

Zahn & Zukunft Nr. 2 (2021)

21.04.2021

In dieser Ausgabe

Service

Editorial

Beruf

Jung, angestellt – und Zahnärztin

Beruf

Ergebnisse unserer Umfrage zu Ihren Wünschen an den Newsletter „Zahn und Zukunft“

Service

Schon gewusst? Ansprüche beim Elterngeld und Mutterschaftsleistungen

COVID-19

Änderung des Infektionsschutzgesetzes: Erhöhung der Kinderkrankentage

Service

Editorial

Was angestellte Zahnärzt*innen bewegt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob Fragen zum Arbeitsvertrag, Interesse an Partnerschaften und Übernahmen oder Informationen zur Gewinnbeteiligung – die Themen, die angestellte Zahnärzt*innen bewegen, sind breit gefächert. Das zeigen die Ergebnisse unserer Befragung der ersten Ausgabe von „Zahn und Zukunft“. Haben Sie besten Dank für Ihre Teilnahme!

In der zweiten Ausgabe unseres Newsletters stellen wir Ihnen nicht nur die Ergebnisse der Befragung vor, sondern lassen hinter den Zahlen auch eine junge, angestellte Zahnärztin zu Wort kommen. Im Gespräch berichtet sie von ihren Erfahrungen und ihren Plänen für die Zukunft.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihre Dr. Ute Maier

Beruf

Jung, angestellt – und Zahnärztin

Angestellte Zahnärzt*innen machen rund ein Viertel der Zahnärzteschaft aus – Tendenz steigend. Die Gründe für eine Anstellung sind vielfältig. Wir haben bei Anita Hartel (30) nachgefragt. Im Gespräch berichtet uns die junge Zahnärztin von der ersten Phase des Berufslebens nach dem Studium, vom Angestelltenverhältnis und ihren Plänen für die Zukunft.

Anita, wir kennen uns noch aus Schulzeiten. Danke, dass Du Dich für das Interview bereit erklärt hast. Warum hast Du Dich für eine Anstellung entschieden?

Meine erste Motivation für eine Anstellung war, Erfahrungen zu sammeln und möglichst viele verschiedene Facetten der Zahnmedizin mitzubekommen, weil das dann doch nochmal anders ist, als man sich das im Studium vorgestellt hat. Unter meinen Bekannten ist das zum Beispiel so: Wenn jemand PARO machen will, dann geht er in eine PARO-Praxis und spezialisiert sich, auch im Hinblick auf seine oder ihre spätere Niederlassung. In meiner Praxis gibt es einen Schwerpunkt auf Patient*innen, die pflegebedürftig oder im Alltag eingeschränkt sind. Das ist ein Behandlungsbereich, der vielleicht noch zu wenig Beachtung findet. Daher finde ich das fachlich sehr spannend.

Wie bist Du auf die Praxis gekommen?

Das lief über eine Empfehlung. Ich habe meinen Anästhesie-Kollegen gefragt, ob er eine Praxis kennt, die Vollnarkose anbietet. Ich glaube, das geht ganz oft über Kontakte.

Was erwarten angestellte Zahnärzt*innen?

Es geht vor allem um den fachlichen Austausch mit einem*r Kollegen*in. Die meisten erwarten eine gute Zusammenarbeit, und ich denke, das klappt auch überall.

Was sind die Vorteile einer Anstellung, wo siehst Du die Nachteile?

Der Vorteil ist sicherlich, dass man sich um das ganze Drumherum nicht kümmern muss: Das heißt Bürokratie, Rechnungen schreiben – also die ganze Verwaltungsarbeit. Das Schöne ist: Man geht in die Praxis und kann sich ganz auf den*die Patient*in konzentrieren. Ein großer Vorteil der Anstellung ist natürlich auch der fachliche Austausch. Da könnte man zwar einwenden, dass es zu Konflikten kommen kann, weil der*die Praxisinhaber*in anders behandelt, als man es selber machen würde. Für mich überwiegen da aber ganz klar die Vorteile.

Wo siehst Du dich in Zukunft: angestellt oder niedergelassen?

Ich kann mir gut vorstellen, mich niederzulassen. Das Problem ist natürlich das Finanzielle. Und man muss einen passenden Ort finden, die Räumlichkeiten müssen stimmen.

Was braucht es da an Unterstützung?

Viele übernehmen die Praxis ihrer Eltern und bekommen da schon einiges mit. Wichtig ist ja, dass man eine ordentliche Arbeit macht und seine Angestellten angemessen bezahlt. Aber wenn man keine Praxis erbt, muss man bei null anfangen. Und die „Wirtschafts-Skills“, das Unternehmerische, das lernt man im Studium nicht. Unter meinen Kolleg*innen und Bekannten aus dem Studium ist das aktuell auch kein Thema, die Niederlassung ist da eher auf lange Sicht geplant.

Wird das Thema Niederlassung im Studium diskutiert?

Teilweise ja, weil die Eltern schon eine Praxis haben. Aber für viele stellt sich die Frage erst nach dem Studium, wenn man anfängt zu arbeiten. Es würde helfen, wenn das etwas mehr im Studium thematisiert würde: So sind die Strukturen in der Klinik, so läuft das in der Niederlassung, als angestellte*r Zahnärzt*in hat man diese Rechte und Pflichten und so weiter. Das würde einen eher auf die Realität vorbereiten. Auch der Bereich Versicherungen – Berufsunfähigkeit und Berufshaftpflicht – sind nach dem Studium so Themen, mit denen man sich als Absolvent*in erst mal auseinandersetzen muss und sich fragt: Was will und was kann ich mir leisten?

Wie ist die Stimmung unter jungen Zahnärzt*innen?

Die Stimmung ist sehr gut, weil wir alle motiviert sind, uns der zahnmedizinischen Versorgung zu widmen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Alexander Messmer.

Beruf

Ergebnisse unserer Umfrage zu Ihren Wünschen an den Newsletter „Zahn und Zukunft“

In der letzten Ausgabe unseres Newsletters „Zahn & Zukunft“ haben wir um Ihr Meinungsbild zu Themen von angestellten Zahnärzt*innen gebeten.

Teilnehmerkreis

Teilgenommen haben 61 angestellte Zahnärzt*innen. Mit drei Viertel sind Frauen die deutliche Mehrheit unter den Umfrageteilnehmer*innen. Etwas weniger als die Hälfte (44,3 Prozent) der Befragten sind unter 35 Jahre, die Altersgruppen 35-44 Jahre (24,6 Prozent) und 45-54 Jahre (21,3 Prozent) machen jeweils gut ein Viertel bzw. ein Fünftel aus. Die Altersgruppe 55+ ist mit 9,8 Prozent vertreten. Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, spiegelt sich in ihr doch ein Trend sehr deutlich: Die Form der Anstellung wählen vor allem junge Zahnärztinnen.

Teilzeit, Schwangerschaft und Berufsverbot

Ergo ist es auch nicht verwunderlich, dass in den Freitextantworten die Themen „Schwangerschaft und Berufsverbot“, „Mutterschutz“, „Elternzeit“ und „Teilzeit“ verstärkt genannt wurden. Für viele junge Zahnärztinnen scheint die Anstellung das Modell zu sein, um Familienplanung und Beruf unter einen Hut zu bringen. Vor diesem Hintergrund lässt sich auch erklären, warum sich lediglich ein Drittel für die Standespolitik interessiert. Wo sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwer gestaltet, bleibt weniger Zeit für ein Engagement im Ehrenamt.

Ein Großteil der Teilnehmer*innen gab an „Tipps und Informationen speziell für angestellte Zahnärzt*innen“ (81,7 Prozent) erhalten zu wollen. Ebenfalls starkes Interesse gibt es an „Weiterbildung und Seminaren“ (66,7 Prozent) und „(Informations-)Veranstaltungen für angestellte Zahnärzt*innen“ (60 Prozent). Für die Themen „Praxisgründung, Niederlassung, Kooperationsformen“ interessieren sich mehr als die Hälfte (58,3 Prozent).

Wir werden die Themen in den nächsten Newslettern aufgreifen. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Service

Schon gewusst? Ansprüche beim Elterngeld und Mutterschaftsleistungen

Familienplanung ist für viele Zahnärzt*innen grundsätzlich mit vielen Fragen verbunden: Wie bekomme ich Beruf und Familie unter einen Hut? Was bedeutet eine Schwangerschaft für meine Berufsausübung? Welche finanziellen Unterstützungen kann ich erhalten? Hat der Bezug von Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie Auswirkungen auf das Elterngeld oder Mutterschaftsleistungen?

Nachfolgend haben wir für Sie die wichtigsten Informationen hierzu zusammengefasst. Wichtig: Ansprüche auf Leistungen, die nach dem Mutterschutzgesetz bestehen, richten sich nicht nach dem Kurzarbeitergeld!

Elterngeld und Kurzarbeitergeld

Beim Elterngeld werden 67 Prozent Ihres durchschnittlichen Netto-Monatsverdienstes ausbezahlt. Falls Sie Einkommensausfälle haben, weil Sie Kurzarbeitergeld beziehen, werden diese bei der Prüfung Ihres Anspruches nicht miteinbezogen. Ihr Anspruch auf Elterngeld orientiert sich nach Ihrem Einkommen vor der Corona-Zeit. Dazu hat der Gesetzgeber das Bundeselterngeld- und das Elternzeitgesetz angepasst.

Mutterschaftsleistungen

Mutterschaftsleistungen sorgen dafür, dass Sie während der Mutterschutzfristen finanziell abgesichert sind. Ob während der Schwangerschaft, in der Stillzeit oder bei einem Beschäftigungsverbot: Der Anspruch auf Mutterschutzleistungen wird durch den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht geschmälert. Weitere Informationen zu Mutterschaftsleistungen finden Sie [hier](#).

COVID-19

Änderung des Infektionsschutzgesetzes: Erhöhung der Kinderkrankentage

Die Bundesregierung hat im Zuge der bundesweiten Vereinheitlichung der Corona-Regeln das Infektionsschutzgesetz geändert. Die Anpassungen sehen u.a. eine Erhöhung der Kinderkrankentage vor.

Eltern und Kinder sind durch geschlossene Schulen und Kitas besonders belastet. Wenn diese geschlossen sind, die Präsenzpflicht an Schulen aufgehoben wird oder die Kita die Betreuungsmöglichkeiten einschränkt, können Eltern von den Kinderkrankentagen Gebrauch machen. Laut Beschluss der Regierung sollen Schulen und Kitas ab einer Überschreitung einer Inzidenz von 200 schließen. Um Familien zu entlasten, hat das Kabinett nun die Erhöhung der Kinderkrankentage von 20 auf 30 Tage pro Kind und Elternteil beschlossen. Für Alleinerziehende bedeutet das eine Erhöhung von 40 auf 60 Tage.

Wer sich aufgrund der Krankheit des Kindes freistellen lässt, erhält 70 Prozent des Bruttolohns, höchstens aber 90 Prozent des Nettolohns. Für das Kinderkrankengeld müssen Eltern die Krankmeldung ihres Kindes bei der jeweiligen Krankenkasse vorlegen. Wer seinen Anspruch auf Kinderkrankentage und -geld aufgrund von coronabedingten Schul- und Kitaschließungen wahrnehmen möchte, muss den Krankenkassen einen Nachweis über die Schließung der Einrichtung vorlegen. Eltern, die ihre Kinder betreuen müssen und daher ihren Beruf nicht ausüben können, haben Anspruch auf zehn Wochen (bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch auf 20 Wochen) Lohnfortzahlung. Diese beträgt 67 Prozent des Verdienstausfalls und ist gedeckelt bei 2.016 Euro. Zum Antrag auf Lohnfortzahlung kommen Sie [hier](#).
