No. 1/2026 · 10. März 2026 Zahnärztliche Assistenz

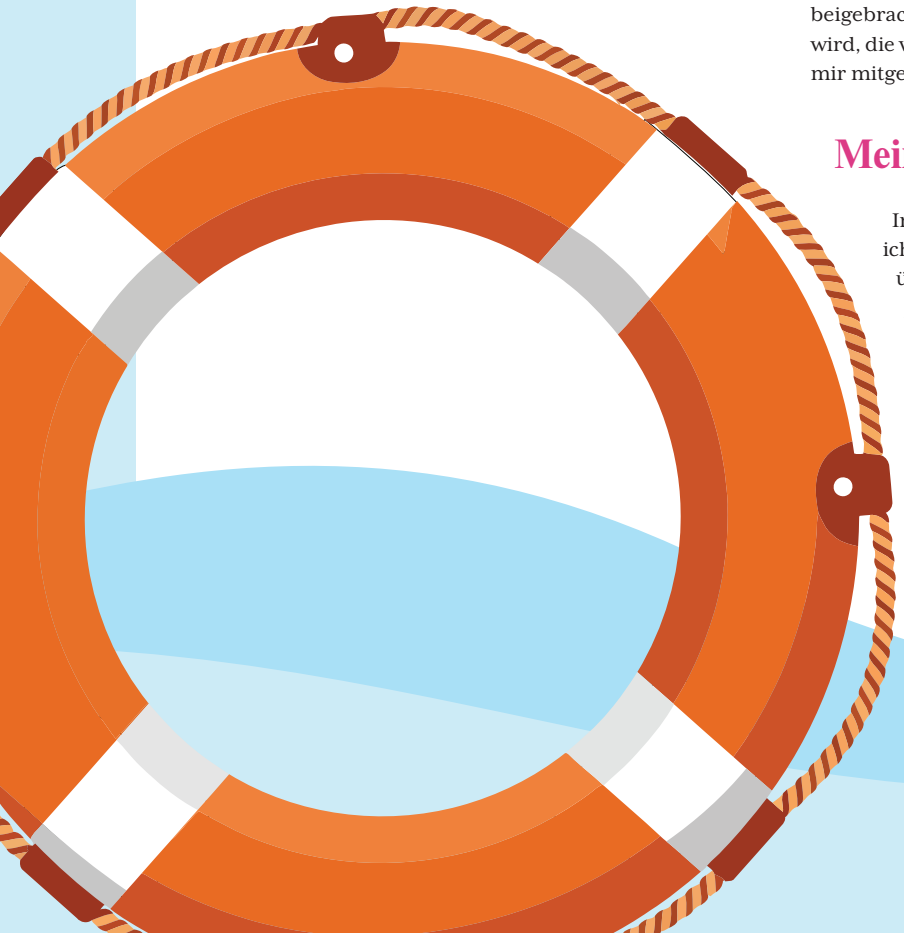
FACHKRÄFTE INS BOOT HOLEN

und den ZFA-Beruf stärken

Die Not, was unser Berufsfeld der/des Zahnmedizinischen Fachangestellten anbelangt, ist groß. Längst gehört unsere Berufsgruppe nicht mehr nur zu den Engpassberufen, nein, gefühlt führt sie den Highscore an und bildet somit die „Spitze des Eisbergs“. Eine Entwicklung, die nach meinem Ermessen längst absehbar war.

Text: Sabrina Dogan

Als ich nach einem Berufspraktikum meinen Ausbildungsvertrag zur ZFA in den Händen hielt, kommentierten meine Eltern diesen Schritt sehr unterschiedlich. Während meine Mutter mir Mut machte und meinte, mir stünden alle Wege offen, war mein Vater hier nicht so optimistisch: „Vielleicht solltest du dir später einen wohlhabenden Mann suchen, denn überleben kann man mit diesem Beruf leider nicht.“ Das zeigt: Der Beruf der/des ZFA war damals, rein auf die Außenwirkung und im gesellschaftlichen Kontext gesehen, leider kein Beruf, der mit einem tollen Standing verknüpft wurde. Weshalb? Weil eine ZFA doch nur Spucke absaugen oder Materialien anreichen muss. Der wichtigste Part wird doch durch den Zahnarzt erledigt. Zur damaligen Zeit (ZFA-Ausbildungsabschluss 2002) waren die Praxisinhaber zumeist männlich und der Beruf der ZFA zu 95 Prozent weiblich. In einer kleinen Zahnarztpraxis auf dem Land mit einem Chef und einer Handvoll Angestellten waren Aussagen wie „Deine Damen“, „Deine Mädels“ oder „Deine Helferinnen“ allgegenwärtige Alltagsfloskeln. Wenn ich heute zurückblicke, war meine Ausbildungszeit die beruflich prägendste Phase. Denn mein Ausbilder hat frühzeitig begriffen, dass strenge Hierarchien häufig ausbremsen und verunsichern. Er hat mir beigebracht, wie Teamwork auf Augenhöhe gelebt wird, die wahrscheinlich beste Kernbotschaft, die er mir mitgeben konnte.



Meine beruflichen Anfänge

In meiner allerersten Arbeitswoche war ich wirklich sehr aufgeregt und auch restlos überfordert. Ich wollte einfach alles „supergut“ und richtig machen – damit stand ich mir häufig selbst im Weg. Ich traute mich nicht, aktiv nachzufragen, und so blieben Fehler natürlich nicht aus. Nach einigen Tagen nahm mich mein Chef zur Seite, um einige Fähigkeiten und Fertigkeiten abzufragen. Dabei lief nicht alles rund; ich war schon auf ein Donnerwetter gefasst. Stattdessen schaute er mich an und sagte mit sehr ehrlichen Worten: „Sabrina, man kann immer nur so gut sein wie sein Lehrer. Wenn Sie etwas nicht auffassen und umsetzen können, muss ich als Lehrer an mir arbeiten, um es zukünftig noch besser zu vermitteln!“ Das gesamte Team bestätigte mich in den darauffolgenden Tagen stetig darin, dass es keine Schande ist, Rückfragen zu stellen. Mit wachsendem Vertrauen begann ich, mehr Nachfragen zu stellen. Dieser Lernprozess hat mich rückblickend maßgeblich geprägt.

Meinem ehemaligen Chef bin ich bis heute dankbar, dass er mich als jungen Menschen an die Hand genommen, mich bestärkt, unterstützt und vorangebracht hat.

Fachkräftemangel: Jammern oder handeln?

Was können wir aktiv tun, um neue Fachkräfte für unseren spannenden und facettenreichen Beruf zu gewinnen? Den gleichen Enthusiasmus, wie ich ihn damals vorgelebt bekam, versuche ich, selbst auch an die „Next Generation“ weiterzugeben. Drill, Hierarchien, Stufendenken oder Ähnliches nehmen für mich keinen Platz mehr ein. Stattdessen brauchen wir Spaß beim Lernen, echtes Teamwork und Unterstützung auf freundschaftlicher Basis. An meinem Lehrer, der schon früh „out of the box“ gedacht

Flaschenpost: © pandavector – stock.adobe.com, Rettungsring: © AL-AMIN – stock.adobe.com, Segelboot: © MIRAJ02 – stock.adobe.com

Lernt unsere **Autorin** besser kennen.

hat, kann man sich heute noch ein Beispiel nehmen. Denn die Zeiten ändern sich und lassen sich auch nicht mehr zurückdrehen.

Schaut man sich einmal auf den digitalen Plattformen um, die junge Menschen (auch unser fehlender ZFA-Nachwuchs) nutzen, fehlt es an Präsenz. Kaum jemand weiß, wie facettenreich und anspruchsvoll der Beruf der/des ZFA wirklich ist und welche Perspektiven sich nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur/zum ZFA eröffnen. In den Berufsschulen, auf Azubi-Tagen/Messen oder in den Zahnarztpraxen selbst sehe ich wenig aktive Nachwuchsförderung für unseren Berufsstand, aber Klagen hört man oft, und diese werden angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels wohl noch lauter werden.

Tarifverträge für die Zahnmedizinische Assistenz fehlen in einigen Bundesländern noch immer. Nicht selten wird mir beim Austausch mit Fachkräften berichtet, dass die Reinigungskraft der Zahnarztpraxis mehr verdient als die Hauptassistenz der Zahnärztin/des Zahnarztes. Schade, hier scheint es so, dass Verantwortung und Vergütung in vielen Praxen noch immer nicht in Einklang stehen.

Der erste Eindruck entscheidet

Auch Pre-, Re- und Onboarding-Prozesse laufen in vielen Zahnarztpraxen eher beiläufig oder finden gar nicht statt. Dabei gilt das Fachpersonal als wichtigstes Gut in der Zahnarztpraxis; hier ist der Fachkräftemangel jetzt schon Realität. Gerade das Thema Preboarding als unser erster bleibender Eindruck entscheidet womöglich darüber, ob uns zukünftig eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter im Team unterstützt. Ein ausgeklügelter Plan ist hierfür unerlässlich. Das Onboarding von Auszubildenden wird in Deutschlands Zahnarztpraxen ebenfalls häufig noch sehr stiefmütterlich behandelt. Orientieren wir uns an der freien Wirtschaft oder mittelständischen Betrieben, sind hier Maßnahmen wie zugewiesene Paten, Einarbeitungspläne, Willkommenspakete für Neuzugänge längst gängige Praxis. Dies sind Elemente, die auch als Motivationsbooster und Bindungselemente dienen können.

Um die Zukunft des ZFA-Nachwuchses zu sichern, sind Kreativität in der Personalentwicklung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Prozesse unverzichtbar. Denn Zeit und Anforderungen stehen nicht still, und Teamwork bleibt der Schlüssel zum Erfolg.

ANZEIGE

Jeder Mund verdient mehr

TePe bietet für jeden Interdentalraum die passende Lösung. Ob Interdentalbürste, EasyPick oder Zahnseide – empfehlen Sie unsere hochwertigen Produkte für eine effektive und individuelle Zahnpflege. So unterstützen Sie Ihre Patientinnen und Patienten optimal, mehr für ihre tägliche Mundhygiene zu tun.

TePe – Expertise für Mundgesundheit seit 1965.

minilus starke Partner

Omnident & smartdent

Günstig Dentalprodukte shoppen mit meinen Eigenmarken

- ✔ Verlässliche Begleiter in deinem Praxisalltag – das ganze Jahr über!
- ✔ Hochwertige Verbrauchsmaterialien mit besonders starkem Preis-Leistungs-Verhältnis
- ✔ Zusätzlich sparen mit dem Produkt-Abo: 5 bis 10 % günstiger als im Einzelkauf

Spare jetzt im Produkt-Abo

minilu.de

... macht mini Preise