



Implantate im Praxisalltag

Themen in dieser Ausgabe

- **Kommunikation**
Wie sag ich's meinem Chef?
- **Deutscher Zahnärztetag 2008 in Stuttgart**
 - Einladung und Programm für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen mit Anmeldung
 - Fragen an die Referentin Regina Först
 - Fotowettbewerb - „Schicken Sie uns ein Lächeln“
- **Recht**
Endlich Urlaub - aber ohne unerwünschte Nachwirkungen
- **Tipps & Trends**
 - **Buch-Tipp:** ‚Depptop‘ ein Büro-Roman von Lucy Kellaway
 - **Buch-Tipp:** Drei Minuten mit der Wirklichkeit von Wolfram Fleischhauer

Liebe Mitarbeiterinnen,

der Implantatmarkt boomt. Nie zuvor wurden so viele Implantate gesetzt wie momentan - und dieser Trend scheint ungebrochen. Während in den 80er Jahren noch 5.000 Implantate pro Jahr in Deutschland gesetzt wurden, wird dieses Jahr wohl die Marke von einer Million überschritten. Seit Einführung der Festzuschüsse im Jahr 2005 haben auch Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen die Möglichkeit, moderne Therapiekonzepte in Anspruch zu nehmen.

Die Werbung vermittelt: Implantate zu setzen ist ganz einfach. Ein kleiner Schnitt in die Schleimhaut - ein wenig bohren und dann eine Titanschraube in den Kieferknochen eindrehen. Weltweit werden beachtliche Langzeiterfolge erzielt.

In den Zeitschriften wird der „Zahnwurzelersatz“ zum Heilsbringer für jeden vom Zahnverlust geplagten Patienten. Das Implantat „löst alle Probleme“. In einer großen Tageszeitung war sogar zu lesen, dass kanadische Forscher untersuchten, wie sich Implantate im Vergleich zu einer herausnehmbaren Prothese auf das Sexuelleben auswirken. Resultat: Implantatträger fühlten sich weniger beeinträchtigt als Patienten die konventionellen Zahnersatz erhielten - kein Wunder, die

Erwartungshaltung der Patienten ist hoch.

Für jede Zahnarztpraxis wird die Implantologie in zahllosen Berichten zum Türöffner hin zum wirtschaftlichen Praxisaufstieg gemacht. Die Dentalindustrie stellt die implantologische Versorgung so einfach dar, dass - nach einer kleinen Übung am Kunststoffkiefer - jeder Fall von jedem Behandler zu versorgen sei. Computergestützte Methoden zur virtuellen Operationsplanung in dreidimensionaler Bildgebung versprechen Sicherheit.

Diese Entwicklung birgt Gefahren. Mit der Zahl der Implantatversorgungen steigt die Häufigkeit von Komplikationen oder gar Misserfolgen. Diese entstehen meistens aufgrund fehlender oder falscher Nachsorge.

Ob Ihre Chefin oder Ihr Chef selbst implantiert oder von einem Chirurgen implantieren lässt, die Aufgabe des zahnärztlichen Teams ist es, den langfristigen Erhalt der Implantate in der Mundhöhle des Patienten zu ermöglichen. Dies kann nur durch eine konsequente Prophylaxe, die richtigen Mundhygienemittel, ein regelmäßiges Überprüfen der periimplantären Gesundheit und ein frühzeitiges Eingreifen bei Komplikationen gewährleistet werden.

Obwohl naturgemäß Unter-

schiede hinsichtlich der anatomischen Strukturen um natürliche Zähne im Vergleich zu denen an Implantaten bestehen, gibt es viele wichtige Gemeinsamkeiten bei Parodontitis und Periimplantitis, der Entzündung des Zahnfleisches und des Knochens um das Implantat. So gelten bakterielle Biofilme sowohl bei der Entstehung der parodontalen als auch der periimplantären Entzündung als Hauptursache.

Das Betreuungskonzept in der Zahnarztpraxis muss dies berücksichtigen. Ihre Fortbildung ist dabei ein ganz wichtiger Baustein, denn die anspruchsvollen Patienten vertrauen auf Ihre Kompetenz. Die Fortbildungsmöglichkeiten für Zahnmedizinische Fachangestellte sind in Baden-Württemberg für ganz Deutschland beispielhaft.

Suchen Sie mit Ihrem Team die für Sie beste Fortbildung aus und prüfen Sie insbesondere die Angebote in den Fortbildungszentren. Informationen hierzu finden Sie auf der Homepage der Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg unter www.lzk-bw.de.

Ich wünsche Ihnen dabei viel Freude und Erfolg.

P. Niccuel



Wie sag ich's nur meinem Chef?

An alle Chef's, die jetzt diesen Artikel in der Hand halten: Sehen sie diesen Bericht als eine Art Gebrauchsanweisung für uns Mitarbeiter und als kleinen Denkanstoß für die nächste Teamsitzung.

Und für alle Kolleginnen die Frage: Kommt Ihnen dieses Szenario bekannt vor? Es ist Teambesprechung: Der Chef hält seine wöchentliche Rede und fragt zum Schluss: „Gibt es noch was?“ Sie schauen sich alle ausweichend an, keiner sagt etwas und das ist für Ihren Chef das Signal, das die Teambesprechung nun zu Ende ist! Alle strömen auseinander und sobald unser Chef außer Reich-

weite ist, da fangen wir an! „Siehst Du Claudia, ich hab Dir ja gesagt, dass er wieder nicht über die Überstunden reden wird!“ „Ja, und Du hättest ruhig den Vorfall von letzter Woche ansprechen sollen, das war von Ihm echt unfair!“ „Du hast ja aber auch nichts gesagt!“ „Er sieht doch aber selbst was los ist!“

Ich kenne diese Situationen nur zu gut und wenn es Ihnen mit Ihrem Chef, einer Kollegin oder auch mit Mitarbeitern genauso geht, dann möchte ich Ihnen hier ein wenig zur Seite stehen. Ich möchte Ihnen zeigen, wie Sie auch heikle Dinge ansprechen können, um sich mit Ihrem Chef und Ihren Kolleginnen noch besser zu verstehen.

Wenn wir in der Praxis miteinander kommunizieren, dann spielt nicht das Ausgesprochene eine große Rolle, sondern viel häufiger die Dinge, die gar nicht oder zu oberflächlich angesprochen werden.

Man geht davon aus, dass „muss doch gemerkt“ werden, denn schließlich muss der andere „das ja sehen“! Doch darauf ist eben kein Verlass. Non-verbale Kommunikation findet ständig statt und gerade hier ist das Sender - Empfänger-Prinzip sehr empfindlich! Kritik zu äußern oder Probleme anzusprechen ist für



viele Mitarbeiterinnen eine unangenehme Angelegenheit und so wird dann gern auch mal etwas verschwiegen. In der Hoffnung es klärt sich alles von allein. In einigen Situationen ist das auch zutreffend, doch meist kehren die Schwierigkeiten wieder. Jetzt die Dinge anzusprechen, wird zunehmend schwerer.

Es gibt in der Praxis Themen, die relativ einfach und meist emotionslos besprochen werden können. Hier laufen Gespräche meist kurz, prägnant und zielgerichtet ab. Doch wie sieht es bei Kritik aus? Bei den folgenden Themen wird es möglicherweise schwierig, mit dem Chef oder der Kollegin zu sprechen:

- Kritik an der Arbeitsweise der Kolleginnen
- Ärger über den Chef
- Überstundenregelungen

- Fehler
- Gehalt
- Persönliche Kritik am anderen
- Fachliche Unterschiede

Wie in jeder funktionierenden Beziehung ist das „Miteinander reden“ sehr wichtig, um eben diese gefühlten Eindrücke zu bestätigen oder gar zu widerlegen. Das kennen wir aus dem Alltag mit unserem Partner nur zu gut. Wir kommen mit großem Redebedarf nach Hause und er schweigt! Unser erster Gedanke: „Was hat er denn jetzt für ein Problem mit mir?“ Dabei vergessen wir, dass unser Gegenüber möglicherweise eine andere Art der Kommunikation vorzieht. Sie möchte ausführlich darüber reden: „Schatz, warum bist du denn so still? Was ist denn? Geht es dir nicht gut? Bist du sauer auf mich?“ Er: „Nein, es war heute stressig!“ Für ihn ist damit alles gesagt! Männer kommen nun mal vom Mars und Frauen von der Venus!

Grundsätzlich sei gesagt, dass keiner mit Absicht etwas falsch macht oder tut, nur um den anderen zu ärgern. Wenn es aber Schwierigkeiten gibt, die sich ändern müssen, dann ist ein klärendes Gespräch notwendig:

Also, wie sag ich es meinem Chef?

Hierfür sollten zunächst einige Verhaltensregeln eingehalten werden:

- Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Chef allein
- Kündigen Sie das Gespräch an
- Bleiben Sie den Tatsachen treu
- Übertreiben Sie nicht
- Bringen Sie Lösungsvorschläge

Wir sind nun mal in der Mehrzahl Frauen. Wir lieben es zu reden - und noch mehr über andere! Das findet meist im Sterilisations-Raum statt.



Genau diese Art der Kommunikation kann zur Verstärkung von Problemen führen, hier haben Diskussionen über Probleme mit dem Chef oder der Kollegin nichts zu suchen. Suchen Sie mit der entsprechenden Person das Gespräch, und zwar unter vier Augen.

Wichtige Dinge, die mit dem Chef besprochen werden müssen, sollten nie zwischen Tür und Angel stattfinden.

Sagen Sie Ihrem Chef, dass Sie mit ihm sprechen möchten. Vereinbaren Sie einen Zeitpunkt, an dem Sie mit ihm in Ruhe reden können. Idealerweise am Behandlungsende. Machen Sie ihm einen Vorschlag und bleiben Sie gegebenenfalls länger.

Ob es nun um Kritik oder neue Ideen für die Praxis geht, Sie sollten immer vorher schon eine Vorstellung davon haben, mit welchen Ergebnissen Sie aus dem Gespräch gehen. Überlegen Sie sich vorab Lösungen und Argumente.

Ein Beispiel zum Gehalt:

Sagen Sie ihm, dass Sie über ihre Honorierung sprechen möchten. Morgen Abend nach Feierabend. Durch diesen Zeitabstand kann auch er sich Gedanken dazu machen. Gleich zu Beginn des Gesprächs sollten sie nun mit ihrem Problem, in diesem Fall die Gehaltsvorstellung, her rausrücken.

Bringen sie jetzt passende Argumente. Stellen Sie allerdings realistische Ansprüche und machen Sie sich Gedanken darüber, inwieweit Sie bereit wären andere Aufgabenbereiche zu übernehmen oder mehr zu arbeiten. Wenn Sie offen und ehrlich bleiben im Gespräch, gibt es keinen Grund klein beizugeben. Bringen Sie auch hier wieder Ideen, wie Sie Ihrem Ziel in Etappen näher kommen. Gerade bei Problemen gibt es oft nicht nur ein klärendes Gespräch!

Ganz egal, um welche Probleme es sich in der Praxis dreht, solange wir diese nicht ansprechen, bekommt sie unser Gegenüber auch nicht mit. Oder er deutet Signale anders. Doch machen Sie sich immer bewusst: Mit Absicht macht keiner Fehler und deshalb unterstellen Sie niemandem böse Absichten. Auch Ihrem Chef nicht! Versetzen Sie sich in seine Lage, wollen Sie all diese Verantwortung tragen?



Darauf zu warten, das der Chef Probleme von allein erkennt, bringt die Praxis nicht weiter. Wie soll er denn mitbekommen, wie es in unseren Köpfen aussieht. Schließlich soll er sich doch auf seine eigentliche Arbeit konzentrieren, das alleine fordert ja schon höchste Konzentration. Auch wenn Sie schon längst Feierabend hätten, kann es durchaus sein, Ihr

Chef registriert es einfach nicht. Er hat eben keinen Feierabend und die Praxis lebt nun mal „von der Hand in den Mund“! Selbstverständlich sollte es einen Ausgleich für geleistete Überstunden geben, suchen Sie hier ebenso das Gespräch mit Ihrem Chef und machen Sie sich schon vorher Gedanken, wie eine mögliche Lösung aussehen könnte.

Glauben Sie, dass er wirklich mitbekommt, wie es um sein Team steht? Wenn ja, dann trägt dieser Artikel zu Ihrer Bestätigung bei, dass Sie es richtig machen! Wenn nicht, dann helfen sie ihm bei der Schwierigkeit, eine Firma zu führen, ein kompetenter Zahnarzt zu sein und gleichzeitig mit mehreren Frauen den Tag zu bewältigen.

Und loben Sie Ihren Chef auch einmal. Und wenn es nur wegen der eingeräumten Kaffeetasse in die Spülmaschine ist. Auch er braucht Zuspruch! Zudem, loben kann man(n) lernen!

In diesem Sinne:

„Nimm die Menschen wie Sie sind, andere gibt es nicht“!

Miriam Heyne
Dentalhygienikerin
ZFZ Stuttgart



Regina Först ist eine der hochkarätigen Referentinnen beim Programm für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen auf dem Deutschen Zahnärztetag von 24. bis 25. Oktober 2008. Die Redaktion des Praxisteam-aktuell sprach im Vorfeld der Fortbildungstagung mit Regina Först:

PRAXISTEAM-aktuell:

Am 24. Oktober 2008 sind Sie nach 2004 erneut Referentin beim Programm für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen des Deutschen Zahnärztetages. Sie möchten den zahnmedizinischen Mitarbeiterinnen vermitteln, wie sie ihre Wirkung auf die Patienten optimieren können. Eine etwas blauäugige Frage: Kommen die Patienten nicht in erster Linie zu uns in die Praxen, um eine erstklassige zahnmedizinische Behandlung zu erhalten? Was spielt es da für eine Rolle, welche Wirkung die Mitarbeiterin auf den Patienten hat?

Regina Först:

Ja, ich freue mich erneuert als Referentin zu Ihnen kommen zu können.

Die Frage ist völlig berechtigt, schließlich dreht sich fast die gesamte Aus- und Fortbildung immer um das Thema Fachwissen. Und selbstverständlich müssen wir fachlich kompetent sein, keine Frage. Doch ob wir unser Gegenüber überhaupt erreichen, er uns sein Vertrauen schenkt, hängt nur im geringen Maße von unserem Können ab, so überraschend es auch klingen mag. Der 1. Eindruck, den sich Patienten von der Praxis und dem Team machen läuft innerhalb der ersten 15 Millisekunden. Nach spätestens 90 Sekunden steht das unbewusste Urteil und bis dahin regiert das Auge.

Untersuchungen zeigen auf, dass der Erfolg eines Menschen/ Unternehmens nur zu 15% vom Fach-

wissen und zu 85% von der Persönlichkeit abhängt.

Die Beziehungsebene steht immer weit vor der Sachebene.

Der Bote ist die Botschaft. Jeder Marketingexperte weiß, dass Verpackung und Image genau so wichtig sind, wie das Produkt oder die Leistung selbst, wenn nicht sogar wichtiger. Auch wenn wir das Weltbild gerne anders hätten – es ist, wie es ist. Selten machen wir uns Gedanken darüber, welches Bild der Patient von unserem Team und von der Praxis hat.



Das größte und noch längst nicht ausgeschöpfte Potenzial liegt bei den Mitarbeitern.

Denn sie repräsentieren Tag für Tag die Praxis nach außen und prägen maßgeblich das Image auf dem Markt. Unsere Aufgabe ist es somit, unsere Mitarbeiter bestmöglich auf diese tragende Rolle vorzubereiten und dabei täglich zu unterstützen. Ich bin fest davon überzeugt, dass der Luxus der Zukunft immaterieller Art sein wird und vor allem in der persönlichen und respektvollen Aufmerksamkeit liegt. Hier geht es nicht um ein antrainiertes und aufgesetztes „NETT SEIN“, sondern um einen authentischen und warmherzigen Umgang untereinander und mit den Patienten.

PRAXISTEAM-aktuell:

Wenn Wirkung und Ausstrahlung eine so große Rolle spielen, können Sie uns – ohne Ihren Vortrag vorweg zu nehmen – ein paar Tipps geben, wie man sympathisch rüberkommt? Kann man das üben oder bin ich nicht einfach wie ich bin? Wirkt es nicht sogar aufgesetzt, wenn ein ruhiger und zurückhaltender Mensch plötzlich übertrieben herzlich und überschwänglich auftritt?

Regina Först:

Sympathisch kommt der Mensch rüber, der sich selbst mag, sich mit einem Lächeln begegnen kann. Ich erlebe immer wieder in meinen Seminaren, dass die Menschen einen sehr guten Zugang zu ihren Schwächen und vermeidlichen Fehlern haben, aber auf die Frage, was sie besonders schön an sich finden, selten eine Antwort finden.

Im Laufe unseres Lebens verlernen viele Menschen, was kleine Kinder noch können: Sich selbst wertschätzen und sich selbst schön finden. Wir Frauen kündigen sogar jeden Morgen an, was wir mit uns machen: Der Satz „Ich gehe mal eben ins Bad und mache mich fertig“ spricht dazu Bände.

In meinem Vortrag und Seminaren zeige ich Wege auf, die Einzigartigkeit zu leben. Dabei steht die Authentizität im Vordergrund. Vom aufgesetzten Nettsein halte ich gar nichts. Wir Menschen spüren doch sofort, wenn uns jemand seine Maske präsentiert und das ist niemals förderlich für einen guten Kontakt.

Aus meiner Sicht ist jeder Mensch auf seine Weise schön und einzigartig. Da wir anziehen, was wir ausstrahlen, geht es mir nur um einen Perspektivewechsel.

„Man kann einem Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“

PRAXISTEAM-aktuell:

Sie sprechen in Ihren Vorträgen oft von ‚natürlicher Führungsqualität‘.

Meinen Sie damit auch die persönliche Ausstrahlung und Wirkung? Führungsqualitäten werden meist vom Chef erwartet. Wo liegt der Teamgedanke?

Regina Först:

Ich bin der Überzeugung, dass jeder Mensch gut daran tut eigenverantwortlich zu agieren und darum spreche ich in diesem Kontext auch die persönliche Ausstrahlung und Wirkung des Teams an.

Die Kraft der Ausstrahlung wird immer noch häufig unterschätzt und mit reinen Äußerlichkeiten verwechselt.

AUSSTRAHLUNG - ist die Verbindung zwischen der inneren Einstellung und der äußeren Darstellung.

Menschen mit einer positiven Ausstrahlung wirken authentisch und selbstbewusst. Sie überzeugen mit ehrlichem Charme und einer großen Portion Empathie. Sie wirken glaubwürdig und authentisch, weil sie in ihrem Handeln, Reden und Verhalten keine Lücken aufweisen. Damit wird klar - Ausstrahlung hat nichts mit reinen Äußerlichkeiten zu tun. Ausstrahlung lässt sich nicht spielen, nicht künstlich an-

trainieren, denn Ausstrahlung ist mehr als Fassade. Ausstrahlung entsteht aus dem Zusammenspiel von Innen und Außen. Menschen mit einer positiven Ausstrahlung präsentieren eine vollständige und einzigartige Kombination ihrer inneren und äußeren Person. Sie wirken auf natürliche Weise eigenständig, selbstsicher und überzeugend.

Wenn jeder im Team diese Ausstrahlung lebt, dann wird das Miteinander und die Atmosphäre in der Praxis deutlich fröhlicher, die Erfahrung mache ich nach jedem Seminar. Und davon profitieren natürlich „so ganz nebenbei“ die Patienten, für die die Stimmung in der Praxis ein ganz wichtiges Kriterium in der Beurteilung bedeutet.

Aus meiner Sicht ist ein selbstbewusster Mensch der beste Teamspieler, weil er keine unbewussten Machtkämpfe kreiert.

Kontakt:

Regina Först Training

- Authentizität entwickeln, Ausstrahlung entfalten, Erfolgskraft leben -

E-Mail: info@regina-foerst.de



Schauen Sie vorbei beim Verein für Lebensfreude und gute Taten unter www.laecheltag.de



Schicken Sie uns ein Lächeln!

Auf Initiative und in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Ästhetische Zahnheilkunde (DGÄZ) ruft die DGZMK anlässlich des Deutschen Zahnärztes Tages zum Fotowettbewerb „Schicken Sie uns ein Lächeln“ auf.

Ganz bewusst soll es hier nicht um vordergründig „schöne Zähne“ gehen, denn die DGÄZ will verdeutlichen, dass die Persönlichkeit eines Menschen und seine natürliche Ausstrahlung seinen Charme ausmachen und eben nicht eine „weiße Gartenzaunleiste, wie sie manche als ‚schön‘ bezeichnen“, so Roulet. Es sei nicht nur Ziel der Ästhetischen Zahnmedizin, die Menschen in ihrer Individualität und Natürlichkeit zu unterstützen, statt sie Normen zu unterziehen, sondern insgesamt der modernen Zahnmedizin - daher habe die DGZMK die Idee mit großer Begeisterung aufgegriffen, so Dr. Wolfgang Bengel, Vizepräsident der DGZMK, „weltweit ist Lächeln eine Sprache des Herzens, nicht der Zähne.“

Teilnahmekonditionen

Erbeten ist ein Bild im Format ca. 30 x 40 sowie eine digitale Version in der Auflösung 1024 x 768 Pixel. Als Motiv erwünscht ist ein sympathisches Lächeln ohne thematische Einschränkung, Einsendeschluss ist der 20. September 2008. Einsendeschrift für den Ausdruck: DGZMK-Geschäftsstelle, Liesegangstr. 17 a, 40211 Düsseldorf, Stichwort: Fotowettbewerb. Einsende-Mailadresse für die digitale Version: dgzmk@dgzmk.de

Deutscher Zahnärztes Tag 2008

Liebe Mitarbeiterinnen,

Bitte vergessen Sie das Großereignis des Jahres 2008 nicht, streichen Sie sich in Ihrem Terminkalender, Freitag, den 24.10.2008 und Samstag, den 25.10.2008 bitte dick an. An diesen Tagen richtet die Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg für alle Kammern den Deutschen Zahnärztes Tag 2008 auf der Neuen Messe auf den Filchern aus.

Es wird ein packendes Programm mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten aus dem ganzen Bundesgebiet geben, eine Dentalschau und viele andere attraktive Events werden das Programm abrunden.

Ich würde mich freuen, Sie alle dort begrüßen zu dürfen - also bitte nicht vergessen, gleich im Terminkalender vormerken.

Dr. Klaus-Peter Rieger
Referent für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen der LZK BW

Endlich Urlaub - aber ohne unerwünschte Nachwirkungen!

Wenn endlich die schönsten Wochen des Jahres vor der Tür stehen, sollte die Freude bei den Mitarbeitern einer Zahnarztpraxis ungetrübt sein. Diskussionen innerhalb des Praxisteams stören dabei erheblich. Deshalb hier ein kleiner Überblick über die rechtlichen Hintergründe des Urlaubs, die helfen, dass die arbeitsfreie Zeit angenehm und ohne unerwünschte Nachwirkungen zu genießen ist.

Urlaubsanspruch

Ein Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf die Gewährung eines bezahlten Erholungsurlaubs. Dies ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG), das ausgehend von einer 5 Tage Woche einen zwingenden Mindestanspruch von 20 Tagen vorsieht. Darüber hinaus regeln oft Arbeitsverträge einen höheren Urlaubsanspruch, der meistens in Abhängigkeit vom Lebensalter steht. Im Arbeitsvertrag kann auch von den anderen Regelungen des BurlG zum Vorteil des Arbeitnehmers immer abgewichen werden. Ein neu eingestellter Arbeitnehmer erwirbt seinen Urlaubsanspruch grundsätzlich erst nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten; der Praxisinhaber wird aber in den meisten Fällen davon abweichen, um die Aufteilung des Urlaubs – sicherzustellen. Teilzeitbeschäftigte haben in gleichem Umfang Anspruch auf Urlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Selbstverständlich hat damit auch ein/e „Geringfügig Beschäftigte/r“ Anspruch auf Erholungsurlaub. Auch bei nur sehr geringer monat-

licher Arbeitszeit entsteht ein Urlaubsanspruch in dem Umfang, der dem Verhältnis der Teilzeitarbeit zur Vollzeitarbeit entspricht.

Urlaubszeitraum

Der Praxisinhaber legt den Urlaubszeitraum fest. Somit kann er den Praxisurlaub anordnen. Gemäß § 7 Abs. 1 BurlG hat er die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann die Festlegung des Urlaubs von sich aus vornehmen, ohne dass sich ein Arbeitnehmer vorher dazu geäußert hat. Das eigenmächtige Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, auf die vom Praxis-



inhaber mit Ausspruch einer Kündigung reagiert werden wird.

Der Urlaub ist im Kalenderjahr zu nehmen. Besteht am 31.12. eines Jahres noch ein Urlaubsanspruch, so verfällt er grundsätzlich ersatzlos. Ausnahmsweise kann der Urlaubsanspruch in das nächste Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende Gründe aus der Praxis (z.B. erhöhter Arbeitsanfall, Personalengpass) oder dringende in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Krankheit) dies rechtfertigen. Liegt einer dieser Gründe vor, so erfolgt die Übertragung des Resturlaubs quasi automatisch. Entsprechende Regelungen zu Übertragbarkeit des

Urlaubs können sich auch im Arbeitsvertrag finden. Der übertragene Urlaub ist in den ersten 3 Monaten des Folgejahres, also bis zum 31.03., zu gewähren und zu nehmen, es sei denn, es ist im Arbeitsvertrag eine längere Frist vereinbart.

Während des Urlaubs ist die durchschnittliche Vergütung, die in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt gezahlt wurde, fortzuzahlen. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, werden die Tage, die durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen sind, nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Der Arbeitnehmer muss jedoch

nach Ende des gewährten Urlaubs, wenn er wieder gesund ist, an den Arbeitsplatz zurückkehren. Eine Verlängerung um die Tage der Krankheit kommt nicht in Betracht. Es darf keine „dem Erholungszweck widersprechende“ Erwerbstätigkeit, vor allem keine bezahlte Erwerbstätigkeit, während des Urlaubs ausgeübt werden. Solange das

Arbeitsverhältnis besteht, kann der Urlaub nicht „ausgezahlt“ werden. Der Praxisinhaber ist allerdings verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den in dem Kalenderjahr gewährten Urlaub bzw. den abgegoltenen Urlaub auszustellen. Diese Bescheinigung sollte der Arbeitnehmer dann seinem neuen Arbeitgeber vorlegen. Erfolgt dies trotz Aufforderung nicht, so wird der neue Arbeitgeber die Gewährung von Urlaub verweigern, um der Gefahr zu begegnen, dass der Arbeitnehmer zu viele Urlaubstage erhält.

Buch-Tipp:**Für Tangoinfizierte: „Drei Minuten mit der Wirklichkeit“ von Wolfram Fleischhauer**

„Sie hatte ihre erste große Liebe entdeckt. Und das Wesen einer jeden ersten großen Liebe war, dass sie nicht überdauerte, dass sie verging, ohne jemals wirklich zu vergehen. Es war die Vertreibung aus dem Paradies, die notwendig war, um ein Mensch zu werden. Das Paradies war unbewohnbar.“



Erregende Rhythmen, verstörender Klang – welches Geheimnis verbirgt sich an den skandalösen Choreografien des jungen Tango-stars Damian? Alsina Giulietta, angehende Ballett-Tänzerin aus Berlin, folgt dem rätselhaften Geliebten Hals über Kopf nach Buenos Aires. Schritt für Schritt kommt sie auf die Spur einer Tragödie, die mit der Vergangenheit jener Stadt aufs Engste verbunden ist. Und die Suche nach der

verlorenen Leidenschaft mündet in einem Strudel hoch gefährlicher Ereignisse.

Ein absolutes „Muss“ für all diejenigen, die bereits Tangoinfiziert sind oder es werden wollen.

Fleischhauer hat die Fähigkeit, die Stimmung und die Ausstrahlung von Tango – sowohl der Musik als auch des Tanzes – so in Worte zu fassen, dass man sie fühlt.

Mit immer neuen Varianten und Verstrickungen gelingt es Fleischhauer, den Leser bis zum Ende des Buches in seinem Bann zu halten.

Eine gelungene Mischung aus Spannung, Thriller, Liebesgeschichte und Faszination des Tanzes und der Musik – ein Buch, mit dem man die Zeit vergessen kann.

Fleischhauer, Wolfram: Drei Minuten mit der Wirklichkeit, Droemer Knauer Verlag, November 2002, ISBN-10 34266225664, ISBN-13 978-3426622568, 8,95 EUR

Buch-Tipp:**Das Büro kann die Hölle sein - „Depptop“ von Lucy Kellaway**

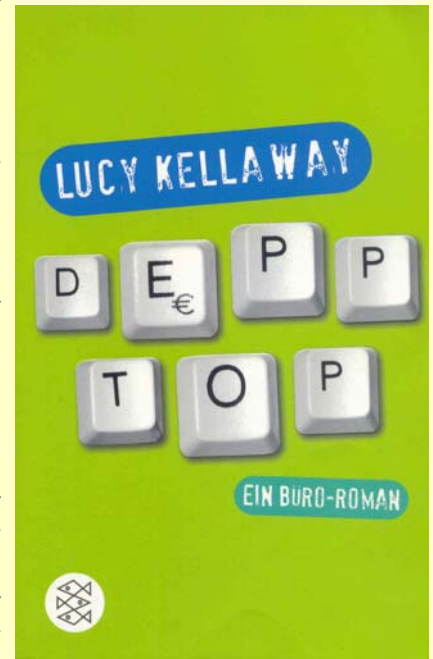
Gute Kommunikation ist das Salz in der Firmensuppe. Martin Lukes ist die Pfeffermühle. Er ist fast schon Mitte vierzig und ein ziemlich hohes Arbeitstier mit ziemlich niederen Instinkten. Gefühlte Fitness: Anfang dreißig, S e l b s t ü b e r -

schätzung: am oberen Limit. Soft skills: unterirdisch. Er arbeitet als Marketing-Direktor bei A&B in London. Weil er karrieregeil ist, belügt Martin seine Vorgesetzten, schikaniert seine Untergebenen, wo immer er kann, und betrügt seine Frau (immer wenn er kann) mit seiner Persönlichen Assistentin auf der Feuertreppe. Aber all das reicht ihm

noch lange nicht: Er will seine maximale Performance um 22,5 Prozent toppen und bucht ein hammermäßiges Online-Trainingsprogramm. Aus Martin soll in nur zwölf Monaten ein ganz neues Alphantrieb werden - und zwar per E-Mail...

Die Autorin, Lucy Kellaway, ist Kolumnistin bei der Financial Times, lebt in London, hat vier Kinder und liebt das Büroleben inklusive Routine und Tratsch. „Depptop“ ist ihr erstes Buch.

Kellaway, Lucy: Depptop. Ein Büroroman, Fischer Taschenbuch Verlag, Oktober 2007, ISBN 978-3-596-17188-0, 7,95 EUR

**Impressum**

Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg, Albstadtweg 9, 70567 Stuttgart

Tel. (07 11) 2 28 45-0, Fax (07 11) 2 28 45- 40

E-Mail info@lzk-bw.de, www.lzk-bw.de

Redaktion: Dr. Antoinette Röttele, Andrea Mader

Autoren dieser Ausgabe: Dr. Peter Riedel, Miriam Heyne, Regina Först, Christine Martin, Cäcillia Falk, Andrea Mader

Graphische Gestaltung: Gerd Kress

Layout: Andrea Mader

Bildnachweis: Dr. Peter Riedel, Miriam Heyne, Regina Först, Birgit Wippermann, Petra Danhauser, Cäcillia Falk, Kathleen Kamprath, Andrea Mader