Recruiting-Krise:

Ein hausgemachtes Problem

Wer eine Zahnarztpraxis wirtschaftlich betrachtet, darf nicht nur auf Umsatz, Materialquote und Personalkosten schauen. Einer der größten Kostenblöcke steht nicht in der BWA: der Fachkräftemangel. Es entstehen versteckte Kosten, wenn Behandlungszimmer leer bleiben, Prophylaxetermine nicht vergeben werden können, das Telefon unbesetzt ist, Praxisinhaber Aufgaben übernehmen, die delegierbar wären.

Ein Beitrag von Dr. Ann-Kathrin Arp

Zahnmedizinische Fachangestellte zählen zu den besonders betroffenen Engpassberufen und tragen einen wesentlichen Teil der ambulanten zahnärztlichen Versorgung. Aus steuerberaterischer Sicht heißt das: Fachkräftemangel ist kein reines Personalthema. Er ist das zentrale betriebswirtschaftliche Risiko, das Qualität, Versorgung und Zukunftsfähigkeit der Dentalbranche bedroht.

Die wahren Kosten unbesetzter Stellen

Recruiting-Kosten sind nur die Spitze des Eisbergs. Anzeigen, Social-Media-Kampagnen, Probearbeiten, Vermittlung, Gespräche und Einarbeitung summieren sich schnell auf mehrere Tausend Euro. Aber der weitaus größere Hebel ist der entgangene Umsatz. Eine unbesetzte Stelle bedeutet weniger Behandlungszeit, weniger Delegation, weniger Prophylaxe, längere Wartezeiten und mehr Belastung im Team.

Ein Beispiel: Fallen pro Woche nur zwei produktive Behandlungsstunden weg und liegt der Praxisumsatz je Stunde bei 380 Euro, entspricht das 760 Euro Umsatzverlust pro Woche. Auf ein Jahr gerechnet sind das rund 36.200 Euro. Selbst wenn nur ein Teil als Deckungsbeitrag verbleibt: Eine unbesetzte Stelle ist teurer als professionell begleitete Ausbildung.

Die Gehaltsspirale löst nicht das Problem. Sie verstärkt es. Natürlich müssen ZFA fair bezahlt werden. Aber wenn Praxen sich gegenseitig Fachkräfte abwerben, entsteht keine einzige neue Fachkraft. Personal wird nur verschoben – zum höchsten Gehalt.

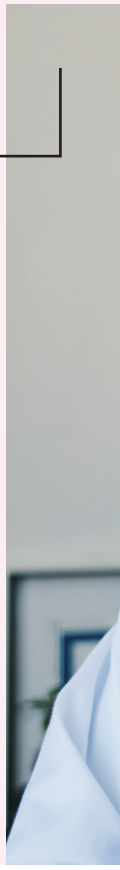
Aus steuerberaterischer Sicht ist wirtschaftlich sinnvoll:

Wer heute professionell ausbildet, sichert morgen Umsatz, Qualität und Versorgung.

Für die Branche ist das ein Nullsummenspiel mit steigenden Kosten und höherer Personalkostenquote. Die Frage lautet daher nicht: „Was kostet mich eine Auszubildende?“ Sondern: „Was kostet es mich, nicht auszubilden?“

Warum Rekrutierung allein keine Lösung ist

Auch internationale Fachkräfte sind kein Allheilmittel, im Gegenteil: Wer diesen Weg geht, holt sich zusätzliche Komplexität in die Praxis. Visa, Arbeitserlaubnisse und Anerkennungsverfahren sind behördliche Prozesse, die die Praxis nicht steuern kann. Häufig verlassen sich Praxen dabei auf Vermittlungsagenturen, deren Qualität nicht immer transparent ist. Kommt es zu Problemen, entstehen die Risiken aber nicht bei der Agentur, sondern in der Praxis: arbeitsrechtlich und im Zweifel auch gegenüber Zoll und Behörden. Hinzu kommt, dass Sprachzertifikate nicht immer verlässlich abbilden, ob eine Auszubildende im Praxisalltag wirklich sicher kommunizieren kann. Integration,



* Die Beiträge in dieser Rubrik stammen von den Anbietern und spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider.

Einarbeitung und fachliche Begleitung kosten zusätzlich Zeit, Geld und Führungskraft. Wenn das deutsche Ausbildungssystem für ZFA schon mit inländischen Auszubildenden unter Druck steht, ist es betriebswirtschaftlich naiv, zu glauben, internationale Rekrutierung sei die einfache und günstige Lösung. Sie kann ergänzen – aber sie darf niemals die eigene Ausbildungskultur ersetzen.

Die stärkere Antwort liegt näher: eigene Fachkräfte aufbauen. Eine gut begleitete Auszubildende lernt direkt die eigenen Praxisabläufe. Diese Passung kann kein externer Arbeitsmarkt liefern. Wer regelmäßig ausbildet, schafft sich einen eigenen Fachkräftekanal und reduziert die Abhängigkeit von Anzeigen, Vermittlern und Zufall.

Das ist auch gesellschaftlich der bessere Weg. Wenn jede Praxis nur fertige ZFA sucht, aber zu wenige Praxen selbst ausbilden, bricht das System an der Basis. Dann zahlen alle: Praxen durch steigende Kosten, Teams durch Überlastung, Patienten durch längere Wartezeiten und die Gesellschaft durch Versorgungsengpässe. Ausbildung ist Versorgungssicherung und Risikoprävention.

Fazit

Genau hier setzt das Dentability Institut an. Es entlastet Praxen in der Ausbildung, ohne ihnen die Verantwortung zu nehmen. Azubis erhalten strukturierten, praxisnahen Unterricht, wiederholbare Lerninhalte; Praxen bekommen Sicherheit, System und Unterstützung, ohne das bestehende Team zusätzlich zu überfordern. Damit wird Ausbildung wieder machbar – auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Für Praxen, die bereits mit dem Dentability Institut arbeiten, zeigt sich der Effekt: Ausbildung wird planbarer, Azubis werden besser begleitet, Teams entlastet, und die Praxis investiert gezielt in den eigenen Nachwuchs statt immer nur in teures Recruiting.

* Die Beiträge in dieser Rubrik stammen von den Anbietern und spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider.



Infos zur Autorin

Mitbegründerin
Dr. Ann-Kathrin Arp

Über das Dentability Institut

Das Dentability Institut entwickelt moderne Ausbildungskonzepte für ZFA-Auszubildende und unterstützt Zahnarztpraxen dabei, Nachwuchs strukturiert, praxisnah und nachhaltig auszubilden. Digitale Lerninhalte, verständlich aufbereitetes Fachwissen und direkte Anwendbarkeit im Praxisalltag entlasten Teams und stärken Auszubildende gezielt in ihrer Entwicklung. Hinter dem Konzept stehen ZMP Jennifer Wetendorf, Steuerberaterin Dr. Ann-Kathrin Arp sowie Abrechnungsexpertin Monika Dietschmann – alle drei bringen ihre langjährige Erfahrung aus Praxis, Ausbildung und Praxismanagement in die Entwicklung der Inhalte ein.

Weitere Infos auf
www.dentability-institut.de.

DENTABILITY
INSTITUT



© Jacob Wackerhausen – istockphoto.com