleihen, ist das Unternehmen seit 2015 Mitglied des Urban Mining e.V. Der Verein betrachtet Städte und Siedlungen als Rohstoffminen, in denen wertvolle Ressourcen unterschiedlichster Art über unterschiedlich lange Zeiträume gebunden sind, im Anschluss aber wieder frei und nutzbar werden. Urban Mining befasst sich mit dem Rückbau, Abbruch und der Wiederverwertung von Rohstoffen.

Dazu gehört auch Edelmetall. Gold, das zu C.HAFNER-Legierungen verarbeitet wird, stammt aus dem haus-eigenen Recyclingprozess. Das bedeutet:

Das Ausgangsmaterial ist ausschließlich Sekundärmaterial, also Abfall aus der industriellen Be- und Verarbeitung von Edelmetallen, beispielsweise für die Schmuck- und Uhrenproduktion, sowie Altgold, das zuvor z. B. zu Schmuck, Münzen oder Zahngold verarbeitet wurde. Edelmetalle von C.HAFNER enthalten kein Material, durch dessen Erlangung Menschenrechte verletzt wurden, durch dessen Gewinnung und Verarbeitung die Erdoberfläche zerstört wurde oder Chemikalien zum Einsatz kamen, die die Gesundheit von Menschen und Natur gefährden.

Recyceltes Edelmetall aus lokalen Quellen ist deshalb eine notwendige Ressource für Unternehmen, die verantwortlich handeln! Damit leistet C.HAFNER einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Umwelt und der Achtung der Menschenrechte. Urban Mining ist also keineswegs ein Modewort für „grünes Image“, sondern ein substanzieller unternehmerischer Beitrag für eine intakte Umwelt und die Achtung von Menschenrechten.

Weitere Informationen finden Sie in unserem Prospekt Urban Mining oder unter www.c-hafner.de.

Unternehmensinformation von C. Hafner

Professionelles Feedback mit RAFAEL

Personal ist da? Klasse! Nun muss es nur noch bleiben. Mitarbeiter beklagen häufig, dass sie zu wenig Feedback bekommen. Viele Chefs dagegen haben die Erfahrung gemacht, dass Feedbackgespräche irgendwie nicht gut verlaufen. Der positive Ansatz endet manchmal sogar in heftigen Diskussionen.

Report: „Wie haben Sie die Situation erlebt?“ Hierdurch erfahren Sie das Eigenbild des Mitarbeiters.

Alternativen: „Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?“ Der Mitarbeiter wird ermutigt, nach Alternativen für eine Zielerreichung bzw. neuen Zielen zu suchen. Dadurch sollen Veränderungen ermöglicht werden, die zu einem neuen Verhalten führen. Hier wird auch geschaut, ob er die Fähigkeit hat, selber Fehler zu erkennen und daraus neue Lösungen zu generieren.

Feedback: „So habe ich Sie erlebt!“ Der Mitarbeiter bekommt ein Feedback, das die positiven und negativen Aspekte seines Verhaltens thematisiert. Letzteres ist für ein Feedback unerlässlich, weil alleiniges Loben eher als unrealistische „Schmeichelei“ aufgefasst wird. Stimmt die Selbstwahrnehmung des Mitarbeiters mit Ihrer nicht überein, sollten entsprechende Unterschiede besprochen werden.

Austausch: „Welche Dinge sehen wir verschieden?“ Unstimmigkeiten zwischen dem Report des Mitarbeiters und Ihrem Feedback werden besprochen. Die verschiedenen Auffassungen und die Gründe dafür werden thematisiert und analysiert. Dieser Vergleich von Selbst- und



Fremdwahrnehmung ist der Ausgangspunkt für neue Einsichten und Erfahrungen.

Erarbeitung von Lösungsschritten: „Was ist als Nächstes zu tun?“ To Do's. Die Konsequenzen aus dem Gespräch werden besprochen, konkrete Maßnahmen eingeleitet und controlled.

Ich setze die Rafael-Methode selbst gerne in meinen Coachings ein und zeige damit auch Chefs und Führungskräften eine bessere Herangehensweise auf. Neben dem Training der reinen Methode gehören dazu allerdings auch bestimmte Grundeinstellungen des Feedbackgebers: Eine hohe Wertschätzung der anderen Person und das Verständnis dafür, dass Feedback immer als ein Angebot verstanden werden sollte, welches das Gegenüber nicht unbedingt annehmen

muss. Wollen Sie etwas erzwingen, geben Sie lieber eine klare Anweisung. Das führt jedoch selten zu einer inneren Verhaltensänderung. Denken Sie zukunftsorientiert. Machen Sie aus einem Feedback ein Feedforward!



Andreas Fink
COACH.dental
Im Kirchfeld 9
65510 Idstein
E-Mail: fink@coach.dental
www.coach.dental

Abrechnungstipps



1000-mal angefertigt und nichts verschenkt? Unsere Erfahrung zeigt ein anderes Bild

Die Abrechnung von Provisorien wurde neu geregelt und klar definiert und wird doch falsch interpretiert. Die zahnärztlichen Maßnahmen bei den Gebührennummern 2270, 5120 und 5140 umfassen:

- die Auswahl,
- die Anprobe,
- die okklusale Anpassung, ggf. notwendige Korrekturen und
- die Eingliederung der provisorischen Krone bzw. des provisorischen Inlays sowie deren Entfernung.

Im Gegensatz zu den benötigten Abformmaterialien können bei Provisorien keine Materialkosten für den Kunststoff berechnet werden, denn im Gebührenverzeichnis der GOZ ist „Kunststoff für Provisorien“ weder in den „Allgemeinen Bestimmungen“ noch in speziellen Berechnungsbestimmungen zu bestimm-

ten Leistungen als „gesondert berechnungsfähig“ ausgewiesen.

Praxischeck: Wie werden bei Ihnen die Provisorien angefertigt?

- Variante 1:
Herstellung der Provisorien aus Kunststoff, entfernen der Pressfahnen, keine weitere Bearbeitung → Abrechnung erfolgt gemäß: GOZ 2270/5120/5140.
- Variante 2:
Herstellung der Provisorien aus Kunststoff, individuelles beschleifen und polieren, im Nachbarzimmer oder im Eigenlabor → Abrechnung erfolgt gemäß GOZ 2270/5120/5140 zzgl. Labor.

Wir empfehlen Ihnen daher die über den Leistungsinhalt der GOZ 2270,5120,5140 hinausgehenden Maßnahmen im Eigenlabor als zusätzliche umfangreiche Aus- und Bearbeitung des Provisoriums zu beschreiben.

Geben Sie dem „Kind“ einen Namen: funktionelle und ästhetische Überarbeitung eines Provisoriums

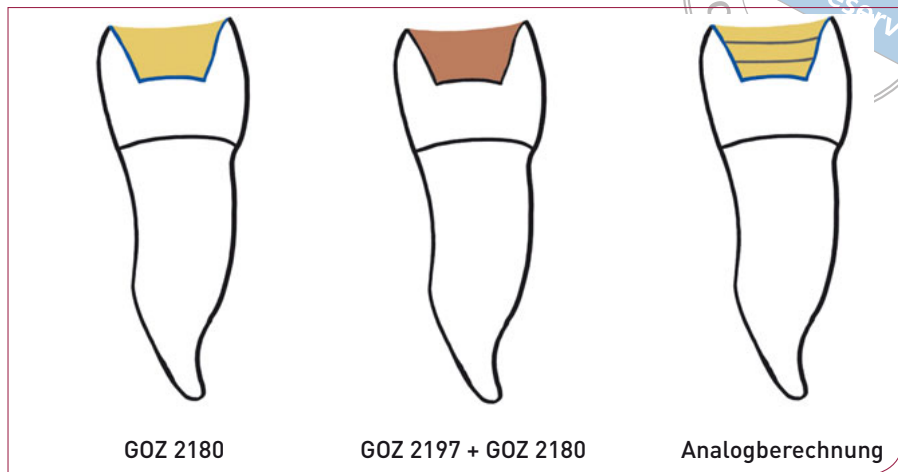
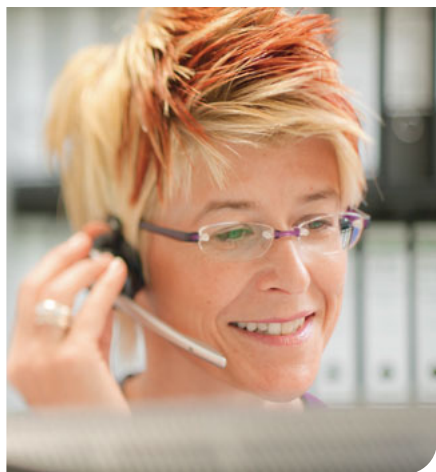
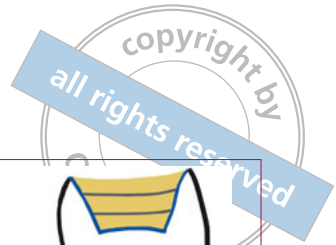
Die Berechnung der Laborleistungen ist nach Berücksichtigung aller anfallenden labortechnischen Maßnahmen und unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu sehen.

1000-mal angefertigt und nichts verschenkt!

Der Erfolg steht und fällt mit dem Fundament

Ein Fundament (von lat. fundamentum „Fundament oder Grundlage“) ist im Bauwesen ein Teil der allgemeinen Gründung – die Grundlage des späteren Erfolges. Auch in der Zahnmedizin dient das Fundament, hier üblicherweise eine Aufbaufüllung, zur Vorbereitung eines Zahnes, um später die Krone aufzunehmen.

Aufbauten bei Brückenankerkrone werden auch als Aufbaufüllungen berechnet wie bei Einzelkrone. Durch die heutige Vielfalt der Materialien bieten sich eine Reihe von unterschiedlichen Abrechnungsmöglichkeiten hierfür an.



Folgende Gebührenpositionen kommen hier zum Ansatz:

GOZ 2180: Vorbereitung eines zerstörten Zahnes mit plastischem Aufbaumaterial zur Aufnahme einer Krone. Zu diesen Aufbaufüllungen gehören auch die Aufbauten aus Glasionomermaterial und Phosphatzement.

Die GOZ 2197 + GOZ 2180: einfache Kompositaufbauten mit adhäsiver Befestigung.

Bitte beachten Sie hierbei die sehr niedrige Honorarhöhe! Tipp: Nutzen Sie die Honorarvereinbarung gemäß § 2 Abs.1 und 2 GOZ, auch dann, wenn Sie mit dem gesetzlich versicherten Patienten eine Mehrkostenvereinbarung gemäß § 28 Abs. 2 Satz 2 SGB V vereinbaren möchten.

Analogberechnung: mehrschichtiger Aufbau verlorengangener Zahnhartsubstanz mit Kompositmaterial in Adhäsivtechnik einschließlich Lichthärtung als Vorbereitung zur Aufnahme einer Krone. Diese Leistung ist weder in der

GOZ noch in der GOÄ abgebildet. Zahnärztliche Leistungen, die nicht in der GOZ oder in dem für Zahnärzte geöffneten Bereich der GOÄ abgebildet sind, können gemäß §6 Abs.1 GOZ unter Beachtung bestimmter Kriterien analog berechnet werden. Welche nach Art, Kosten- und Zeitaufwand gleichwertige Leistung aus der GOZ bzw. GOÄ als „Analog-Leistung“ herangezogen wird, liegt im Ermessen des Zahnarztes. Urteile hierzu AG Charlottenburg, Urteil vom 08.05.2014, AZ.: 205C13/12 und AG Schöneberg, Urteil vom 05.05.2015, AZ.: 18C65/14.

Wir weisen Sie darauf hin, dass die Aufbaufüllung nach GOZ 2180 und auch als Analogposition nur „pro Zahn“ berechnet werden kann. Im Falle einer Erneuerung

der Aufbaufüllung darf diese erneut berechnet werden. Für gesetzlich versicherte Patienten, die bei der Erstversorgung eine Mehrkostenvereinbarung gemäß §28 Abs.2 Satz 2 SGB V unterschrieben haben, darf in der Gewährleistungszeit von 2 Jahren keine erneute Mehrkostenberechnung erfolgen. Hier muss dann eine reine Privatberechnung erfolgen.

Nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die PVS Mefa Reiss GmbH übernimmt keine Gewähr/Haftung. Für weitere Auskünfte stehen wir gern zur Verfügung: www.pvs-mefa.de; E-Mail: anfrage@pvs-mefa.de

Ihre Expertinnen für Fragen aus dem Bereich Zahnmedizin sind Jennifer Reichelt, Constanze Wehrle, Sabine von Goedecke und Doreen Hempel.

Beispiel:

Zahn	XY-Geb.Nr.	Leistung	Faktor	XY-Betrag
		Dentinadhäsiv befestigter, mehrfach geschichteter Kompositaufbau eines Zahnes gemäß § 6 Abs. 1 GOZ entspr. Geb.-Nr. XY: Originaltext Geb.Nr.		



Finanzierungsmodelle von Geräten und Einrichtungen

Anschaffung und Finanzierung von neuen Geräten für die Praxis sollten sich vor allem nach den individuellen Bedürfnissen richten und dazu die passende Form der Finanzierung gewählt werden. Liquidität, Nutzung und Verwertungsmöglichkeit der angeschafften Geräte sind bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigende Bestandteile.

Kredit

Der Kredit ist das klassischste Finanzierungsmittel, bei dem in der Regel ein Kaufvertrag mit einem Darlehen abgeschlossen und über eine Bank abgewickelt wird. Für die Rückzahlung des Darlehens werden vor Vertragsabschluss die Raten, der Darlehenszins und die Laufzeit, bestenfalls angepasst an die Nutzungsdauer, vereinbart. Ein weiteres Kriterium bei einem Kredit ist, dass die gezahlten Darlehenszinsen und jährliche Abschreibung steuerlich absetzbar sind. Eine weitere Finanzierungslösung ist der Abzahlungskauf. Der Unterschied gegenüber dem klassischen Kredit ist, dass diese Finanzierungsart vom Verkäufer – nicht von der Bank – gewährt wird.

Leasing

Bei einem Leasingvertrag erhält der Leasingnehmer ein zeitlich festgelegtes Nutzungsrecht für ein Objekt. Am Ende der Laufzeit kann der Leasingnehmer entscheiden, ob er das Gerät zum Restwert (im Leasingvertrag geregelt) kaufen oder es an den Leasinggeber zurückgeben möchte. Ein Leasingvertrag kann direkt über den Hersteller oder durch eine Leasing-Gesellschaft abgeschlossen werden.

Der Unterschied zu einem herkömmlichen Mietvertrag ist, dass der Leasingnehmer für die Wartung und Pflege selber verantwortlich ist und die Kosten dafür trägt. Anders als beim Mietvertrag ist die festgelegte Vertragsdauer nicht kündbar oder übertragbar. Zu beachten sind auch die hohen Gesamtkosten gegenüber eines normalen Kaufvertrages.

Durch die kurzen Laufzeiten ist es möglich, die Geräte stets auf einem aktuellen Stand der Technik zu halten. Leasing ist aufgrund der steuerlichen Vorteile beliebt, denn die Leasingraten sind absetzbar. Ein weiterer Vorteil ist, dass sich das Gerät fast selbst finanziert, da die Raten parallel zur Nutzung anfallen (Pay as you earn). Für den Fall, dass ein Gerät innerhalb der vereinbarten Frist irreparabel ist und die Leasingraten dennoch gezahlt werden müssen, sollte vorab über eine Versicherung oder über ein Full-Service-Paket nachgedacht werden. Die Kosten dafür werden zwar auf die Leasingraten angerechnet, können aber das Risiko senken.

Vorsicht bei sogenanntem „Null-Leasing“, denn dieser Begriff wurde nur zu Marketingzwecken entworfen. Hierbei handelt sich um einen Abzahlungskauf. Diese Verträge werben mit dem Angebot des Listenpreises, man erhält dadurch keinerlei Rabatte und zahlt meist doch mehr als den Listenpreis.

Mieten

Ein Mietvertrag ist zweckmäßig und rentabel, da die Vertragslaufzeit und die Kündigungsfrist kurz gehalten sind. Der Vorteil liegt darin, dass die gemieteten Geräte immer auf dem neuesten Stand der Tech-

nik sind. Grundlage des Mietvertrages ist, dass sich der Vermieter verpflichtet, die Wartung und Pflege zu übernehmen und dafür die Kosten trägt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Mietzahlungen steuerlich abzugsfähig sind.

Mietkauf

Der Mietkauf entspricht einem Mietvertrag mit dem eingeräumten Recht, das gemietete Gerät innerhalb einer bestimmten Frist käuflich zu erwerben. In dem Vertrag wird neben der Frist ein Kaufpreis festgelegt. Bereits gezahlte Mieten innerhalb dieser Frist werden dabei zum Teil oder vollständig angerechnet. Anders als beim Leasing geht das wirtschaftliche Eigentum sofort auf den Käufer über.

Öffentliche Fördermittel

Neben den oben genannten Finanzierungsmodellen für Geräte erhalten Sie unter www.foerderdatenbank.de (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) einen Überblick über Förderungsprogramme und Informationen zu öffentlichen Fördermitteln, die bei einem Praxiserwerb und -erweiterung oder einer Existenzgründung hilfreich sein können. Wir empfehlen, sich mit allen Finanzierungsmöglichkeiten ausgiebig zu beschäftigen, Vertragsinhalte und auch das Kleingedruckte genau durchzulesen, und zusätzlich Ihren Steuerberater zu Rate zu ziehen, bevor Sie sich für eine Finanzierung entscheiden.

Henning Richter

Inhaber Gerl Consult GmbH

Referenten – Coaches – Trainer

Sie möchten Ihr Profil veröffentlichen?
Sie suchen Referenten / Coaches / Trainer?

Referenten, Trainer, Coaches und Redner der Dentalbranche können sich auf der neuen Plattform www.dentalreferenten.de einheitlich präsentieren. Den suchenden Unternehmen wird somit eine übersichtliche Darstellung ermöglicht. Die, die der Branche „etwas zu sagen haben“, können so künftig schnell und gebündelt nach verschiedenen Suchoptionen selektiert, gefunden und gebucht werden.

Die Referenten können durch ihre ausführliche Profildarstellung mit zahlreichen Verknüpfungen neue Kunden gewinnen und Aufträge generieren. Die Veröffentlichung einer unbegrenzten Anzahl ihrer Seminare, Veranstaltungen und Medien, wie z. B. Publikationen, ist möglich.

Interessant ist die Seite für alle Unternehmen der Dentalbranche, die Veranstaltungen oder Fortbildungen planen. Von der Zahnarztpraxis, dem Labor, über Industrie und Handel bis hin zu Dienstleistungsunternehmen, und gleichzeitig auch für Praxen und Firmen der Branche, die interne Fortbildungen, Trainings, Mitarbeiterschulungen oder Coachings planen. Die Arbeitgeber können z. B. Trainer für Kommunikation, Abrechnung und Qualitätsmanagement finden, aber auch Referenten für den Bereich Recht, Marketing, Software, Zahnmedizin oder Zahntechnik.

DENTALreferenten

Referentensuche Referenten "LIVE" Referentenanfrage Referentenbereich

Ich suche Referenten...

für:

- Coaching
- Fernlehrgänge
- Inhouse-Seminare
- Seminare
- Training
- Vorträge
- Webinare
- Workshops

Stichwortsuche

IHR Nutzen als Dentalunternehmen:

- Referenten und Trainer finden
- Suche nach Experten
- Breitgefächerte Themenauswahl
- Kostenlose Referentenanfragen
- Referenten "LIVE" erleben
- Medien entdecken

Sie möchten sich hier präsentieren?

Claudia Hofheinz
41539 Dormagen

Christa Maurer
88131 Lindau

Kontaktieren Sie uns!
06126 22 90 410
mail@dentalreferenten.de

Reinhard Homma
76275 Ettlingen

Ein Dienstleistungsangebot vom
QUINTESSENZ VERLAG
In Kooperation mit
jobDENTAL
Ihre persönliche Beratung
T +49 (0)6126 . 22 90 410
@ mail@dentalreferenten.de

DENTALreferenten

Referentensuche Referenten "LIVE" Referentenanfrage Referentenbereich

Ich suche Referenten...

für:

- Coaching
- Fernlehrgänge
- Inhouse-Seminare
- Seminare
- Training
- Vorträge
- Webinare
- Workshops

IHR Nutzen als Referent / Coach / Trainer:

- Kunden gewinnen
- Aufträge generieren
- Profildarstellung
- Referentenanfragen potentieller Auftraggeber
- Veröffentlichung Ihrer:
 - Medien
 - Seminare und Veranstaltungen
 - Referenzen
 - Social-Media-Accounts



Akademisches Forum – Praxisnahe Fortbildungen zu einem fairen Preis

Entdecken Sie die attraktiven Veranstaltungen des dentaltrade Akademischen Forums. Behandelt werden ausschließlich Themen, die für den Praxiserfolg bedeutend sind. Wir legen dabei besonderen Wert auf praxisnahe Fragestellungen mit einer guten Umsetzbarkeit der Inhalte. Unsere erfahrenen Referentinnen und Referenten wissen, worauf es in der Praxis ankommt. Sichern Sie sich einen der begehrten Seminarplät-

ze und steigern Sie Ihren Praxiserfolg. Die Teilnahmegebühr an Seminaren des Akademischen Forums beträgt 69,- EUR pro Person.

10.06.2016, ab 14:00 Uhr	Stuttgart, Parkhotel Messe-Airport
24.06.2016, ab 14:00 Uhr	Herrsching am Ammersee, Seehof Herrsching
17.09.2016, ab 10:00 Uhr	Bremen, Daimler AG Werk (Kundencenter), inkl. Fahrsicherheitstraining
07.10.2016, ab 14:30 Uhr	Frankfurt am Main, Hotel Ramada (Messe)
14.10.2016, ab 14:00 Uhr	Berlin, Hotel Abion Spreebogen
28.10.2016, ab 14:00 Uhr	Aachen, Hotel Pullman Quellenhof



Candulor AG – Momentaufnahme

Entdecken Sie persönliche Momentaufnahmen auf dem **Prothetik Day in Zürich am 28. Oktober**. Dabei sind renommierte Professoren und Fachleute: Zu Beginn wird ZTM Jürg Stuck einige persönliche Erinnerungen mit uns teilen. Nachfolgend widmet sich Prof. Dr. Schimmel, Universität Bern, dem Patienten der

Zukunft. Prof. Dr. Wahlmann setzt sich mit der Thematik „Smile Design – Nur bei Veneers?“ auseinander. Danach beschreibt ZTM Langner anhand einer Freundsituation, wie man Zähne, Kieferkamm und Implantate in der kombinierten Prothetik erhalten kann. ZTM Frigerio beschäftigt sich mit erschwinglichen und ästhetisch Implantatversorgungen. Über das Prinzip eines genialen Lösungsansatzes der autonomen Kaustabilität spricht anschliessend Martin Hauck. Prof. Dr. Beuer MME, Charité Berlin, gibt einen Überblick über verfügbare digitale Systeme, vergleicht diese mit konventionellen Workflows und arbeitet Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede heraus. Im Bonus-Vortrag geht es um Momentaufnahmen des Fotografen und Buchautors Robert Bösch zum Thema Extremfotografie. Seien Sie dabei und melden Sie sich online über unsere Webseite candulor.com/prothetik-day an!



ladiesdentaltalk.

Starke Frauen, starke Branche!

PowerfulMe! Krafttank-Workshops speziell für Zahnärztinnen: Was macht Sie aus? Was möchten Sie verändern? Wie können Sie Ihr unternehmerisches Profil schärfen? Finden Sie es heraus und tanken Sie Kraft!

Am 10.06. in Bremen; 17.06. in Köln; 23.09. in Stuttgart; 08.10. in Kassel; 11.11. in Berlin und 25.11. in Düsseldorf.

Die nächsten Netzwerkabende:

- **Mainz, 6. Juli:** „Patientenaufklärung und Dokumentation leicht gemacht“ mit Jennifer Langkau, (synMedico) sowie „Patientenrecht und Zahnarztspflicht“ mit Stephanie Lamp (Lyck + Pätzold healthcare.recht) im Restaurant „La Brasserie“
- **Hannover, 7. September:** „Im Anderen das Besondere sehen: Multikulti als Chance für Vielfalt“ mit Jasmin Arbabi-an-Vogel, Geschäftsführerin des Interkulturellen Sozialdienstes Hannover im Bistro Schweizerhof
- **Stade, 14. September:** „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen“: Interview mit ZTM Karen Suter und exklusive Labor-Führung zu Frästechnik und 3-D-Drucker im Suter Dental-Labor
- **Frankfurt, 28. September:** „Die Stärken der Frauen mit Kleidung zum Ausdruck bringen“ mit Sevinc Yerli, Gründerin des Modelabels „Chili Bang Bang!“

Über den Dächern Berlins



Am 18. März 2016 lud Dr. Dana Weigel zum zweiten Ästhetischen Forum der DGÄZ in Zusammenarbeit mit dem Dentista e. V. in den Private Roof Club ein. In gemütlicher Atmosphäre und kulinarisch bestens versorgt wurden die Teilnehmer aktiv in drei herausfordernde zahnmedizinische Fälle einbezogen. Die Gastgeberin und ihre drei Experten, Prof. Dr. Florian Beuer, PD Dr. Dr. Michael Stiller und ZTM Jürgen Mehrhof, stellten die Patienten-Fälle nicht in einem Referat vor, sondern entwickelten die Fälle mit den Teilnehmern zusammen, diskutierten die Behandlungsmöglichkeiten und begründeten ihre gefällten Entscheidungen.

Was als Experiment begann, wurde über den Abend ein großer Erfolg, von Anfang an war das Publikum involviert und brachte sich mit vielen Ideen konstruktiv in die Diskussion ein. Es zeigte sich, dass auf den ersten Blick scheinbar einfache Fälle manchmal echte Herausforderungen werden können, dass Therapiepläne auch einmal komplett über den Haufen geworfen werden müssen, um den Patienten nachhaltig versorgen zu können und dem Wunsch nach optimierter Ästhetik nachzukommen. Und manchmal müssen auch noch zusätzliche Spezialisten hinzugezogen werden, z. B. MKG-Chirurgen oder Zahntechniker. Fragen zu verwen-

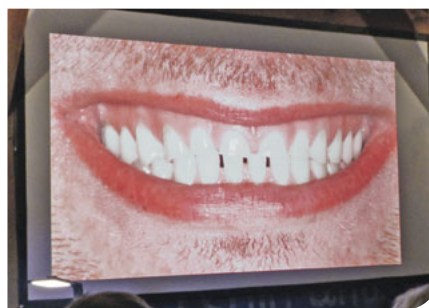
deten Materialien wurden genau so diskutiert wie Fragen zu Möglichkeiten der Implantation oder wie Knochenaufbau in welcher Situation am besten durchgeführt wird. Es zeigte sich auch, dass Zahnärzte manchmal auch als Psychotherapeuten gefordert sind, denn in einem der vorgestellten Fälle konnte zahnmedizinisch die Ursache des Zahnhartsubstanzverlustes nicht erklärt werden, sie muss also im Verhalten des Patienten zu suchen sein.

Die Form der Fallpräsentation sorgte dafür, dass die Teilnehmer quasi Mitbe-

handler wurden, jeder überlegte bei sich, wie er diesen Fall bearbeiten würde und brachte sich ein. Und ich bin mir sicher, dass an diesem Abend nicht nur die Teilnehmer viel gelernt haben.

Der Abend klang mit weiterem Fachgesprächen und exzellentem Essen aus. Und Gastgeberin Dr. Weigel freut sich schon auf das nächste Ästhetische Forum über den Dächern Berlins.

Friederike Zelke
Quintessenz Verlag



Die News der Dentalwelt auf einen Klick*

Werbefrei. Kostenfrei. Anmeldefrei.



newsreader.vita-zahnfabrik.com



* natürlich auch mobil

VITA shade, VITA made.

VITA



... hieß es auch im Herbst 2015 wieder für Zahnärzte, Assistenzzahnärzte, zahnmedizinische Fachangestellte und Zahntechniker auf der Costa Mediterranea, auf der die dentale Kongress-Schiffreise



stattfand. Nicht nur die schönsten Städte der Adria lockten die Teilnehmer, auch die Referenten aus Wissenschaft, Klinik und Praxis erhöhten die Attraktivität der Reise und deckten mit ihrem Angebot wichtige Bereiche der modernen Zahnheilkunde ab. Neben Informationen und Best Practices bot das Treffen seinen Teilnehmern viel Zeit und Raum für Diskussionen, Wissenstransfer und lockere Netzwerkmöglichkeiten.

Die Teilnehmer konnten aus einem vielseitigen und spannenden Programm wählen. Von Vorträgen zur modernen Materialbestellung & Warenwirtschaft mit Barcode und Scanner, über Einsatzmöglichkeiten des CEREC bis hin zu den verschiedenen Anwendungsspektren des Lasers, wurde der Fokus der Inhalte auf das komplette Spektrum der Zahnarztpraxis gelegt und nicht nur auf einzelne Teilbereiche.

Auch zeitgemäße Marketingthemen, wie das Empfehlungsmanagement in Zeiten von Social Media oder Marketingkonzepte für Dentallabore im digitalen Zeitalter, waren Teil des umfangreichen Weiterbildungsangebots. Die Möglichkeiten, innovative Methoden in Workshops praktisch vor Ort zu vermitteln in Ergänzung zu den Fachvorträgen aus Wissenschaft und Praxis, sind eine gute Voraussetzung, um Theorie und Praxis nachhaltig zu verknüpfen. Das breite Angebot der dentalen Kongressreise wird in jedem Jahr besser angenommen, sodass viele Praxisinhaber sie zum Anlass nehmen, sich mit ihrem ganzen Team weiterbilden zu lassen und durch das angenehme Ambiente auch den Teamgeist zu stärken.



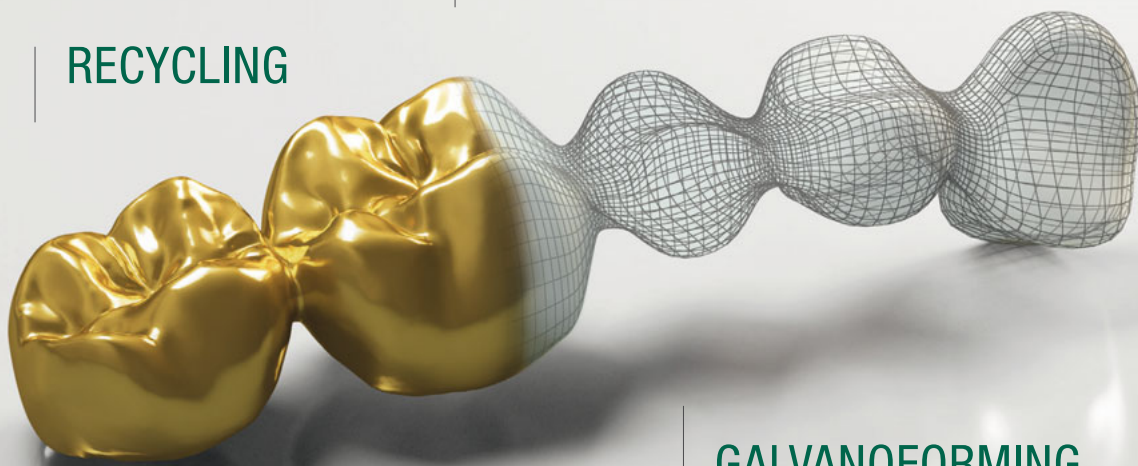
Auch in diesem Jahr wird es wieder ein interessantes und abwechslungsreiches Fortbildungserlebnis für das ganze Praxisteam geben. Weitere Infos zur Reise 2016 unter: [https:// www.henryschein-dental.de/~media/DE/Fortbildung/Kongressschiffsreise/HS-Kongressschiffsreise-2016.ashx?hssc=4](https://www.henryschein-dental.de/~media/DE/Fortbildung/Kongressschiffsreise/HS-Kongressschiffsreise-2016.ashx?hssc=4)

C.HAFNER: DIE NEUE WELT DER EDELMETALL TECHNOLOGIE

RECYCLING

EDELMETALL-
FRÄSEN

LEGIERUNGEN



GALVANOFORMING

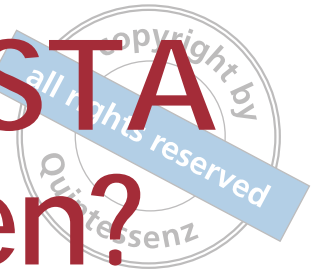
SERVICES

C.HAFNER gehört zu den führenden europäischen Anbietern von Produkten und Dienstleistungen im Bereich der Edelmetall-Dentaltechnologie. Als familiengeführtes Unternehmen setzen wir auf innovative und wirtschaftliche Produkte, hohe persönliche Kundenorientierung und höchste Umweltstandards – aus Überzeugung und Tradition. **Mehr Informationen unter Tel. +49 7044 90 333-333 oder c-hafner.de**

C.HAFNER GmbH + Co. KG
Gold- und Silberscheideanstalt
71299 Wimsheim · Deutschland

Telefon +49 7044 90 333-0
dental@c-hafner.de
www.c-hafner.de

C.HAFNER 
Edelmetall · Technologie



Sie möchten DENTISTA regelmäßig beziehen?

Dann abonnieren Sie sie doch ...



DENTISTA
WISSENSCHAFT | PRAXIS | LEBEN

Chefredaktion: Friederike Zelke
4 Ausgaben im Jahr € 48,-



**KOMPETENT.
UNTERHALTSAM.
WEIBLICH.**

... denn dafür gibt es gute Gründe:

Das Fachjournal DENTISTA ist die einzige deutschsprachige Zeitschrift mit Fokus auf Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen. Es stellt praxisrelevante Themen rund um Zahnmedizin, Medizin, Familie und Berufstätigkeit in kurzen und prägnanten Beiträgen dar und lädt zum Informieren und Schmökern ein. DENTISTA versteht sich als informierende und serviceorientierte Begleiterin durch Wissenschaft, Praxis, Labor und Leben.

DENTISTA erscheint seit 2007 viermal jährlich. Sie ist offizielles Organ des Verbandes Dentista e.V. und wird an dessen Mitglieder verschickt.

DENTISTA erscheint ab sofort im Quintessenz Verlag.

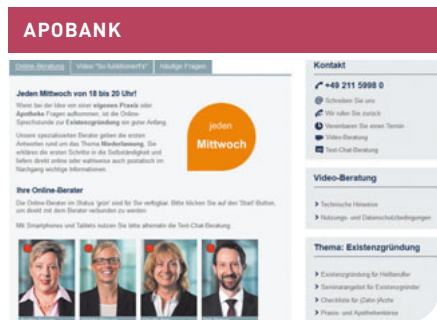
Ihre Vorteile

- Für Frauen interessante Themen der Zahnmedizin werden in kurzen, informativen Beiträgen diskutiert. Tipps zur Praxisorganisation und Infos über die Zahnmedizin hinaus laden zum Schmökern ein.
- Als Organ des Dentista e.V. berichtet die Zeitschrift exklusiv von der Verbandsarbeit.
- Kostenloser Online-Zugang mit Recherchemöglichkeiten ab 2016 unter: dentista.quintessenz.de
- Kostenloser Zugang zur „Quintessenz Journals“ App:



Abonnieren: abo@quintessenz.de | www.quintessenz.de/dentista

 QUINTESSENZ VERLAG



Online-Sprechstunde zur Existenzgründung

Die Gründung einer Praxis oder Apotheke gehört zu den wichtigsten Schritten im Leben eines Heilberufers. Die beratenden Gespräche auf dem Weg dorthin sind ein wesentlicher Bestandteil des Dienstleistungsangebots der Deutschen Apotheker- und Ärztebank (apoBank). Inzwischen ist dieser Service auch online verfügbar: Jeden Mittwochabend von 18 bis 20 Uhr beantworten spezialisierte Berater via Video- oder Text-Chat Fragen zur Existenzgründung.

Wer eine Niederlassung plant, hat viele Fragen: Was kostet eine eigene Praxis? Wie finde ich einen geeigneten Standort? Wie viel betriebswirtschaftliches Know-how benötige ich? Die Online-Sprechstunde zur Existenzgründung ermöglicht, bequem von Zuhause aus die ersten Antworten und Informationen bei Experten einzuholen. Der digitale Kanal bietet darüber hinaus eine gute Gelegenheit, sich auf ein ausführliches Beratungsgespräch in der Filiale vorzubereiten.

„Die Online-Beratung zur Existenzgründung eignet sich auch besonders gut für Zahnärzte, die noch abwägen, ob sie den Schritt in die Selbständigkeit tun sollen“, sagt Andreas Onkelbach, verantwortlich für das Privatkundengeschäft der apoBank. „Unsere spezialisierten Berater geben einen ersten Überblick, wie der Weg in die eigene Niederlassung aussehen kann und welche Unterstützung die apoBank und ihr Partnernetzwerk auch in organisatorischen, steuerrechtlichen oder juristischen Angelegenheiten bieten.“

Weitere Informationen auf:

www.apobank.de/wie-lasse-ich-mich-nieder



CGM Z1.PRO steigert den Praxiswert

Der Fokus der Software CGM Z1.PRO liegt auf einer spürbaren Zeitersparnis bei allen Anwendungen und der optimalen Auswertungsmöglichkeit der Patientenstammdaten. Dabei kann CGM Z1.PRO mehr als nur abrechnen: Das innovativste Zahnarztinformationssystem am Markt stellt alle Patientenstammdaten nach einem Wechsel von CGM Z1 auf Z1.PRO ohne Datenverlust zur Verfügung. Durch die Implementierung von CGM Z1.PRO ist die Praxis auch „Telematikinfrastruktur ready“.

Mit dem personalisierten Startbildschirm lässt sich CGM Z1.PRO mühelos an das Corporate Design der Praxis anpassen. Die Favoritenliste ermöglicht jedem Mitarbeiter direkten Zugriff auf die von ihm am häufigsten verwendeten Funktionen und spart so Zeit bei täglichen Routineabläufen. Durch die Skalierbarkeit von CGM Z1.PRO passt sich die Softwareoberfläche jedem beliebigen Endgerät an und stellt die angezeigten Inhalte optimiert dar. Mit Modulen wie Praxis-Status, CGM Praxisarchiv oder der Leistungserfassung können bis zu 60 % Zeit eingespart werden.

Eine Effizienzsteigerung gelingt mit CGM Z1.PRO auch über die volle Ausschöpfung der Potenziale der vorhandenen Patientenstammdaten. Das macht ein leistungsfähiges Recallsystem möglich. Neben der verbesserten Ausschöpfung des vorhandenen Patienten-Potenzials spart die Praxis mit der Z1-Expertenanalyse 50 % der Zeit bei der Abrechnungskontrolle und genießt die Sicherheit, dass alle erbrachten Leistungen mit den richtigen Kommentaren und Begründungen abgerechnet werden.

www.cgm-dentalsysteme.de



Präzision auf kleinstem Raum

In der Endodontie gibt es für viele ausgeklügelte Arbeitshilfen mittlerweile attraktive Einsteigermodelle. Sie ermöglichen Zahnärzten, die noch keine umfangreichen Erfahrungen in der Königsdisziplin der Zahnheilkunde sammeln konnten, schnell verlässliche Ergebnisse zu erzielen. Mit dem CanalPro Apex Locator Compact stellt der Dentalspezialist COLTENE erstmals eine praktische Pocketversion seines beliebten Endometriegeräts vor. Speziell für Newcomer im Bereich der Endodontie entwickelt, verfügt der knapp 60 g leichte Längenmesser über alle klassischen Funktionen des hochpräzisen Originals. Mit nur 93 x 54 x 13 mm zeichnet sich der batteriebetriebene Apex Locator Compact vor allem durch sein platzsparendes, ergonomisches Design aus.

Auf dem LCD-Display verfolgt der Zahnarzt das Vordringen der Feile im Kanal und erhält kontinuierlich Rückmeldung über die Position des Instruments. Einer Überinstrumentierung wird so vorgebeugt. Gleichzeitig erlaubt die virtuelle Apex-Funktion das Markieren eines bestimmten Abstands zum Ende des Wurzelkanals. Im Gegensatz zu herkömmlichen Endometriegeräten agieren beide Messfrequenzen wechselständig. Die Ermittlung der Signalstärke, nicht der Signalamplitude oder Phase macht die Messung dadurch weniger anfällig für elektromagnetische Störungen. Für eine exakte Längenbestimmung muss der untersuchte Kanal nicht zusätzlich befeuchtet werden.

Der benutzerfreundliche CanalPro Apex Locator Compact ist ab sofort im Dentalfachhandel erhältlich. Geliefert wird er komplett mit rutschfestem Sockel, je 2 Lippen- und Feilenclips, einer Messsonde und weiterem Zubehör.

www.coltene.com



DENTSPLY-SIRONA



Rundum eine saubere Sache: Behandlungseinheiten von Dentsply Sirona

In der Zahnarztpraxis nimmt Hygiene einen großen Stellenwert ein. Darunter fällt nicht nur die hygienisch einwandfreie Aufbereitung der Medizinprodukte. Auch das Wasser in den Behandlungseinheiten muss bestimmte hygienische Anforderungen erfüllen. So empfiehlt die Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention beim Robert Koch-Institut (KRINKO) die Verwendung einer Behandlungseinheit mit einem Betriebswasserdesinfektionssystem.

Das Hygienekonzept, das Dentsply Sirona Treatment Centers bei den Behandlungseinheiten der neuen Generation anwendet, integriert daher eine Desinfektionsanlage, die dem Betriebswasser kontinuierlich ein Entkeimungsmittel beimengt und die auch zur autarken Wasserversorgung eingesetzt werden kann. Der eingebaute „freie Auslauf“ verhindert zusätzlich, dass Wasser aus der Behandlungseinheit zurück ins Trinkwassernetz fließt. Darüber hinaus garantiert eine automatische Sanierfunktion die regelmäßige intensive Keimreduktion. Mithilfe eines integrierten Reinigungsadapters können auch die Instrumentenschläuche automatisch durchgespült werden, was zusätzlich der Vermehrung von Keimen im Wasser entgegenwirkt. Auch die Saugschläuche der Einheit, die das Wasser transportieren, müssen regelmäßig gereinigt werden. Dafür bietet das Hygienekonzept eine chemische Saugschlauchreinigung, bei der sich die Konzentration des Reinigungsmittels individuell einstellen lässt.

Damit bietet das Hygienekonzept nicht nur höchste Hygienestandards für das Praxisteam, sondern auch einen nachhaltigen Umgang mit dem Wasser.

www.dentsplysirona.com/de



IVOCLAR VIVADENT



Adhese Universal: Fünf Sterne nach klinischer Untersuchung

Das renommierte US-amerikanische Fachmagazin „The Dental Advisor“ hat dem Universal-Adhäsiv Adhese Universal von Ivoclar Vivadent ein ausgezeichnetes klinisches Rating von 99 % nach einem Jahr bescheinigt.

Die Ausgangslage: Im Rahmen einer klinischen Untersuchung wurden 83 direkte und indirekte Restaurationen mit Adhese Universal eingesetzt. Das Adhäsiv kam dabei in allen Restaurationsklassen zur Anwendung. 73 der eingesetzten Restaurationen standen nach einem Jahr für die Nachuntersuchung zur Verfügung. Die Resultate: 99 % waren nach einem Jahr Tragezeit noch in situ. 95 % der Restaurationen zeigten keinerlei Anzeichen einer Randverfärbung. Hinzu kommt: Bei keinem einzigen der Probanden traten postoperative Sensibilitäten auf. „Excellence – 5 Stars“ lautete daher das Rating des „Dental Advisor“. Es handelt sich um die höchstmögliche Bewertung, die das Magazin vergibt.

Die Anwender lobten bei dieser Gelegenheit die Vielseitigkeit des Adhäsivs, das sich sowohl für die Self-Etch- als auch für die Total-Etch-Technik eignet. Auch die praktische Anwendung des VivaPen-Dosiersystems kam bei den Testern gut an.

www.ivoclarvivadent.com



KOMET



Perfekte Sicht und Sicherheit

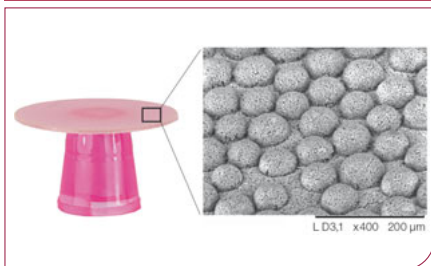
Den EndoGuard gibt es in einer kleineren und einer längeren Version. Die Größe 012 eignet sich besonders gut für die Präparation enger Zugangskavitäten. Der längere 315er Schaft erlaubt ein komfortables Arbeiten unter dem Mikroskop. Nach initialer Öffnung der Pulpakammer erleichtert der EndoGuard durch den Abtrag von Dentinüberhängen die Sicht auf die Kavität. Der geradlinige Zugang zum Wurzelkanalsystem minimiert die Gefahr einer Kanaltransportation sowie das Risiko einer Feilenfraktur. Die Querhiebverzahnung sorgt für ein besonders effizientes, ruhiges Arbeiten und dank seiner glatten, nicht verzahnten Spitze bleibt der Pulpakammerboden unversehrt. Aufgrund der konischen Instrumentenform kann die Präparation von Unterschnitten weitestgehend vermieden werden, wodurch kein infiziertes Gewebe im Pulpakavum verbleibt. Damit bietet der EndoGuard beste Prognosen für den endodontischen Erfolg.

Auch der PathGlider für die maschinelle Präparation des Gleitpfades ist in mehreren Größen verfügbar: neben den Längen L21 und L25 jetzt auch in Länge L31, jeweils in den Größen 015 und 020. Dank hochflexiblem Nickel-Titan und nicht schneidender Instrumentenspitze folgt er dem Kanalverlauf optimal und reduziert das Risiko von Kanalverlagerungen und Stufenbildungen. Aufgrund seines Tapers von .03 ebnet er den nachfolgenden maschinellen Feilen den leichten und sicheren Weg durch den Kanal. Grundsätzlich ist er mit jedem Feilensystem kombinierbar und sorgt dank seines einzigartigen Drachenquerschnitts für glatte Kanalwände und eine gute Kontrolle der Feile.

www.komentdental.de



SHOFU



3-D-Technologie für die Politur von Komposit-Restaurationen

Die roten Super-Snap X-Treme-Scheiben der Firma SHOFU Dental stellen eine Besonderheit dar: Sie weisen erstmals eine 3-D-Beschichtung auf, die das Zusetzen oder Verklumpen der Scheibenoberfläche und Sekundärkratzer durch Polierstaub sicher verhindert. Der Grund: Zwischen den homogen verteilten, halbkugelförmigen Partikeln kann sich der Politurabrieb ablagern und wird automatisch nach außen transportiert. So ermöglichen die Scheiben dem Anwender, einfach und schnell einen sehr hohen Glanzgrad mit einer extrem niedrigen Oberflächenrauigkeit zu erzielen.

Für ein komfortables, zügiges Polieren ohne Wechseln oder Umdrehen sind die Super-Snap X-Treme-Polierscheiben (Mini- oder Standarddurchmesser) beidseitig mit Aluminiumoxid beschichtet. Da sie kein metallisches Zentrum haben, können versehentliche Beschädigungen und Verfärbungen des Komposits oder der angrenzenden Zahnhartsubstanz nahezu ausgeschlossen werden.

Für ein einfaches Handling und Auswechseln sind die Scheiben mit elastischen Trägern versehen, die sicher und schnell auf das Mandrell aufgesetzt werden können. Dank ihres stabilen Halts erhält der Anwender während der Politur eine maximale Kontrolle über die Scheiben – für mehr Effizienz und Sicherheit und maximalen Hochglanz!

www.shofu.de



STRAUMANN



„Exklusiv für Sie“ – Infotainment in besonderer Atmosphäre

Mit der Fortbildungsreihe „Exklusiv für Sie“ richtet sich das Angebot der Straumann Akademie wieder speziell an die weibliche Zielgruppe. Auch dieses Jahr konnten wieder renommierte Referenten und Referentinnen für das Programm gewonnen werden. Bereits am 10. und 11. Juni finden zwei Nachmittage mit Frau Dr. Anne Bauersachs und Nadja Alina Jung in Würzburg statt, die sich den Themen „Auf Wachstumskurs – Das 1x1 der Neupatientengewinnung“ und „Durchmesserreduzierte Implantate – Induktionen, Prognose und Alternativen“ widmen. Ein exklusives Rahmenprogramm in Form eines Weinseminars rundet die Fortbildung ab und gibt die Möglichkeit zum konstruktiven Austausch und individuellen Netzwerken. Weitere „Exklusiv-Für-Sie“ Fortbildungen folgen in Wolfsburg und Stuttgart.

Speziell für Zahntechnikerinnen wurde letztes Jahr die Fortbildungsreihe erweitert. Straumann knüpft in diesem Jahr an den Erfolg der Veranstaltung von 2015 an und offeriert am 18. November in Stuttgart erneut eine Fortbildung exklusiv für diese Zielgruppe. Dabei geht es um die Themen „Digitales Arbeiten – leicht gemacht in Praxis und Labor“ und „CAD/CAM Präzision mit Straumann® CARES®“. Hier werden vielfältige Lösungen für eine erfolgreiche Digitalisierung in Bezug auf zahn- und implantatgetragenen Zahnersatz aufgezeigt. Wieder wird es einen Abend der besonderen Art geben, welcher mit einem „Kniggedinner“ abgerundet wird.

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen „Exklusiv für Sie“ finden Sie auf www.straumann.com/kurse oder über die Straumann Akademie-App.

www.straumann.com



TEPE



Effektive Interdentalreinigung leicht gemacht

Mundhygiene beginnt auch in den Zahnzwischenräumen. Zur wirkungsvollen Karies- und Parodontitisprävention entwickelt TePe Prophylaxeprodukte für eine effiziente Interdentalreinigung. Nun wurde ein neues interdentes Reinigungsinstrument eingeführt – der TePe EasyPick™. Als Ergänzung zu Zahnseide und Interdentalbürste konzipiert, überzeugt der Dental-Stick mit Reinigungslamellen aus Silikon und Polyamid durch seine einfache, schonende und gründliche Anwendung. Dies bestätigt sich auch durch die Verleihung des „Red Dot Awards: Produktdesign 2016“. Der Dental Stick setzte sich gegen 5200 Bewerbern aus 57 Nationen durch. Die Jury des Red Dot Design Award würdigte die hohe innovative, qualitative, funktionale und ökologische Güte des prämierten TePe-Zahnpflegeprodukts.

Die neueste Entwicklung von TePe ist das TePe Dental Tape. Sein breites und widerstandsfähiges Band entfernt gezielt bakterielle Zahnbeläge, die Karies und Parodontitis verursachen können. Die mit Bienenwachs imprägnierte, flach und reißfest strukturierte Zahnseide gleitet leicht auch durch enge Zahnzwischenräume. Frischer Minzgeschmack sorgt für ein angenehmes Atemgefühl. Das hocheffektive Neuprodukt zur Oralhygiene ist in der Größe 40 m erhältlich. Neben Interdentalbürsten, Dental Sticks und drei Spezial-Zahnseiden steht mit dem TePe Dental Tape nun auch eine breite, flache und gewachste Lösung für die einfache und effektive Reinigung der Zahnzwischenräume zur Verfügung.

www.tepe.com/de



8. Hirschfeld-Tiburtius Symposium

Neues Denken, neues Handeln – neues Entscheiden?

Von vielen Seiten kommen Neuerungen auf Praxis und Labor zu – neue Produkte, neue Vorgehensweisen, neue Erkenntnisse, Ansichten, Einsichten. Was nutzt das im beruflichen Alltag? Das Symposium greift solche aktuellen Themen auf und vermittelt Fakten zur sicheren Entscheidungsfindung.

Samstag, 18. Juni 2016
10.00 bis 18.00 Uhr

**Kaiserin-Friedrich-Stiftung,
Berlin**
Robert-Koch-Platz 7
10115 Berlin-Mitte



Veranstalter: Dentista e. V.

Infos&Anmeldung:
<http://dentista.de/hts-symposium/>



Dentista e.V. – Berufsverband und unabhängiges
Forum für Zahnärztinnen und Zahntechnikerinnen



Das Programm des Symposiums

Anmeldung / Kaffee / Ausstellung

Eröffnung: Dr. Susanne Fath M.Sc., Präsidentin

Verleihung des Wissenschaftspreises 2016

PD Dr. Ingrid Peroz, Charité, Wissenschaftliche Leiterin
gemeinsam mit Dr. Susanne Fath

Einführung in das fachliche Programm des HTS

Parodontal geschädigte Zähne – welche Konsequenzen sind für die prothetische Rekonstruktion zu erwarten?

Dr. Daniel Pagel MSc., Berlin
Diskussion

Kaffeepause / Ausstellung

Anmoderation Dr. Susanne Fath

Karies – was ist dran an Infiltration und selektiver Kariesentfernung?

PD Dr. Falk Schwendicke, Charité

Anmoderation Dr. Susanne Fath

Undichte Implantate – Relevanz für die Periimplantitis?

Prof. Dr. Katja Nelson, Freiburg
Diskussion

Mittagspause / Ausstellung

Anmoderation Dr. Susanne Fath

Komposit in der Prothetik – Rollenwandel eines Werkstoffs?

ZTM Nena von Hajmasy, Köln

Zwischenmoderation Dr. Susanne Fath

Gender Dentistry – müssen wir zwischen Patienten und Patientinnen unterscheiden?

PD Dr. Dr. Christiane Gleisser, Friedberg
Diskussion

Kaffeepause / Ausstellung

Anmoderation Dr. Susanne Fath

Parodontitis – wie hilft uns systemisches Denken bei Diagnostik und Therapie der Entzündung?

Dr. Heinz-Peter Olbertz, Troisdorf, GZM
Diskussion

Zwischenmoderation Dr. Susanne Fath

Vollkeramik und Funktion – geht das zusammen?

Was müssen Praxis und Labor beachten?

PD Dr. Ingrid Peroz und Prof. Dr. Peter Pospiech, Charité

Summary & Get Together

Zusammenfassung des Kongresstages

PD Dr. Ingrid Peroz, Wissenschaftliche Leiterin

Abschlussworte

Dr. Susanne Fath M.Sc., Präsidentin Dentista e. V.

Anschließend: **Get Together**

BEGO



Neue Implantatverpackung bei BEGO Implant Systems

Ab Mai 2016 führt BEGO Implant Systems ein neues Verpackungskonzept für seine Dentalimplantate ein. Die Handhabung wird dadurch deutlich verbessert. Das Implantatfläschchen ist im sterilen Blister verpackt und beinhaltet einen optimierten Implantathalter mit Implantat, Einbringpfosten und Verschlusschraube. Der Einbringpfosten ist für die navigierte Chirurgie angepasst und ermöglicht die Insertion der Implantate durch die BEGO Guide-Masterhülsen. Die Entnahme der Bauteile ist einfach und intuitiv. Eine sichere Identifikation der vorliegenden Implantatlinie hinsichtlich Durchmesser und Länge ist durch eine individuelle Markierung auf dem Deckel der neuen Primärverpackung gegeben. „Wir möchten darauf hinweisen, dass es in der Übergangsphase zu Lieferungen in bisheriger und/oder neuer Verpackungsform kommen kann“, sagt Dipl.-Ing. André Henkel, Produktmanagement der BEGO Implant Systems. Die Umstellung der Implantatverpackungen soll weltweit möglichst schnell abgeschlossen sein, richtet sich aber nach behördlichen Zulassungen.

DENTINA



DENTINA – Ihre Freundin im Dentalversand wird 40!

Mit einem kleinen Sortiment von 50 Produkten erblickte DENTINA vor 40 Jahren das Licht der Dentalwelt. Heute ist sie zu einer treuen Freundin geworden, die Zahnärztinnen und Zahnärzte, Zahntechniker und ihre Teams durch den Praxisalltag begleitet. Im neuen Katalog präsentiert DENTINA mit dem deutlich erweiterten CAD/CAM-Sortiment mehr als 20 000 Produkte, Innovationen und Serviceleistungen. Ihren runden Geburtstag feiert DENTINA ein ganzes Jahr lang mit vielen Aktionsangeboten und Kundenvorteilen in 2016. DENTINA bietet Verbrauchsmaterial, Kleingeräte, Instrumente, Laborbedarf oder ein großes Angebot zum Thema Röntgen, Abformung, Füllung. Der Kundenservice berät persönlich und kompetent – ob mit Informationen rund um die Produkte oder mit schneller und individueller Hilfe im Tagesgeschäft. Ein besonderer Vorteil ist der praktische Abrufservice, der es den Kunden ermöglicht, größere Mengen in einer Einzelbestellung zu ordern und je nach Bedarf in Teilen liefern zu lassen. Der Blick in den DENTINA-Online Shop lohnt sich auf jeden Fall unter www.dentina.de oder unter info@dentina.de.

CanalPro™ SyringeFill

Innovatives, modulares System für sicheres und effizientes Befüllen von Spritzen mit Spüllösungen

- Schutz vor Kontamination
- Sichere und saubere Dosierung
- Zeitsparende Ein-Handbedienung
- Materialverlust wird verhindert

Spart Zeit und führt zu besseren Ergebnissen



NTI

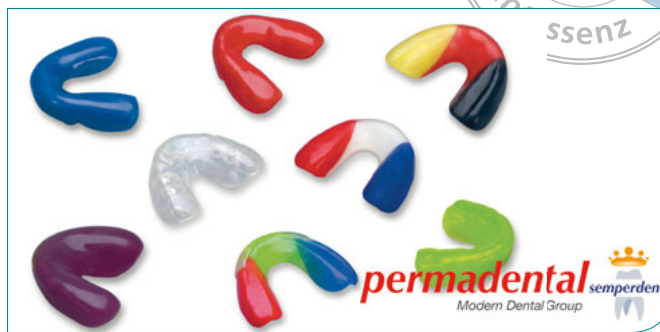


Allport H141AX

Allportbohrer H141AX aus Hartmetall mit ZrN-Beschichtung (Zirkon-Nitrid). Chirurgische Arbeiten werden in fast jeder Zahnarztpraxis durchgeführt. Die Allportbohrer sind dabei vielseitig anwendbare Instrumente. Um die Schneidleistung zu verbessern, entwickelte NTI eine neue Schneidengeometrie, die trotz einer hohen Abtragsleistung besonders ruhig läuft. Das hochwertige Wolframcarbid-Sinterhartmetall weist eine hohe Dichte und Härte auf. Das sichert die mehrfache Anwendung. Die Abtragsleistung reduziert den Arbeitsaufwand. Anwendung: zur Entfernung von Wurzelresten, zur Glättung von Knochenkanten und zur Entfernung von Granulationsgewebe.

www.nti.de

PERMADENTAL



Mit PERMADENTAL Implantate vor Sportverletzungen schützen

Etwa 13-39 % aller Zahn- und Mundverletzungen geschehen beim Sport! Schwerwiegende Schäden könnten verhindert werden, wenn Sportler einen Mundschutz tragen. Implantatgetragene Brücken müssen natürlich auch – oder sogar besonders – gegen stumpfe Einwirkung geschützt werden! Mehr als 5 Mio Zähne werden jährlich in den USA bei Sportaktivitäten ausgeschlagen (National Youth Sports Foundation for Safety). Die Gefahr für einen Sportler, ein Dentaltrauma zu erleben, ist ohne Mundschutz 60-fach erhöht! Für American Football z. B. besteht Mundschutz-Pflicht, nur 0,07 % aller Verletzungen kommen hier im Mundbereich vor. Beim Basketball dagegen besteht keine Mundschutz-Pflicht: 34 % aller Verletzungen betreffen den Mundbereich. PERMADENTAL hat ein attraktives Mundschutz-Programm für sportliche Menschen aufgelegt: Bei Preisen zwischen 30 und 80 Euro (zzgl. ZA-Honorar) für individuellen Mundschutz in frei kombinierbaren Farben gibt es keinen Grund mehr, ohne Mouthguards auf das Spielfeld zu laufen! Jetzt kann die Outdoor-Saison kommen!

VITA



VITA

Larsen-Chu Award Gewinner zu Gast bei der VITA Zahnfabrik

Drei Larsen-Chu Award Gewinner erhielten für ihre zahntechnische Begabung eine besondere Belohnung: Sie wurden von der VITA Zahnfabrik an den Firmenstandort Bad Säckingen eingeladen. Dr. Michael Tholey, Abteilungsleiter Technischer Service, zeigte den Verarbeitungsprozess von Rohmaterial bis hin zur Dentalkeramik. Sein Vortrag erklärte das Zusammenspiel des Zirkonoxids VITA YZ und der Verblendkeramik VITA VM 9. Dann hieß es Hands-on. Unter der Leitung von ZTM Patrick Rutten, Belgien, fand ein zahntechnischer Wettbewerb statt. Ein Implantat an Zahn 11 sollte mit einer Krone versorgt werden. Die ästhetische Schwierigkeit war hier das Titanabutment, das aus funktionellen Gründen als Basis diente. Die Verblendkeramik VITA VM 9 wurde unter der Anleitung von Rutten auf ein VITA YZ Zirkonoxid-Käppchen geschichtet. Fangen Sie nicht an, tausend Pulver zu mischen“, erklärte Rutten seine grundlegende Philosophie beim Schichten. Und eines gab er den Teilnehmern noch mit auf den Weg. Das Entscheidende sei zu wissen, wann auch auf höchstem Niveau ein Zahnkunstwerk fertig ist, um auch den ökonomischen Anforderungen gerecht zu werden.

VOCO



4 gewinnt: Befestigung, Füllungen, Stumpfaufbau, Unterfüllungen

IonoSelect® – Universelles Glasionomer-Material in der VOCO-Applikationskapsel: IonoSelect ist ein universelles Glasionomer-Material, welches als erstes Produkt für die vier Hauptindikationen eines GIZ geeignet ist: Befestigung, Füllungen, Stumpfaufbau und Unterfüllungen. Je nach Wahl des entsprechenden Flüssigkeitskolbens für den Kapselkörper und der dadurch definierten Pulver-Flüssigkeitszusammensetzung in der Applikationskapsel kommt das Material bei verschiedenen Indikationen zum Einsatz. Nach dem Mischen ist das Material sofort einsatzbereit und kann mit einem Applikator eingebracht werden. Die Verarbeitungszeit ist mit mindestens eineinhalb Minuten (Füllung, Stumpfbau) bzw. mindestens zwei Minuten (Befestigung) ab Mischbeginn hinreichend lang. IonoSelect erfordert keine Konditionierung der Zahnhartsubstanz, ist feuchtigkeitstolerant und verfügt über eine kurze Abbindezeit sowie eine hohe Fluoridabgabe. www.voco.de

Geld sparen – Arbeitsabläufe optimieren

Die ergonomischste Absaugung der Welt!



- Absaugung und Schutz in noch nie da gewesener Leistung
- Ideal für die Alleinbehandlung, Prophylaxe und Kinderbehandlung
- Transparente, doppelwandige Mundstücke
- Inklusive Aufbissblock
- Beißschutz für den/die Behandler/in
- Automatisches Abhalten der Zunge
- Schutz vor Verschlucken
- Schutz der Atemwege
- Regulierbare Saugleistung (OK/UK)
- Adaption an allen Behandlungseinheiten
- Ausleuchtung der kompletten Mundhöhle durch das Isolite System
- Ergonomievorteile



Mundstücke in verschiedenen Größen verfügbar.



Einfacher und schneller kann man kaum behandeln!

Erfahren Sie mehr über GERL und das Isolite System unter: www.gerl-shop.de

GERL 
DENTAL

GERL Standorte:

- | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|---|---|
| <p>01067 Dresden
Devrientstraße 5
Tel. 03 51-3 19 78-0
Fax 03 51-3 19 78-16
dresden@gerl-dental.de</p> | <p>04107 Leipzig
Münzgasse 2
Tel. 03 41-46 25 87-0
Fax 03 41-46 25 87-16
leipzig@gerl-dental.de</p> | <p>08523 Plauen
Liebknechtstraße 88
Tel. 03 741-13 14- 97
Fax 03 741-13 01-14
plauen@gerl-dental.de</p> | <p>13507 Berlin
Am Borsigturm 62
Tel. 030-4309446-0
Fax 030-4309446-25
berlin@gerl-dental.de</p> | <p>24114 Kiel
Delliusstraße 10
Tel. 04 31-67 07 50-0
Fax 04 31-67 07 50-29
kiel@gerl-dental.de</p> | <p>30655 Hannover
Podbielskistraße 269
Tel. 05 11-64 07 99-0
Fax 05 11-64 07 99-89
hannover@gerl-dental.de</p> | <p>30853 Langenhagen
Hubertusstraße 3-5
Tel. 05 11-77 95 77-0
Fax 05 11-77 95 77-29
langenhagen@gerl-dental.de</p> | <p>45136 Essen
Reilinghauser Straße 334 c
Tel. 02 01-89640-0
Fax 02 01-89640-64
essen@gerl-dental.de</p> | <p>47807 Krefeld
Siemensdyk 60
Tel. 0 21 51-7 63 64-00
Fax 0 21 51-7 63 64-29
krefeld@gerl-dental.de</p> |
| <p>50996 Köln
Industriestraße 131 a
Tel. 02 21-8 01 09-0
Fax 02 21-8 01 09-119
koeln@gerl-dental.de</p> | <p>52078 Aachen
Neuenhofstraße 194
Tel. 02 41-90 08 31-24
Fax 02 41-90 08 31-28
aachen@gerl-dental.de</p> | <p>58093 Hagen
Rohrstraße 15 b
Tel. 02 331-85 06-400
Fax 02 331-85 06-499
hagen@gerl-dental.de</p> | <p>70567 Stuttgart
Schelmenwasenstr. 32
Tel. 07 11-72 20 62-0
Fax 07 11-72 20 62-55
stuttgart@gerl-dental.de</p> | <p>81373 München
Garmischer Straße 35
Tel. 08 9-203 20 69-10
Fax 08 9-203 20 69-39
muenchen@gerl-dental.de</p> | <p>83083 Riedering
Rosenheimer Straße 32
Tel. 08 036-9 08 30-0
Fax 08 036-9 08 30-29
riedering@gerl-dental.de</p> | <p>97076 Würzburg
Louis-Pasteur-Straße 1 a
Tel. 09 31-3 55 01-0
Fax 09 31-3 55 01-13
wuerzburg@gerl-dental.de</p> | <p>98547 Viernau
Auenstraße 3
Tel. 03 68 47-4 05 16
Fax 03 68 47-4 10 41
viernau@gerl-dental.de</p> | |

ICH BEANTRAGE DIE
AUFNAHME IN DEN
DENTISTA E.V.

Name/Vorname _____

PLZ/Ort _____

Straße/Hausnummer _____

Geb.-Datum _____

Telefon/Telefax _____

eMail _____

Website _____

Beruf _____

... als

- ordentliches Mitglied/145 € Jahresbeitrag
- studentisches Mitglied/15 € Jahresbeitrag
- Assistenzzeit / Ruhestand /15 € Jahresbeitrag
- Fördermitglied / natürliche Person /
145 € Jahresbeitrag
- Fördermitglied / juristische Person /
450 € Jahresbeitrag

- Ich überweise selbst nach Rechnungseingang
- Ich bitte um SEPA-Lastschriftzug von
meinem Konto:

IBAN: _____

BIC (bei Auslandsgeldverkehr) _____

Die Gläubiger-Identifikationsnummer des
Dentista e. V.: DE0ZZZ00000302282

Freiwillige statistische Angaben:

Kinder: Nein Ja, Anzahl _____

Ort der Tätigkeit:

Einzelpraxis BAG Labor

Unternehmen Hochschule Anderes

Fachliche Schwerpunkte _____

Die Satzung des 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 Dentista e. V.:

030 / 26 39 17 30 32 46

Oder per Post an: Dentista e. V., Birgit Dohls,

Bismarckstr. 83, 10627 Berlin

DENTISTA - KONTAKT

Telefon: 030 - 3082 4682 • info@dentista.de
www.dentista.de



Besser im Team!

QUINTESSENZ TEAM-JOURNAL
Die Zeitschrift für die zahnärztliche Praxis
Chefredaktion: Dr. Susanne Fath
11 Ausgaben im Jahr € 88,- (Ausland € 92,-)

Abonnieren: abo@quintessenz.de | www.quintessenz.de/team

QUINTESSENZ VERLAG

IMPRESSUM

Dentista

Wissenschaft | Praxis | Leben

Offizielle Zeitschrift des Dentista e.V.

Herausgeber: Dr. h. c. H.-W. Haase
Geschäftsführung: Dr. h. c. H.-W. Haase, Dr. A. Ammann,
C.-W. Haase
Verlagsleitung: J.-W. Wolters
Verlag: Quintessenz Verlags-GmbH, Ifenpfad 2-4, 12107 Berlin
Chefredakteurin: Friederike Zelke
Vertrieb: Angela Köthe
Anzeigen: Julia Hahn
Layout: Nina Küchler
Herstellung: Ina Steinbrück

Kontakt und Redaktion Dentista e.V.:

Amelie Stöber, stoeber@zahndienst.de

Kontakt und Redaktion Forum Zahntechnikerinnen:

Annett Kieschnick, ak@annettkieschnick.de

Copyright © 2016 Quintessenz Verlags-GmbH Berlin
Die „Dentista“ erscheint in der Quintessenz Verlags-GmbH,
Ifenpfad 2-4, 12107 Berlin, Geschäftsführer Dr. Horst
Wolfgang Haase / Christian Haase / Dr. Alexander Ammann,
93 HRB 15 582, Telefon 030/761 80-5, Fax 030/761 80 680,
E-Mail: info@quintessenz.de, Web: http://www.quintessenz.
de; Zweigniederlassung: Quintessence Publishing Co. Ltd.,
Grafton Road, New Malden, Surrey KT3 3AB, United King-
dom, Tel. ++44/20/89 49 60 87, Fax 83 36 14 84, E-Mail: info@
quintpub.co.uk; USA: Quintessence Publishing Comp., Inc.,
4350 Chandler Drive, Hanover Park, IL 60133, Tel. ++1/630/
736-36 00, Fax 630/736-36 33, E-Mail: service@quintbook.com;
Frankreich: Quintessence Int. S.A.R.L., 11bis, rue d'Argues-
seau, F-75008 Paris, Tel. 0033/1/4312 8811, Fax 0033/1/4312
8808, E-Mail: quintess@wanadoo.fr; Tschechien: Quintessenz
Nakladatelství spol. s.r.o., P.O. Box 66, CZ-120 00 Praha 2,
Tel. ++42/02/5732 8723, Fax 5732 8723, E-Mail: info@quint-
essenz.cz; Polen: Wydawnictwo Kwintecencja J. V. Sp. z o.o.,
ul. Rozana 75, PL-02 569 Warszawa, Tel. 0048/22/845 69 70,
Fax 845 05 53; Russland: Verlag „Quintessenz“, ul. Pravda 24,
RUS-125882 Moskau, Tel. 007/095/257 40 54, Fax 257 48 87,
E-Mail: kvintess@mtu-net.ru; Spanien: Editorial Quintessence
S.L. Torres TRADE (Torre Sur), Via Gran Carles III, 84, E-08028
Barcelona, Tel. ++34/93/491 23 00, Fax 409 13 60, E-Mail:
javier@quintessence.es; Brasilien: Quintessence Editora
Ltda., Rua Dr. Cesário Mota Jr., 187, Vila Buarque, BR-01221-

020 São Paulo, SP, Tel. ++55/11/55 74 12 00, Fax 55 73 87 74,
E-Mail: editorasantos@zip.net; Japan: Quintessence Publi-
shing Co. Ltd., Quint House Building, 3-2-6, Hongo, Bunkyo-ku,
JP-Tokyo 113-0033, Tel. ++81/3/5842 2270, Fax 03/5800 7598,
E-Mail: qdt@quint-j.co.jp.

Bei redaktionellen Einsendungen ohne besonderen diesbe-
züglichen Vermerk behält sich der Verlag das ausschließ-
liche Recht der Vervielfältigung in jeglicher Form sowie das
der Übersetzung in fremde Sprachen ohne jede Beschrän-
kung 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 Rich-
tigkeit mitgeteilter Angaben. Als Originalarbeiten werden
grundsätzlich nur Erstveröffentlichungen angenommen.
Nach Annahme für eine Veröffentlichung dürfen diese Arbei-
ten 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 Februar, Mai, Au-
gust und November. Bezugspreise: Jahresabonnement 2016
Inland € 48,- (Ausland: € 56,-) Die Abonnementspreise ver-
stehen sich einschl. MwSt. und sämtlicher Versandkosten.
Kündigung des Jahresabonnements bis 30. September zum
Jahresende. Bezug zum Vorzugspreis nur durch den Verlag.
Bei Ausfall der Lieferung durch höhere Gewalt, Streik oder
dergleichen ergeben sich hieraus keine Ansprüche auf Liefe-
rung oder Rückzahlung des Bezugsgeldes durch den Verlag,
Lieferung erfolgt auf Gefahr des Empfängers.

Zahlungen: Quintessenz Verlags-GmbH, Commerzbank AG
Berlin, IBAN: DE6110040000180215600, BIC: COBADEFF;
Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG,
IBAN: DE36300606010003694046, BIC: DAAEED33XXX.
Anzeigenpreisliste Nr. 1, gültig ab 1. Januar 2016.
Erfüllungsort und Gerichtsstand Berlin.

ISSN: 2366-3634

Druck: Strube Druck & Medien OHG, Felsberg,
www.ploch-strube.de

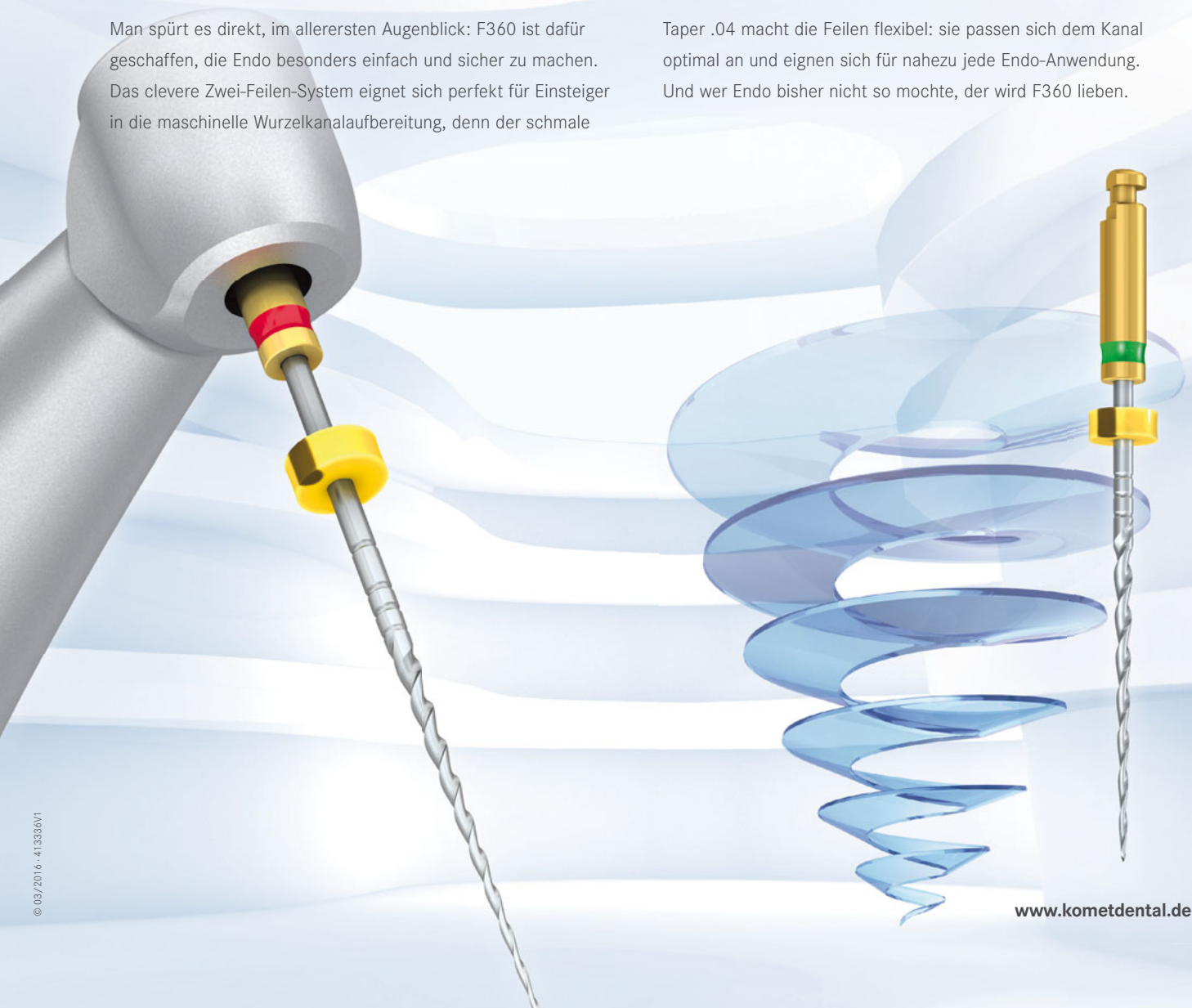


F360.

Liebe auf den ersten Pick.

Man spürt es direkt, im allerersten Augenblick: F360 ist dafür geschaffen, die Endo besonders einfach und sicher zu machen. Das clevere Zwei-Feilen-System eignet sich perfekt für Einsteiger in die maschinelle Wurzelkanalaufbereitung, denn der schmale

Taper .04 macht die Feilen flexibel: sie passen sich dem Kanal optimal an und eignen sich für nahezu jede Endo-Anwendung. Und wer Endo bisher nicht so mochte, der wird F360 lieben.



SIE HABEN HÖCHSTE ANSPRÜCHE. SIE HABEN TENE0.

TENE0 glänzt in allen Disziplinen: Die Innovations-Klasse entwickelt sich ständig weiter und behält dank upgradefähiger Technologie auch langfristig ihren Wert. Das macht sie zur konsequenten Wahl für jeden, der immer mit modernstem und komfortabelstem Workflow arbeiten will und auch an Qualität und Design höchste Ansprüche stellt.
Es wird ein guter Tag. Mit Sirona.



SIRONA.COM

The Dental Company

sirona.