

Ihre größte Herausforderung sitzt nicht im *Wartezimmer*.

Eine Entscheidungshilfe zur betrieblichen Krankenversicherung für Ihre Praxis: was sie leistet, was sie kostet und wie die Einführung abläuft — mit klarer Rechnung statt Verkaufsdruck.

ZFA: PLATZ 1 DER ENGPASSBERUFE | STEUERFREI BIS 50 €/MONAT | OHNE GESUNDHEITSPRÜFUNG AB 5 MA

Fabio Rausch · Freier Versicherungsmakler · Praxiskonsil

— AUF EINEN BLICK

Sechs Zahlen, bevor Sie *weiterlesen*.

Wenn Sie nur eine Seite lesen: diese. Der Rest des Papiers erklärt, wie die sechs Zahlen zusammenhängen — und was sich daraus für Ihre Praxis ableiten lässt.

Platz 1

belegen Zahnmedizinische Fachangestellte unter den Engpassberufen in Deutschland.

BA, FACHKRÄFTE-ENGPASSANALYSE, STAND 2025

4 Monate steht eine offene ZFA-Stelle im Schnitt leer — bei rund 3,5 Bewerbungen je Ausschreibung.

KZBV/ZI, ZAHNÄRZTE-PRAXIS-PANEL 2023

0,5 bis 2× Jahresgehalt kostet der Ersatz einer eingearbeiteten Fachkraft.

GALLUP, 2019

29 % der 18- bis 29-Jährigen halten eine bKV für wertvoller als eine Gehaltserhöhung.

CIVEY IM AUFTRAG DES PKV-VERBANDS

50 € je Kopf und Monat sind als Sachbezug steuer- und sozialversicherungsfrei.

§ 8 ABS. 2 SATZ 11 ESTG – FREIGRENZE, KEIN FREIBETRAG

2 bis 4 Wochen dauert die vollständige Einrichtung nach Ihrer Entscheidung.

PRAXISKONSIL, EIGENER PROZESS

Der Engpass ist real — und *messbar*.

Der Personalmarkt für ZFA ist so eng wie in kaum einem anderen Gesundheitsberuf. Drei Zahlen zeigen, warum Bindung im Moment wichtiger ist als reine Neurekrutierung.

Platz 1

belegen Zahnmedizinische Fachangestellte unter den Engpassberufen in Deutschland.

BA, FACHKRÄFTE-ENGPASSANALYSE, STAND 2025

96 % der Zahnärztinnen und Zahnärzte bewerten die Verfügbarkeit von Praxispersonal als schlecht oder sehr schlecht.

KZBV/ZI, ZAHNÄRZTE-PRAXIS-PANEL 2023

4 Monate bleibt eine offene ZFA-Stelle im Schnitt unbesetzt — bei rund 3,5 Bewerbungen je Ausschreibung.

KZBV/ZI, ZAHNÄRZTE-PRAXIS-PANEL 2023

Sie sind mit diesem Thema nicht allein. Ende 2025 boten 60.600 Unternehmen ihren Teams eine arbeitgeberfinanzierte bKV — 16 % mehr als im Jahr davor, über 2,8 Millionen versicherte Personen. Bei kleinen Betrieben ist davon bislang wenig angekommen: Gerade 5 % der Kleinstbetriebe bis 10 Mitarbeitende bieten überhaupt eine bKV an.

Für Sie liegt darin der Spielraum. Bis 2027 fehlen laut IW Köln bundesweit 11.000 ZFA, und jeder Monat mit unbesetztem Stuhl kostet Behandlungstermine, nicht nur eine Zeile in der Statistik. Das Problem löst sich nicht von selbst — aber es lässt sich mit einem überschaubaren Baustein angehen, der sich in wenigen Wochen umsetzen lässt.

Quellen: PKV-Verband (bKV-Verbreitung, Stand 31.12.2025) · Gothaer KMU-Studie 2024 (Kleinstbetriebe) · IW Köln 2024 (ZFA-Bedarf bis 2027).

DIE GEHALTSERHÖHUNGS-FALLE

Was 50 € wirklich *bewirken*.

Sie wollen Ihrem Team 50 € im Monat mehr geben. Über das Gehalt kommt davon gut die Hälfte an. Über die bKV alles.

DER KLASSISCHE WEG

50 € mehr Gehalt

Kommt beim Team an	ca. 27 €
Ihre Kosten brutto	ca. 63 €
Nach Steuerersparnis (44 %)	ca. 35 €

STEUERFREIER SACHBEZUG

50 € über die bKV

Kommt beim Team an	50 € (voll)
Ihre Kosten brutto	50 €
Nach Steuerersparnis (44 %)	ca. 28 €

An die Gehaltserhöhung vom Vorjahr erinnert sich niemand — das Gesundheitsbudget spürt man jedes Jahr neu: beim Zahnarzt, beim Optiker, in der Physiotherapie.

Deshalb lohnt sich der Umweg über ein Budget mehr, als er auf den ersten Blick wirkt. Auf's Jahr gerechnet: rund 324 € netto auf dem Gehaltsweg — gegenüber 600 € Sachbezug, die voll ankommen. Je nach Tarif stehen diesen 600 € Leistungsbudgets von bis zu 1.500 € gegenüber (konservativer Tarif-Hebel 2,5, tarifabhängig, kein Leistungsversprechen).

Und die Gegenrechnung: Der Ersatz einer eingearbeiteten Fachkraft kostet zwischen dem halben und dem doppelten Jahresgehalt, und vier Monate steht eine offene ZFA-Stelle im Schnitt leer. Ein Einstiegsbudget von rund 300 € je Kopf und Jahr sind 25 € im Monat — für ein Team von zwölf rund 3.600 € im Jahr (Rechenbeispiel), innerhalb der 50-€-Freigrenze und damit für Ihr Team abgabenfrei. 82 % der Mitarbeitenden bleiben, wenn Benefits zu ihren Bedürfnissen passen.

Quellen: Gallup 2019 (Wiederbeschaffungskosten) · KZBV/Zi, Zahnärzte-Praxis-Panel 2023 (Vakanzzeit) · § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG (Freigrenze) · WTW, Global Benefits Attitudes Survey 2024 (Bindung) · Einstiegsbudget: Marktstandard-Budgetstufen.

Richtwert · keine Steuerberatung. Faustregeln: Brutto-zu-Netto 1,85 · Arbeitgeber-Sozialabgaben 1,26. Das Leistungsbudget ist mit einem konservativen Tarif-Hebel von 2,5 gerechnet – tarifabhängig und kein Leistungsversprechen. Grenzsteuersatz freiberuflich ≈ 44 %.

Mit eigenen Zahlen rechnen: praxiskonsil.de/rechner – drei Rechner, alle Formeln offen, keine Registrierung. Die Eingaben bleiben im Browser und werden nicht übertragen.

Ein Baukasten, kein *Rundum-Versprechen*.

Drei Bausteine, aus denen sich das Paket für Ihre Praxis zusammensetzt — und was sie im Alltag Ihres Teams bewirken.

01 Budget

Ein monatliches Gesundheitsbudget bis zur 50-€-Freigrenze. Ihr Team entscheidet selbst: Zahnersatz-Zuzahlung, Sehhilfen, Vorsorge, Naturheilverfahren. Nicht genutztes Budget verfällt in der Regel zum Jahresende (tarifabhängig).

02 Stationär

Zusatzleistungen im Krankenhaus — Chefarztbehandlung, Ein- oder Zweibettzimmer, freie Klinikwahl. Als Ergänzung zum Budget kombinierbar.

03 Zahn

Zahnersatz und Zahnbehandlung als eigener Baustein — bei einem Praxisteam trifft er auf besonders viel Verständnis.

Die Mechanik dahinter: Ihre Praxis zahlt einen festen Monatsbeitrag je Kopf, das Team ruft dafür Leistungen bis zur Budgethöhe ab. Ab 5 Mitarbeitenden läuft die bKV bei den meisten Anbietern als Gruppenvertrag ohne individuelle Gesundheitsprüfung — auch Vorerkrankte kommen mit hinein. Familienangehörige lassen sich bei vielen Tarifen ebenfalls anschließen, ehrlich gesagt: als eigener Vertrag der Mitarbeitenden, nicht als Teil des Praxis-Vertrags. Der Vorteil liegt im vergünstigten, prüfungsfreien Gruppenzugang — gerade für junge Familien ein Argument, das eine reine Gehaltserhöhung nicht bietet. Auch Auszubildende und Teilzeitkräfte lassen sich einschließen — die Freigrenze gilt je Person, unabhängig vom Stundenumfang.

Gesetzlich Versicherte warteten 2024 im Schnitt 42 Tage auf einen Facharzttermin — rund doppelt so lange wie Privatversicherte. Diesen Unterschied kennen viele Patientinnen und Patienten aus ihrem Alltag. Genau daran knüpft eine Tarif-Eigenschaft an: Einzelne Budgettarife erstatten auch private ambulante Behandlungen nach GOÄ, nicht nur Vorsorgeleistungen. Der praktische Effekt: Ihr Team kann als Privatpatient per Kostenerstattung behandelt werden — ohne selbst bezahlten eigenen Vertrag.

Ihr Team empfiehlt Zahngesundheit täglich am Behandlungsstuhl. Ein bKV-Baustein für Zahnersatz und Zahnbehandlung passt in einer Zahnarztpraxis besonders gut: Was Sie Patientinnen und Patienten täglich raten, gilt jetzt sichtbar auch für das eigene Team.

Und ein struktureller Punkt kommt dazu: Ihr Team ist überwiegend gesetzlich versichert — anders als Sie selbst. Der durchschnittliche GKV-Zusatzbeitrag ist 2026 auf 2,9 % gestiegen, zuvor lag er bei 2,5 %. Je dünner die gesetzliche Versorgung wirkt, desto stärker zählt ein vom Arbeitgeber organisierter Zugang zu zusätzlichen Leistungen und Wahlleistungen — ohne Gesundheitsprüfung und zu Gruppenkonditionen.

Quellen: Marktstandard, anbieterabhängig (Gruppenvertrag, Budgetstufen) · BMG, Bezugsjahr 2024 (Wartezeiten) · Anbieter-Leistungsübersichten (Privatarzt-Mechanik) · BMG-Bekanntmachung 2026 (Zusatzbeitrag).

Was Sie zu Recht *fragen*.

Sieben Fragen, die im Erstgespräch am häufigsten fallen — mit der ehrlichsten Antwort, die ich habe.

01 „Bringt eine bKV gegen den Personalmangel überhaupt etwas?“

Allein löst sie ihn nicht — das wäre unseriös versprochen. Sie wirkt an zwei Stellen: Sie macht Ihre Praxis in einem leergefegten Markt als Arbeitgeber sichtbar attraktiver, in dem auf eine offene ZFA-Stelle im Schnitt nur rund 3,5 Bewerbungen kommen. Und sie gibt dem Team, das schon da ist, einen spürbaren Grund zu bleiben, damit die nächste Vakanz gar nicht erst aufgeht. Ein Versprechen auf weniger Krankheitstage gehört ausdrücklich nicht dazu. Und gegen die Nachbarpraxis, die mit einer 4-Tage-Woche wirbt? Die bKV ist der Baustein, der sich ohne Umbau des Dienstplans einführen lässt — beides schließt sich nicht aus.

02 „Dafür fehlt mir gerade das Geld.“

Ein Einstiegsbudget liegt oft bei rund 300 € je Kopf und Jahr — das sind 25 € im Monat und bleibt innerhalb der 50-€-Freigrenze, also abgabenfrei für Ihr Team. Gemessen an einer ZFA-Stelle, die im Schnitt vier Monate unbesetzt bleibt, ist das eine überschaubare Größe.

03 „Die 50 € sind schon belegt.“

Zwei Wege bleiben trotzdem offen: Erstens kann die bKV auch ohne die Steuerfreigrenze sinnvoll sein — als regulär versteuerter Baustein bietet sie Ihrem Team trotzdem Zugang zu Zahnersatzleistungen und kürzeren Facharztwegen, nur ohne den steuerlichen Bonus. Zweitens tauschen viele Praxen den bestehenden Benefit einfach: Läuft die 50-€-Grenze aktuell über eine Gutscheinkarte, bietet die bKV für denselben Euro oft den spürbareren Gegenwert (siehe Rechnung auf Seite 4) — und der bisherige Anbieter macht Platz. Ob ein Jobrad oder ein Essenszuschuss überhaupt in dieselbe Freigrenze fällt, hängt von der steuerlichen Gestaltung ab — viele Benefits laufen über eigene Regelungen und blockieren die 50 € gar nicht. Das klären wir im Praxis-Check, bei Bedarf mit Ihrem Steuerberater.

04 „Mein Team ist jung — braucht das jemand?“

Gerade jüngere Teammitglieder schätzen einen spürbaren Netto-Vorteil oft mehr als eine Bruttoerhöhung: 29 % der 18- bis 29-Jährigen halten eine bKV für wertvoller als eine Gehaltserhöhung (Civey im Auftrag des PKV-Verbands). Und der prüfungsfreie Gruppenzugang wirkt gerade bei jungen Teams mit Familienplanung — spätestens beim eigenen Zahnarzttermin wird der Vorteil sehr konkret.

05

„Ich habe keine Zeit, mich darum zu kümmern.“

Den Aufwand trage ich — von der Analyse über die Einführung im Team bis zur laufenden Betreuung. Onboarding, Änderungen und Austritte laufen über ein digitales Portal, der laufende Aufwand für Ihre Praxis bleibt gering.

06

„Bei uns ist die Stimmung gut — wir sind wie eine Familie.“

Umso besser: Bindung ist am günstigsten zu erhalten, solange sie noch da ist. Abwerbung trifft auch zufriedene Teams — die Nachbarpraxis fragt nicht nach Ihrer Stimmung, bevor sie ein Angebot macht. Ein spürbarer Benefit macht aus „eigentlich zufrieden“ ein handfestes Argument zu bleiben, und er zeigt dem Team, dass Wertschätzung mehr ist als gute Atmosphäre.

07

„Was passiert bei einer Praxisabgabe?“

Die bKV hat keine Mindestlaufzeit und ist jährlich kündbar. Bei einer Praxisabgabe kann der Nachfolger die laufenden Verträge übernehmen, oder sie enden zum Übergabe-Stichtag — das ist anbieterabhängig geregelt und klären wir rechtzeitig vor der Übergabe.

07

Diagnose vor *Rezept*.

Ein Budget, von dem niemand weiß, bindet niemanden. Erst schaue ich mir Ihre Praxis an, dann kommt der Tarif — nicht umgekehrt.

01

Praxis-Check

Anamnese

Ich analysiere Ihre Situation als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber: Teamgröße, Rechtsform, was bereits besteht und welche steuerlichen Spielräume ungenutzt sind. Kostenlos, digital, 30 Minuten.

02

Paket-Design

Konzept

Ich entwickle ein bKV-Konzept, das zu Team und Budget Ihrer Praxis passt — inklusive Kostenübersicht, steuerlicher Wirkung und einem Kommunikationsvorschlag für Ihr Team.

03

Einführung

Rollout

Ich begleite die Einrichtung und erkläre Ihrem Team den Mehrwert verständlich vor Ort — nicht nur per Merkblatt. Die vollständige Einrichtung dauert nach Ihrer Entscheidung in der Regel 2 bis 4 Wochen.

04

Laufende Betreuung

Jahr für Jahr

Bei Neueinstellungen und Gehaltsanpassungen bleibe ich Ihr Ansprechpartner. Nach zwölf Monaten schauen wir gemeinsam, was tatsächlich abgerufen wurde — und justieren, wenn nötig.

Zur Sauberkeit

Ihre Praxis wird Versicherungsnehmerin, jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bekommt einen eigenen Baustein innerhalb der 50-€-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) — kein Gehaltsbestandteil, kein Bonus, sondern ein separater, steuerfreier Sachbezug.

Wichtig: Die 50 € sind eine Freigrenze, kein Freibetrag — ein Cent darüber, und der komplette Betrag wird steuer- und sozialversicherungspflichtig. Andere Sachbezüge zählen mit; deshalb dimensioniere ich das Budget mit Puffer.

Binden und Finden gehören zusammen: Die bKV hält das Team, das Sie haben — offene Stellen besetzt sie nicht, das sage ich offen. Sie macht aber die nächste Ausschreibung sichtbar attraktiver, und für akutes Recruiting arbeite ich mit spezialisierten Partnern zusammen; die bKV selbst bleibt bei mir. Referenzen, etwa eine orthopädische Praxis in NRW, gebe ich Ihnen gern auf Anfrage, ebenso einen Blick in ein bereits laufendes Konzept. Sie entscheiden am Ende jeden Schritt selbst; ich liefere die Grundlage dafür.

08

— IHR NÄCHSTER SCHRITT

Praxis-Check *sichern.*

Im kostenlosen Praxis-Check schauen wir gemeinsam auf Ihre Praxis: Teamgröße, Rechtsform, was bereits besteht. Danach wissen Sie, ob und wie eine bKV zu Ihnen passt — ohne Verkaufsdruck, ohne Folgekosten.

cal.eu/versicherungskonsil/erstgesprach-praxiskonsil →

Kostenlos · 30 Min · Kein Verkaufsdruck

Die Buchung läuft über Versicherungskonsil — Praxiskonsil ist der Arbeitgeber-Zweig derselben Beratung, beides liegt bei mir.



Fabio Rausch

FREIER VERSICHERUNGSMAKLER · PRAXISKONSIL

Telefon: **0152 58054013**

E-Mail: info@praxiskonsil.de

Für Sie kostenlos: Vergütet werde ich vom Versicherer, nicht von Ihnen.