

Leistungsbezogene Entlohnung in der Zahnarztpraxis

Zahnärzte könnten alleine dadurch erfolgreicher sein, dass sie mehr auf ihre Mitarbeiter eingehen.

Studien belegen, dass Unternehmen mit höher engagierten Mitarbeitern „signifikant häufiger“ betriebswirtschaftliche Erfolge erzielen als Unternehmen, in denen die Mitarbeiter wenig engagiert sind und keine Bereitschaft zur Identifikation mitbringen.

Trotz der überragenden Bedeutung des Personals für den Praxiserfolg ist der arbeitsrechtliche Status in vielen Praxen jedoch verheerend. Häufig wird weder den formellen arbeitsrechtlichen Anforderungen Genüge getan, noch wird eine sinnvolle, am Praxiserfolg ausgerichtete Personalführung betrieben. Fehlende Arbeitsverträge, planlose Sonderzahlungen sowie hektisch umherirrende Mitarbeiter, die nicht recht wissen, was sie zu tun haben, sind nur allzu häufig anzutreffen.

Zur Lösung dieser Problematik hat DAMPSOFT sowie die OPTI Zahnarztberatung GmbH in Kooperation mit der Anwaltskanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte ein System entwickelt, um die Mitarbeiter einer Zahnarztpraxis zu unternehmerischen Denken anzuregen. Zahnarztpraxen bekommen mit diesem System die Möglichkeit, softwaregestützt ein leistungsbezogenes Entlohnungssystem einzuführen.

Im Gespräch erläutern Frau Sonka von der OPTI Zahnarztberatung GmbH und Fachanwalt Jens Pätzold aus der Kanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte die Vorteile und Möglichkeiten des Systems.

F: Warum ist eine leistungsgerechte Entlohnung in der Zahnarztpraxis so wichtig?

K. Sonka: *Unsere Erfahrung zeigt, dass Praxen mit engagierteren Mitarbeitern häufig höhere betriebswirtschaftliche Erfolge erzielen als Praxen, in denen die Mitarbeiter nur wenig engagiert sind und keine Motivation bzw. Identifikation mitbringen. Durch die Einführung einer leistungsgerechten Entlohnung lernt der Praxisinhaber, seine Mitarbeiter anhand klar definierter Ziele und Aufgaben zu führen. Jeder Mitarbeiter hat seine variable Entlohnung selbst zu verantworten, was dazu führt, dass die Praxis nur bei Erfolg und Zielerreichung mehr Gehalt zahlen wird. Durch die entstehende Transparenz bezüglich der Zielorientierung mit entsprechender Entlohnung fördert es besonders die Motivation und den Ehrgeiz der Mitarbeiter, was in der Regel dazu führt, dass ungenutzte Potenziale genutzt werden.*

J. Pätzold: *Zudem bietet ein leistungsbezogenes Entlohnungssystem die Möglichkeit, Personalgespräche zu strukturieren und sie nicht mehr dem Zufall zu überlassen. Nach Einführung eines solchen Systems dienen nämlich die Bewertungskriterien des Systems zugleich als Leitfaden für das Personalgespräch, das auf diese Weise sehr viel effizienter und spezifischer geführt werden kann, als dies sonst üblicherweise der Fall ist.*

F: Welches Ziel verfolgt eine leistungsgerechte Entlohnung?

Sonka: *Im Zuge des Qualitätsmanagement setzt die Praxis Qualitätsziele fest, natürlich mit dem Ziel diese auch zu erreichen. Häufig ist aber zu erkennen, dass zum einen die Zuständigkeiten und die Verantwortlichen für diese Aufgaben nicht klar definiert werden und zum anderen, dass die fehlende Greifbarkeit, Messbarkeit sowie Honorierung häufig zu Desinteresse bei den Mitarbeitern führt. Daran scheitert es häufig, dass Ziele erreicht werden bzw. nur unzureichend erreicht werden. Daraus lässt sich schließen, dass das Zusammenspiel aus Qualitätsmanagement und einer Leistungsgerechte Entlohnung wichtige Faktoren für den Praxiserfolg sind und unmittelbar beieinander liegen.*

F: Welche Funktion übernimmt [die Kanzlei](#) Medizinanwälte Lyck&Pätzold?

Pätzold: *Für ein Entlohnungssystem muss zunächst erstmals eine Grundlage geschaffen werden, der schriftlicher Arbeitsvertrag. Zahnarztpraxen die Mitarbeiter beschäftigen, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, können keine erfolgsbezogenen Vergütungsmodelle einführen, denn es existiert keine Grundlage für ein flexibles und erfolgsbezogenes Gehalt. Damit die Zahnarztpraxis Ihr neues Entlohnungssystem sicher aufbauen kann, haben wir ein passendes Vertragskonzept entwickelt, um die notwendigen Verträge anzubieten bzw. bestehende Arbeitsverträge anzupassen. Die Zahnarztpraxis erhält hierdurch nicht nur ein modernes Vergütungsmodell sondern stellt gleichzeitig sicher, dass Ihre Verträge den aktuellen rechtlichen Anforderungen entsprechen.*

F: Wie funktioniert genau das OPTI-Entlohnungssystem, wie kann man sich das vorstellen?

Sonka: *Es funktioniert durch ein spezielles Punktesystem. D.h. die Aufgaben die in der Software erfasst werden, erhalten in Form von Punkten eine gewisse Wertigkeit. Dabei entspricht in der Regel 1 Punkte = 1 Euro. Wenn z.B. der Praxisinhaber eine Aufgabe mit 50Punkten im System anlegt, kann die zuständige Mitarbeiterin höchstens € 50,- durch die Erfüllung dieser Aufgabe zusätzlich verdienen. Wie viel Punkte die Mitarbeiterin letztendlich erreicht, hängt von der Qualität und Erreichung des Ziels ab und wird durch den Praxisinhaber (oder durch eine von Ihm beauftragte Person) bewertet. Wenn eine Aufgabe zu erledigen ist, erhält der zuständige Mitarbeiter in der Praxissoftware eine entsprechende Aufgabenzuteilung. Hiermit ist gewährleistet, dass jeder Mitarbeiter seine Aufgaben schriftlich zum richtigen Zeitpunkt zugeteilt bekommt. Sobald die Aufgabe durch den Mitarbeiter erledigt wird, bekommt der Praxisinhaber ebenfalls über die Software eine Rückmeldung. Der Praxisinhaber kann nun überprüfen ob die Aufgaben seinen Vorstellungen entsprechend erledigt wurde und erteilt die zu vergebenen Punkte nach Qualität und Leistung der jeweiligen Aufgabe. Die erreichten Punkte werden dann dem Mitarbeiter auf sein Gehaltskonto gutgeschrieben. Wann und wie oft dabei eine Auszahlung erfolgen soll(monatlich, halbjährlich etc.), entscheidet der Praxisinhaber selber.*

Pätzold: *Wichtig ist, dass der Mitarbeiter sein Einkommen auf diese Weise unmittelbar selbst beeinflussen kann. Gleichzeitig hat der Praxisinhaber die Möglichkeit, auch Aspekte wie die Betriebszugehörigkeit, Fehlzeiten oder auch die Loyalität des Mitarbeiters bei der Entlohnung zu berücksichtigen.*

F: Die Opti Zahnarztberatung GmbH ist ein Tochterunternehmen der Firma Dampsoft. Müssen Praxen um mit dem OPTI-Entlohnungssystem zu arbeiten also auch DAMPSOFT-Anwender sein?

Sonka: *Nein, die Zahnarztpraxis muss nicht zwingend DAMPSOFT-Anwender sein, um mit OPTI-Entlohnung arbeiten zu können. Es ist richtig, dass OPTI auf Basis des DS-WIN-PLUS aus dem Hause DAMPSOFT das softwaregestützte Konzept entwickelt hat, aber es wird lediglich das Zusatzmodul EASY-QM und nicht die vollständige DAMPSOFT-Praxissoftware benötigt. OPTI-Entlohnung hingegen umfasst für jeden Mitarbeiter eine definitive Vorgabe zur Erreichung der QM-Ziele und der Aufgabenstellung.*

F: Können sich interessierte Zahnarztpraxen sich bei Ihnen zu dem Thema Entlohnung informieren?

Pätzold: *Ja, OPTI veranstaltet gemeinsam mit unserer Kanzlei in der 47 KW, also vom 21. – 25. 11.2011, eine deutschlandweite Vortragsreihe um über das Thema Leistungsgerechte Entlohnung zu informieren und das softwaregestützte Konzept OPTI – Entlohnung vorzustellen. Dabei werden Frau Sonka und ich selbst in fünf unterschiedlichen Städten, Hamburg, Bielefeld, Düsseldorf, Heidelberg und Frankfurt unterwegs sein.*

[Anmeldeformular zum Seminar](#)

Kathrin Sonka



Zahnarthelferin und Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement

OPTI Zahnarztberatung GmbH, Leitung Produktentwicklung

Tel.: 04352 – 956795

Email: sonka@opti-zahnarztberatung.de

[Jens Pätzold](#)

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Inhaber der Kanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Tel.: 06172-139960

Email: paetzold@medizinanwaelte.de