

RECRUITING IM GESUNDHEITSWESEN SEIT 2017

Wie Zahnarztpraxen wechselbereite Fachkräfte in ihrer Region erreichen.

Bevor Behandlungstage, Prophylaxe-Recall und Abrechnung weiter unter Druck geraten.

Ein Strategie-Report aus der Zusammenarbeit mit über 850 medizinischen Partnern. Mit konkreten Marktzahlen, branchenpassenden Fallstudien und einer Einschätzung der Fachkräfte, die in Ihrer Region wechselbereit sind.

850+

Partner-Einrichtungen
seit 2017

5.000+

erfolgreich besetzte
Fachkraft-Stellen

Ø 30 Tage

durchschnittliche
Besetzungszeit



Felix Lippe

Geschäftsführer Lippe Personal

Liebe Inhaberin, lieber Inhaber einer Zahnarztpraxis,

Sie haben diesen Report wahrscheinlich geöffnet, weil eine Stelle bei Ihnen seit Monaten offen ist. Anzeigen auf Indeed, StepStone und bei der Bundesagentur für Arbeit bringen wenig — oder Bewerbungen, die sich gerade auf 15 Stellen gleichzeitig bewerben. Wir kennen das Muster.

Lippe Personal unterstützt seit 2017 über 850 medizinische Partner bei der Personalgewinnung. 5.000+ Einstellungen später sehen wir in Engpassmärkten immer wieder dasselbe:

Die Fachkräfte, die Sie suchen, sitzen nicht auf Stellenportalen. Sie haben einen Job, sind nur bedingt zufrieden — und wechseln, wenn das richtige Angebot an der richtigen Stelle auftaucht.

In diesem Report sehen Sie:

- welche Zahlen den Markt für zahnmedizinische Fachkräfte 2026 wirklich beschreiben,
- warum klassische Stellenanzeigen strukturell weniger liefern,
- wie wir mit Datenbank, Direktansprache und Karriereseite arbeiten,
- und wie eine Regionsanalyse für Ihre Postleitzahl aussieht.

Am Ende können Sie Ihre kostenfreie Regionsanalyse anfordern. Wenn in Ihrer Region zu wenig Potenzial sichtbar ist, sagen wir das offen.

Felix Lippe

Geschäftsführer · Lippe Personal GmbH

Sechs Entwicklungen, die Sie im letzten Jahr wahrscheinlich selbst erlebt haben.

Die folgenden Punkte stammen aus Gesprächen mit über 850 Zahnarztpraxis-Inhaberinnen und -Inhabern. Die Reihenfolge entspricht der Häufigkeit, in der sie uns in Erstgesprächen begegnen.



01 Bewerbungen bleiben aus oder passen nicht.

Auch bei längeren Anzeigenlaufzeiten kommen häufig nur zwei oder drei Bewerbungen, meist von Personen, die sich parallel auf zehn andere Stellen bewerben. Die Qualität reicht selten für eine ernsthafte Auswahl.

02 Die verbleibenden Mitarbeitenden arbeiten am Limit.

Überstunden, Last-Minute-Einspringen, steigender Krankenstand. Eine einzige zusätzliche Kündigung würde den Praxisbetrieb gefährden.

03 Patientinnen und Patienten spüren die Unterbesetzung.

Längere Wartezeiten, kürzere Behandlungen, häufigere Terminabsagen. Die Folge: Abwanderung zur Konkurrenz und sinkender Umsatz.

04 Abends bleibt die Verwaltung liegen.

Abrechnung, Quartalsstatistiken, Dienstpläne. Alles, was tagsüber nicht geschafft wurde, erledigen Sie nach 19 Uhr.

05 Klassische Kanäle funktionieren nicht mehr wie früher.

Zeitungsannoncen, Zahnärztekammer-Portale und Jobbörsen erreichen die Zielgruppe kaum noch. Bewerbungen kommen, wenn überhaupt, nur aus einem kleinen Teil des Marktes.

06 Recruiting wird teurer und liefert weniger.

Klassische Stellenanzeigen erreichen den aktiv suchenden Teil des Marktes — die wechselbereiten Fachkräfte erreicht man darüber selten. Gleichzeitig werden die Vakanzkosten unterschätzt: jeder Tag ohne passende Fachkraft kostet Kapazität, Qualität und Teamenergie.

Wenn Sie drei oder mehr dieser Punkte aus Ihrer Zahnarztpraxis wiedererkennen, ist dieser Report für Sie geschrieben.

VAKANZKOSTEN – DIE RECHNUNG, DIE SELTEN JEMAND ZEIGT

Eine offene Stelle kostet nicht erst Geld, wenn Sie eine Anzeige schalten. Sie kostet jeden Tag, an dem sie offen bleibt – und das nicht linear, sondern kumulativ.

Vakanzwirkung = nicht wahrgenommene oder verschobene Termine + Arzt-/Behandlerzeit für Organisationsaufgaben + Dokumentations-/Abrechnungsstau + steigender Teamdruck + Risiko weiterer Kündigungen.

Beispielrechnung für eine offene ZFA-Stelle – so summieren sich die Kosten kumulativ:

~30 TAGE OFFEN	Stamm-Team gleicht aus. Erste Wartezeiten, Überstunden im Stammteam.	ca. 8.300 € VAKANZKOSTEN*	
~90 TAGE OFFEN	Termine werden verschoben, Patient:innen rufen seltener wieder an. Stamm-Team denkt über Wechsel nach.	ca. 25.000 € VAKANZKOSTEN*	
~180 TAGE OFFEN	Strukturelle Versorgungslücke. Diagnostik-Geräte ausgelastet, Recall reißt ab, Stammkund:innen wandern ab.	ca. 49.900 € VAKANZKOSTEN*	

*** Beispielrechnung nach Sullivan-Standard** — Brutto-Jahresgehalt rund 32 T€ (Tarifvertrag ZFA), Wertschöpfungs-Faktor 2 (mittel). Konservativ gerechnet: Folge-Recruiting, Stamm-Team-Abwanderung und Kund:innen-Verlust nicht enthalten.

Aktuelle Vakanzdauer in dieser Berufsgruppe: 168 Tage (Bundesagentur für Arbeit, Engpassanalyse 2024 · Okt 2023 bis Sep 2024). Tarifquellen 2025/2026 · Studienlage: KOFA / IW Köln, EY-Mittelstandsbarometer.

Den verbindlichen Wert für Ihre Rolle und Region berechnen wir kostenfrei in der Regionsanalyse.

Der Arbeitsmarkt hat sich umgekehrt. Ihre Kanäle haben sich nicht mit-verändert.

Das ist keine Kritik an StepStone, Indeed oder der Bundesagentur. Diese Portale funktionieren. Nur eben nicht mehr für Ihren Teil des Arbeitsmarkts.

Die drei Gruppen auf dem Arbeitsmarkt für zahnmedizinische Fachkräfte



Stellenportale sprechen systematisch nur die ersten 20 Prozent an. Die mittlere Gruppe ist in unserer Branche die größte und am besten qualifizierte. Sie liest keine Stellenanzeigen. Sie scrollt durch Instagram, Facebook oder LinkedIn. Sie reagiert nicht auf eine Stellenanzeige, sondern auf eine persönlich formulierte Ansprache, die ihr Wechselmotiv trifft. Genau hier beginnt unsere Arbeit.

Drei Bausteine, die nur zusammen funktionieren.

Keine Einzelmaßnahme löst Ihr Personalproblem allein. Nicht die Social-Media-Kampagne. Nicht der Headhunter-Anruf. Nicht die Karriereseite. Der Hebel liegt in der Kombination. Bei Lippe Personal nennen wir das Hybrid-Recruiting.

1

Arbeitgeber-Positionierung

Ihre Praxis als Arbeitgeber, der Substanz hat.

Bevor wir eine einzige Anzeige schalten, klären wir mit Ihnen: Was unterscheidet Ihre Praxis konkret von der nächsten? Keine Werbefloskel, sondern Alltag. Feste Dienstpläne statt Last-Minute-Einspringen. Ein jährliches Fortbildungsbudget. Eine 4-Tage-Woche oder geregelte Freitage. Was auch immer bei Ihnen stimmt und bei anderen nicht. Diese Substanz machen wir sichtbar: eine eigene Karriereseite mit echten Praxisfotos, drei klaren Vorteilen und einem 60-Sekunden-Bewerbungsweg. Statt generischer Stellenanzeige im Portal-Layout.

2

Multi-Channel-Reichweite

Dort ansprechen, wo Fachkräfte tatsächlich sind.

Parallel schalten wir gezielte Kampagnen auf Meta (Facebook und Instagram) im Umkreis von 20 bis 40 Kilometern um Ihre Praxis. Für Spezialpositionen ergänzen wir Direktansprache über XING und LinkedIn, mit Premium-Lizenzen, die sich für einzelne Praxen nicht rechnen würden. Das Recruiting-Video, das viele Kunden mit uns produzieren, steigert die Bewerbungsqualität und -menge um durchschnittlich 32 Prozent.

3

Kandidaten-Datenbank

100.000+ Profile aus dem deutschen Gesundheitswesen.

Seit 2017 pflegen wir eine eigene Datenbank. Für Ihre Region und Ihre offene Rolle ziehen wir binnen Stunden eine Vorauswahl. Mit Berufserfahrung, Pendelradius und Wechselmotiv-Signal pro Profil. Diesen Baustein erklären wir auf den nächsten beiden Seiten im Detail. Es ist das, was uns von jedem anderen Personalvermittler in Deutschland unterscheidet.

Vom Kick-off zur ersten Bewerbung in 14 Tagen.

Tag 1 bis 3

Kick-off-Gespräch

Wir verstehen Ihre Situation, Ihre Stelle und das, was Sie als Arbeitgeber auszeichnet. Parallel startet die Datenbank-Abfrage für Ihre Region.

Tag 4 bis 10

Konzeption

Karriereseite, Kampagnen-Texte, Bildauswahl. Sie geben jeden Baustein frei, bevor er live geht.

Tag 11 bis
14

Launch

Karriereseite geht online, Kampagnen starten, Direktansprache läuft. Erste Bewerbungen kommen meist zwischen Tag 14 und Tag 21.

ab Tag 14

Laufende Optimierung

Wir sichten Bewerbungen, führen Telefoninterviews, übergeben nur vorqualifizierte Profile. Sie führen das finale Gespräch.

„30 Tage von Kampagnenstart bis unterschriebenem Vertrag. Das ist keine Mittelwert aus unseren Recruiting-Projekten seit 2017. Erreichbar nicht durch ein einzelnes Portal, sondern durch eine Methode, die mehrere Kanäle kombiniert.“

FL

Felix Lippe, Geschäftsführer Lippe Personal

Was Sie konkret erwarten können

14 bis 21

Tage bis erste Bewerbungen
eingehen

8 bis 15

qualifizierte Profile pro
Kampagne (Median)

30 Tage

Mittelwert bis zur ersten
Einstellung

Wie wir prüfen, ob in Ihrer Region ausreichend Potenzial für die Rolle ZFA sichtbar ist.

Lippe Personal arbeitet mit einem internen Kandidatenpool, Kampagnendaten, Direktansprache und regionalen Signalen. Für Ihre konkrete Rolle prüfen wir individuell, ob in Ihrer Region ausreichend Potenzial sichtbar ist — bevor eine Kampagne startet.

100.000+

Profile aus Kampagnendaten und Direktansprache (cross-Branche, Schwerpunkt Gesundheitswesen)

regional

Postleitzahl-genaue Auswertung pro Anfrage und Pendelradius

DSGVO

Eigene Erfassung, dokumentierte Rechtsgrundlage, Lösch-Recht jederzeit

laufend

Aktualisierung durch Eigenrecherche, Kampagnen-Daten und ATS-Einbindung

Was wir pro Profil erfassen

- + Qualifikation und Berufserfahrung (ZFA, Zusatzausbildungen, Jahre im Beruf)
- + Regionale Zuordnung (Postleitzahl-genau, gewünschter Pendelradius)
- + Status: Berufstätig, aktiv suchend oder passiv offen
- + Wechselmotiv-Indikator (aus öffentlichen Quellen und eigenen Kampagnen-Interaktionen)
- + Einschätzung der Wechselwahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten (eigenes Scoring)

Was wir nicht tun

- Kein Kauf von Adresslisten. Jedes Profil ist durch eigene Interaktion oder explizite Einwilligung entstanden.
- Keine automatische Kontaktaufnahme. Jede Ansprache folgt einer dokumentierten rechtlichen Grundlage und ist individuell formuliert.
- Keine Profile ohne Löschmöglichkeit. Betroffene können jederzeit ihren Eintrag löschen lassen.

Details zu Verarbeitung und Rechten finden Sie in unserer Datenschutzerklärung unter lippe-personal.de/datenschutz.

206 wechselbereite Fachkräfte im 40-km-Umkreis. So liest sich Ihre Regionsanalyse.

Die folgende Darstellung ist ein Beispiel. Ihre echte Analyse wird für Ihre Postleitzahl, die gesuchte Rolle und den realistischen Pendelradius berechnet. Kostenfrei. Wenn wir in Ihrer Region zu wenig passende Signale sehen, sagen wir das offen.

ANALYSE ABGESCHLOSSEN

206

wechselbereite zahnmedizinische Fachkräfte
im 40-km-Umkreis Ihrer Zahnarztpraxis

51

Sofort
verfügbar

65

Kurzfristig
wechselbereit

90

Passiv
offen

4 anonymisierte Beispielprofile aus den 206 identifizierten Profilen, passend zu einer offenen ZFA-Stelle:



M.S.

ZFA mit Zusatzqualifikation Prophylaxe

• Sofort verfügbar

12 Jahre Berufserfahrung · 18 km entfernt



T.K.

ZMV mit KFO-Erfahrung

• Kurzfristig wechselbereit

8 Jahre Berufserfahrung · 22 km entfernt



A.B.

Prophylaxe-Assistenz, ZMP-Aufbau

• Kurzfristig wechselbereit

6 Jahre Berufserfahrung · 11 km entfernt



L.W.

ZFA Stuhlassistenz, KFO-Vorerfahrung

• Sofort verfügbar

4 Jahre Berufserfahrung · 24 km entfernt

+ 202 weitere identifizierte Profile

freischaltbar nach Anfrage

Beispieldarstellung. Aus Datenschutzgründen anonymisiert — keine Klarnamen, nur Qualifikation, Erfahrung, Entfernung und Wechselmotiv-Hinweis. In der echten Regionsanalyse bekommen Sie passgenaue Profile, sofern in Ihrer Region ausreichend Potenzial sichtbar ist.

Pro Postleitzahl arbeiten wir nur mit einer Zahnarztpraxis je Fachgebiet zusammen. Das stellt sicher, dass wir nie für zwei konkurrierende Einrichtungen in derselben Region Bewerber gewinnen.

Transparenz vor Vertrag.

So läuft eine Zusammenarbeit mit Lippe Personal ab. Von der ersten Anfrage bis zur unterschriebenen Vereinbarung zwischen Ihnen und einer neuen Fachkraft.

01 SCHRITT 1

Regionsanalyse (kostenfrei, 48 Stunden)

Wir prüfen, wie viele wechselbereite zahnmedizinische Fachkräfte in Ihrer Region sitzen, und zeigen Ihnen eine Vorauswahl von 5 Profilen. Sie entscheiden auf dieser Basis, ob eine Zusammenarbeit Sinn ergibt.

02 SCHRITT 2

Setup und Konzeption (Woche 1 bis 2)

Kick-off-Gespräch, Arbeitgeber-Positionierung, Karriereseite, Kampagnenmaterial. Sie geben jeden Baustein frei, bevor er live geht.

03 SCHRITT 3

Aktive Gewinnungsphase (ab Woche 2 bis Einstellung)

Meta-Kampagne, Direktansprache aus der Datenbank, laufende Optimierung. Wir sichten jede Bewerbung, führen Telefoninterviews, übergeben Ihnen nur vorqualifizierte Profile.

04 SCHRITT 4

Finale Gespräche und Einstellung

Sie führen das persönliche Bewerbungsgespräch mit den Top-Kandidaten. Bei Bedarf begleiten wir Sie im Gesprächs-Design. Durchschnitt: 30 Tage von Kampagnenstart bis unterschriebenem Vertrag.

Was in diesem Prozess Ihnen abgenommen wird: Bewerber suchen, Anzeigen texten, Lebensläufe sichten, Absagen schreiben, Telefonate führen.

Was bei Ihnen bleibt: Die finale Entscheidung, wer in Ihr Team passt.

Nach zwei gleichzeitigen Kündigungen: 26 Bewerbungen und zwei neue Mitarbeiterinnen mit 15 und 20 Jahren Erfahrung.



Praxis Dr. Piel · Ratingen-Lintorf · zwei Standorte, 8-köpfiges Team

Dr. Ulrike Piel

Kieferorthopädin,
zwei Standorte in
Ratingen

AUSGANGSSITUATION

Dr. Ulrike Piel führt seit über 30 Jahren ihre Kieferorthopädiepraxis in Ratingen-Lintorf. Ein 8-köpfiges Team, zwei Standorte. Im Frühjahr 2023 kündigten innerhalb weniger Wochen zwei langjährige Mitarbeiterinnen, eine in Vollzeit, eine in Teilzeit. Versuche über klassische Headhunter blieben erfolglos. Die verbleibenden Mitarbeiterinnen arbeiteten bereits Überstunden. „Wir hatten schlaflose Nächte. Wenn noch eine gekündigt hätte, wäre der Betrieb nicht aufrechtzuerhalten gewesen“, beschreibt Dr. Piel die Situation.

ZUSAMMENARBEIT

In einem ersten Workshop haben wir gemeinsam mit Dr. Piel herausgearbeitet, was die Piel-Praxis konkret auszeichnet: feste Dienstpläne, ein seit durchschnittlich 8 Jahren eingespieltes Team, fünf bezahlte Fortbildungstage pro Jahr. Parallel haben wir unsere Datenbank auf KFO-erfahrene ZFA im 30-Kilometer-Umkreis um Ratingen abgefragt. Ergebnis: 74 Profile, davon 18 mit hoher Wechselwahrscheinlichkeit. Die Meta-Kampagne startete mit einem Recruiting-Video, das genau das Wechselmotiv „feste Dienstpläne“ in den Mittelpunkt stellte. Die Direktansprache erfolgte über XING und LinkedIn an die 18 vorqualifizierten Profile aus der Datenbank.

ERGEBNISSE

- ✓ 26 qualifizierte Bewerbungen in den ersten 6 Wochen
- ✓ 8 davon im Telefoninterview als empfehlenswert bewertet
- ✓ 2 Einstellungen: eine KFO-Assistenz mit 20 Jahren Erfahrung, eine Kollegin mit 15 Jahren plus Zahntechnik-Hintergrund
- ✓ Stabilisierung des Teams und Rückkehr zu regulären Arbeitszeiten

„Wenn ich sie hätte malen können, meine neuen Angestellten: genauso hätte ich sie gemalt. Das ist irre. 100 von 100 Punkten.“

Dr. Ulrike Piel · Verifizierte Trustpilot-Bewertung · April 2023

Zwei weitere Fälle, beide nach Monaten Stillstand besetzt.



Dr. Karl-Heinz Keuper

Kardiologe, Kardiologie Prinzipalmarkt
Münster

AUSGANGSLAGE

Offene MFA-Stelle, seit 6 Monaten. Indeed, StepStone, Ärztekammer-Portal, Agentur für Arbeit: keine einzige passende Bewerbung.

MIT LIPPE PERSONAL

- ✓ 12 qualifizierte Bewerbungen in einer Woche
- ✓ Einstellung nach 8 Tagen
- ✓ 3 weitere Profile für spätere Nachbesetzungen vorgemerkt

„Es werden keine Versprechungen gemacht, die nicht gehalten werden.“

Trustpilot · Januar 2024



Dr. Matthias Birgel

Zahnarzt, Meerbusch

AUSGANGSLAGE

Seit 30 Jahren selbstständig. Anzeigen im Lokalblatt brachten seit Jahren keinen einzigen Rückläufer mehr.

MIT LIPPE PERSONAL

- ✓ 14 Bewerbungen in 8 Wochen
- ✓ Einstellung einer erfahrenen Stuhlassistenz nach 52 Tagen
- ✓ Effizientes Tagesbudget pro Kampagne

„Mitarbeiter zu finden war fast so einfach wie Pizza bestellen beim Pizzataxi.“

Trustpilot · November 2025

Diese drei Fälle sind nicht Ausnahmen. Sie sind das Muster.

850+

Partnereinrichtungen
seit 2017

5.000+

erfolgreich besetzte
Stellen

Ø 30

Tage durchschnittliche
Besetzungszeit

45.000+

qualifizierte
Bewerbungen erzeugt

Stand Q1 2026 · interne Erfolgsmeldungs-Datenbank, verifiziert durch Trustpilot- und Google-Reviews

Weitere Stimmen aus der Zusammenarbeit.

„Ich habe mit vielleicht 20 bis 30 Bewerbungen gerechnet. Am Ende waren es 215. Das hat uns wirklich überrascht und entlastet. “

Dr. med. Sebastian Wendt Orthopädische Gemeinschaftspraxis Arthro-Clinic, Hamburg

„Was mich bei Lippe Personal sehr positiv stimmt: man erreicht das Team über WhatsApp, E-Mail oder Telefon innerhalb kürzester Zeit. “

Prof. Dr. med. Axel Riecker Neurologe, Gemeinschaftspraxis in Ulm

„Binnen zwei, drei Tagen kamen die ersten Bewerbungen. Letztendlich habe ich fünf oder sechs Gespräche geführt und drei Mitarbeiterinnen eingestellt. “

Dr. med. Heike Kirchhoff Dermatologin, Hautarztpraxis Telgte

„Im Worst Case hätte ich die Praxis schließen müssen. Die Anzeige lief nur 13 Tage. Ich hatte neun Bewerber. Heute arbeiten zwei qualifizierte MFAs bei mir. “

Firas Al-Nasiri Hausarztpraxis Kettig

„Wir haben nach 12 Monaten vergeblicher Suche mit Lippe Personal innerhalb von zwei Wochen 43 Bewerbungen bekommen und zwei MFAs eingestellt. “

Matthias Juraschek Hausarztpraxis Handewitt

4.7 ★

Trustpilot

4.6 ★

kununu

ISO

TÜV Rheinland · ISO 9001:2015

Was klassische Stellenanzeigen leisten – und was ein Recruiting-System ergänzen muss.

Klassische Stellenanzeigen sind nicht falsch – sie erreichen den aktiv suchenden Teil des Marktes. Sieben Aspekte, in denen sich Anzeige und Recruiting-System typischerweise unterscheiden. Keine theoretische Tabelle, sondern was unsere Kundinnen und Kunden in den ersten 30 Tagen erleben.

ASPEKT	KLASSISCHE ANZEIGE	LIPPE PERSONAL
Reichweite	✗ Erreicht die rund 20 Prozent aktiv Suchenden auf Stellenportalen.	✓ Erreicht zusätzlich die 45 Prozent Wechselbereiten über Meta, Direktansprache und Datenbank.
Bewerber-Qualität	✗ Massenbewerbungen, oft 10 Stellen parallel, wenig fachliche Passung.	✓ Vorqualifizierte Profile mit dokumentierter Berufserfahrung und Wechselmotiv.
Zeit pro Stelle	✗ 30-Tage-Anzeige, im Schnitt mit überschaubarem Output. Vakanzkosten bleiben oft im Hintergrund.	✓ Ø 30 Tage von Kampagnenstart bis Vertrag, mehrere geeignete Profile pro Suche.
Aufwand auf Ihrer Seite	✗ Sie sichten alle Bewerbungen, schreiben Absagen, führen Erstgespräche.	✓ Wir sichten und interviewen, Sie führen nur das finale Gespräch.
Arbeitgeber-Auftritt	✗ Generische Stellenanzeige im Portal-Layout.	✓ Eigene Karriereseite, authentische Praxis-Fotos, klare Vorteile, 60-Sekunden-Bewerbungsweg.
Daten zur Region	✗ Keine Information darüber, wer in Ihrer Region wechselbereit ist.	✓ Regionsanalyse mit konkreter Zahl wechselbereiter Fachkräfte im 40-km-Umkreis.
Wenn die erste Einstellung nicht hält	✗ Neue Anzeige, neuer Lauf, von vorn.	✓ Datenbank-Zugriff bleibt, Nachbesetzung in der Regel innerhalb von Tagen.

Der Unterschied liegt nicht im Werkzeug, sondern in der Methode. Wir nutzen Portale, wo sie helfen. Aber wir verlassen uns nicht auf sie.

54 Hebel, mit denen Sie zur ersten Anlaufstelle für ZFA werden – ohne mehr Gehalt zu zahlen.

Die meisten Praxisinhaber denken bei Mitarbeitergewinnung an drei Hebel: Gehalt, Bonus, Arbeitszeit. In über fünf Jahren Recruiting-Arbeit haben wir 54 dokumentiert. Hier eine kompakte Übersicht. Welche davon konkret in Ihrer Region am besten ziehen, sehen Sie in der Regionsanalyse.



Geld & finanzielle Absicherung

15 HEBEL INSGESAMT

- Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie
- Nettolohnoptimierung (mehr Netto vom Brutto)
- Betriebliche Altersvorsorge (übergesetzlich bezuschusst)
- 13. Gehalt oder Weihnachtsbonus
- Jubiläumsprämien nach 5, 10, 15 Jahren
- Kostenlose Zahnversorgung für Mitarbeitende und Familie



Zeit & Flexibilität

8 HEBEL INSGESAMT

- Echte 4-Tage-Woche bei vollem Gehalt
- 39-Stunden-Woche statt 40
- Geregelte Dienstpläne ohne Last-Minute-Einspringen
- Zusätzliche Erholungstage über den gesetzlichen Anspruch hinaus
- Verlässlicher Ausgleich für Überstunden



Gesundheit & Atmosphäre

15 HEBEL INSGESAMT

- Ruheräume für echte Pausen
- Kostenloses Obst, Wasser, Kaffee, Snacks
- Bezuschusste Massagen und Physiotherapie
- E-Bike-Leasing über die Praxis
- Yoga- oder Fitnesskurse vor Ort
- Moderne, helle Praxiseinrichtung



Entwicklung, Anerkennung & Extras

16 HEBEL INSGESAMT

- Festes jährliches Fortbildungsbudget pro Mitarbeiter
- Strukturiertes Onboarding der ersten 90 Tage
- Karrierepfad zur Praxismanagerin oder ZMV
- Innovationsprämie für umgesetzte Verbesserungsideen
- Regelmäßige Feedback-Gespräche mit Entwicklungsplan
- Mitarbeiter-Rabatte und Gutscheine für lokale Geschäfte

HEBEL-ZOOM: FÖRDERGELDER FÜR MITARBEITER-BENEFITS

Für viele dieser Benefits gibt es staatliche Förderprogramme. Von der Inflationsausgleichsprämie bis zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Welche davon zu Ihrer Praxis passen, klären wir im 15-Minuten-Gespräch.

Die vollständige 54-Punkte-Checkliste mit konkreten Umsetzungs-Schritten und Praxis-Beispielen erhalten Sie automatisch mit Ihrer Regionsanalyse.

Fünf Gründe, warum wir seit 2017 ein Branchenpartner für Mitarbeitergewinnung im Gesundheitswesen sind.

1

Spezialisierung seit 2017.

Wir arbeiten ausschließlich im Gesundheitswesen. Kein E-Commerce, kein Handwerk, keine Industrie. Über 5.000 Einstellungen gemeinsam mit Praxen, Kliniken, Apotheken und therapeutischen Einrichtungen.

2

Zugriff auf 45 Prozent des Marktes.

Während Stellenportale nur die aktiv suchenden 20 Prozent erreichen, sprechen wir systematisch die 45 Prozent wechselbereiter Fachkräfte an. Über Meta, Direktansprache und unsere Datenbank.

3

Eigene Datenbank mit 100.000+ Profilen.

Kein Zukauf, kein Abo-Zugang. Jedes Profil ist durch unsere eigene Arbeit entstanden. Für Ihre Region und Rolle ziehen wir in Stunden eine Vorauswahl.

4

Durchschnittliche Besetzungszeit: 30 Tage.

Nicht 3, nicht 6 Monate. 30 Tage, gemessen über alle Kundenprojekte seit 2017.

5

20+ interne Expertinnen und Experten.

Keine Freelancer, kein Outsourcing. Jedes Kundenprojekt hat eine feste Ansprechperson mit Branchenkenntnis.



4.7 ★ · 86 Bewertungen

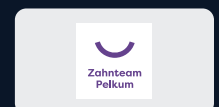


Top Company 2022–2025



ISO 9001:2015 · TÜV Rheinland

AUSWAHL UNSERER ZAHNARZTPRAXEN-PARTNER



In 48 Stunden wissen Sie, wer in Ihrer Region wechselbereit ist.

Wie viele zahnmedizinische Fachkräfte in Ihrem 40-km-Umkreis sind offen für einen Wechsel — sofort, kurzfristig oder passiv? Wir liefern die Antwort aus unserer Datenbank. Postleitzahl-genau. Kostenfrei.

Sie erhalten in Ihrer Analyse:

- ✓ Die exakte Zahl wechselbereiter zahnmedizinischer Fachkräfte in Ihrem 40-km-Umkreis, aufgeschlüsselt nach „sofort verfügbar“, „kurzfristig wechselbereit“ und „passiv offen“
- ✓ Eine Vorauswahl von fünf anonymisierten Profilen aus Ihrer Region, passend zu Ihrer offenen Rolle
- ✓ Einen aktuellen Gehaltsvergleich für ZFA, ZMP und ZMV in Ihrer Region (Stand 2026)
- ✓ Eine Kostenprognose für Ihre Stellenbesetzung, verglichen mit klassischen Kanälen
- ✓ Auf Wunsch ein 15-Minuten-Gespräch mit jemandem aus dem Lippe-Team, der Zahnarztpraxen täglich betreut

Meine Regionsanalyse anfordern →

Kostenfrei · keine versteckten Folgekosten · SSL-verschlüsselt · DSGVO-konform

+49 211 88236262

1

Eintragen

Kurzes Formular mit PLZ, E-Mail und Telefon (etwa 30 Sekunden).

2

Erhalten

Die Analyse kommt binnen 48 Stunden per E-Mail.

3

Entscheiden

Strategiegespräch nur, wenn Sie es im Formular ankreuzen.

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was kostet die Analyse?

Nichts. Sie zahlen erst, wenn Sie sich nach dem Strategiegelgespräch für eine Zusammenarbeit entscheiden. Konditionen bekommen Sie vorher schriftlich, nicht im Verkaufsgespräch.

Werde ich danach angerufen?

Nur, wenn Sie das Strategiegelgespräch im Formular aktiv ankreuzen. Wenn nicht, hören Sie nach dem Versand der Analyse nichts mehr von uns.

Was, wenn meine PLZ schon vergeben ist?

Wir arbeiten pro Postleitzahl mit nur einer Praxis je Fachgebiet, damit wir nie für Konkurrenten Bewerber gewinnen. Wenn Ihre PLZ aktuell belegt ist, steht das in der Analyse, inklusive Schätzung, wann sie wieder frei wird. Die Region-Daten erhalten Sie trotzdem.

Kontakt und rechtliche Hinweise.

HERAUSGEBER

Lippe Personal GmbH

Fritz-Vomfelde-Straße 34 · 40547 Düsseldorf

Geschäftsführer: Felix Lippe · COO: Arne-Bernd Lippe

E-Mail: info@lippe-personal.de · Telefon: +49 211 88236262

Web: lippe-personal.de

DATENSCHUTZ

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich im Rahmen Ihrer Kontaktaufnahme. Rechtsgrundlage: Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO. Daten werden nicht an Dritte weitergegeben und spätestens nach 24 Monaten automatisch gelöscht.

Vollständige Datenschutzerklärung: lippe-personal.de/datenschutz. Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Widerspruch nach Art. 15–22 DSGVO können Sie jederzeit per E-Mail an datenschutz@lippe-personal.de geltend machen.

ZERTIFIZIERUNGEN

- ISO 9001:2015 durch TÜV Rheinland
- kununu Top Company 2022, 2023, 2024, 2025

QUELLEN

Die in diesem Report genannten Kennzahlen stammen aus internen Daten von Lippe Personal, Stand Q1 2026, verifiziert durch öffentliche Trustpilot- und Google-Reviews sowie interne Kampagnen-Reports.

Externe Quellen:

- StepStone-Preise: stepstone.de/e-recruiting (März 2026)
- Cost-per-Hire im deutschen Mittelstand: IZA, Factorial HR (Studien-Schwerpunkt Gesundheitswesen, Befunde übertragbar auf vergleichbare Branchen)
- PwC Gesundheitsreport (1.8 Mio. unbesetzte Stellen bis 2035)
- Statista 2023 (70 % Praxen mit aktuellem Personalbedarf)

Lippe Personal · Recruiting im Gesundheitswesen seit 2017 · 850+ Partner · 5.000+ Einstellungen · Ø 30 Tage
bis zur Unterschrift