

2. Open-Space-Zukunftskonferenz

Selbstbestimmt
statt fremdbestimmt!
8. September 2018
in Essen



Gute
Nachrichten für
Therapeuten

08 | 2018

up - unternehmen praxis

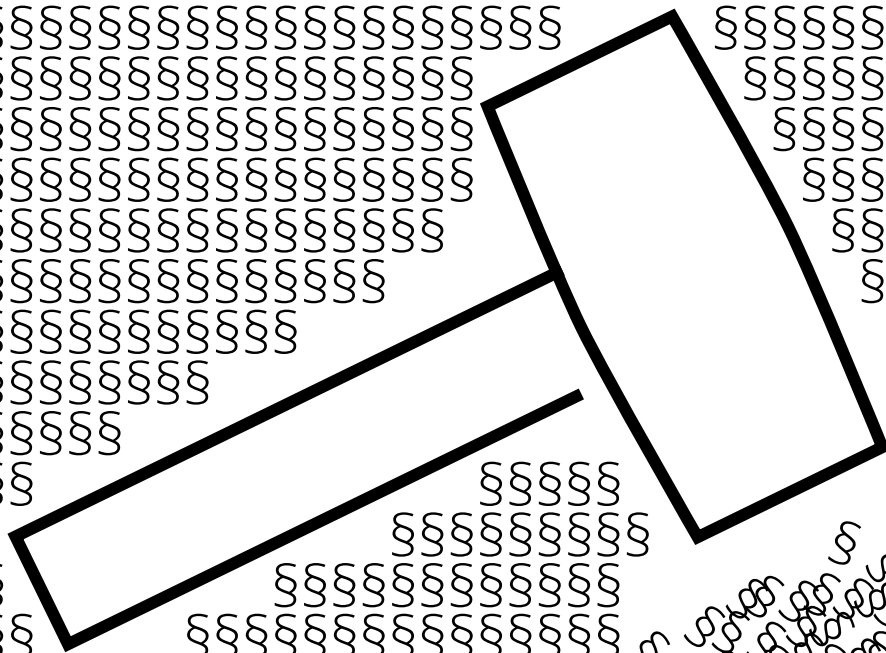
Wirtschaftsmagazin für
erfolgreiche Therapiepraxen

„Ich bin schwanger!“ Das müssen
Sie als Arbeitgeber jetzt beachten

Zeit- und Selbstmanage-
ment: Der Weisheit der
Tomate folgen

Betriebsferien in der
Sommerzeit: Das müssen
Sie im Blick haben

Fit und aktiv bis ins hohe
Alter: »Trainingstagebuch
Sturzprophylaxe«



Datenschutz?

Einfach sicher in der Cloud

Mit Starke Software in der [therapie.cloud](#) sind Sie unschlagbar im Umgang mit den Datenschutzgesetzen

Aktuellstes Betriebssystem, Firewalls und Virens Scanner, regelmäßige Backups der Daten: Nirgendwo können Sie Ihre Daten so günstig sichern wie in einer Cloud. Mit Starke Software in der [therapie.cloud](#) entspricht Ihre Datenhaltung den Vorgaben der DSGVO. Worauf warten Sie noch?

Rufen Sie uns gebührenfrei an unter 0800 0000 770 – wir informieren Sie, wie einfach das geht.

buchner



Ein Hoch auf die Nachhaltigkeit

📌 Nennen Sie eines der erfolgreichsten Buzzwords der vergangenen Jahre. Sehr gut, Nachhaltigkeit! Ob beim Fischfang, Klimaschutz oder dem Kaffeeanbau – es gibt kaum einen Lebensbereich, bei dem dieser Aspekt noch keine Rolle spielt. Im Kern steckt dahinter, dass man sich so verhalten sollte, dass nachfolgende Generationen in Zukunft nicht schlechter dastehen als wir heute.

Was den Nachwuchs der Heilmittelerbringer betrifft, klappt es mit der Nachhaltigkeit – aus den bekannten und vielfach erörterten Gründen – derzeit nicht so gut. Viele Praxisinhaber suchen händeringend nach Therapeuten, ohne Erfolg. Da sollte die Freude groß sein, wenn sich Mitarbeiterinnen entschließen, selbst für Nachwuchs zu sorgen. Doch statt Glücksgefühlen steht manchem Chef eher Entsetzen ins Gesicht geschrieben. Schließlich wird die Mitarbeiterin in absehbarer Zeit, zumindest für eine Weile, ausfallen. Anstatt sich nun selbst zu bemitleiden – was ja auch überhaupt nichts bringt – haben Praxisinhaber jetzt ein paar wichtige Aufgaben zu erledigen. Denn sobald Sie die Worte „Chef, ich bin schwanger“ hören, wird aus der Mitarbeiterin eine werdende Mutter, die besonderen Schutz genießt. Eine Übersicht dazu, worauf Praxischefs nun achten müssen, welche Vorgaben das Mutterschutzgesetz macht und wie es weitergeht, wenn die Praxisinhaberin selbst ein Kind erwartet, haben wir im Themenschwerpunkt dieser Ausgabe für Sie zusammengestellt. Und wer weiß, vielleicht tritt der Nachwuchs tatsächlich in die Fußstapfen der Mutter und Sie können sie oder ihn in rund zwanzig Jahren als Verstärkung in der Praxis begrüßen.

Freuen Sie sich gemeinsam auf die Zukunft und haben Sie einen erfolgreichen Monat.

Mit den besten Grüßen

Yvonne Millar, Redakteurin

Was noch im Heft ist, wir aber nicht erwähnt haben ...

... **ist die Weisheit der Tomate**, die Praxischefs dabei unterstützt, sich die eigene Zeit besser einzuteilen und endlich ungeliebte Aufgaben zu erledigen.

... **sind rechtliche Aspekte** rund um das Thema Betriebsferien. Denn Praxischefs müssen das ein oder andere beachten, bevor die Türen für eine Weile geschlossen bleiben.

... **ist eine Physiotherapeutin**, die Patienten dabei hilft, bis ins hohe Alter fit und aktiv zu bleiben – mit einem von ihr selbst entwickelten Trainingstagebuch zur Sturzprophylaxe.

Ihr Kontakt zu up



Telefon 0800 5 999 666
Fax 0800 13 58 220



Post
Zum Kesselort 53
24149 Kiel



Mail
redaktion@up-aktuell.de



Netz
www.up-aktuell.de

Liebe Leserinnen und Leser, die überwiegende Anzahl der Therapeuten ist weiblich und die überwiegende Anzahl unserer Autoren und Redaktionsmitglieder ebenfalls. Trotzdem verwenden wir das so genannte „generische Maskulinum“, die verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung, weil die Texte einfacher und besser zu lesen sind.

Inhalt

Editorial Ein Hoch auf die Nachhaltigkeit	03
Branchennews Aktuelle Informationen	06
Fachärzte verordnen sehr unterschiedlich Heilmittelbranche in Zahlen	08
GKV-Spitzenverband dementiert Kommentierung der Zulassungsempfehlungen »Autorenbeitrag« ist keine offizielle Mitteilung	11
„Ich bin schwanger!“ Das müssen Sie als Arbeitgeber jetzt tun Von der Schonzeit bis zur Elternzeit	12
Nordrhein-Westfalen braucht seine Therapeuten 2. Open-Space-Zukunftskonferenz am 8. September in Essen Interview mit Albrecht Schürhoff und Daniela Hoffmann	26
Unfall auf Arbeitsweg: Kosten steuerlich absetzen Arbeitsunfähigkeit auch durch Arzt einer Rehaklinik feststellbar	30
Genehmigungsverfahren	32
Zeit- und Selbstmanagement Der Weisheit der Tomate folgen	34
Jetzt nicht den Kopf in den Sand stecken So reagieren Sie richtig auf eine Abmahnung	36
Gesundheitsminister fordern bessere Versorgung mit Heilmitteln Preisradar	38
Kommunikation mit Mitarbeitern Für jedes Gespräch den passenden Rahmen finden	40
Betriebsferien in der Sommerzeit Das müssen Praxisinhaber beachten	42
Mach mal Urlaub! Auch für Praxischefs ein Muss! Die richtige Urlaubsplanung für Selbständige	43
Hitzefrei in der Praxis? So bleiben Sie auch bei 30 Grad noch cool!	44
Inspiration Fit und aktiv bis ins hohe Alter Physiotherapeutin gibt »Trainingstagebuch Sturzprophylaxe« heraus	46
Impressum	50
Kurz vor Schluss	



11

GKV-Spitzenverband dementiert Kommentierung der Zulassungsempfehlungen »Autorenbeitrag« ist keine offizielle Mitteilung

26

Nordrhein-Westfalen braucht seine Therapeuten 2. Open-Space-Zukunftskonferenz am 8. September in Essen





42 – 44

Betriebsferien in der Sommerzeit **Das müssen Praxisinhaber beachten**

Mach mal **Urlaub!** Auch für Praxischefs ein Muss!
Die richtige Urlaubsplanung für Selbständige

Hitzefrei in der Praxis?
So bleiben Sie auch bei 30 Grad noch cool!

34

Zeit- und Selbstmanagement
Der Weisheit der Tomate folgen



46

Inspiration Fit und aktiv bis ins hohe Alter
Physiotherapeutin gibt »Trainingstagebuch Sturzprophylaxe« heraus



Sachverständigenrat für Direktzugang bei Rückenschmerzen

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen hat sich in seinem aktuellen Gutachten dafür ausgesprochen, die Rolle der Physiotherapeuten bei der Behandlung von Rückenschmerzen zu stärken. Die Gesundheitsweisen empfehlen, „verstärkt Modellvorhaben durchzuführen, in denen Physiotherapeuten selbst entscheiden, welche physiotherapeutischen Maßnahmen sie für zielführend erachten.“

Wenn jedoch Physiotherapeuten im Rahmen von Blankoverordnungen oder Direktzugang mehr Verantwortung im Behandlungsprozess übernehmen, müsse die Behandlung stärker als bisher akademisiert und leitliniengerecht gestaltet werden, heißt es im Gutachten weiter.

mehr: Das komplette Gutachten finden Sie auf www.svr-gesundheit.de
-> Gutachten

Urteil: Google muss negative Bewertung löschen

Google muss eine negative Bewertung löschen, selbst wenn diese keinen Text enthält. Das hat das Landgericht Lübeck kürzlich entschieden. Bei einer Zuwiderhandlung riskiert das Unternehmen ein Ordnungsgeld von bis zu 250.000 Euro. Im vorliegenden Fall hatte ein niedergelassener Kieferorthopäde geklagt, weil er vergeblich die Streichung einer Ein-Sterne-Bewertung gefordert hatte, die auch im Kartendienst Google Maps auftauchte. Er sah die Bewertung, die laut Kläger nicht von einem Patienten stamme, als geschäftsschädigend und als Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte an. Google hatte vor Gericht argumentiert, dass es sich dabei um eine nach Artikel 5 des Grundgesetzes geschützte Meinungsäußerung handele. Dem widersprach das Gericht: Auch wenn die Bewertung mit einem Stern keinen Text enthalte, falle sie nicht automatisch unter den Schutz der freien Meinungsäußerung. Hier überwiege das Schutzinteresse des Betroffenen, betonten die Richter (Az: I O 59/17).

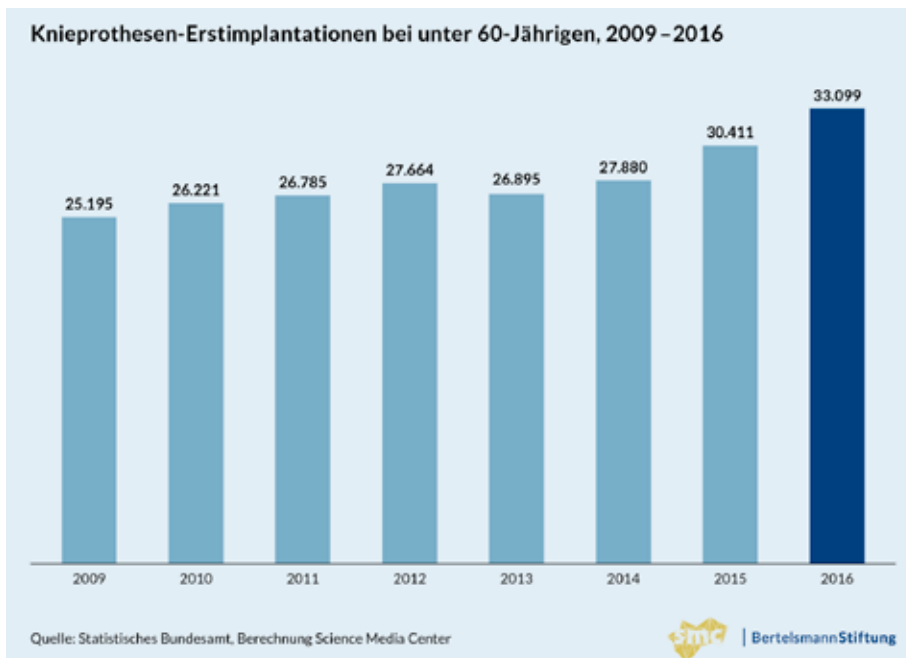
Meniskus: Physiotherapie genauso wirksam wie Operation

Bei degenerativen Meniskusschäden kann Physiotherapie zur Stärkung der Kniemusculatur genauso gute Ergebnisse bringen wie eine arthroskopische Operation. Das haben Sportwissenschaftler von der Universität in Odense herausgefunden, die sieben kontrollierte Studien zu diesem Thema verglichen.

Die Studien zeigten, dass die arthroskopische Meniskusresektion bei Patienten, die mit einer Bewegungstherapie in Kombination mit einer Operation behandelt wurden, keinen zusätzlichen Effekt bei Kniefunktion und Schmerzen im Vergleich zur alleinigen Bewegungstherapie hatte. An den Studien nahmen allerdings nur Patienten über 40 Jahre teil, keine thematisierte die Therapie von jüngeren Patienten.

mehr: Ein Abstract finden Sie unter www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29420236

Immer mehr Menschen unter 60 Jahren erhalten künstliches Kniegelenk



In Deutschland erhalten immer mehr Menschen bei Kniearthrose ein künstliches Gelenk – zunehmend auch jüngere Patienten unter 60 Jahren. Zwischen 2013 und 2016 ist die Zahl solcher Eingriffe insgesamt um gut 18 Prozent auf rund 169.000 Fälle pro Jahr gestiegen. Das geht aus einer Studie der Bertelsmann-Stiftung hervor. „Dieser Trend sei weder durch medizinische noch durch demografische oder geografische Einflussfaktoren erklärbar“, heißt es darin. Bei den unter 60-Jährigen stiegen die OP-Zahlen sogar um 23 Prozent auf rund 33.000 gegenüber 2013 – und um 31 Prozent gemessen an 2009. Die Zahlen hatte das wissenschaftsjournalistische Institut Science Media Center (SMC/Köln) aus Daten des Statistischen Bundesamts errechnet. Dabei ergaben sich auch große Unterschiede je nach Bundesland.



Studie: Unterschiedliche Therapieansätze bei MS in Europa

Bei Multipler Sklerose (MS) gibt es eine Vielzahl von physiotherapeutischen Maßnahmen, aber in Europa werden sie regional unterschiedlich angewandt. Das ist das Ergebnis einer Studie, die kürzlich in der US-amerikanischen Datenbank PubMed veröffentlicht wurde. 212 Physiotherapeuten in 26 Ländern und insgesamt 115 europäischen Therapieeinrichtungen hatten sich an einer Online-Befragung beteiligt. Von insgesamt 45 aufgelisteten Therapiemaßnahmen verwendeten drei Viertel der Therapiezentren 13 der meist genannten Therapien. Dazu gehören Gang-, Gleichgewichts-, Dehn-, Kräftigungs-, Atem-, Entspannungs-, aerobe und aufgabenorientierte Übungen. Neun Maßnahmen setzten weniger als ein Viertel der Einrichtungen ein.

Fazit: Die Anwendung bestimmter Therapien ist abhängig von der Region, der Größe des Zentrums sowie der Anzahl, dem Geschlecht und der Berufserfahrung der dort arbeitenden Therapeuten.

mehr: Ein Abstract der Studie finden Sie auf www.ncbi.nlm.nih.gov Der Titel der Studie: **Physiotherapeutic interventions in multiple sclerosis across Europe: Regions and other factors that matter**

Mobile Kartenleser für Hausbesuch zugelassen

Im Juli hat die gematik die ersten mobilen Kartenterminals zugelassen. Ärzten ist damit bei Hausbesuchen eine Anbindung an die Telematikinfrastruktur (TI) möglich. Neu ist, dass die Versichertendaten bereits im mobilen Kartenterminal ausgewertet werden. So lassen sich abgelaufene elektronische Gesundheitskarten direkt erkennen.

Die neue Version ist laut gematik zudem

notwendig, um auch nach der bundesweiten Einführung des Online-Abgleichs der Versichertenstammdaten alle Versichertendaten von der Gesundheitskarte auslesen zu können. Das mobile Kartenterminal sei nur für den mobilen Einsatz vorgesehen, das Versichertenstammdaten-Management (VSDM) damit nicht möglich.

mehr: www.gematik.de -> Aktuelles



Neue Zertifikatsangebote für Heilberufe

Im Herbst 2018 bietet die Universität Osnabrück neue Zertifikatskurse für Angehörige von Gesundheits- und Heilberufen an. Dabei werden wissenschaftliche Erkenntnisse und der Praxistransfer besonders berücksichtigt, heißt es auf der Website der Universität. Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Bachelorabschluss sind Voraussetzung für die Teilnahme.

Themen:

- ▶ Nachhaltig gesund in Gesundheitseinrichtungen
- ▶ Kommunikation zwischen Gesundheitsberufen gestalten
- ▶ Teilhabeorientierung in der Rehabilitation

Die Zertifikatsangebote wurden im Verbundprojekt „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens“ (KeGL) innerhalb der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ entwickelt. Auf Grund der erstmaligen Erprobung ist die Teilnahme im Wintersemester 2018/2019 kostenfrei. Anmeldeschluss ist der 31. August 2018.

mehr: www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de

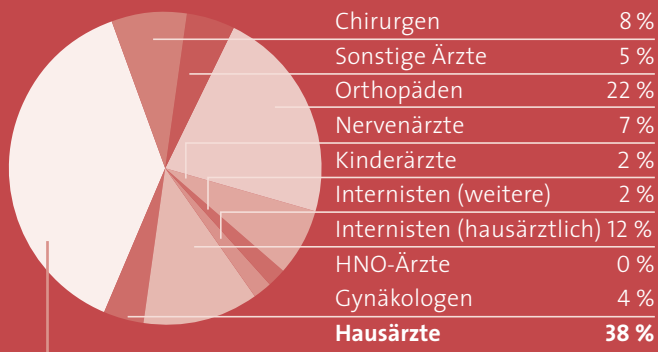
Pflegekammer in Niedersachsen gewählt

Nach Schleswig-Holstein hat jetzt auch Niedersachsen eine Pflegekammer. Knapp 47.000 Pflegefachkräfte hatten bis Ende Juni die Möglichkeit, ihre Vertreter für die erste Kammerversammlung zu wählen. Die Wahlbeteiligung lag bei rund 30 Prozent, wobei mehr als jede zehnte Stimme wegen fehlender oder falsch einsortierter Wahlausweise ungültig war.

Die 31 Mitglieder der Kammerversammlung sollen in den nächsten fünf Jahren die Interessen des Pflegepersonals gegenüber Politik und Öffentlichkeit vertreten. 20 der gewählten Vertreter entstammen der Gesundheits- und Krankenpflege, acht der Altenpflege und drei der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Am 8. August tritt die Kammer zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen.

Fachärzte verordnen Heilmittel sehr un

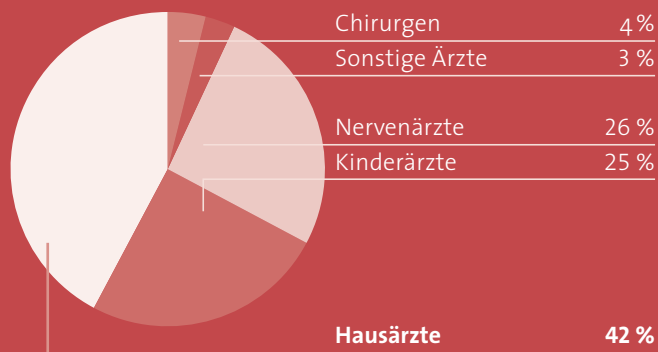
Physiotherapie: Welche Ärzte haben den Hauptanteil an den Verordnung?



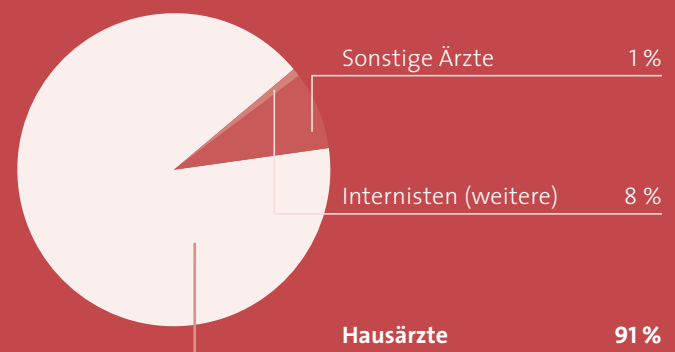
75 %

Der Anteil der GKV-Umsätze am Gesamtumsatz mit Heilmitteln in 2017 betrug rund 75 Prozent

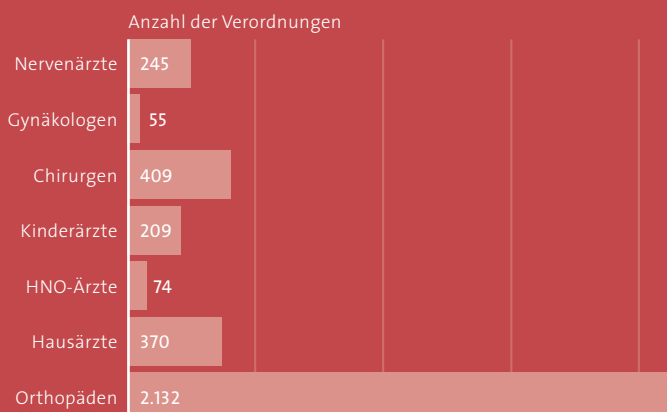
Ergotherapie: Welchen Anteil haben die Hauptverordner an allen ergotherapeutischen Verordnungen?



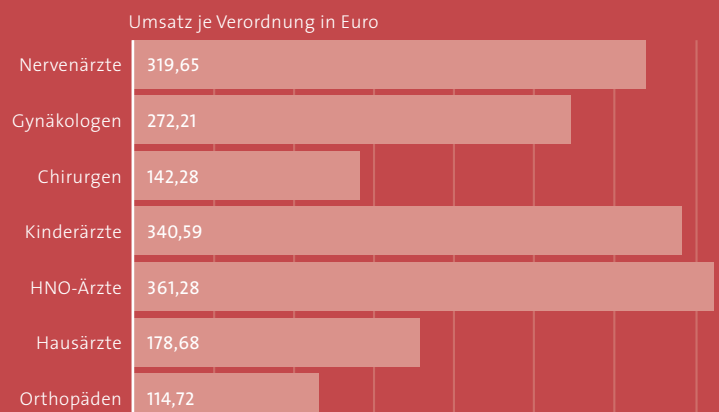
Podologen: Welche Facharztgruppe kümmert sich um die Versorgung mit Podologie?



Welche Facharztgruppen stellen am meisten Heilmittel-Verordnungen aus?



Wie hoch ist der Wert je Verordnung bei den verschiedenen Facharztgruppen?

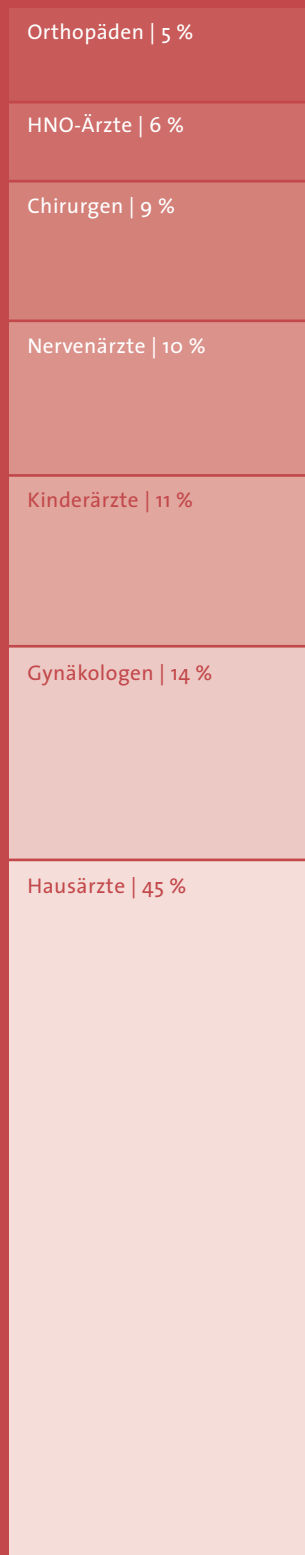


unterschiedlich | Heilmittelbranche in Zahlen

Wie hoch ist der Anteil der Facharztgruppen am Gesamt-Heilmittelvolumen?

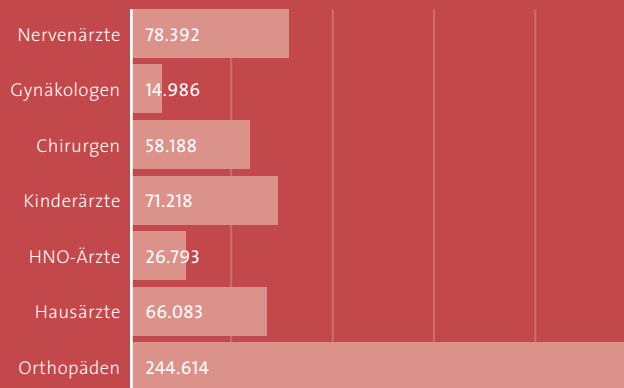


Welche Facharztgruppe hat welchen Anteil an der ambulanten Versorgung?



In welchem Gesamtvolumen verschreiben Fachärzte Heilmitteltherapie im Jahr?

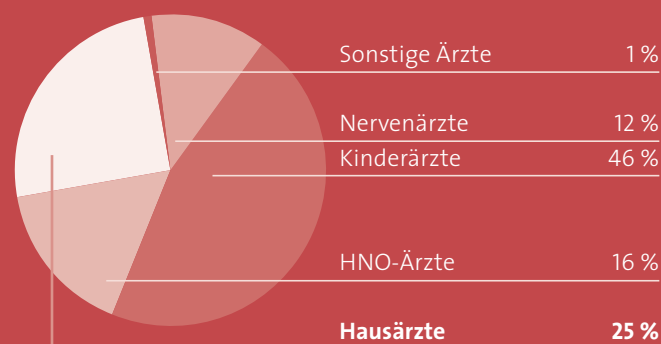
Jahresumsatz der Heilmittel in Euro



72%

Alle Ärzte haben zusammen 71,6 Prozent aller Heilmittel- ausgaben für die Physiotherapie genutzt. Es folgen Ergotherapie (14,8 %), Logopädie (10,7 %) und Podo- logie (2,7 %).

Logopädie: Welchen Anteil haben die Haupt- verordner an allen Stimm-, Sprech- und Sprachtherapien?





Narben sind
bei mir in guten
Händen



Best.-Nr. ST15

Best.-Nr. S0030

Professionelle Narbentherapie braucht professionelle Pflege

Narbentherapie ist komplex und kann nur gut gelingen, wenn das empfindliche Narbengewebe bei Behandlung und Nachsorge gepflegt wird. Mit NAQI® Skin Optimising Oil verbinden Sie die pflegenden Eigenschaften von natürlichen Ölen mit der schützenden Wirkung von Silikon und regen die Regeneration der Haut an. Das Narbengewebe bleibt elastisch, optimal versorgt und geschützt.

Gleich online bestellen unter www.buchner.de/naqi
oder über die telefonische Bestellannahme
0800 5999 666

buchner

Buchner & Partner GmbH · Zum Kesselort 53 · 24149 Kiel · www.buchner.de

GKV-Spitzenverband dementiert Kommentierung der Zulassungsempfehlungen

»Autorenbeitrag« ist keine offizielle Mitteilung



Auf den Internetseiten einiger Heilmittelverbände ist ein angeblicher Artikel des GKV-Spitzenverbands zur Interpretation der neuen Zulassungsempfehlungen veröffentlicht worden. Das stimmt jedoch so nicht, stellte der Verband der Krankenkassen jetzt auf Nachfrage richtig. Der Artikel sei weder eine Pressemitteilung noch ein Informationsschreiben des GKV-Spitzenverbands.

„Bei dem Artikel handelt es sich um einen Autorenbeitrag von Herrn Rott, den er als Mitarbeiter des GKV-Spitzenverbandes verfasst hat, nicht jedoch um eine Pressemitteilung oder ähnliche von uns breit verschickten Informationen“, teilte Ann Marini, stellvertretende Pressesprecherin des GKV-Spitzenverbands, auf Nachfrage von **up** mit.

Auf den Websites einiger Verbände wird jedoch der Artikel von Florian Rott unter der Schlagzeile „Der GKV-Spitzenverband informiert über die neuen Zulas-

sungsempfehlungen“ als offizielle Auslegung der GKV präsentiert. Insofern kann bei den Lesern hier der falsche Eindruck entstehen, es handele sich um eine offizielle GKV-Verlautbarung.

Vereinfachen sieht anders aus

Unter dem Titel „Neue Zulassungsempfehlungen vereinfachen den Praxisalltag“ liefert Florian Rott dann leider keine Informationen, die den Praxisalltag wirklich vereinfachen – ganz im Gegenteil.

Er unterstreicht noch einmal, dass seiner Ansicht nach jetzt eine Praxis 30 Stunden je Woche für die Heilmittelbehandlung von GKV-Versicherten zur Verfügung stehen soll. Geradezu großzügig wirkt seine Interpretation, wenn er schreibt: „Gleichwohl bleibt es möglich, in den ausgelasteten oder den über die 30 Stunden hinausgehenden Zeiten andere Leistungen..., auch Privat- oder Satzungsleistungen anzubieten.“ Da reibt man sich als

Leser erstaunt die Augen und fragt sich, ob Herr Rott in Zukunft dann kommt und anhand der Terminkalender überprüfen wird, ob man ja auch 30 Stunden GKV-Versicherte behandelt hat.

Trennung weniger streng

Florina Rott bestätigt jedoch unseren Bericht aus der **up** Juli-Ausgabe, wonach die Trennung zwischen Praxis und gewerblichen Bereichen nicht mehr so streng geregelt ist. Das ist inzwischen auch längst in der täglichen Zulassungspraxis angekommen: So muss zum Beispiel ein kommerzieller Gerätezirkel in einer Heilmittelpraxis nicht mehr zwingend räumlich abgetrennt werden.

Zur neuen Regelung, wonach die Zulassung einer Praxis erlischt, wenn diese verkauft wird, verweist Rott auf eine Schulungsveranstaltung. Dort habe man ja klargemacht, dass dieses Regelung gar nicht so gemeint sei. Das hört sich gut an, ist aber rechtlich vollkommen irrelevant. Dieser Punkt wird wohl über kurz oder lang die Gerichte beschäftigen.

So bleibt zum Schreiben des Herrn Rott nur anzumerken, dass diese Informationen für Praxisinhaber wertlos, weil rechtlich unerheblich sind, und man sich wünschen würde, dass die Internetredakteure einiger Heilmittelverbände besser darauf achten, ihre Leser nicht in die Irre zu führen. ■ [bu]



„Ich bin schwanger!“

Das müssen Sie als Arbeitgeber jetzt tun

Ein Baby kündigt sich an – und während bei der werdenden Mutter die Freude groß ist, schießen dem Praxischef viele Fragen durch den Kopf: Wie lange kann die Schwangere noch arbeiten? Was ist nun zu organisieren? Die Nachricht erst einmal in Ruhe sacken lassen? Besser nicht. Lesen Sie hier, welche Maßnahmen Sie sofort ergreifen müssen, wenn ein ungeborenes Kind in Ihrer Praxis „mitarbeitet“.

„Chef, ich muss dir etwas sagen...“ So oder ähnlich beginnt oft das gefürchtete Gespräch. Eine geschätzte Mitarbeiterin kündigt an, ein Kind zu erwarten. Das passiert selten ganz zu Beginn einer Schwangerschaft. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) empfiehlt Schwangeren zwar, ihren Arbeitgeber zu informieren, sobald sie selbst erfahren haben, schwanger zu sein. Die wenigsten tun das aber: Denn in den ersten zwölf Wochen der Schwangerschaft ist die Gefahr einer Fehlgeburt noch hoch. Die meisten Frauen warten daher diese Frist ab und informieren ihren Chef erst im vierten Monat. Selbst dann sind werdende Mütter gesetzlich nicht dazu verpflichtet. Jedoch schaden sie sich selbst, wenn sie eine Schwangerschaft weiter geheim halten. Denn Arbeitgeber müssen in vielerlei Dingen Rücksicht auf schwangere Mitarbeiterinnen nehmen – sofern sie von der Schwangerschaft wissen.

Haben Sie Zweifel an der Aussage Ihrer Mitarbeiterin, schwanger zu sein, können Sie sich eine ärztliche Bescheinigung vorlegen lassen. Auf dieser finden Sie auch den voraussichtlichen Entbindungstermin. Entstehen für diese Bescheinigung Kosten, müssen Sie diese aber übernehmen. Eine weniger aufwändige Alternative daher: Lassen Sie sich einfach die entsprechende Seite des Mutterpasses vorlegen.

Aber: Überlegen Sie sich gut, ob Sie einen solchen Beweis anfordern und wie Sie das im Gespräch formulieren – für die Mitarbeiterin kann das schnell so wirken, als würden Sie ihr misstrauen.

Sie wissen Bescheid? Sie haben vier ToDos

Bevor Sie nun anfangen, sich den Kopf darüber zu zerbrechen, wie Sie den baldigen Ausfall der Kollegin auffangen können, richten Sie Ihr Augenmerk auf diese vier wichtigen Dinge, die Sie jetzt sofort tun müssen:

1. Schweigen Sie

Auch wenn Sie die mehr oder minder frohe Botschaft vielleicht am liebsten sofort im Kollegenkreis weiter verbreiten würden, vielleicht auch im Hinblick auf Vertretungsplanungen: Wann und wem die Schwangere ihren Zustand mitteilt, ist ausschließlich ihre Sache. Also: Stillschweigen zu bewahren, ist für Sie Pflicht. Es sei denn, die Kollegin hat Ihnen ihr Einverständnis gegeben, anderen von der Schwangerschaft zu erzählen.

2. Informieren Sie die Aufsichtsbehörde

Sobald sie von der Schwangerschaft wissen, müssen Arbeitgeber das der Aufsichtsbehörde mitteilen. Bei Angestellten sind die Mutterschutzreferate der Gewerbeaufsichten bzw. der Ämter für Arbeitsschutz dafür zuständig. Die Meldung ist ganz formlos möglich. Ein Tipp: Beschäftigen Sie mehrere Frauen im gebärfähigen Alter, bereiten Sie ein Anschreiben vor, das Sie nur ausfüllen und abschicken müssen. Arbeitgeber, die versäumen, die Aufsichtsbehörde zu informieren, müssen unter Umständen ein Bußgeld zahlen.

Was tut die Aufsichtsbehörde?

Die Aufsichtsbehörde ist sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für die werdende Mutter Anlaufstelle für alle aufkommenden Fragen rund um das Arbeitsverhältnis und die Schwangerschaft. Insbesondere hat sie die Aufgabe, zu kontrollieren, ob im Berufsalltag Ihrer Mitarbeiterin die Schutzbestimmungen für Schwangere eingehalten werden. Wenn Sie Rückfragen vermeiden wollen, teilen Sie der Aufsichtsbehörde gleich zu Anfang mit, wie es um die Arbeitsbedingungen der Schwangeren bestellt ist und inwiefern sie mit dem Mutterschutzgesetz vereinbar sind.

3. Passen Sie den Arbeitsplatz an...

Sobald sie Kenntnis von einem ungeborenen Baby an Bord ihres Teams haben, sind Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass der Arbeitsplatz der Mitarbeiterin den Vorgaben für Schwangere entspricht. Der Gesetzgeber hat im Mutterschutzgesetz und weiteren Verordnungen eine Reihe von Vorschriften aufgestellt. Diese sollen Schwangere davor bewahren, sich bei ihrer Arbeit übermäßig körperlich anzustrengen, unter besonderem Stress zu stehen oder mit gefährlichen Stoffen in Berührung zu kom-

men. Warten Sie nicht, bis Ihre Mitarbeiterin Sie hierzu anspricht. Als Praxischef haben Sie die Pflicht, unverzüglich alle Tätigkeiten der Schwangeren daraufhin zu beurteilen, ob und inwieweit sie für sie zulässig sind. Das kann auch die Arbeitszeiten betreffen. Weitere Informationen dazu finden Sie zum Beispiel auf der Website der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege www.bgw-online.de.

4. ... und informieren Sie die Kollegin darüber

Auch wenn es banal klingt: Wichtig ist nun auch, dass Sie der Schwangeren genau erklären, was sich für sie in ihrem Arbeitsalltag ändert – welche Tätigkeiten sie zum Beispiel nicht mehr ausüben darf. Arbeitgeber, die das nicht ausreichend tun oder in anderer Weise gegen die Bestimmungen verstoßen, gefährden nicht nur die Sicherheit von Mutter und Kind. Sie müssen auch mit Geldbußen bis hin zu Freiheitsstrafen rechnen.

Was aber, wenn sich der Arbeitsplatz partout nicht umgestalten lässt und Sie der Mitarbeiterin auch keinen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können? Dann sprechen Sie ihr ein Beschäftigungsverbot aus. Dabei stellen Sie die Schwangere von der Arbeit frei. Sie sind dann zwar verpflichtet, ihr weiter Gehalt zu zahlen, können sich dieses aber von der Krankenkasse der Mitarbeiterin im so genannten „U2-Verfahren“ zurückerstatten lassen (siehe Seite 17).



Das Mutterschutzgesetz gilt für alle angestellten werdenden Mütter. Darunter fallen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeiterinnen in der Probezeit und in Heimarbeit. Nicht dazu zählen freie Mitarbeiterinnen, da diese selbstständig sind. Ausnahme: Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

Haben Sie das gewusst? Beschäftigen Sie regelmäßig mehr als drei Frauen in Ihrer Praxis, müssen Sie einen Abdruck des Mutterschutzgesetzes dauerhaft zur Einsicht auslegen.

Schwanger am Arbeitsplatz? Was ist erlaubt, was nicht

Diese Regeln finden sich im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV):

Keine körperliche Belastung

- ▶ Müssen Schwangere bei ihrer Arbeit ständig stehen oder gehen, dürfen sie sich bei Bedarf hinsetzen oder sogar hinlegen
- ▶ Werdende Mütter, die in ihrem Job sehr viel sitzen müssen, dürfen jederzeit aufstehen und sich die Beine vertreten
- ▶ Tabu sind schwere körperliche Arbeiten. Insbesondere dürfen Schwangere nicht regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht beziehungsweise gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht anheben oder bewegen. Darunter fällt bei Ergo- und Physiotherapeutinnen zum Beispiel, Patienten zu heben oder zu mobilisieren. Auch eine Ganzkörpermassage gilt, anders als Teilmassagen, als körperlich zu belastend
- ▶ Verboten sind Arbeiten, bei denen Schwangere sich oft strecken oder beugen müssen, oder die sie dazu zwingen, sich übermäßig viel in der Hocke oder gebückt zu halten.
- ▶ Nach dem fünften Monat dürfen Schwangere täglich nicht mehr als vier Stunden stehen müssen
- ▶ Schwangere dürfen bei ihrer Arbeit keiner erhöhten Unfallgefahr – zum Beispiel durch Stürze – ausgesetzt sein

Kein Stress

Tabu ist ebenfalls...

- ▶ Akkord- und Fließbandarbeit.
- ▶ Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr. Ausnahmeregelungen sind aber möglich (MuSchG § 5 und § 29)

- ▶ Mehrarbeit. Das sind mehr als achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in zwei Wochen, bei Minderjährigen mehr als acht Stunden täglich oder 80 Stunden in zwei Wochen (§ 4 MuSchG).

Keine gefährlichen Stoffe

Schwangere dürfen zudem nicht mit gesundheitsgefährdenden Stoffen arbeiten oder besonderen physikalischen Belastungen ausgesetzt sein. Darunter zählen:

- ▶ chemische Giftstoffe, zum Beispiel Reinigungs- und Desinfektionsmittel
- ▶ krebserzeugende, fruchtschädigende und erbgutverändernde Gefahrstoffe
- ▶ radioaktive Stoffe
- ▶ Krankheitserreger und Stoffe, die sie übertragen können, wie etwa Blut und Speichel
- ▶ Staub
- ▶ Gase, Dämpfe – diese können zum Beispiel in podologischen Praxen auftreten
- ▶ Strahlung
- ▶ extreme Hitze, Kälte und Nässe
- ▶ Stöße und Erschütterungen
- ▶ Druckluft
- ▶ Lärm

Nach Paragraph 16 des Mutterschutzgesetzes müssen Arbeitgeber schwangere Mitarbeiterinnen zudem bezahlt für die Zeiten freistellen, in denen sie die von den Krankenkassen anerkannten Schwangerschafts-Untersuchungen wahrnehmen.



Kündigungsschutz in der Schwangerschaft (MuSchG § 17)

Ist eine Mitarbeiterin schwanger, dürfen Arbeitgeber ihr nicht kündigen. Das gilt bis vier Monate nach der Entbindung. Der Kündigungsschutz gilt zudem für eine Frist von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Der Kündigungsschutz, der schwangere Mitarbeiterinnen schützt, ist weit gefasst: So ist eine Kündigung auch dann unzulässig, wenn sie erst zu einem Termin nach der Schwangerschaft in Kraft tritt. Auch eine Kündigung in der Probezeit kommt nicht in Frage, ebenso wenig wie eine Änderungskündigung. Das bedeutet, dass Arbeitgeber schwangere Mitarbeiterinnen auch nicht einen neuen Vertrag zu anderen Konditionen im Gegenzug dafür anbieten dürfen, dass sie den alten auflösen.



Arbeitgeber muss von Schwangerschaft wissen

Der Kündigungsschutz greift jedoch nur dann, wenn die Mitarbeiterin zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger ist und dem Praxischef dies bekannt ist oder er kurz danach davon erfährt. Normalerweise gilt hier eine Frist von zwei Wochen nach der Kündigung. Ausnahmsweise besteht der Kündigungsschutz trotzdem, wenn die Frau ihren Arbeitgeber aus von ihr nicht zu vertretenden Gründen nicht innerhalb dieser Zeit informieren kann, es danach aber unverzüglich nachholt.

Ausnahmen: Pflichtverletzungen und Existenznot

Nur in zwei seltenen Ausnahmefällen kann eine Kündigung erlaubt sein:

- ▶ Die Schwangere hat eine besonders schwere Pflichtverletzung begangen, zum Beispiel einen Diebstahl
- ▶ Es würde die Existenz des Betriebes gefährden, wenn der Mitarbeiterin nicht gekündigt werden kann

Wollen Arbeitgeber von diesen Ausnahmeregeln Gebrauch machen, müssen sie sich die Kündigung von der zuständigen Aufsichtsbehörde genehmigen lassen. Wichtig ist, dass dies geschieht, noch bevor sie sie gegenüber der Mitarbeiterin aussprechen. Gibt die Behörde grünes Licht, müssen Arbeitgeber der Schwangeren die Kündigung unverzüglich schriftlich zukommen lassen. Der Grund für die Kündigung muss darin angeben sein.

Schwangere darf selbst fristlos kündigen

Ganz anders sieht es aus, wenn die schwangere Mitarbeiterin selbst ein Arbeitsverhältnis auflösen möchte: Während ihrer Schwangerschaft und ihres Mutterschutzes kann sie zum Ende der Schutzfrist kündigen, ohne dabei weitere Fristen einhalten zu müssen.

Schonzeit für Mutter und Kind

Was Beschäftigungsverbote für Arbeitgeber bedeuten

Ärzte können schwangeren Frauen aus individuellen medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Manchmal ist ein Arbeitsplatz aber auch einfach zu gefährlich, als dass eine werdende Mutter dort weiterhin arbeiten dürfte. Sechs Wochen vor der Geburt verabschieden sich Schwangere zudem in den Mutterschutz. In all diesen Fällen müssen Arbeitgeber ihnen weiter Gehalt zahlen – können sich die Ausgaben aber erstatten lassen.

Risikoschwangerschaften, die Neigung zu Fehlgeburten, Mehrlinge – nicht jede Schwangerschaft läuft problemlos neben dem Job her. Stellt ein Arzt fest, dass es die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden könnte, wenn eine Schwangere weiter ihrer Arbeit nachgeht, schützt er sie mit einem individuellen Beschäftigungsverbot. Das untersagt in manchen Fällen jede Tätigkeit (totales Beschäftigungsverbot). Es kann aber auch spezielle Belastungen ausschließen oder verbieten, dass die Schwangere über eine bestimmte tägliche Stundenzahl hinaus arbeitet (partielles Beschäftigungsverbot).

Ein derartiges individuelles Beschäftigungsverbot kann in Form eines einfachen Schreibens des Frauenarztes erfolgen. Es muss das Beschäftigungsverbot genau beschreiben, einen Beginn und eine voraussichtliche Dauer festlegen und sich auf Paragraph 3 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) als Rechtsgrundlage berufen.

Zweifeln Sie als Chef daran, dass ein Beschäftigungsverbot, das Ihnen eine Mitarbeiterin vorlegt, tatsächlich begründet ist, können Sie eine Nachuntersuchung verlangen. Die Schwangere hat dabei aber trotzdem das Recht auf freie Arztwahl. Eventuelle Kosten für die zweite Untersuchung tragen Sie als Arbeitgeber.

Beschäftigungsverbot gilt auch bei Gefahren im Job

Vom individuellen zu unterscheiden ist das sogenannte generelle Beschäftigungsverbot. Dieses spricht nicht der Arzt aus, sondern der Arbeitgeber. Es ist unabhängig vom Gesundheitszustand der Schwangeren. Vielmehr gilt es dann, wenn sich Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz nicht soweit beseitigen lassen, dass sie einer Schwangeren zumutbar wären (siehe Seite 15).

Schwangere erhält weiter volles Gehalt

Individuelles und generelles Beschäftigungsverbot haben gemeinsam, dass Schwangere die gesamte Zeit über ein Recht auf ihr volles Gehalt haben. Das bedeutet, dass Arbeitgeber ihnen mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate oder 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft weiterzahlen müssen. Haben die werdenden Mütter zwischenzeitlich eine Gehaltserhöhung erhalten, steht ihnen das höhere Gehalt zu.

Mutterschutz ab sechs Wochen vor Geburt

Unabhängig vom gesundheitlichen Zustand der Schwangeren und den Gegebenheiten des Arbeitsplatzes gilt ein weiteres Beschäftigungsverbot: die Mutterschutzfrist. Diese beginnt für alle werdenden Mütter sechs Wochen vor dem vom Arzt errechneten Geburtstermin. In dieser Zeit dürfen sie nicht arbeiten, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich dazu bereit. Das können sie allerdings jederzeit widerrufen.

Noch strenger ist die Vorschrift in den acht Wochen nach der Geburt, die ebenfalls zum Mutterschutz zählen: Eine frischgebackene Mutter darf in dieser Zeit nicht einmal dann arbeiten, wenn sie es wünscht. Bei Mehrlings- oder Frühgeburten sowie



Schonzeit für Mutter und Kind

Was Beschäftigungsverbote für Arbeitgeber bedeuten

Kindern mit Behinderungen beträgt das Beschäftigungsverbot nach der Geburt sogar zwölf Wochen. Nur falls das Kind tragischerweise verstirbt, darf eine Mutter schon zwei Wochen nach der Entbindung wieder einer Beschäftigung nachgehen – das aber auch nur sofern sie das ausdrücklich wünscht und aus ärztlicher Sicht nichts dagegenspricht.

Geburt früher oder später: Die Mutter gewinnt Tage dazu

Bekanntlich hält sich kaum ein Baby an den im Mutterpass notierten Termin, um das Licht der Welt zu erblicken. Egal, ob die Geburt früher oder später stattfindet als erwartet: Der Gesetzgeber hat es so eingerichtet, dass sich die Mutterschutzfrist dadurch nur verlängern und nicht verkürzen kann. Kommt ein Kind erst nach dem errechneten Termin zur Welt, zählt der Mutterschutz nach der Geburt trotzdem erst ab der tatsächlichen Entbindung. Die Mutter gewinnt also die Tage zwischen dem errechneten Termin und der Geburt zur Schutzfrist hinzu. Ereignet sich die Geburt früher als vorausgesagt, wird auch zugunsten der Mutter gerechnet: Da diese ihren vorgeburtlichen Mutterschutz nicht voll in Anspruch nehmen konnte, werden die Tage, die das Baby früher gekommen ist, auf die Zeit nach der Geburt aufgeschlagen.

Krankenkasse zahlt 13 Euro täglich

Während des Mutterschutzes erhalten gesetzlich versicherte Frauen von ihren Krankenkassen Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro pro Tag. Auch jetzt müssen Arbeitgeber aber weiter für ihre Angestellten zahlen: Sie entrichten einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und gleichen damit den Unterschied zum vorherigen durchschnittlichen Nettoarbeitslohn der letzten drei Kalendermonate aus.

U2-Verfahren: Kassen erstatten Gehaltskosten

Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen bedeuten für Chefs also zunächst einiges an finanzieller Belastung: Die Arbeitskraft steht nicht oder nicht voll zur Verfügung und muss doch ganz oder zum großen Teil bezahlt werden. Damit kein Arbeitgeber auf diesen Kosten sitzen bleibt, gibt es das sogenannte Umlageverfahren 2 („U2-Verfahren“). Hierüber können sich Betriebe das gezahlte Geld zu hundert Prozent von den Krankenkassen ihrer Mitarbeiterinnen zurückerstatten lassen.

Umlage auch für männliche Arbeitnehmer

Alle Betriebe sind dazu verpflichtet, für jeden ihrer Beschäftigten – auch die männlichen! – regelmäßig eine Umlage zu zahlen, um das U2-Verfahren zu finanzieren. Sie berechnet sich je nach Krankenkasse zu einem anderen Prozentsatz aus dem Gehalt.



Arbeitgeber zahlen den Beitrag automatisch monatlich zusammen mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen.

Sechs Wochen Gehalt für Krankgeschriebene

Wenn schwangere Mitarbeiterinnen wegen Beschäftigungsverboten der Arbeit fernbleiben, erhalten Praxischefs also einfach per Antrag die Gehaltsausgaben zurück. Das ist finanziell günstiger, als wenn die werdenden Mütter „nur“ krankgeschrieben werden – was in Schwangerschaften allerdings auch häufig vorkommt. Meist attestieren Ärzte dann Arbeitsunfähigkeit, wenn statt theoretischer Gesundheitsrisiken ganz konkrete Beschwerden vorliegen, wie zum Beispiel vorzeitige Wehen. In diesem Fall erhalten Arbeitgeber das Gehalt, das sie weiter an die Arbeitnehmerinnen auszahlen, nicht zurück. Nur wenn Schwangere mehr als sechs Wochen in Folge krankgeschrieben sind, springt die Krankenkasse ein und zahlt Krankengeld. Der Anspruch auf Gehalt ist dann erloschen.

Individuelles Beschäftigungsverbot mit Baby

Zu individuellen Beschäftigungsverboten kommt es typischerweise während der Schwangerschaft. Grundsätzlich sind sie aber auch nach der Geburt noch möglich: Kehrt eine Mutter direkt nach der Mutterschutzfrist in den Job zurück, ist aber aufgrund der Geburt weiterhin vermindert leistungsfähig, kann ihr Arzt ihr bis zum sechsten Monat nach der Entbindung noch ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Beschäftigungsverbot und Urlaub

Geht es darum, Urlaubsansprüche zu berechnen, gelten Beschäftigungsverbote als ganz normale Beschäftigungszeiten. Das heißt, dass Schwangeren auch für die Zeiten, in denen sie ausfallen, Urlaub zusteht. Haben Schwangere ihren Jahresurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, bevor ein Beschäftigungsverbot beginnt, können sie ihren Resturlaub auch in der Zeit nach dem Beschäftigungsverbot noch nehmen.

Elternzeit – 10 Fragen und Antworten

Viele junge Eltern möchten Zeit mit ihrem Kind verbringen. Dank Elternzeit – einer unbezahlten Auszeit mit Kündigungsschutz – können sie für eine begrenzte Zeit aus dem Job aussteigen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden. Das müssen Praxisinhaber darüber wissen:

01 | Wer darf Elternzeit nehmen?

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gilt für Mütter und Väter gleichermaßen. Jeder Arbeitnehmer darf pro Kind drei Jahre Elternzeit nehmen, unabhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses: Zu Elternzeit berechtigt ist auch, wer in Ausbildung ist, einen befristeten Vertrag hat, einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, geringfügig oder in Heimarbeit beschäftigt ist.

Wichtig ist allerdings, dass das Kind tatsächlich im Haushalt lebt und der Elternteil es selbst betreut. Es muss sich nicht um ein leibliches Kind handeln: Auch für Adoptivkinder, Pflegekinder und Kinder des Ehe- oder Lebenspartners wird Elternzeit gewährt. Sogar Großeltern können Elternzeit nehmen, wenn ein Elternteil minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet.

02 | Für welche Zeit können Eltern Elternzeit nehmen?

Jedem Elternteil stehen pro Kind 36 Monate Elternzeit zu. Diese müssen sich nicht mit den ersten drei Lebensjahren des Kindes decken: Bis zu 24 Monate können Eltern für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder in die Zeit zwischen dessen drittem und achtem Geburtstag legen – zum Beispiel, um ein Kind während des Schulanfangs intensiver betreuen zu können. Wenn das Kind zu einem früheren Zeitpunkt geboren wurde, dürfen Eltern zwölf Monate der Elternzeit für diese Lebensphase einplanen.

Ihre gesamte Elternzeit können Arbeitnehmer bei nach dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern auf drei separate Zeitabschnitte aufteilen – falls der Arbeitgeber nichts dagegen hat, auch auf mehr. Aus dringenden betrieblichen Gründen können Praxischefs aber auch einen dritten Zeitabschnitt ablehnen, sofern Eltern diesen für ein drei- bis achtjähriges Kind nehmen möchten. Sie müssen dann spätestens acht Wochen, nachdem ihr Mitarbeiter die Elternzeit angemeldet hat, widersprechen.

Mutterschutzfrist wird auf Elternzeit angerechnet

Mutter und Vater können gleichzeitig oder nacheinander Elternzeit nehmen – das ist allein ihre Entscheidung. Auch bei Mehrlingsgeburten oder Geburten, die kurz hintereinander folgen, steht den Eltern für jedes Kind die Elternzeit in voller Höhe zu. Die acht Wochen Mutterschutz werden allerdings auf die Elternzeit angerechnet.

03 | Wann und wie ist der Arbeitgeber zu informieren?

In den ersten drei Lebensjahren des Kindes müssen Eltern ihrem Arbeitgeber die Elternzeit mindestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen. Dabei müssen sie bereits festlegen, für welche Zeiträume innerhalb der ersten zwei Lebensjahre des Kindes sie Elternzeit nehmen möchten. Praxischefs dürfen kein Veto einlegen, sind aber verpflichtet, ihren Angestellten die Elternzeit zu bescheinigen. Ist das Kind drei Jahre alt, beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen.

Versäumen Eltern die Frist, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend. Eine Ausnahme sind Frauen, die ihre Elternzeit direkt im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen möchten und aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund die Frist nicht einhalten können, etwa weil sie im Krankenhaus liegen. Sie können die Anmeldung nachholen.



Elternzeit – 10 Fragen und Antworten



04 | Können Eltern die Elternzeit nachträglich verkürzen oder verlängern?

Mütter und Väter können ihre Elternzeit vorzeitig beenden oder verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Doch auch hier gibt es Ausnahmen. Wenn eine Frau erneut schwanger wird, darf sie, um die Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen, ihre Elternzeit auch ohne Einverständnis des Arbeitgebers vorzeitig enden lassen. In Fällen besonderer Härte oder wirtschaftlicher Existenz-Gefährdung, können Praxisinhaber einem vorzeitigen Ende der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen. Auch die Elternzeit zu verlängern ist in speziellen Fällen ohne die Zustimmung des Arbeitgebers möglich – etwa wenn Mutter und Vater sich zu einem bestimmten Termin mit der Elternzeit abwechseln wollten und das aus wichtigem Grund nicht möglich ist.

05 | Dürfen Praxischefs Mitarbeitern in Elternzeit überhaupt nicht kündigen?

Arbeitgeber dürfen Mitarbeitern in Elternzeit prinzipiell nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt sogar, bevor die Elternzeit eigentlich anfängt – nämlich an dem Tag, an dem Eltern sie beantragen. Als frühesten Zeitpunkt definiert das Gesetz bei Kindern unter drei Jahren acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und bei Kindern zwischen drei und acht Jahren 14 Wochen davor. Der Kündigungsschutz gilt bis zum Ende der Elternzeit.

Ausnahmefall Praxisauflösung

In Sonderfällen kann eine Kündigung zulässig sein. So darf zum Beispiel ein Praxisinhaber einer Mitarbeiterin in Elternzeit kündigen, wenn er seine Praxis schließen muss und keinen Nachfolger findet.

06 | Können Mitarbeiter in der Elternzeit ihr Arbeitsverhältnis kündigen?

Die Kündigungssperre gilt nur für Arbeitgeber – Mitarbeiter dürfen ihren Arbeitsvertrag in der Elternzeit auflösen. Möchten sie zum Ende der Elternzeit kündigen, müssen sie dazu aber eine Frist von drei Monaten einhalten. Soll die Kündigung bereits vorher in Kraft treten, gelten die im Arbeitsvertrag angegebenen Kündigungsfristen.

07 | Dürfen Arbeitnehmer in der Elternzeit auch arbeiten?

Grundsätzlich ist eine Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden erlaubt. Angestellte, die in einem Betrieb mit mindestens 15 Mitarbeitern mehr als sechs Monate tätig waren, haben sogar einen gesetzlichen Anspruch darauf, zwischen 15 und 30 Stunden in Teilzeit zu arbeiten, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Sie müssen die Teilzeittätigkeit ihrem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich anmelden (bei Kindern ab drei Jahren 13 Wochen). In kleineren Betrieben haben Eltern keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Hier sind die individuellen Absprachen zwischen Chef und Mitarbeitern maßgeblich. Sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, sollten Praxisinhaber einer Teilzeitarbeit aber immer zustimmen. Denn damit erweisen sie sich als familienfreundlich – ein entscheidendes Kriterium, um Mitarbeiter langfristig zu binden.

08 | Müssen Eltern nach der Elternzeit ihren alten Arbeitsplatz zurückerhalten?

Der Arbeitsvertrag aus der Zeit vor der Babypause gilt noch – also müssen Praxisinhaber zum Beispiel Tätigkeitsbezeichnung und Regelungen zu Arbeitszeit und Gehalt weiter berücksichtigen. Darüber hinausgehende Details liegen im Ermessen des Arbeitgebers.

Elternzeit – 10 Fragen und Antworten

09 | Welche Regeln gelten zum Thema Urlaub?

Urlaubsansprüche bestehen während der Elternzeit weiter. Hat ein Mitarbeiter Urlaubstage übrig, kann er sie auch nach der Elternzeit aufbrauchen und sogar über eine zweite, nahtlos anschließende Elternzeit hinaus mitnehmen. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit, müssen Praxisinhaber ihren Mitarbeitern den Urlaub auszahlen. Während der Elternzeit erwerben Mitarbeiter hingegen keine Urlaubsansprüche. Für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit können Arbeitgeber den Jahresurlaub um ein Zwölftel kürzen. Das gilt allerdings nur, wenn Praxischefs ihre Angestellten hierüber informieren, zum Beispiel im Schreiben zur Bestätigung der Elternzeit. Und es gelten Kalendermonate: Wer von Mitte Januar bis Mitte März in Elternzeit geht, verliert seinen Urlaubsanspruch nur für Februar.

10 | Haben Eltern nach der Elternzeit ein Recht auf Teilzeitarbeit?

Vor allem Mütter wünschen sich nach der Elternzeit oft einen „sanften“ Wiedereinstieg mit reduzierter Stundenzahl. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer darauf einen Anspruch, sofern der Betrieb mindestens 15 Mitarbeiter zählt und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Mitarbeiter, die ihre Stundenzahl verringern möchten, müssen das spätestens drei Monate vorher ihrem Arbeitgeber mitteilen. Das gilt auch dann, wenn sie bereits während der Elternzeit in Teilzeit tätig waren, da ansonsten mit deren Ende wieder das ursprüngliche Arbeitszeitmodell in Kraft tritt.

Bei Betrieben mit weniger als 15 Angestellten gibt es keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Doch hier sollten sich Praxisinhaber gut überlegen, ob sie ihren Angestellten Steine in den Weg legen. Denn Therapeuten, denen neben ihrem Beruf genügend Zeit für ihre Kinder bleibt, sind zufriedenerer Mitarbeiter – die auch mit größerer Wahrscheinlichkeit der Praxis treu bleiben.



Diese Rechte haben stillende Mitarbeiterinnen

Arbeiten und gleichzeitig ein Baby stillen, geht das? Vor der Frage stehen viele Mütter, die bereits wenige Monate nach der Entbindung in ihren Job zurückkehren. Der Gesetzgeber sagt eindeutig Ja – und nimmt damit auch Praxischefs in die Pflicht, die richtigen Voraussetzungen zu schaffen.

Wer stillt, hat nach dem Mutterschutzgesetz das Recht auf Stillpausen. Mindestens zweimal am Tag müssen Chefs Müttern eine halbe Stunde Stillzeit gewähren. Gibt es in der Nähe des Arbeitsplatzes keine Stillgelegenheit, ist es täglich mindestens eine Stunde. In dieser Zeit müssen sich die Mütter nicht unbedingt ihr Kind bringen lassen oder es in der Krippe aufsuchen, um ihm tatsächlich die Brust zu geben. Sie können die Pausen auch nutzen, um Milch für eine spätere Mahlzeit abzupumpen. Falls Stillende mehr als acht Stunden in Folge arbeiten, sieht das Gesetz noch längere Pausen vor: zweimal mindestens eine Dreiviertelstunde beziehungsweise einmal mindestens eineinhalb Stunden.

Tabu: Stillpausen mit Mittagspause verrechnen

Stillpausen sind immer bezahlte Arbeitszeit. Arbeitgeber dürfen nicht verlangen, dass Mütter die Zeit vor- oder nacharbeiten oder sie mit der Mittagspause verrechnen. Achtung außerdem: Das Gesetz gibt nur Mindestzeiten an, die Mütter durchaus auch überschreiten dürfen.

In Einzelfällen kann die Aufsichtsbehörde vorschreiben, dass Arbeitgeber spezielle Stillräume schaffen. Auch wenn das in Ihrer Praxis nicht der Fall ist: Kommen Sie stillenden Mitarbeiterinnen entgegen, indem Sie ihnen, wenn möglich, einen ruhigen Raum zur Verfügung stellen, in den sie sich zurückziehen können. Niemand stillt zum Beispiel gern auf der Toilette.

Schutzbestimmungen wie für Schwangere

Zudem gelten für Stillende Schutzbestimmungen, die denen für Schwangere sehr ähneln. So dürfen auch stillende Mütter keine Mehrarbeit leisten – also nicht mehr als achteinhalb Stunden Arbeit am Tag oder 90 Stunden in zwei Wochen, bei minderjährigen Müttern nicht mehr als acht Stunden täglich oder 80 Stunden in vierzehn Tagen. Auch Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist verboten sowie zwischen 20 und 6 Uhr.

Wie bei Schwangeren müssen Sie als Arbeitgeber außerdem jede Tätigkeit auf mögliche Gesundheitsrisiken hin beurteilen und diese beseitigen. So dürfen auch stillende Mütter nicht mit gefährlichen chemischen und biologischen Stoffen in Berührung kommen, denn diese könnten über die Muttermilch auf das Kind übergehen. Auch vor Kälte, Hitze, Druck, Stößen und ähnlichen physikalischen Einflüssen müssen Stillende geschützt sein. Laut Mutterschutzgesetz dürfen stillende Mütter ebenso bei der Arbeit nicht ständig stehen, gehen oder sitzen müssen.



Schwanger als Praxischefin

Praxisinhaberinnen, die Mütter werden, müssen sich selbst um ihre Vertretung kümmern und die Zeit ihres Ausfalls finanziell stemmen. Hilfreich ist dann, in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert zu sein. Doch auch privat Versicherte erhalten finanzielle Hilfen.

Das Mutterschutzgesetz zielt darauf ab, schwangere Arbeitnehmerinnen vor Gesundheitsgefahren bei der Arbeit, finanziellen Einbußen und dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Für Selbstständige lautet die Devise: „Eigenes Risiko“. Das heißt: Werden Sie als Praxischefin schwanger, dürfen Sie theoretisch bis zur Geburt arbeiten – und sich auch danach direkt wieder in den Job stürzen. Auch welche Tätigkeiten Sie in der Schwangerschaft ausführen und welche Sie aufgrund von gesundheitlichen Bedenken lieber anderen überlassen (siehe Seite 15), liegt allein in Ihrem Ermessen.

Frühzeitig Vertretung organisieren

Vielleicht haben Sie den Ehrgeiz, wegen Schwangerschaft und Mutterschutz möglichst wenig in Ihrer Praxis auszufallen. Doch ob es Ihnen tatsächlich bis zum Tag der Entbindung so gut geht, dass Sie voll arbeitsfähig sind, können Sie kaum vorhersehen. Ziemlich sicher ist hingegen, dass Sie nach der Geburt eine Auszeit zu schätzen wissen werden, in der Sie sich voll und ganz auf Ihr Kind konzentrieren können.

Sie können zu diesem Zweck von Ihrem Recht Gebrauch machen, sich zeitlich begrenzt in Ihrer Praxis vertreten zu lassen. Der Rahmenvertrag zwischen dem Verband der Ersatzkassen (vdek) und den Heilmittelverbänden sieht zum Beispiel eine Dauer von bis zu sechs Monaten hierfür vor. Suchen Sie sich für diese Zeit einen Vertreter oder eine Vertreterin und stellen Sie ihn oder sie mit einem befristeten Arbeitsvertrag ein. Je früher Sie eine Stellenanzeige schalten oder Kollegen ansprechen, desto besser. Denn so haben Sie genug Zeit, jemanden zu finden, der Ihren Vorstellungen entspricht und mit dem Sie sich auch finanziell einig werden.

Optimal: Gesetzlich versichert mit Krankengeld-Anspruch

Bei Angestellten federt das Mutterschaftsgeld den Verdienstausfall rund um die Geburt ab. Als Selbstständige erhalten Sie Mutterschaftsgeld nur, wenn Sie 42 Tage vor Ihrem Entbindungstermin in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und Anspruch auf Krankengeld haben. Sofern Sie gesetzlich versichert sind, prüfen Sie also, ob Ihr Tarif dies beinhaltet und passen Sie ihn sonst nach Möglichkeit rechtzeitig an.

Die Krankenkasse zahlt Ihnen dann sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach 70 Prozent des Einkommens, das Ihren Versicherungsbeiträgen zuletzt zugrunde lag. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten erhalten Sie Mutterschaftsgeld bis zwölf Wochen nach der Geburt. Das Mutterschaftsgeld können Sie frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin bei Ihrer Krankenkasse beantragen.

Private Versicherung: Prüfen Sie Ihren Vertrag

Sind Sie privat versichert, haben Sie keinen Anspruch auf das reguläre Mutterschaftsgeld. Dafür können Sie ein einmaliges reduziertes Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro als Lohnersatzleistung erhalten. Dieses beantragen Sie beim Bundesversicherungsamt in Bonn. Gerade bei der privaten Versicherung gilt in jedem Fall: Lesen Sie sich, sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft erfahren, noch einmal genau Ihren Vertrag durch. So wissen Sie, welche Leistungen Ihnen rund um Schwangerschaft und Geburt zustehen, und können Ihren Tarif gegebenenfalls noch anpassen. Versicherungen (und gegebenenfalls Zusatzversicherungen) unterscheiden sich zum Beispiel darin, wie viele Ultraschalluntersuchungen bezahlt werden, ob Hebammenbetreuung, Geburtsvorbereitungs- und Rückbildungskurse enthalten sind und ob Sie im Krankenhaus ein Einzelzimmer beziehen können.



Schwanger als Praxischefin

Eltern- und Kindergeld beantragen

Während das Mutterschaftsgeld vom Versicherungsstatus abhängig ist, erhalten Sie Kinder- und Elterngeld als Selbstständige gleichermaßen wie Arbeitnehmerinnen. Kindergeld beantragen Sie bei der Familienkasse der Agentur für Arbeit an Ihrem Wohnsitz. Es beträgt ab Januar 2018 194 Euro monatlich für das erste Kind und wird mindestens bis zu dessen 18. Geburtstag gezahlt – falls das Kind danach noch in der Ausbildung ist, auch länger.

Für das Elterngeld sind die Elterngeldstellen der Länder zuständig. Je nach Einkommen erhalten Eltern zwischen 300 und 1.800 Euro monatlich. Elterngeld wird in der Regel über zwölf Monate gezahlt, bei Alleinerziehenden über 14 Monate. Falls sowohl Vater als auch Mutter Elterngeld beantragen, können beide 14 Elterngeld-Monate untereinander aufteilen.

Bilden Sie rechtzeitig Rücklagen

Ob privat oder gesetzlich versichert – eine Schwangerschaft bedeutet auf jeden Fall einiges an finanzieller Belastung. Mutterschaftsgeld, Eltern- und Kindergeld kompensieren die Arbeitsausfälle nur zum Teil, die eingestellte Praxis-Vertretung muss entlohnt werden, und auch Kinder sind teuer. Vom Kinderwagen bis zum Stühlchen kommen zahlreiche Anschaffungen auf Sie zu, die das ein oder andere Loch in den Geldbeutel reißen können. Legen Sie sich daher möglichst schon vor der Schwangerschaft ein Finanzpolster für eventuelle Engpässe zurück. So können Sie sich entspannt auf Ihr Baby freuen. ■ [verena barth]

Vorsicht! Haben Sie während der Elternzeit Einkünfte – etwa weil Sie Teilzeit arbeiten oder dadurch erwirtschaften Einkünfte, dass Sie eine Vertretung einstellen – werden diese auf das Elterngeld angerechnet. Mit dem Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums können Sie bei der Planung verschiedene Varianten für sich durchrechnen: www.familien-wegweiser.de



Erfolgreich mit Krankenkassen abrechnen

Abrechnen mit Krankenkassen ohne Geld zu verschenken – eine sichere Sache!

Egal wie viele Stempel und Unterschriften Sie sich von den verordnenden Ärzten auf die Verordnungsvordrucke geben lassen, die Abrechnungsstellen der Krankenkassen finden immer wieder neue Gründe, ungerechtfertigt die Rechnung zu kürzen. Seit dem Inkrafttreten der Neufassung der HeilM-RL am 1. Januar 2017 hat der Abrechnungsstress bei den meisten Praxen deutlich zugenommen. Jede noch so kleine Formalie muss eingehalten werden, die Abrechnungs-Bürokratie ufert mehr und mehr aus. Das muss aber nicht sein, denn, wenn man die gesetzlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen kennt, geht die Abrechnung plötzlich deutlich leichter.

Ihr Nutzen

Nach diesem Seminar setzen Sie einfach Ihre Abrechnung bei der Krankenkasse durch

- ▶ Endlich mehr Sicherheit beim Verordnungs-Check
- ▶ Sie kennen die vertragsrechtlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Kassenabrechnung
- ▶ Sie lernen, wie man nie wieder einen Cent Zuzahlung verliert
- ▶ Sie nutzen Musterbriefe, um ungerechtfertigten Rechnungskürzungen zu widersprechen
- ▶ Sie erweitern Ihren Spielraum beim Ergänzen von Heilmittel-Verordnungen

Nach diesem interessanten Seminartag werden Sie gut motiviert in die nächste Abrechnung gehen – und sich nie wieder über Absetzungen ärgern, sondern endlich Ihren Standpunkt erfolgreich verteidigen!

Zielgruppe

Praxisinhaber, Rezeptionsfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte, leitende Mitarbeiter mit Abrechnungsverantwortung

Im Seminarpreis enthalten

Umfangreiche Dokumentation, Praxistipps für den Praxisalltag, Lunch und Kaffeepausen



Referent Ralf Buchner

Ralf Buchner, seit 25 Jahren mit viel Engagement in Sachen Therapie unterwegs. Betriebswirt, langjähriger Dozent an der FH Kiel für den Bereich Therapiemanagement, Fachautor und Herausgeber der Gebührenübersicht für Therapeuten (GebüTH) findet, dass viele Therapeuten zu schlecht bezahlt werden. Vor 30 Jahren die erste Praxisgründung im familiären Umfeld, heute als Geschäftsführer der Buchner & Partner GmbH immer unterwegs, um mit vielen zehntausend Kunden seinen Erfahrungsschatz hinsichtlich einer angemessenen Vergütung für Therapie zu teilen.

Termine

25.08.2018 in Berlin

21.09.2018 in Nürnberg

27.10.2018 in Frankfurt

23.11.2018 in Düsseldorf

08.12.2018 in Kiel

Anmeldung unter:

Telefon 0800 94 77 360 oder

info@buchner-consulting.de

Die Teilnahme kostet Euro 229,00

zzgl. der gesetzl. Mehrwertsteuer.

Anmeldungen werden in der Reihenfolge der Eingänge der Zahlungen berücksichtigt. Die Teilnahmegebühr zzgl. MwSt. fällt mit der Anmeldung an.

Nordrhein-Westfalen braucht seine Therapeuten

2. Open-Space-Zukunftskonferenz am 8. September in Essen

Therapie-Praxen müssen 30 Stunden pro Woche für GKV-Patienten geöffnet sein, um eine Zulassung zu erhalten. Bei Ärzten sind es nur 20 Stunden. Woran liegt das? Vielleicht sind die einen erfolgreicher darin, ihre Interessen durchzusetzen als die anderen? Dann ist es höchste Zeit, etwas daran zu ändern. Der erste Schritt: die 2. Open-Space-Zukunftskonferenz am 8. September in Essen.



Physiotherapeuten und Logopäden, Ergotherapeuten und Podologen – der Einsatz der Heilmittelerbringer ist jetzt gefragt. Denn in den nächsten Jahren wird sich entscheiden, wo ihre Reise im Gesundheitswesen hingeht. Bleiben Therapeuten abhängig von Ärzten und ihren Verordnungen oder wird es gelingen, Heilmittelerbringer als eigenständige Leistungserbringer mit direktem Zugang zu den Patienten zu etablieren – wie es ihrer Qualifikation entspricht?

Viele verschiedene Aktionen zeigen, dass die Therapeuten wollen, dass sich endlich etwas ändert. Dafür gehen sie auf die Straße, schreiben Briefe an Politiker, sind online aktiv, und, und, und. Sie brennen für ihren Beruf, sind aber nicht länger bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten. Nicht nur die eigene wirtschaftliche Zukunft steht auf dem Spiel. Therapeuten sorgen sich auch um die Gesundheit der Patienten. Denn die werden in erster Linie darunter leiden, wenn es sich niemand mehr leisten kann, Therapeut zu werden – dank Schulgeld, teurer Fortbildungen und schlechter Vergütung.

Die Tür ist offen

Gerade in Nordrhein-Westfalen ist der Zeitpunkt für Veränderungen so günstig wie nie: Mit Karl-Josef Laumann hat NRW einen Gesundheitsminister, der seit Jahren als Fürsprecher der Gesundheitsfachberufe gilt. Er steht auch in diesem Jahr als Vorsitzender an der Spitze der Gesundheitsministerkonferenz.

Dass er dem Thema Selbstverwaltung positiv gegenübersteht, hat er bereits mehrfach geäußert. Allerdings sieht er hier die Therapeuten selbst in der Pflicht. Auf die Frage, was Therapeuten in NRW denn konkret tun müssten, um die Selbstverwaltung

voranzutreiben, antwortete er im Interview mit up: „Sich zusammenschließen, sich organisieren und die politischen Akteure überzeugen, dass es ihnen mit diesem Vorhaben wirklich ernst ist.“ Um dem Raum zu geben, gibt es die Open-Space-Zukunftskonferenz.

Endlich das Ruder in die Hand nehmen

Verschiedene Fachrichtungen, unterschiedliche Verbände – aber ein Interesse: Die Bedingungen für Heilmittelerbringer in Nordrhein-Westfalen müssen sich verbessern. Darum möchten wir fach- und verbandsübergreifend darüber sprechen, wie wir unsere gemeinsamen Ziele verfolgen und umsetzen können. Schließlich sollten die Therapeuten beispielsweise selbst bestimmen, welche Anforderung an die Qualität eine Praxis erfüllen muss, um eine Zulassung zu erhalten. Und wer wäre besser qualifiziert, Fortbildungscurricula festzulegen, als die Heilmittelerbringer selbst? Doch noch liegt das in den Händen der Krankenkassen, die Fortbildungsstandards in den Rahmenverträgen festlegen. Gleichzeitig entscheiden Gesundheitsamtsbürokraten über die berufsfachliche Anerkennung von Therapeuten. Sollte nicht auch das in den Händen der Therapeuten selbst liegen?

Wir laden Sie ein

Heilmittelerbringer und Interessierte sind herzlich willkommen, am 8. September 2018 an der 2. Open-Space-Zukunftskonferenz in Essen teilzunehmen. Egal ob Podologen oder Physiotherapeuten, Logopäden oder Ergotherapeuten, ob im Verband organisiert oder nicht, Praxisinhaber, angestellt oder frei tätig – bringen Sie Ihre Energie, Ihre Ideen, Ihre Kraft und Ihren Willen mit. Gemeinsam schmieden wir daraus Pläne für die Zukunft. ■ [ym]

Therapeuten setzen klare Signale für ihre berufsständische Selbstbestimmung

„Liebe Therapeuten, gestalten Sie diesen Tag mit. Nutzen Sie die Präsenz der Politik und Vertreter aus anderen den Therapeuten verbundenen Bereichen zu intensiven und richtungsprägenden Gesprächen und Diskussionen. Formulieren Sie Forderungen für eine attraktive, selbstbestimmte Zukunft der Therapieberufe mit. Mein Ziel der Open-Space-Konferenz: Therapeuten setzen klare Signale für ihre berufsständische Selbstbestimmung.“

Daniela Hoffmann-Kruse, Bundeskoordinatorin und Vorsitzende des Vereins „Therapeutenkammer in NRW“

Darüber möchten wir sprechen

- ▶ **Wo stehen wir?**
- ▶ **Was ist zu tun, damit auch in Zukunft Patienten in NRW angemessen mit Heilmitteln versorgt werden können?**
- ▶ **Wie lassen sich die Interessen der Therapeuten effektiv durchsetzen?**
- ▶ **Was müssen alle Therapeuten tun, damit in NRW der Gesetzgeber den Therapeuten die Möglichkeit gibt, sich selbstbestimmt zu organisieren?**

Das erwartet Sie auf der Open-Space-Zukunftskonferenz

- 12:00** Begrüßungskaffee und Posterausstellung der Vorbereitungsgruppe
- 12:30** Begrüßung
- 12:40** Einführung in die Konferenz – Vorstellung der Methode
- 12:50** Kurzes Impulsreferat zum Thema
- 13:00** Open Space – Hier legen Sie Ihre Themen fest
- 13:30** Workshops Runde 1
- 15:00** Kaffeepause
- 15:30** Workshops Runde 2
- 17:00** Abschlussplenum – Präsentation der Highlights aus den Arbeitsgruppen
- 17:30** Verabschiedung des Abschlussstatements
- 18:00** Ausklang der Konferenz

Weitere Informationen und Anmeldung

Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie das Anmeldeformular zur kostenfreien Teilnahme finden Sie auf www.zukunft-therapie.de

Unterstützt und gefördert von:

up - unternehmen
praxis

buchner

ESSEN
THERAPRO
Fachmesse + Kongress

„Diejenigen, die da sind, sind genau die Richtigen“

Interview mit Albrecht Schürhoff, Moderator der 2. Open-Space-Konferenz



Albrecht Schürhoff ist systemischer Berater. Seit 20 Jahren arbeitet er im Bereich Organisations- und Personalentwicklung und begleitet Unternehmen in Change-Prozessen. Vor diesem Hintergrund leitet er auch Großgruppen-Veranstaltungen, bei denen es um Veränderungs- und Entwicklungsprozesse geht – wie die Open-Space-Konferenz am 8. September. Deren Moderation übernimmt er im Auftrag der Firma initio, die auch bereits bei der 1. Open-Space-Konferenz in Schleswig-Holstein involviert war.

Herr Schürhoff, für alle, die den Begriff noch nicht kennen: Was ist eine Open-Space-Konferenz?

SCHÜRHOFF | Das Format Open Space stammt ursprünglich vom US-amerikanischen Organisationsentwickler Harrison Owen. Im Kern hat es zum Ziel, alle Beteiligten zusammenzubringen, in Aktion zu bringen – und zwar mit einem Maximum an Selbstorganisation und Selbstverantwortung.

Wodurch unterscheidet sich das Format von anderen, „klassischen“ Konferenzen?

SCHÜRHOFF | Open Space unterscheidet sich grundsätzlich von anderen Konferenzen, bei denen Organisatoren, Veranstalter oder Moderatoren die Themen vorgeben. Bei Open-Space-Konferenzen sind die Teilnehmer selbst die Ideengeber und die Moderatoren der Anliegensgruppen. Deren Themenformulierung und -bearbeitung liegen vollständig in ihrer Hand. Mein Unterstützerteam und ich geben den Rahmen vor, moderieren aber – mit Ausnahme von Beginn und Ende der Veranstaltung – keine Inhalte.

Wie profitieren die Teilnehmer vom Open-Space-Konzept?

SCHÜRHOFF | Alles findet in einem Raum statt. So entsteht eine maximal einladende Atmosphäre. Die

Teilnahme an den Workshops ist jedoch freiwillig. Wer lieber im Raum flanieren oder sich von einer Gruppe in die andere bewegen möchte, kann und soll dies tun. Wir nennen dies das „Gesetz der Füße“. Es ist eine der Regeln des Formats, die ich als Moderator zu Beginn vorstelle und die auch auf Plakaten im Raum aufgehängt werden. „Diejenigen, die da sind, sind genau die Richtigen“ ist eine weitere dieser Regeln. Sie drückt Vertrauen in die Teilnehmer aus und bestärkt sie darin, aktiv zu werden.

Was erwarten Sie sich als Moderator von der Veranstaltung in Essen? Was würden Sie sich wünschen?

SCHÜRHOFF | Ein gelingender Open Space sieht so aus, dass ich als Moderator am Anfang mit einer Kerngruppe ein Thema erarbeite, das so dringlich formuliert ist, dass es ein Maximum der Teilnehmer anspricht und in Aktion bringt. Dadurch inspiriert werden viele Teilnehmer Anliegen vorbringen und diese in Workshops und Gruppenarbeiten eigenständig mit anderen Teilnehmern erarbeiten, moderieren und die Ergebnisse dokumentieren. Auf einer großen Anliegen-Wand werden die Ergebnisse dann präsentiert und mit den anderen Anwesenden geteilt. Abschließend findet eine weitere Workshop-Runde statt, in der an Vorhaben gearbeitet wird. Im Idealfall bleiben nach der Präsentation der Ergebnisse einige dieser Arbeitsgruppen zusammen, arbeiten netzwerkartig weiter an diesen Vorhaben und machen sie zu zukunftsfähigen Projekten. ■ [ym]

„Ich bin stolz, Therapeut zu sein“

Interview mit Daniela Hoffmann-Kruse zur Open-Space-Konferenz



Daniela Hoffmann-Kruse ist seit fast drei Jahrzehnten Physiotherapeutin aus Leidenschaft. Durch ihre berufspraktische Ausbildung sowie zwei Masterstudienabschlüsse hat sie den Beruf aus vielfältigen Perspektiven kennengelernt – in der täglichen Arbeit mit Patienten, als Ausbildungsleitung in einer Physiotherapieschule sowie als Betreuerin von Studierenden und ihren Projekten an verschiedenen Hochschulen. Als Bundeskordinatorin und Vorsitzende des Vereins „Therapeutenkammer in NRW“ engagiert sie sich aktiv für eine attraktivere Zukunft der Therapieberufe – so auch bei der 2. Open-Space-Konferenz in Essen.

Frau Hoffmann-Kruse, Sie engagieren sich für das Thema Therapeutenkammer. Warum?

HOFFMANN-KRUSE | In den letzten Jahren regte sich bei mir immer mehr Besorgnis bei den aktuellen Entwicklungen in den Therapieberufen, die Unzufriedenheit der Kollegen und Kolleginnen, die wirtschaftliche Abwärtsentwicklung bei Mitarbeitern und Praxisinhabern, die fehlende Anerkennung und Stellung der Therapeuten im deutschen Gesundheitswesen, die fehlenden Möglichkeiten zur Mitgestaltung der berufsständischen Rahmenbedingungen, um nur einige wenige Aspekte anzusprechen. Das nimmt Therapeuten jene Leidenschaft, mit der sie ihren Beruf ausüben. Es muss also eine Veränderung her. Ich habe verschiedene Aktivitäten kennengelernt und mich für die wohl weitreichendste, die Bundestherapeutenkammer, entschieden.

Warum sind Kammern für Heilmittelerbringer wichtig? Es gibt doch schon die Verbände als Interessenvertreter.

HOFFMANN-KRUSE | Richtig, doch die Verbände allein können die berufsständischen Probleme nicht lösen. Sie vertreten nur einige wenige Therapeuten, zumeist auch nur einzelner Fachrichtungen. Somit fehlt die

übergeordnete Struktur. Kammern hingegen sind die vereinte Stimme und Ansprechadresse der Therapeuten für alle Fragen zu Therapie und berufsständischen Belangen. Als Körperschaft öffentlichen Rechts sind sie zudem auf Gesetzesbasis rechtlich legitimiert und nehmen staatsentlastend hoheitliche Aufgaben für alle Therapeuten wahr. All dies können und dürfen Verbände nicht. Daher sind Kammern ein wichtiger Schritt zur berufsständischen Selbstverwaltung.

Was versprechen/erwarten/erhoffen Sie sich von der Open-Space-Konferenz in Essen? Wer sollte teilnehmen und warum?

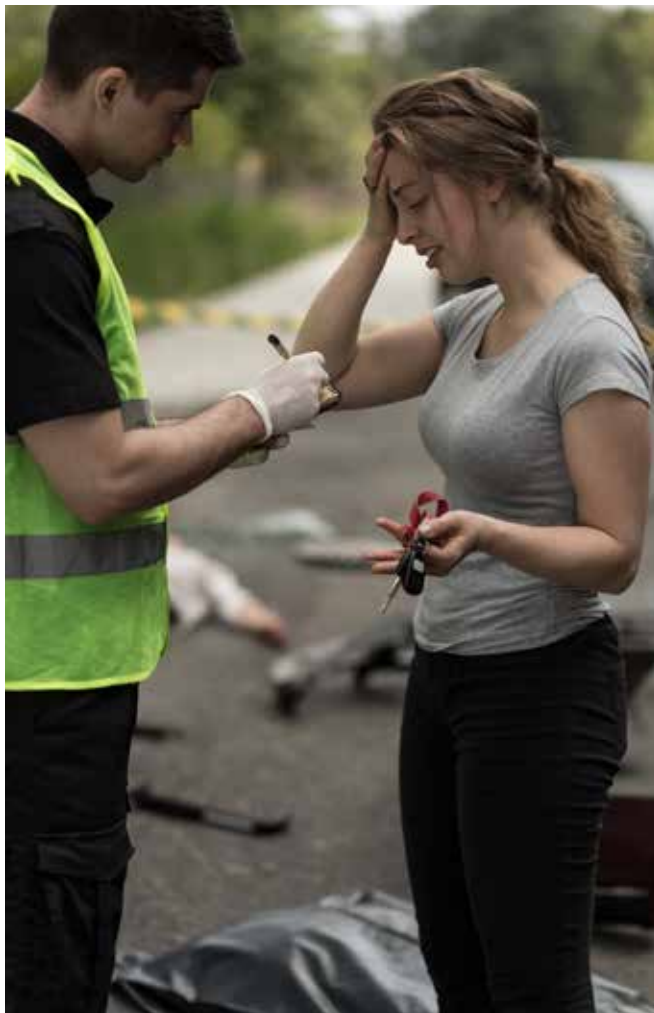
HOFFMANN-KRUSE | Teilnehmen sollten möglichst alle Heilmittelerbringer aus allen Therapiefachbereichen, damit wir einen breit gefächerten Themenkanon bearbeiten und diskutieren können. „Ich bin stolz, Therapeut zu sein“ sollte Motivation und Leitmotiv zum Mitmachen sein. Vielfältige Themen, die auch von jedem selbst eingebracht werden können, werden in ungezwungener, lockerer Atmosphäre diskutiert und bearbeitet. Am Ende werden alle Ergebnisse vorgestellt. Wir erwarten davon starke Impulse für die weitere berufsständische Arbeit und Entwicklung in NRW. ■

[ym]

Unfall auf Arbeitsweg: Kosten steuerlich absetzen

Kommt es bei einer Fahrt aus beruflichen Gründen zu einem Unfall, können Betroffene die Kosten bei der Steuer absetzen. Dazu zählen beispielsweise die Reparaturkosten, die Selbstbeteiligung in der Kaskoversicherung sowie die Aufwendungen für Gutachter, Anwalt und Gericht. Voraussetzung für die Anerkennung als Werbungskosten ist, dass der Unfall sich bei einer beruflich veranlassten Fahrt ereignet hat und die Unfallkosten weder durch den Arbeitgeber, den Unfallgegner oder eine Versicherung ersetzt wurden. Darauf weist der Bund der Steuerzahler Hamburg hin.

Um den Nachweis gegenüber dem Finanzamt zu erleichtern, sollten Betroffene alle Belege im Zusammenhang mit dem Unfall aufbewahren. Dazu zählen zum Beispiel das Protokoll der Polizei oder Aussagen von Zeugen, die belegen, dass der Unfall auf dem Arbeitsweg passiert ist. ■ [ks]



Arbeitsunfähigkeit auch durch Arzt einer Rehaklinik feststellbar

Wollen Versicherte weiter Krankengeld erhalten, muss ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit (AU) vor Ablauf der letzten Bewilligung erneut feststellen. Dabei ist es nicht notwendig, dass dies durch den behandelnden Kassenarzt geschieht. Es reicht aus, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit beispielsweise aus dem Entlassungsbericht einer Rehaklinik ergibt, entschied kürzlich das Landessozialgericht Niedersachsen.

Der Kläger, der als Fleischer arbeitete, war im August 2014 arbeitsunfähig geworden. Sein Arbeitsverhältnis endete im September 2014. Die Krankenkasse zahlte aufgrund fortlaufender AU-Bescheinigungen bis Ende März 2015 Krankengeld, verweigerte jedoch nach einem Reha-Aufenthalt weitere Zahlungen, obwohl der Chefarzt der Rehaklinik im Entlassungsbericht festgehalten hatte, dass der Patient noch drei bis vier Wochen arbeitsunfähig sei. Die Begründung der Kasse: Die AU-Bescheinigung kam nicht von einem Vertragsarzt.

Das Landessozialgericht sah das anders und gab dem Kläger Recht. Es sei ausreichend, dass der Chefarzt der Rehaklinik die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt habe. Zudem hätten Vertragsärzte nach dem Entlassungsbericht eine Arbeitsunfähigkeit bis Ende November 2015 festgestellt (Az.: L 5 KR 501/16). ■ [ks]





Datenschutz? Bei mir die Basis für Vertrauen



Je Kurs nur
29,90 €

Wir machen Ihre Mitarbeiter fit

Datenschutz ist eine gesetzliche Vorgabe. Unsere drei E-Learnings zur **Datenschutz-Schulung für ...**

- ▶ die Arbeit an der Rezeption
- ▶ Therapeuten
- ▶ leitende Angestellte und Praxisinhaber

sind speziell auf die Anforderungen in der Therapiepraxis abgestimmt. Sie und Ihre Mitarbeiter lernen zeitunabhängig am PC und können die gesetzlichen Vorgaben in Ihrer Praxis umsetzen.

Gleich online anmelden unter www.buchner.de/schulung
oder telefonisch unter 0800 5999 666

buchner

Nur noch wenige Krankenkassen bestehen auf dem Genehmigungsverfahren

Hier die aktuelle Liste der Krankenkassen, die bei Verordnungen außerhalb des Regelfalls auf dem Genehmigungsverfahren bestehen mit einer Spalte für ärztliche und einer Spalte für zahnärztliche VO a. d. R. Bei der Angabe „Rückmeldung offen“ haben sich die betreffenden Kassen noch nicht geäußert, das bedeutet, ein Genehmigungsverfahren muss durchgeführt werden. Unter dem Namen der Krankenkassen findet sich die Faxnummer, bei der man eine Genehmigung beantragen kann. Krankenkassen müssen Anträge per Fax akzeptieren.

Name der Krankenkasse Faxnummer Web	Genehmigungsverfahren nach § 8 (4) Heilmittel-Richtlinie Ärzte	Genehmigungsverfahren nach § 7 (4) Heilmittel-Richtlinie Zahnärzte
AOK Bremen / Bremerhaven 0471 – 169 11 13	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte
AOK Hessen Nur postalisch: Fachbereich Heilmittel Friedrichstrasse 34-36, 35683 Dillenburg	Gen.sverf. Physiotherapie WS1, WS2, EX1, EX2, EX3, ZN2; Gen.sverf. Ergotherapie EN2, EN3, EN4; Gen.sverz. bis auf Widerruf für alle übrigen Sachverhalte sowie Logopädie	
AOK Nordost 0800 – 265 08 04 93 79	Genehmigungsverzicht bei Physiotherapie (außer KG-Gerät, KG-ZNS-Bobath und KG-Muko, KG-Bewegungsbad, D1); Genehmigungsverfahren für Logopädie und Ergotherapie (außer Gruppenbehandlungen)	
AOK Rheinland/Hamburg 0211 – 879 11 889	Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Logopädie sowie Physiotherapie ZN1, AT3, EX4, LY2 und LY3; Genehmigungsverfahren für alle übrigen Sachverhalte	Genehmigungsverfahren für Physiotherapie Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Logopädie
AOK Sachsen-Anhalt bit.ly/2mDra14	Genehmigungsverfahren unter bit.ly/2vXxK8u abrufbar	
BKK evm 0261 – 402 71 822	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte	Rückmeldung offen
BKK firmus 0421 – 643 44 51	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte	Rückmeldung offen
BKK GRILLO-WERKE AG 0202 – 555 75 37	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte
BKK Pfalz 0621 – 68 55 95 59		Rückmeldung offen
BKK Rieker.Ricosta.Weisser 07461 – 966 46 48		Rückmeldung offen
BKK Wirtschaft und Finanzen 0234 – 479 19 99	Informationen und Ansprechpartner sind abrufbar unter: www.bkk-wf.de/leistung/wf/heil-und-hilfsmittel/	Informationen und Ansprechpartner sind abrufbar unter: www.bkk-wf.de/leistung/wf/heil-und-hilfsmittel/
BMW BKK 08731 – 762 99 55		Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte
DAK Gesundheit 0421 – 427 085 70 30	Genehmigungsverfahren für Physiotherapieverordnungen von Ärzten der KV Bremen bei Versicherten nach dem vollendeten 18. Lebensjahr, Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für alle übrigen Sachverhalte	
IKK gesund plus 0391 – 280 64 33 9	Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Physiotherapie EX4, ZN1, ZN2, LY2, LY3, AT3; Genehmigungsverfahren für alle übrigen Sachverhalte	Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Physio- therapie ZNZ2, LYZ2; Genehmigungsverfahren für alle übrigen Sachverhalte
IKK Nord 0461 – 811 92 40	Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Physiotherapie, Genehmigungsverfahren für Logopädie und Ergotherapie	Genehmigungsverzicht bis auf Widerruf für Physiotherapie, Genehmigungsverfahren für Logopädie
Novitas BKK 0203 – 545 60 91 17	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte	Genehmigungsverfahren für sämtliche Sachverhalte

Gelassenheit an der Rezeption

Souverän im Umgang mit schwierigen Situationen und Patienten!

Kennen Sie das Gefühl? In Ihrer Praxis ist ein einziges Hin und Her, alle reden wild durcheinander und so langsam verlieren Sie nicht nur den Überblick, sondern die ersten Denkblockaden setzen ein. Weiche Knie, trockener Mund, ein dumpfes Gefühl in der Magengegend, schneller Puls. Man wird unsicher, reagiert gereizt, bekommt den sprichwörtlichen "dicken Hals" und es fällt einem partout nicht ein, wie man die Situation noch retten kann. Das muss nicht sein. Es gibt Menschen, die selbst im größten Chaos ruhig und souverän bleiben und dadurch jede noch so vertrackte Situation gelassen meistern. Das können Sie auch.

Ihr Nutzen

Nach diesem Seminar

- ▶ kennen Sie Ihre persönlichen Stressfaktoren
- ▶ gehen Sie souverän mit Stress um
- ▶ wissen Sie, wie Sie Stress abbauen
- ▶ vermeiden Sie negativen Stress
- ▶ bewahren Sie sich die Freude an Ihrer Arbeit
- ▶ bauen Sie Ihre soziale Kompetenz aus
- ▶ sind Sie belastbarer

Nach diesem interessanten Seminartag werden Sie sich Ihre positive und kompetente Ausstrahlung auf andere Menschen erhalten! Melden Sie sich am besten jetzt gleich an!

Zielgruppe

Nehmen Sie an diesem Seminar teil, wenn Sie... - Ihre soziale Kompetenz erhöhen wollen - Ihre Arbeitsabläufe optimieren möchten - Sie sich einfach wohl fühlen wollen.

Im Seminarpreis enthalten

Umfangreiche Dokumentation, Praxistipps für den Praxisalltag, Kaffee, Tee, Snacks und eine Mittagsverpflegung in einem renommierten Tagungshotel.



Referentin Brigitte Harste

Brigitte Harste, Geschäftsführerin UBH, seit Jahren im Organisationskomitee von Therapiekongressen, dabei viel Erfahrungen an der „Rezeptionsfront“, ist erfahrene Referentin und Trainerin mit Spezialisierung auf Kommunikationstraining für beratende Berufe. Seit Jahren familiär eng verweben mit der Therapiebranche, kennt sie die Abläufe in Therapiepraxen, weiß ganz genau um Fallen und Möglichkeiten in der Kommunikation mit Patienten und zeigt ihren Teilnehmern immer wieder Wege auf, wie sie noch einfacher auf Verhalten und Kooperationsbereitschaft ihrer Patienten Einfluss nehmen können.

Termine

06.09.2018 in Berlin

26.10.2018 in Hamburg

Anmeldung unter:

Telefon 0800 94 77 360 oder
info@buchner-consulting.de

Die Teilnahme kostet Euro 229,00
zzgl. der gesetzl. Mehrwertsteuer.

Anmeldungen werden in der Reihenfolge der Eingänge der Zahlungen berücksichtigt. Die Teilnahmegebühr zzgl. MwSt. fällt mit der Anmeldung an.

Zeit- und Selbstmanagement

Der Weisheit der Tomate folgen



Manchmal ist Zeit wie Sand und zerrinnt einfach so zwischen den Fingern. Doch mit der richtigen Technik lassen sich aus den kleinen Körnchen große Burgen bauen – und Zeit lässt sich so managen, dass wir am Ende des Tages mit dem Gefühl in den Feierabend gehen, wirklich etwas geschafft zu haben. Dabei hilft: die Pomodoro-Technik.

Im Grunde ist diese Methode des Zeitmanagements schnell erklärt: Man arbeitet 25 Minuten konzentriert. Dann gönnt man sich fünf Minuten Pause. Anschließend wird weitergearbeitet – und so weiter.

In kleinen Schritten zum großen Ziel

Noch ein paar Minuten. Gleich fange ich an. Nur eben schnell ein Blick aufs Handy. – Die Möglichkeiten und Rechtfertigungen dafür, eine Aufgabe zu verschieben, sind endlos. Hier kann die Pomodoro-Technik für mehr Disziplin sorgen. Sie teilt die Arbeitszeit in 25-minütige Intervalle – für Therapeuten ohnehin nicht ganz unbekannt. Doch Praxisinhaber können auch bei anderen Tätigkeiten davon profitieren.

Da sind zum einen Aufgaben, die sich tatsächlich in einer knappen halben Stunde – oder schneller – erledigen lassen. Dann hilft die Pomodoro-Technik vor allem dabei, endlich anzufangen und Unterbrechungen zwischen den einzelnen Aufgaben kurz zu halten.

Bei Aufgaben, die nach einer Pomodoro-Einheit nicht abgeschlossen sein werden, hilft die Technik aber auch. Sie bringt Struktur in die Arbeit und sorgt dafür, dass Sie am Ball bleiben. Außerdem können Sie sich bei besonders ungeliebten Tätigkeiten immerhin darauf freuen, dass es nach einer knappen halben Stunde eine Pause gibt. Die haben Sie sich dann auch verdient und dürfen sie sich ohne schlechtes Gewissen gönnen.

Warum gerade 25 Minuten?

25 Minuten sind eine überschaubare Zeitspanne, um die Welt um sich herum auszublenden. Eine knappe halbe Stunde mal nicht aufs Handy schauen, keine Mails lesen, nicht zur Toilette gehen und sich keinen Kaffee holen – das ist realistisch. Gleichzeitig ist es lange genug, um auch wirklich etwas zu schaffen.

Da aber nicht gleich die Pomodoro-Polizei kommt, wenn Sie sich nicht an die klassischen Zeitspanne halten, können Sie diese auch individuell anpassen. Allerdings steigt bei längeren Phasen wieder die Wahrscheinlichkeit, sich doch unterbrechen zu lassen. Bei kürzeren Intervallen bleibt schnell die Effizienz der Arbeit auf der Strecke.

Pomodoro in 4 Schritten

Schritt 1

Erstellen Sie eine To-Do-Liste für den Tag oder die Woche. Um die verschiedenen Aufgabe nach Prioritäten zu ordnen, können Sie zum Beispiel das Eisenhower-Prinzip anwenden ([up Ausgabe 6-2018](#)).

Schritt 2: Zeitaufwand einschätzen

Überlegen Sie, wie viele Pomodoro-Intervalle Sie für die einzelnen Aufgaben benötigen. Bei umfangreicheren Tätigkeiten teilen Sie diese in einzelne Abschnitte ein. Beispiel: Materialbedarf feststellen, Anbieter vergleichen, Bestellung aufgeben. Dinge, die sich schnell erledigen lassen, etwa das Verfassen einer Mail oder kurze Telefonanrufe, fassen Sie zusammen.

Schritt 3: Zeitplan für den Tag/die Woche machen

Überlegen Sie, für wie viele Pomodoro-Einheiten Sie heute Zeit haben und weisen Sie den einzelnen Aufgaben die jeweiligen Slots zu. Alternativ können Sie auch einen Wochenplan machen. Reservieren Sie dann auch Zeit für kurzfristige, eilige Aufgaben. So wirft die Realität Ihre Planung nicht schon am Montag über den Haufen.

Schritt 4: Jetzt geht es los

Die Aufgabe ist klar, der Timer bereit, die Signaltöne an Handy und Computer ausgeschaltet, dann können Sie jetzt mit Ihrer ersten Pomodoro-Einheit starten. Wenn nach 25 Minuten der Wecker klingelt, machen Sie fünf Minuten Pause. Dann folgt das nächste Intervall. Nach der vierten Einheit gönnen Sie sich eine längere Unterbrechung.

Aber was hat nun eigentlich die Tomate damit zu tun?

Pomodoro ist italienisch und bedeutet: Tomate. Der Geschichte nach entwickelte ein italienischer Student die Technik und benutzte dazu einen Küchenwecker in Form der roten Frucht. Doch solche Low Tech-Lösungen sind heute längst überholt (siehe Kas-
[ym]



25 min

Elektronische Helfer

Wer die Pomodoro-Technik ausprobieren möchte, muss schon lange nicht mehr auf einen altmodischen Küchenwecker zurückgreifen. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl von Apps für PC oder Smartphone, die diese Funktion übernehmen. Aber Vorsicht: Manche ahmen auch das nervige Ticken des Timers nach. Um zusätzlich das ungestörte Arbeiten zu erleichtern, haben manche der Programme Einstellungen, mit denen sich Internetverbindung und Töne ausschalten lassen. Störende Unterbrechungen bleiben so außen vor. Wer sich nichts herunterladen möchte, kann auf Programme zurückgreifen, die im Browser laufen.



5 min

Ablenkungen aus dem Weg gehen

Die Pomodoro-Technik ist das genaue Gegenteil von Multitasking. Sie dient dazu, konzentriertes Arbeiten zu unterstützen – und das geht am besten ohne Ablenkungen. Und mal ehrlich: Was ist so wichtig, dass es nicht 25 Minuten warten kann? Also:

- ▶ Telefon umleiten, Mailbox am Handy einschalten.
- ▶ Benachrichtigungstöne auf stumm schalten.
- ▶ Statt eines „Bitte nicht stören“-Schilds hängen Sie ein Bild einer Tomate an die Bürotür, wenn Sie gerade konzentriert arbeiten möchten. Dann wissen auch die Mitarbeiter Bescheid.
- ▶ Notizzettel bereitlegen, auf dem Sie sich wichtige Gedanken für andere Aufgaben kurz notieren, wenn Ihnen diese plötzlich zwischendurch in den Kopf kommen.

Jetzt nicht den Kopf in den Sand stecken So reagieren Sie richtig auf eine Abmahnung

Wer sich nicht an geltende Bestimmungen hält oder die Rechte anderer verletzt, riskiert dafür eine Abmahnung. Mit Inkrafttreten der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) Ende Mai haben spezialisierte Anwälte und Abmahnvereine dafür neues Futter erhalten. Doch es gibt auch andere vermeintliche Fehlverhalten, für die eine Abmahnung ins Haus flattern kann. Gerechtfertigt oder nicht: Praxisinhaber sollten stets auf diese unerfreulichen Schreiben reagieren.

Ohne Internet-Auftritt geht heute nichts mehr. Die Website gehört selbstverständlich zur Praxis – als Aushängeschild, Marketinginstrument und Anlaufstelle für die Patienten. Sie ist aber auch das größte Risiko für eine Abmahnung. Fehlen Angaben im Impressum oder ist die Datenschutzerklärung unvollständig,

kann das teuer werden. Wie Sie Ihre Website an die geltenden DSGVO-Vorschriften anpassen, hat Niels Köhler, Rechtsanwalt mit Schwerpunkt IT-Recht und Datenschutz in der Mai-Ausgabe von **up** geschildert. Doch Nobody is perfect und nicht jede Abmahnung ist gerechtfertigt. Es kann also trotz bester Absichten passieren, dass Ihnen eine Abmahnung ins Haus flattert.

Nicht auf die lange Bank schieben

Finden Sie eine Abmahnung im Briefkasten, ist es wichtig, zeitnah zu reagieren. In der Regel kommt mit dem Schreiben auch direkt eine Unterlassungserklärung, die Sie – innerhalb einer meist recht knappen Frist – unterzeichnen sollen, um weiteren rechtlichen Schritten vorzubeugen. Außerdem mit in dem Briefumschlag:



eine saftige Rechnung. Lassen Sie sich davon aber nicht unter Druck setzen. Wenn Sie mehr Zeit brauchen, bitten Sie den Absender zunächst schriftlich um eine Verlängerung. Hauptsache, Sie reagieren auf das Schreiben.

Vorwürfe nicht einfach hinnehmen

Als nächsten Schritt prüfen Sie dann, ob die Abmahnung überhaupt gerechtfertigt ist. Im Schreiben steht, wogegen Sie wie verstoßen. Wirft Ihnen zum Beispiel jemand eine Urheberrechtsverletzung vor und Sie können belegen, dass Sie für das fragliche Bild die entsprechenden Nutzungsrechte haben, ist die Abmahnung nicht gerechtfertigt. Sind Sie also der Meinung, dass Sie eine Abmahnung nicht verdient haben, können Sie sie als unberechtigt zurückweisen.

Der Abmahner kann dann im nächsten Schritt beim zuständigen Landgericht eine einstweilige Verfügung beantragen. Kommt er damit durch, müssen Sie das streithafte Verhalten bis zu einer Entscheidung unterlassen. Gibt es keine Einigung, kommt es zu einem Verfahren und am Ende entscheidet das Gericht. Doch Vorsicht: Den Gang vor Gericht sollte man sich genau überlegen. Denn selbst wenn Sie die Abmahnung erfolgreich abwehren, bleiben Sie unter Umständen auf den eigenen Anwaltskosten sitzen.

Wiederholung wird richtig teuer

Besteht die Möglichkeit, dass Sie die Abmahnung zu Recht er-

halten haben, holen Sie sich am besten die Hilfe eines Rechtsanwalts. Entscheiden Sie sich daraufhin, die Unterlassungserklärung zu unterschreiben, müssen Sie sicherstellen, dass Ihnen der gleiche Fehler nicht noch einmal unterläuft. Denn diese Erklärungen enthalten in der Regel empfindliche Strafen für den Wiederholungsfall.

Vor Abmahnung schützen

Am besten schützen Sie sich vor einer (gerechtfertigten) Abmahnung natürlich, indem Sie alle gesetzlichen Vorgaben einhalten. Besonders wenn Sie Ihre Website neu erstellen oder größere Änderungen vornehmen, kann es sich darum lohnen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Bei Fragen zum Datenschutz können Sie sich außerdem an den Datenschutzbeauftragten Ihres jeweiligen Bundeslandes wenden.

Unsichtbar werden

Eine Vorsichtsmaßnahme: Stellen Sie besonders fehleranfällige Seiten wie Impressum und Datenschutzerklärung auf NOINDEX. Dann nehmen Suchmaschinen diese Seiten nicht in Ihren Index auf. Sie sind damit für spezialisierte Anwälte und Abmahnvereine, die – übrigens auch automatisiert mit entsprechenden Programmen – gezielt nach solchen Fehlern suchen, schwerer zu finden. ■

[ym]

Umgehen Sie diese Abmahn-Fallen

Impressum

Wer eine Website geschäftlich nutzt, fällt nach Telemediengesetz § 5 unter die Impressumspflicht. Das gilt übrigens auch für Blogs und die sozialen Netzwerke.

Datenschutz

- ▶ Sorgen Sie dafür, dass Ihre Datenschutzerklärung den aktuellen Maßstäben entspricht.
- ▶ Verzichten Sie am besten auf die datenschutzrechtlich problematischen Social Media Plugins.
- ▶ Achten Sie auf aktuelle Verschlüsselungsverfahren, wenn Nutzer ihre Daten eingeben, etwa in ein Kontaktformular.

Urheberrechte

- ▶ Haben Sie Bilder, Texte, Videos oder ähnliches auf der Website eingebunden, stellen Sie sicher, dass Sie die Nutzungsrechte dafür besitzen.

- ▶ Am besten verwenden Sie Inhalte, die Sie selbst erstellt haben, zum Beispiel Fotos.
- ▶ Bei Inhalten von anderen Urhebern stellen Sie sicher, dass diese Ihnen schriftlich die Nutzungsrechte für Bilder etc. gewähren. Auch die abgebildeten Personen müssen der Veröffentlichung zustimmen.

Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)

Das UWG soll für fairen Wettbewerb sorgen und verbietet unter anderem

- ▶ Irreführung: Sie dürfen auf der Website zum Beispiel keine Leistungen versprechen, die Sie nicht tatsächlich anbieten, um Patienten in die Praxis zu locken.
- ▶ Sie dürfen keine Werbung machen, die den Ruf eines Konkurrenten schädigt.
- ▶ Sie müssen darauf achten, dass keine Verwechslungsgefahr mit einem Mitbewerber besteht.

Gesundheitsminister fordern bessere Versorgung mit Heilmitteln

Die 91. Gesundheitsministerkonferenz (GMK) der Länder hat in Nordrhein-Westfalen getagt und unter anderem Beschlüsse zum Thema Heilpraktikerausbildung, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten von Heilberuflern und Heilmittel-Therapie in Schulen gefasst. Der Zugang zu einer logopädischen, physiotherapeutischen oder ergotherapeutischen Therapie sei für viele Kinder, die eine ganztägige Bildung und Betreuung in Schulen und Horteinrichtungen erhalten, erheblich erschwert oder nicht möglich, so die GMK.

Nach der derzeitigen Heilmittel-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses ist eine Therapie außerhalb der Praxis ausschließlich für Kinder mit Behinderungen, welche besonders schwere und langfristige/strukturelle Schädigungen aufweisen, möglich. Für Kinder ohne diese besonderen Schädigungen ist eine Erbringung von Heilmitteln in Ganztagschulen und Horteinrichtungen nicht vorgesehen. Diese Ungleichbehandlung wird aufgrund der veränderten Aufenthaltszeiten am Lernort Schule und in Hort-Einrichtungen von den Gesundheitsministern für nicht mehr sachgerecht gehalten. Es bestehe die Gefahr, dass notwendige Therapien unterbleiben oder nicht konsequent durchgeführt werden können.

Deshalb hat die GMK das Bundesgesundheitsministerium darum gebeten, zur Sicherstellung der therapeutischen Versorgung aller Kinder in Ganztagschulen und Horteinrichtungen auf eine Anpassung der Heilmittel-Richtlinie beim Gemeinsamen Bundesausschuss hinzuwirken.

Heilpraktikerausbildung reformieren

Die Gesundheitsminister sehen eine zwingende Reformbedürftigkeit des Heilpraktikerwesens. Der Bund wird gebeten, eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe einzurichten, die eine grundlegende Reform des Heilpraktikerwesens prüft. Das Ergebnis der Prüfung soll bis zur 92. GMK 2019 vorgelegt werden.

Kommunikationsfähigkeiten verbessern

Die Kommunikationskompetenz und wertschätzende Beziehungsgestaltung der im Gesundheitswesen Tätigen ist nach Ansicht der GMK von wesentlicher Bedeutung für die Partizipation, Qualität, Sicherheit und den Erfolg der gesundheitlichen Prävention und der medizinischen Behandlung von Patientinnen und Patienten. Die GMK tritt dafür ein, die Stärkung dieser Kompetenzen mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen. Sie bittet daher die Verantwortlichen der Ausbildungs- und Studiengänge für Gesundheitsberufe um eine systematische Berücksichtigung dieser Anforderungen im jeweiligen Curriculum.

In einem arbeitsteiligen Gesundheitssystem ist die Informationsweitergabe an den Schnittstellen eine zentrale Herausforderung, insbesondere am Übergang zwischen ambulanter, stationärer, rehabilitativer und pflegerischer Versorgung. Die GMK bittet alle Beteiligten, der Kommunikation an den genannten Schnittstellen der Versorgung besser als bisher Rechnung zu tragen. ■ [bu]

Preisradar (diese neuen Vergütungslisten sind in Kraft getreten)

Bundesland	Berufsgruppe	Kassenart/en	Gültig ab	Preise richten sich nach
Baden-Württemberg	Ergotherapie	vdek	01.08.2018	Verordnungsdatum
Baden-Württemberg	Ergotherapie	AOK	01.08.2018	Verordnungsdatum
Bund	Physiotherapie	BG (A-Positionen)	01.08.2018	Erster Behandlungstermin
Hessen	Podologie	AOK/BKK/IKK	01.08.2018	Verordnungsdatum
Berlin	Ergotherapie	RVO	01.07.2018	Verordnungsdatum
Berlin	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Brandenburg	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Bremen	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Niedersachsen	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Rheinland-Pfalz	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Saarland	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Sachsen	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Sachsen-Anhalt	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum
Thüringen	Podologie	BKK	01.07.2018	Verordnungsdatum

Privatpreise ohne Diskussion

Schluss mit der Diskussion über „übliche“ Preise
– lassen Sie sich angemessen bezahlen!

Wer Therapie für Privatpatienten anbietet, muss sich überlegen, welchen Preis er für seine Leistung verlangen will. Denn im Gegensatz zur Situation beim Arzt oder beim Zahnarzt gibt es für Logopäden, Ergo- und Physiotherapeuten keine amtliche Gebührenordnung. Aus diesem Grund muss der Preis zwischen Therapeut und Privatpatient frei verhandelt werden. Doch oft ist es den Privatpatienten ganz egal, was sie im Honorarvertrag unterschrieben haben, wenn die PKV nicht erstattet, dann wollen die Privatpatienten auf keinen Fall privat zahlen. Die beihilfefähigen Höchstsätze seien schließlich der „übliche“ Preis argumentieren PKV und die Privatversicherten und versuchen immer wieder, die Preise für erstklassige Therapie zu drücken!

Ihr Nutzen

In diesem Seminar erfahren Sie...

- ▶ warum die beihilfefähigen Höchstsätze nicht kostendeckend sind
- ▶ wie die meisten Heilmittelerbringer in Deutschland ihre Preise kalkulieren
- ▶ was der richtige Vertrag für jede Art von Privatpatient ist
- ▶ wie Sie verhindern können, dass Privatpatienten weniger dazu bezahlen müssen als Ihre Kassenpatienten
- ▶ warum das Zahlungsziel bei Privatpatienten immer zu lang ist
- ▶ wie man Mahnungen grundsätzlich vermeiden kann

Erfüllen Sie die hohen Ansprüche Ihrer Privatpatienten und lassen Sie sich dafür angemessen bezahlen! Diskutieren Sie nie wieder nach der Behandlung über die Kostenerstattung der PKV, sondern freuen Sie sich darüber, dass die Privatpatienten direkt bei der letzten Behandlung bezahlen. Denn alles, was Sie dazu wissen müssen, erfahren Sie an diesem spannenden Seminartag zum Thema Privatpatient.

Zielgruppe

Praxisinhaber, Rezeptionsfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte, leitende Mitarbeiter mit Abrechnungsverantwortung

Im Seminarpreis enthalten

Umfangreiche Dokumentation, Praxistipps für den Praxisalltag, Lunch und Kaffeepausen



Referent Ralf Buchner

Ralf Buchner, seit 25 Jahren mit viel Engagement in Sachen Therapie unterwegs. Betriebswirt, langjähriger Dozent an der FH Kiel für den Bereich Therapiemanagement, Fachautor und Herausgeber der Gebührenübersicht für Therapeuten (GebüTH) findet, dass viele Therapeuten zu schlecht bezahlt werden. Vor 30 Jahren die erste Praxisgründung im familiären Umfeld, heute als Geschäftsführer der Buchner & Partner GmbH immer unterwegs, um mit vielen zehntausend Kunden seinen Erfahrungsschatz hinsichtlich einer angemessenen Vergütung für Therapie zu teilen.

Termine

24.08.2018 in Berlin
22.09.2018 in Nürnberg
26.10.2018 in Frankfurt
24.11.2018 in Düsseldorf
07.12.2018 in Kiel

Anmeldung unter:

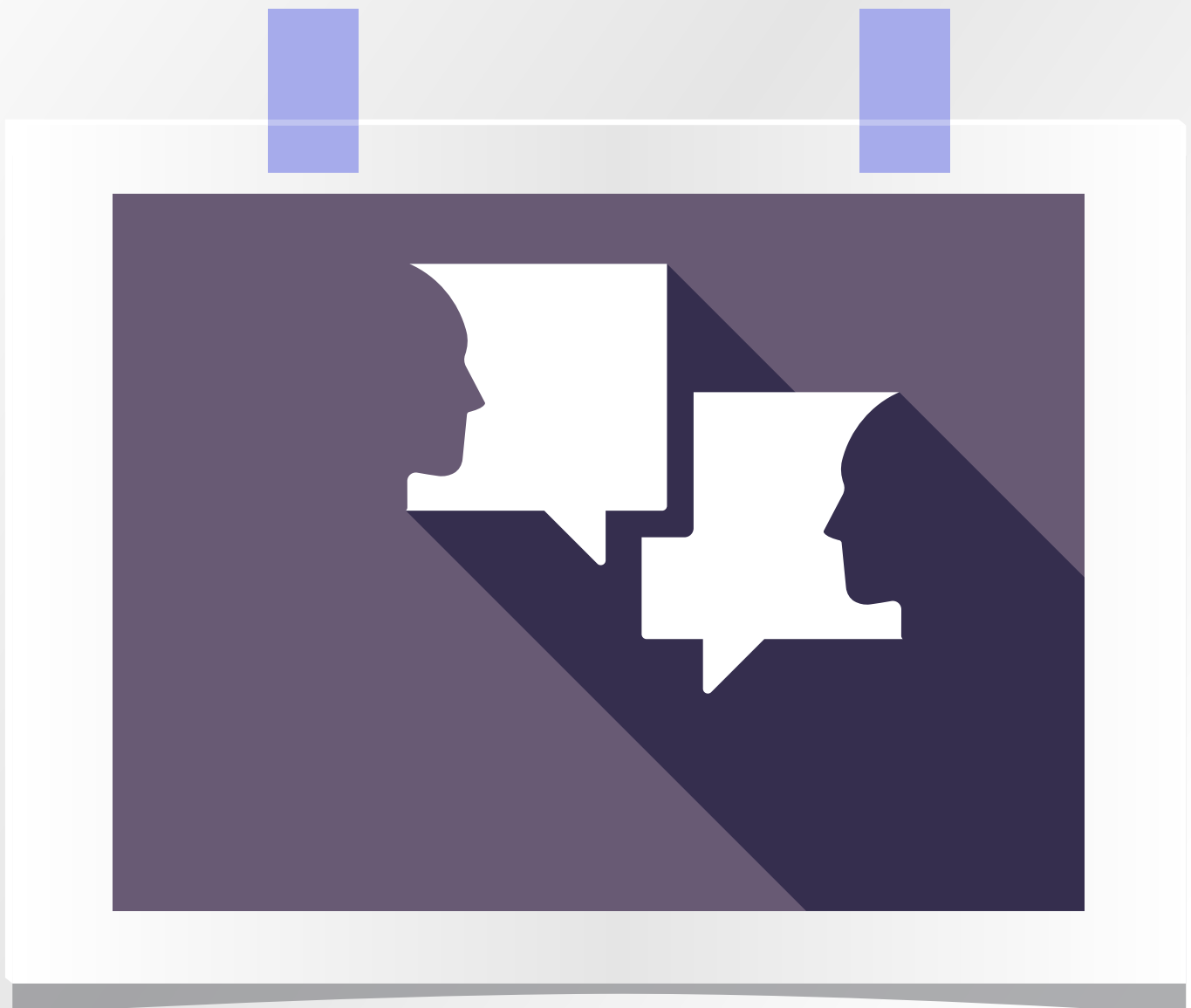
Telefon 0800 94 77 360 oder
info@buchner-consulting.de
Die Teilnahme kostet Euro 229,00
zzgl. der gesetzl. Mehrwertsteuer.

Anmeldungen werden in der Reihenfolge der Eingänge der Zahlungen berücksichtigt. Die Teilnahmegebühr zzgl. MwSt. fällt mit der Anmeldung an.

Kommunikation ...

Für jedes Gespräch den passenden Rahmen finden

Wer in seinem Job zufrieden ist, strahlt das auch aus. Das wirkt sich positiv auf die Patienten und auch die Kollegen aus. Außerdem sind glückliche Mitarbeiter motiviert, setzen sich ein und bleiben der Praxis hoffentlich lange erhalten. Es ist also nicht nur aus menschlichen, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen unabdingbar, dass Praxischefs einen guten Draht zu ihren Mitarbeitern haben und regelmäßig mit ihnen sprechen.



... mit Mitarbeitern

Ein kurzer Plausch zwischen Tür und Angel, ein Teammeeting mit allen Angestellten oder ein formales Gespräch unter vier Augen – wer sich mit seinen Mitarbeitern austauschen möchte, hat viele verschiedenen Möglichkeiten, dies zu tun. Wirklich erfolgreich sind die Gespräche immer dann, wenn sie im jeweils passenden Rahmen stattfinden.

Eins zu eins: das Mitarbeitergespräch

In regelmäßigen Abständen – ein oder zwei Mal pro Jahr – führen Chefs mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch unter vier Augen. Dabei geht es darum, sich gegenseitig Feedback zu geben. Der Praxisinhaber spricht etwa darüber, wie er die Leistung des Angestellten einschätzt. Hier ist der passende Rahmen, um Probleme anzusprechen, aber Chefs sollten auch nicht mit Lob sparen. Außerdem haben die Mitarbeiter Gelegenheit, ihrerseits Probleme auf den Tisch zu bringen und Änderungsvorschläge zu machen. Die Zukunftsplanung gehört zudem stets auf die Agenda: Wo sieht sich der Mitarbeiter in einem und fünf Jahren? Wo sieht der Chef ihn?

Darauf kommt es an:

- ▶ **Kein Zeitdruck:** Das Gespräch sollte in Ruhe stattfinden können
- ▶ **Rechtzeitig ankündigen:** So haben Praxischef und Mitarbeiter Gelegenheit, sich darauf vorzubereiten
- ▶ **Agenda:** Praxisinhaber und Mitarbeiter sollten vorher – am besten schriftlich – festlegen, welche Punkte sie ansprechen möchten
- ▶ **Konkrete Vereinbarungen treffen,** die beim nächsten Gespräch wieder aufgegriffen werden können

Alle zusammen: das Teamgespräch

Wo mehrere Menschen zusammenarbeiten, entstehen auch Konflikte. Darum ist es ein unrealistisches Ziel, diese vollkommen vermeiden zu wollen. Wichtiger ist ein offener und konstruktiver Umgang damit – zum Beispiel während eines Teamgesprächs.

Viele Menschen mögen es nicht, wenn hinter ihrem Rücken über sie gesprochen wird. Gibt es also Konflikte im Team, sollten alle, die das Thema angeht, auch gemeinsam darüber sprechen. So fühlt sich keiner ausgeschlossen oder ungerecht behandelt. Greifen Praxischefs Missstimmungen im Team auf diese Weise frühzeitig auf, lässt sich gegensteuern bevor ein handfester Streit entsteht.

Darauf kommt es an:

- ▶ **Teamgespräche ersetzen kein Mitarbeitergespräch.** Bei letzterem geht es um den Einzelnen, im Teamgespräch um das Miteinander

- ▶ **Raum für Positives:** Ein guter Einstieg ist, wenn jeder Teilnehmer zwei oder drei Dinge nennt, die ihm gut gefallen und die so bleiben sollen, wie sie sind – auch der Chef
- ▶ **Raum für Kritik:** Jeder Mitarbeiter – auch der Chef – notiert drei Dinge, die er gerne ändern würde. So lassen sich Konfliktpotenziale erkennen und der Praxisinhaber sieht, womit die Angestellten unzufrieden sind
- ▶ **Konkrete Ziele festhalten:** „Schön, dass wir mal drüber gesprochen haben“ ist nicht genug. Im Teamgespräch wird erst der Ist-Zustand erhoben, dann der Soll-Zustand definiert und konkrete Maßnahmen vereinbart, wie dieser herbeigeführt werden kann. Beim nächsten Teamgespräch wird die Umsetzung unter Lupe genommen

Kurze Gespräche zwischendurch

Guten Morgen, schönen Feierabend und einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch – das ist nicht genug. Auch die kleinen Gespräche zwischendurch sind für das Miteinander in der Praxis wichtig. So signalisieren Sie Ihren Angestellten, dass Sie ein offenes Ohr für sie haben, sich für sie interessieren. Und das ist wichtig, damit sich die Mitarbeiter auch im Einzelgespräch wirklich darauf einlassen können – und wollen.

Praxischefs können beispielsweise in der Mittagspause die Gelegenheit für ein kurzes Gespräch nutzen. Oder aber sie helfen kurz mit, wenn der Mitarbeiter etwas aufräumt und können so unbefangenen einen kurzen Plausch halten. Dieser Austausch ganz nebenbei ist wichtig, für ein funktionierendes Miteinander in der Praxis.

Darauf kommt es an:

- ▶ **Interesse zeigen:** Ganz einfache Fragen wie „Hattest du ein schönes Wochenende?“ oder „Wie war dein Urlaub?“ sind gute Einstiege für einen kleinen Plausch. Hier erfahren Praxisinhaber, was ihre Mitarbeiter außerhalb der Arbeit bewegt
- ▶ **Dranbleiben:** Hat sich ein Mitarbeiter zu einem bestimmten Thema einen Rat geholt oder erwähnt, dass ein Patient ein wenig schwierig ist, zeigen Chefs, dass sie zuhören, indem sie auf das Thema zurückkommen und nachfragen, wie es gelaufen ist
- ▶ **Auf indirekte Kritik verzichten:** Folgt auf die Frage nach dem Wochenende die Bemerkung „Kein Wunder, dass du so müde aussiehst“, nehmen Mitarbeiter das schnell als Kritik war – auch wenn das gar nicht so gemeint war
- ▶ **Aufmerksamkeit gleichmäßig verteilen:** Zum einen Menschen findet man leichter Kontakt als zum anderen. Das ist völlig normal. Als Chef ist es aber wichtig, allen Mitarbeitern gleich intensiv zu zeigen, dass man sich für sie und ihr Wohlergehen interessiert ■

[ym]



Betriebsferien in der Sommerzeit

Das müssen Praxisinhaber beachten



Rücksicht auf Urlaubswünsche der Mitarbeiter nehmen

Sommerzeit in der Praxis bedeutet häufig auch „Saure-Gurken-Zeit“: Viele Patienten sind in den Ferien und die Therapieräume stehen häufig leer. Da können manche Praxisinhaber schon mal auf den Gedanken kommen, die Praxis für einige Wochen zu schließen. Doch beim Thema Betriebsferien gilt es einiges zu beachten.

Die Frage, wer über den Urlaubszeitraum entscheidet, ist in § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Dort heißt es: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen.“ Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Arbeitnehmer grundsätzlich eigeninitiativ über den Urlaubszeitraum bestimmen können. Der Praxisinhaber darf also Betriebsferien nur aus dringenden betrieblichen Gründen anordnen – dann

aber unabhängig davon, ob seine Angestellten damit einverstanden sind oder nicht. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Praxisinhaber in seiner Abwesenheit keine Beschäftigungsmöglichkeit für seine Mitarbeiter hat. Um eventuelle Unstimmigkeiten auszuschließen, kann nach Ansicht von Rechtsexperten schon im Arbeitsvertrag festgelegt werden, dass der Chef berechtigt ist, Betriebsferien anzuordnen.

Dauer der Betriebsferien gesetzlich nicht festgelegt

Für die Dauer der Betriebsferien gibt es keine gesetzlichen Regelungen. Allerdings gilt nach gängiger Rechtsprechung: Betriebsferien dürfen nicht den ganzen Jahresurlaub umfassen – der Arbeitnehmer muss auch Urlaubstage zur freien Verfügung übrigbehalten. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) dürfen Arbeitgeber maximal über drei Fünftel des Jahresurlaubs ih-

rer Mitarbeiter verfügen. Stehen einem Mitarbeiter also 25 Tage pro Jahr zu, darf der Chef nur 15 davon für Betriebsferien verplanen. Als Faustformel empfehlen Rechtsexperten eine Dauer von maximal zwei Wochen.

Planung mindestens ein halbes Jahr im Voraus

Die Praxis ganz spontan zu schließen, geht nicht. Da die Mitarbeiter meist schon zum Jahresanfang ihre Urlaubswünsche festlegen, muss auch der Praxisinhaber die Betriebsferien rechtzeitig ankündigen – mindestens ein halbes Jahr im Voraus. Problematisch kann es werden, wenn ein Mitarbeiter keinen Resturlaub mehr hat oder in der Probezeit ist und noch nicht genug Urlaubstage hat. Dann hat der Chef das Nachsehen: Entweder findet er eine alternative Beschäftigung für den Mitarbeiter oder er muss zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren – mit den entsprechenden Mehrkosten für die Praxis. ■

[ks]

Mach mal Urlaub! Auch für Praxischefs ein Muss!

Die richtige Urlaubsplanung für Selbständige



„Ein paar Tage freinehmen? Das kann ich nicht verantworten!“ Diesen Satz haben die meisten Praxisinhaber schon einmal über ihre Lippen gebracht oder zumindest in ihrem Kopf gehabt. Doch auch Selbständige haben sich eine Auszeit verdient, um neue Energie zu tanken. Schließlich ist Work-Life-Balance nicht nur für die Mitarbeiter ein Thema. Doch die freie Zeit muss gut geplant sein.

Urlaub ist kein Luxus – für Angestellte ist er in Deutschland sogar gesetzlich vorgeschrieben. Geregelt ist das im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): Mindestens 24 Urlaubstage pro Jahr stehen jedem Arbeitnehmer zu. Und diese Auszeit sollten sich auch Praxisinhaber gönnen.



Schritt 1

Optimalen Zeitpunkt wählen

In jeder Therapiepraxis gibt es Zeiten im Jahr, in denen es ruhiger läuft als sonst. Wer sich über Weihnachten und Silvester abmeldet, wird nicht allzu viel verpassen. Und auch in den Sommermonaten wird nicht viel los sein, da viele Patienten gleichfalls verreisen. Eine solche Zeit ist ideal für den Praxischef, seinen eigenen Urlaub zu starten.

Schritt 2

Vorausschauend planen

Eine frühzeitige Urlaubsplanung vereinfacht die Organisation und erhöht die Vorfriede. Dabei ist es sinnvoll, zunächst den zeitlichen Rahmen festzulegen, den Urlaubsort kann man später noch aussu-

chen. Vielleicht lässt sich eine Vertretung für die Zeit der Abwesenheit finden, um die freien Tage noch entspannter zu genießen.

Noch ein Tipp: Mit ein oder zwei Brückentagen zwischen den Feiertagen wird daraus schnell ein langes Wochenende oder gar eine freie Woche. Solche Tage nutzen auch viele Patienten – ideal also für den Praxischef, mal nicht erreichbar zu sein.

Schritt 3

Patienten rechtzeitig informieren

Vor Urlaubsbeginn sollte eine Abwesenheitsnotiz im Mailsystem der Praxis eingestellt und der Anrufbeantworter entsprechend betextet werden. Eine Abwesenheitsnotiz könnte so formuliert wer-

den: „Sehr geehrter Absender, vielen Dank für Ihre Mail. Ich bin derzeit nicht erreichbar und bearbeite Ihre Nachricht ab dem 15. August 2018. Aus Vertraulichkeitsgründen wird Ihre Mail nicht automatisch weitergeleitet. Vielen Dank für Ihr Verständnis. Beste Grüße, Ihr ...“ Kündigen Sie den Urlaub außerdem rechtzeitig als Aushang im Wartezimmer an, falls die Praxis während Ihrer Abwesenheit geschlossen ist.

Schritt 4

Mail-Funktion auf Handy ausschalten

Um bestmögliche Erholung zu finden, sollten Praxisinhaber das elektronische Postfach auf ihrem Handy ausschalten. Sorgen Sie aber dafür, dass eine Vertretung nach Ihren Mails schaut und Sie im Notfall erreichen kann. ■

[ks]

Hitzefrei in der Praxis? So bleiben Sie auch bei 30 Grad noch cool!



Hitzefrei in der Praxis? Davon können Therapeuten nur träumen. Selbst bei hochsommerlichen Temperaturen haben Arbeitnehmer in Deutschland keinen Anspruch auf hitzefrei. Trotzdem sind schwitzende Mitarbeiter schneller unkonzentriert und arbeiten weniger produktiv. Mit ein paar Tipps bleiben Sie und Ihr Team auch an heißen Tagen cool.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Chefs verpflichtet, Arbeit und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“ (§ 4). Die Temperaturen in Arbeitsräumen sollen 26 Grad nicht überschreiten, heißt es in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR 3.5). Bei Raumtemperaturen über 35 Grad gilt sogar ein striktes Arbeitsverbot.

Siesta wie bei unseren südlichen Nachbarn

Gute Chefs aber wissen, wie sie die tropische Hitze am Arbeitsplatz erträglicher

machen: Siesta heißt das Zauberwort. Legen Sie Ihre Behandlungstermine soweit es geht in die frühen Morgenstunden oder in den Abend. Machen Sie eine lange Mittagspause, wenn die Temperaturen am höchsten sind.

Um die Praxisräume so kühl wie möglich zu halten, lüften Sie abends und am frühen Morgen. Danach sollten die Fenster geschlossen und mit Rollos oder Vorhängen abgedunkelt werden, sodass sie sich nicht so stark aufheizen.

Tipp: Einen tollen Kühlungseffekt erreichen Sie, wenn Sie vor einen eingeschalteten Ventilator eine Schüssel mit Eiswürfeln stellen.

Für Erfrischungen sorgen

Besorgen Sie ausreichend Getränke! Dazu eignen sich ungesüßte Kräutertees, Mineralwasser und verdünnte Fruchtsäfte ohne Zuckerzusatz. Ärzte empfehlen, täglich mindestens zwei Liter zu trinken. Bei hohen Temperaturen sollte man sogar zwischen drei und vier Liter am Tag zu sich nehmen. Die Erfrischungen sollten

aber nicht eiskalt sein. Zusätzlich können Sie auch einen Korb mit frischem Obst in die Praxis stellen: Egal ob Erdbeeren, Nektarinen oder Äpfel – knackige Früchte ist an heißen Tagen ideale Frischmacher. Oder Sie überraschen Ihre Mitarbeiter mit einem gemeinsamen Lunch mit Sommer-salaten und einem Eis am Stiel auf Praxis-kosten.

Ein kühles Fußbad

Abkühlung bringt auch ein Eimer mit Wasser – Schuhe ausziehen und Füße zwischendurch ins kühle Nass halten! Sollte Ihre Praxis über eine schattige Terrasse verfügen, stellen Sie doch ein Planschbecken auf – das erfrischt nicht nur die Kleinsten...

Und zu guter Letzt: Laden Sie Ihre Mitarbeiter nach Feierabend zum Eis oder zu einem Grillabend ein. Wenn Sie als Chef Fleisch und Würstchen sponsern, gibt es bestimmt den einen oder anderen, der Salat oder Baguette beisteuert. Ein solches spontanes Sommerfest fördert bestimmt das Betriebsklima! ■

[ks]

Mitarbeiterführung ganz konkret

Seien Sie sich sicher, dass Ihre Mitarbeiter gerne für Sie arbeiten

Ohne ein gut funktionierendes Team sind die vielen Aufgaben in einer größeren Praxis gar nicht zu bewältigen. Dabei ist die Motivation jedes Einzelnen entscheidend. Doch wie wird man ein guter Coach für ein erfolgreiches Team? Wie sieht meine Führungsrolle eigentlich aus? Wissen meine Mitarbeiter immer woran sie sind? Mitarbeitermotivation gut und schön – aber wie mache ich das richtig? Sind meine Besprechungen effizient? In dem zweitägigen Seminar liefern wir die Antworten zu Ihren Fragen. Fördern und fordern Sie zukünftig mit Hilfe von klar definierten Zielen. Proben Sie den Alltag auf neutralem, sicherem Terrain, sozusagen "unter Ausschluss der Öffentlichkeit".

Ihr Nutzen

Nach diesem Seminar

- ▶ kennen Sie Ihre Ziele als Führungskraft
- ▶ wissen Sie, was einen guten "Coach" ausmacht
- ▶ schärfen Sie Ihren Blick für gute Leistungen
- ▶ motivieren Sie über Anerkennung

Das erwartet Sie inhaltlich:

- ▶ Führung durch Ziele
- ▶ Teamförderung in der Praxis
- ▶ Motivation
- ▶ Kritikgespräche

Zielgruppe

Praxisinhaber und Führungskräfte

Im Seminarpreis enthalten

Umfangreiche Dokumentation, Praxistipps für den Praxisalltag, Lunch und Kaffeepausen



Referentin Brigitte Harste

Brigitte Harste, Geschäftsführerin UBH, seit Jahren im Organisationskomitee von Therapiekongressen, dabei viel Erfahrungen an der „Rezeptionsfront“, ist erfahrene Referentin und Trainerin mit Spezialisierung auf Kommunikationstraining für beratende Berufe. Seit Jahren familiär eng verweben mit der Therapiebranche, kennt sie die Abläufe in Therapiepraxen, weiß ganz genau um Fallen und Möglichkeiten in der Kommunikation mit Patienten und zeigt ihren Teilnehmern immer wieder Wege auf, wie sie noch einfacher auf Verhalten und Kooperationsbereitschaft ihrer Patienten Einfluss nehmen können.

Termine

21./22.09.2018 in Leipzig

19./20.10.2018 in Hamburg

Anmeldung unter:

Telefon 0800 94 77 360 oder
info@buchner-consulting.de

Die Teilnahme kostet Euro 369
zzgl. der gesetzl. Mehrwertsteuer.

Anmeldungen werden in der Reihenfolge der Eingänge der Zahlungen berücksichtigt. Die Teilnahmegebühr zzgl. MwSt. fällt mit der Anmeldung an.

Fit und aktiv bis ins hohe Alter

Physiotherapeutin gibt »Trainingstagebuch Sturzprophylaxe« heraus

Mit dem Alter steigt die Sturzgefahr. Aber Senioren können vorbeugen, ist Physiotherapeutin Gabriele Lura überzeugt. Seit sieben Jahren leitet sie Kurse zur Sturzprophylaxe in der Klinik für Rehabilitationsmedizin an der Medizinischen Hochschule Hannover. Jetzt hat sie ihre Erfahrungen in einem Trainingstagebuch Sturzprophylaxe „Fit & aktiv bis ins hohe Alter mit Bewegung und Spaß“ zusammengefasst und veröffentlicht.





Im »Trainingshandbuch Sturzprophylaxe« bekommen die Kursteilnehmer bei der Physiotherapeutin Gabriele Lura nicht nur Übungsbeschreibungen für das Heimtraining an die Hand, sondern sie können ihr persönliches Training auch dokumentieren. Zu beziehen bei www.buchner.de

„Ich wollte der Zettelwirtschaft ein Ende setzen“, sagt die 50-jährige Therapeutin zu ihren Beweggründen, das Trainingsstagebuch herauszugeben. Gemeinsam mit ihrem Team hatte sie die Kurse für Menschen ab 65 Jahren entwickelt, die von der Zentralen Prüfstelle für Prävention zertifiziert sind und die sich bewährt haben. Eine der Voraussetzungen für eine Zertifizierung ist es, am Kursende jedem Teilnehmer ein Übungsprogramm mitzugeben, um die Nachhaltigkeit des Präventionskurses zu sichern. „Das waren meist nur eine Menge loser Blätter.“

Etwa ein Jahr für die Produktion

Die Idee für das Trainingsstagebuch verfestigte sich bei Gabriele Lura während ihrer Dozententätigkeit für die AIM – Arbeitsgemeinschaft Interdisziplinäre Medizin, wo sie Sturzprophylaxe-Trainer nach dem Konzept „Sturzprophylaxe – fit und aktiv bis ins hohe Alter mit Bewegung und Spaß“ ausbildet. „Eigentlich wollte die AIM das Büchlein herausgeben“, erinnert sie sich, „entschied sich dann dagegen und vermittelten mir den Kontakt zur Firma Buchner.“ Etwa ein Jahr dauerte es von der Idee bis zum fertigen Produkt. „Schließlich brauchte auch der Cartoonist für seine Illustrationen ein wenig Zeit.“



Tägliche Dokumentation des Heimtrainings

Auf 58 Seiten bekommen die Kursteilnehmer nicht nur Übungsbeschreibungen für das Heimtraining an die Hand, sondern sie können ihr persönliches Training gleichzeitig dokumentieren – „perfekt als Therapieergänzung in Rücksprache mit Ihrem behandelnden Therapeuten“, heißt es im Vorwort. Neben dieser täglichen Dokumentation sind die Eingangs- und Ausgangstests das Besondere an diesem DIN-A-5-Büchlein. „Senioren erkennen gleich am Anfang, wo ihr Problem liegt, und können nach drei Monaten sehen, ob sich etwas verändert hat“, sagt Gabriele Lura. Wichtig ist es, sich für für das tägliche Üben am Monatsende mit einer Kleinigkeit zu belohnen. „Das motiviert und hilft durchzuhalten.“



Kleine Häppchen auch für den Alltag

Das tägliche Üben trainiert Gleichgewicht, Kraft, Koordination und Reaktionsvermögen und soll laut Studien das Sturzrisiko um bis zu 50 Prozent reduzieren. Einige Übungen sind „als kleine Häppchen gut in den Alltag zu integrieren“, betont die Therapeutin: „Wenn ich mich sechs Mal auf die Toilette setze und wieder aufstehe, sind die Kniebeugen zur Kräftigung der Beinmuskulatur schon geschafft. Bei durchschnittlich sechs Toilettengängen täglich, sind das 36 Wiederholungen.“ Oder man stellt sich beim Zähneputzen oder Händewaschen immer auf ein Bein oder eine andere fordernde Fußstellung, um das Gleichgewicht zu trainieren.

So lassen Sie Ihren Präventionskurs zertifizieren!

Eine gute Hilfestellung zur Zertifizierung eines Präventionskurses finden Sie nach Ansicht von Gabriele Lura auf der Homepage der Zentralen Prüfstelle Prävention (siehe unten). Im Auftrag der Krankenkassen in Deutschland prüft sie die Kurse entsprechend des Leitfadens des GKV-Spitzenverbandes nach einheitlichen Standards. Kurse mit dem Qualitätssiegel Deutscher Standard Prävention sind wirksam, nachhaltig, für Anfänger geeignet und werden von qualifizierten Kräften geleitet. Die gesetzlichen Kassen bezuschussen diese Kurse mit bis zu 80 Prozent.

Die Zentrale Prüfstelle Prävention zeigt auf ihrer Website, wie Sie einen Kurs kostenfrei und in zehn Tagen zertifizieren lassen können:

1. Registrieren Sie sich als Kursanbieter unter www.zentrale-pruefstelle-praevention.de
2. Laden Sie die nötigen Unterlagen (Qualifikationsnachweis, Programmeinweisung, Stundenverlaufsplanung und Teilnehmerunterlagen) hoch.
3. Schicken Sie den Prüfauftrag ab. Innerhalb von zehn Tagen erhalten Sie das Zertifikat, sofern alle Standards erfüllt wurden. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig.

Eine andere Möglichkeit ist beispielsweise die Teilnahme am Curriculum Sturzprophylaxe-Trainer der Arbeitsgemeinschaft Interdisziplinäre Medizin (AIM) in Hannover. Das Kurs-Zertifikat und die Berufsurkunde reichen für eine Zertifizierung aus. Nächster Termin ist vom 23. bis 25. November.

mehr: <https://aim-sturzprophylaxe.de>

Positive Resonanz aufs Trainingstagebuch

Ihr Trainingstagebuch verkauft Gabriele Lura in ihren Kursen, im Kollegenkreis und in der Arbeitsgemeinschaft Interdisziplinäre Medizin, wo sie im Frühjahr und im Herbst Sturzprophylaxe-Trainer ausbildet. „Manchmal kauft ein Teilnehmer gleich mehrere Exemplare für Freunde“, freut sie sich über die positive Resonanz. Die spiegelt sich auch in den Anmeldezahlen wider. „Einer meiner Kurse hat sich für den Herbsttermin komplett wieder angemeldet!“ Maximal 15 Senioren können an ihren Kursen an der Medizinischen Hochschule Hannover teilnehmen, „ideal sind acht bis zwölf – auch für das kognitive Training und die Gruppendynamik“. Kosten pro Kurs: 140 Euro für zwölf Stunden. Davon zahlen die Krankenkassen 80 Prozent, sodass die Teilnehmer nur noch einen Eigenanteil von 28 Euro haben.

Kassenzuschuss als beste Werbung

„Der Zuschuss der Kassen ist die beste Werbung für meine Kurse“, erklärt die Physiotherapeutin. Gut sichtbar auf Praxistresen oder als Plakat auf die Präventionskurse hinzuweisen erspart dem Praxisinhaber jede weitere Werbung, ist Gabriele Lura überzeugt. Dennoch würde sie das Thema Sturzprophylaxe noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit bringen.

„Ab dem 40. Lebensjahr nehmen unsere Fähigkeiten bereits ab – sowohl beim Sehen und Hören als auch bei der Kraft.“

Daher sei das Training der Muskulatur und des Gleichgewichts ein wichtiger Faktor, um auch bis ins hohe Alter so lange wie möglich seine Selbständigkeit zu erhalten.

Sturzprophylaxe – ein wichtiges Thema der Prävention

Angesichts der demographischen Entwicklung in Deutschland ist die Sturzprophylaxe nach Ansicht von Gabriele Lura eines der Hauptthemen in der Prävention. Forscher vermuten, dass derzeit rund 30 Prozent aller über 65-jährigen und 40 Prozent der über 75-jährigen mindestens einmal pro Jahr stürzen. Bei 65-jährigen stellten Stürze den größten Anteil aller Haushaltsunfälle dar, und die Hälfte derjenigen, die einen Sturz erlebt haben, empfinden anschließend eine Sturzangst. Im Jahre 2050 werden bereits 22 Millionen Menschen zur Generation 65 plus gehören.

Das Thema Sturzprophylaxe ist eine Herzensangelegenheit der Therapeutin. Sie werde sich daher weiter bemühen, das Thema stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken und nach der Sommerpause versuchen, wieder ein Interview in Tageszeitungen zu platzieren.

„Das Wichtigste aber für jeden Kurs, der erfolgreich sein möchte, ist und bleibt der Spaßfaktor!“

[ks]

Steckbrief

Gabriele Lura wurde 1967 in Düsseldorf geboren. 1989 schloss sie ihre Ausbildung als Physiotherapeutin im Annastift in Hannover ab. Seit 1990 ist sie Angestellte Physiotherapeutin an der Medizinischen Hochschule Hannover, Fachbereich Ambulanz. 1994 bis 1996 war sie Dozentin für die Ausbildung von Rückenschullehrern über den Bundesverband der deutschen Rückenschulen e.V., seit 1999 ist sie Mitglied des Lehrteams der AIM - Arbeitsgemeinschaft Interdisziplinäre Medizin (Craniocconcept). 2005 machte sie ihren Abschluss Bachelor of Health an der Hogeschool van Amsterdam / Döpfer-Schule in Schwarndorf.



Herausgeber | V.i.S.d.P.
Ralf Buchner

Chef vom Dienst
Ulrike Stanitzke

Autoren
Karina Lübbe [kl], Yvonne Millar [ym]
Katharina Münster [km], Kea Antes [ka],
Katrín Schwabe-Fleitmann [ks]
Ralf Buchner [bu], Jenny Lazinka [jl]

Verlag
Buchner & Partner GmbH
Zum Kesselort 53, 24149 Kiel
Telefon 0800 5 999 666
Fax 0800 13 58 220
redaktion@up-aktuell.de
www.up-aktuell.de



Anzeigen
medien@buchner.de

Layout, Grafik, Titel, Bildredaktion
schmolzeundkühn, kiel

Jahrgang: 11
Erscheinungsweise: monatlich
ISSN: 1869-2710
Preis: 15 Euro zzgl. Porto im Einzelbezug,
12 Euro im Abo
Druckauflage: 41.000 Exemplare
Druck: Eversfrank Preetz



Bildnachweise
Titel | iStock: Alex_Dobovitsky, 593328520
fizkes [4], 474510526 Anna_Om [5, 43],
ptasha [5, 44], AlessandroZocc [5, 34],
Orbon Alija [5], Bertelsmann Stiftung [6],
ChiccoDodiFC [7], Sasha Radosavljevic [7],
Jacob Wackerhausen [11], Stadtratte [12, 16],
VichienPetchmai [14], AndreyPopov [15], ya-
cobchuk [16], ElenaNichizhenova [17], Milkos
[18], Halfpoint [19], romrodinka [20, 21], Steve
Debenport [22], fotostorm [23], AlexRaths
[24], NataliaDeriabina [24], Eva-Katalin [24],
tatyana_tomsickova [24], monkeybusiness-
simages [24], KatarzynaBialasiewicz [30],
monkeybusinessimages [30], Imagegami
[36], Veresovich [40], Spiderstock [42],
pepifoto [42], Coprid [43], Paul Bradbury
[44], Orbon Alija [46], XiXinXing [47], Manuel
Geiger [3], Privat: Albrecht Schürhoff [28],
Daniela Hoffmann-Kruse [29], Buchner [47,
48], Gabi Lura [49]

Passwort für www.up-aktuell.de: **bauch**



Kurz vor Schluss

Wissen Sie eigentlich, wie gut es Ihnen geht?

Nein, scheinbar nicht. Denn gerade hagelt es schließlich massenhaft Klagen und Proteste aus der Heilmittelbranche. Für alle, die sich über Kleinigkeiten, wie schlechter Vergütung, Fachkräftemangel, fehlendem Direktzugang und mangelnder Vertretung der eigenen Interessen, aufregen, hat der Bundesverband der Freien Berufe e.V. (BFB) gute Nachrichten: Neun von zehn Freiberuflern sind mit ihrer aktuellen Geschäftslage zufrieden. Ebenso viele blicken optimistisch in die Zukunft. Das ist das Ergebnis einer vom BFB in Auftrag gegebenen repräsentativen Umfrage im zweiten Quartal 2018.

Nun gut, das mag für andere Freiberufler gelten, aber doch nicht für Therapeuten – merkt der geneigte Kritiker an dieser Stelle an. Doch weit gefehlt: Die freiberuflichen Heilberufler – zu denen ja bekanntermaßen neben Ärzten und Apothekern auch die Therapeuten zählen – sind sogar besonders zufrieden mit ihrer aktuellen Geschäftslage. Nur die Gruppe der technisch-naturwissenschaftlichen Freiberufler liegt noch vor ihnen.

Da das Umfrage-Ergebnis so ganz anders ist als alles, was wir sonst von Therapeuten hören, wollten wir natürlich wissen, wie viele der befragten Heilberufler denn aus der Heilmittelbranche kamen – und wie diese ihre wirtschaftliche Lage und Perspektiven für die Zukunft einschätzten. Doch das wollte man uns nicht mitteilen. Auch weiteres Datenmaterial wurde uns leider verwehrt. Also mutmaßen wir mal ein wenig: Vielleicht finden sich Therapeuten unter den 17,4 Prozent der Befragten, die angaben, dass ihre Kapazitäten derzeit mehr als ausgelastet sind. Auch unter den 40,3 Prozent, die dies auf fehlende Fachkräfte zurückführen, könnten sie sich tummeln. Und auch von den 66,8 Prozent der Freiberufler, die offene Stellen aufgrund fehlender Bewerber nicht besetzen können, fühlen sich mit Sicherheit viele Praxisinhaber repräsentiert.

Aber Schluss mit Zahlen und Fakten. Blenden Sie die Realität doch einfach einmal aus, vergessen Sie Ihren Alltag und denken Sie daran: Als freiberufliche Heilberufler sind Sie gerade besonders zufrieden! #Sarkasmus

WIRKSAM ZUFRIEDEN GESUND



Dr. Anke Handrock und Team

Dr. Anke Handrock ist Zahnärztin und seit über 20 Jahren Trainerin für wirksame Kommunikation in der Medizin. Sie leitet Ausbildungen für Positive Psychologie, Medical NLP und Systemische Praxisführung und coacht MVZs, Praxisteams, Ärzte, Zahnärzte und Therapeuten.

Maike Baumann ist Diplom-Psychologin, Mediatorin, Coach und Trainerin für NLP und Dozentin Positive Psychologie. Sie arbeitet an Universitäten, in Betrieben und als Therapeutin mit Erwachsenen, Kindern und Familien..

Bei uns immer inbegriffen:
Reichhaltige Pausenverpflegung,
Zertifikatsgebühren, Skripte und
Protokolle

Wochenendblöcke in Berlin

NLP-P 1: 23.11. - 25.11.2018

NLP-P 2: 11.01. - 13.01.2019

NLP-P 3: 08.03. - 10.03.2019

NLP-P 4: 10.05. - 12.05.2019

NLP-P 5: 14.06. - 16.06.2019

NLP-P 6: 23.08. - 25.08.2019

Ihre Investition: 2.400 Euro (MwSt. befreit)
Nur als Gesamtveranstaltung buchbar.

UNIVERSITÄRER ZERTIFIKATSKURS KOMMUNIKATION IN DER MEDIZIN

NLP Medical Practice (incl. DVNLP- Practitioner Zertifikat)

Die Anforderungen, die die Medizin an Ärzte, Zahnärzte, Therapeuten stellt, werden immer höher. Neben der Patientenbehandlung bekommen auch die Bindung guter Mitarbeiter und die Darstellung der Praxis/Klinik nach außen einen immer höheren Stellenwert. Perfekte Kommunikation wird dabei auf allen Ebenen vorausgesetzt, ohne dass sie in Studium oder Ausbildung gelehrt wird. Hier setzt der Kurs NLP Medical Practice an.

Sie erhalten eine medizinische Kommunikationsausbildung auf höchstem Niveau. Deswegen wurde dieser Kurs auch als erster universitärer Zertifikatskurs für NLP von der Steinbeis-Universität anerkannt.

Medizin stellt deutlich andere Anforderungen an den Behandler, als z.B. Psychotherapie oder auch als die Wirtschaft. Deswegen wurde Medical NLP entwickelt! In dieser Kursreihe wird der Fokus insbesondere auf die speziellen Bedürfnissen von Ärzten und Zahnärzten und Therapeuten gelegt

Gemäß §11 AB3. 3 der Musterfortbildungsordnung der Bundesärztekammer gilt: "Fortbildungsmaßnahmen, die von einer anderen Heilberufskammer anerkannt wurden, können für das Fortbildungszertifikat der Ärztekammer angerechnet werden."



**Steinbeis-Transfer-Institut
Positive Psychologie und
Prävention**

der Steinbeis-Hochschule Berlin SHB

Boumannstraße 32
13467 Berlin
Telefon 030 36430590

www.pp-praevention.de

**ESSEN****THERA****PRO****Fachmesse + Kongress**

für Therapie, Rehabilitation + Prävention

Willkommen bei der TheraPro Essen

Lassen Sie sich inspirieren und nutzen Sie das breite Angebot der Aussteller! Holen Sie sich in Vorträgen, Seminaren und Workshops neue Anregungen für Ihre Patienten, für Ihre Praxis, für Ihre Profession!

Wir freuen uns auf Sie.**Messe Essen****07.–08. September 2018 | Freitag – Samstag****Bleiben Sie am Puls der Zeit!****#TheraPro18****www.therapro-messe.de/essen**