

Strukturelle Voraussetzungen einer Prophylaxepraxis

Teameinsatz und -entwicklung

Delegation von (Prophylaxe-)Leistungen

Voraussetzungen der Delegation

Die Präventivbetreuung für möglichst *alle* Patienten ist aus Kostengründen nur auf der Grundlage weitgehender Delegation möglich. Diese ist gesetzeskonform, wenn:

- die Mitarbeiterin über eine der Tätigkeit angemessene objektive und subjektive Qualifikation verfügt,
- es sich um komplikationsarme, nichtinvasive und wiederholbare Leistungen handelt,
- der Patient informiert und einverstanden sowie
- eine begleitende Überwachung durch den Zahnarzt gewährleistet ist.

Qualifikation

Eine ausreichende Qualifikation ist bei Kursabschlüssen der Kammern und anderer Fortbildungsinstitute einfach nachweisbar, sie kann aber auch durch eigene Schulung vermittelt werden. Möglichkeiten hierzu sind:

- Teambesprechungen und -fortbildungen, die zum Zweck der Abstimmung zwischen Chefs, Prophylaxe-, Assistenz- und Verwaltungskräften und nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Qualitätssicherungsrichtlinien sowieso regelmäßig erforderlich sind
- Schulung jüngerer Mitarbeiter durch erfahrenere
- Hospitation in befreundeten Praxen (oft sehr wertvoll und anregend!)
- Helferinnenstammtische

Letztlich liegt die Verantwortung für die Qualifikationseinschätzung und den Einsatzrahmen der einzelnen Mitarbeiter immer beim Praxisinhaber!



Zu den delegierbaren Leistungen, die bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen eigenständig von zahnärztlichen Fachhelferinnen erbracht werden *dürfen*, gehören:

Umfang
delegierbarer
Leistungen

- präventive Beratungen
- nichtinvasive Diagnostiken inkl. Blutungstests und Taschentiefenmessung
- im präventiv-therapeutischen Bereich Fissurenversiegelung, Abformung, Schienenherstellungen, Füllungspolitur, Belagsentfernung bis in den »klinisch erreichbaren« subgingivalen Bereich

Mit anderen Worten, der gesamte Bereich der Prophylaxe kann delegiert werden, abgesehen von invasiven subgingivalen Reinigungsmaßnahmen, die dem Arbeitsfeld der PAR-Therapie zuzuordnen sind und in der Regel unter Anästhesie erfolgen, die auch eine »Dental Hygienist« in Deutschland bisher nicht legen darf. Ebenfalls als invasiv und nicht delegierbar einzustufen wäre z.B. der Einsatz diamantierter oszillierender oder rotierender Instrumente bei der Entfernung interdentaler Restaurationsränder oder das Durchführen einer Odontoplastik.

Ausnahmen

Die Aufgabenverteilung im Team ist abhängig vom Ausbildungsstand der einzelnen Mitarbeiter. Relativ leicht erlernbar und damit delegierbar sind Aufgaben wie die supragingivale Zahnpolitur, einfache diagnostische Maßnahmen wie Blutungstests oder Speicheldiagnostika, reine Informationsvermittlung und Instruktion. Motivationsgespräche oder gar komplette Beratungen sowie umfassende Risikoermittlungen können nur einzelne, aufwendig geschulte Mitarbeiterinnen eigenständig durchführen.

Aufgabenver-
teilung im Team

Die zusammenfassende Risikoeinschätzung und die Festlegung des Betreuungsansatzes ist und bleibt Aufgabe des Zahnarztes.



Umsatzbeteiligung

Die Mitarbeiterinnen können bei entsprechender Eignung und Bereitschaft das klassische Berufsbild der Zahnarzthelferin stark erweitern hin zu eigenständigerem und verantwortlicherem Tun in direktem Kontakt zu den Patienten; hierdurch steigert sich die Berufszufriedenheit und ebenso das Einkommen.

Da sie als einzige Mitarbeiter neben dem Zahnarzt durch ihre Tätigkeit unmittelbare Praxiseinkommen erzielen, drängt sich die Frage auf, ob ihre Leitungsmotivation nicht durch Umsatzbeteiligung gesteigert werden kann oder sollte. Für die Ausgestaltung der Umsatzbeteiligung stehen mehrere Modelle zur Verfügung. Am häufigsten trifft man dabei auf eine der folgenden 3 Varianten (Tab. 18):

Häufige Formen der Umsatzbe- teiligung

- **Erfolgsbonus an alle:** Beim Überschreiten eines zum Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Umsatzziels wird ein »Erfolgsbonus« an alle Mitarbeiterinnen ausgezahlt. Als Berechnungsgrundlage kommen sowohl ein Pool aller Behandlerumsätze, wie auch der alleinige Prophylaxehelferinnenumsatz in Betracht. Gegebenenfalls kommt dabei eine Quotierung nach Einkommen, Berufsjahren, Dauer der Praxiszugehörigkeit usw. infrage.
- **Umsatz der Prophylaxehelferinnen:** Ein bestimmter Prozentsatz des Prophylaxehelferinnenumsatzes wird entweder entsprechend einem Verteilungsschlüssel oder zu gleichen Anteilen an alle Praxismitarbeiterinnen ausbezahlt. Derartige Regelungen werden üblicherweise damit begründet, dass letztlich für alle Helferinnen – zumindest mittelbar – durch die Prophylaxe zusätzliche Arbeit anfällt.
- **Leistungsprämie für Prophylaxehelferin:** Die Prophylaxehelferin erhält zusätzlich zum Grundgehalt eine von ihrem Honorarumsatz abhängige Leistungsprämie (Tab. 18).

Andere Formen

Auch andere Formen von Bonuszahlungen sind denkbar, etwa durch Freizeitausgleich, Betriebsausflüge oder Fahrtkostenerstattungen. Wegen möglicher Steuer- und Sozialversicherungspflicht derartiger Zuwendungen sollte der Steuerberater allerdings zu Rate gezogen werden.

Verfahren	Vorteil	Nachteile
Erfolgsbonus	alle Mitarbeiterinnen kommen in den Genuss des Bonus-systems	<ul style="list-style-type: none"> • zur Schaffung der geforderten Transparenz, denn es handelt sich bei einer derartigen Regelung letztlich um einen Teil der Gehaltsvereinbarung, wird der Praxisumsatz »öffentlich«, was nicht immer im Sinne des Praxisinhabers ist • geringer Motivationseffekt, da der Zusammenhang zwischen erbrachter Leistung etwa einer Behandlungsassistentin und dem Praxisumsatz subjektiv schwer nachzuvollziehen ist
Beteiligung am Umsatz der Prophylaxemitarbeiterinnen	alle Mitarbeiterinnen kommen in den Genuss des Bonus-systems	<ul style="list-style-type: none"> • geringer Motivationseffekt, da (je nach Anzahl der Praxismitarbeiterinnen) der zur Auszahlung kommende Betrag zu gering ist, das Verhalten in relevanter Weise zu beeinflussen • für die Prophylaxehelferin möglicherweise eher demotivierend wegen des Gefühls, für andere mitzuarbeiten (»Ich investiere Zeit in aufwendige Ausbildungen und reibe mich mit zusätzlicher Arbeit auf – andere ernten dafür die Früchte ...«)
Leistungsprämie für Prophylaxehelferin	hoher Motivationseffekt, da diese Form der Umsatzbeteiligung die Höhe des Einkommens in relevanter Weise beeinflusst	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzial für Missgunst und Neid, da andere Mitarbeiterinnen sich benachteiligt fühlen können

Tab. 18

Vor- und Nachteile bei Varianten der Umsatzbeteiligung