

up|netzwerktreffen

in Stuttgart am
8. Dezember 2018

Gute
Nachrichten für
Therapeuten

12 | 2018

up - unternehmen praxis

Wirtschaftsmagazin für
erfolgreiche Therapiepraxen

ISSN 1869-2710 | www.up-aktuell.de | redaktion@up-aktuell.de | Einzelpreis 15 Euro

Alles auf Urlaub: Welche Gesetze und Regelungen gelten für die Mitarbeiter

Aufruf zum Mitmachen: Deutsches Institut für Therapiefor-
schung (DIT) sucht Praxen

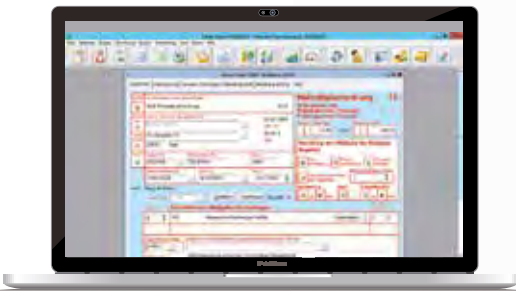
Körpersprache hilft bei der
Kommunikation: Mimik
und Gestik richtig deuten

Projekt Therapeutenkammer:
Studentinnen bewerten
Selbstverwaltung positiv

Starten Sie durch ins neue Jahr mit

STARKE PRAXIS

★ Unser Geschenk für Sie:
25 % auf die Bereitstellungskosten
unserer Verwaltungssoftware*
Sie sparen 162,50 Euro
Gültig bis zum 24.12.2018



Vereinbaren Sie jetzt einen Termin
zur Onlineberatung oder bei einem
Berater vor Ort.

Telefonisch unter
0800 0000 770



- 25 %
auf Bereitstellungskosten

* von führenden
Weihnachtsmännern
empfohlen

buchner



Die schönste Zeit im Jahr

☀ Die Sonne scheint auf Ihr Gesicht, zwischen den Zehen spüren Sie feinen Sand und in der Hand halten Sie eine Kokosnuss aus der Sie einen köstlichen Cocktail schlürfen. Während Sie sich mit einem Seufzer des Wohlbefindens im Liegestuhl zurücklehnen, lauschen Sie dem sanften Meeresrauschen.

Doch was ist das? In das Geräusch der brechenden Wellen mischen sich plötzlich Stimmen. Sie werden lauter. Langsam können Sie einzelne Gesprächsfetzen wie „Brückentag“, „Schulferien“ und „Du darfst immer“ ausmachen. Dann öffnen Sie die Augen und aus dem Traum wird ein Albtraum. Das Team streitet sich mal wieder über die Urlaubsverteilung.

Doch damit nicht genug. Schon nimmt ein Mitarbeiter Sie beiseite und verkündet, dass er in diesem Jahr noch zehn Urlaubstage offen hat, und sich diese doch lieber ausbezahlen lassen möchte. Aber geht das überhaupt? Und was ist eigentlich mit dem Urlaubsanspruch des Therapeuten, der nächste Woche nach zwei Jahren Krankheit wieder in die Praxis zurückkehrt? Rund um das Thema gibt es nicht nur häufig Auseinandersetzungen, auch viele offene Fragen und Halbwahrheiten sorgen für Verwirrung. Damit räumen wir pünktlich vor Beginn des neuen Jahres auf. Im aktuellen Themenschwerpunkt haben wir uns neben dem bezahlten Jahresurlaub auch die unbezahlte Freistellungen sowie den Sonderurlaub einmal genauer angeschaut. Wir klären über Irrtümer bei Urlaub und Krankheit auf und geben Tipps, wie die Urlaubsverteilung gerecht und friedlich ablaufen kann. Außerdem finden Sie eine praktische Übersicht der Brückentage 2019.

Genießen Sie die Feiertage, freuen Sie sich auf das neue Jahr und haben Sie einen erfolgreichen Monat.

Mit den besten Grüßen, Yvonne Millar, Redakteurin

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

... sind drei Gerichte mit drei verschiedenen Meinungen dazu, ob Mitbewerber abmahnen dürfen, wenn eine Praxis-Website gegen DSGVO-Regeln verstößt.

... sind Tipps, wie Sie die Körpersprache Ihres Gegenübers richtig deuten. Denn Mimik und Gestik sind nonverbal, für eine erfolgreiche Kommunikation jedoch entscheidend.

... sind zwei Studentinnen der Fachhochschule Bielefeld, die sich in ihren Projektarbeiten mit den Themen Therapeutenkammer und Berufspolitik befassen.

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 Die schönste Zeit im Jahr	03
Hausbesuch Wartezimmercheck	06
Branchennews Aktuelle Informationen	08
Die großen Unterschiede Heilmittelbranche in Zahlen	10
Der Status-quo-Fehler der Berufsverbände	12
Zukunftsperspektiven und Selbstverwaltung besser offen diskutieren	
Berufsgenossenschaft ändert Tarife für Praxisinhaber Physio-, Ergotherapeuten und Podologen zahlen mehr, Logopäden weniger	14
Aufruf zur Therapieforschung! Machen 1.000 Praxen mit?	15
Schwerpunkt Alles auf Urlaub	16
Das müssen Arbeitgeber wissen + EuGH-Urteile verändern die Regeln + Was wirklich stimmt – und was nicht + Bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Gründen + So wird Urlaub gerecht verteilt + Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwangsläufig Bettruhe + Übersicht: Brückentage 2019	
Datenschutz Kolumne Rechtsanwalt Niels Köhrer	26
Aus für das Praxis-Chaos	28
Mit der 5S-Methode schaffen Sie Ordnung	
Einladung an alle Abonnenten zum up Netzwerktreffen	30
Mit Marketing-Kosten den Praxisgewinn mindern	32
Werbung in medizinischen Berufen erfordert Fingerspitzengefühl	
„Ich hab‘ da mal eine Frage“	34
Rufen Sie Ihre Mitarbeiter in ihrer Freizeit an?	
Nebenjob Was Mitarbeiter dürfen und was nicht	36
Verdacht auf Straftat reicht für Kündigung	38
Praxisinhaber müssen auch die Rechte des Mitarbeiters beachten	
Urteil: Einzahlung von Münzgeld darf keine 7,50 Euro kosten	40
Geringere Sozialbeiträge bei Verdienst unter 850 Euro	41
Praxisräume gegen Unwetterschäden absichern	41
Preisradar	
Studentinnen zeigen neue Wege auf Pro Therapeutenkammer:	42
Zusammenarbeit fördern, Nachwuchs informieren	
Genehmigungsverfahren	46
Körpersprache Mimik und Gestik richtig deuten und erfolgreich einsetzen	48
Impressum	50
Kurz vor Schluss	



DIT
Deutsches Institut für
Therapieforschung

15

Aufruf zur Therapieforschung!
Mitmachen und selbst profitieren



28

Aus für das Praxis-Chaos
Mit der 5S-Methode schaffen Sie Ordnung



26

Datenschutz?!

DSGVO-Abmahnung? Drei Gerichte, drei Meinungen...

Antworten von Rechtsanwalt Niels Köhrer



30

up-Netzwerktreffen

in Stuttgart am 8. Dezember 2018



36

Nebenjob Was Mitarbeiter dürfen und was nicht

Mitten im Markt

Messe Stuttgart

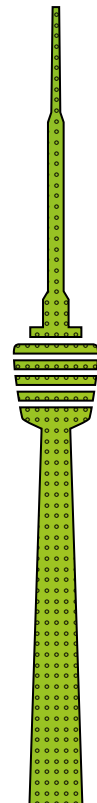


THERAPRO
Fachmesse + Kongress
für Therapie, Rehabilitation + Prävention

Willkommen bei der TheraPro 2019

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 Stuttgart

Bleiben Sie am Puls der Zeit!

25.-27. Januar 2019 | Freitag-Sonntag

#TheraPro

www.therapro-messe.de

Hausbesuch

bei Petra Hell, Physiotherapeutin in Kiel
www.petra-hell.de

Wartezimmer-Check

Team

Die Praxis besteht seit 1993, bietet mit drei Mitarbeiterinnen alle gängigen Formen der Physiotherapie, KG, MT, Lymphdrainage, Cranio-Sacral-Therapie etc. an. Ein umfangreiches Angebot an Selbstzahlerleistungen passt zur städtischen Lage der Praxis.

Ausstattung

Das Wartezimmer ist eigentlich ein Warteflur, der durch viel Licht [1] und einen breiten Spiegel [2] größer wirkt, als er in Wirklichkeit ist. Patienten können sich die Wartezeit mit Zeitschriften aus dem Lesezirkel [3] verkürzen, auffälliger ist allerdings das Buch-Tausch-Angebot [4], bei dem Patienten untereinander Bücher leihen, tauschen oder verschenken können. In der Winterzeit gibt es das Selbstbedienungs-Angebot von heißem Wasser aus der Thermoskanne mit Zitronentee [5], das im Sommer durch Wasserflaschen ersetzt wird. Die Spielregeln für Absagen hängen zur Erinnerung an der Wand [6], aktuellere Informationen finden Patienten an der Pinnwand [7]. Schuhe kann man zwar auch im Therapieraum ausziehen, allerdings werden die bereitgestellten Schuhabtropfschalen [8] von den meisten Patienten genutzt. Gutscheineangebote [9], Hinweise auf Annahme von Gesundheitstickets [10] und Leistungsbroschüre [11] runden das Informationsangebot für die Patienten ab.



[1]



[2]



[6]



[7]



[4]



[3]



[8]



Meniskusriss: Physiotherapie Alternative zu OP

Bei Meniskusrissen wird in Deutschland meistens operiert. Das ist jedoch nicht immer nötig, wie eine holländische Studie zeigt, die kürzlich im Fachmagazin „The Journal of the American Medical Association“ (JAMA) veröffentlicht wurde. Demnach profitierten Patienten mit einem nicht-obstruktiven Meniskusriss von Physiotherapie in gleichem Maße wie von einer arthroskopischen Meniskektomie.

An der Studie nahmen 321 Probanden zwischen 45 und 70 Jahren an neun niederländischen Kliniken teil. Zwischen 2015 und 2017 wurden 159 Patienten einem minimalinvasiven Eingriff und 162 einem achtwöchigen Bewegungsprogramm zugelost. Letzteres bestand aus 16 Trainingseinheiten mit einem Schwerpunkt auf Koordination und Übungen mit kinetischer Kettenkraft. Bei beiden Gruppen verbesserte sich die Kniefunktion in den beiden Jahren der Nachbeobachtung. Physiotherapie zeigte sich einer OP dabei nicht unterlegen.

mehr: <https://jamanetwork.com>
Suchbegriff: van de Graaf



EPRD: Immer mehr endoprothetische Operationen erfasst

Die Erfassungsrate aller endoprothetischen Operationen in Deutschland steigt weiter. Das geht aus dem dritten Jahresbericht des Endoprothesenregisters Deutschland (EPRD) hervor, der kürzlich in Berlin vorgestellt wurde: Mit fast 283.000 im EPRD dokumentierten Operationen an 706 Krankenhäusern betrug die Erfassungsrate für 2017 etwa 63 Prozent aller in Deutschland durchgeführten endoprothetischen Eingriffe (etwa 448.000) an Knie und Hüfte. Erstmals wurden zudem Werte zum Body-Mass-Index (BMI) erfasst. Während dieser Wert bei den Hüftpatienten

im Median bei 27 Punkten lag, liegt er bei den Kniepatienten fast drei Punkte höher, heißt es im EPRD-Bericht. Mittlerweile erfasst das Register im sechsten Jahr in Folge Daten über Operationen an Hüfte und Knie. Die Alters- und Geschlechtsverteilung der operierten Patienten sei bislang nahezu unverändert: Noch immer seien etwa drei von fünf Patienten, die sich einer Erstimplantation an Hüfte oder Knie unterziehen, weiblich. Zum Zeitpunkt dieser Eingriffe seien die Patienten im Mittelwert (Median) 70 Jahre alt.

mehr: www.eprd.de -> Presse

Klinikteams vorteilhaft bei Oberschenkelhalsbruch

Werden ältere Patienten nach einer proximalen Femurfraktur von Anfang an von einem Team aus Unfallchirurgen, Geriatern, Physiotherapeuten und Pflegekräften betreut, leben sie länger. Das zeigt die aktuelle Studie „Prävention, Therapie und Rehabilitation osteoporotischer Frakturen in benachteiligten Populationen“ (PROFiND), die die Deutsche Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU) und die Deutsche Gesellschaft für Geriatrie (DGG) kürzlich in Berlin vorstellten. Kern der Behandlungsempfehlungen ist die Zusammenarbeit von Unfallchirurgen und Altersmedizinern. Mit der Team-Lösung habe es der Studie zufolge

zwischen 2014 und 2016 rund ein Fünftel weniger Todesfälle gegeben als bei der herkömmlichen Behandlung. Hüftfrakturen sind nach Angaben der DGG und der DGU die mit Abstand häufigsten Knochenbrüche im hohen Alter. Für die Studie wurden in 841 deutschen Krankenhäusern 55.000 Patienten über 80 Jahre mit Oberschenkelhalsbruch untersucht.

Die Fachgesellschaften fordern die Übernahme der interdisziplinären Behandlung in die Regelversorgung. Eine Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) werde erwartet.

Weniger als die Hälfte der jungen Menschen fühlt sich gesund

„Ich fühle mich rundum gesund“ – Dieser Aussage stimmen nur 45 Prozent der Befragten zwischen 14 und 34 Jahren zu. Das zeigt die Studie „Zukunft Gesundheit 2018“, der Schwenninger Krankenkasse und der Stiftung „Die Gesundheitsarbeiter“. 78 Prozent der jungen Menschen in Deutschland würden gern mehr für ihre Gesundheit tun, es fehle ihnen dazu aber die Zeit. Zudem würden 83 Prozent gern mehr Sport treiben, 84 Prozent sich gern gesünder ernähren.

Nach der Ursache für das schlechte Ge-

sundheitsempfinden gefragt, nannten 75 Prozent Stress. Ein Faktor dabei: digitale Medien. Durch sie fühlten sich mehr als ein Drittel der Befragten (36 Prozent) stark gestresst. Weitere Gründe dafür, dass sich die Befragten nicht gesund fühlen, waren ungesunde Ernährung (67 Prozent), wenig Bewegung (64 Prozent) sowie Schlafmangel (58 Prozent).

mehr: Die Studie finden Sie unter <https://tinyurl.com/y9pcu8bs>



Schleswig-Holstein beschließt Schulgeldfreiheit

Am 1. November haben Schüler, Lehrer und Therapeuten noch vor dem Landtag dafür protestiert, nun ist es soweit: Die Jamaika-Koalition aus CDU, Grünen und FDP hat sich darauf geeinigt, das Schulgeld in Schleswig-Holstein ab dem kommenden Jahr abzuschaffen. Angehende Ergo- und Physiotherapeuten, Podologen und Logopäden müssen ab 1. Januar 2019 also nicht länger für ihre Ausbildung zahlen. Das gilt für alle der derzeit belegten 670 Schulplätze, die nicht an Krankenhäusern angesiedelt sind. In den kommenden Jahren soll die Zahl der finanzierten Schulplätze zudem um 34 Prozent auf dann 898 steigen. „Gesundheitsberufe leisten einen elementaren Beitrag zur Gesundheitsversorgung“, betont Gesundheits- und Sozialminister Heiner Garg. „Die Beseitigung finanzieller Hürden für die Ausbildung ist ein wichtiger Beitrag zur Nachwuchskräfte-sicherung in Schleswig-Holstein.“

Schulgeld in NRW: Finanzielle Unterstützung beantragen

Ab sofort und rückwirkend zum 1. September erstattet das Land Nordrhein-Westfalen 70 Prozent des Schulgelds unter anderem für angehende Ergotherapeuten, Masseure und medizinische Bademeister, Logopäden, Podologen und Physiotherapeuten. Das zuständige Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat inzwischen die entsprechende Förderrichtlinie erlassen. Die betreffenden Schüler und Auszubildenden können nun Anträge auf finanzielle Unterstützung stellen. Auf www.mags.nrw/einstieg-schulgeld-freiheit sind alle Informationen zum Einstieg in die Schulgeldfreiheit zusammengefasst. Die rund 7.000 Schüler und Auszubildenden, die in NRW von der Unterstützung profitieren können, finden dort unter anderem die Förderrichtlinie als PDF und können sich die nötigen Antragsformulare sowie weitere Dokumente direkt herunterladen.



Erstmals Ausbildungsvergütung für Gesundheitsberufe

Ab 1. Januar 2019 sollen Auszubildende in den Gesundheitsberufen an kommunalen Krankenhäusern und Unikliniken erstmals eine Ausbildungsvergütung erhalten. Die Gewerkschaft ver.di und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben kürzlich vereinbart, dass u. a. Physio- und Ergotherapeuten sowie Logopäden in den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) einbezogen werden.

Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt dann 965,24 Euro im ersten, 1.025,30 Euro im zweiten und 1.122,03 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Zudem haben die schulischen Auszubildenden Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr in kommunalen Krankenhäusern, an Unikliniken 29 Urlaubstage.

Ab Ende Januar 2019 verhandelt ver.di mit den Ländern über Tarifierhöhungen, für Auszubildende im Bereich der kommunalen Krankenhäuser folgt bereits die nächste Tarifierhöhung ab März 2019.

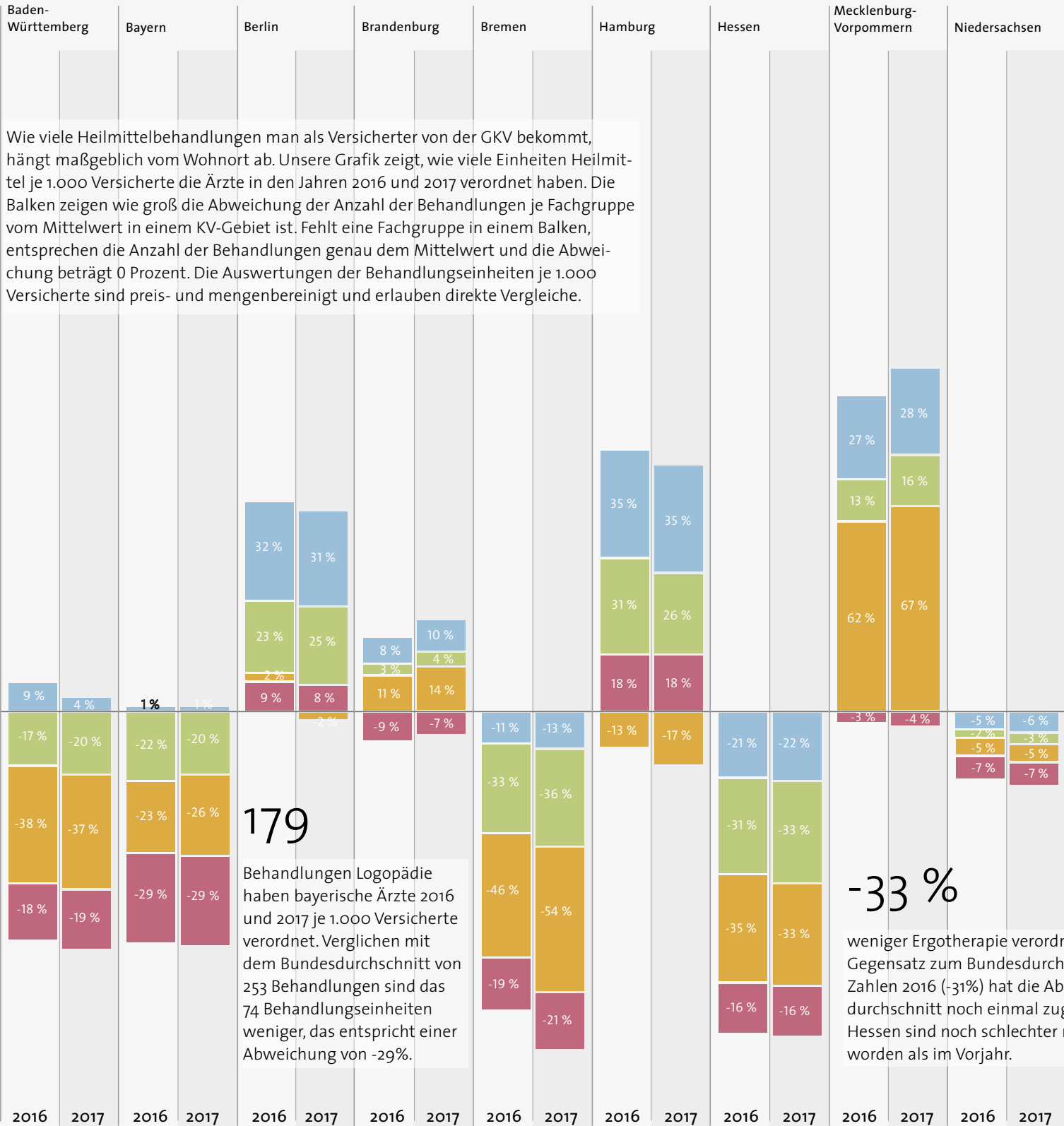
Fachärzte sprechen sich für Direktzugang aus

Der Berufsverband der Fachärzte für Physikalische und Rehabilitative Medizin steht dem Direktzugang in der Physiotherapie positiv gegenüber. In einem Diskussionspapier plädieren sie für „eine verbesserte Zusammenarbeit mit den therapeutischen Berufsgruppen und ein gemeinsames Streiten für eine medizinisch sinnvolle Versorgung“. Es bestehe ein „nicht weiter zu tolerie-

render therapeutischer Engpass insbesondere im Bereich der Physiotherapie“, so die Fachärzte weiter. Ein zeitnaher Therapiebeginn, die Umsetzung von verordneten Behandlungsfrequenzen sowie die Übernahme von Hausbesuchen sei zunehmend gefährdet und damit auch ein Problem der grundsätzlichen und zeitnahen Patientenversorgung. **mehr: <https://tinyurl.com/ycag4cx5>**

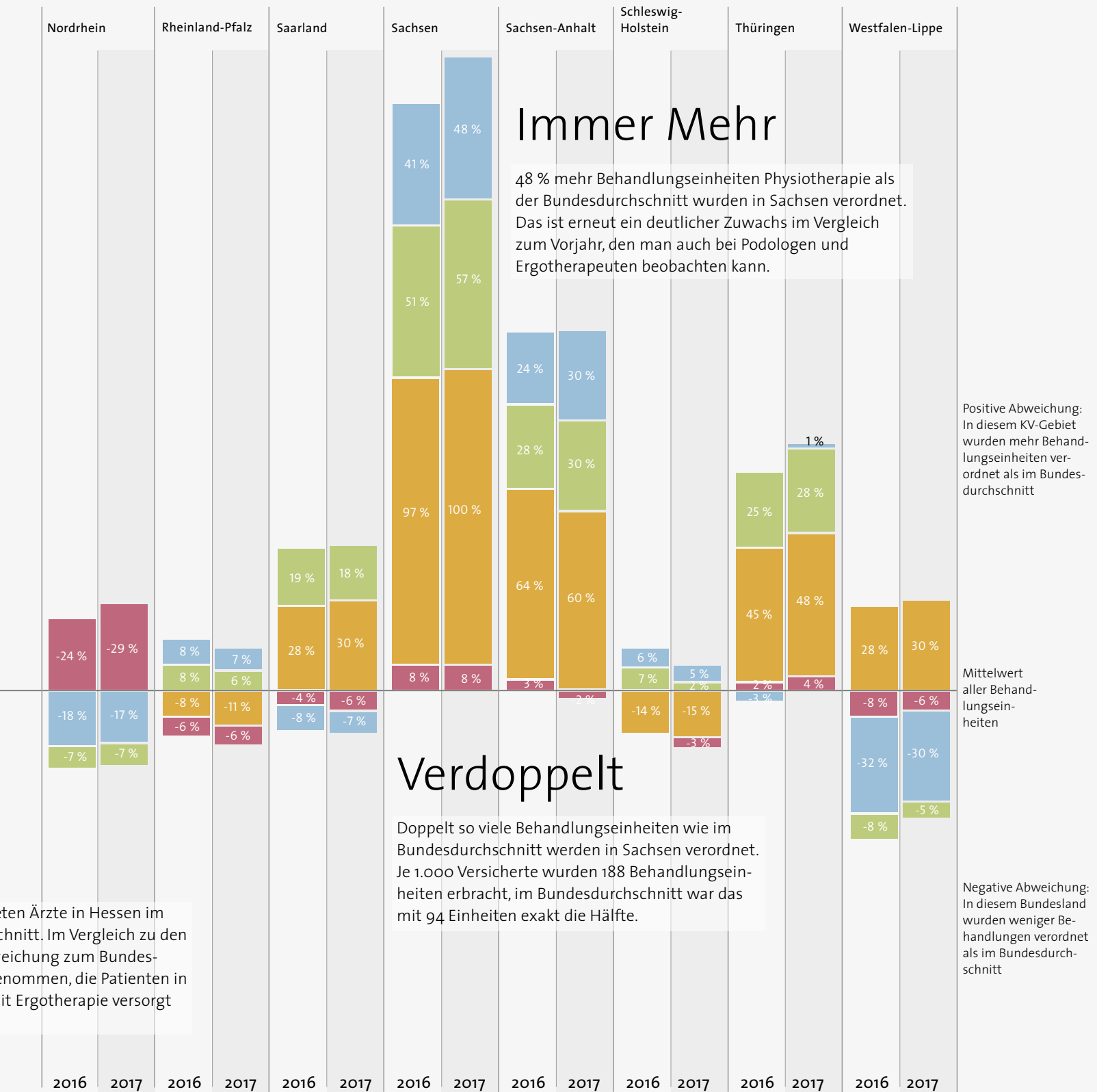


Die großen Unterschiede | Heilmittelbranche in



■ Physiotherapie
 ■ Ergotherapie
 ■ Logopädie
 ■ Podologie

Zahlen

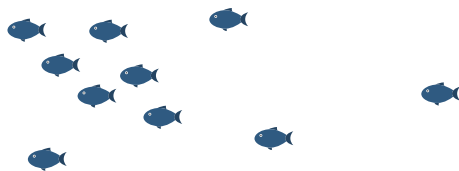


ten Ärzte in Hessen im Schnitt. Im Vergleich zu den eichung zum Bundes- enommen, die Patienten in it Ergotherapie versorgt

Der Status-quo-Fehler der Berufsverbände

Zukunftsperspektiven und Selbstverwaltung besser offen diskutieren

Über das Thema Selbstverwaltung der Heilmittelerbringer lässt sich trefflich diskutieren. Allerdings gibt es immer wieder Verbände, die genau eine solche Diskussion mit einseitigen Stellungnahmen verhindern. Das ist sowohl für die jeweiligen Verbände wie für alle Therapeuten gleichermaßen schlecht. Warum also lassen wir nicht endlich eine offene Diskussion zu?



- Samuelson, W., & Zeckhauser, W. (1988) Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1, 7–59.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L. & Thaler, R. H. (1991). Anomalies: The endowment effect, loss aversion, and the status quo bias. *The Journal of Economic Perspectives*, 5 (1), 193–206.
- DORSCH, Lexikon der Psychologie, hogrefe – online Abruf am 21.11.2018

Die Debatte über eine mögliche Selbstverwaltung der Therapeuten nimmt langsam aber stetig Fahrt auf. Es gibt in fast allen Bundesländern Initiativen, die für die Bildung einer Selbstverwaltung eintreten. Und wir haben hier in **up** immer wieder dazu aufgerufen, die Möglichkeiten einer Selbstverwaltung zu diskutieren und gegebenenfalls zu unterstützen.

Von vielen – auch gerade jungen Kollegen – wird das gern angenommen. Denn gerade sie verstehen sehr wohl, dass die Frage nach einer Selbstverwaltung der Therapeuten auch immer eine Frage nach der Zukunftsperspektive der ganzen Branche ist – die dringend ergebnisoffen diskutiert werden muss.

Viele Verbände stellen sich gegen Selbstverwaltung ...

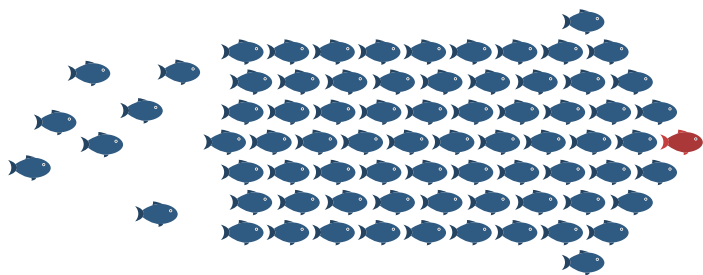
Umso überraschender ist es, dass in diesem Jahr zahlreiche Verbände Stellungnahmen veröffentlicht haben, in denen sie sehr klar und deutlich, oft auch ausdrücklich im Namen des Vorstands, der Idee einer Selbstverwaltung eine Absage erteilen. Und zwar ohne, dass es zuvor eine grundlegende Debatte innerhalb des jeweiligen Verbandes gegeben hätte. Die bislang veröffentlichten Stellungnahmen dieser Verbände verhindern so das, was eigentlich dringender denn je nötig wäre: Junge Kollegen und Nicht-Mitglieder durch eine offenen Gesprächskultur davon zu überzeugen, dass es sich lohnt, in einem Verband mitzuarbeiten – und damit eine Diskussion um die Zukunft der Heilmittelbranche auch gerade mit diesen Nicht-Mitgliedern ausdrücklich zu fördern.

... andere unterstützen eine Diskussion darüber

Nicht das wir uns falsch verstehen, es gibt auch Verbände, die sich inzwischen mal mehr, mal weniger ausdrücklich für eine Diskussion über die Selbstverwaltung engagieren, ganz offen und klar zum Beispiel Physio-Deutschland, immerhin der mitgliederstärkste Verband von Physiotherapeuten in Deutschland. Auch einige kleinere Verbände ziehen eine Selbstverwaltung der Therapeuten in Erwägung, auch wenn man sich noch nicht öffentlich dazu bekennen mag.

Erklärungen aus der Psychologie

Bleibt die Frage, warum es Verbände gibt, die nicht einmal über das Thema Selbstverwaltung sprechen wollen. Psychologen erklären das mit dem status-quo-bias, auf Deutsch dem „Status-quo-Fehler“. Dieser beschreibt die Tendenz, „in Entscheidungs- und Wahlsituationen nichts zu unternehmen oder eine getroffene Entscheidung beizubehalten, also im Status quo zu



verweilen“, so eine Erläuterung aus dem DORSCH, dem Lexikon der Psychologie. Dabei wird im Zweifel lieber der aktuelle Zustand beibehalten, bevor man sich in eine womöglich ungewisse Zukunft begibt.

Zudem zeigen laut DORSCH zahlreiche Untersuchungen: „Je mehr Alternativen zur Auswahl stehen, je weniger Wissen über die Alternativen und deren Konsequenzen vorhanden ist, desto stärker ist der Status-quo-Fehler ausgeprägt.“ Eine Erklärung für den Status-quo-Fehler ist die unspezifische Angst, etwas zu Verlieren (Verlustaversion), da der Status quo häufig den Vergleichspunkt darstellt, von dem aus mögliche Veränderungen entweder als Verlust oder Gewinn eingeschätzt werden (Kahneman et al. 1991).

Verbände stellen sich selbst ins Aus

Jetzt wird deutlich, warum Verbände sich selbst schaden, wenn sie sich nicht zum Motor der Diskussion um eine mögliche Selbstverwaltung der Heilmittelbranche machen. Schließlich gibt es wirklich niemanden, der aktuell findet, dass der Status quo der Heilmittelbranche in dieser Form erhaltenswert ist. Bereits heute sind nicht einmal mehr 30 Prozent aller Therapeuten in Verbänden vertreten. Wenn ein Verband jetzt lieber den aktuellen Zustand erhalten will, als über zukünftige neue Strukturen zu reden, dann wird der Mitgliederschwund weiter anhalten.

Therapeuten übernehmen Initiative

Und auch wenn das einige Verbände anders sehen: Die Änderungen in den vergangenen drei bis vier Jahren waren sicherlich nicht überwiegend großartiger Verbandsarbeit geschuldet, sondern wurden maßgeblich von Therapeuten befördert, die sich nicht zu schade waren den Status quo in Frage zu stellen, mit Kreide zu malen, Fahrrad zu fahren, Spahn frontal anzugehen oder als Bundestagsabgeordneter notfalls auch die eigenen Parteikollegen anzugreifen.

Wenn Verbände sich weiterhin als Bewahrer der aktuellen Strukturen positionieren, dann werden sie durch stetigen Mitgliederschwund immer weiter in die Minderheit geraten. Das kann nicht im Sinne einer starken Vertretung der Heilmittelbranche sein, insofern kann man sich nur wünschen, dass Verbände aufhören ihren Mitgliedern zu erklären, was sie zu denken haben, und endlich anfangen zu reden: Verbände mit ihren Mitgliedern, Verbände mit Verbänden, Verbände mit Nicht-Mitgliedern, Therapeuten untereinander. Höchste Zeit den Status-quo-Fehler zu beerdigen und gemeinsam eine selbstbestimmte Zukunft zu gestalten. ■

[bu]



Quereinsteiger (w/m/d) für städtische Kitas gesucht.

NEU!
Auch für Ganztags-
grundschulen

Die Stadt Stuttgart ist mit mehr als 19.000 Mitarbeitern der viertgrößte Arbeitgeber der Region Stuttgart. Besonders wichtig ist uns die Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Für unsere rund 200 Tageseinrichtungen für Kinder und Ganztagsgrundschulen suchen wir pädagogische Fachkräfte (w/m/d) für Kinder von 8 Wochen bis 14 Jahren.

Was Sie erwartet:

Ihre berufliche Veränderung führt Sie in einen pädagogischen Rahmen, in dem Kinder und Jugendliche ihre Potenziale ausschöpfen können. Das ist kreativ, spannend, herausfordernd und bietet Ihnen Raum für die Ausgestaltung eigener Schwerpunkte. Unser Konzept **„Einstein in der Kita“** bietet Ihnen dabei einen Leitfaden, auch in der Arbeit mit Schulkindern.

Was wir bieten:

- Vergütung nach dem TVöD SuE
- unbefristeter Arbeitsvertrag nach Abschluss der Qualifikationen im Bereich Pädagogik und Entwicklungspsychologie im Umfang von 25 Tagen und einer 2-jährigen Berufstätigkeit (diese Fortbildungen werden von uns als Arbeitgeber kostenfrei angeboten und erfolgen während der Arbeitszeit)
- sicherer und zukunftsorientierter Arbeitsplatz
- preisgünstige Personalzimmer in Stuttgart
- Arbeitsplätze im gesamten Stadtgebiet in Krippen, Kitas, Schülerhäusern und Ganztagsgrundschulen
- Voll- oder Teilzeit
- stark vergünstigte Monatsfahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr
- vielfältige Weiterbildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten bis Entgeltgruppe S18 TVöD (in Fach- oder Führungskarriere)

Wen wir suchen (w/m/d):

Physio- und Ergotherapeuten, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten Krankengymnasten, Logopäden, Hebammen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Entbindungspfleger, Haus- und Familienpfleger sowie Dorfhelfer, Lehramt an Grund- und Haupt- oder Sonderschulen (1. Staatsexamen). Erfahrung in der Betreuung von Kindern im Alter von 0–14 Jahren ist wünschenswert.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung unter Angabe der **Kennzahl:**

51-TE/0028/2018 an personalgewinnung.jugendamt@stuttgart.de oder an das Jugendamt der Landeshauptstadt Stuttgart, Personalgewinnung und -marketing, Wilhelmstraße 3, 70182 Stuttgart.

Alle offenen Stellen der städtischen Kitas und Ganztagsgrundschulen finden Sie unter: www.firstbird.com/de/jugendamt-stuttgart/

Für weitere Informationen: www.stuttgart.de/komm-zu-uns

STUTTGART



Landeshauptstadt Stuttgart
Jugendamt

Berufsgenossenschaft ändert Tarife für Praxisinhaber

Physio-, Ergotherapeuten und Podologen zahlen mehr, Logopäden weniger

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat die Inhaber von Heilmittelpraxen darüber informiert, dass ab dem 1. Januar 2019 neue Tarife gelten. Diese werden zur Folge haben, dass Inhaber von Physio-, Ergotherapie- und Podologie-Praxen zukünftig mehr Geld für den Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft zahlen müssen. Dagegen wird der Versicherungsbeitrag für Stimm-, Sprech- und Sprachpraxen sinken.

Den Bescheid über die Änderung des Gefahrrentarifs haben alle Heilmittelerbringer erhalten, die nach § 2 Nr. 9 SGB VII pflichtversichert sind. Einige Praxisinhaber haben bereits dagegen Widerspruch eingelegt. Es gebe keine „Merkmale, die eine veränderte oder erhöhte Gefährdung meiner Person und meiner Mitarbeiter erkennen lassen“, heißt es beispielsweise in einem von mehreren Widerspruchsschreiben, die aktuell im Internet kursieren.

In einer Stellungnahme schreibt die BGW dazu, dass Physio- und Ergotherapeuten in der Vergangenheit mit risikoärmeren Unternehmensarten in einer gemeinsamen Tarifstelle geführt wurden. Doch entspräche „ihr Verhältnis aus Entschädigungsleistungen und Entgelten schon über einen längeren Zeitraum nicht mehr der niedrigeren Tarifklasse.“

Anhebung der Gefahrenklasse

Den Beiträgen liegt der sogenannte Gefahrntarif zugrunde. Den muss die BGW alle sechs Jahre neu prüfen (siehe Box Hintergrund). Durch die Anhebung gilt ab dem 1. Januar 2019 für Praxen der Physio- und Ergotherapie sowie für Podologie die Gefahrklasse 4,38 anstelle von bisher 3,74. Logopädiepraxen kommen dagegen mit 2,41 auf eine deutlich niedrigere Gefahrklasse als zuvor (3,74). Der neue Gefahrntarif wirkt sich laut BGW erstmals im Frühjahr 2020 bei der Beitragsrechnung für das Jahr 2019 aus.

Berechnung des BGW-Beitrages

Die konkrete Berechnung des zukünftigen BGW-Versicherungsbeitrags kann im Prinzip jeder Praxisinhaber selbst vornehmen. Die Berechnungsregeln werden beispielsweise in den BGW-Mitteilungen erläutert: Die Entgelte aller Beschäftigten (bzw. der Versicherungssumme) multipliziert mit der gerade veränderten Gefahrklasse mal Beitragsfuß geteilt durch 1.000 ergibt den an die BGW zu bezahlenden Betrag.

Eine Musterberechnung auf Basis der Beiträge für das Jahr 2017 (BGW-Beitragsfuß für nicht gemeinnützige Unternehmen: 2,09), umgerechnet auf 1.000 Euro Entgelt der Versicherten, sieht so aus:

Beispiel für eine Physiotherapiepraxis
(gilt auch für Ergotherapeuten und Podologen)
(Gefahrtarifstelle alt: 6, neu: 7)

Nach altem Gefahrntarif:

$1.000 \text{ Euro} \times 3,74 \times 2,09 : 1.000 = 7,82 \text{ Euro}$

Nach neuem Gefahrntarif:

$1.000 \text{ Euro} \times 4,38 \times 2,09 : 1.000 = 9,15 \text{ Euro}$

Bei der Zahlung von 10.000 Euro Gehältern im Jahr beläuft sich der Beitrag auf 91,50 Euro gegenüber 78,20 Euro nach altem Tarif, bei 100.000 Euro liegt der Beitrag bei 915 Euro gegenüber 782 Euro pro Jahr.

Beispiel für eine Logopädie-Praxis
(Gehaltstarifstelle alt: 6, neu: 6)

Nach altem Gefahrntarif:

$1.000 \text{ Euro} \times 3,74 \times 2,09 : 1.000 = 7,82 \text{ Euro}$

Nach neuem Gefahrntarif:

$1.000 \text{ Euro} \times 2,41 \times 2,09 : 1.000 = 5,04 \text{ Euro}$

Für Logopäden verringert sich der BGW-Beitrag ab Januar 2019 also bei Zahlung von 10.000 Euro Gehältern im Jahr von 78,20 auf 50,40 Euro, bei 100.00 Euro liegt der Beitrag entsprechend nur noch bei 504 statt 782 Euro. ■ [ks]

Hintergrund

In der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es keinen einheitlichen Beitrag. Und das hat einen Grund: Die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Branchen sind sehr unterschiedlich. Bei der BGW sind rund 640.000 Unternehmen mit über 8,4 Millionen Beschäftigten versichert – sie arbeiten in Kliniken, Altenheimen und Friseursalons genauso wie in therapeutischen Praxen, Apotheken oder in der Fußpflege. Die Einstufung in Gefahrklassen spiegelt das spezifische Risiko eines Tätigkeitsfelds wider, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zu erleiden: Je höher das Risiko, desto höher die Gefahrklasse. (Quelle: bgw-online.de)

Weitere Informationen unter www.bgw-online.de Suchbegriff: Gefahrntarif

Aufruf zur Therapieforschung!

Machen 1.000 Praxen mit?

Immer wieder fordern G-BA, Krankenkassen, Ärzte und auch Therapeuten selbst den Wirksamkeitsnachweis für die Heilmitteltherapie. Doch Heilmittel-Forschung führt in Deutschland noch ein Schattendasein. Wie wäre es, wenn wir das ändern? Haben Sie Lust, mit Ihrer Praxis mitzumachen?

Heilmittelforschung ist in Deutschland noch immer eine schwierige Sache. Ein Großteil der Heilmitteltherapie findet im Bereich der ambulanten Praxen statt, dort Teilnehmer für großangelegte Studien zu finden, könnte ein Problem darstellen. Das jedenfalls glauben einige Wissenschaftler (alles keine Therapeuten), die maßgeblich über die Verteilung von Forschungsgeldern aus dem System der GKV zu entscheiden haben. So wurde ein Antrag auf mehrere Millionen Forschungsgelder für Heilmitteltherapie-Forschung auch mit der Begründung abgelehnt, ein Projekt, das auf den Behandlungsdaten von 1.000 Praxen aufbaue, sei vollkommen unrealistisch.

Den Antrag gestellt hat federführend das Deutsche Institut für Therapieforschung (DIT), zusammen mit Partnern von Krankenkassen, Versorgungsforschern, Universitäten.



Mitmachen und selbst profitieren

Damit der Antrag erneut gestellt werden kann, suchen wir Praxen, die die Idee spannend finden, sich an einem Forschungsprojekt zu beteiligen. Sie werden die Möglichkeit haben, herauszufinden, welche Therapie in ihrer Praxis welchen Effekt hat und wie die eigene Praxis im Vergleich zu anderen behandelt. Dazu werden die Praxen kostenlose Schulungen und Unterlagen erhalten, die es ihnen ermöglichen, die eigenen Therapie systematisch weiterzuentwickeln und gleichzeitig daran mitzuarbeiten, die größte Forschungsdatenbank für Heilmitteltherapie aufzubauen.

Zunächst geht es nur darum, zu beweisen, dass mindestens 1.000 Praxen (Physio-, Ergotherapie, Podologie und Stimm-, Sprech-, Sprachtherapie) grundsätzlich unverbindlich ihre Bereitschaft erklären, sich an einem solchen Projekt zu beteiligen. Interessierte Praxen können ihre Interessensbekundung online unter www.therapie-forschung.org dokumentieren. Egal welche Fachrichtung, egal wie groß oder klein Ihre Praxis ist, zeigen Sie heute schon ihr Interesse an Heilmitteltherapie-Forschung. Sie werden über den Fortgang des Projektes informiert. ■

[bu]



Das Deutsche Institut für Therapieforschung (DIT) ist eine gemeinnützige GmbH, deren Ziel es ist, Gelder für die Heilmitteltherapie-Forschung zu akquirieren. Gegründet und finanziert von **Buchner & Partner** soll das DIT die finanziellen und organisatorischen Grundlagen für mehr Therapieforschung schaffen.

Alles auf Urlaub

Das müssen Arbeitgeber wissen

Urlaub ist die schönste Zeit im Jahr – und in jeder Praxis schon mal Anlass für Streit. Häufige Ursache: Mythen und Irrtümer, die sich rund um das Thema ranken. Damit räumen wir in diesem Themenschwerpunkt auf und zeigen Ihnen, welche Rechte Ihre Mitarbeiter aber auch Sie als Arbeitgeber haben. Ganz aktuell: Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshof zum Verfallen und Vererben von Urlaubstagen. Doch selbst wenn rechtlich alles klar ist, bleiben Verteilungskämpfe oft nicht aus – insbesondere um Brückentage. Wir zeigen Ihnen, wie diese 2019 liegen und geben Ihnen Tipps, wie Sie Streitereien um die Urlaubsverteilung verhindern.



Erst wenn Mitarbeiter „aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage“ darauf verzichten, verfallen die Urlaubstage.



Mitarbeiter zum Urlaub zwingen?

EuGH-Urteile verändern die Regeln

Urlaubstage verfallen nicht automatisch und sie können sogar vererbt werden – mit diesen beiden Entscheidungen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) jüngst die Rechte der Arbeitnehmer in Sachen Urlaub gestärkt. Wichtige Änderungen, besonders für Arbeitgeber in der Heilmittelbranche – wo jeder Urlaubstag bei nicht enden wollendem Patientenstrom und gleichzeitigem Fachkräftemangel schnell zu Engpässen in der Praxis führt. Aber müssen Sie Mitarbeiter jetzt zum Urlaub zwingen?

Der Januar war besonders hektisch, das hat sich noch in den Februar und März fortgesetzt. Urlaub? Ganz schwierig. Ab April war dann ein Therapeut lange krank, seit August ist eine Mitarbeiterin in Mutterschutz. Schon ist das Jahr fast zu Ende und die Angestellten schieben einen Berg ungenutzter Urlaubstage vor sich her. Was tun? Bisher galt die Regelung, dass sich die Arbeitnehmer selbst dafür verantwortlich waren, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen, sodass er nicht verfällt. Das hat sich jetzt geändert.

Urlaubsgelegenheit nachweisen

Mit seinem Urteil vom 6. November nimmt der Europäische Gerichtshof Arbeitgeber beim Thema Urlaub stärker in die Pflicht. Denn der Anspruch auf die Urlaubstage erlischt nicht mehr allein deswegen, weil Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt haben. Vielmehr entschied der EuGH: „Diese Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt

wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber zu beweisen hat.“

Was nun eine „angemessene Aufklärung“ ist, wird vermutlich in Zukunft die Gerichte beschäftigen. Praxisinhaber tun aber sicher gut daran, die Mitarbeiter zum Jahresende hin an die verbleibenden Urlaubstage zu erinnern und sie dazu zu animieren, diese auch zu nehmen. Erst wenn Mitarbeiter „aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage“ darauf verzichten, verfallen die Urlaubstage.

Obwohl viele das meinen, wandern nicht genommene Urlaubstage übrigens nicht automatisch ins nächste Jahr. § 7 Bundesurlaubsgesetz sieht vor, dass nicht genommener Urlaub am Jahresende verfällt – es sei denn er konnte aus persönlichen, zum wie Krankheit, oder betrieblichen Gründen nicht angetreten werden. Dann gilt die Frist bis zum 31.3. des Folgejahres. Im Arbeitsvertrag lässt sich aber eine automatische Übertragung festhalten.

Urlaubsanspruch erben

Arbeitnehmer können sich den Jahresurlaub nicht ausbezahlen lassen, ihre Erben hingegen schon. Auch das hat der EuGH am 6. November 2018 entschieden. Denn mit dem Recht auf bezahlten Urlaub gehe auch eine finanzielle Komponente einher. Die Vergütung für den Urlaub geht damit in das Vermögen des Arbeitnehmers über und nach dessen Tod auf seine Erben. Stirbt ein Mitarbeiter, müssen Arbeitgeber den Erben die verbliebenen Urlaubstage ausbezahlen.



Zehn Urlaubs-Mythen entzaubert

Was wirklich stimmt – und was nicht

Irrtümer rund um den Urlaub sind wie Rotweinflecken auf der weißen Tischdecke – sie halten sich hartnäckig. Dabei gibt es in Deutschland für den Urlaub sogar ein eigenes Gesetz, das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Es gibt die Regeln um Urlaubsanspruch, Dauer, Zeitpunkt, Abgeltung usw. vor. Dennoch lassen sich einige Mythen schwer ausmerzen. Wenn Sie sich also das nächste Mal nicht ganz sicher sind, schauen Sie ins Bundesurlaubsgesetz – oder direkt hier:

Mythos 1 24 Tage Mindesturlaub

Dieser Irrglaube hat allerdings im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) selbst seinen Ursprung. Denn dort ist in § 3 von mindestens 24 Werktagen die Rede. Allerdings steht auch direkt darunter, dass dazu alle Kalendertage außer Sonn- und Feiertagen zählen – also auch die Samstage. Auf eine Fünf-Tage-Woche umgerechnet, ergibt sich somit ein Mindesturlaub von 20 Tagen. Auf diese vier Wochen bezahlten Jahresurlaub haben alle Arbeitnehmer ein Recht.

Mythos 2 Geld statt Freizeit

Wer lieber etwas mehr Geld in der Tasche hätte, kann sich seinen Urlaub aufsparen und auszahlen lassen, bevor der Anspruch verfällt. – Das hätte vielleicht der ein oder andere Mitarbeiter gern, aber so geht es nicht, denn der Urlaub dient dem Zweck der Erholung. Darauf weist auch der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 6. November nochmals hin: Der Sinn des bezahlten Jahresurlaubs bestehe darin „zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt“.

Fazit: Mitarbeiter können sich nicht weigern, ihren Urlaub zu nehmen, nur um ihn sich dann auszahlen zu lassen. Ausnahme: Der Urlaub kann wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden. Dann ist er abzugelten. (§ 7 BUrlG.)

Mythos 3 Kein Urlaubsanspruch während der Probezeit

Im ersten halben Jahr gibt es im neuen Job keinen Urlaub. – Das stimmt so nicht. Richtig ist, erst nach sechs Monaten im neuen Arbeitsverhältnis haben Arbeitnehmer Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub (§ 4 BUrlG). Kommt ein neuer Mitarbeiter also nach sechs Wochen auf Sie zu und möchte zeitnah zwei Wochen Ferien machen, steht ihm das nicht zu.

Mit jedem Monat, den der neue Mitarbeiter aber in der Praxis tätig ist, erwirbt er einen Urlaubsanspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubs (§ 5 BUrlG). Diesen Urlaub darf er dann auch nehmen. Eine Urlaubssperre während der Probezeit gibt es nicht. Für Praxisinhaber ist es sogar von Vorteil, wenn Mitarbeiter auch während der ersten sechs Monate ein paar Tage Urlaub nehmen. Sonst stehen alle Beteiligten nämlich vor der Herausforderung, den Urlaub in den Rest des Jahres zu quetschen. Ein Beispiel: Beginnt ein Angestellter im Mai in der Praxis und nimmt in der Probezeit keinen Urlaub, hat für den Rest des Jahres mindestens noch dreizehn Tage Urlaub zu nehmen. Da in den meisten Unternehmen mehr als der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub gewährt wird, wahrscheinlich sogar mehr.

Mythos 4 Jobben im Urlaub verboten

§ 8 BUrlG besagt, dass Arbeitnehmer „keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten“ dürfen. Angestellte

haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, um sich von der Arbeit zu erholen. Im Gegenzug haben Sie als Praxisinhaber aber auch ein Recht darauf, nach der freien Zeit einen erholten Mitarbeiter wiederzusehen. Für eine Nebentätigkeit während des Urlaubs gibt es also Einschränkungen.

Das schließt einen Nebenjob nicht grundsätzlich aus, zeigt aber Grenzen auf. Arbeitet Ihr Mitarbeiter im Urlaub ein paar Abende als DJ, dürfte das seiner Erholung nicht allzu viel schaden. Ist er hingegen zwei Wochen am Stück als Erntehelfer unterwegs, sieht das schon anders aus. Am besten suchen Sie in diesem Fall das Gespräch. Unter Umständen muss er sogar Ihre Erlaubnis für eine Nebentätigkeit einholen. Mehr dazu finden Sie ab Seite 36.

Mythos 5 Es entscheidet allein der Arbeitgeber

Auch das stimmt so nicht. Zwar haben Sie als Praxischef in Sachen Urlaub das letzte Wort. Sie können Ihre Mitarbeiter aber nicht dazu zwingen, Urlaub nur in kleinen Häppchen zu nehmen. Im § 7 BUrlG heißt es: „Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren“. Arbeitgeber können zwar aus dringenden betrieblichen Gründen auf eine Teilung des Urlaubs bestehen, ein Teil muss aber aus mindestens zwei Wochen zusammenhängendem Urlaub bestehen. Im Bundesurlaubgesetz sind zwölf aufeinander folgende Werktage genannt. Bei einer Fünf-Tage-Woche sind es entsprechend zehn Werktage.

Mythos 6 Arbeitgeber haben bei Betriebsferien freie Hand

Nicht ganz. Haben Sie sich dafür entschieden, die Praxis zum Beispiel im Sommer zu schließen, dürfen Sie das zwar, es müssen aber betriebliche Gründe dafür vorliegen – etwa das zu dieser Zeit keine oder kaum Patienten zu Ihnen kommen, es für die Mitarbeiter also nichts zu tun gibt.

Es ist zwar nicht rechtlich verbindlich geregelt, aber Sie sollten Betriebsferien mindestens sechs Monate vorher ankündigen. Denn die Mitarbeiter müssen dafür Urlaubstage einplanen. Entscheiden Sie sich spontan und ein Mitarbeiter hat keinen Resturlaub mehr, müssen Sie ihn für die Zeit bezahlt von der Arbeit freistellen.

Mythos 7 Betriebsferien dürfen so lange sein, wie nötig

Arbeitgeber dürfen Betriebsferien festlegen, aber dabei nicht über den kompletten Urlaub der Mitarbeiter bestimmen. Hier sagt § 7 BUrlG ganz klar: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“.

Es müssen also noch Urlaubstage übrigbleiben, die die Mitarbeiter nach ihren eigenen Wünschen nehmen können.

Mythos 8 Bewilligter Urlaub lässt sich nicht zurücknehmen

Das ist fast richtig. Nur in Ausnahmefällen können Arbeitgeber einmal bewilligten Urlaub widerrufen, etwa wenn so viele Kollegen krank sind, dass die Praxis sonst schließen müsste. Entstehen den Mitarbeitern Kosten für Stornierung oder Umbuchung von Flügen, Hotel, etc., müssen Praxisinhaber diese übernehmen. Überlegen Sie daher genau, bevor Sie Urlaub genehmigen.

Ist der Urlaub bereits angetreten und Sie möchten, dass ein Mitarbeiter vorzeitig in die Praxis zurückkehrt, ist das noch schwieriger durchzusetzen. Hier zahlt sich eher ein gutes Verhältnis zu den Angestellten aus, die im absoluten Notfall dann vielleicht doch bereit sind, zu helfen. Entstehen Kosten, gehen diese natürlich auch zulasten des Arbeitgebers.

Mythos 9 Heiligabend und Silvester sind halbe Feiertage

Nein. Im Gegensatz zum ersten und zweiten Weihnachtstag sowie Neujahr zählen weder Heiligabend noch Silvester zu den gesetzlichen Feiertagen. Das heißt, wer frei haben möchte, muss Urlaub nehmen. Gewähren Praxisinhaber den Mitarbeitern auch so einen ganzen oder halben freien Tag, ist das allein ihre Entscheidung. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben Angestellte nicht. Sind an den beiden Tagen Betriebsferien, müssen Praxisinhaber dies ankündigen und die Mitarbeiter entsprechend Urlaubstage dafür aufwenden.

Tipp: Wenn Sie Heiligabend und Silvester frei geben, weisen Sie darauf hin, dass die Freistellung nur für dieses Jahr gilt. Ansonsten haben die Mitarbeiter nach drei Jahren in Folge aufgrund der sogenannten betrieblichen Übung auch in Zukunft einen Anspruch darauf.

Mythos 10 Spontan-Urlaub rechtfertigt keine Kündigung

Doch. Entscheiden sich Mitarbeiter eigenmächtig, Urlaub zu nehmen oder ihren Urlaub zu verlängern, kann das ein Kündigungsgrund sein. Denn ist ihre Anwesenheit in der Praxis aus betrieblichen Gründen erforderlich, können Sie den spontanen Urlaubsantrag ablehnen.

Erscheinen die Mitarbeiter dann dennoch nicht zur Arbeit, verstoßen sie gegen ihre vertraglichen Pflichten. Das rechtfertigt sogar eine fristlose Kündigung, wie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (AZ 8 Sa 87/18) im Fall einer Controllerin geurteilt hat, die eigenmächtig ihren Urlaub um einige Tage verlängert hatte.



Weltreise, Pflege, Todesfall

Bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Gründen

Beim Thema Urlaub geht es meist um den bezahlten Jahresurlaub. Es gibt aber auch die unbezahlte Freistellung. Diese ist für Mitarbeiter natürlich weit weniger attraktiv, in manchen Situationen aber ein wichtiger Ausweg oder eine Ergänzung, wenn der „normale“ Urlaub bereits aufgebraucht ist.

Unbezahlter Urlaub ist – wie der Name schon sagt – eine Freistellung von der Arbeit, während der Angestellte kein Gehalt bekommt. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber weiter bestehen. Unter bestimmten Umständen haben Mitarbeiter ein Recht darauf. In anderen Fällen ist es die Entscheidung des Praxisinhabers, ob er diesen gewährt oder nicht.

Betreuung kranker Kinder

In einigen Fällen haben Mitarbeiter ein Recht auf unbezahlte Freistellung, etwa um sich um kranke Kinder (bis zwölf Jahren) zu kümmern. Pro Jahr und Kind sind das zehn freie Tage, ab drei Kindern maximal 25. Da dies für beide Elternteile gilt, steht Alleinerziehenden die doppelte Zeit zu. Ob die Mitarbeiter in dieser Zeit eine Lohnfortzahlung erhalten, ist im Arbeitsvertrag geregelt. Arbeitgeber können bis zu fünf Tage bezahlten Sonderurlaub genehmigen.

Sonderfall: Ist ein Kind unheilbar erkrankt, haben die Eltern sogar einen unbefristeten Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Pflege von Angehörigen

Wird ein naher Angehöriger plötzlich pflegebedürftig, haben Arbeitnehmer das Recht auf bis zu zehn Tage unbezahlte Freistellung von der Arbeit, um ihn zu pflegen oder eine Pflege zu organ-

isieren (§ 2 Pflegezeitgesetz). Dauert die Pflege länger, haben Angestellte sogar Anspruch auf bis zu sechs Monate Freistellung. Das gilt allerdings nur in Unternehmen mit mindestens 15 Angestellten. Nahe Angehörige sind neben den Eltern u. a. auch Schwiegereltern, Geschwister und natürlich Ehe- bzw. Lebenspartner.

Elternzeit

Auch die Elternzeit ist eine Art unbezahlter Urlaub. Denn in dieser Zeit bleibt das Beschäftigungsverhältnis bestehen, der Mitarbeiter ist aber von der Arbeit freigestellt. Auch wenn häufig davon die Rede ist, dass Vater oder Mutter Elternzeit „beantragen“, ist die Formulierung nicht ganz richtig. Denn sie erweckt den Eindruck, als müsste diese vom Arbeitgeber genehmigt werden. Dem ist aber nicht so. Die Mitarbeiter müssen Sie lediglich fristgerecht darüber informieren, wann Sie in Elternzeit gehen. Was genau dabei zu beachten ist, haben wir vor ein paar Monaten in der **up-Ausgabe 8-2018** ausführlich erklärt.

Vor- und Nachteile abwägen

Möchte ein Mitarbeiter unbezahlten Urlaub nehmen, ist es ganz alleine Ihre Entscheidung, ob Sie ihn genehmigen oder nicht – sei es für die Weltreise oder zur Renovierung des Hauses. Stimmen Sie zu, haben Sie zudem den Vorteil, dass das Beschäftigungsverhältnis bestehen bleibt. Sie verlieren den Mitarbeiter also nicht ganz. Überlegen Sie es sich dennoch gut. Denn wenn Sie einmal der Freistellung zustimmen, dürfen Sie sie anderen Mitarbeitern dann nicht verwehren. Das besagt der Gleichstellungsgrundsatz.



Bezahlter Sonderurlaub

Neben dem bezahlten Jahresurlaub und der unbezahlten Freistellung gibt es noch eine weitere „Urlaubs“-Variante: den bezahlten Sonderurlaub. Er ist in § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) festgehalten. Dort heißt es: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Das BGB ist hier also nicht besonders konkret. Es sind aber u. a. folgende Regelungen üblich:

- ▶ **Geburt des Kindes (1 Tag)**
- ▶ **Hochzeit (1 Tag)**
- ▶ **Tod des Ehe-/Lebenspartners (3 Tage)**
- ▶ **Tod eines nahen Angehörigen (1 Tag)**
- ▶ **Persönliche Unglücksfälle, z. B. Brand (1 Tag)**
- ▶ **Berufung als Schöffe oder Zeuge vor Gericht**

Tipps: Sonderurlaub im Arbeitsvertrag regeln

Um Unklarheiten zu vermeiden, können Arbeitgeber im Arbeitsvertrag regeln, wann die Mitarbeiter bezahlten Sonderurlaub beantragen können. Sie können zudem festhalten, dass die Regelungen des Paragraphen 616 BGB nicht gelten.

Sozialversicherungsbeiträge entfallen

Während eines unbezahlten Urlaubs fließt kein Lohn. Als Arbeitgeber müssen Sie somit auch keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Für den ersten Monat bleibt der Versicherungsschutz der freigestellten Mitarbeiter dennoch bestehen. Danach müssen sie sich selbst versichern.

Urlaubsanspruch läuft weiter

Auch während einer unbezahlten Freistellung erwerben Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub. Selbst wenn ein Mitarbeiter deswegen mehrere Monate nicht arbeitet, steht ihm sein kompletter Jahresurlaub zu. Denn für den Urlaubsanspruch ist nur entscheidend, dass das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht, und nicht, ob eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Nicht vergessen:

Erklärung zur Urlaubskürzung während Elternzeit

Während der Elternzeit ruht zwar das Beschäftigungsverhältnis, es besteht aber weiter. Darum erwerben auch diese Mitarbeiter weiterhin Anspruch auf bezahlten Urlaub. Ist eine Mitarbeiterin für drei Jahre in Elternzeit, steht ihr für diese Zeit der gleiche Urlaub zu, als hätte sie gearbeitet. Arbeitgeber haben aber das Recht, den Urlaub während der Elternzeit zu kürzen – und zwar um ein Zwölftel des Jahresurlaubs pro Monat Elternzeit. Wichtig: Die Kürzung bedarf einer Erklärung durch den Arbeitgeber und geschieht nicht automatisch.





Jeder darf mal So wird Urlaub gerecht verteilt

Wer sich einen Frühbucher-Rabatt, die besten Plätze auf dem Camping-Platz oder eines der beliebten Ferienhäuser direkt am Meer sichern möchte, beginnt früh mit der Urlaubsplanung. Andere sind lieber spontan, setzen sich einfach ins Auto und fahren los. Sie möchten kurzfristig entscheiden, wann die schönste Zeit des Jahres beginnt. Damit es nun nicht zu Konflikten im Team kommt, sind Praxischefs als Vermittler gefragt.

Fühlen sich Mitarbeiter beim Thema Urlaub benachteiligt, sorgt das schnell für schlechte Stimmung im Team. Das lässt sich verhindern, wenn in Sachen Urlaub klare Regeln gelten. Legen Sie diese fest und setzen Sie sie durch:

Gleiches Recht für alle

Mit einem der Therapeuten sind Sie auch privat befreundet, darum bekommt er immer dann Urlaub, wenn er möchte. Das geht natürlich nicht. Wenn Sie Regeln aufstellen, lautet die erste: Die Regeln gelten für alle! Achten Sie auch darauf, dass sich nicht manche Mitarbeiter immer von anderen unterbuttern lassen. Denn den einen fällt es leichter, die eigenen Bedürfnisse durchzusetzen, als den anderen.

Wer kann gleichzeitig im Urlaub sein?

Es kann immer nur eine begrenzte Zahl von Mitarbeitern gleichzeitig frei nehmen. Als Praxischef entscheiden Sie, wie viele das

sind. Berücksichtigen Sie dabei, dass natürlich auch in der Urlaubszeit jemand krank werden kann. Gibt es Mitarbeiter, die sich nur gegenseitig vertreten können, etwa weil sie die gleiche Spezialisierung haben, müssen Sie auch das berücksichtigen. Schließlich dürfen die Fristen zwischen den Behandlungen nicht überschritten werden.

Tipp: Hängen Sie im Gemeinschaftsraum einen Kalender auf. Dort wird der Urlaub eingetragen. So haben alle die Übersicht, welche Tage noch frei und welche bereits vergriffen sind. Daneben hängen Sie eine Liste mit den Regeln rund um die Urlaubsvorgabe. (Beispiel siehe Seite 17)

Alle Urlaubswünsche werden berücksichtigt

Am 2. Januar steht ein Mitarbeiter vor Ihnen und präsentiert seine Urlaubsanträge für das gesamte Jahr. Sämtliche Brückentage hat er sich gleich mit gesichert. Natürlich ist es verständlich, dass Mitarbeiter vorausplanen möchten. Aber das darf nicht auf Kosten der Kollegen gehen. Ein Ausweg: Legen Sie einen Stichtag fest, bis zu dem jeder seine Urlaubswünsche äußern kann. Gibt es keine Probleme, ist der Urlaub schnell geregelt. Möchten mehrere Mitarbeiter zur gleichen Zeit frei haben, sollen diese eine einvernehmliche Lösung finden. Können Sie das nicht oder merken Sie, dass einer immer den Kürzeren zieht, greifen Sie ein.



Langfristig planen und spontan bleiben

Ihre Mitarbeiter mit Kindern wissen im September schon, wann im Juni nächsten Jahres die Sommerferien beginnen. Sie können und müssen Urlaube und Kinderbetreuung rechtzeitig planen. Jüngere Kollegen widerstrebt es hingegen, sich schon Monate im Voraus an feste Daten zu binden. Um die Harmonie im Team zu erhalten und alle zufriedenzustellen, sollten Sie flexibel bleiben. Erlauben Sie es den Mitarbeitern sowohl, sich früh festzulegen, als auch spontan zu sein. Eine Regel könnte sein: Zu einem festgesetzten Stichtag im Januar beantragen alle Mitarbeiter die Hälfte ihres Jahresurlaubs. Der Rest wird flexibel vergeben.

Von einer solchen Regelung profitiert auch die Praxis – und zwar gleich doppelt: Erstens wissen Sie nie, was über das Jahr noch so passiert. Sind Mitarbeiter also bei der Urlaubsplanung flexibel, können Sie auch kurzfristig noch auf die aktuelle Situation reagieren. Zweitens sind Arbeitgeber durch das kürzlich ergangene Urteil des EuGH (siehe Seite 12) stärker in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter den Urlaub, der ihnen zusteht, auch nehmen können. Wird dieser zumindest teilweise im Voraus geplant, ist das einfacher umzusetzen.

Praxis-Tipp: Rotierende Brückentage

Stellt sich bei der Urlaubsverteilung heraus, dass mehrere Mitarbeiter die gleichen Brückentage nehmen möchten, führen Sie ein Rota-System ein. So kommt jeder einmal an die Reihe. Wer also 2018 zum Beispiel Himmelfahrt für ein langes Wochenende genutzt hat, der ist 2019 nicht als erster an der Reihe. Zum Glück gibt es ja mehrere Feiertage im Jahr, sodass bestimmt niemand ganz leer ausgehen wird.

Teilzeit: Urlaubsanspruch berechnen

Für Angestellte, die in Teilzeit arbeiten, gilt der Urlaubsanspruch anteilig. Am einfachsten ist er zu berechnen, wenn sich die Wochenarbeitszeit auf Montag bis Freitag verteilt. Dann stehen dem Mitarbeiter die gleichen 20 Urlaubstage zu, wie dem Kollegen, der Vollzeit arbeitet. Dass er pro Tag eine reduzierte Anzahl von Stunden arbeitet, spielt dabei keine Rolle.

Arbeitet ein Mitarbeiter hingegen nur vier Tage in der Woche, reduziert sich sein Urlaubsanspruch auf 16 Tage:

(Jahresurlaub/Wochenarbeitstage) x Arbeitstage pro Woche,
also $(20/5) \times 4 = 16$

Unsere Urlaubsregeln:

- ▶ Maximal zwei Mitarbeiter können gleichzeitig im Urlaub sein
- ▶ Bei Brückentagen sind diejenigen zuerst dran, die im vergangenen Jahr gearbeitet haben
- ▶ Während der Schulferien haben Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern Vorrang
- ▶ Zwischen Weihnachten und Neujahr bleibt die Praxis geschlossen (Bitte die entsprechende Zahl an Urlaubstagen aufsparen)
- ▶ Bis zum 15. Januar kann jeder Urlaubswünsche für das neue Jahr äußern – dafür mindestens die Hälfte der Urlaubstage verwenden

Mit Asthma an die Ostsee

Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwangsläufig Bettruhe

Wer krank ist, gehört ins Bett. Da ist es schon befremdlich, wenn man auf dem Social Media Profil die neusten Urlaubsfotos der kranken Mitarbeiter entdeckt. Der erste Gedanke: Betrug – der Mitarbeiter spielt seine Arbeitsunfähigkeit nur vor. Das kann, muss aber nicht sein. Denn wer krank ist, muss nicht automatisch zu Hause bleiben.

Auch wenn es seltsam anmutet, dass ein Mitarbeiter, der zu krank ist, um zu arbeiten, in den Urlaub fährt, macht es unter Umständen doch Sinn. Bei psychosomatischen Erkrankungen, wie etwa einem Burnout oder einer Depression, kann ein Tapetenwechsel die Genesung sogar fördern. So ist ein Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit also nicht ausgeschlossen. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit nichts tun, was ihre Genesung beeinträchtigt. Ein Wanderurlaub mit Gipsfuß scheidet also aus. Wer hingegen mit Bronchitis an die See fährt, schadet einer Gesundheit sicher nicht. Ihre Angestellten sind übrigens nicht dazu verpflichtet, Sie über den Urlaub zu informieren. Um Misstrauen und Spekulationen vorzubeugen, ist ein offenes Gespräch jedoch zu empfehlen.

Erst krank, dann in die Ferien – geht das?

Wird ein Mitarbeiter kurz vor oder während seines Urlaubs krank, bleibt sein Urlaubsanspruch erhalten. Er kann ihn also nachholen – direkt im Anschluss an den ursprünglich geplanten Urlaub oder zu einem späteren Zeitpunkt. Entscheidend ist hier, dass er die freie Zeit neu mit Ihnen abstimmen muss. Er kann die entgangenen Tage nicht einfach eigenmächtig anhängen.

Ist es aus betrieblicher Sicht möglich und der Chef stimmt dem zu, gibt es aber auch keine Regelung, die den Urlaub direkt nach der Erkrankung verbietet. Der Mitarbeiter muss nicht erst wieder arbeiten, bevor er seine freien Tage nachholen kann.



Urlaub verfällt nach 15 Monaten

Ist ein Mitarbeiter krank und kann darum seinen Urlaub nicht innerhalb des im Bundesurlaubsgesetz vorgesehenen Zeitraums nehmen, verfällt sein Urlaubsanspruch nicht – auch nicht nach dem 31. März des Folgejahres. Denn bei Krankheit gilt diese Frist nicht. Allerdings gibt es eine Grenze. Sowohl der Europäische Gerichtshof (EuGH) als auch das Bundesarbeitsgericht haben entschieden: Der gesetzliche Urlaubsanspruch verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch erworben wurde (9 AZR 623/10). Beispiel: Ist ein Mitarbeiter langfristig arbeitsunfähig, verfällt sein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 zum 31. März 2019.

Brückentage 2019

Die Urlaubsplanung kann beginnen



Sie sind ebenso beliebt wie schnell vergriffen: Brückentage. Mit dieser Übersicht haben Sie das ganze Jahr 2019 im Blick und können als Praxischef für eine gerechte Verteilung sorgen.

Jahreswechsel 2018/2019

Für Kurztzentschlossene liegt Neujahr in diesem Jahr günstig. Da der Feiertag auf einen Dienstag fällt, reichen vier Urlaubstage für neun Tage Freizeit – vom 29.12.2018 bis 06.01.2019.

Ostern 19. – 22.04.2019

Mit Karfreitag und Ostermontag ist das lange Wochenende garantiert. Wer sich dazu vier Tage in der Woche vor oder nach Ostern frei nimmt, kann gleich zehn Tage Urlaub genießen.

Tag der Arbeit

Der 1. Mai fällt 2019 auf einen Mittwoch. Nicht ganz ideal als Brückentag. Wer aber die Woche nach Ostern frei nimmt, kann den Urlaub mit zwei weiteren Urlaubstagen bis zum 1. Mai verlängern. Mit zehn Urlaubstagen sind so 19 freie Tage drin – vom 13.04. bis 01.05.

Christi Himmelfahrt

Da dieser Feiertag immer auf einen Donnerstag fällt, genügt ein Urlaubstag für ein langes Wochenende. So lässt sich am 30. Mai ausgelassen Vatertag feiern.

Pfingsten

Keine zwei Wochen später bringt Pfingsten am 10. Juni einen freien Montag. Vier Urlaubstage verlängern die freie Zeit auf zehn Tage (vom 08. Bis 16.06.) oder Sie nehmen Himmelfahrt mit und erhalten mit sechs Urlaubstagen zwölf freie Tage (vom 30.05. bis 10.06.).

Fronleichnam

Am 20. Juni steht in manchen Bundesländern der nächste Donnerstagsfeiertag an. Ein Brückentag bringt ein langes Wochenende, vier Urlaubstage eine Urlaubswoche mit neun freien Tagen.

Mariä Himmelfahrt

Wer in Bayern oder dem Saarland arbeitet, freut sich am 15. August. Da der in diesem Jahr auf einen Donnerstag fällt, gilt hier das übliche.

Tag der deutschen Einheit

Auch der 3. Oktober fällt 2019 auf einen Donnerstag. Es gilt also die übliche Brückentagsrechnung: 1 = 4 oder 4 = 9.

Reformationstag

Am 31. Oktober freuen sich die Menschen im Norden und Osten über einen weiteren freien Donnerstag.

Allerheiligen

Im Süden und Westen ist der 1. November ein Feiertag. Da er auf einen Freitag fällt, ist das lange Wochenende sicher.

Buß- und Betttag

Dieser Feiertag, der 2019 auf dem 20. November fällt, ist in Sachsen und Bayern arbeitsfrei. Da er immer auf einen Mittwoch fällt, reichen zwei Urlaubstage für einen Fünf-Tage-Kurzurlaub, vier für neun freie Tage.

Weihnachten

2019 liegen die Weihnachtsfeiertage mitten in der Woche. Mit drei Urlaubstagen werden neun freie Tage daraus.

Jahreswechsel

Der 1. Januar 2020 ist ein Mittwoch. Vier Urlaubstage sorgen für neun Tage Freizeit oder verlängern den Weihnachtsurlaub. Das große Urlaubspaket mit 16 freien Tagen vom 21.12.2019 bis 05.01.2020 gibt es für sieben Urlaubstage.

Datenschutz?...!

DSGVO-Abmahnung? Drei Gerichte, drei Meinungen...

Antworten von Rechtsanwalt Niels Köhler



Ob Verstöße gegen die DSGVO abgemahnt werden können, ist noch immer unklar. Die befürchtete Abmahnwelle ist (bisher) jedenfalls ausgeblieben. Das liegt wohl auch daran, dass es noch keine klare Linie bei den Gerichten gibt.

Wann spricht man überhaupt von einer Abmahnung? Ein sehr vereinfachtes Beispiel: Ihre Praxis A hat eine Website. Einige Kilometer weiter liegt Praxis B. Der Inhaber der Praxis B erkennt nun auf Ihrer Website, dass Sie Kontaktanfragen nicht verschlüsselt übermitteln und so gegen die DSGVO verstoßen. Nun schickt er Ihnen durch seinen Anwalt eine Abmahnung, dass Sie diese Verstöße unterlassen sollen. Kann es für Sie nun teuer werden?

Von „Ja“ über „Nein“ bis hin zu „Vielleicht“

Die Frage lautet, ob Mitbewerber (Praxis B) abmahnen können, wenn gegen die DSGVO verstoßen wird. Bisher gibt es dazu drei Entscheidungen. Die Richter am Landgericht Würzburg kommen zu dem Ergebnis: Ja, Abmahnungen sind möglich. Das Landgericht Bochum geht davon aus, dass das nicht geht und das Oberlandesgericht Hamburg meint: „Es kommt darauf an“.

Besonders Website DSGVO-konform gestalten

Drei Gerichte, drei Meinungen. Es wird daher noch einige Zeit vergehen, bis die Frage endgültig geklärt ist. Der beste Schutz vor Abmahnungen ist daher weiterhin, Abmahnern keine Angriffsfläche zu bieten. Erster Angriffspunkt ist immer Ihre Website, denn diese kann jeder sehen. Daher sollte die Datenschutzerklärung aktuell und komplett sowie die Website verschlüsselt sein, wenn Sie zum Beispiel ein Kontaktformular anbieten. Wenn die Internetseite und auch die gesamte Praxis DSGVO-konform betrieben wird, hat keine Abmahnung Erfolg – egal welche Ansicht der Gerichte sich am Ende durchsetzen wird.

Schnelle Hilfe gibt es im Online-Seminar Am 11.12.2018 um 17 Uhr gibt Ihnen Rechtsanwalt Niels Köhler Tipps, wie Sie Ihre Website DSGVO-konform gestalten und wie Sie so Abmahnungen vermeiden. Das Online-Seminar können Sie ganz bequem von zuhause aus besuchen – Computer an und los geht es. Es dauert etwa 90 Minuten, in denen Sie auch Ihre konkreten Fragen stellen können. Kosten: 25,90 Euro (zzgl. MwSt.).

Anmeldung und Buchung unter:

www.buchner.de – Shop – Seminare – Online-Seminare



- Mehr als neun Kollegen in der Praxis
- Datenschutzbeauftragten bestellen
- Bei buchner anrufen

Telefon 0800 94 77 360

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

19.01.2019 in Hamburg
 01.02.2019 in Stuttgart
 28.03.2019 in Köln
 25.04.2019 in Berlin
 08.05.2019 in Leipzig
 06.06.2019 in Bielefeld
 21.06.2019 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.



Aus für das Praxis-Chaos

Mit der 5S-Methode schaffen Sie Ordnung

Japan ist ein Land, in dem Ordnung großgeschrieben wird. Der Grund: Der dort weit verbreitete Zen-Buddhismus. Denn die Philosophie besagt, dass eine äußere Ordnung hilft, uns innerlich besser zu entspannen. Kein Wunder also, dass viele der effektivsten Aufräum-Methoden aus dem Land der aufgehenden Sonne kommen. So auch die 5S-Methode.

Sie sitzen im Büro am Schreibtisch. Auf dem Bildschirm vor Ihnen die aktuelle Monatsabrechnung. Ihre Hand wandert in die oberste Schreibtischschublade. Sie ertasten Klebestreifen, Tacker und Stifte. Das wichtigste aber fehlt: der Taschenrechner. Sie stehen auf, laufen zur Rezeption und schauen in alle Schubladen. Nichts. Unter der Post, die sich auf dem Schreibtisch stapelt, werden Sie schließlich fündig. Zeitverlust: zwei Minuten.

Suchen wir auf diese Weise immer wieder über den Tag verteilt Dinge, kommt am Abend ein schönes Sümmchen an unnötig verplempelter Arbeitszeit zusammen. Abhilfe verspricht die 5S-Methode.

In fünf Schritten zu mehr Ordnung

Das wichtigste für den Erfolg der 5S-Methode ist, dass alle Mitarbeiter von Anfang mit in die Aufräum-Aktion eingebunden sind. So verinnerlichen sie am besten, welcher Sinn hinter den einzel-

nen Schritten steckt. Verteilen Sie zudem Aufgaben und delegieren Sie Zuständigkeiten.

1. Sortieren: Ungenutzte Kartons, leere Toner, alte Zeitschriften: Trennen Sie sich von allem, was Sie nicht benötigen. So sorgen Sie für mehr Platz und verschaffen sich gleichzeitig einen Überblick über die Bestände.

2. Systematisieren: Geben Sie allen Gegenständen einen festen Platz. Alles, was oft verwendet wird, ist griffbereit. Alles andere kommt dorthin, wo es nicht im Weg ist, etwa in das oberste Regalfach oder in einen Schrank im Nebenraum. Teilen sie sich im Team dafür auf. Zum Schluss gibt es ein Rundgang: Jeder zeigt, wo was liegt.

Tipp: Etiketten an Regalböden und Ablageflächen zeigen, wo welche Gegenstände hingehören. Dort – und nur dort! – sind die Dinge abzulegen. Das erleichtert nicht nur das Finden, sondern auch das Aufräumen und das Nachbestellen von Materialien.

3. Saubermachen: Bitten Sie Ihre Reinigungskraft, frei gewordene Ablagen zu reinigen. Kontrollieren Sie zudem, ob alle Geräte noch funktionieren und auch, ob Sie alle Wartungszyklen regelmäßig wahrnehmen.

4. Standardisieren: Wenden Sie die 5S-Methode wirklich in allen Räumen der Praxis an. Die Standards helfen, dass alle gleich auf Antrieb finden, was sie suchen – auch wenn die zuständige Per-

Fangen Sie einfach an!

Bringen Sie Ihre Praxis richtig voran...

Ganz konkret

Teilnahme an Netzwerktreffen zu wichtigen Themen

Praxisführung

Alle Urteile, Preise und Informationen die Praxisinhaber brauchen

Orientierung

Klare Position zu aktuellen gesundheitspolitischen Fragen

Tipps

Konkrete und umsetzbare Tipps für den Praxisalltag

Das lohnt sich für jeden Praxisinhaber: zwölfmal im Jahr gute Nachrichten und gute Ideen frei Haus für nur 144 Euro. Inklusive Zugriff auf das größte Online-Archiv zu wirtschaftlichen Themen der Heilmittelbranche.

Abonnieren Sie jetzt gleich unter 0800 5999 666 oder unter www.up-aktuell.de/up-abo und nutzen Sie die Möglichkeit, an den aktuellen Netzwerktreffen Stuttgart teilzunehmen (siehe rechte Seite).

Einladung zumup|Netzwerktreffen

Gleich anmelden: 0800 5999 666
www.buchner.de/netzwerktreffen

Kollegen treffen, Erfahrungen austauschen, spannende Workshops und Vorträge besuchen.

15 spannende Vorträge an einem Tag – also gleich aussuchen, welche Vorträge Sie besuchen wollen:

in Stuttgart am 8. Dezember 2018

Zeit	Programm	Programm	Programm
	Praxis (P)	Mitarbeiter (M)	Therapie (T)
09:00	Begrüßungskaffee		
09:30	Begrüßung und Update zur Gesundheitspolitik		
10:00	<p>Beihilfe taugt nicht als Preisliste Die neuen beihilfefähigen Höchstsätze sind rechtlich irrelevant und ungeeignet für die Preisgestaltung der Privathonorare. Höchste Zeit, das Thema in den Griff zu bekommen. (P1)</p>	<p>Wie Mitarbeiter ihre Produktivität messen können Um Mitarbeitern den Nutzen ihrer Arbeit zu verdeutlichen, sollten Sie Ziele mit jedem Mitarbeiter vereinbaren und sie die Erreichung selbst messen lassen. Ein guter Plan für 2019! (M1)</p>	<p>Therapieberichte Die Beihilfe hat eine echte Abrechnungsposition für Therapieberichte und auch die erste gesetzliche Krankenkasse zahlt echtes Honorar für Berichte. So gelingt das Schreiben ohne allzu viel Aufwand. (T1)</p>
11:00	<p>Einführung in die GebüTh Die GebüTh ist der am häufigsten genutzte Gebührenrahmen für Heilmittelpraxen. Hier gibt es eine kompakte Einführung in die Struktur und Anwendung der GebüTh. (P2)</p>	<p>So verhindert man Diskussion mit Patienten Menschen, die gern über Preise oder Behandlungsdauer diskutieren, kann man kommunikativ gut in den Griff bekommen. Einfach nicht diskutieren... (M2)</p>	<p>Therapieerfolge visualisieren Therapeuten fällt es häufig schwer, den Nutzen ihrer Therapie darzustellen. Tipps und Tricks, um Therapieerfolge zu belegen und damit höhere Preise durchzusetzen. (T2)</p>
12:00	<p>Preise kalkulieren Privatpreise zu erhöhen finden viele Kollegen bedrohlich: Die Angst ist groß, dass Privatpatienten in andere Praxen wechseln. Gegen solche Ängste hilft eine Berechnung der Effekte von Preiserhöhungen. (P3)</p>	<p>Regressangst vermeiden Der niedergelassene Arzt ist hin- und hergerissen zwischen KV, Patienten und Angst vor Regress. Wir besprechen, was das für die Ärztekommunikation bedeutet. (M3)</p>	<p>Planung schafft Freiraum Behandlungsfälle durch Vorlagen planen macht das Therapieren einfacher und führt zu besseren Ergebnissen. Standards geben gerade neuen Mitarbeitern Sicherheit und sorgen für mehr Qualität. (T3)</p>
13:00	Mittagspause		
13:30	<p>Privatpreise durchsetzen Statt über die eigenen Honorare zu diskutieren, gibt es hier fünf Tipps, wie man Privatpreise durchsetzt und Patienten dazu bewegt, sich gegen die häufig ungerechtfertigten Kürzungen zu wehren. (P4)</p>	<p>Höhere Preise gegen den Fachkräftemangel Wenn Praxen keine angemessenen Preise von Privatpatienten und Selbstzahlern verlangen, ist das mit ein Grund dafür, dass Therapeuten sich neue Tätigkeitsfelder suchen. (M4)</p>	<p>Regressangst: Extrabudgetär verordnen lassen Wenn Ärzte nicht verordnen wollen, kommt das Thema extrabudgetäre Verordnung auf die Agenda. Regeln für besondere Ordnungsbedarfe und langfristigen Heilmittelbedarf. (T4)</p>
14:30	<p>Wohin will Ihre Praxis in 2019? Sie sollten einen Plan haben, welche Ziele die eigene Praxis in 2019 auf welchem Weg erreichen will. Ziele entwickeln und einen Jahresplan aufzustellen geht einfacher als gedacht. (P5)</p>	<p>Verkaufen, ohne seine Seele zu verkaufen Preise durchsetzen bedeutet "Preise verkaufen". Hier gibt es spezielle Tipps für Therapeuten, wie man etwas verkaufen kann, ohne gleich seine Seele zu verkaufen. (M5)</p>	<p>Regressangst: Antrag auf langfristigen Heilmittelbedarf Was tun, wenn Patienten keine Verordnung bekommen und die Krankheit nicht extrabudgetär verordnet werden kann? Wir schreiben einen Antrag auf langfristigen Heilmittelbedarf. (T5)</p>
15:15	Abschlussrunde – <i>Offene Fragen</i>		

Mit Marketing-Kosten den Praxisgewinn mindern

Werbung in medizinischen Berufen erfordert Fingerspitzengefühl

Ob Praxisbroschüre oder eigene Homepage – Werbung ist auch aus Therapiepraxen inzwischen nicht mehr wegzudenken. Seit der Lockerung des Heilmittelwerbegesetzes (HWG) sind Werbemaßnahmen für Therapieleistungen und Vorstellung der eigenen Person sowie des Fachgebiets auch in Deutschland offiziell zulässig. Aber: Werbung in medizinischen Berufen erfordert mehr Fingerspitzengefühl als in anderen Branchen.

Gemäß § 3 HWG ist irreführende Werbung unzulässig. Diese kann beispielsweise vorliegen, wenn der Eindruck erweckt wird, die Therapie führe mit Sicherheit zum Heilungserfolg. Werbung für die eigenen Praxisleistungen ist aber erlaubt. Allerdings sollte man anpreisende Formulierungen vermeiden. Gleichfalls unzulässig sind:

- ▶ **der Vergleich mit der Konkurrenz hinsichtlich einer „besseren Qualität“,**
- ▶ **die Werbung mit Gutachten oder Dankschreiben von ehemaligen Patienten**
- ▶ **sowie Fotos von kranken Menschen oder Vorher-Nachher-Reportagen.**

Als Betriebsausgabe von der Steuer absetzen

Wer diese Vorgaben berücksichtigt, kann für seine Praxis Werbung machen. Ob das Praxislogo, die Anzeige in der Lokalzeitung, die Werbung im Internet, der Flyer für den Praxistresen oder die eigene Homepage – grundsätzlich können alle Kosten für Werbemaßnahmen als Betriebsausgaben im Rahmen des Jahresabschlusses

von der Steuer abgesetzt werden und mindern damit den Praxisgewinn.

Eingetragen werden diese Kosten in der Anlage EÜR. Dazu zählen auch die laufenden Kosten für die Website wie die Gebühren des Internetproviders für die Wartung der Praxis-Domain. Auch Aufwendungen für den Aufbau der Praxis-Homepage wie das Honorar für den Grafiker oder Webdesigner kann in der Regel als Anschaffungskosten für ein immaterielles Wirtschaftsgut über zwei bis drei Jahre abgeschrieben werden.

Achtung: Bei der Beschäftigung eines selbständigen Grafikers oder auch freien Journalisten kann die Künstlersozialabgabe fällig werden. Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung beläuft sich für 2018 auf 4,2 Prozent. Bemessungsgrundlage sind alle in einem Kalenderjahr gezahlten Entgelte. Die Künstlersozialabgabe kann wiederum als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

Ausgaben fürs Marketing in der Buchhaltung kennzeichnen

Grundsätzlich ist zu beachten, dass für die Leistungen für Werbung und Marketing eine ordnungsgemäße Rechnung ausgestellt wurde und sie in der Buchhaltung eindeutig als solche Aufwendungen ausgewiesen sind.

Tipp: Schon bei der Buchung sollten alle Ausgaben, die in den Bereich des Marketings fallen, als solche gekennzeichnet werden. Das erleichtert die Zuordnung bei der Erstellung des Jahresabschlusses. ■

[ks]



Sichern Sie sich
Ihr Seminar zum
Vorzugspreis!

**Planen Sie jetzt Ihr
Fortbildungsjahr 2019!**

**Weitere Informationen,
Termine und Buchungen zu
unseren Seminaren unter
buchner-seminare.de oder
rufen Sie uns an unter
0800 94 77 360!**

**Jetzt
Vorzugspreis
sichern!**

„Ich hab‘ da mal eine Frage“ Rufen Sie Ihre Mitarbeiter in ihrer Freizeit an?

Eine Patientin regt sich auf, weil sie fest davon überzeugt ist, jetzt einen Termin zu haben – bei einem Therapeuten, der heute frei hat. Oder Sie suchen nach einer wichtigen Patientenakte eines Mitarbeiters, der im Urlaub ist, und finden diese nicht. Es gibt zahlreiche Situationen, die mit einem Anruf schnell zu klären wären. Aber: Ist es wirklich richtig und erlaubt, seine Mitarbeiter in seiner Frei- und Urlaubszeit anzurufen?





Grundsatz: Ihre Mitarbeiter sollen in sich in ihrer freien Zeit erholen

„Tschüss, bis Montag!“ Das Wochenende beginnt und damit eine wertvolle Zeit für alle Arbeitnehmer. Denn jetzt können sie sich vom stressigen Arbeitsalltag entspannen, einfach mal ihren Hobbys nachgehen oder zusammen mit der Familie etwas unternehmen. Diese Zeit ist wichtig, um neue Kraft zu tanken. Wer am Wochenende oder nach Feierabend jedoch ständig damit rechnen muss, dass der Chef anruft und irgendwelche Fragen hat, bekommt den Kopf nie richtig frei. Dauerhaft kann sich diese unterschwellige Anspannung negativ auf das Verhältnis zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern auswirken. Auch das Risiko für ein Burnout steigt.

Tipp: Stellen Sie im Team Regeln auf, in welchen Situationen Sie Ihre Mitarbeiter während der freien Zeit kontaktieren dürfen. Beispiel: Sie entdecken beim Stöbern im Internet eine spannende Fortbildung, die optimal zu einem Ihrer Therapeuten passen würde. Es sind aber nur noch wenige Plätze frei. In diesem Fall freut er sich vielleicht, dass Sie schnell Kontakt aufnehmen, um ihn zu fragen, ob er teilnehmen möchte. Oft ist es für Mitarbeiter auch in Ordnung, per SMS oder E-Mail kontaktiert zu werden – so können sie selbst entscheiden, wann sie antworten.

Gesetz regelt Arbeitszeiten

Denken Sie daran: Streng genommen zählen jeder Anruf und jede Mail an Ihre Mitarbeiter zu der wöchentlichen Arbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz besagt, dass die werktägliche Arbeitszeit nicht länger als acht Stunden dauern darf – in Ausnahmefällen sind bis zu zehn Stunden erlaubt. Das ist aber nur der Fall, wenn Ihre Mitarbeiter innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Schnitt nicht mehr als acht Stunden täglich arbeiten.

Sonn- und Feiertage sind Familienzeit

Ostern, Himmelfahrt, der 1. Mai oder auch ganz normale Sonntage sind bei uns in Deutschland traditionell Familientage, an denen alle zusammenkommen, gemeinsam essen und feiern. Auch wenn die Freizeitgestaltung an diesen Tagen bei vielen heutzutage anders aussieht: Das Arbeitsschutzgesetz besagt trotzdem, dass Ihren Mitarbeiter an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr Erholungszeit zusteht. Gewähren Sie sie ihnen – und auch sich selbst. In der Regel können die meisten Praxisangelegenheiten bis zum nächsten Werktag warten. Oder fallen Ihnen spontan Dinge ein, die Sie unbedingt an einem Sonn- und Feiertag mit Ihren Mitarbeitern besprechen müssen?

Mögliche Ausnahme: Ein Mitarbeiter meldet sich am Sonntag bei Ihnen, um sich für den kommenden Tag krank zu melden. Er hat jedoch von 8 bis 17 Uhr Patienten. Nun bleiben Ihnen zwei Möglichkeiten. Sie setzen sich ans Telefon und sagen alle Termine der Patienten krankheitsbedingt ab. Eine andere Option ist, den Therapeuten anzurufen, der eigentlich am Montag frei hätte. Sie können ihn fragen, ob er für den kranken Kollegen einspringen würde. Aber: Sie können nicht einfach verlangen, dass Mitarbeiter ihren Urlaub unterbrechen – mehr dazu weiter unten.

Urlaub ist eine wichtige Auszeit

Die einen touren mit dem Auto durch Schweden, andere machen Strandurlaub in Thailand und wieder andere verbringen ihre freien Tage am liebsten zuhause. Egal wie: Der Urlaub Ihrer Mitarbeiter soll dazu dienen, dass sie sich einmal so richtig vom Arbeitsalltag erholen, neue Kraft tanken und den Kopf frei bekommen – um danach wieder mit frischem Elan Patienten zu behandeln. Daher sollten Sie es auch vermeiden, Ihre Mitarbeiter im Urlaub mit Anrufen, SMS und Mails zu stören. Es ist Ihnen auch nicht gestattet, zu verlangen, dass Therapeuten ihre freien Tage unterbrechen, um in der Praxis für einen kranken Kollegen einzuspringen. Das gilt nur bei „zwingenden Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen“ (Az. 9 AZR – 405/99). Etwa wenn die Praxis um ihre Existenz kämpft – aber auch nur dann.

Noch einmal zum oberen Beispiel: Besprechen Sie im Team, ob alle bereit sind, im Notfall für einen kranken Kollegen einzuspringen – selbstverständlich können sie die freien Tage dann nachholen. Natürlich kann es trotzdem sein, dass ein Mitarbeiter schon etwas anderes vorhat und nicht in die Praxis kommen kann. Das müssen Sie akzeptieren.

Ausnahme: In Deutschland hat jeder Arbeitnehmer, der an fünf Tagen die Woche arbeitet, gesetzlich Anspruch auf mindestens 20 Tage Urlaub im Jahr – wer an sechs Tagen wöchentlich arbeitet, erhält 24 freie Tage. Für diese Zeit gelten die oben genannten Regelungen. Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern jedoch 25 Tage Urlaub, sind die restlichen fünf Tage vertraglich vereinbarte Auszeit. Für diese gelten die strengen Belange nicht. Das bedeutet, dass Sie Ihre Mitarbeiter in dieser Zeit sehr wohl in Notfällen aus dem Urlaub zurückordern können.

Aber auch hier gilt: Besprechen Sie die Einzelheiten vorab mit Ihren Mitarbeitern, um Unmut zu vermeiden. Denn die Fälle, in denen ein Mitarbeiter plötzlich krank wird und die Patienten am kommenden Tag ohne Therapeuten dastehen, gibt es wahrscheinlich recht häufig. Wer dann mit seinen Mitarbeitern entsprechende Absprachen getroffen hat, ist klar im Vorteil. ■ [km]

Nebenjob

Was Mitarbeiter dürfen und was nicht

Die Gehälter in der Heilmittelbranche sind nicht gerade üppig. Kein Wunder also, wenn sich der ein oder andere Therapeut mit einem Nebenjob etwas dazuverdienen möchte – um einen tollen Urlaub zu finanzieren, sich besondere Wünsche zu erfüllen oder weil die Abwechslung einfach Spaß macht. Doch was, wenn die Hauptarbeit darunter leidet? Dann können Praxisinhaber die Nebenbeschäftigung verbieten.



Ob Teil- oder Vollzeit: Angestellte haben grundsätzlich das Recht, neben ihrer Haupttätigkeit auch noch auf anderem Wege Geld zu verdienen. Sei es als Angestellte oder Selbständige. Praxisinhaber können dies also im Arbeitsvertrag nicht grundsätzlich ausschließen. Eine solche Klausel würde gegen die im Grundgesetz Artikel 12 garantierte Berufsfreiheit verstoßen. Praxisinhaber haben aber die Möglichkeit, vertraglich festzuhalten, dass die Angestellten ihnen eine geplante Nebentätigkeit vor Antritt anzeigen müssen. Das heißt, sie müssen den Hauptarbeitgeber vorab darüber informieren. Genehmigungspflichtig ist der Nebenjob deshalb aber noch nicht.

Interessen des Arbeitgebers geschützt

Aber nicht nur wenn es im Arbeitsvertrag steht, müssen Mitarbeiter Nebentätigkeiten vorab melden. Sie sind auch dazu verpflichtet, wenn die Arbeit die Interessen des Hauptarbeitgebers berührt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn es zu sozialversicherungsrechtlichen Überschneidungen kommt, etwa bei mehreren Minijobs, oder wenn durch die Arbeitszeit der Nebentätigkeit die im Arbeitszeitgesetz festgelegten Grenzen überschritten und so die Haupttätigkeit beeinträchtigt wird. Auch dürfen Mitarbeiter nicht einfach eine Nebentätigkeit ausüben, die in Konkurrenz zum Hauptarbeitgeber steht. Möchte ein Therapeut also noch nebenbei in einer anderen Praxis oder selbständig arbeiten und macht Ihnen damit Konkurrenz, müssen Sie das nicht akzeptieren.

Arbeitszeitgesetz setzt Grenzen

In § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) heißt es: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.“ Das gilt für die gesamte Arbeitszeit aus Haupt- und Nebenjobs zusammen. Wer also bereits Vollzeit arbeitet, hat kaum noch Zeit für eine andere Tätigkeit. Allerdings zählt das ArbZG auch den Samstag zu den Werktagen. Die maximale Wochenarbeitszeit liegt also bei 48 Stunden.

Zudem heißt es in § 3 weiter: Die Arbeitszeit an einem Tag „kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ Arbeitet ein Therapeut oder eine Rezeptionskraft also 40 Stunden pro Woche in Ihrer Praxis, bleiben noch acht Stunden für den Nebenjob, bevor ein Konflikt mit dem Arbeitszeitgesetz entsteht. Aber: Das ArbZG schreibt zudem eine mindestens elfstündige Pause zwischen den Arbeitstagen vor. Es geht also nicht, dass sich ein Mitarbeiter im Nebenjob regelmäßig bis nach Mitternacht hinter die Bar stellt, wenn er um acht Uhr schon wieder in der Praxis anfängt.

Hauptarbeitgeber muss Arbeitszeit überwachen

Für Praxisinhaber ist es wichtig, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu kennen, denn Sie sind dafür verantwortlich, dass der Mitarbeiter sich auch daran hält. Sonst droht ein Bußgeld. Verstößt ein Mitarbeiter also gegen das ArbZG, dürfen Sie ihm den Nebenjob nicht nur verbieten, Sie müssen es sogar, um nicht selbst für die Arbeitszeitüberschreitung belangt zu werden. Aus diesem Grund sind Ihre Angestellten in diesem Fall auch verpflichtet, Ihnen den Nebenjob zu melden.

Änderungen bei der Sozialversicherungspflicht

Ebenfalls informieren müssen Angestellte ihren Arbeitgeber, wenn sie durch den Nebenjob die Einkommensgrenze ihres Minijobs von 450 Euro überschreiten. In diesem Fall zählt der Angestellte dann nicht mehr zu den geringfügig Beschäftigten. Es werden Sozialversicherungsbeiträge für alle Tätigkeiten dieses Mitarbeiters fällig. Darüber muss Ihr Angestellter Sie natürlich informieren.

Nur erholsame Nebenjobs im Urlaub

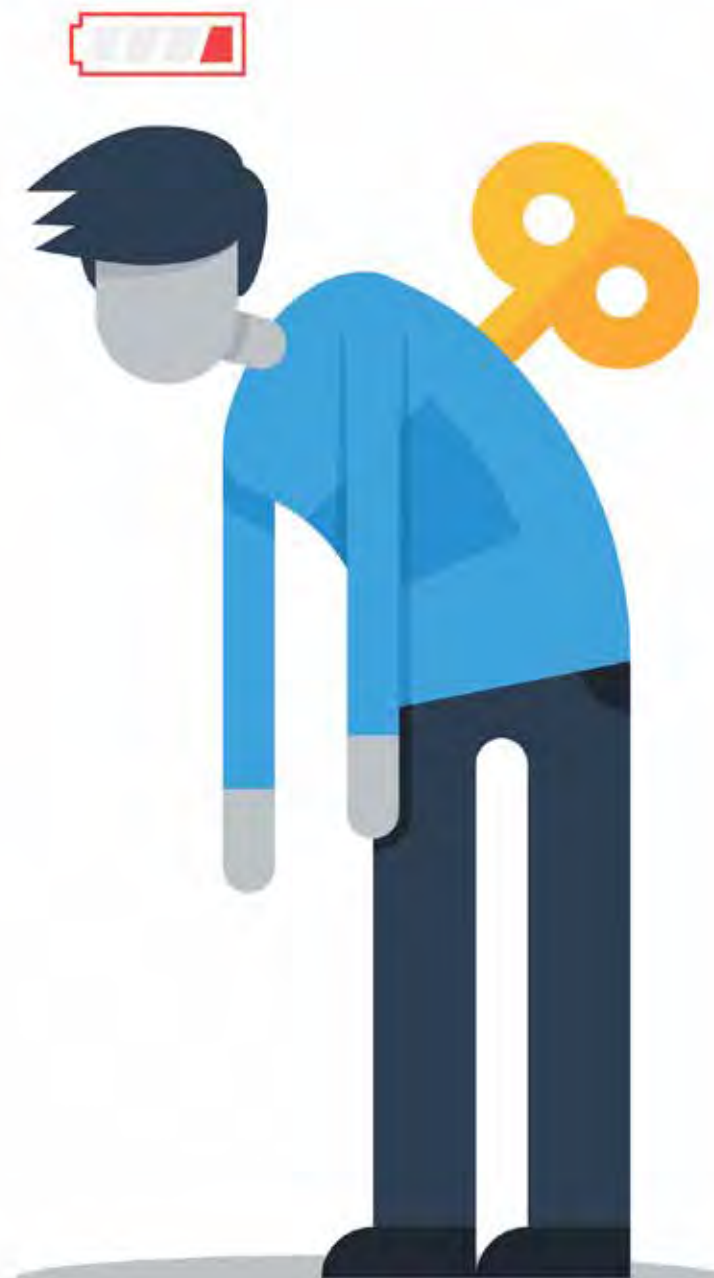
Grundsätzlich ist es auch nicht verboten, dass sich Mitarbeiter während ihres Urlaubs etwas Geld dazu verdienen. Allerdings schreibt das Bundesurlaubsgesetz vor, dass die freien Tage der Erholung dienen sollen. Ob ein Nebenjob dem widerspricht oder nicht, hängt vom Einzelfall ab. Erscheint Ihr Mitarbeiter nach seinem Urlaub völlig gerädert zur Arbeit, sollten Sie zumindest das Gespräch mit ihm suchen. So lässt sich bestimmt eine Regelung finden, die Ihren Interessen und denen des Mitarbeiters entgegenkommt.

Ist Ihr Mitarbeiter krankgeschrieben, hat er also ein Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt, darf er auch keiner Nebentätigkeit nachgehen. Denn arbeitsunfähig ist arbeitsunfähig – egal, ob Haupt- oder Nebenjob.

Abmahnung und sogar Kündigung möglich

Hat Ihr Mitarbeiter Ihnen einen Nebenjob verschwiegen, über den er Sie hätte informieren müssen, steht es Ihnen offen, für dieses Verhalten eine Abmahnung auszusprechen. Damit weisen Sie ihn auf den Verstoß hin und drohen für den Wiederholungsfall mit der Kündigung. Zeigt das keine Wirkung, können Sie eine verhaltensbedingte Kündigung erwägen. Das sollte aber wirklich nur die allerletzte Möglichkeit sein. ■

[ym]



Verdacht auf Straftat reicht für Kündigung

Praxisinhaber müssen auch die Rechte des Mitarbeiters beachten



Wird ein Praxismitarbeiter einer Straftat oder schweren Pflichtverletzung beschuldigt, droht ihm eine außerordentliche Kündigung. Denn dazu reicht schon allein der Verdacht. Allerdings muss der Praxisinhaber den verdächtigten Mitarbeiter vor der fristlosen Entlassung anhören.

Grundsätzlich können eine Straftat oder eine entsprechende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers Grund genug sein, das Arbeitsverhältnis umgehend zu beenden. Ist die Beweislage aber nicht eindeutig und basiert die Kündigung allein auf einem schwerwiegenden Verdacht des Arbeitgebers, spricht man von einer sogenannten Verdachtskündigung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine solche Verdachtskündigung durchaus zulässig. Es gelten aber besondere Voraussetzungen, die Praxisinhaber beachten sollten:

► Verdacht mit objektiven Tatsachen begründen

Der rein subjektive Verdacht reicht für eine Verdachtskündigung nicht aus. Es müssen objektive und nachweisbare Tatsachen vorliegen, aus denen sich der dringende Verdacht ergibt, dass der Mitarbeiter eine Vertragsverletzung von erheblichem Gewicht begangen hat und damit das Vertrauen für weitere Zusammenarbeit zerstört ist.

► Anhörung des Mitarbeiters ist Pflicht

Der Praxisinhaber muss ferner alles tun, um den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehört auch, dass er den Mitarbeiter zu den Vorwürfen anhört. Die Einladung zur Anhörung ist nicht formgebunden, sie kann sowohl schriftlich als auch mündlich erfolgen. Es besteht auch keine Pflicht zur vorherigen Mitteilung der verdachtsbegründenden Tatsachen.

► Zwei-Wochen-Frist bei Verdachtskündigung wahren

Grundsätzlich gilt wie bei jeder außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Zwei-Wochen-Frist, nachdem der Praxisinhaber Kenntnis von den Tatsachen erlangt hat, die den Verdacht begründen. In diesem Zeitraum muss er den Mitarbeiter informieren. Für die Anhörung gilt eine Regelfrist von einer Woche. Eine vorherige Abmahnung ist bei einer Verdachtsankündigung nicht erforderlich.

► Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten

Sind die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung gegeben, muss der Praxisinhaber außerdem wie bei jeder Kündigung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Er muss also beispielsweise eine mögliche Versetzung des Arbeitnehmers als milderer Mittel in Betracht ziehen. ■

[ks]



Betriebswirtschaft für Therapeuten

Sicherheit, Zufriedenheit und Klarheit für Therapie-Unternehmer

Betriebswirtschaft in der Praxis – ein Thema, das für Therapeuten meistens nicht auf dem Ausbildungsplan steht. Dabei ist Betriebswirtschaftslehre (BWL) die Grundlage für eine langfristige Sicherung Ihrer beruflichen Existenz. In unserem Seminar „Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Therapeuten“ haben wir die Grundkenntnisse übersichtlich und einfach für Sie aufbereitet.

Ihr Nutzen

Nach dem Seminar haben Sie im Blick ...

- ▶ Gewinn: Garant für gute Leistungen in der Zukunft!
- ▶ Ausgleich: Persönliche Abwägung zwischen Gewinn und Freizeit!
- ▶ Vergleich: So erfolgreich ist meine Praxis!
- ▶ Kennzahlen: Mit wenigen Zahlen viel lenken!
- ▶ Privattarife: Lassen Sie sich Ihre Leistung gut bezahlen!
- ▶ Ideen: So lässt sich der Umsatz steigern!

... und die Antworten auf ...

- ▶ BWA – was heißt das eigentlich?
- ▶ Wozu benötige ich Kennzahlen?
- ▶ Wie kann ich meinen Umsatz durch organisatorische Veränderungen optimieren?
- ▶ Wann rechnet sich eine Rezeptionsfachkraft?

Kurzum: Erarbeiten Sie sich, wie Sie Ihre Praxis unter betriebswirtschaftlichen und therapeutischen Gesichtspunkten zum Erfolg führen. Lernen Sie, Praxisfinanzen zu verstehen. Mit den neu erworbenen Grundkenntnissen wirtschaften Sie noch erfolgreicher.

Zielgruppe

Praxisinhaber und Mitarbeiter mit Abrechnungsverantwortung

Im Seminarpreis enthalten

Umfangreiche Dokumentation, Praxistipps für den Praxisalltag, Lunch und Kaffeepausen



Referent Michael Bekaan

Michael Bekaan ist bereits seit einigen Jahren für die Firma buchner tätig und daher ein Profi bezüglich der speziellen Bedürfnisse von Therapeuten. Als Diplom-Betriebswirt, Steuerberater und ehemaliger Wirtschaftsprüfer ist er komplett in der Materie, wenn es um Kennzahlen, BWL und Buchhaltung geht. Verständlich und so gar nicht trocken erklärt er Inhalte, die für so manchen Praxisinhaber und Therapeuten bislang ein Buch mit sieben Siegeln darstellten.

Termine

07./08.12.2018 in Leipzig
 25./26.01.2019 in Kiel
 23./24.05.2019 in Frankfurt
 15./16.08.2019 in Osnabrück
 13./14.12.2019 in Stuttgart

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.

Urteil: Einzahlung von Münzgeld darf keine 7,50 Euro kosten

Banken dürfen ihren Kunden keine Extra-Gebühr berechnen, wenn diese Münzgeld einzahlen. Die in dem Preis- und Leistungsverzeichnis einer Bank enthaltene Entgeltklausel von 7,50 Euro sei unwirksam, heißt es in einem aktuellen Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Karlsruhe nach einer Klage der Verbraucherzentrale Baden-Württemberg. Gemäß § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) benachteilige eine solche Klausel den Kunden „entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen“.

Grundsätzlich könnten Banken Geld für Zahlungsdienste verlangen, so das OLG. Die Grenze sei aber dort überschritten, wo die Bank gemäß § 312a Abs. 4 Nr. 2 BGB den Kunden Geld dafür in Rechnung stelle, dass er nur seine eigenen vertraglichen Pflichten erfülle. Als Beispiel nannte das Gericht den Kunden, der Münzgeld auf sein überzogenes Girokonto einzahlt. In diesem Fall tilge der Kunde nur pflichtgemäß seine Schulden, wird aber extra zur Kasse gebeten.

Eine Revision zum Bundesgerichtshof wurde zugelassen (Az.: 17 U 147/17). ■ [ks]



Geringere Sozialbeiträge bei Verdienst unter 850 Euro

Wer weniger als 850 Euro verdient, zahlt auch geringere Sozialbeiträge. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel kürzlich entschieden. Entgegen der bisherigen Praxis sei es dabei nicht von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer vor dem Eintritt in die sogenannte Gleitzone – aktuell zwischen 450 und 850 Euro – mehr oder weniger verdient hat (Az. B 12 R 4/18R).

Im vorliegenden Fall hatte eine Teilzeitbeschäftigte in einer Anwaltskanzlei mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbart und ihre Wochenstunden halbiert. Ihr Einkommen sank damit in die Gleitzone. Der Arbeitgeber zahlte weiterhin Sozialbeiträge, berücksichtigte aber die in der Gleitzone geltenden Vergünstigungen. Dagegen wehrte sich die Deutsche Rentenversicherung Bund und forderte Beiträge nach. Die Begründung: Die Vergünstigung gelte nur, wenn das Einkommen zuvor unterhalb der Minijobgrenze von 450 Euro lag. Dem hat das BSG nun widersprochen und mit seinem Urteil erklärt, dass die Vergünstigungen in der Gleitzone auch dann gelten, wenn Geringverdiener in diesen Bereich absinken. ■ [ym]



Praxisräume gegen Unwetterschäden absichern

Der goldene Herbst verabschiedet sich endgültig – und der Deutsche Wetterdienst warnt vor Unwettern mit heftigen Sturmböen und starkem Regen. Um im Ernstfall wirklich geschützt zu sein, lohnt es sich, die bestehende Wohngebäude- und Hausratversicherung unter die Lupe zu nehmen. Denn: In den meisten Fällen deckt sie Elementarschäden nicht ab.

Starkregen gehört versicherungstechnisch zu den „Elementarschäden“, wie Überschwemmungen und Erdbeben. Diese werden nur dann ersetzt, wenn der Versicherte eine Elementarschadenpolice – auch Naturgefahrenversicherung genannt – abgeschlossen hat. Doch nur 41 Prozent aller Gebäude in Deutschland besitzen laut Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) einen solchen Schutz.

Eine Absicherung ist aber für die meisten Gebäude möglich. Die Höhe der Zusatzversicherung richtet sich nach der Lage der Immobilie, ob sie in einer gefährdeten Hochwasserzone liegt. Die Beurteilung erfolgt nach dem Zonierungssystem ZÜRS (Zonierungssystem für Überschwemmung, Rückstau und Starkregen). Dabei gilt: Je höher die ZÜRS-Zone, desto teurer der Versicherungsschutz.

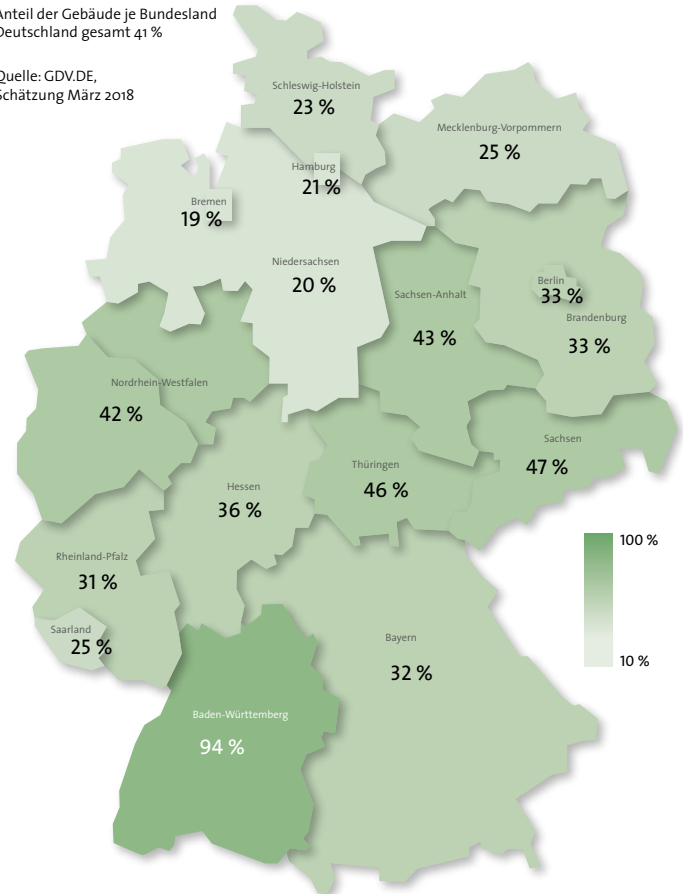
Ob der Staat künftig den Geschädigten unter die Arme greifen wird, ist fraglich. So will Bayern nach Sachsen ab Mitte 2019 keine Soforthilfe mehr zahlen, wenn die Immobilie versicherbar gewesen wäre. ■

[ks]

Umfassend gegen Naturgefahren versichert (Elementarschäden)

Anteil der Gebäude je Bundesland
Deutschland gesamt 41 %

Quelle: GDV.DE,
Schätzung März 2018



Preisradar (diese neuen Vergütungslisten sind in Kraft getreten)

Bundesland	Berufsgruppe	Kassenart/en	Gültig ab	Preise richten sich nach
Berlin	Ergotherapie	RVO	01.12.2018	Verordnungsdatum
Mecklenburg-Vorpommern	Logopädie	IKK/BKK/Knappschaft	01.12.2018	Behandlungsdatum
Neue Bundesländer	Physiotherapie	Knappschaft	01.12.2018	Behandlungsdatum
Thüringen	Ergotherapie	Knappschaft	01.12.2018	Verordnungsdatum
Thüringen	Logopädie	Knappschaft	01.12.2018	Behandlungsdatum
Bayern	Logopädie	RVO	01.11.2018	Erster Behandlungstermin
Sachsen + Thüringen	Logopädie	IKK	01.11.2018	Behandlungsdatum
Sachsen	Logopädie	Knappschaft	01.11.2018	Behandlungsdatum

Der Preisradar ist eine Übersicht über alle uns bekannten Preisaktualisierungen der letzten Monate. Bei der Praxisfragen-Hotline können Sie kostenlos alle Preislisten anfordern. So sind Sie immer darüber informiert, welche Preislisten gerade aktualisiert worden sind und in welchem Umfang. Die Liste ist auf dem Datenstand vom 20.11.2018.

Ergänzungen können Sie gerne an folgende Mail-Adresse senden:

redaktion@up-aktuell.de

Studentinnen zeigen neue Wege auf

Pro Therapeutenkammer:
Zusammenarbeit fördern,
Nachwuchs informieren



Stimmt es, dass eine gemeinsame Kammer nicht funktionieren kann, weil die politischen Interessen der therapeutischen Berufsgruppen zu unterschiedlich sind? Und wie sensibilisiere ich junge Heilmittelerbringer für das Thema Berufspolitik? Diesen Fragen gingen Studentinnen der Fachhochschule (FH) Bielefeld im Rahmen zweier Projektarbeiten nach. Unterstützung erhielten sie von Daniela Hoffmann-Kruse, Bundeskoordinatorin der Initiative Therapeutenkammer und Vorsitzende des Vereins „Therapeutenkammer in Nordrhein-Westfalen e.V.“. Wir stellen die Projekte vor und zeigen, zu welchen Ergebnissen die Studentinnen gekommen sind.





Wer sich als ausgebildeter Physio- oder Ergotherapeut weiterqualifizieren möchte, der kann unter anderem den Studiengang Berufliche Bildung Therapie an der Fachhochschule (FH) Bielefeld absolvieren. Im fünften und sechsten Semester des Studiums steht ein praktisches Modul an, die Praxisbezogenen Projektstudien. Im Rahmen dessen entwickelten die Studentinnen Valentina Siewert, Beate Walbaum und Angelika Witton zusammen mit Daniela Hoffmann-Kruse, Physiotherapeutin (MSc., M.A.), zwei Projekte: Die Zukunftswerkstatt und eine interaktive interdisziplinäre Informationsveranstaltung. Die Ergebnisse der Projekte stellten die Studentinnen an der Ludwig-Fresenius-Schule in Lippstadt zahlreichen Therapeuten verschiedener Fachrichtungen vor. Dort fanden sie großen Zuspruch – ein Überblick.

Projekt Zukunftswerkstatt

Projektleiterin: Valentina Siewert, ausgebildete Ergotherapeutin
Teilnehmer: Logopäden, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten und Masseur

Hintergrund: Während der Recherche zum Thema Therapeutenkammer ist Frau Siewert auf verschiedene negative Stimmen dazu gestoßen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass viele Argumente nicht haltbar waren. Besonders unsinnig empfand sie folgende Aussage: Eine gemeinsame Therapeutenkammer könne nicht funktionieren, weil die einzelnen Therapieberufe ganz verschiedene Missstände aufweisen. Eine Einigung sei nicht möglich.

Das widerspricht all dem, was sie in der Ausbildung und ihrem Berufsleben gelernt hat: eine interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit. Zudem hat sie gemerkt, dass das, was die einzelnen Verbände sagen und was sie tun, sehr ambivalent ist. So ist das Projekt „Die Zukunftswerkstatt Therapeutenkammer“ entstanden. Im Rahmen eines Workshops wollte sie zeigen, dass sich Heilmittelerbringer im Feld exemplarisch für eine

Therapeutenkammer zusammensetzen und priorisieren können, welche Missstände wichtig und welche Strategien notwendig sind, um diesen entgegenzuwirken.

Durchführung: Zu Beginn des Workshops hielt Frau Siewert einen Vortrag zum Thema kritische Betrachtung von negativen Aussagen. Ziel war es, die Teilnehmer dafür zu sensibilisieren, keine voreiligen Schlüsse zu ziehen und Aussagen kritisch zu überprüfen. Dann startete der Workshop, bestehend aus drei Phasen:

► 1. Kritikphase:

Die Therapeuten sammelten alle Missstände, die ihnen einfielen. Diese wurden an einer Metaplanwand geclustert: Welche Aussagen ähneln sich innerhalb eines Therapieberufs? Im zweiten Schritt wurde geschaut, wo es übergreifend Gemeinsamkeiten gab. Die drei am häufigsten genannten Aspekte waren: Vergütung, Qualitätssicherung und Arztabhängigkeit.

► 2. Utopiephase:

In dieser Phase entwickelten die Teilnehmer zusammen Strategien, wie den Missständen entgegengewirkt werden kann. Wie würde die Zukunft der Therapeuten aussehen, wenn wir alle Möglichkeiten und Mittel der Welt hätten?

► 3. Realisierungsphase:

Als letzten Schritt schauten sie, was sich in der realen Welt umsetzen lässt und wie die Therapeutenkammer dabei helfen kann.

Ergebnisse: Aus der Realisierungsphase gingen folgende Ergebnisse hervor:

Vergütung: Ermittlung angemessener Vergütungsvorschläge für angestellte Therapeuten, Kammern können dem Gesetzgeber einheitliche, auskömmliche Abrechnungs- und Honorierungsvorschläge für therapeutische Leistungen vorschlagen und Gutach-

ten zu vorher festgelegten Kriterien erstellen lassen – dazu, was Qualität in der Therapie bedeutet. Das schafft eine bessere Basis zur Verhandlung mit Krankenkassen.

Qualifikation: Einheitliche Schulausbildung, Schutz der Berufsbezeichnung, die Kammer stellt Berufsurkunden aus und überwacht die Qualität der Ausbildung und der geregelten Fortbildung. Das dient als Orientierungshilfe bei der Neuordnung der Aus- und Weiterbildung.

Arztabhängigkeit: Abgrenzung, Selbstverwaltung und eine Kommunikation auf Augenhöhe. Voraussetzung dafür ist die Vertretung der Therapeuten im G-BA durch eine Therapeutenkammer.

Projekt Interaktive interdisziplinäre Informationsveranstaltung

Projektleiterinnen: Angelika Witton (Ergotherapeutin) und Beate Walbaum (Physiotherapeutin)

Teilnehmer: Auszubildende (Physio- und Ergotherapie)

Hintergrund: Laut einer Analyse der Bertelsmann Stiftung aus 2017 bestätigen 80 Prozent der Schüler in Deutschland, dass sie durch Lernvideos, Internetrecherche oder moderne Präsentationsprogramme aktiver und aufmerksamer seien. Sie wünschten sich einen vielseitigeren Einsatz digitaler Medien. Vor diesem Hintergrund entwickelten Beate Walbaum und Angelika Witton das Projekt Interaktive interdisziplinäre Informationsveranstaltung. Auszubildende der Ergo- und Physiotherapie sollen im Rahmen dieser Veranstaltung in die Lage versetzt werden, sich ein Bild über die politischen Einflussmöglichkeiten von Therapeuten in Deutschland und die Notwendigkeit der Einrichtung einer Therapeutenkammer in NRW zu machen. Voraussetzung für die Veranstaltung war, dass die Auszubildenden ein mobiles Endge-

rät besitzen, damit die interaktiven Elemente durchgeführt werden konnten. Eine vorab durchgeführte Adressatenanalyse ergab, dass dies auf 100 Prozent der Teilnehmer zutrifft.

Durchführung: Die Informationsveranstaltung bestand aus mehreren Einheiten. Zu Beginn gab es eine Präsentation der Projektleiterinnen, die in das Thema einführte, die Neugierde wecken und das Problembewusstsein schaffen sollte. Danach folgte ein Online-Quiz, das über die Plattform kahoot.it erstellt wurde. Die Teilnehmer nutzten dafür ihre Smartphones. Sie loggten sich auf der Quiz-Spielseite ein und gaben sich einen Namen. Dann ging es darum, Fragen rund um das Thema Berufspolitik zu beantworten. Hier einige Beispiele: Wie viele Berufsverbände gibt es für Ergo- und Physiotherapeuten? Wie alt ist das Ergotherapeutengesetz? Wie kann eine Berufskammer gegründet werden?

Im Anschluss wurden die dort vermittelten Informationen in einer erneuten Kurzpräsentation von Frau Witton und Frau Walbaum noch einmal aufgegriffen. Im Rahmen einer Online-Meinungsabfrage über polleverywhere.com wollten die Projektleiterinnen dann erfahren, wie das Stimmungsbild in der interdisziplinären Gruppenarbeit war. Bevor es zum Ende der Informationsveranstaltung kam, griffen die beiden die vermittelten Informationen in einer Präsentation noch einmal auf und boten einen „Rundum-Blick“. Den Schluss bildete ein Erklärfilm mit Cartoons – als eine Art Denkanstoß. Er stellt dar, warum es sich lohnt, die Bildung einer Therapeutenkammer zu unterstützen.

Ergebnisse: Eine Befragung ergab, dass die Auszubildenden die Informationsveranstaltung und den Einsatz der Medien im Durchschnitt als sehr positiv empfanden. Die Mehrheit bewertete die Umsetzung als interessant bzw. sehr interessant, gleiches gilt für die Balance zwischen Präsentation und Aktivität sowie die Verständlichkeit der Inhalte.

Darüber hinaus wollten die Projektleiterinnen wissen, ob sich die Auszubildenden nach der Veranstaltung für die Errichtung





einer Therapeutenkammer aussprechen. Von 71 Teilnehmern kreuzten 23 ja an, 43 ich weiß noch nicht, drei nein und zwei gaben keine Angaben ab. Für die beiden Studentinnen war dieses Ergebnis erfreulich, denn es zeigt, dass die Auszubildenden sich kritisch mit dem Thema auseinandersetzen und sich nicht von einer Veranstaltung überrumpeln lassen. Zum Schluss sollten die Auszubildenden einschätzen, ob die Errichtung der Therapeutenkammer eine positive Auswirkung auf ihre Zukunft hat. Der Durchschnittswert lag bei 5,3 von maximal 6 – die Mehrheit ist überzeugt davon.

Was wir mitnehmen können

Die beiden Projekte haben ganz unterschiedliche Ansätze, wie sie das Thema Einführung einer Therapeutenkammer angegangen sind. Jedes Projekt für sich trägt mit seinen Ergebnissen dazu bei, das Thema Kammerbildung unter den Therapeuten populärer zu machen. So hat die Methode Zukunftswerkstatt im Feld gezeigt, dass es sehr wohl möglich ist, dass sich Therapeuten unterschiedlicher Fachrichtungen an einen Tisch setzen und konstruktiv zu bestimmten Themen Ergebnisse erarbeiten können. Die interaktive interdisziplinäre Informationsveranstaltung holt die jungen Therapeuten ab, die Fachkräfte von Morgen, und zeigt, wie mit Hilfe moderner Medien Auszubildenden das Thema Berufspolitik und Kammerbildung nähergebracht werden kann. Beide Projekte stehen der Initiative Therapeutenkammer für die weitere Verwendung zur Verfügung. ■ [ka]

Die Initiative Therapeutenkammer

Anders als bei vielen medizinischen Berufen, haben Therapeuten keine Berufskammer. Das bedeutet: Die Belange von Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden und Podologen werden bisher durch keine Körperschaft des öffentlichen Rechts vertreten. Die Initiative Therapeutenkammer setzt sich dafür ein, diesen Missstand zu ändern.

Kammern übernehmen vielfältige Aufgaben. So definieren sie zum Beispiel die Inhalte der beruflichen Aus- und Weiterbildung und legen in Berufsordnungen Qualitätsstandards für die jeweiligen Tätigkeiten fest. In Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden können bessere Ausgangsvoraussetzungen in den Punkten Bezahlung und Ausbildung verhandelt werden. Die Initiative Therapeutenkammer hat unterschiedliche Arbeitsgruppen, die sich in den einzelnen Bundesländern zu den Themen Kammergründungsprozess, Öffentlichkeitsarbeit, Berufsgruppen und Politik engagieren. Mehr zu der Initiative finden Sie unter: www.therapeutenkammer.de



Beate Walbaum (links)
Angelika Witton (mitte)
Valentina Siewert (rechts)



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 Physiotherapie ZN2, LY2; 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

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

07.12.2018 in Kiel
 18.01.2019 in Hamburg
 02.02.2019 in Stuttgart
 27.03.2019 in Köln
 24.04.2019 in Berlin
 09.05.2019 in Leipzig
 05.06.2019 in Bielefeld

Anmeldung unter:

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

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

Körpersprache

Mimik und Gestik richtig deuten und erfolgreich einsetzen

Ein Blick sagt mehr als tausend Worte! – Jetzt füttern wir erst das Phrasenschwein mit einem Euro, dann lassen wir uns den Satz auf der Zunge zergehen. Wie oft kommunizieren wir unbewusst mit unserem Gegenüber, ohne auch nur ein Wort zu sagen? Ein Beispiel: Sie sind gerade am Telefon als ein Patient die Praxis begriff. Sie schauen ihn an, lächeln und blicken Richtung Wartebereich. Übersetzt: „Guten Morgen und herzlich willkommen. Nehmen Sie doch gern schon einmal Platz.“

Körpersprache geschieht ganz automatisch. Wir senden Signale und verstehen auch die unseres Gegenübers. In manchen Fällen kommunizieren wir aber auch unbewusst und torpedieren damit unsere eigentlichen Ziele. Wir können nicht nicht kommunizieren. Also müssen wir uns bewusst sein, was wir unserem Gegenüber mitteilen – und dessen Gestik und Mimik richtig deuten.

Mitarbeiter für neue Aufgaben motivieren

Als Praxischef verteilen Sie die Aufgaben. Das können Sie tun, indem Sie die Mitarbeiter vor vollendete Tatsachen stellen – oder Sie holen sie mit ins Boot und motivieren sie für die neuen Herausforderungen. Ob der Kollege nun in Abwehrstellung geht oder sich mit Freude der neuen Aufgabe annimmt, hängt auch davon ab, wie Sie die Veränderung kommunizieren.

So nicht: In die Defensive drängen

Sie bitten den Mitarbeiter in Ihr Büro. Er nimmt auf dem Stuhl

vor dem Schreibtisch Platz, Sie thronen über ihm, an die Tischkante gelehnt. Mit vor der Brust verschränkten Armen beugen Sie sich bedrohlich in seine Richtung. Dass der Mitarbeiter bereits ablehnend reagiert, bevor Sie das erste Wort gesagt haben, ist keine Überraschung. Ihre Gestik wirkt bedrohlich, die Vormachtstellung des Chefs schüchtert den Mitarbeiter ein. Selbst wenn er jetzt zustimmt, tut er das vielleicht nur, weil er sich der Situation wehrlos ausgeliefert sieht. Lehnt sich der Mitarbeiter auch noch nach hinten, signalisiert er, dass Sie ihm zu nah kommen und er sich mehr Platz wünscht.

Besser so: Offen begegnen

Sie setzen sich so hin, dass sie einander wortwörtlich auf Augenhöhe begegnen. Das signalisiert eine gewisse Gleichberechtigung im Gespräch. Halten Sie zudem einen respektvollen Abstand, sodass sich Ihr Mitarbeiter nicht in die Enge getrieben fühlt. Stellen Sie die Sitzgelegenheit in einem leichten Winkel zueinander – direkt gegenüber signalisiert Konfrontation. Ihre Arme sind offen, liegen vielleicht locker auf den Oberschenkeln oder der

Armlehne. Sie lehnen sich zurück und lächeln Ihren Mitarbeiter an. Wenn Sie nun in das Gespräch einsteigen, wirkt es gleich viel glaubwürdiger, wenn Sie von einer neuen Herausforderung sprechen, die am Anfang sicher etwas Zeit und Kraft kosten, den Mitarbeiter aber auch beruflich voranbringen wird. Ihre Körpersprache unterstützt die verbale Botschaft. ■ [ym]



Hände haben viel zu sagen

Neben dem Gesicht sind die Hände wohl die Körperteile mit der größten Ausdruckskraft – und damit ist nicht nur der berühmte Mittelfinger gemeint. Häufig senden wir Botschaften, die wir gar nicht so meinen, nur weil wir nicht wissen, was wir mit den Händen anfangen sollen. So erkennen Sie die Signale:

- ▶ Verschränkte Arme bedeuten Ablehnung
- ▶ Stecken die Hände in den Taschen, nimmt das Gegenüber dies als Desinteresse wahr
- ▶ Brauchen die Finger ständig Beschäftigung, spielen mit dem Stift, dem Papier oder einer Büroklammer, ist das ein Zeichen von Unsicherheit und Nervosität
- ▶ Zu Fäusten geballt signalisieren sie Anspannung bis hin zu Wut
- ▶ Ein ausgestreckter Zeigefinger wirkt ermahnend, auf eine Person gerichtet wie ein Angriff oder eine Anschuldigung. Das ist unhöflich
- ▶ Wer die Hände hinter dem Kopf verschränkt, wirkt schnell überheblich

- ▶ Stützen sie den Kopf, ist das ein Zeichen von Müdigkeit und Langeweile
- ▶ Aus Verlegenheit kratzen sich manche Menschen hin und wieder am Kopf. Geschieht das allzu oft, kommt die Frage nach mangelnder Hygiene beim Gegenüber auf

Doch die Hände krampfhaft stillhalten, um nur nicht unbewusste Botschaften zu senden, ist auch nicht die Lösung. So wirken Sie schnell steif und unnatürlich. Darum ist es besser, sie bewusst zur positiven Kommunikation einzusetzen:

- ▶ Gesten können das Gesprochene unterstützen, etwa bei Aufzählungen
- ▶ Die offenen Handflächen zu zeigen, signalisiert Offenheit gegenüber einem Thema, einer Idee oder einfach dem Gesprächspartner
- ▶ Liegen die Hände mit den geöffneten Handflächen nach unten auf dem Tisch, kann das ein Zeichen von Selbstsicherheit sein. Es kann aber auch andeuten, dass ein Gespräch nun zum Ende kommen sollte



Augenkontakt richtig interpretieren

Wenn Ihr Gegenüber Sie nicht anschaut, kann das bedeuten, dass die Person sehr schüchtern ist und sich einfach nicht traut, Ihnen in die Augen zu schauen. Es kann aber auch ein Zeichen dafür sein, dass jemand nicht ganz die Wahrheit sagt, etwas nicht zugeben möchte oder sich vor Ihnen versteckt. Manche Menschen können anderen dreist ins Gesicht lügen, aber viele senken dafür lieber den Blick, wenden sich ab und möchten so verhindern, dass der Gesprächspartner die

Wahrheit in ihrem Gesicht liest.

Wer sein Gegenüber jedoch offen anblickt, signalisiert: „Schau hin, ich habe nichts zu verbergen.“ Blickkontakt ist zudem wichtig, um Regungen im Gesicht des Gegenübers wahrzunehmen. Denn mit der Mimik kommentieren wir häufig unbewusst, was unser Gesprächspartner uns mitteilt. Schauen Sie nur mal in das Gesicht eines Kindes, wenn Sie ihm verkünden, dass es gleich ein Eis bekommt.

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],
Katrin 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: komisar; Manuel Geiger [3],
Arendt Schmolze [5, 6, 26], Daniela Hoffmann-Kruse [43]; iStock: KatarzynaBialasiewicz [4, 8], jamirae [4], erhui1979 [5], Moncherie [8], Steve Debenport, yacobchuk [9],
Morana Bozic [12, 13], Wavebreakmedia [15],
PPAMPicture [16], AVNphotolab [17], Ljupco,
Barcin [18], Mark Dymchenko, Barcin [20],
PeopleImages, olm26250 [21], steele2123,
Ljupco [22, 23], Slphotography [24], asbe [25],
Pixsooz [28], simarik [32], shironosov [34],
artisteer [35, 49], Scar1984 [36, 37], mbefoto,
FangXiaNuo [38], Pattanawadee, sturti [40],
phototechno [42 - 45], nilimage [48]

Passwort für www.up-aktuell.de:
u r l a u b



Kurz vor Schluss Nachmittags gibt's Opium fürs Volk

Möchten Patienten bei Rückenschmerzen lieber Physiotherapie als Schmerzmittel, sollten sie vormittags zum Arzt gehen. – Wie bitte? Doch, Sie haben richtig gelesen. Vormittags oder wenigstens direkt nach der Mittagspause. Wie wir darauf kommen? Eine wissenschaftliche Untersuchung hat das ergeben. Naja, ein winziger Hauch eigener Interpretation hat sich vielleicht auch noch dazugesellt.

Aber im Ernst: Analysiert wurden Daten von Patienten mit unspezifischen Kreuzschmerzen, die sich in der Mayo-Klinik in Rochester, Minnesota, USA, behandeln ließen. Dabei zeigte sich, dass – entgegen der geltenden Leitlinien – im ambulanten Bereich am Nachmittag mehr Opiode verschrieben wurden als am Vormittag. Wer zwischen 14 und 17 Uhr in die Sprechstunde kam, hatte eine 41 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit mit einem Schmerzmittelrezept nach Hause zu gehen als Vormittagspatienten.

Einen möglichen Grund liefern die Studien-Autoren auch mit: Decision Fatigue – Entscheidungsmüdigkeit. Dahinter steckt die These, dass die Qualität der Entscheidungen mit der Zeit nachlässt, wenn wir viele davon treffen müssen. Und das gilt nicht nur in der Medizin: Mark Zuckerberg – genau, der von Facebook – trägt jeden Tag die gleichen Kleider, damit er seine besten Entscheidungen nicht direkt morgens vor dem Kleiderschrank vergeudet. Auch Barak Obama, Ex-Präsident der USA, hatte angeblich eine ähnliche Strategie während seiner Amtszeit, ebenso Steve Jobs. Geschadet hat es ihnen offensichtlich nicht. Also vielleicht sollten wir alle mal darüber nachdenken... – aber treffen Sie die Entscheidung darüber bitte erst morgen früh :)

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: 4.200 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



In meiner Praxis
surfen wir an
der Grippe-Welle
vorbei



Schützen Sie sich und Ihre Mitarbeiter jetzt mit einfachen, wirksamen Maßnahmen und professioneller Praxis-Hygiene – erhältlich unter www.buchner.de/hygiene

buchner

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