

Inhalt	Seite
Landessozialgericht Bayern erhöht Anforderungen Kein Ende der Diskussion um „Freie Mitarbeiter“ in Heilmittelpraxen	3
Serie: Fachkräftemangel im Heilmittelbereich Mehr Gehalt ohne Zusatzkosten	5
Schwerpunkt-Thema Mehr Netto vom Brutto	7
KV Berlin reduziert Einzeltherapien Physiotherapie bevorzugt in der Gruppe verordnet	12
Vorläufige GKV-Finanzergebnisse 2013 GKV im Plus – Heilmittel mit solidem Wachstum Gesundheitspersonalrechnung Beschäftigte in Heilmittel-Praxen nehmen überdurchschnittlich zu	14
Physiotherapie in der Notaufnahme Direct Access führt zu kürzeren Wartezeiten Alarmierende Studie aus Südkorea Bewegungstherapie gegen Smartphone-Sucht	15
DAK-Ermittler decken Abrechnungsbetrug auf 36 Prozent der Ermittlungsfälle 2013	16
Abrechnungszentrum in Schwierigkeiten Insolvenzantrag von Medent kein Problem für Praxen Deutsches Cochrane Zentrum bietet Forschung für Gesundheitsfachberufe Therapeuten und Co. sollen Versorgungslage analysieren	17
Praxis-Aktionen für den Mai Von Lachyoga bis Purzelbäume	18
Vibrationstraining – eine Erfindung für die Raumfahrt Durch Rütteln kann der Heilungsprozess unterstützt werden	20
Kommunikationskultur im Team: Effizienz steigern durch gegenseitiges Feedback	22



Risiken und Nutzen ungleich verteilt

Viele Praxisinhaber schwören seit Jahren auf die sogenannten „Freien Mitarbeiter“. Die bekommen nur dann Geld, wenn sie auch wirklich abrechenbare Leistungen erbringen, müssen sich selbst um Sozialversicherung und Steuern kümmern und geben den Praxisinhabern das Gefühl, hier keine Risiko für Ausfälle, Krankheiten und Schwangerschaft tragen zu müssen.

Die Therapeuten, die sich als „Freie Mitarbeiter“ in Heilmittelpraxen verdingen, profitieren überdurchschnittlich von solchen Arbeitsverhältnissen. Denn nicht nur die Honorare sind höher, sondern Freie Mitarbeiter sind unabhängiger, freier bei der Auswahl von Arbeitgebern und Patienten. Und außerdem kann man sich als „Freier Mitarbeiter“ auch noch für drei Jahre von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, dass sorgt dann nochmal für deutlich mehr Geld auf dem Konto.

Aus diesem Grund sind sich viele Praxisinhaber und Therapeuten darüber einig, dass der Status „Freier Mitarbeiter“ für beide Seiten echten Nutzen bringt. Allerdings blenden die Praxisinhaber dabei oft aus, dass den Vorteilen dieser Regelung ganz erhebliche Risiken gegenüberstehen.

In Deutschland werden Arbeitnehmer durch den Gesetzgeber hervorragend geschützt. Vor Arbeitsgerichten wird im Zweifel zu Gunsten der Arbeitnehmer geurteilt – das hat für Praxisinhaber zum Teil teure Folgen. Denn wenn sich der Status „Freier Mitarbeiter“ irgendwann einmal als falsch herausstellt, dann haftet der Arbeitgeber für die möglicherweise nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge.

Das Landessozialgericht Bayern hat mit seiner jüngsten Entscheidung zu diesem Thema noch ein weiteres Argument geliefert, warum es eigentlich keine „Freien Mitarbeiter“ in Heilmittelpraxen mit Kassenzulassung geben kann. Unabhängig davon, wie man das Urteil inhaltlich bewertet, steigt damit erneut das Risiko, dass Praxisinhaber zu Kasse gebeten werden. Dieses Risiko lässt sich nur mit großem Aufwand über Verträge und engmaschige Kontrollen minimieren – ein Rest von Unsicherheit wird immer bleiben. Da kann man als Praxisinhaber schon mal ins Grübeln kommen, ob sich der Nutzen dieses „Sozialabgaben-Vermeidungs-Aufwands“ überhaupt rechnet – ganz besonders, wenn das Risiko ausschließlich von den Praxisinhabern getragen werden muss.

Herzlichst Ihr Ralf Buchner

Impressum

Herausgeber: Buchner & Partner GmbH
Lise-Meitner-Straße 1-7
24223 Schwentimental
Telefon +49(0) 4307 8119-0, Fax -99
redaktion@up-aktuell.de, www.buchner.de

Vi.S.d.P.: Ralf Buchner (Anschrift s. Herausgeber)

ISSN 1869-2710
Heftpreis: 15 Euro | im Abo 12 Euro

Quellen und Autoren dieser Ausgabe:

Ralf Buchner (bu), Katrin Schwabe-Fleitmann (ks),
Yvonne Schuck (ys), Katharina Münster (km)

Korrektur: Ulrike Stanitzke

Layout: schmolzeundkühn, kiel

Fotos: © fotolia: vege (1), Beboy (3), momius (4), Bernd Leitner (6), Robert Kneschke (12), Giordano Aita (15), vege (16), gosphotodesign (17), fotogestoeber (18), Woodapple (19), Frank Rohde (21); Albert Burkhardt (20), Monika Radecki (23)

Landessozialgericht Bayern erhöht Anforderungen

Kein Ende der Diskussion um „Freie Mitarbeiter“ in Heilmittelpraxen

Der Sozialversicherungsstatus der sogenannten „Freien Mitarbeiter“ in Heilmittel-Praxen ist schon länger höchst umstritten. Das Landessozialgericht Bayern hat jetzt in einer Entscheidung klargestellt, dass es in einer Physiotherapiepraxis, die zur Behandlung von Kassenpatienten zugelassen ist, keine freien Mitarbeiter geben kann. Das Urteil ist rechtskräftig und so auch auf Ergotherapie- und Logopädiepraxen zu übertragen.



Die Frage, ob jemand selbstständig tätig ist oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, ist besonders für die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen bedeutsam. Für abhängig Beschäftigte, also Angestellte, müssen unter anderem Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bezahlt werden. Deswegen versuchen viele Praxisinhaber, freie Mitarbeiterverträge mit Selbstständigen zu schließen, um solche Kosten zu vermeiden.

Der Beschluss im einstweiligen Verfügungsverfahren des Landessozialgerichts Bayern (L 5 R 1180/13 B ER) zeigt jetzt erneut, dass solche Vermeidungs-Strategien nicht immer funktionieren, und dass sie deshalb mit so großen wirtschaftlichen Risiken behaftet sind, dass es zukünftig fast keinen Raum mehr für freie Mitarbeiter in Heilmittelpraxen geben wird.

Selbstständig ist, wer keinem Weisungsrecht unterliegt

Für die Beurteilung, ob eine abhängige oder unabhängige Tätigkeit eines Mitarbeiters vorliegt, ist nach Ansicht der Richter nicht die vertragliche Bezeichnung ausschlaggebend, sondern die praktische Durchführung der Tätigkeit. Das Gericht führt zur Unterscheidung aus: „Ein Beschäftigungsverhältnis ist geprägt dadurch, dass der Tätige in einen fremden Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der

Arbeiten umfassendem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Selbstständige Tätigkeiten sind dagegen anzunehmen, wenn sie durch ein Unternehmerrisiko und spiegelbildlich dazu durch eine eigene Unternehmenschance geprägt sind sowie durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, durch die Verfügungsmöglichkeit über eigene Arbeitskraft und durch eine im Wesentlichen frei gestaltete Arbeitszeit.“ (siehe dazu auch die Infobox auf Seite 4)

Praxisinhaber sind letzte Verantwortliche

Physiotherapeuten, die in einer fremden, als Leistungserbringer nach dem SGB V zugelassenen Praxis tätig sind, stehen typischerweise in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, meint das Gericht und erläutert das so: „...Die Praxisinhaber [treten] gegenüber den Patienten als Heilmittelerbringende der jeweiligen Krankenkasse auf. Sie – die Inhaber – rechnen die erbrachten Heilmittel [...] gegenüber der jeweiligen Gesetzlichen Krankenkasse ab und treten nach außen als verantwortliche Praxisbetreiber auf. Die Inhaber selbst tragen das Risiko des wirtschaftlichen Praxisbetriebs, der sich an der zwischen ihnen und den Krankenkassen geltenden Vertrags- und Vergütungsregeln orientiert [...] Die somit zwingenden Regelungen zur Zulassung als Leistungserbringer verlangen namentlich die erforderliche Qualifikation, die nötige Erlaubnis sowie die Ausstattung für eine zweckmäßige und wirtschaftliche Versorgung der Ver-

sicherten. Einzelheiten dazu regeln die Rahmenempfehlungen und Verträge nach § 128 SGB V. Per legem sind damit [den Praxisinhabern] Verantwortung und Letztentscheidung zugewiesen für alle physiotherapeutischen Leistungen, die in ihrer Praxis erbracht werden, einschließlich der relevanten Nebenpflichten.“

Eigene Berufshaftpflicht zählt nicht

Das Landessozialgericht würdigt zwar auch Umstände, die für eine echte freie Mitarbeit sprechen, kommt jedoch zu keinem anderen Ergebnis: „Ohne Belang ist in Bezug auf das konkrete Tätigkeitsverhältnis, dass [die freien Mitarbeiter] auch für andere Auftraggeber Physiotherapieleistungen erbracht haben. Zu beurteilen ist hier nämlich die konkrete Tätigkeit [...]. Dass diese nicht geringfügig war, beweisen die Umfänge der Entgeltzahlungen.“

Auch bei der Prüfung weiterer Argumente, die für eine Selbstständigkeit der Mitarbeiter sprechen, stellt das Gericht fest, dass diesen Kriterien nicht das entscheidende Gewicht zukommt. Zu diesen Argumenten zählt unter anderem die Freiheit der Mitarbeiter, Patienten selbst auswählen zu können. Aber auch die Tatsache, dass die Mitarbeiter auch eigene Patienten behandelten, dass eine eigene Berufshaftpflicht vorhanden war, das Fehlen eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die prozentuale Entlohnung sind entscheidend.

Weder die Tatsache, dass die Mitarbeiter von der Bundesagentur für Arbeit einen Gründungszuschuss erhalten hatten, noch die Feststellung der Renten-Versicherungspflicht als Selbstständige änderten an der Bewertung des Gerichts etwas. (bu)

GANZ KONKRET

Diese Entscheidung des Landessozialgerichts Bayern fügt dem Thema, wie man Angestellte von „Freien Mitarbeitern“ unterscheidet (siehe Info-Box), einen weiteren Aspekt hinzu. Denn das Gericht bezieht sich in seiner Begründung auf die Zulassungsempfehlungen der GKV und den damit ausdrücklich einhergehenden Bestimmungen, die so gar nicht zum Status „Freier Mitarbeiter“ passen (zum Beispiel Fortbildungspflicht der Mitarbeiter, Leistungsbeschreibung, Weisungspflicht des Zugelassenen etc.). Deshalb muss man sich als Praxis mit vielen gesetzlich versicherten Patienten genau überlegen, ob es sich in Zukunft noch lohnt, „Freie Mitarbeiter“ einzustellen. In einer reinen Privatpraxis sieht das schon ganz anders aus.

SERVICE

Das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts können **up|plus** Kunden in der Wissensdatenbank unter **www.praxisfragen.de** herunterladen oder bei der **up|plus** Hotline anfordern.

INFO

Wann ist ein Mitarbeiter ein „Freier Mitarbeiter“

Seit Jahren wird darüber diskutiert, wann ein Mitarbeiter ein „Freier Mitarbeiter“ ist und wann ein Angestelltenverhältnis anzunehmen ist. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Formen ist nicht immer eindeutig geregelt. Tatsächlich muss man sich jeden Einzelfall genau ansehen, um zu einem belastbaren Ergebnis zu kommen. Dabei ist ein Vertrag über die „freie Mitarbeit“ weder für die lohnsteuerliche noch für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bindend (BFH VI R 126/88). Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne sind solche privatrechtlichen Vereinbarungen immer dann nichtig, wenn sie zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen.

Kriterien für die Beurteilung des Arbeitsverhältnisses:

1. Freie Mitarbeiter müssen ein Unternehmerrisiko tragen

Ein „Freier Mitarbeiter“ muss ein eigenes Unternehmerrisiko tragen. Ob dieses vorliegt, hängt von der Art und dem Umfang der Tätigkeit ab. Mehrere Arbeitgeber können etwa ein Indiz für ein eigenes Unternehmerrisiko sein. Zudem spielt der Umfang der Tätigkeit ebenso eine Rolle wie die Frage, ob besondere persönliche Fähigkeiten für die Arbeit notwendig sind. Auch der Raum, der „Freien Mitarbeitern“ für unternehmerische Initiativen bleibt, ist für die Beurteilung des Arbeitsverhältnisses wichtig. Zudem kommt es darauf an, dass die Höhe der Einnahmen weitgehend von der Eigeninitiative des Mitarbeiters abhängt.

2. Freie Mitarbeiter dürfen nicht in den Praxisbetrieb eingegliedert sein

Die Position „Freier Mitarbeiter“ in der Praxis muss sich von der der Angestellten unterscheiden. Dazu gehört etwa, dass keine festen Arbeitszeiten durch den Praxisinhaber vorgegeben werden dürfen. Die Tätigkeit sollte möglichst nicht gleichbleibend an einem bestimmten Ort stattfinden. Auch feste Bezüge, Urlaubsanspruch, Anspruch auf sonstige (betriebliche) Sozialleistungen, Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall sowie Überstundenvergütung sprechen gegen den Status „Freier Mitarbeiter“. Ist eine ständige enge Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern nötig, spricht dies ebenfalls dafür, dass es sich nicht um einen „Freien Mitarbeiter“ handelt. Ein weiterer Faktor, der gegen den Status „Freier Mitarbeiter“ spricht, ist die Nutzung von Geräten und Arbeitsmitteln des Praxisinhabers.

Praxisinhaber, die auf Nummer Sicher gehen wollen, sollten in jedem Fall das zuständige Finanzamt sowie die Krankenkasse als Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge einschalten, um verbindlich Auskunft über die Lohnsteuerpflicht und die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung zu erhalten.

Serie: Fachkräftemangel im Heilmittelbereich | Teil 2

Mehr Gehalt ohne Zusatzkosten



Wer Therapeuten als Mitarbeiter für seine Praxis sucht, steht oft vor einer Hürde: Die Mitarbeiter fordern häufig ein Gehalt, das Praxischefs nicht zahlen können. Von niedrigen Kassenhonoraren lassen sich keine großen Gehälter finanzieren. Und zu allem Überfluss bleibt bei den Arbeitnehmern durch Abzug von Steuern und Sozialabgaben nicht viel übrig. Daher lohnt es sich, alle Möglichkeiten zu nutzen, solche Abzüge deutlich zu reduzieren.

Der Blick auf ihre Lohnabrechnung macht Susanne Müller, angestellte Ergotherapeutin in Bochum, nicht wirklich froh. Von den 2.000 Euro des Brutto-Gehalts werden rund 239 Euro Lohnsteuer und 420 Euro Sozialabgaben einbehalten. Der Betrag, den sie tatsächlich ausgezahlt bekommt, beläuft sich nur noch auf 1.341 Euro. Das ist nicht viel, findet Susanne Müller und bittet ihre Chefin um ein Mitarbeitergespräch: Sie möchte mehr verdienen.

Brutto-Gehalt enthält versteckte Kosten

So oder so ähnlich geht es vielen Therapeuten und ihren Chefs im gesamten Bundesgebiet. Mitarbeiter hätten gerne mehr im Geldbeutel und Chefs fangen an zu überlegen: Wie viel mehr kann und möchte ich meinen Mitarbeitern zahlen? Und genau bei dieser Frage fängt das Problem schon an. Denn manche Chefs wissen gar nicht, welche Kosten durch ein Brutto-Gehalt in Höhe von beispielsweise 2.000 Euro zusätzlich entstehen. Das ist die Krux unseres Lohn- und Gehaltssystems: Der Wert, den alle Beteiligten im Kopf haben, ist das Brutto-Gehalt. Dieses spiegelt aber weder das wider, was die Arbeitnehmer (AN) aus-

gezahlt bekommen, noch was die Arbeitgeber (AG) tatsächlich dafür bezahlen müssen.

Arbeitgeber-Zahllast 22,5 Prozent höher als Netto-Gehalt

Die Chefin von Susanne Müller weiß ziemlich gut Bescheid und rechnet ihrer Mitarbeiter das schnell einmal vor: Zu dem 2.000 Euro Brutto-Gehalt kommt noch der AG-Anteil an der Sozialversicherung. Das ist der Höhe nach ziemlich genau der Betrag, der auf dem Gehaltsnachweis von Susanne Müller als Sozialabgaben abgezogen wurde. Außerdem zahlen die Arbeitgeber noch Beiträge zur Berufsgenossenschaft und Umlagen. Insgesamt kann die Chefin von Frau Müller ungefähr 22,5 Prozent des Brutto-Gehalts draufschlagen, um die effektive AG-Zahllast zu ermitteln. Rund 2.450 Euro kostet die Arbeitgeber in diesem Fall ein Mitarbeiter pro Monat. Susanne Müller erhält davon ihre 1.341 Euro ausgezahlt. Von der AG-Zahllast landen also nur 55 Prozent bei Susanne Müller. Das heißt: Bei jedem einzelnen Euro, den die Praxischefin mehr in die Bezahlung ihrer Mitarbeiterin investiert, kommen maximal 55 Cent bei Susanne Müller an.

Lohnsteuer und Sozialabgaben mindern Gehalt

Zwei entscheidende Posten reduzieren schließlich das Brutto-Gehalt einer Mitarbeiterin: Das ist zum einen die Lohnsteuer.

Diese zahlen die Mitarbeiter allein. Die Praxisinhaber überweisen sie direkt an das Finanzamt. Wie hoch der Anteil der steuerlichen Belastung ist, hängt von der Steuerklasse der Mitarbeiter und der Höhe des Einkommens ab. Bei einem Brutto-Gehalt von 1.800 Euro würde die Lohnsteuer in Nordrhein-Westfalen in der Steuerklasse 1 rund 10,4 Prozent betragen, bei 2.000 Euro liegt sie bei schon fast 12 Prozent und bei 2.300 Euro brutto beträgt der Anteil, der an das Finanzamt abgeführt werden muss, bei nahezu 14 Prozent. Der andere entscheidende Posten sind die Sozialabgaben. Hier teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten. Die Mitarbeiter zahlen rund 21 Prozent ihres Brutto-Gehalts in die Sozialversicherung ein. Der Arbeitgeber-Anteil beträgt in etwa 22,5 Prozent. Das sind genau die Kosten, die zusätzlich auf das Brutto-Gehalt aufgeschlagen werden.

Geldwerte Vorteile steuerfrei nutzen

Die Praxischefin ist mit der Arbeit von Susanne Müller sehr zufrieden und überlegt, ihr eine Lohnerhöhung zu zahlen. Aber mehr als 60 Euro pro Monat kann und will sie sich nicht leisten. Das bedeutet, dass bei Susanne Müller normalerweise gerade einmal 33 Euro netto ankommen – motivierend ist das weder für die Chefin noch für ihre Angestellte. Erfreulicherweise gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, die es der Praxisinhaberin erlauben, Susanne Müller Geld zukommen zu lassen, die sowohl von der Steuer- als auch von der Sozialabgabepflicht befreit sind. So vereinbaren die beiden, dass Susanne Müller zukünftig einen monatlichen Tankgutschein in Höhe von maximal 44 Euro erhält, sowie zusätzlich 16 Euro als sogenannte Fehlgeldentschädigung (siehe Seite 10). Zusammen ergibt das genau 60 Euro, die sowohl steuer- als auch sozialabgabenfrei sind. Das bedeutet, die Ausgaben der Praxischefin kommen in voller Höhe auf dem Konto von Susanne Müller an.

Mitarbeitern Alternativen anbieten

Die Praxischefin hat aber noch weitere Möglichkeiten. Ihr fällt ein, dass Susanne Müller von einem neuen Mobiltelefon sprach, das sie gerne hätte. Daher schlägt die Chefin vor, ein edles Smartphone als Praxishandy zu kaufen und dieses Susanne Müller samt einer Flatrate auch zur privaten Nutzung zur Verfügung zu stellen. Der Finanzierungsvorschlag der Chefin: Susanne Müller verzichtet auf 50 Euro Brutto-Gehalt – das entspricht einem Netto-Abzug von circa 36 Euro und erhält im Gegenzug dazu ein schickes Smartphone mit einer Flatrate im Gegenwert von knapp 60 Euro monatlich, das sie sich ohnehin leisten wollte. Fassen wir die Gehaltsverhandlungen zwischen der Praxischefin und Susanne Müller zusammen: Das Brutto-Gehalt verringert sich um 50 Euro auf jetzt 1.950 Euro. Netto erhält Susanne Müller allerdings durch die abgabenfreien Nebenleistungen 85 Euro mehr Gehalt als vorher. Und die Praxischefin muss für dieses höhere Netto nur die veranschlagten 60 Euro mehr als Gehaltskosten verbuchen.

Vorhaben von Steuerberatern prüfen lassen

In diesem Beispiel haben wir mit sehr geringen Summen gerechnet. Das alles lässt sich auch mit deutlich größeren Werten realisieren. Wir haben für Sie alle Möglichkeiten (siehe Seite 7-11) aufgelistet, die Praxischefs in einer Praxis nutzen können, um den Mitarbeitern mehr Netto-Lohn zukommen zu lassen – und das alles, ohne mehr bezahlen zu müssen. Wichtig ist dabei allerdings, dass Sie Ihren Steuerberater oder Lohnbuchhalter einschalten, um sicherzugehen, dass alle Formalien so bedacht werden, dass später bei einer Prüfung keine Nachzahlungen fällig werden. (bu)



Schwerpunkt-Thema

Mehr Netto vom Brutto



Aufmerksamkeiten/Geschenke

Jeder Praxisinhaber hat das Recht Arbeitnehmern und deren Angehörigen aus besonderem persönlichem Anlass (zum Beispiel Geburtstag, Einschulung des Kindes, Abschluss einer besonderen Fortbildungsmaßnahme, Namenstag) etwas zu schenken. Wichtig: Dies bezieht sich auf Sachgeschenke, nicht jedoch Geld! Bargeld darf nicht verschenkt werden. Es ist aber möglich, einen Gutschein zu überreichen. Hier ist darauf zu achten, dass dieser nicht in Bargeld zurück getauscht werden kann.

Gelegenheitsgeschenke beziehungsweise Aufmerksamkeiten sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung 40 Euro nicht übersteigt. Liegt der Wert höher, sind die Gesamtkosten sofort steuer- und beitragspflichtig. Gelegenheitsgeschenke darf man so oft im Jahr überreichen, wie man einen einigermaßen plausiblen Anlass findet, ein Geschenk zu machen.

Geschenke im Rahmen einer Betriebsveranstaltung, die den Betrag von 40 Euro übersteigen, können mit 25 Prozent pauschal besteuert werden. Diese Pauschalbesteuerung führt dann zu Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen.



Warengutschein/Sachbezug

Der Praxisinhaber hat die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern Sachbezüge in Form von Gutscheinen zukommen zu lassen. Diese sind steuer- und sozialabgabenfrei, wenn der Wert der Gutscheine den Betrag von 44 Euro im Monat nicht übersteigt. Das heißt ein Arbeitgeber kann im Jahr $12 \times 44 = 528$ Euro steuer- und abgabenfrei auszahlen. Gutscheine gibt es beispielsweise in Form von Prepaid Cards einiger Mineralölgesellschaften, von Buchhandelsketten aber inzwischen auch von regionalen Gewerbevereinen. Hier kann auch eine Gehaltsumwandlung stattfinden. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Bruttolohns und erhält dafür den Gutschein als Sachbezug. Vorsicht: Bei diesem Punkt sind die formalen Anforderungen vergleichsweise hoch und bedürfen unbedingt der Überprüfung durch den betreuenden Steuerberater.



Überlassung von Arbeitskleidung

Überlässt eine Praxis ihren Mitarbeitern typische Berufskleidung, ist dies nicht als steuer- und sozialpflichtiger Arbeitslohn anzusehen. Steuerfrei ist sowohl das Stellen (bleibt im Eigentum der Praxis) als

auch die Übereignung von Berufsbekleidung (geht in das Eigentum des Arbeitnehmers über). Typische Berufskleidung ist an den folgenden Merkmalen zu erkennen:

- Arbeitsschutzkleidung ist auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten oder
- erfüllt durch ihre "uniformartige Beschaffenheit" oder dauerhaft angebrachte Firmenemblems/Logos objektiv eine berufliche Funktion.

Auf jeden Fall muss eine private Nutzungsmöglichkeit so gut wie ausgeschlossen sein. Deshalb sind normale Straßenschuhe und T-Shirts keine typische Berufskleidung. Anders liegt der Fall, wenn zum Beispiel das T-Shirt mit dem Praxislogo bedruckt ist. Dann handelt es sich wieder um Berufskleidung.

Grundsätzlich zählt die Überlassung von Zivilkleidung/bürgerlicher Kleidung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Das "eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers" kann jedoch so im Vordergrund stehen, dass selbst das Stellen normaler Hemden und Blusen (ohne Logo) keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellt. So entschied der Bundesfinanzhof im Fall eines Lebensmitteleinzelhändlers. Die Richter gingen von einer gängigen uniformähnlichen Kleidung zur Verbesserung des Erscheinungsbilds unter Berücksichtigung hygienischer Gesichtspunkte aus. Ein Beispiel, das vermutlich gut auf die Situation vieler Praxen übertragbar ist, in denen der Praxisinhaber seine Mitarbeiter arbeitsvertraglich verpflichtet, bestimmte Kleidungsstücke als "Praxisuniform" zu tragen, um Patienten die Orientierung zu erleichtern. Es ist auch möglich, seinen Mitarbeitern statt der Kleidung eine sogenannte "Barablösung" zukommen zu lassen. In Arztpraxen wird den Helferinnen oft statt der tarifvertraglich vereinbarten zwei Kittel pro Jahr und deren regelmäßiger Reinigung ein Betrag von zirka 10 bis 15 Euro im Monat gezahlt. Dieses Kittel- und Wäschegeld ist steuer- und sozialabgabenfrei, solange es die Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigt.

Inhaber von Heilmittelpraxen sind in der Regel aber nicht an Tarifverträge gebunden. Damit sie trotzdem die Barablösung steuer- und sozialabgabenfrei auszahlen können, muss eine Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Stellung von Arbeitskleidung vorsehen. Eine Barablösung ist steuerpflichtig, wenn dieser Anspruch lediglich in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart wurde. Hier hilft, eine Kleiderord-

nung in das QM-Handbuch der Praxis mit aufzunehmen und dort auch die Verpflichtung der Praxis zur Stellung von Arbeitskleidung entsprechend zu dokumentieren.



Betriebliche Gesundheitsförderung

500 Euro im Jahr können Praxisinhaber steuer- und abgabenfrei in die betriebliche Gesundheitsförderung investieren. Allerdings gilt die teilweise oder vollständige Übernahme von Mitgliedbeiträgen für Fitnessstudios oder Sportvereine nicht als betriebliche Gesundheitsförderung und zwar auch dann nicht, wenn dort auch zum Beispiel Rückenschulurse angeboten werden. Der Gesetzgeber nutzt den – allen Therapeuten hinlänglich bekannten – § 20 SGB V zur Abgrenzung der betrieblichen Gesundheitsförderung von allgemeinem Sport.



Abgabe von Getränken

Getränke (Kaffee, Tee, Cola, Limonade, Milch etc.), die der Praxisinhaber den Mitarbeitern zum Verzehr während der Arbeitszeit unentgeltlich überlässt, bleiben steuer- und abgabenfrei.



Handyüberlassung/Telefonkosten

Grundsätzlich kann man als Praxisinhaber praktisch alle Telekommunikationskosten der Arbeitnehmer und deren Angehörigen übernehmen, ohne dass dafür eine Steuer- oder Abgabepflicht besteht. Kosten für Handys, Smartphones, Freisprecheinrichtungen, Sim-Karten, Ladegeräte, Handy-Hüllen, Flat-Rates, Telefonrechnungen, Internetanschluss etc. fallen unter diese Befreiungsregelung. Dabei ist der Umfang der privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer unerheblich. Auch wenn die Geräte/Anschlüsse ausschließlich privat genutzt werden gilt die Befreiung. Dabei ist nur darauf zu achten, dass der Arbeitgeber das wirtschaftliche Eigentum an den Geräten/Anschlüssen hat. Man darf seinen Mitarbeitern also kein Handy schenken (das wäre steuer- und beitragspflichtig) sondern man muss das Handy zur Verfügung stellen.

Das gilt für Festnetzanschlüsse genauso wie für Flat-Rates, für Geräte für Mitarbeiter genauso wie für die Geräte deren Angehörigen. Praxisinhaber und Arbeitnehmer können im Rahmen einer Gehaltsumwandlung arbeitsvertraglich vereinbaren, dass der Mitarbeiter auf einen Teil seines Bruttolohns verzichtet und der Arbeitgeber im Gegenzug ein Telefon samt Anschluss zur Verfügung stellt.



Direktversicherung/Altersvorsorge

Unter dem Begriff „Direktversicherung des Arbeitnehmers“ versteht man ganz allgemein eine Versicherung, die der Arbeitgeber bezahlt, bei der aber der Arbeitnehmer einen (direkten) Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistungen erwirbt. Seit 2005

sind Beiträge des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung in Form einer Lebensversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Höchstbetrag für eine Direktversicherung, für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse, beträgt 2014 bundesweit aufgrund der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) 2.856 Euro im Jahr. Gehaltsumwandlung, also der Verzicht auf Bruttolohn im Gegenzug für Zuschüsse zur Altersversorgung, sind möglich, bedürfen aber aufgrund der komplexen Materie und der sich ständig ändernden Rahmenbedingungen unbedingt der Beratung durch Fachleute. Dabei sollten sich Praxisinhaber die Beratung eines Versicherungsmaklers in diesem Fall immer durch den eigenen Steuerberater bestätigen lassen.

Zuschläge für Arbeit in Randzeiten

In vielen Praxen wird von den angestellten Mitarbeitern erwartet, dass sie auch nach 20 Uhr noch arbeiten und auch am Wochenende für die Patienten bereitstehen. Für Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers nach 20 Uhr können Arbeitgeber Zuschläge bis zu 25% auf den Grundlohn zahlen. Bei einem Mitarbeiter mit einem Bruttolohn von 2.000 Euro und einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden ist dieser Zuschlag bis zu einer Höhe von rund drei Euro pro Stunde steuer- und abgabenfrei.

Auch für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind Zuschläge bis zu einer Höhe von 50 Prozent möglich. Bei der oben genannten Beispielrechnung wäre es demnach möglich, bis zu sechs Euro pro Stunde steuer- und abgabenfrei an den Angestellten auszahlend. Betriebswirtschaftliche Voraussetzung für die Gewährung solcher Zuschläge ist aber, dass der Grundlohn nicht schon hoch bemessen wurde. Ein Arbeitgeber muss außerdem steuerrechtlich nachweisen, dass die Nacht- oder Sonntagsarbeit auch tatsächlich stattgefunden hat.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungskosten sind Aufwendungen, die die Kenntnisse im ausgeübten Beruf erweitern. Arbeitgeberleistungen, die der beruflichen Fort- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers dienen, gehören nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Das überwiegende betriebliche Interesse eines Praxisinhabers ergibt sich zum Beispiel aus den Rahmenverträgen mit der GKV, in denen eine umfassende Fortbildungspflicht – auch für Mitarbeiter – festgelegt ist. Insofern können Fortbildungen praktisch immer steuer- und sozialabgabenfrei übernommen werden.



Auch Studiengebühren des Arbeitnehmers können Praxisinhaber steuer- und abgabenfrei übernehmen, wenn sie sich arbeitsvertraglich dazu verpflichtet haben. Wichtig dabei: Es darf sich nicht um eine Ausbildung handeln, sondern es muss eine Fort- beziehungsweise Weiterbildung sein. Zudem muss im Vertrag vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer die Studiengebühren zurückzahlen hat, wenn er die Praxis auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt.

Zusätzlich zu den eigentlichen Fortbildungskosten kann der Arbeitgeber auch die Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Verpflegungsmehraufwendungen übernehmen. Dabei können die Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln in voller Höhe steuerfrei und bei Benutzung des arbeitnehmereigenen Fahrzeugs 30 Cent je Kilometer angerechnet werden. Auch die Übernachtungskosten darf der Arbeitgeber in Höhe der tatsächlich angefallenen Kosten steuer- und abgabenfrei übernehmen. Lediglich bei der Verpflegung gelten die üblichen Mehraufwendungspauschalen.



Kinderbetreuungszuschüsse

Die Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern seiner angestellten Therapeuten sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um eine Betreuung im Kindergarten, einer Tagesstätte, Krippe, Ganztagespflegestelle oder bei einer Tagesmutter handelt.

Die wichtigste Einschränkung für die Steuerfreiheit ist, dass die Betreuung des Kindes nicht im eigenen Haushalt zum Beispiel durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige stattfindet. Derartige Aufwendungen kann der Arbeitgeber nicht steuerfrei ersetzen.

Zahlt der Praxisinhaber (Arbeitgeber) seine Zuschüsse direkt an den Arbeitnehmer aus, statt zum Beispiel an den betreffenden Kindergarten, benötigt er als Nachweis für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit die Originalbelege über die zweckentsprechende Verwendung. Mit Eintritt der Schulpflicht endet die steuerliche Begünstigung der Unterbringungs- und Betreuungskosten. Eine Gehaltsumwandlung, sprich ein Verzicht auf Gehalt um Kinderbetreuungszuschüsse zu erhalten, ist nicht zulässig. Deswegen muss dieses Thema schon beim Abschluss des Arbeitsvertrags berücksichtigt werden.



Laptop-/Computerüberlassung

Computer, Laptop, Notebook, Netbook, Tablet etc. sind allesamt Geräte, die der Praxisinhaber seinen Angestellten steuer- und abgabenfrei überlassen

kann. Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für die private Nutzung des Computers und seines Internetanschlusses in der Praxis, sondern auch dann, wenn der Praxisinhaber dem Mitarbeiter den Computer leihweise zur privaten Nutzung in seiner privaten Wohnung überlässt. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Verhältnis die betriebliche Nutzung zur privaten Mitbenutzung steht. Selbst wenn der überlassene Computer samt Zubehör und Internetanschluss vom Mitarbeiter ausschließlich privat genutzt wird, bleibt es bei der Steuer- und Beitragsbefreiung. Auch Farbdrucker, Software und anderes Zubehör sind vollständig steuer- und abgabenfrei. Wichtig ist es, Computer und Zubehör immer nur zu verleihen. Sobald die Geräte in das Eigentum des Mitarbeiters übergehen, führt dies zu Steuer- und Beitragspflicht. Eine Gehaltsumwandlung, also der Verzicht auf Gehalt gegen zum Beispiel die Stellung eines Laptops, ist steuer- und abgabenfrei möglich.

Internetanschluss

Arbeitgeber können an Arbeitnehmer Barzuschüsse zur Internetnutzung zahlen. Das gilt unabhängig davon, wie der Internetanschluss genutzt wird (privat und/oder beruflich). Dieser Barzuschuss wird pauschal mit 25 Prozent versteuert und ist damit von der Sozialversicherungspflicht befreit. Voraussetzung für den Zuschuss ist lediglich, dass der Arbeitnehmer auch wirklich entsprechende Kosten für die Internetnutzung hat.

Die Aufwendungen für die Internetnutzung umfassen Grundgebühr, Verbindungskosten, beziehungsweise Flatrate, Kosten für Hardware, wie Modem, Router oder Computer. Falls der Zuschuss 50 Euro monatlich nicht übersteigt, sind die Anforderungen an den Nachweis der Kosten, die dem Arbeitnehmer entstehen, gering: Eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass entsprechende Kosten entstehen, reicht vollkommen aus. Hat der Arbeitnehmer eine falsche Erklärung abgegeben, droht dem Arbeitgeber keine Haftung. Wenn dem Arbeitnehmer mehr als 50 Euro im Monat erstattet werden sollen, müssen die entstandenen Aufwendungen im Detail nachgewiesen werden.

Wichtig: Die Pauschalierung mit 25 Prozent setzt in jedem Fall voraus, dass die Barzuschüsse des Arbeitgebers zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Eine Gehaltsumwandlung, also die Zahlung der Internetpauschale gegen Kürzung des Bruttogehalts, ist nicht zulässig.

Beihilfen/Unterstützungen

Beihilfen und Unterstützungen, die Praxisinhaber ihren Arbeitnehmern gewähren, sind steuer- und abgabenfrei, soweit sie im Kalenderjahr 600 Euro



nicht überschreiten. Die Unterstützungen müssen dem Anlass nach gerechtfertigt und die Arbeitnehmer wirtschaftlich belastet sein. Eine wirtschaftliche Notlage der Arbeitnehmer ist bei Unterstützungen bis zu 600 Euro jährlich jedoch nicht erforderlich.

Als Anlässe für eine Beihilfe/Unterstützung werden zum Beispiel Krankheits- und Unglücksfälle, Tod naher Angehöriger, Vermögensverluste durch höhere Gewalt, wie Hochwasser, Hagel, Feuer und Diebstahl, Inanspruchnahme aus privaten Bürgschaften und gegebenenfalls Haftung anerkannt. Praxisinhaber können Arbeitnehmern die Selbstbeteiligung der privaten Krankenversicherung bis zu einer Höhe von 600 Euro steuer- und abgabenfrei als Beihilfe erstatten. Diese Erstattung darf allerdings nicht in Form einer regelmäßigen Zahlung erfolgen.



Vorsorgeuntersuchung, -kuren, Impfungen

Beihilfen des Praxisinhabers für Vorsorgekuren seiner Mitarbeiter sind unter bestimmten Umständen bis zu 600 Euro jährlich je Arbeitnehmer steuer- und beitragsfrei. Achtung: Hier ist eine amtsärztliche Bescheinigung notwendig. Auch die Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen ist steuer- und beitragsfrei, wenn die Vorsorgeuntersuchungen aus betrieblichem Interesse veranlasst sind. Auch bei Schutzimpfungen, etwa gegen Grippe, handelt es sich eindeutig um steuer- und beitragsfreie Leistungen des Arbeitgebers, denn die Grippeschutzimpfung wird Mitarbeitern von Gesundheitseinrichtungen zum Beispiel durch das Robert-Koch-Institut empfohlen.



Fehlgeldentschädigung

Angestellte, die eine Kasse führen, erhalten von ihren Arbeitgebern vielfach eine besondere Entschädigung zum Ausgleich von Kassenverlusten. Diese können auch bei sorgfältiger Kassenführung auftreten (Kassenverlustentschädigungen). Sogenannte Fehlgeldentschädigungen sind als Pauschalzahlung steuerfrei bis zu einer Höhe von 16 Euro im Monat. Die Steuer- und Sozialabgabenbefreiung gilt auch für Arbeitnehmer, die nur im geringen Umfang im Kassendienst tätig sind.

Wenn also Rezeptionskräfte verantwortlich den Kassendienst übernehmen müssen oder die angestellten Therapeuten für die Kasse mitverantwortlich sind, ist eine entsprechende Pauschale von Lohnsteuer und Sozialabgaben befreit. Diese kann der Arbeitgeber in voller Höhe an die Mitarbeiter auszahlen. In den meisten Praxen müssen die Beschäftigten die Zuzahlungsgebühr einziehen und sind deshalb zumindest teilweise auch für die Kasse verantwortlich.

Fahrtkostenerstattung

1 → Fahrtkosten zwischen Wohnung und Praxis mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Alle Fahrtkosten, die dem Arbeitnehmer durch die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln entstehen, können vom Praxisinhaber teilweise oder vollständig übernommen werden. Das gilt auch für die Kostenübernahme einer BahnCard oder eines Job-Tickets. Diese Kosten sind mit einer Pauschale von 15 Prozent zu versteuern. Das würde sich zwar bei Einkommen unter 2.500 Euro nicht lohnen – allerdings löst die Pauschalversteuerung die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus. Und das lohnt sich dann sowohl für den Praxisinhaber als auch für den Mitarbeiter.

2 → Fahrtkosten zwischen Wohnung und Praxis mit dem eigenen Fahrzeug

Erstatten Praxisinhaber ihren Mitarbeitern Fahrtkosten für die Benutzung des eigenen PKW oder eines nicht öffentlichen Verkehrsmittels können sie in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 Euro je vollen Entfernungskilometer eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 Prozent vornehmen. Der Praxisinhaber kann die pauschalierte Lohnsteuer in Höhe von 15 Prozent im Innenverhältnis auch auf den Mitarbeiter abwälzen. Auch hier gilt wieder, dass die Pauschalierung eine Beitragsbefreiung auslöst.

Grundsätzlich gilt, dass die Fahrtkostenzuschüsse auch über Gehaltsumwandlungen, also den Verzicht auf Bruttolohn zugunsten der Fahrtkostenübernahme, realisiert werden können. Dabei sind aber eine Reihe von Vorschriften zu beachten, damit das Recht zur Pauschalierung der Lohnsteuer nicht gefährdet wird.

Essens-Schecks/-Gutscheine

Die Mitarbeiterverpflegung wird vom Staat steuerlich gefördert. Sie ist für Unternehmen in 2014 bis zu 1.342,00 Euro jährlich pro Arbeitnehmer steuer- und abgabenfrei. Dabei kann man wählen, ob man tatsächlich Verpflegung in der Praxis organisiert, oder ob man seinen Mitarbeiter sogenannte Restaurantschecks gibt. Bis zu einer Höhe von 6,10 Euro je Mahlzeit/Gutschein kann der Zuschuss zur Mitarbeiterverpflegung sein. Dabei ist zu beachten, dass nur 3,10 Euro steuer- und abgabenfrei sind, während die restlichen 3 Euro entweder vom Mitarbeiter gezahlt werden müssen, oder mit 25 Prozent pauschal versteuert werden. Die Pauschalversteuerung löst die Abgabenbefreiung aus.

Es gibt eine ganz Reihe von Unternehmen, die sich auf die Organisation und Vermarktung von Restaurant-Schecks spezialisiert haben und auf deren Inter-



netseiten man weitere Informationen findet. Außerdem gibt es gerade in Städten Zusammenschlüsse von Restaurants und Einzelhändlern, die ebenfalls eigene Gutscheine anbieten und in Zahlung nehmen. Eine Gehaltsumwandlung, also die Minderung des Bruttolohns zugunsten des Eigenanteils am Restaurant-Scheck, ist ausdrücklich von der Finanzverwaltung vorgesehen.



Werbeflächen auf privaten PKW

Grundsätzlich ist es möglich, dass Steuerpflichtige in ihrer Einkommenssteuererklärung in der Rubrik „sonstige Einkünfte“ (§ 22 Nr. 3 EStG) eine Freibetrag bis zu einer Höhe von 256 Euro im Jahr nutzen können. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter einer Praxis, der seinem Chef jeden Monat 20 Euro dafür berechnet, dass er mit seinem privaten PKW Werbung für die Praxis macht, den Jahreserlös von 240 Euro steuer- und abgabenfrei einnehmen kann. Dazu reicht es aus, wenn das Auto beispielsweise eine Kennzeichenhalterung mit Aufdruck der Praxis hat, eine zusätzliche Beklebung ist nicht notwendig. Diese Form der steuer- und abgabenfreien Entlohnung eignet sich allerdings nur für Mitarbeiter, die nicht bereits andere „sonstige Einnahmen“ haben.



Betriebsveranstaltungen

Betriebsausflüge, Jubiläen, Weihnachtsfeiern etc. können vom Praxisinhaber bezahlt werden. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung werden diese Veranstaltungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Praxisinhabers veranstaltet. Deshalb gehören die Kosten nicht zum Arbeitslohn und sind damit steuer- und abgabenfrei. Voraussetzung ist, dass es sich um herkömmliche (übliche) Veranstaltungen und um bei solchen Veranstaltungen übliche Zuwendungen handelt. Der Begriff der „üblichen Zuwendung“ ist aktuell durch eine Freigrenze von 110 Euro je Arbeitnehmer und Veranstaltung definiert

Als Praxisinhaber muss man prüfen, ob alle Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen konnten. Außerdem dürfen nicht mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr steuerfrei veranstaltet werden. Ab der dritten Veranstaltung und/oder wenn die Freigrenze von 110 Euro überschritten wird, können Arbeitgeber auch die Pauschalversteuerung von 25 Prozent nutzen und lösen damit die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.



Arbeitsessen

Im Falle eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, zum Beispiel bei Überstunden zur monatlichen Abrechnung der Kassenhonorare oder wenn für einen Tag der offenen Tür Mehrarbeit geleistet werden muss, können Praxisinhaber ihre Mitarbeiter steuer- und ab-

gabenfrei bewirten. Der Wert je Mitarbeiter darf dabei den Betrag von 40 Euro nicht überschreiten.

Grundsätzlich kann man zur Abgrenzung eines steuerfreien Arbeitsessens folgende Überlegung anstellen. Wenn die Bewirtung der Mitarbeiter im Vordergrund steht, handelt es sich um ein steuerpflichtiges Arbeitsessen. Kein steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt dagegen vor, wenn eine außergewöhnliche betriebliche Besprechung zur Einnahme der Mahlzeit lediglich unterbrochen wird.

Umzugskosten

Gute Therapeuten gibt es nicht wie Sand an Meer – manchmal müssen Praxisinhaber lange suchen, bevor sie einen passenden Kandidaten finden. Und der wohnt auch noch weiter weg und überlegt sich sehr genau, ob es sich wirklich lohnt einen Umzug für den neuen Job in Angriff zu nehmen. Bei dieser Entscheidung können Arbeitgeber vergleichsweise einfach helfen. Denn Umzugskosten, die beruflich veranlasst sind, dürfen Arbeitgeber übernehmen – und zwar sowohl lohnsteuer- als auch sozialversicherungsfrei.

Praxisinhaber können dabei nicht nur die Kosten für das Möbeltransportunternehmen übernehmen sondern auch für viele andere, durch den Umzug verursachte Kosten aufkommen. Darunter fallen zum Beispiel Reisekosten, Mietkosten für die alte Wohnung bis zu einer Dauer von 6 Monaten, Kosten für Makler, Wohnungsanzeigen, Telefonate, Einbau eines Herdes, wenn keiner in der neuen Wohnung vorhanden ist, und die Nachhilfe für die Kinder, wenn das durch den Schulwechsel notwendig ist. Zusätzlich können noch Pauschalen gezahlt werden, deren Höhe aber begrenzt ist.

Die Gesamtkosten für einen solchen Umzug können sich je nach Umstand schnell auch zu Beträgen von mehreren tausend Euro aufsummieren. Man mag sich gar nicht vorstellen, wie viel lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Gehalt man zahlen müsste, damit der neue Mitarbeiter diese Kosten selbst trägt. Arbeitgeber können einfach im Anstellungsvertrag vereinbaren, dass sie die Umzugskosten übernehmen. Sicherheitshalber können sie die Höhe der Ausgaben begrenzen und auch festlegen, dass der Umzug zum Beispiel erst nach Ablauf der Probezeit durchgeführt werden kann.

Übrigens, so ein Umzug muss nicht zwingend über große Distanzen erfolgen. Selbst ein Umzug über eine Distanz von 70 km gilt schon als beruflich veranlasst, wenn damit die Fahrtzeit zum Arbeitsplatz deutlich verkürzt wird. *(bu)*



KV Berlin reduziert Einzeltherapien

Physiotherapie bevorzugt in der Gruppe verordnet



Ob Rückenleiden oder Sprachstörungen – wer bisher an physiotherapeutischen, logopädischen oder ergotherapeutischen Maßnahmen teilnahm, bekam in der Regel die volle Aufmerksamkeit seines Therapeuten. Das könnte sich bald ändern. Vorreiter ist die Kassenärztliche Vereinigung (KV) Berlin. Sie rät ihren Ärzten, Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie vornehmlich als Gruppentherapie zu verordnen – mit dem Hinweis auf die Heilmittel-Richtlinie. Doch Physiotherapeuten können dennoch weiterhin Einzeltherapien durchführen – mit entsprechender Begründung.

In Berlin ist es bereits soweit: Einzeltherapien, besonders bei der Krankengymnastik, war gestern. Heute sollen Ärzte ihren Patienten stattdessen die kostengünstigeren Gruppentherapien verschreiben, das jedenfalls rät die KV Berlin. Einige Praxen berichten, dass kaum noch Physiotherapien verordnet würden, und wenn dann als Gruppenbehandlung. Was steckt hinter dem Verhalten der KV Berlin?

Berlin setzt auf Gruppendynamik

Dieses Vorgehen ist in Berlin im Prinzip nicht neu. Schon seit Jahren setzt sich die KV Berlin dafür ein, dass Kinderärzte Grup-

pentherapien verordnen. Der Hintergrund dieser Aufforderung ist der Versuch, Ärzte vor dem Regress zu bewahren. Denn Gruppentherapien belasten das Verordnungsbudget der Ärzte deutlich weniger als Einzeltherapien. Die KV begründet die primäre Verordnung von Gruppentherapien direkt mit der Heilmittel-Richtlinie (HeilM-RL) des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA): Diese regelt, welche Heilmittel Vertragsärzte verordnen können und in welchem Maße. Hier ist besonders § 10 der Heilmittel-Richtlinie zu beachten: „(1) Heilmittel können, sofern in den Abschnitten D bis G nichts anderes bestimmt ist, als Einzel- oder Gruppentherapie verordnet werden. (2) Sofern Einzeltherapie medizinisch nicht zwingend geboten ist, ist wegen gruppenspezifischer gewünschter Effekte oder im Sinne des Wirtschaftlichkeitsgebots Gruppentherapie zu verordnen.“

„Wenn medizinisch indiziert, wird weiterhin eine Einzeltherapie verordnet. Eine Begründung ist bei der Verordnung nicht notwendig“, erläutert Susanne Roßbach, Hauptabteilungsleiterin Öffentlichkeitsarbeit der KV Berlin, das Verfahren und erklärt die Motivation der KV sich diesem Thema anzunehmen: „In einem späteren Wirtschaftlichkeitsregress muss die Praxis bei allen Verordnungen belegen, ob es nicht auch preisgünstigere Wege der Behandlung gegeben hätte.“ Und das könnte tatsächlich die Verordnung von Gruppen- anstelle von Einzeltherapie sein.

Therapeuten dürfen Rezept umschreiben

Für die Therapeuten ändert sich hingegen nicht viel. Denn sie haben die Möglichkeit, ihren Patienten trotzdem eine Einzeltherapie anzubieten – auch dann, wenn die Ärzte eine Gruppentherapie verschrieben haben. Dazu erläutert Roßbach: „Die Kassenärztliche Vereinigung (KV) Berlin informiert ihre Mitglieder über diese Vorgaben des G-BA und empfiehlt entsprechend, immer – wenn vertretbar – Gruppentherapie zu verordnen und keine Umschreibung auf Wunsch des Therapeuten vorzunehmen, da der verordnende Arzt für die Kosten haftet.“ Die KV weist den Wunsch der Therapeuten auf Umschreibung hier formal richtig zurück, weil diese selbst eine Änderung von Gruppen- in Einzeltherapie vornehmen können. Dies ist ebenfalls in der Heilmittel-Richtlinie festgehalten. Dafür benötigen die Therapeuten keine Zustimmung der Ärzte. Sie müssen sie lediglich darüber informieren (siehe Box). Dazu reicht es zum Beispiel aus, dies entsprechend in den Behandlungsberichten zu vermerken – in der Regel links unten auf der Rückseite des ersten Blattes der Verordnung.

HINTERGRUND

§ 16 Abs. 5 Heilmittel-Richtlinie: „Hat die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt Gruppentherapie verordnet und kann die Maßnahme aus Gründen, die die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt nicht zu verantworten hat, nur als Einzeltherapie durchgeführt werden, hat die Therapeutin oder der Therapeut die Vertragsärztin oder den Vertragsarzt zu informieren und die Änderung auf dem Verordnungsvordruck zu begründen.“

Fachgerecht umschreiben spart Probleme

Für Physio-, Ergotherapeuten und Logopäden in Berlin ist es also nicht zweckmäßig, sich gegen die Informationspolitik der KV aufzulehnen. Auch sie verweist nur auf die Heilmittel-Richtlinie des G-BA, an die sich Vertragsärzte halten müssen. Wer in seiner Praxis jedoch Patienten hat, die auf Einzeltherapien angewiesen sind, sollte in Zukunft die Verordnungen der Ärzte eigenständig von Gruppen- in Einzeltherapien umschreiben. Auf der Rückseite der Verordnung müssen Therapeuten schließlich unter der Überschrift „Nach Rücksprache mit dem Arzt:“ das Feld „Änderung von Gruppen- in Einzeltherapie“ ankreuzen. Dabei sollten sie sich nicht von der Überschrift irritieren lassen. Die Heilmittel-Richtlinie sieht ausdrücklich keine Rücksprache mit den Ärzten vor, sondern nur eine Informationspflicht (siehe Box). Diese können Therapeuten durchaus auch nach der Behandlung der Patienten erfüllen.

Begründungen sind entscheidend

Die Begründung für die Umschreibung ist dann perfekt, wenn sie sich auf die Lebenswirklichkeit des Patienten bezieht. Der formale Grund dafür, dass Therapeuten zur Einzeltherapie wechseln, sollte möglichst organisatorischer Art sein. Medizinische Begründungen könnten sich langfristig als problematisch herausstellen, wenn nämlich die gesetzlichen Krankenversicherungen die Einzeltherapien absetzen. Dies können sie dadurch begründen, dass die Therapeuten der Entscheidung der Ärzte zu folgen hätten. Für die Ärzte ist es wichtig, dass die Therapeuten die Verordnungen eigenständig von Einzel- in Gruppentherapien umschreiben. Der Grund: Im Falle einer späteren Wirtschaftlichkeitsprüfung in den Praxen können die Ärzte nicht für die höheren Kosten der Einzeltherapien in Regress genommen werden. *(bu)*

BEISPIELE

Beispiele für Begründungen nach § 16 Abs. 5 HeilM-RL:

- Aufgrund zeitlicher Belastung des Patienten konnten die angebotenen Gruppentermine nicht wahrgenommen werden.
- Aufgrund zu geringer Anzahl von Patienten mit entsprechenden Indikationen konnten keine Gruppentermine angeboten werden.
- Die Teilnahme an einer geschlechterübergreifenden Gruppe war den Patienten aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds nicht möglich.
- Aufgrund der zeitlichen Belastung der Eltern, konnte das Kind nicht an den angebotenen Gruppentherapien teilnehmen.
- Da nicht ausreichend Kinder im gleichen Alter zur Verfügung standen, kam keine Gruppe zustande.

Vorläufige GKV-Finanzergebnisse 2013

GKV im Plus – Heilmittel mit solidem Wachstum



Die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) hat nach den vorläufigen Finanzergebnissen des Jahres 2013 einen Überschuss von knapp 1,2 Milliarden Euro verbucht. Das geht aus den vom Bundesgesundheitsministerium veröffentlichten Zahlen hervor. Die Ausgaben für Heilmittel stiegen dabei im Vergleich zum Vorjahr um 4,8 Prozent.

Die Krankenkassenarten weisen bei einer differenzierten Betrachtung unterschiedliche Überschüsse auf. So erzielten die AOKen ein Plus von insgesamt rund 977 Millionen Euro. Die Ersatzkassen hingegen verzeichnen insgesamt ein geringes Defizit von rund 52 Millionen Euro. Bei den kleineren Krankenkassen erzielten die Betriebskrankenkassen Überschüsse von 193 Millionen Euro, die Innungskrankenkassen von 63 Millionen Euro und die Knappschaft-Bahn-See von 28 Millionen Euro. Vor allem im Bereich der Ersatzkassen sowie bei einigen Betriebs- und Innungskrankenkassen schütteten eine Reihe von Institutionen

erstmalig in einem nennenswerten Umfang Prämien aus – insgesamt rund 611 Millionen Euro.

Ausgaben der Krankenkassen stiegen

Je Versicherten gaben die Krankenkassen im Jahr 2013 durchschnittlich 4,9 Prozent zusätzlich aus. Somit liegt auch der Zuwachs bei den Heilmitteln von 4,8 Prozent genau im Durchschnitt zu sein. Allerdings lässt sich aus den vorliegenden Zahlen nicht ableiten, inwieweit der Zuwachs bei den Heilmitteln auf Preiserhöhungen beruht, oder ob sich hinter dem Zuwachs schlicht und einfach mehr Leistungen verstecken. Der Anstieg von rund 10,6 Prozent bei den Ausgaben der Krankenkassen für ambulante ärztliche Behandlungen beruht zudem etwa zur Hälfte auf dem Wegfall der Praxisgebühr. Bis Ende 2012 zahlten die Patienten pro Quartal 10 Euro Praxisgebühr, die die Praxen direkt an die Krankenkassen weitergaben. Der Wegfall führt nun in 2013 zu entsprechend geringeren Einnahmen der GKV. Bei den zahnärztlichen Leistungen stiegen die Ausgaben um 8,5 Prozent. Zudem hob der Gesetzgeber die strikte Grundlohnorientierung auf. Das beeinflusst zusätzlich das Ausgabengeschehen bei den zahnärztlichen Honoraren.

Zahlen sind bislang noch vorläufig

Insgesamt ist es gerade den niedergelassenen Ärzten in 2013 gut gelungen, deutliche Honorarsteigerungen zu realisieren. Die immer wieder beschworene Anbindung an die Grundlohnsumme stellte sich im ärztlichen Bereich als echte Fiktion heraus. Viele Zahlen aus dem vorläufigen GKV-Finanzergebnis 2013 beruhen noch auf Schätzungen, insofern bleibt abzuwarten, was die endgültigen Finanzergebnisse der Kassen am Ende zeigen. (bu)

Gesundheitspersonalrechnung

Beschäftigte in Heilmittel-Praxen nehmen überdurchschnittlich zu

5,2 Millionen Menschen und damit etwa jeder achte Beschäftigte in Deutschland war zum 31. Dezember 2012 im Gesundheitswesen tätig. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, ist die Beschäftigtenzahl im Gesundheitswesen seit dem ersten Berechnungsjahr 2000 um rund 950.000 Beschäftigte oder 22,6 % gestiegen. Davon entfielen auf die „Praxen sonstiger medizinischer Berufe“ zu denen die Heilmittelerbringer gehören, rund 194.000, was einem Wachstum von 79,5 % entspricht.

Zu den Praxen sonstiger medizinischer Berufe gehören physio-, sprach-, ergo- und musiktherapeutische Praxen, Massagepraxen, Praxen von psychologischen Psychotherapeuten, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, Hebammen, sowie Heilpraktikern oder Podologen.

Die Zahl der Arbeitsplätze wuchs somit im Gesundheitswesen rund dreimal so stark wie in der Gesamtwirtschaft, im Bereich der Praxen sonstiger medizinischer Berufe war das Wachstum rund zehnmal so stark. Mit 438.000 Beschäftigten liegt diese Gruppe im Bereich der ambulanten Einrichtungen nur noch hinter der Gruppe der Arztpraxen, in denen rund 699.000 beschäftigt sind.

Das statistische Bundesamt hat angekündigt, ergänzende Ergebnisse zur Gesundheitspersonalrechnung noch differenzierter nach Berufen, Alter und Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit) im Laufe des Jahres zu veröffentlichen zu wollen. (bu)

SERVICE

Die aktuellen Zahlen zur Gesundheitspersonalrechnung finden Sie im Internet unter www.gbe-bunde.de



Physiotherapie in der Notaufnahme Direct Access führt zu kürzeren Wartezeiten

Patienten mit direktem Zugang (engl. direct access) zu Physiotherapeuten in der Notaufnahme haben kürzere Wartezeiten und können das Krankenhaus schneller wieder verlassen als Patienten, die nur von Ärzten behandelt wurden. Das haben australische Wissenschaftler kürzlich herausgefunden und ihre Ergebnisse in der Fachzeitschrift „Emergency Medicine Australasia“ veröffentlicht.

Für ihre Studie haben die Wissenschaftler Daten von über 5.600 Patienten analysiert, die von 2008 bis 2011 den physiotherapeutischen Dienst in der Notaufnahme in Anspruch genommen

hatten. 33 Prozent der Patienten waren jünger als 18 Jahre. Die meisten Patienten kamen wegen Knochenbrüchen, Weichteilverletzungen und Rückenschmerzen in die Ambulanz. In ihrer Untersuchung verglichen die Wissenschaftler die Werte der physiotherapeutisch Behandelten mit Daten von Patienten, die nur Ärzte behandelt hatten. Als Referenzen zogen sie unter anderem die Leitlinie des „Australian College for Emergency Medicine“ (ACEM) bezüglich der Wartezeiten und die Richtlinien des „Victorian Department of Health“ hinsichtlich der Dauer des Krankenhausaufenthalts heran.

Entlassung aus der Klinik innerhalb von vier Stunden

Dabei stellten die Wissenschaftler fest, dass 92 Prozent der von Physiotherapeuten betreuten Patienten die Wartezeiten laut ACEM-Leitlinie nicht überschritten und 91 Prozent der Patienten innerhalb von vier Stunden die Klinik verlassen konnten – wesentlich schneller als die Patienten, die von Ärzten behandelt worden waren. (ks)

SERVICE

Ein kostenloses Abstract finden Sie im Internet unter www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24118803

Alarmierende Studie aus Südkorea Bewegungstherapie gegen Smartphone-Sucht

Die Smartphone-Sucht bereitet nicht nur in Deutschland Sorgen. Südkorea ist weltweit führend, was die Verbreitung von Internet und auch Smartphones angeht. Zudem sind in keinem anderen Land so viele Menschen abhängig davon. Das zeigt eine kürzlich im „Journal of Exercise Rehabilitation“ erschienene Studie. Als Behandlung verweisen die Autoren auf Maßnahmen aus der Bewegungstherapie.

Etwa 67 Prozent der rund 50 Millionen Südkoreaner besaßen Mitte vergangenen Jahres ein modernes Telefon mit Zugang zum Internet. Laut einer Studie des Departments of Social Welfare sind im Süden des Landes mehr als acht Prozent der Bevölkerung „smartphonesüchtig“, vor allem Teenager. Als Ursache nennt die Untersuchung die Vielfalt der Computer-Funktionen sowie den einfachen Zugang zum weltweiten Netz. Die Sucht, so heißt es in der Studie, lässt sich in drei Bereiche unterteilen: Spiele, Chat und Pornographie.

Physische und psychische Symptome

Zu den Beschwerden, die Smartphone-Sucht verursacht, zählen körperliche Probleme wie trockene Augen, das Karpaltunnelsyndrom, geringe körperliche Aktivität, Schmerzen an Handgelenken, Nacken, Rücken und Schultern sowie Migräne und Taubheitsgefühle in Daumen und Zeigefinger. Die Betroffenen

berichteten auch von psychischen Auswirkungen, wie Depressionen und Angstzuständen sowie erhöhtem Alkohol- und Drogenmissbrauch.

Gymnastik, Reiten und Yoga hilfreich

Obwohl die Internetsucht nur schwer zu therapieren sei, räumen die Autoren der Bewegungstherapie die größten Chancen ein, die Gesundheit wiederherzustellen. Dazu nennen sie unter anderem Gymnastik, Reiten und Yoga. Die Regierung in Seoul veranstaltet seit Kurzem Informationsveranstaltungen in Schulen, um auf die Gefahren der exzessiven Internetnutzung aufmerksam zu machen. Darüber hinaus es gibt sogenannte Boot Camps, in denen sich Kinder und Jugendliche wieder an ein Leben ohne Computer und Internet gewöhnen sollen. (ks)

SERVICE

Die Studie finden Sie im Internet unter www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3884868/



DAK-Ermittler decken Abrechnungsbetrug auf 36 Prozent der Ermittlungsfälle 2013

2013 führten die Ermittlungen der DAK-Gesundheit zu Geldrückflüssen in einer Gesamthöhe von 1,6 Millionen Euro. Mit 36 Prozent der Fälle bildete der Bereich der Heilmittel, also auch Physiotherapie und Massagen, den Schwerpunkt der Ermittlungen. Das meiste Geld floss jedoch aus dem Bereich der Arznei- und Verbandmittel zurück zur DAK.

2013 führten Rückforderungen bei Arznei- und Verbandmitteln die Liste der Geldrückflüsse mit insgesamt 430.000 Euro an. Bei den Hilfsmitteln holte die DAK 340.000 Euro erfolgreich zurück, bei den Heilmitteln 290.000 Euro. „Die Fallzahlen und die zurückgeholten Gelder sind in den vergangenen Jahren auf gleich hohem Niveau geblieben“, so die DAK-Pressestelle auf Nachfrage von up. Das gelte im Groben auch für die Aufteilung auf die unterschiedlichen Leistungsbereiche.

Fehlverhalten kein Massenphänomen

„Bei der großen Mehrheit der Leistungserbringer sind die Abrechnungen korrekt“, betont Volker Heide, Leiter der DAK-Er-

mittlungsgruppe. Fehlverhalten sei kein Massenphänomen, aber jeder einzelne Fall schade dem Ansehen der einzelnen Bereiche. Insgesamt berichten die Ermittler, werde das Aufdecken von Abrechnungsbetrug immer schwieriger. In der Zentrale der DAK-Gesundheit befasst sich eine insgesamt zehnköpfige Mannschaft mit dieser Aufgabe. „Das Team der Ermittlungsgruppe setzt sich aus Juristen, Sozialversicherungsfachangestellten, ehemaligen Apothekenhelferinnen bzw. Arzhelferinnen zusammen“, erklärt die DAK-Pressestelle. Derzeit werden 1.900 Hinweise auf Abrechnungsbetrug verfolgt. (ys)

GANZ KONKRET

Bereiten Sie sich und Ihre Mitarbeiter darauf vor, auf solche Pressemeldungen angesprochen zu werden. Wie man darauf reagiert, haben wir bereits in einem Artikel (www.up-aktuell.de/news/2011/02/abrechnungsbetrug-nicht-in-unserer-praxis-13769.html) beschrieben. Dort finden Sie auch eine entsprechende Vorlage für einen Praxisaushang, wenn dazu Bedarf besteht.

Preisradar



Bundesland	Berufsgruppe	Kassenart/en	Gültig ab	Preise richten sich nach
Alte Bundesländer	Podologie	vdek	01.04.14	Letzter Behandlungstermin
Baden-Württemberg	Physiotherapie	AOK	01.04.14	Verordnungsdatum
Brandenburg	Logopädie	IKK	01.04.14	Verordnungsdatum
Bund	Physiotherapie	LKK	01.04.14	Verordnungsdatum
Neue Bundesländer	Logopädie	BKK	01.04.14	Behandlungsdatum
Neue Bundesländer	Podologie	vdek	01.04.14	Letzter Behandlungstermin
Bremen	Logopädie	RVO	01.03.14	Letzter Behandlungstermin
Bund	Ergotherapie	BG	01.03.14	Erster Behandlungstermin
Bund	Physiotherapie	BG	01.03.14	Erster Behandlungstermin
Hessen	Logopädie	RVO	01.03.14	Verordnungsdatum
Mecklenburg-Vorpommern	Physiotherapie	IKK	01.03.14	Verordnungsdatum
Mecklenburg-Vorpommern	Podologie	IKK Nord	01.03.14	Behandlungsdatum
Schleswig-Holstein	Podologie	IKK Nord	01.03.14	Behandlungsdatum
Thüringen	Ergotherapie	Knappschaft	01.03.14	Verordnungsdatum

Der Preisradar ist eine Übersicht über alle uns bekannten Preisaktualisierungen der letzten Monate exklusiv für *unternehmen praxis*-Leser. So sind Sie immer darüber informiert, welche Preislisten gerade aktualisiert worden sind und in welchem Umfang. Die Liste ist auf dem Datenstand vom 14.03.2014. Ergänzungen können Sie gerne an folgende Mail-Adresse senden: hotline@up-aktuell.de

Abrechnungszentrum in Schwierigkeiten Insolvenzantrag von Medent kein Problem für Praxen

Die Medent GmbH, die unter anderem für verschiedene Krankenkassen als Abrechnungszentrum gearbeitet hat, ist zahlungsunfähig. Praxen, die im Rahmen ihrer Abrechnung Rechnungen an Medent geschickt haben, brauchen jedoch keine Angst um ihr Honorar zu haben.

Medent ist vielen Praxisinhabern schon länger als Abrechnungsstelle für verschiedene Krankenkassen bekannt. Dabei

fällt Medent z. B. die Aufgabe zu, die Eingangsrechnungen der Heilmittel-Erbringer im Auftrag der Krankenkassen zu prüfen, die Zahlungen zu veranlassen und die Vorgänge zu archivieren. Jetzt bestätigte ein Sprecher des Insolvenzverwalters, dass das Amtsgericht München für die komplette Medent-Group, die mehrere Tochterunternehmen besitzt, das vorläufige Insolvenzverfahren eröffnet hat.

Für Praxen, die Kassen-Rechnungen an Medent geschickt haben, besteht aufgrund der Insolvenz allerdings kein wirtschaftliches Risiko. „Denn die Forderungen gegenüber der jeweiligen Krankenkasse sind von dem Insolvenzverfahren nicht betroffen“, bestätigt Stefan Genge, Rechtsanwalt in Kiel. Und empfiehlt bei Zahlungsverzögerungen, sofort die betreffende Krankenkasse direkt anzumahnen. *(bu)*

Deutsches Cochrane Zentrum bietet Forschung für Gesundheitsfachberufe

Therapeuten und Co. sollen Versorgungslage analysieren

Medizinische Forschung gibt es in Deutschland an zahlreichen Universitätskliniken und Forschungseinrichtungen. Anders sieht es bei den Gesundheitsfachberufen, wie Physio- und Ergotherapie, Logopädie und in der Pflege, aus. Hier besteht ein großer Bedarf an Forschungsprojekten. Das Deutsche Cochrane Zentrum (DCZ) am Universitätsklinikum Freiburg nimmt sich diesem Thema bereits an.

Neue Erkenntnisse erhalten Wissenschaftler in der Regel nur, wenn sie sich intensiv mit einem bestimmten Thema oder Problem beschäftigen. Sie analysieren den Ist-Zustand und räteln, was diesen verbessern könnte. Sie beobachten Prozesse im Körper und versuchen, Erkrankungen zu erklären. Kurz: Sie forschen. Dieses Privileg sollen aber nicht mehr nur Mediziner und Pharmazeuten im deutschen Gesundheitswesen erhalten. Das Deutsche Cochrane Zentrum (DCZ) hat das zentrale Ziel,

die wissenschaftlichen Grundlagen für Entscheidungen im Gesundheitswesen zu verbessern. Dafür hat es eine Arbeitsgruppe aus Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Menschen aus dem Pflegebereich ins Leben gerufen. Gefördert wird dieses Projekt vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG).

Verbesserung der Versorgungsstruktur

Junge Wissenschaftler aus dem Bereich der Gesundheitsfachberufe sollen dabei Forschungsthemen bevorzugen, die ein hohes Innovationspotenzial haben. Das dient schließlich dazu, die Versorgung der eigenen Patienten im deutschen Gesundheitswesen zu verbessern – so heißt es aus Freiburg. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Potenzial-Analysen. Hier vergleichen die Wissenschaftler für spezielle Themengebiete die internationale Evidenzlage mit der nationalen Versorgungsstruktur und ziehen daraus ihre Schlüsse.

Strenge Aufnahmekriterien für Forschungswillige

Die aktuellen Teilnehmer der Arbeitsgruppe samt ihrer Projekte stellt das DCZ in einem Innovatoren-Atlas vor. Dort sind auch die Kriterien aufgeführt, die Physiotherapeuten, Ergotherapeuten und Logopäden erfüllen müssen, um an den Projekten aktiv mit zu forschen. Sie müssen beispielsweise eine Promotion vorweisen und publiziert haben. Wer diese Kriterien nicht erfüllt, kann jedoch bei den berufsspezifischen Ansprechpartnern der Autorengruppe einen Antrag auf Teilnahme stellen, der gut begründet sein sollte. *(km)*

Weitere Informationen erhalten Interessierte unter:
www.cochrane.de





Praxis-Aktionen für den Mai

Von Lachyoga bis Purzelbäume

Blühende Sträucher und gelbe Narzissen – alle Zeichen stehen auf Frühling. Für Praxisinhaber wird es jetzt Zeit, die Marketing-Aktionen für den Wonnemonat Mai vorzubereiten. Thematische Schwerpunkte gibt es genug, vom Weltlachtag, dem Tag gegen den Schlaganfall über den traditionellen Muttertag bis zum kuriosen Welttag des Purzelbaums. Neben unseren Anregungen bleibt viel Raum für eigene Ideen. Werden Sie kreativ!

4. Mai | Welt-Lach-Tag

„Lachen ist die beste Medizin“, heißt es im Volksmund. Das hat auch der Gründer der weltweiten Yoga-Lachbewegung Madan Kataria erkannt und 1998 den Weltlachtag ins Leben gerufen. Er wird jährlich am ersten Sonntag im Mai begangen. Über 6.000 Lachclubs weltweit rufen am 4. Mai um 14 Uhr deutscher Zeit dazu auf, gemeinsam für drei Minuten zu lachen.

Lachen Sie mit und machen Sie mit Ihrem Praxisangebot auf sich aufmerksam! Wussten Sie, dass Lachen die gesündeste Turnübung der Welt ist? Denn nirgends werden so viele Muskeln auf so angenehme Art bewegt wie beim Lachen. Also: Veranstalten Sie beispielsweise eine „Lachyoga-Meisterschaft“ oder laden Sie einen Kabarettisten ein. Unterstützung bieten Ihnen örtliche Lachclubs (Eine Liste der deutschen Lachclubs finden Sie unter www.lachclub.info > Lachclubs). Oder nehmen Sie den Weltlachtag zum Anlass, sich zum Lach-Yoga-Trainer ausbilden zu lassen. So können Sie künftig eigene Kurse in Ihrer Praxis anbieten. Das nächste Wochenend-Seminar findet vom 26. bis 27. April in Kaarst bei Düsseldorf statt. Infos finden Sie unter www.mit-lachen-zum-erfolg.de.

6. Mai | Welt-Asthma-Tag

Asthma-Erkrankungen nehmen weltweit zu. Laut Kompetenznetz Asthma und COPD sind in Deutschland etwa fünf Prozent der Erwachsenen und knapp zehn Prozent der Kinder betroffen. Therapiepraxen, die sich auf Atemwegkrankungen spezialisiert haben, können den Welt-Asthma-Tag nutzen, um ihre Angebote vorzustellen. Organisieren Sie beispielsweise gemeinsam mit lokalen Selbsthilfegruppen und Fachärzten einen Tag der offenen Tür. Richten Sie für den 6. Mai eine Telefon-Hotline

ein, auf der Sie individuelle Fragen beantworten oder erstellen Sie in Ihrer Praxis eine Bildergalerie mit prominenten Asthmatikern. Dazu zählen Sportler wie etwa die Schwimmerin Sandra Völker und Basketballspieler Dennis Rodman genauso wie die US-Schauspielerinnen Sharon Stone und Liza Minelli.

Der Initiator des Welt-Asthma-Tages ist die Global Initiative for Asthma, die unter www.ginasthma.org umfangreiche Informationen und Material für diesen Tag anbietet – allerdings nur auf Englisch.

10. Mai | Tag gegen den Schlaganfall

Aktuell leiden in Deutschland mehr als eine Millionen Menschen an den Folgen eines Schlaganfalls. Bis 2025 kann die Zahl der Schlaganfall-Patienten auf über 3,4 Millionen steigen. Am 10. Mai 1999 hat die Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe den Tag gegen den Schlaganfall erstmals ausgerufen. Seither finden bundesweit Informationsveranstaltungen und Aktionen zum Thema Schlaganfall statt – 2014 unter dem Motto „Notfall“. Infos erhalten interessierte Praxen über das Service- und Beratungszentrum der Stiftung (Tel.: 05241-9770-0, montags bis donnerstags von 9 bis 18 Uhr, freitags von 9 bis 14 Uhr) oder per Mail unter info@schlaganfall-hilfe.de.

Sprechen Sie die Selbsthilfegruppen vor Ort an und organisieren Sie gemeinsame Events wie beispielsweise ein Kaffeekränzchen für Schlaganfall-Patienten und ihre Angehörigen. Oder laden Sie zu einem Rollstuhl-Parcours in Ihre Praxisräume ein und lassen Sie Kinder und Enkelkinder selbst erfahren, was es heißt, mit einem Handicap zu leben.

11. Mai | Muttertag

Als Begründerin des Muttertags gilt die Methodistin Anna Marie Jarvis, die am 12. Mai 1907 zum zweiten Todestag ihrer Mutter einen Dankes-Gottesdienst in der Kirche ihres Heimatortes Grafton/West Virginia feierte. Am 8. Mai 1914 erklärte US-Präsident Woodrow Wilson den Muttertag für jeden zweiten Sonntag im Mai zum Ehrentag. Der „Mother’s Day“ schwappte nach Europa über und wird seit 1923 auch in Deutschland gefeiert. Werden Sie auch hier kreativ und entwickeln Sie eigene Pra-

xis-Ideen: Neben den klassischen Wellness-Gutscheinen können Sie einen Entspannungstag mit exklusiven Pflegeprodukten oder einen Yoga-Workshop anbieten. Ergotherapeuten laden ihre kleinen Patienten zum „Basteln für den Muttertag“ ein und Logopäden bitten die Mütter ihrer Kleinen zu einem Ständchen in die Praxis.

28. Mai | Welt-MS-Tag

Unter dem Motto „Gleiche Chancen trotz MS“ findet in diesem Jahr bereits zum sechsten Mal der Welttag der Multiplen Sklerose statt. Die Schirmherrschaft für 2014 hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig übernommen. In diesem Jahr lenken der Bundesverband der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft (DMSG) und seine 16 Landesverbände den Blick auf die Hindernisse im Alltag der mehr als 130.000 MS-Erkrankten in Deutschland. Unter www.dmsg.de ruft der Verband Betroffene dazu auf, ihre Meinung zum Thema „Mein Leben wäre einfacher, wenn...“ zu äußern. Dort heißt es zum Beispiel: „Mein Leben wäre einfacher, wenn endlich die Barrierefreiheit überall

durchgesetzt würde und wenn es mehr behindertengerechten Wohnraum geben würde.“ Praxisinhaber könnten beispielsweise eine Checkliste erstellen, worauf MS-Erkrankte und ihre Angehörigen im Alltag achten sollen. Sie können auch mit besonderen Angeboten, etwa einer Zumba-Stunde, punkten. Anleitungen finden Sie beispielsweise in einem Video auf dem MS-Portal AMSEL e. V. www.amsel.de.

27. Mai | Welttag des Purzelbaums

Zum Schluss noch ein etwas kurioser Gedenktag: der Welttag des Purzelbaums. Er wurde 2009 von dem deutschen Blogger Jörg Wilkesmann-Brandtner ins Leben gerufen. Besonders für Praxen mit vielen Kindern ist es einfach, wie man diesen Tag begehen kann: Purzelbäume schlagen und den Meister der Purzelbäume küren. Logopäden könnten einen Sprachwettbewerb ausschreiben und die witzigsten Synonyme für das Wort Purzelbaum suchen.

Es gibt viel zu tun. Packen Sie es an! Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihren Marketing-Aktionen im Wonnemonat Mai. (ks)

Aktuelle Seminarangebote für Praxischefs und ihre Mitarbeiter im April

In unseren Seminaren erleben Sie aktuelle Themen, auf den Punkt gebracht, mit vielen Beispielen aus der Praxis. Wir stellen Lösungen vor, um die Praxisorganisation zu optimieren, die Abrechnung zu erleichtern und den Umsatz erfolgreich zu steigern.

Anmeldung unter: Telefon: 04307 / 811 98 00, Mail: info@buchner-consulting.de
Nähere Informationen, aktuelle Zusatztermine und Terminänderungen finden Sie unter: www.buchner-seminare.de oder www.buchner-shop.de.



Präsenz-Seminare

Ort	Titel	Datum	Preis netto
Dortmund	Ärzte motivieren, (extrabudgetär) zu verordnen	02.04.14	199,50 €
Hamburg	Privatpreise ohne Diskussion	04.04.14	199,50 €
Hamburg	Frauen führen anders	04./05.04.14	329,50 €
Berlin	Tue Gutes und sprich darüber! Das Marketing ABC für Heilmittelpraxen	09.04.14	199,50 €
Frankfurt	Rezeption - Ort der Entscheidung	11./12.04.14	329,50 €

Online-Seminare

Datum	Titel	Uhrzeit	Preis netto
07.04.14	Ei: "Einführung in die GKV-Heilmittelverordnung"	19:00	25,13 €
09.04.14	Mit dem richtigen Therapiebericht ...	19:00	25,13 €
29.04.14	Ausfallgebühren erfolgreich einfordern	19:00	25,13 €

Vibrationstraining – eine Erfindung für die Raumfahrt

Durch Rütteln kann der Heilungsprozess unterstützt werden



Sie heißen Galileo, Power Plate oder Hypervibe und gelten seit einigen Jahren als Wundermittel in der Fitness-Welt, als Geheimwaffe gegen überschüssige Pfunde und für den Muskelaufbau. Doch auch bei Rückenschmerzen, neurologischen Problemen oder Osteoporose kann eine Vibrationsplatte den Heilungsprozess durch Rütteln unterstützen, wie der Physiotherapeut Albert Burkhardt (38) aus Straelen weiß.

2000 stieß der damalige Student der Physiotherapie an der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen während einer niederländischen Messe auf das Vibrationstraining. „Ich fand das System bestechend einfach“, erinnert sich Burkhardt. „Es wird Kraft in den Körper gegeben, und der Körper reagiert auf diese, indem er seine Muskeln aktiviert.“ Die anhaltende Begeisterung führte ihn zwei Jahre später zum Kauf des ersten Geräts. Heute packt er es in seinen Wagen und besucht neben seiner Lehrtätigkeit als Dozent an der Hochschule für Physiotherapie in Nijmegen seine Patienten zu Hause.

Experte für Whole Body Vibration

Nach einer Einweisung durch den Hersteller eignete sich der gebürtige Düsseldorfer die Anwendungsmöglichkeiten des Vibrationstrainings selbst an. Inzwischen gilt er als Experte auf diesem Gebiet. Burkhardt hält zahlreiche Vorträge zur Vibrationstechnik und weist andere Therapeuten in die Methode der Whole Body Vibration ein. Natürlich stehen in seiner Praxis im niederrheinischen Straelen, die er Ende 2009 mit seinem Kollegen Wim Vievermanns eröffnete, zwei Geräte im Trainingsbereich. Damals haben sie für ihr besonderes Angebot umfangreich geworben, Ärzte umfassend darüber informiert und Werbebanner aufgestellt. „Seit 2011 arbeite ich mit einer Wipp-Plattform, das einzige Vibrationssystem mit einer alternierenden Links-Rechts-Stimulierung, welches sich für den therapeutischen Bereich eignet“, berichtet Burkhardt. Er setzt es dabei unter anderem zur Therapie von Rückenschmerzen, Osteoporose, Arthrose, Parkinson, Inkontinenz und zur Sturzprophylaxe ein.

Effektiv bei kürzerer Trainingszeit

Bei diesem Training werden die von der vibrierenden Platte erzeugten Schwingungen mit unterschiedlichen Frequenzen – zwischen sechs und 30 bis 40 Hertz (Hz) – in den Körper übertragen. Der Effekt des Trainings ist frequenzspezifisch, entspannend, detonisierend bei Frequenzen um die zehn Hz. Im Bereich um 18 Hz wirkt es koordinativ und muskelstimulierend im Bereich von 25 Hz. Der Trainingsplan wird also individuell an die Zielsetzung des Patienten angepasst. Die Muskulatur wird stimuliert, es kommt zur Muskeldehnung und Kontraktion. Vor allem tiefer liegende Muskelfasern, wie Multifidii und Rotatores, werden angesprochen. Die Trainingszeit beträgt in der Regel maximal 15 Minuten, wobei bei Frequenzen ab etwa 25 Hz für einzelne Muskelgruppen schon eine Trainingsdauer von drei bis vier Minuten ausreichend sind. Diese Trainingszeiten sollen nicht überschritten werden, warnt der Fachmann. „Wenn ich zwei Stunden auf dem Gerät stehe, ist das nicht mehr gesund.“

Für russische Kosmonauten entwickelt

Die Wirkung von Vibration ist inzwischen in zahlreichen wissenschaftlichen Studien nachgewiesen, zuletzt in der BedRest-Studie der Berliner Charité für die Europäische Raumfahrtbehörde ESA. Dabei untersuchten Experten, wie sich der Abbau von Muskulatur und Knochen verhindern lässt. Entdeckt wurde der positive Effekt von Vibrationen auf den menschlichen Bewegungsapparat schon 1978 von dem russischen Sportwissenschaftler Wladimir Nasarow. Das Fitnesstraining hat Nasarow ursprünglich für die Kosmonauten und die lange Zeit der Schwerelosigkeit entwickelt. 1986 publizierte er die Grundlagen der so genannten Biomechanischen Muskelstimulation (BMS).

Gerät als Selbstzahlerangebot

Burkhardt freut sich, dass seine Patienten das Training auf der Wipp-Plattform so gut annehmen. Einige von ihnen trainieren nach Therapieende selbstständig weiter und sind gerne bereit, sich zu einem

Monatspreis von 30 Euro unbegrenzt durchrütteln zu lassen. Mehr noch: Burkhardt hat inzwischen drei weitere Geräte, die er ausschließlich an Privatpersonen vermietet: Für 50 Euro monatlich können sie sich das Gerät nach Hause holen – für mindestens drei Monate. Seine Kunden sind ehemalige Patienten oder Leser seiner Fachartikel. Ein Kurs extra für das Vibrationstraining lohnt sich nach Ansicht des Therapeuten nicht. „Dazu fehlt mir einfach der Platz und ich brauche weitere Mitarbeiter – das würde den Kurs verteuern.“

Hoher Anschaffungspreis

Burkhardt sieht den einzigen Nachteil des Vibrationstrainings in den hohen Anschaffungskosten der benötigten Geräte: Ein Markengerät kostet ab 3.000 Euro aufwärts. „Bei dem, was wir Physiotherapeuten verdienen, ist das meist nicht finanzierbar.“ Doch der pfiffige Praxischef hat eine andere Lösung gefunden und kauft seine Geräte bei einem australischen Hersteller für rund 1.600 Euro. Kollegen, die ein solches Gerät anschaffen wollen, empfiehlt er zu prüfen, ob es in das bestehende Praxiskonzept passt und für die Patienten geeignet ist. Auch müssten sie darauf achten, dass der Hersteller eine vernünftige Einweisung anbietet. „Und bei den günstigeren Angeboten sollte man aufpassen, dass auch höhere Frequenzbereiche sicher geleistet werden“, empfiehlt Burkhardt. „Denn bei vielen Geräten – und dieses sind keinesfalls Geräte unter 1.000 Euro, sondern bis zu 4.000 Euro – ist der Output nicht kräftig genug, um bei fitteren Menschen einen Trainingsreiz zu erzielen.“ (ks)

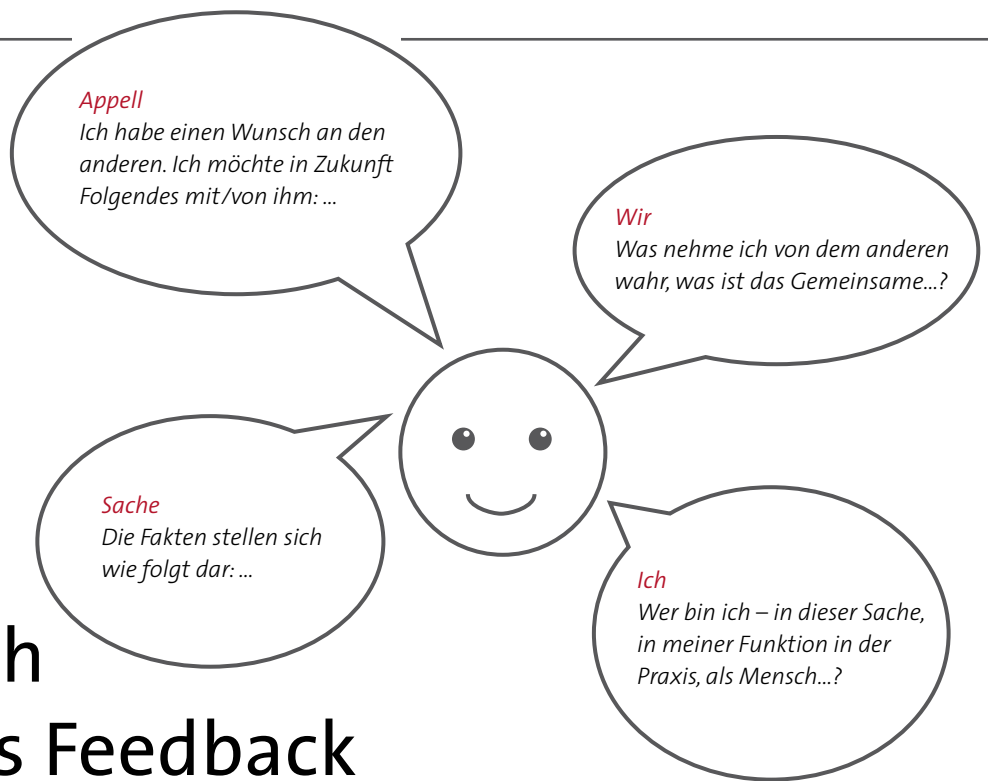
KONTAKT

**PHYFIT Vievermanns
Burkhardt GbR**
Gelderner Straße 48
47638 Straelen
Telefon: 02834 / 6351
Mail: info@phyfit.de
www.phyfit.de



Kommunikationskultur im Team:

Effizienz steigern durch gegenseitiges Feedback



Wir haben häufig wenig Zeit – gerade die Termine für die Patienten und für die Steuer halten wir ein. Dabei versäumen wir aber, die Effizienz im Team zu steigern, indem wir Feedback geben oder selbst ein Ohr für die Rückmeldung anderer haben – von Patienten und Kollegen. Dabei hilft eine Feedbackkultur: beim Zeitmanagement sowie bei der Effizienz.

Ungehobene Schätze im Alltag

Neulich begegnete mir eine beliebte, ständig ausgebuchte Logopädin, die sichtlich erschöpft wirkte. Mit einer Fachärztin gelang kein Gespräch, so berichtete sie, das Verhalten sei kühl abgegrenzt, ein Austausch über die Zusammenarbeit sei nicht möglich. Und weiter erzählte sie: Mit einer freien Mitarbeiterin brach nach einem heftigen Streit der Kontakt abrupt ab. In beiden Fällen akzeptierte sie die Situation und fragte sich erst später in der Beratung: Hatte sie nicht genug nachgefragt und sich für die andere Seite interessiert?

Abends in entspannter Runde unter Freunden heißt es, dass wir jemandem gern mal die Meinung sagen würden. Gleichzeitig beklagen wir uns, dass wir zu wenig Feedback bekommen, werden ansonsten aber nicht weiter tätig. Das sind Beispiele für eine misslungene Kommunikation. In Seminaren lernen wir, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konstruktiv zu begegnen – um Wertschätzung und Interesse auszudrücken, um unsere Interessen zur Geltung zu bringen, um jemanden zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. Gelerntes in den Alltag zu integrieren, ist wichtig: In einer professionell eingesetzten Rückmeldung stecken viele Möglichkeiten.

Feedback als Psychohygiene

Aber was ist Feedback genau? Im Feedback initiieren wir eine Rückkoppelungsschleife. (s.o. Abb.; weiterlesen z. B. Schulz von Thun (2008): Miteinander reden. Reinbek: Rowohlt): Wenn Sie Ihren Mitarbeitern Feedback geben möchten, gelingt das, in-

dem Sie Ihre Botschaft auf den folgenden vier Ebenen senden: (1) eine Botschaft über Sie, (2) eine Botschaft über das Wir und das Gemeinsame, (3) eine Botschaft über die Sache, (4) eine Botschaft, die einen Appell enthält. Dabei kommt es nicht auf die Reihenfolge, sondern auf die vollständige Beachtung aller Ebenen an.

Lassen Sie sich Zeit, das zu üben, machen Sie schnell die Erfahrung: Ich vergesse einen Teil. Ich betrachte zum Beispiel zwar die Zusammenarbeit (Wir-Ebene), fasse aber nicht meine Erwartungen für die Zukunft zusammen (Appell-Ebene). Oder ich spreche vom Team (Wir), kreise aber allein um meine eigenen Interessen (Ich). Oder ich lobe die gute Leistung einer Mitarbeiterin (Wir), versäume aber, das gelegentliche Knirschen im Getriebe anzusprechen (Sache) und die Erarbeitung einer Lösung anzustoßen (Appell).

Feedback – wofür?

- Feedback ist eine hilfreiche Methode, einem Mitarbeiter oder Kollegen Rückmeldung zu geben – beispielsweise zu dem Zweck, etwas von sich zu zeigen und damit zum vertrauensvollen Miteinander beizutragen. Dahinter kann auch die Absicht stecken, nach einem Konflikt auszuloten, was gemeinsam möglich ist.
- Als Führungskraft kann Feedback ein wirksames Medium sein. Sie erhalten mit Sicherheit auch wenig Rückmeldung von Ihren Kollegen und Mitarbeitern über Ihren Führungsstil. Sie würden dies aber sehr schätzen, um Ihr Selbstbild mit dem Bild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzugleichen.
- Im Privatleben kann Feedback nützlich sein, um nicht zu viele Dinge zu zerreden oder gar ungesagt zu lassen.

Ihr Kontext bringt es mit sich: Sie sind Profis unter Profis. Aber: Auch die Kollegen haben Kommunikations- und Verhandlungsseminare besucht. Lernen Sie die mögliche Lektion: Mit Feedback können wir voneinander lernen.

Feedback schützt und fördert

Ein weiteres Beispiel: Ein Ergotherapeut berichtete von seinem Stress auf Station mit einer Oberärztin. Er hatte zu lange mit einem kritischen Feedback gewartet. Die Liste, was er eigentlich noch klären musste, war inzwischen lang. Seine Unzufriedenheit war so groß, dass er den Kontakt wo immer möglich mied – wohl fühlte er sich damit nicht.

Wie hätte er nützliches Feedback einsetzen können? Wichtig ist, frühzeitig anzusetzen. Am besten ist, sich möglichst zeitnah auf eine Sache zu beschränken und diese abzuarbeiten. Dabei gilt: alle Feedback-Ebenen berücksichtigen (siehe Checkliste). Das ist ein Vorgehen, das der Sache und letztlich auch dem eigenen Wohlbefinden dient. Achten Sie als Führungskraft darauf, dass der Einzelne sich nicht schützen muss. Wichtiger ist, dass eine gelebte Teamkultur eine gute Gesamtleistung ermöglicht und die Gruppe nach vorn bringt.

How to give Feedback?

Im Praxismanagement haben Sie nicht immer die Möglichkeit nach Feedback zu fragen – aber Sie können Gelegenheiten erkennen und nutzen. Wenn Sie indes Rückmeldung geben wollen, bestimmen Sie das How-to selbst. Folgende Punkte könnten Ihnen im Alltag helfen:

- Widmen Sie sich vor einem Feedback einige Momente der Vorbereitung: Haben Sie eine wertschätzende Grundhaltung? Ist das Feedback erwünscht? Steht das Feedback in einem möglichst unmittelbaren und konkreten Zusammenhang?
- Fragen Sie sich, auf welchen „Ohren“ der andere für ihn typisch in diesem Kontext hört beziehungsweise nicht hört. Achten Sie darauf, selbst alle Ebenen zu erfassen und anzusprechen (siehe Abbildung).
- Bereiten Sie Ihr Feedback so vor, dass der andere damit gut umgehen kann. Verzichten Sie – in beide Richtungen – auf Rechtfertigungen, fragen Sie aber nach, wenn Ihnen etwas unklar ist.
- Seien Sie konkret. Einige Beispiele: Welches dysfunktionale Verhalten im Team sprechen Sie an? Was genau ist Ihre Kritik an einer Sache? Wo ist Entwicklung möglich? Was haben Sie damit zu tun?
- Machen Sie sich klar, welche positiven Ergebnisse Sie sehen. Ist in dem Gespräch nicht mehr Positives und Zielorientiertes als Kritisches, sollten Sie sich auf ein Konfliktgespräch vorbereiten. Das ist jedoch ein anderes Thema und verlangt etwas andere Überlegungen.
- Sicher haben Sie viel zu sagen. Halten Sie sich dennoch

kurz und konkret. Im Feedback geht es nicht nur darum, dass Sie „4 Ebenen einer Botschaft“ senden, sondern auch darum, dass Ihr Interaktionspartner Zeit hat, Sie zu verstehen. Gewähren Sie ihm diese Zeit.

- Ihr Gegenüber ist autonom: Ob jemand Sie versteht und Sie beide sich tatsächlich verständigen, haben Sie nicht in der Hand. Aber Sie können es beeinflussen. Übernehmen Sie Ihren Teil der Verantwortung für den Austausch, den Sie angestoßen haben.

Möglichkeiten zum Feedback aufspüren

Keine Frage: Für ein Feedback besteht immer wieder die Gelegenheit – ob es nun um eine interne Abstimmung oder um ein Abschlussgespräch mit einem externen Dienstleister geht. Und Sie? Welche Möglichkeiten haben Sie, Feedback zu erhalten? Welche Chancen, die Sie noch nicht genutzt haben, bietet Ihr Arbeitsalltag? Laden Sie mit festen Terminen Ihre Mitarbeiter zu Feedbackgesprächen ein.

Ein gesundes Klima kultivieren

Wir können durch das eigene Verhalten eine Kultur prägen, in der ein transparentes, kooperatives Verhältnis zu Mitarbeitern und Kollegen wächst. Zu einem solchen Klima gehört auch, dass wir niemanden für ein kritisches Feedback abstrafen, sondern es explizit als Vertrauensbeweis akzeptieren. Nachhaltig volle Leistung erbringen Sie und Ihre Mitarbeiter auf Dauer nur, wenn Sie Ihr Umfeld einbeziehen und sich selbst als Teil des Gesamterfolgs verstehen. Ein Profi sagte nach einer Präsentation einmal: „Was Sie gut finden, sagen Sie anderen. Was Ihnen missfällt, sagen Sie mir, dann kann ich etwas ändern.“ Machen Sie es im Team ebenso.

© Monika Radecki, Kommunikationsberatung, Heidelberg, 2014

KONTAKT

Monika Radecki ist Kommunikationsberaterin in den Bereichen Selbstmanagement, Führung und Team; sie begleitet Einzelpersonen, Teams und Gruppen als Trainerin, Coach und Autorin.

www.monika-radecki.de



Kunden werben Kunden...



Ich habe einen neuen Abonnenten für up geworben. Sobald die erste Jahresrechnung bezahlt ist, erhalte ich als Dankeschön meine ausgewählte Prämie.

Prämie 1:
TREKSTOR Tablet-PC
„BREEZE Multi Touch“,
schwarz

Android 4.0 Betriebs-
system. 512 MB Arbeits-
speicher, 1,2 GHz Prozessor,
4 GB-Festplatte, 0,3 Megapixel-
Kamera, Maße: ca. B 11,6 x H 1,2 x L 19,2 cm



Prämie 2:
SENSEO "TWIST"
misty dawn & black

Für 1 oder 2 Tassen
Kaffee, einzigartiges
Touchpanel mit
intelligenter Benutzer-
führung.



Prämie 3:
Bluetooth Dockinglautsprecher "BSS4803", weiß

Verbindung via Bluetooth oder kabelgebunden
über AUX-Anschluss, integrierter Subwoofer
und Stereolautsprecher, farbliche Ambientebeleuchtung,
Fernbedienung, USB-Anschluss.



Prämie 4:
Riesensitzkissen XL, petrol

Der ideale Platz zum Lesen,
Fernsehen und Entspannen.
Abnehmbarer Bezug aus
strapazierfähigem Nylon
Maße: ca. ca. B130 x H160 cm

ICH HABE ERFOLGREICH GEWORBEN:

Vorname, Name

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

Telefon

Faxnummer

FOLGENDEN NEUKUNDEN HABE ICH GEWORBEN:

Ja, ich möchte
up abonnieren!

Ich möchte **up** ab der nächsten Ausgabe zum reduzierten Abo-Preis von 12 Euro abonnieren. Der Preis versteht sich inkl. 7% MwSt. und Versandkosten und wird jeweils für zwölf Monate im Voraus berechnet (Jahresbetrag: 144 Euro). Das Abonnement ist jederzeit kündbar. Bereits bezahlte Beträge können nicht erstattet werden.

Vorname, Name

Praxis

Funktion in der Praxis

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Telefon

Faxnummer

E-Mail-Adresse

Webseite

Datum, Unterschrift:

Hinweis: Sie können der Nutzung Ihrer Daten für Werbezwecke jederzeit widersprechen. Hierfür entstehen keine anderen als die Übermittlungskosten zu Basistarifen.



Schicken Sie uns den un-
terschiedenen Vertrag per
Post oder an unsere ge-
bührenfreie Faxnummer:
08 00-135 82 20

buchner

Herausgeber: Buchner & Partner GmbH
Lise-Meitner-Straße 1-7, 24223 Schwentinental
Telefon +49 (0)4307 8119-0, Fax -99
www.buchner.de

