

AUSGABE 22 | NOV 2024

# VR-Med:info 22

SERVICEMAGAZIN FÜR ÄRZTE, ZAHNÄRZTE UND APOTHEKER



Ärztmangel unter der Lupe ■ Seite 03

Bayern: Erfolgsmodell Landarztquote ■ Seite 05

Neuer Negativrekord beim Apothekensterben ■ Seite 06

Arztpraxen: Wie Fachkräfte finden und binden? ■ Seite 10

Nachhaltigkeit in der Zahnarztpraxis ■ Seite 11

  
**ATRIUM**  
UNTERNEHMEN | PRIVATE BANKING  
*Die Beratungs-Kompetenz an der Residenz.*

VR-Bank  
Würzburg   
*Gemeinsam. Zukunft. Gestalten.*

## Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zur neuesten Ausgabe unseres VR-Med:info. Unter dem Stichwort „Versorgungslücken und Fachkräftemangel“ haben wir diesmal ein drängendes Thema in den Vordergrund gestellt, das uns alle – sei es als Inhaber einer Praxis oder Apotheke, als Mitarbeiter oder als Patient – vor große Herausforderungen stellt. Im ersten Beitrag werfen wir einen differenzierten Blick auf den Ärztemangel. Trotz stetig steigender Arztzahlen in der ambulanten Versorgung wird immer wieder von einem Ärztemangel gesprochen. Wie passt das zusammen?

Ein Katalysator für die zunehmende Ausdünnung der ambulanten Versorgung ist der Personalmangel, der sowohl Praxen als auch Apotheken betrifft. Medizinische Fachangestellte wandern vermehrt in Krankenhäuser oder die Gesundheitsverwaltung ab, wo oft bessere Gehälter und Arbeitsbedingungen locken. Hausarztpraxen auf dem Land stoßen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit und sehen sich immer häufiger zu einem Aufnahmestopp für Neupatienten gezwungen. Letztlich erschwert der Teufelskreis Personalmangel auch die Nachfolgesuche und schafft neue Versorgungslücken.

Wir beleuchten ferner die Versorgungssituation bei den Apotheken, für die sich bedrohliche Tendenzen abzeichnen. Vor allem Vor-Ort-Apotheken in ländlichen Regionen stehen unter Druck. Der Mangel an Fachpersonal bei insgesamt sinkenden Apothekenzahlen führt in letzter Konsequenz zu einer massiven Überlastung der verbleibenden Einrichtungen. Das Vergütungssystem in Kombination mit steigenden Betriebskosten sorgt für die paradoxe Situation, dass die Gewinne trotz stark steigender Umsätze immer weiter sinken. Bereits rund ein Drittel der Apotheken in Deutschland ist auf mittlere Sicht in ihrer Existenz bedroht. Dabei scheinen die Instrumente der geplanten Apothekenreform nicht wirklich dazu geeignet, Abhilfe zu schaffen. Die Folge: Die Drohkulisse eines beschleunigten Apothekensterbens, das vor allem den ländlichen Raum betrifft.

Wichtig sind deshalb Strategien, die Abhilfe schaffen könnten, wie das neue Förderprogramm des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention, das Kommunen bei Maßnahmen und Modellen zur Sicherung der ärztlichen Versorgung vor Ort umfassend unterstützt, oder

die Landarztquote, die vielversprechende Ergebnisse zeigt. Für unsere Leser aus dem zahnärztlichen Bereich befasst sich unser Beitrag dieses Mal mit konkreten Tipps, wo es Informationen und finanzielle Unterstützung für Nachhaltigkeitsmaßnahmen gibt.

In Zeiten, die einerseits durch eine Verknappung des Personals und andererseits durch eine demografisch bedingte Steigerung der Nachfrage gekennzeichnet sind, sehen sich Praxen und Apotheken zunehmenden betriebswirtschaftlichen Herausforderungen gegenüber. Umso wichtiger ist es, dass Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und andere Heilberufler starke Partner an ihrer Seite haben, die mit den spezifischen Anforderungen der Branche vertraut sind. Als Ihre VR-Bank Würzburg verstehen wir uns nicht nur als Finanzspezialist, sondern auch als Ihr Begleiter in allen wirtschaftlichen Belangen. Mit passgenauen Finanzierungsangeboten, praxisnahen Beratungsleistungen und unserer Erfahrung stehen wir Ihnen zur Seite – ob bei der Praxisgründung, der Expansion oder dem Übergang in ein kooperatives Modell.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich bei uns unverbindlich über die vielfältigen Möglichkeiten und Services zu informieren, die wir Ihnen als starke und kompetente Partnerbank anbieten. Gemeinsam können wir die aktuellen Herausforderungen angehen und dazu beitragen, dass auch in Zukunft eine qualitativ hochwertige medizinische Versorgung in unserer Region gewährleistet ist.

Wir freuen uns auf den gemeinsamen Weg und wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.



Herzlichst

Ihr

Michael Thiele & Team



## Ärztmangel unter der Lupe

**Die Zahl der in der ambulanten Versorgung tätigen Ärzte steigt seit Jahren kontinuierlich, dennoch wird von einem massiven Ärztemangel gesprochen. Wie passt das zusammen? Es lohnt sich ein differenzierter Blick auf die Versorgungssituation, um Bedarfe, Chancen, Risiken und Lösungsansätze für die ambulante Versorgung darzustellen.**

Laut einer aktuellen Prognose des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung (Zi) müssen zur Sicherstellung des derzeitigen Versorgungsgrads bis zum Jahr 2040 bundesweit jährlich 2.500 Arztstellen nachbesetzt werden. Gleichzeitig gehört Deutschland zu den Ländern mit einer der höchsten Arzt-Einwohner-Relationen. Im Jahr 2023 kamen 4,6 Ärzte auf 1.000 Menschen, damit liegt Deutschland im internationalen Vergleich unter den Top-5-Nationen. Dazu passt die wachsende Anzahl von berufstätigen Ärzten. Auch im vergangenen Jahr stieg deren Zahl um 1,7% auf rund 428.000. Die Zunahme der Ärztedichte ist ebenso in der ambulanten Versorgung zu beobachten. Auch hier steigen die Arztzahlen – nicht aber die Versorgungskapazität.

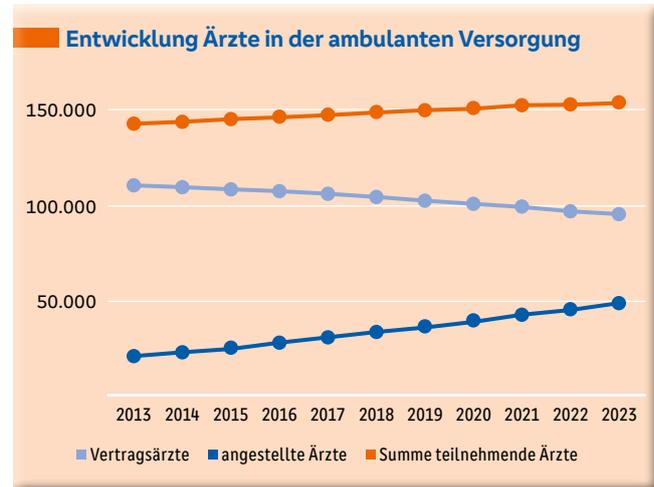
### Mehr Ärzte gleich höhere Versorgungskapazität?

Ende 2023 waren insgesamt 153.726 Ärzte in der ambulanten Versorgung tätig, davon arbeiteten 49.271 als angestellte Ärzte und 95.208 als Vertragsärzte. Aussagekräftiger als die Momentaufnahme ist der Blick auf den langfristigen Trend. Hier lässt sich bei den angestellten und den Vertragsärzten eine gegenläufige Entwicklungstendenz beobachten (siehe Abb.). So ist der Anteil der angestellten Ärzte im Zeitraum von 10 Jahren um 127% gewachsen, wohingegen die niedergelassenen Ärzte rückläufige Tendenzen (-14%) aufzeigen – mit direkten Auswirkungen auf die Versorgungskapazität.

### Teilzeit gerät zunehmend in den Fokus der Ärzte

Immer weniger Ärzte sind bereit, in Vollzeit zu arbeiten. Dies gilt sowohl für Ärzte im ambulanten Bereich wie auch für Mediziner in Krankenhäusern. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschlechterübergreifend eine wichtige Rolle. Zusätzlich dürfte der steigende Frauenanteil den Verlagerungseffekt in der Medizin verstärken – Stichwort Care-Arbeit.

Lag der Anteil der Vertragsärzte mit einem hälftigen Versorgungsauftrag im Jahr 2013 bei lediglich 4,1%, hat sich der prozentuale Anteil zehn Jahre später nahezu verdreifacht (11,4%). Einen noch höheren Teilzeitanteil verzeichnen die angestellten Ärzte: Deutlich mehr als die Hälfte der



Hinweis: Zu den teilnehmenden Ärzten zählen auch die hier nicht gesondert erfassten ermächtigten Ärzte sowie Ärzte in einer Jobsharing-Juniorpartnerschaft.

Quelle: KBV Arztestatistik, Stand 31.12.2023 Grafik: REBMAN RESEARCH

beschäftigten Ärzte (63%) arbeiten 30 Stunden pro Woche oder weniger. Damit nimmt trotz steigender Arztzahlen das Arbeitsstundenvolumen insgesamt ab. Gleichzeitig wird die demografische Entwicklung die Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegeleistungen im ambulanten und stationären Bereich weiter steigen lassen. In Kombination mit der Reduktion der durchschnittlichen ärztlichen Arbeitskraft wächst das Risiko, das aktuelle Versorgungsniveau nicht mehr aufrechterhalten zu können.

### Renteneintritt der ärztlichen Babyboomer verschärft Fachkräftemangel

Neben der sinkenden ärztlichen Arbeitszeit wirkt sich auch die zunehmende Überalterung der Ärzteschaft negativ auf die Versorgungskapazitäten aus. Bereits heute ist fast ein Drittel der Ärzte über 55 Jahre alt. Damit sind die Leistungserbringer durchschnittlich deutlich älter als die gesamte Gruppe der Erwerbstätigen. Noch dramatischer stellt sich das Bild im vertragsärztlichen Bereich dar: Rund 38% der Vertragsärzte sind 60 Jahre und älter. Bereits in wenigen Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge mit dem Renteneintritt das Arbeitszeitvolumen der Mediziner weiter schrumpfen lassen.

In den vergangenen Jahren konnten durch den Ausbau von Hochschulstandorten zusätzliche Studienplätze für Human-

medizin geschaffen werden. Aus Sicht des Marburger Bundes ist der Gesamtumfang von gegenwärtig rund 12.000 Studienplätzen pro Jahr dennoch nicht ausreichend, um dem zukünftigen Versorgungsbedarf gerecht zu werden. Wie aber kann die Versorgung zukünftig sichergestellt werden?

**Ungesteuerten Zugang zur ambulanten Versorgung verhindern**

Bislang ist in Deutschland der Zugang zur ambulanten Versorgung nur in Teilbereichen reguliert; so etwa bei der freiwilligen Teilnahme an der Hausarztzentrierten Versorgung (HZV). In diesem Fall übernimmt der Hausarzt die Lotsenfunktion und steuert gleichermaßen die Inanspruchnahme medizinischer Leistungen. Auf diese Weise können unnötige Doppeluntersuchungen vermieden und ambulante Versorgungskapazitäten geschont werden. Außerhalb der HZV verhindert das Vergütungssystem jedoch einen nachhaltigen Einsatz von personellen Ressourcen. Um z.B. die Chronikerpauschale gegenüber dem Kostenträger abrechnen zu können, müssen Patienten in vier aufeinanderfolgenden Quartalen in der Praxis vorstellig werden – auch wenn kein akuter medizinischer Handlungsbedarf besteht. Mit der im Zuge des Gesundheitsverstärkungsgesetzes geplanten quartalsübergreifenden Versorgungspauschale ändert sich dies. Anders als zuvor erfolgt die Vergütung mit dem ersten persönlichen Arzt-Patienten-Kontakt und gilt für die folgenden drei Quartale.

**Entbürokratisierung der Patientenversorgung**

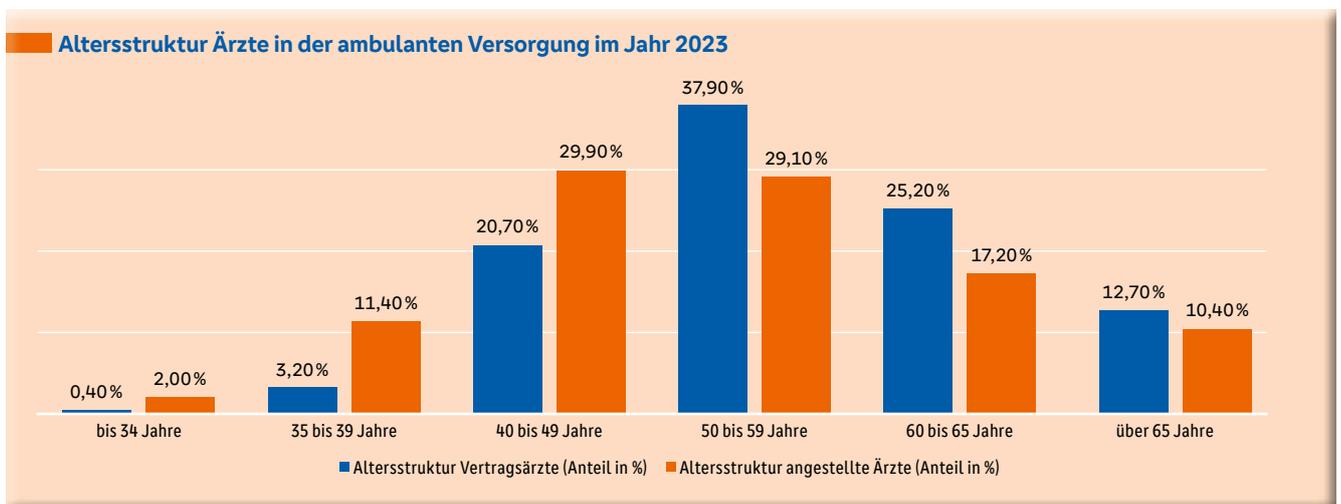
Neben der medizinischen Versorgung entfallen etwa 30% der ärztlichen Tätigkeiten auf bürokratische Aufgaben. Im Praxisalltag bedeutet dies, dass in jeder Praxis mehr als ein

Tag pro Woche auf diese Tätigkeiten entfällt. Daraus ergeben sich enorme Einsparpotenziale. Mittlerweile hat das Bundesministerium für Gesundheit reagiert und zumindest ein Eckpunktepapier zum Bürokratieabbau im Gesundheitswesen vorgelegt. Einen weiteren Ansatz zur Schonung von Ressourcen bietet die Digitalisierung. So soll die flächendeckende Einführung der elektronischen Patientenakte (ePA) die Transparenz stärken und auf diese Weise z. B. unnötige Doppeluntersuchungen vermeiden – ein Mehrwert auf personeller und struktureller Ebene.

**Verbesserung der Facharztausbildung**

Um dem drohenden Ärztemangel entgegenzutreten, bietet auch die Ausbildung der zukünftigen Ärzte ein enormes Potenzial. Bislang ist die Weiterbildung der Ärzte stark auf die Krankenhäuser konzentriert. Gleichzeitig leidet auch die stationäre Versorgung unter einem teilweise massiven Fachkräftemangel. Aufgrund fehlender Ausbildungskapazitäten in den Kliniken verlängert sich nicht nur die individuelle Ausbildungszeit, sondern werden in letzter Konsequenz auch Versorgungskapazitäten für den ambulanten Sektor zurückgehalten.

Der Ärztemangel ist komplexer, als häufig dargestellt. Es genügt nicht, lediglich die reine Anzahl der Ärzte zu betrachten; vielmehr müssen zur Bewertung des zukünftigen Personal- und Versorgungsbedarfs auch die genannten Faktoren berücksichtigt werden. Fest steht jedoch, dass Überalterung, das Ausscheiden von Ärzten und der hohe Anteil an Teilzeitarbeit neue Ansätze zur Sicherung der medizinischen Versorgung notwendig machen.



Quelle: KBV Ärztestatistik, Stand 31.12.2023 Darstellung: REBMANN RESEARCH

## Bayern: Erfolgsmodell Landarztquote

**Die Bewerberzahlen in Bayern zeigen ein anhaltendes Interesse an der Landarztquote. Ziel ist es, dem Mangel an Hausärzten im ländlichen Raum entgegenzuwirken. Die Regelung reserviert bis zu 5,8% der Medizinstudienplätze für Bewerber, die sich verpflichten, nach ihrer Ausbildung mindestens zehn Jahre als Hausarzt in unterversorgten Gebieten oder im öffentlichen Gesundheitsdienst zu arbeiten.**

Seit der Einführung der Landarztquote zum Wintersemester 2020/2021 steigt die Nachfrage nach den entsprechenden Studienplätzen. Laut Bayerischem Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention studieren im Freistaat derzeit 434 angehende Mediziner über die Landarzt- und weitere 71 über die Quote für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Quote) – und zum Wintersemester 2024/25 werden weitere 124 hinzukommen. Im nunmehr bereits fünften Bewerbungsturnus haben sich 426 Interessenten auf die insgesamt 145 Quoten-Studienplätze beworben. 21 davon entfallen auf die 2021 eingeführte ÖGD-Quote. Damit gab es 2,9 Mal so viele Bewerber wie verfügbare Plätze, was das große Interesse belegt. Der nächstmögliche Zeitpunkt für eine Bewerbung über die Quoten ist im Februar 2025.

### Auswahlverfahren führt zu mehr Chancengleichheit

Das Auswahlverfahren für die Quotenstudierenden hebt sich vom konventionellen Bewerbungsprozess ab. Interessenten müssen ein zweistufiges Auswahlverfahren des Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit durchlaufen. In der ersten Stufe werden Kriterien wie das Ergebnis eines fachspezifischen Studieneignungstests, Berufsausbildung im Gesundheitsbereich, Dauer der Berufstätigkeit und freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten bewertet. In der zweiten Stufe finden strukturierte und standardisierte Auswahlgespräche statt. Dies erklärt, weshalb das Durchschnittsalter der Studienanfänger im Rahmen der Landarzt- und ÖGD-Quote bei 23 bzw. 24 Jahren liegt und damit höher als im konventionellen Bewerbungsverfahren. Der Frauenanteil ist mit 61% vergleichsweise niedrig. Im regulären Bewerbungsverfahren beträgt er 81%. Wie zu erwarten, stammen die zugelassenen Kandidaten zu 87% aus Bayern. Insgesamt erweist sich die Landarztquote als ein wichtiger Schritt zur Sicherung der medizinischen Versorgung in ländlichen Regionen. Gleichzeitig sorgt das Verfahren für mehr Chancengleichheit für Bewerber, die zwar nicht den Numerus clausus erfüllen, aber dennoch eine starke Motivation und Eignung für den Beruf des Hausarztes mitbringen.

### Unterschiede zwischen den Bundesländern bei der Landarztquote

Die Mehrheit der Bundesländer hat inzwischen die Landarztquote – und zum Teil auch die ÖGD-Quote – eingeführt. Ausnahmen bilden Berlin, Brandenburg, Bremen und Hamburg, die bisher keine entsprechende Regelung haben. Schleswig-Holstein lehnte die Einführung sogar per Beschluss ab. Bei der Umsetzung und Akzeptanz der Quote gibt es jedoch einige Unterschiede. Während der Anteil der Studienplätze in Bayern bei 5,8%, ergänzt durch 1% für die ÖGD-Quote, liegt, reservieren andere Länder für die beiden Quoten zwischen 5 und rund 8%. Auch die Akzeptanz ist nicht überall so hoch wie in Bayern. In NRW – Vorreiter bei der Landarztquote – ist das Interesse inzwischen deutlich gesunken: Die Zahl der Bewerbungen ging von anfangs 1.312 auf aktuell 394 zurück. Im Wintersemester 2023/24 war es sogar erstmals nicht möglich, genügend geeignete Bewerber zu finden, um alle für die Landarztquote reservierten Plätze zu besetzen.

### Bayern startet Ausbildungsinitiative

Es bleibt zu hoffen, dass auch künftig das Interesse an der Bayerischen Landarztquote nicht abreißen wird. Das Land Bayern setzt indessen begleitend auf eine Ausbildungsinitiative. Mit der medizinischen Fakultät in Augsburg sowie am Medizincampus Oberfranken und durch den Start des Medizincampus Niederbayern zum Wintersemester 2024/25 gelang es, die Anzahl der Studienplätze auf ein Rekordniveau zu erhöhen. Dies ermöglicht 2.155 angehenden Mediziner im Wintersemester 2024/25 sowie Sommersemester 2025 den Start ins Medizinstudium. Bis 2032/33 sollen insgesamt 2.700 neue Studienplätze entstehen. Dabei leistet Bayern einen wichtigen Beitrag auch für andere Bundesländer – denn derzeit ist bereits fast jeder fünfte deutsche Erstsemesterstudierende der Humanmedizin an einer bayerischen Universität eingeschrieben.

# Neuer Negativrekord beim Apothekensterben: Druck auf die Bestandsapotheken steigt

**Das Apothekensterben in Deutschland setzt sich mit alarmierender Geschwindigkeit fort. 2023 sank die Zahl der Apotheken um 2,75 % auf nur noch 17.571 – den niedrigsten Stand seit über 40 Jahren. Dieser besorgniserregende Trend hält auch 2024 an, mit 283 Schließungen allein im ersten Halbjahr.**

Die Kombination aus rückläufiger Apothekenanzahl und steigender Nachfrage stellt die Branche vor erhebliche Herausforderungen. Dies gilt auch für Bayern. Dort gab es zum Jahresende 2023 insgesamt 2.785 Apotheken und damit 97 Apotheken weniger als noch ein Jahr zuvor. Seit 2008 schrumpfte die Zahl der Apotheken um fast ein Fünftel. Parallel hierzu ließ sich ein Anstieg der Bevölkerungszahl beobachten. Mittlerweile versorgt eine Apotheke im Freistaat 4.637 Einwohner – und damit fast 1.160 mehr als noch 2008. Angesichts der Altersstruktur der ApothekeninhaberInnen bei gleichzeitig schwieriger Nachwuchssituation ist – dem Bundestrend folgend – auch in Bayern künftig mit weiter sinkenden Apothekenzahlen zu rechnen.

## Bestandsapotheken an der Belastungsgrenze

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die tatsächliche Kundenfrequenz noch stärker gestiegen als die Einwohner-Apotheken-Relation. Denn der Großteil der Apothekenkundschaft besteht aus älteren Menschen, die aufgrund chronischer Erkrankungen und Multimorbidität einen erhöhten Bedarf an Medikamenten und pharmazeutischer Beratung haben. Im Gegensatz zu anderen Einzelhandelsbranchen ist „weniger Konkurrenz“, besonders in ländlichen Gebieten, nicht zwangsläufig positiv. Die Suche nach qualifiziertem Fachpersonal gestaltet sich zunehmend schwieriger. Zudem lässt sich die Verkaufs- und Lagerfläche einer Apotheke nicht beliebig erweitern, was bei wachsender Nachfrage zu logistischen Herausforderungen führen kann. Hinzu kommt, dass sich mit jeder Schließung die Nacht- und Notdienste auf weniger Schultern verteilen. Dies führt entweder zu deutlich steigenden Personalkosten oder zu einer erhöhten persönlichen Arbeitsbelastung für InhaberInnen.

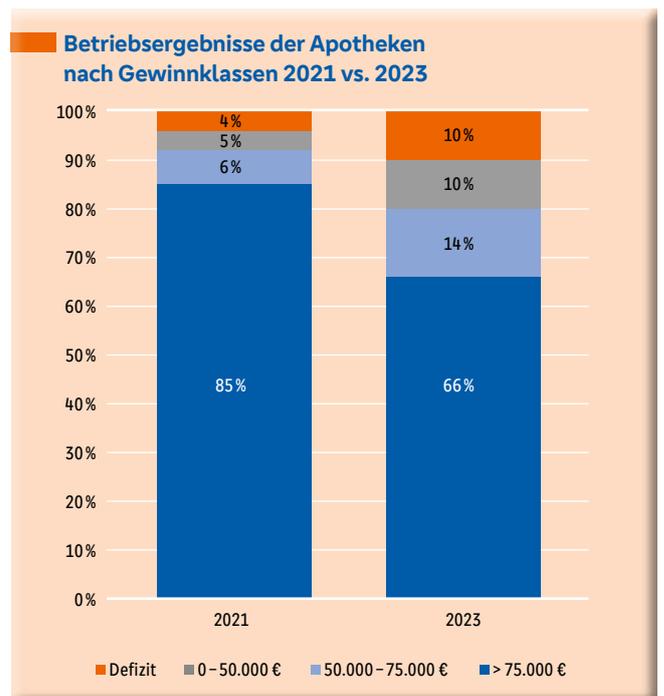
## Steigende Anforderungen an Apotheken und Personal

Parallel hierzu gehen neue Regularien und bürokratische Anforderungen mit einem steigenden Beratungsbedarf in Apotheken einher. ApothekerInnen müssen ihrer Kundschaft zunehmend komplexe Sachverhalte erläutern, wie etwa Lie-

ferengpässe bei Medikamenten oder Präparatumstellungen aufgrund neuer Rabattverträge. Gleichzeitig sieht der Gesetzgeber eine Erweiterung des Leistungsspektrums jenseits der Arzneimittelausgabe vor, z.B. mit den neu eingeführten pharmazeutischen Dienstleistungen (Medikationsanalysen etc.) oder der Durchführung von Impfungen. Diese Leistungen werden zwar von den Krankenkassen vergütet, jedoch gerade bei Landapotheken stellt sich die Frage, ob diese überhaupt über die erforderlichen zeitlichen und personellen Ressourcen verfügen – zumal die neuen Angebote entsprechende Weiterbildungen voraussetzen.

## Umsatzwachstum, aber rückläufige Margen

Die Apotheken starteten 2023 aus einer vergleichsweise komfortablen wirtschaftlichen Lage. So hatten ihnen die beiden Corona-Jahre Zusatzerlöse und ein Gewinnplus verschafft. Mittlerweile setzt sich jedoch der Trend der Jahre vor der Pandemie in Form sinkender GKV-Margen wieder fort. Die Gründe sind vielfältig. So bemisst sich das Apothekenho-



Quelle: ABDA 2024 Darstellung: REBMAN RESEARCH

norar für Rx-Arzneien im Wesentlichen an einem Fixhonorar, das seit über 10 Jahren nicht angepasst wurde. Der umsatzbezogene Anteil macht hingegen einen nur geringen Anteil aus. Das bedeutet auch, dass mit dem zu beobachtenden zunehmenden Anteil an verordneten hochpreisigen Arzneien die Apotheken nicht entsprechend mitverdienen.

Hinzu kommen Kostensteigerungen (insbesondere für Personal), das nach der hohen Inflation dauerhaft erhöhte Niveau bei vielen Kostenarten sowie die Belastung durch den erhöhten Apothekenabschlag. Im Gegensatz zu anderen Einzelhandelsunternehmen können Apotheken ihre Kostensteigerungen nicht an die Kunden weitergeben, da die Preise für Rx-Arzneien, die den Großteil des Umsatzes ausmachen, reguliert sind. Die neu eingeführten 50 Cent zur Deckung des Zusatzaufwands in Zusammenhang mit Lieferengpässen sind nur ein „Tropfen auf den heißen Stein“.

**Pessimistische Aussichten**

In Summe hat der Kostendruck auf die Apotheken stark zugenommen, was sich – trotz des Umsatzwachstums – in sinkenden Betriebsergebnissen niederschlägt. Laut aktuellem Wirtschaftsbericht der ABDA hatten 2023 bereits 10% der

Apotheken ein negatives Betriebsergebnis. Bei weiteren 10% lag das Ergebnis bei maximal 50.000 €. 14% erreichten die nächst höhere Gewinnklasse und verbuchten einen Überschuss von maximal 75.000 € (vgl. Abb.), was den Personalkosten für einen Krankenhausapotheker ohne leitende Funktion entspricht. Angesichts dieser schlechten Ergebnisse ist davon auszugehen, dass auf mittlere Sicht ein gutes Drittel der Apotheken in ihrer Existenz bedroht ist.

Angesichts dieser Gemengelage überrascht es nicht, dass Branchenvertreter zu Protesten aufrufen und es sogar zu Apothekenstreiks kam. Die wiederholt vertagte Apothekenreform lässt weiterhin auf sich warten. Betrachtet man die gegenwärtigen Pläne, ist zu befürchten, dass die Reform lediglich eine Umverteilung der bestehenden Mittel und keinen echten finanziellen Zugewinn bringen wird. Kritiker bezweifeln zudem, ob diese Umverteilung tatsächlich die gewünschte Wirkung erzielen kann, insbesondere hinsichtlich der Stärkung versorgungsrelevanter Apotheken in ländlichen Gebieten. Ohne wirkungsvolle Gegenmaßnahmen ist davon auszugehen, dass sich die Schere zwischen dem wachsenden Bedarf an Medikamenten und pharmazeutischer Beratung einerseits und dem Angebot an Bestandsapotheken andererseits weiter öffnen wird.

## R+V Firmenversorgungskonzepte





### Komplett statt komplex – das Firmenversorgungskonzept der R+V

**Transparente Beratung**

**Für Sie und Ihre Mitarbeitenden**

Persönliche, digital gestützte Beratung, die schnell zu einem individuellen Lösungskonzept inklusive Investitionskostenrechnung führt.



**Umfassendes Vermarktungspaket**

**Nach innen und außen**

Wirksames Kommunikationskonzept, individuell gestaltete Broschüre sowie kostenfreie Microseiten und mehr



Überprüfen Sie Ihre Mitarbeiterversorgung. Wir helfen Ihnen!



Ihr Ansprechpartner:  
**Jan Moser**  
Firmenkundenberater  
Mobil: 0151/26410537  
Mail: Jan.Moser@ruv.de

**Attraktive Versorgungsbausteine**

**Kombinieren und ausgestalten**

Betriebliche Zukunfts-, Gesundheits- und Invaliditätsvorsorge sowie Lebensarbeitszeitkonto



**Digitale Services**

**Einfache Prozesse und Verwaltung**

R+V-Firmenportal Vorsorge für eine einfache Verwaltung und weitere Services wie die R+V-Scan App zum praktischen Einreichen von Leistungsbelegen

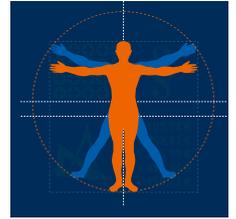


**Du bist nicht allein.**

## VR-Med:Konzept

Die Diagnose – Unsere Lösung – Ihr Erfolg

Mit dem **VR-Med:Konzept** versorgen wir Sie mit der richtigen Diagnose und mit individuellen Lösungen rund um Ihre finanziellen Angelegenheiten – speziell zugeschnitten auf Heilberufe wie Ärzte, Zahnärzte und Apotheker. Die VR-Bank Würzburg ist Ihr kompetenter Partner für eine individuelle Finanzdiagnose und zuverlässiger Anbieter aller Leistungen, die Sie sich für Ihre Finanzen wünschen. Dies leben wir mit einer klaren Philosophie: Als Bank, die vor Ort schnell, kompetent und flexibel agiert, haben wir den Anspruch, Freiberufler in Heilberufen gezielt zu unterstützen und zu begleiten.



**Ihre Vorteile:** Sie haben einen Ansprechpartner, der Sie begleitet. Er berät Sie in allen Belangen – und greift bei Bedarf auf ein Netzwerk an Partnern und Spezialisten zurück, die eine optimale fachliche Diagnose erstellen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Und da diese Partner alle vor Ort sind, können wir für Sie schnell und zuverlässig arbeiten.



### VR-Med:Vorsorgekonzept

Wir stehen Ihnen auf dem Weg zur optimalen Vorsorgelösung mit unserem regelmäßigen Vorsorgecheck zur Seite, bei dem wir auf Ihre Ziele und Wünsche achten. Als Arbeitgeber haben Sie ideale Möglichkeiten zur Förderung der Mitarbeiterbindung. Die betriebliche Altersvorsorge ist eine Win-win-Situation für Sie und Ihre Angestellten. Durch deren Eigenbeteiligung werden Lohnnebenkosten eingespart. Diese können kostenneutral an die Mitarbeiter weitergegeben werden und somit die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge weiter stärken.

Ihr VR-Med-Experte: Jan Moser

### VR-Med:Management

Wir unterstützen Sie mit betriebswirtschaftlichen Vergleichen, die zeigen, wie sich zum Beispiel Kennzahlen Ihres Praxisbetriebs im Vergleich zum regionalen Wettbewerb darstellen. Diese ermöglichen Ihnen, potenzielle Handlungsfelder, kombiniert mit relevanten Marktdaten, zu erkennen.

### VR-Med:Kredit

Praxis- oder Apothekenübernahme, Investitionen in Ausstattungen oder Erweiterungen: Mit unserem Kreditangebot unterstützen wir Sie mit einem Höchstmaß an Flexibilität und schnellen Entscheidungen bei Ihren privaten und betrieblichen Finanzierungsplänen.

### VR-Med:Baufinanzierung

Wir bieten Ihnen die Baufinanzierungsberatung sowohl für Ihre private Immobilie wie auch für Ihre Praxisimmobilie an, die aus allen verfügbaren Finanzierungsoptionen das Beste für Sie selektiert und sich durch faire Konditionen und schnelle Entscheidungen auszeichnet. Auf Wunsch alles aus einer Hand: Immobilienvermittlung, Anschaffungsfinanzierung, Modernisierungsfinanzierung.

Ihr VR-Med-Experte: Michael Thiele



Weitere Informationen zu unserem **VR-Med:Konzept** unter [www.vr-bank-wuerzburg.de/firmenkunden/vr-med-fuer-heilberufe](http://www.vr-bank-wuerzburg.de/firmenkunden/vr-med-fuer-heilberufe) oder gerne ausführlich in einem persönlichen Gespräch.

## VR-Med:Sicherheitskonzept

Ärzte, Zahnärzte und Apotheker gehören zur Berufsgruppe mit den höchsten Risiken. Deshalb unterliegen Versicherungen für Heilberufler auch besonderen Anforderungen. Neben der persönlichen Absicherung sollte der Versicherungsschutz auf individuelle Haftungsrisiken und die Absicherung teurer Medizintechnik sowie Praxiseinrichtung abgestimmt sein. Gerne beraten wir Sie, um eventuell vorhandene Lücken aufzudecken und die passenden Bausteine mit einem optimalen Preis-Leistungs-Verhältnis zu ermitteln.

Ihre VR-Med-Expertin: **Christine Trunk**



## VR-Med:PrivateBanking

## VR-Med:Familienbüro

Wir begleiten und unterstützen Sie und Ihre Familie in unternehmerischen und privaten Phasen und entlasten mit wichtigen Entscheidungshilfen – wir schenken Ihnen freie Zeit. Wir sind Gesprächspartner auf Augenhöhe mit kreativen Lösungen und persönlicher Erreichbarkeit. Mit dem Ansatz „Privatvermögen unternehmerisch managen“ bieten wir Anregungen für alle notwendigen familiären Regelungen. Im Bereich der Vermögensanlagen erhalten Sie von uns auf Ihre Familienstrategie abgestimmte Wertpapieranlagen, Immobilien und ergänzende Investitionen.

Ihre VR-Med-Experten: **Thomas Weisensee & Frank Henig**



## VR-Med:Zahlungsverkehr

Die Anforderungen im Zahlungsverkehr werden immer umfangreicher und befinden sich in stetiger Veränderung. Genau hier setzen wir mit unserer kompetenten Beratung für Sie an. Wir strukturieren und optimieren Ihren Zahlungsverkehr im Hinblick auf Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Stabilität. Bei uns erhalten Sie modernsten Zahlungsverkehr, eine Support-Hotline mit Spezialisten, individuelle Lösungen für die Zahlungsabwicklung, Kartenterminals, eine Anbindung für Steuerberater und vieles mehr.

Ihr VR-Med-Experte: **Maximilian Wirth**



## Arztpraxen: Wie Fachkräfte finden und binden?

*Für Arztpraxen wird die Suche nach qualifiziertem Personal zunehmend zur Herausforderung. Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es von entscheidender Bedeutung, effektive Strategien zur Rekrutierung und nachhaltigen Bindung von medizinischen Fachkräften zu entwickeln.*



Die Personalsituation in vielen Arztpraxen ist angespannt. Dies belegen auch die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit. Derzeit kommen auf rund 100 gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen im Bereich der Arzt- und Praxishilfe rund 105 arbeitslose Fachkräfte. Eine zunächst leicht positive Bilanz für die Arztpraxen – doch nur auf den ersten Blick. Denn auch unter dem nichtärztlichen Praxispersonal wächst der Trend zur Arbeit in Teilzeit. Für Praxisinhaber steigt damit insgesamt der Personalbedarf, um das bestehende Arbeitsvolumen aufrechterhalten zu können. Gleichzeitig dauert die Nachbesetzung einer offenen Stelle durchschnittlich deutlich länger als ein Quartal.

### Teufelskreis Personalmangel

Kann der Personalbedarf einer Praxis über längere Zeit nicht gedeckt werden, steigt die Belastung für die verbleibenden Mitarbeiter. Im schlimmsten Fall kann dies wiederum zu weiteren krankheitsbedingten Ausfällen führen. Ein Teufelskreis, der weitere Kündigungen nach sich ziehen kann. Abgesehen von den negativen Auswirkungen auf das Praxispersonal, hat das personelle Defizit einen direkten Einfluss auf die Behandlungs- und Versorgungskapazitäten der Arztpraxis. So müssen Patienten längere Wartezeiten für bestimmte Leistungen in Kauf nehmen oder auf diese gänzlich verzichten. Das kann nicht nur zu Unmut unter den Versicherten führen, sondern einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden mit sich ziehen. Was also tun? Welche Hebel haben die Arztpraxen im Wettbewerb um Personal?

### Finanzielle und persönliche Wertschätzung

Ein zentraler Faktor für die Gewinnung und Bindung von Personal ist eine wertschätzende, aktiv gelebte Unternehmenskultur. Dazu zählen eine offene und vertrauensvolle Kommunikation, die Beachtung der Mitarbeiterbedürfnisse sowie die partizipative Einbindung in die Praxisprozesse. Ebenso essenziell sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, betriebliche Gesundheitsangebote und Feedbackgespräche.

Unabhängig davon trägt eine angemessene Vergütung zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei. Nach wie vor verdienen medizinische Fachangestellte (MFA) im Durchschnitt deutlich weniger als andere Berufsgruppen des Gesundheitswesens. Dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit zufolge liegt das Gehalt einer MFA im Mittel bei 2.899 €. Im Vergleich dazu erhalten Gesundheits- und Krankenpfleger ein Medianentgelt von 4.056 € monatlich. Dies führt dazu, dass sich die Praxen nicht nur auf dem ambulanten Markt dem zunehmenden Wettbewerb um Personal stellen müssen, sondern hierbei auch in Konkurrenz zu anderen Sektoren treten. Seit einigen Jahren werben Krankenhäuser oder Gesundheitsverwaltungen MFA aus den Praxen gezielt ab. Dabei locken die Kliniken mit einem Gehaltsplus von 500 € und mehr.

### Employer Branding – positives Image zur Personalsuche nutzen

Als Konsequenz des wachsenden sektorenübergreifenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal kommen neben den monetären Faktoren zunehmend auch Unternehmenswerte und -normen zum Tragen. Letztere sind der „Klebstoff“ für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Idealerweise wird die gelebte Mitarbeiterorientierung im Rahmen des sogenannten Employer Brandings auch nach außen kommuniziert. Hinter diesem Begriff steht das Konzept, das eigene Unternehmen – in diesem Fall die Arztpraxis – als attraktive Arbeitgebermarke gegenüber der Konkurrenz zu positionieren und auf diese Weise Personal zu gewinnen. Allerdings kann dies nur gelingen, wenn authentisch, klar und ehrlich kommuniziert wird.

### Sichtbarkeit schaffen: Webseite, Social Media und Co.

Damit potenzielle Bewerber die Arztpraxis überhaupt als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen, muss diese im Internet auffindbar sein. Hierfür bieten sich folgende Ansätze an:

- **Webseite:** Die Praxiswebseite ist die digitale Visitenkarte und häufig der erste Kontaktpunkt. Damit die Webseite überhaupt im Internet gefunden wird, sollte diese suchmaschinenoptimiert sein. Das heißt, dass bestimmte Faktoren wie Nutzerfreundlichkeit, Inhalt, Ladegeschwindigkeit oder Verlinkung bei der Webseite berücksichtigt werden. Eine effektive Suchmaschinenoptimierung (Search Engine Optimization) ist entscheidend, um in den Google-Suchergebnissen möglichst weit oben gelistet zu werden. Denn Auswertungen zeigen, dass lediglich die ersten drei Google-Einträge gute Klickraten haben. Bei Handlungsbedarf im SEO-Bereich ist die Beratung durch einen Experten empfehlenswert. Beim „Neubau“ einer Praxiswebseite kann ein Webseiten-Baukasten eine gute Alternative darstellen. Diese Tools ermöglichen es, auch ohne IT-Kenntnisse einfach Webseiten zu erstellen und kleine Optimierungen zur besseren Sichtbarkeit selbst durchzuführen.
- **Google My Business:** Immer mehr Menschen nutzen Google Maps zur Orientierung und Suche – auch nach Unternehmen und Einrichtungen. Arztpraxen können sich dies zunutze machen und den eigenen Standort auf dieser Plattform kostenlos hinterlegen. Das sorgt nicht nur für zusätzliche Aufmerksamkeit, sondern erleichtert den Patienten auch die direkte Kontaktaufnahme. Daneben bietet Google My Business die Möglichkeit, kostenlose Beiträge wie z. B. Hinweise

auf neue Jobs zu erstellen.

- **Stellenanzeigen und Netzwerke:** Um die Chancen für eine erfolgreiche Nachbesetzung zu steigern, empfiehlt es sich zudem, Inserate in den unterschiedlichen Portalen zu platzieren. Abgesehen von den großen Jobbörsen wie Indeed, StepStone und Co. lohnt sich der Blick in die Anzeigen von Ärztekammern, Kassenärztlichen Vereinigungen oder den Verbänden. Daneben eignen sich Jobmessen, Events oder schwarze Bretter von Berufsschulen, um zusätzlich für Aufmerksamkeit zu sorgen. Eine weitere nicht zu unterschätzende Möglichkeit ist es, das Netzwerk des Praxispersonals zu nutzen. Wer kennt wen? Zu welchen Berufsschulen besteht Kontakt? Auch diese Ansätze können die Vakanzzeit reduzieren.
- **Recruitingprozess:** Ein ebenso wichtiger Erfolgsfaktor für die Personalakquise ist der Recruitingprozess selbst. Zu lange Antwortzeiten, unprofessionelle Inserate oder fehlende Informationen sorgen für Unmut bei den Bewerbern bzw. für unnötige Mehrarbeit bei den Personalverantwortlichen.

### Fazit

Die Suche nach qualifiziertem medizinischen Personal stellt für viele Praxen eine große Herausforderung dar. Doch es gibt effektive Strategien, um die eigene Praxis im Wettbewerb hervorzuheben und die Chancen bei der Personalgewinnung zu verbessern. Zwar erfordert der Aufbau eines nachhaltigen Personalmanagements Zeit und finanzielle Investitionen, aber der Aufwand zahlt sich langfristig aus.

## Nachhaltigkeit in der Zahnarztpraxis:

### Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

*Der ökologische Fußabdruck der Zahnmedizin ist nicht unerheblich und kann durch verschiedene Maßnahmen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz reduziert werden. Doch welche Ansätze machen überhaupt Sinn? Und wo finden Zahnarztpraxen Unterstützung?*

Tatsächlich gibt es für Zahnarztpraxen vielfältige Unterstützungsangebote bei ihren Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit. Sie reichen von praktischen Tipps über finanzielle Unterstützung bis hin zu Zertifizierungen und Weiterbildungen. Beispiele sind die Checkliste der Bundeszahnärztekammer, das Tool-Kit des internationalen Zahnärzteverbands FDI,

diverse staatliche Förderprogramme oder auch Qualitätssiegel wie „Die grüne Praxis“, mit denen Zahnarztpraxen ihre nachhaltige Ausrichtung nach außen kommunizieren können. Hinzu kommen Beratungs- und Schulungsangebote. Auch das obligatorische Qualitätsmanagementsystem unterstützt Zahnarztpraxen dabei, nachhaltige Prozesse zu etablieren.

## Die Checkliste der Bundeszahnärztekammer

Die Bundeszahnärztekammer (BZÄK) hat eine kostenlose Checkliste entwickelt, die Zahnarztpraxen dabei hilft, ihren ökologischen Fußabdruck zu ermitteln und zu verbessern. Die Checkliste umfasst die Bereiche Energie, Wasser, Abfall, Hygiene, Materialien, Mobilität und Kommunikation. Für jeden Bereich werden konkrete Tipps und Handlungsempfehlungen gegeben, wie Zahnarztpraxen ihren Ressourcenverbrauch senken, ihre Emissionen reduzieren und ihre Umweltverträglichkeit verbessern können.

- [www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/nz/Nachhaltige\\_Zahnmedizin.pdf](http://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/nz/Nachhaltige_Zahnmedizin.pdf)

## Das Tool-Kit des internationalen Zahnärzteverbands FDI

Der internationale Zahnärzteverband FDI hat ein Tool-Kit für Zahnarztpraxen erstellt, das ihnen zeigt, wie sie nachhaltiger arbeiten können. Das kostenlose Tool-Kit basiert auf den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und enthält praktische Anleitungen, Fallstudien und Selbstbewertungsinstrumente für Zahnarztpraxen. Das Tool-Kit deckt die Themen Gesundheit, Umwelt, Wirtschaft, Gesellschaft und Ethik ab und hilft Zahnarztpraxen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu definieren, zu messen und zu erreichen. Selbst ausdrückbare Zertifikate bestätigen den erzielten Fortschritt.

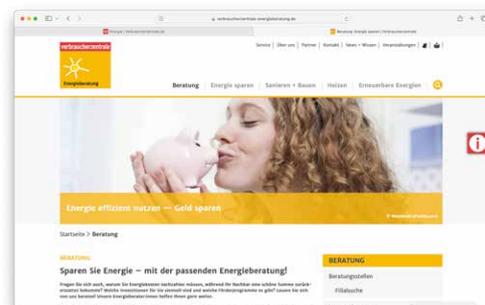


- [www.sustainability-platform.fdiworlddental.org](http://www.sustainability-platform.fdiworlddental.org)

## Förderprogramme und Beratungsangebote

Bund, Länder und EU bieten ebenfalls finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Zahnarztpraxen, die ihre Nachhaltigkeit verbessern wollen (beispielsweise durch Investitionen in energieeffiziente Geräte und Gebäudetechnik) oder Beratungs- oder Schulungsangebote zu diesen Themen in Anspruch nehmen möchten, können Zuschüsse oder zinsgünstige Kredite erhalten, beispielsweise von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Förderungen gibt es unter anderem auch für Digitalisierungsmaßnahmen, die häufig zugleich auch Nachhaltigkeitsvorteile bieten. Zahnarztpraxen, die erneuerbare Energien nutzen oder erzeugen, beispielsweise mit einer Fotovoltaikanlage, profitieren zudem von der Einspeisevergütung oder der EEG-Umlage. Zahnarztpraxen, die eine individuelle Beratung zu ihrem ökologischen Fußabdruck, ihren Einsparpotenzialen oder ihren Fördermöglichkeiten wünschen, können sich außerdem an die Energieberatung der Verbraucherzentrale wenden. Diese bietet eine kostenlose und unabhängige Beratung zu allen Fragen rund um Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Klimaschutz an.



- **Förderbank Bayern:** <https://lfa.de/website/de/foerderangebote/umweltschutz/wer/index.php>
- **Klimaschutzoffensive für Unternehmen:** [www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Energie-Umwelt/Foerprodukte/Klimaschutzoffensive-fuer-den-Mittelstand-\(293\)](http://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Energie-Umwelt/Foerprodukte/Klimaschutzoffensive-fuer-den-Mittelstand-(293))
- **KfW-Umweltprogramm:** [www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Energie-und-Umwelt/Foerprodukte/Umweltprogramm-\(240-241\)](http://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Energie-und-Umwelt/Foerprodukte/Umweltprogramm-(240-241))
- **Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG):** [www.kfw.de/inlandsfoerderung/Bundefoerderung-fuer-effiziente-Gebäude](http://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Bundefoerderung-fuer-effiziente-Gebäude)
- **Energieberatung Verbraucherzentrale:** [www.verbraucherzentrale-energieberatung.de/beratung](http://www.verbraucherzentrale-energieberatung.de/beratung)

## Qualitätssiegel „Die grüne Praxis“

Über das Qualitätssiegel „Die grüne Praxis“ können Zahnarztpraxen und Dentallabore ihre Nachhaltigkeitsbemühungen nach außen sichtbar machen. Das Siegel zeichnet Einrichtungen aus, die ökologische, soziale und ökonomische Aspekte im Praxisalltag berücksichtigen. Als Voraussetzung müssen Zahnarztpraxen lediglich eine Online-Checkliste ausfüllen und mindestens 60% der Kriterien erfüllen. Das Siegel ist für drei Jahre gültig und kann danach erneuert werden. Praxen, die das Siegel erhalten, dürfen dieses auch zur Außendarstellung nutzen – in den Praxisräumen, auf der Website oder auf

ihrer Social-Media-Fanseite. Zudem erfolgt eine Aufnahme in das Branchenverzeichnis „Grüne Praxen“. Jährlich werden überdies die Top-Praxen prämiert und veröffentlicht.



■ [www.grüne-praxis.com](http://www.grüne-praxis.com)

### Das Qualitätsmanagementsystem

Zahnarztpraxen, die ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) einführen oder weiterentwickeln, können dieses auch nutzen, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen. Ein QMS ist ein systematischer Ansatz, um die Qualität der zahnärztlichen

Leistungen zu sichern und zu verbessern. Es umfasst die Planung, Durchführung, Überwachung und Bewertung aller Prozesse, die für die zahnärztliche Versorgung relevant sind. Auf diese Weise unterstützt das System bei der Optimierung der Abläufe, der effizienteren Ressourcennutzung, der Erhöhung der Patientenzufriedenheit und der Erfüllung rechtlicher Anforderungen. Darüber hinaus eignet sich ein QMS dazu, Nachhaltigkeitsziele zu definieren, dokumentieren, überprüfen und zu verbessern.

- [www.kzbv.de/qualitaetsfoerderung.81.de.html](http://www.kzbv.de/qualitaetsfoerderung.81.de.html)
- [www.kzvb.de/praxisfuehrung/qualitaet/qualitaetssicherung](http://www.kzvb.de/praxisfuehrung/qualitaet/qualitaetssicherung)

Die Beispiele zeigen, dass Zahnarztpraxen vielfältige Unterstützungsangebote bei den Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit zur Verfügung stehen. Welche Angebote am besten zur Praxis passen, hängt von den individuellen Bedürfnissen, Zielen und Ressourcen ab. Wichtig ist es, den ersten Schritt zu machen, denn zumeist sind mit den erreichbaren ökologischen Vorteilen auch ökonomische verbunden.

Wir machen den Weg frei.

Attraktive  
Zinsen schon  
ab 250,- €  
Geldanlage

## Jetzt gemeinsam profitieren. Mit Crowdfunding.

Investieren Sie in bonitätsgeprüfte Projekte mit hohen Renditechancen, insbesondere auch aus der Region. Einfach und digital auf VR-Crowd.de.

VR-Crowd

Kooperationspartner von  
Volksbanken Raiffeisenbanken

# Bayerns Offensive gegen den Ärztemangel: Finanzspritze für kommunale Gesundheitsprojekte

**Das Bayerische Gesundheitsministerium hat zum 1. Januar 2024 eine neue Kommunalförderrichtlinie ins Leben gerufen, die Kommunen bei der Sicherstellung der wohnortnahen ärztlichen Versorgung finanziell unterstützt. Mit diesem Schritt reagiert der Freistaat auf den zunehmenden Ärztemangel in ländlichen Regionen und setzt ein deutliches Zeichen für die Stärkung der medizinischen Infrastruktur vor Ort.**

Das Programm sieht eine finanzielle Unterstützung von bis zu 150.000 € pro Projekt vor. Gefördert werden vielfältige Maßnahmen, die darauf abzielen, die ambulante medizinische Versorgung im ländlichen Raum zu verbessern und zu erhalten. Dazu gehören:

- **Aufbau von Einrichtungen der vernetzten Versorgung** wie (intersektorale) Gesundheitszentren, Teampraxen und Primärversorgungszentren. Voraussetzung ist, dass das neue Angebot mindestens ein zur vertragsärztlichen Versorgung zugelassenes oder ermächtigtes haus- oder kinderärztliches Versorgungsangebot umfasst.
- **Gründung kommunaler medizinischer Versorgungszentren (MVZ)** gemäß § 95 Abs. 1a SGB V oder **kommunaler Eigeneinrichtungen** (§ 105 Abs. 5 SGB V).
- **Bereitstellung von Service- und Beratungsangeboten zur Gewinnung von Ärzten** im Rahmen der zulässigen indirekten Wirtschafts- und Gründerförderung (z. B. Ansiedlungsberatung, Unterstützung bei der Standortsuche, Suche nach geeigneten Praxisräumen, Beratung über Fördermöglichkeiten, Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum oder Baugrundstücken sowie nach einem Kindergartenplatz).
- **Etablierung von Mobilitätsangeboten für Ärzte und Patienten** (insbesondere Patientenfahrtdienste).
- **Entwicklung und Umsetzung von Imagekampagnen und Marketingaktivitäten** zur Gewinnung von Ärzten.

Zugang zum neuen Förderprogramm haben grundsätzlich alle Gemeinden oder deren Zusammenschlüsse im ländlichen Raum, deren Einwohnerzahl unter 20.000 liegt. Des Weiteren sind ländliche Gemeinden/Zusammenschlüsse mit besonderem Handlungsbedarf gemäß dem Landesentwicklungsprogramm Bayern antragsberechtigt – bei einer maximalen Einwohnerzahl von 30.000. Die Förderquote beträgt – vorbehaltlich einer Bagatellgrenze – bis zu 80% der zuwendungsfähigen Projektausgaben, für finanzschwache Kommunen sogar bis zu 90%. Einzelheiten finden sich unter [www.lgl.bayern.de/gesundheitsversorgung/kommunalforderung/index.htm](http://www.lgl.bayern.de/gesundheitsversorgung/kommunalforderung/index.htm).

## Anzahl der (drohend) unterversorgten Planungsbereiche

	Unterversorgung	drohende Unterversorgung
Hausärzte	6	17
Augenärzte	0	3
Hautärzte	2	1
HNO-Ärzte	3	2
Kinder- und Jugendärzte	0	8
Nervenärzte	0	2
Kinder-/Jugendpsychiater	1	3

Quelle: KVB 2024 (Stand 16.5.2024)

## Zahl der (drohend) unterversorgten Regionen steigt

Wie andere Bundesländer ist auch Bayern zunehmend von Versorgungslücken betroffen. Dies gilt insbesondere für die hausärztliche Versorgung in ländlichen Regionen. Laut KVB gab es Mitte Mai 2024 im hausärztlichen Bereich insgesamt bereits 23 (drohend) unterversorgte Mittelbereiche. Auch bei der allgemeinen und spezialisierten fachärztlichen Versorgung zeichnen sich erste Lücken ab (vgl. Tab.).

Das neue Förderprogramm reiht sich in eine Reihe von Maßnahmen ein, mit denen Bayern seit 2012 fast 80 Mio. € in die Gewinnung von Landärzten investiert hat. Dazu gehören auch die Landarztprämie und die Landarztquote (vgl. S. 5). Interessierte Kommunen können ihre Anträge (vor Beginn der geplanten Maßnahme) beim Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit einreichen. Mit dem umfassenden Förderprogramm setzt Bayern ein starkes Signal für die Unterstützung strukturschwacher Regionen und unterstreicht sein Engagement für eine flächendeckende, qualitativ hochwertige medizinische Versorgung auf Basis der Freiberuflichkeit. Es bleibt abzuwarten, wie die Kommunen diese Chance nutzen werden, um einen aktiveren Part bei der Versorgungssicherung zu übernehmen und innovative Konzepte zur Stärkung der lokalen Gesundheitsversorgung umzusetzen.

# VR-Bank Würzburg steht für Finanzmanufaktur ... engagiert, individuell, kompetent ...

*Sie profitieren von unseren Kenntnissen über die Branchen, den Bedarf und die Aufgabenstellung unserer Heilberufler.*

## Ihre Ansprechpartner vor Ort:

### Michael Thiele

Zertifizierter Finanzberater im Gesundheitswesen  
Telefon (0931) 3055-4162  
michael.thiele@vr-bank-wuerzburg.de

### Jan Moser

Vorsorgespezialist  
Telefon (0931) 3055-4143  
jan.moser@ruv.de

### Thomas Weisensee

Private Banking  
Telefon (0931) 3055-9417  
thomas.weisensee@vr-bank-wuerzburg.de

### Maximilian Wirth

Zahlungsverkehrsexperte  
Telefon (0931) 3055-4171  
maximilian.wirth@vr-bank-wuerzburg.de

### Frank Henig

Private Banking  
Telefon (0931) 3055-4161  
frank.henig@vr-bank-wuerzburg.de

### Christine Trunk

Sachversicherungsspezialistin  
Telefon (0931) 3055-4145  
christine.trunk@ruv.de



Profitieren auch Sie von  
unserem VR-Med:Konzept!

## Impressum

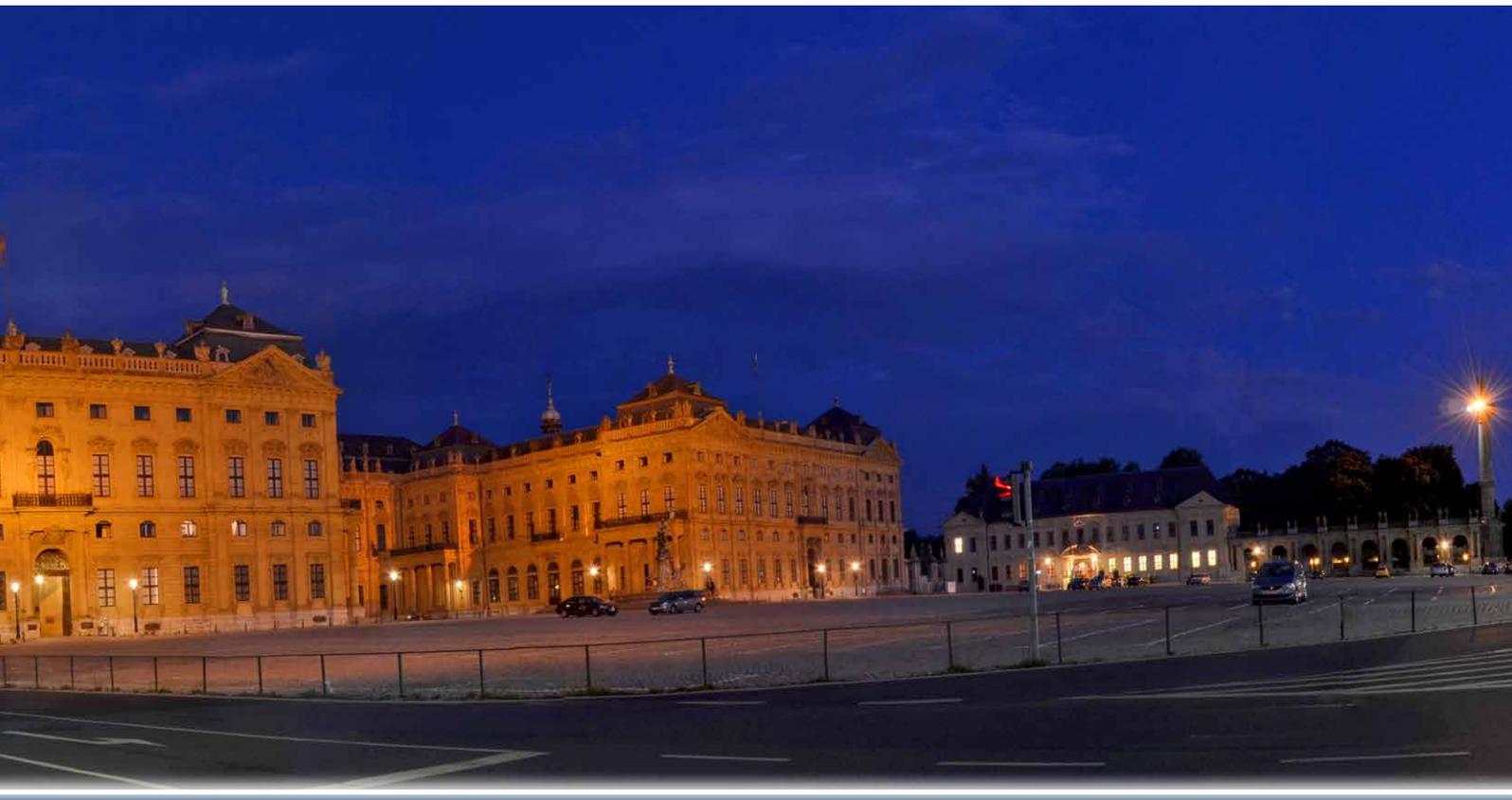
Herausgeber  
Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG, Theaterstraße 28, 97070 Würzburg

Redaktion  
Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG, Theaterstraße 28, 97070 Würzburg:  
Beiträge S. 2, 8-9, 15 (verantw. Redakteur: Sigrid Buettner)  
REBMAN RESEARCH GmbH & Co. KG, Gewerbepark H.A.U. 8, 78713 Schramberg:  
Beiträge S. 3-7, S. 10-14 (verantw. Redakteur: Dr. rer. pol. Elisabeth Leonhard)

Bilder, Grafiken und Anzeigen:  
Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG, REBMAN RESEARCH GmbH & Co. KG,  
AdobeStock: S. 10 - Louis-Photo; R+V, Theaterstraße 28, 97070 Würzburg: S. 7;  
VR-Crowd GmbH, Maxstraße 2, 97070 Würzburg: S. 13

Diese Publikation beruht auf allgemein zugänglichen Quellen, die wir für zuverlässig halten. Eine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird nicht übernommen. Alle Meinungsäußerungen geben die aktuelle und unverbindliche Einschätzung der jeweiligen Verfasser zum Redaktionsschluss wieder und stellen nicht notwendigerweise die Meinung der Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG dar. Die Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG übernimmt keine Haftung für die Verwendung der Publikationen oder deren Inhalt. Bei einigen Beiträgen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche/weibliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Copyright Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG. Alle Rechte vorbehalten.  
Bei Zitaten wird um Quellenangabe „VR-Med:info“ gebeten.



**VR-Bank  
Würzburg**

*Gemeinsam. Zukunft. Gestalten.*

**Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG**

Theaterstraße 28

97070 Würzburg

Telefon (0931) 35 97 35

Telefax (0931) 35 97 36

[www.vr-bank-wuerzburg.de](http://www.vr-bank-wuerzburg.de)

[info@vr-bank-wuerzburg.de](mailto:info@vr-bank-wuerzburg.de)

