

Gute
Nachrichten
für
Therapeuten

12 | 2021

up - unternehmen praxis

Wirtschaftsmagazin für
erfolgreiche Therapiepraxen



Gute Basis und individuelle Stärken: So lassen Sie Ihr Praxisteam aufblühen

125. Deutscher Ärztetag
Ärzte zeigen sich offen für den
Direktzugang zum Therapeuten
unter bestimmten Bedingungen

Endlich Pause machen
Mit der Übersicht der Brückentage 2022 planen Sie optimale
Praxisöffnungszeiten

Leuchtturminitiative
Geriatronik – Assistenzrobotik
sorgt für den Verbleib in den
eigenen vier Wänden

STARKE Software für starke Therapie

Frisch bleiben. Doppelt punkten.

2x profitieren und jetzt noch in Digitalisierung investieren: 20% bei der Softwarebereitstellung sparen. Rechtzeitig Steuervorteil 2021 nutzen.

Praxisorga komplett – für hellwache Köpfe.

Lassen Sie uns drüber sprechen:

Tel. 0800 0000 770 oder buchner.de/frisch

Beratung online oder in der Praxis.

buchner

Freiraum für Therapie



Tipps für den Garten

☛ Manche Pflanzen wachsen von ganz alleine, überwuchern alles und sind nur schwer im Zaum zu halten. Andere hingegen gedeihen nur unter bestimmten Bedingungen, brauchen immer Wasser, aber nicht zu viel, hin und wieder Sonne, aber ansonsten Schatten und so weiter. Für den Aufwand belohnen sie uns dann aber mit einer wunderschönen Blüte oder leckeren Früchten. Nun kann man seinen Garten einfach sich selbst überlassen und das Beste hoffen. Der Schaden wird sich in Grenzen halten. Anders ist das in der Praxis. Haben Sie Ihre Mitarbeiter schon einmal als wertvolle Pflanzen mit besonderen Bedürfnissen betrachtet? Das Gedankenexperiment lohnt sich, denn wenn Sie jedem die passende Pflege angedeihen lassen, profitieren auch Sie davon. Die Stimmung im Team wird besser, die Produktivität steigt und zufriedene Mitarbeiter sorgen für zufriedene Patienten, die gerne wiederkommen. Im Themenschwerpunkt erfahren Sie mehr darüber.

Apropos Patienten, wie gehen Sie eigentlich mit der Impffrage um? Wir haben ein paar Ideen dazu gesammelt, die im Praxisalltag nützlich sein können. Außerdem befassen wir uns mit dem zweiten Bericht über die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Einführung einer Modellklausel in die Berufsgesetze der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie. Andreas Pust, Schulleiter und Vorsitzender des VLL e. V. gibt uns seine Einschätzung dazu und erklärt, warum er in einer möglichen Teilakademisierung der therapeutischen Ausbildung eine Entwicklung mit Gefahrenpotenzial sieht. Und das sind natürlich nur ein paar der Themen, mit denen wir das Jahr 2021 langsam ausklingen lassen.

Haben Sie eine besinnliche Vorweihnachtszeit, schöne Feiertage und ein erfolgreiches Jahr 2022.

Yvonne Millar

Mit den besten Grüßen
Yvonne Millar, Redakteurin

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

... sind Ärzte, die sich plötzlich offen für den Direktzugang zeigen. Auf dem Deutschen Ärztetag sprachen sie sich für eine engere Zusammenarbeit aus – unter bestimmten Bedingungen.

... sind natürlich die Brückentage 2022. Um die Urlaubsplanung für das kommende Jahr zu erleichtern, haben wir, wie immer, zum Jahresende eine Übersicht für Sie zusammengestellt.

... ist die Leuchtturminitiative „Geriatronik – Assistenzrobotik für den Verbleib in den eigenen vier Wänden im Alter“. Wir stellen das Projekt aus Gemisch-Partenkirchen vor.

Ihr Kontakt zu up



Telefon 0800 5 999 666
Fax 0800 13 58 220



Netz
www.up-aktuell.de



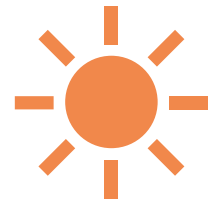
Post
Zum Kesselort 53
24149 Kiel



Mail
redaktion@up-aktuell.de



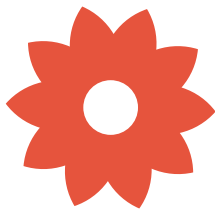
Instagram
upaktuell



12

Gute Basis und individuelle Stärken

So lassen Sie Ihr Praxisteam aufblühen



32 Deutscher Ärztetag

Ärzte zeigen sich offen für den Direktzugang zum Therapeuten unter bestimmten Bedingungen

41 Endlich Pause machen

Mit der Übersicht der Brückentage 2022 planen Sie optimale Praxisöffnungszeiten

46 Leuchtturminitiative

Geriatronik – Assistenzrobotik sorgt für den Verbleib in den eigenen vier Wänden

In **up_therapiemanagement** lesen Abonnenten diesmal:



Praxisverwaltungssysteme zeigen Ärzten Ausnahme-
regelung bei Heilmittel-VO an +++ Nicht ohne meine
Langhantel +++ Therapie-Sternstunden +++ Hilfsmittel
Spezial: Geriatronik +++ Rückenmythen #03

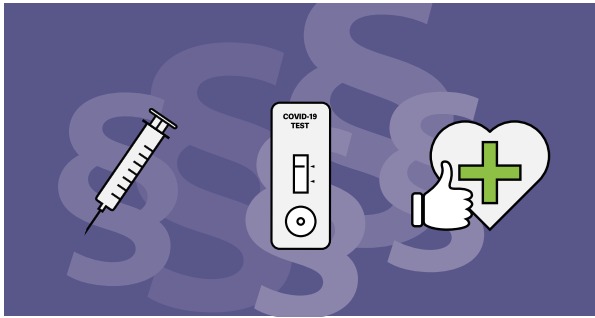


Deutsche Rentenversicherung weist auf Reha-Thera-
pieangebote bei Long-Covid hin +++ Nicht ohne meine
Fußtüte +++ Hilfsmittel Spezial: Geriatronik +++ Für Ihre
Patienten: Deutsche Parkinson Vereinigung



Hessen: Praxisbesonderheit bei Heilmitteltherapie bei
Kindern +++ Therapie-Sternstunden +++ Hilfsmittel Spe-
zial: Geriatronik +++ Für Ihre Patienten: Paulinchen +++
Rückenmythen #03





34 Bundestag beschließt neues Infektionsschutzgesetz



42 Fahrtenbuch – klassisch oder elektronisch?



- 03 Editorial | Tipps für den Garten
- 06 Hausbesuch
- 08 Branchennews

- 10 Heilmittelbranche in Zahlen | Wohnort entscheidet über Qualität
- 12 Schwerpunkt
→ So lassen Sie Ihr Praxisteam aufblühen
Gute Basis und individuelle Stärken

- 24 GKV-Spitzenverband veröffentlicht überarbeiteten FAK mit geringen Änderungen
- 28 G-BA verhindert Digitalisierung im Gesundheitswesen
- 30 Corona-Pandemie: Werdende Mütter haben Recht auf besonderen Schutz
- 31 Zuzahlung, Verordnung, Vergütung
Häufige Fragen zur Behandlung von Schwangeren
- 32 Ärzte zeigen sich offen für Direktzugang
125. Deutscher Ärztetag
- 33 Interview | Andreas Pust, Schulleiter und Vorsitzender des VLL e. V., bewertet den Ergebnisbericht zur Modellklausel
- 34 Bundestag beschließt neues Infektionsschutzgesetz
- 38 Als Selbständiger gegen finanzielle Risiken bei Krankheit absichern
PKV: Beitragsrückerstattung kann steuerlicher Nachteil sein
- 39 Impfstatusabfrage der Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen? Niels Köhrer, externer Datenschutzbeauftragter für upplus-Kunden
- 39 Urteil: Teilzeitantrag zur Elternzeit muss eindeutig sein
- 40 3G in der Heilmittelpraxis
Tipps zum Umgang mit ungeimpften Patienten
- 41 Brückentage 2022 gerecht verteilen
Diese Tage sind im kommenden Jahr heiß begehrt
- 42 Fahrtenbuch – klassisch oder elektronisch?
- 44 Ein Unfall auf dem Arbeitsweg
- 46 Ein Leuchtturm im Zugspitzgebiet
Leuchtturminitiative „Geriatronik – Assistenzrobotik für den Verbleib in den eigenen vier Wänden im Alter“
- 50 Impressum | Kurz vor Schluss

HAUSBESUCH

Praxis Labryga

Ergotherapie, Logopädie und Atemtherapie
Irene Labryga

www.praxis-labryga.de

Interdisziplinär an zwei Standorten

Westlich von München, in Landsberg am Lech, befinden sich die beiden interdisziplinären Praxen für Logopädie, Ergotherapie und Atemtherapie von Irene Labryga. Sieben Logopädinnen, vier Ergotherapeutinnen, eine Sprachtherapeutin und ein Rhetoriktrainer zählen zum Team. In den hellen Praxisräumen [1] behandeln sie Sprachstörungen, Sprechstörungen, Stimmstörungen, Stottern und Schluckstörungen aller Art; Ergotherapie bieten sie im Kinderbereich sowie in den Bereichen Neurologie, Orthopädie und Psychiatrie an. Auch Videotherapie führt das Team durch und macht „Vor Ort“ Hausbesuche.

Workshops ergänzen das Angebot der Praxis. Dazu zählen u. a. das Marburger Konzentrations-training (MKT) für Kinder und Stimmprävention für Menschen mit Sprechberufen. Wartende können sich über das Angebot in Flyern informieren [2]. Zusätzlich ist die Praxis Labryga Kooperationspartner der SOS-Entwicklungsdiagnostischen Beratungsstelle (Frühförderstelle), des Landsberger Eltern-ABCs und des Klinikums Landsberg. Dort sind sie u. a. im Bereich der Schlaganfallbehandlung im Rahmen des NEVAS-Programms täglich im Einsatz.

Hier fühlen sich Groß und Klein wohl

Der helle Wartebereich heißt sowohl Kinder als auch Erwachsene in der Praxis herzlich willkommen. Milchglasfolie sorgt für die nötige Privatsphäre im anliegenden Behandlungsraum, lässt aber gleichzeitig zusätzliches Licht in den Wartebereich fallen [3]. Ein halboffenes Regal trennt die Spielecke optisch vom Durchgang und sorgt für extra Helligkeit für die Kleinen [4]. Hier liegen ausgewähltes Holzspielzeug und Kinderbücher [5] ebenso bereit wie Zeitschriften für Erwachsene [6]. Und in den farblich zu den Stühlen passenden Filztaschen ist auch kleinteiliges Spielzeug immer griffbereit [7]. ■

[kb]





[2]

[3]

[6]

[4]

[5]

[7]

[5]

Zweiter Bericht zu Modellklausel in Berufsgesetzen veröffentlicht

Das Bundeskabinett hat den „Zweiten Bericht über die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Einführung einer Modellklausel in die Berufsgesetze der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie“ beschlossen. Danach soll für jeden Beruf einzeln geprüft werden, ob eine Teil- oder Vollakademisierung in Frage kommt. Nach den Evaluierungsberichten komme eine Vollakademisierung für die Logopädie in Betracht, für die Physio- und Ergotherapie gebe es dagegen hinsichtlich des Umfangs der Akademisierung kein eindeutiges Ergebnis. Insgesamt sollten die Berufsgesetze der

Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie entsprechend den Eckpunkten des „Gesamtkonzepts Gesundheitsfachberufe“ unter Einbezug der vorliegenden Evaluationsergebnisse und für die Physiotherapie unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Konsultationsverfahrens novelliert werden, heißt es in dem Schluss-Statement des 70-seitigen Berichts. Im Hinblick auf die zeitliche Planung der Gesetzgebungsprozesse sei das „Außerkräfttreten der Modellklauseln in den Berufsgesetzen der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie Ende 2024 zu berücksichtigen“.

G-BA beschließt: Heilmittelleistungen dauerhaft per Video möglich

Auch über den 31. Dezember 2021 hinaus können Therapeuten bestimmte Heilmittelleistungen per Video durchführen. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat am 21. Oktober 2021 die Heilmittel-Richtlinien entsprechend geändert. Bis Ende 2021 sollen nun der GKV-Spitzenverband und die Spitzenorganisationen der Heilmittelerbringer die jeweiligen verordnungsfähigen Heilmittel festlegen, heißt es in der Pressemitteilung. Sobald die Beschlüsse zur Änderung der Heilmittel-Richtlinien für vertragsärzt-

liche und vertragszahnärztliche Versorgung in Kraft getreten sind und der GKV Spitzenverband mit den Spitzenorganisationen der Heilmittelerbringer entsprechende bundeseinheitliche Verträge geschlossen hat, besteht die regelmäßige Möglichkeit für telemedizinische Heilmittelbehandlungen, so der G-BA. Die pandemiebedingten Corona-Sonderregelungen, die bisher Videobehandlungen ermöglichen, bleiben bis Ende Dezember 2021 bestehen.

mehr: <https://tinyurl.com/j7n5vrdd>

Keine Fusion von VPT und Physio-Deutschland

Da die Vorstellungen zu den Strukturen des möglichen neuen Verbandes zu weit auseinander liegen, beendeten Physio-Deutschland und der Verband Physikalische Therapie (VPT) ihre Fusionsgespräche. Das teilten die beiden Verbände in einer gemeinsamen Pressemitteilung mit. Die Fusionsgespräche waren im Juli 2019 gestartet (wir berichteten). Aufgrund der guten Erfahrungen aus der gemeinsamen Arbeit wird sowohl die Kooperation in den fortlaufenden Verhandlungen mit dem GKV-Spitzenverband als auch die gemeinsame berufspolitische Arbeit im Spitzenverband der Heilmittelverbände (SHV) und in gemeinsamen Projekten wie beispielsweise dem Bundeskongress Physiotherapie im Mai 2022 fortgesetzt, heißt es in der Pressemitteilung. „Für uns stehen die berufspolitische Arbeit und die Weiterentwicklung der Branche klar im Fokus und wir werden die Berufe in der Physiotherapie weiter voranbringen“, so die Vorsitzenden der Verbände Andrea Rädlein und Hans Ortman.



Ergotherapie: Thermische Anwendungen als ergänzendes Heilmittel in HeilM-RL



Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat mehrere Änderungen der Heilmittel-Richtlinie beschlossen. Das betrifft unter anderem den Abschnitt IV „Maßnahmen der Ergotherapie“, in dem zwei Änderungen vorgenommen wurden, die ab dem 1. April 2022 in Kraft treten. In Ziffer 1 „Erkrankungen der Stütz- und Bewegungsorgane“ wird in der Zeile SB3 die Spalte Heilmittel wie folgt ergänzt:

„Ergänzendes Heilmittel: Thermische Anwendungen“. In Ziffer 2 „Erkrankungen des Nervensystems“ erfolgt eine Anpassung in den Zeilen EN2 und EN3. Die Spalte Heilmittel wird jeweils um den Zusatz „Ergänzendes Heilmittel: Thermische Anwendungen“ erweitert.

mehr: Den Beschluss finden Sie unter <https://tinyurl.com/4b5nunt6>

G-BA erweitert Möglichkeiten zur telefonischen Krankschreibung

Vertragsärzte können nun auch bei Patienten eine Arbeitsunfähigkeit per Videosprechstunde feststellen, die noch nie in der Praxis waren. Das hat der G-BA am 19.11.2021 entschieden. Bisher war diese Art der Krankschreibung nur für Patienten möglich, die in der Praxis bereits bekannt waren. Es gilt jedoch eine Einschränkung: Für unbekannte Versicherte ist eine erstmalige Krankschreibung auf drei Tage befristet. Bekannte Patienten können für bis zu

sieben Tage krankgeschrieben werden. Generell ist eine Folgekrankschreibung per Videosprechstunde nur möglich, wenn die vorherige Krankschreibung auf Grundlage einer unmittelbaren persönlichen Untersuchung ausgestellt wurde. Für leichte Atemwegserkrankungen gilt bis zum 31. Dezember 2021 jedoch weiter die Corona-Sonderregelung, dass eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung für weitere sieben Tage auf telephonischem Weg erfolgen kann.



Neues Online-Infoportal zum Thema Depression bei Kindern



Kürzlich wurde in Deutschland „ich bin alles“, ein wissenschaftlich fundiertes digitales Infoportal zum Thema Depression und psychische Gesundheit im Kindes- und Jugendalter, gestartet. Es richtet sich an Kinder und Jugendliche mit Depression, an nicht Erkrankte sowie an Eltern.

Das Portal informiert auf www.ich-bin-alles.de sowie über die sozialen Medien, u. a. TikTok und Instagram. Mit Erklärvideos, Podcasts, jugendlichen Bildwelten und einer zielgruppengerechten Sprache bietet es Hilfen für die steigende Zahl von Kindern und Jugendlichen mit Depression sowie Ansätze zur Prävention. Das Infoportal ist ein Projekt der Kinder- und Jugendpsychiatrie des LMU Klinikums München in Partnerschaft mit der Beisheim Stiftung. Sein Ziel ist es, Wissen zu vermitteln und gleichzeitig psychische Erkrankungen zu entstigmatisieren und zu enttabuisieren, heißt es einer Mitteilung des Klinikums. Langfristig soll mit dem Portal die zentrale digitale Anlauf- und Informationsstelle für psychische Gesundheit bei Kindern und Jugendlichen geschaffen werden.

Weitere sieben Milliarden Euro Zuschuss für die GKV

Der Bund hat den geplanten Zuschuss für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) für das kommende Jahr um weitere sieben Milliarden Euro angehoben. Eine entsprechende Verordnung hat der Bundestag am 18. November 2021 gebilligt. Der Schätzerkreis aus Experten von Bundesministerium für Gesundheit (BMG), Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) und GKV-Spitzenverband hatte bereits im Oktober den zusätzlichen Finanzbedarf berechnet. Insgesamt liegt die zusätzliche Finanzspritze für die Krankenkassen nun bei 14 Milliarden Euro. Der erneute Zuschuss soll den gesetzlich festgeschriebenen Zusatzbeitrag stabil bei 1,3 Prozent halten. Hintergrund für die erneute „Finanzspritze“ seien laut Spahn die stark gestiegenen Ausgaben. Neben der Coronakrise hätten viele Investitionen das Finanzdefizit verstärkt, etwa in bessere Pflege, eine flächendeckende Versorgung und in schnellere Digitalisierung.



IfW Kiel: „Pandemie der Ungeimpften“ kann teuer werden

Angesichts der großen Zahl Ungeimpfter befürchtet das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) eine Steigerung der Behandlungskosten. Nach aktuellen Berechnungen drohen im Winter Ausgaben von rund 180 Millionen Euro pro Woche. Sollte sich die Impfquote nicht rasch noch weiter steigern, müsse mit einer starken Belastung der Krankenhäuser durch Covid-19 gerechnet werden, heißt es in einem wirtschaftspolitischen Beitrag des Magazins Kiel Focus. Schon seit August liege der Anteil Ungeimpfter in stationärer Corona-Behandlung bei durchschnittlich fast 85 Prozent. Bei den Behandlungskosten, die von der AOK im Schnitt mit 10.200 Euro beziffert werden, ergäben sich allein für August und September bereits Ausgaben von mehr als 160 Millionen Euro für die stationäre Behandlung ungeimpfter Erwachsener. Zudem erkrankten immer mehr jüngere Menschen, die länger auf der Intensivstation liegen. Daher sei anzunehmen, dass mehr Fälle die Spitzenkategorie der kalkulierten Kosten von mehr als 77.000 Euro erreichen werden. Bislang liege dieser Anteil der AOK zufolge bei zehn Prozent.

mehr: <https://tinyurl.com/5ytdprwc>

Wohnort entscheidet über Qualität und Heilmittelbranche in Zahlen

Massive Fehlversorgung mit KG-Gerät

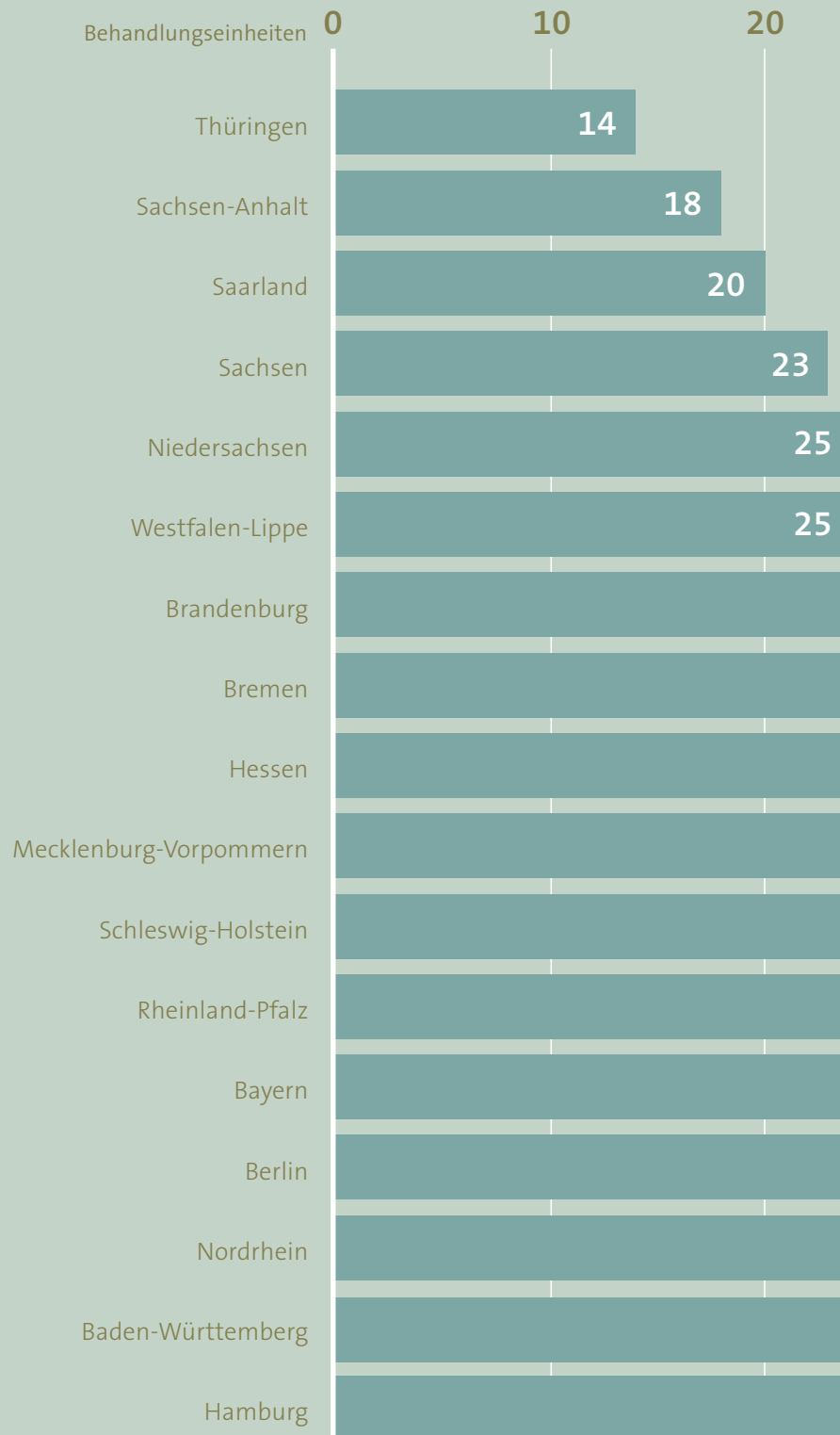
Die GKV-HIS Zahlen werden von den Krankenkassen zusammengestellt und liefern eine gute Grundlage, um das Ordnungsverhalten der Ärzte systematisch zu untersuchen. Für die Verordnung von KG-Gerät lassen sich erhebliche Unterschiede abhängig vom Bundesland bzw. KV-Gebiet erkennen. Leider liefern die Zahlen keine Erklärung, wie es dazu kommt, dass in Hamburg fast sechs Mal mehr KG-Gerät verordnet wird als in Thüringen.

Die Balkengrafik rechts zeigt die Anzahl der Behandlungen KG-Gerät je 1.000 Versicherte in den jeweiligen Bundesländern/KV-Gebieten. Im Bereich der KV-Thüringen wurden 14 Behandlungseinheiten KG-Gerät je 1.000 Versicherte im ganzen Jahr 2019 verordnet und abgerechnet. Das sind zwei Verordnungen je 1.000 Versicherte.

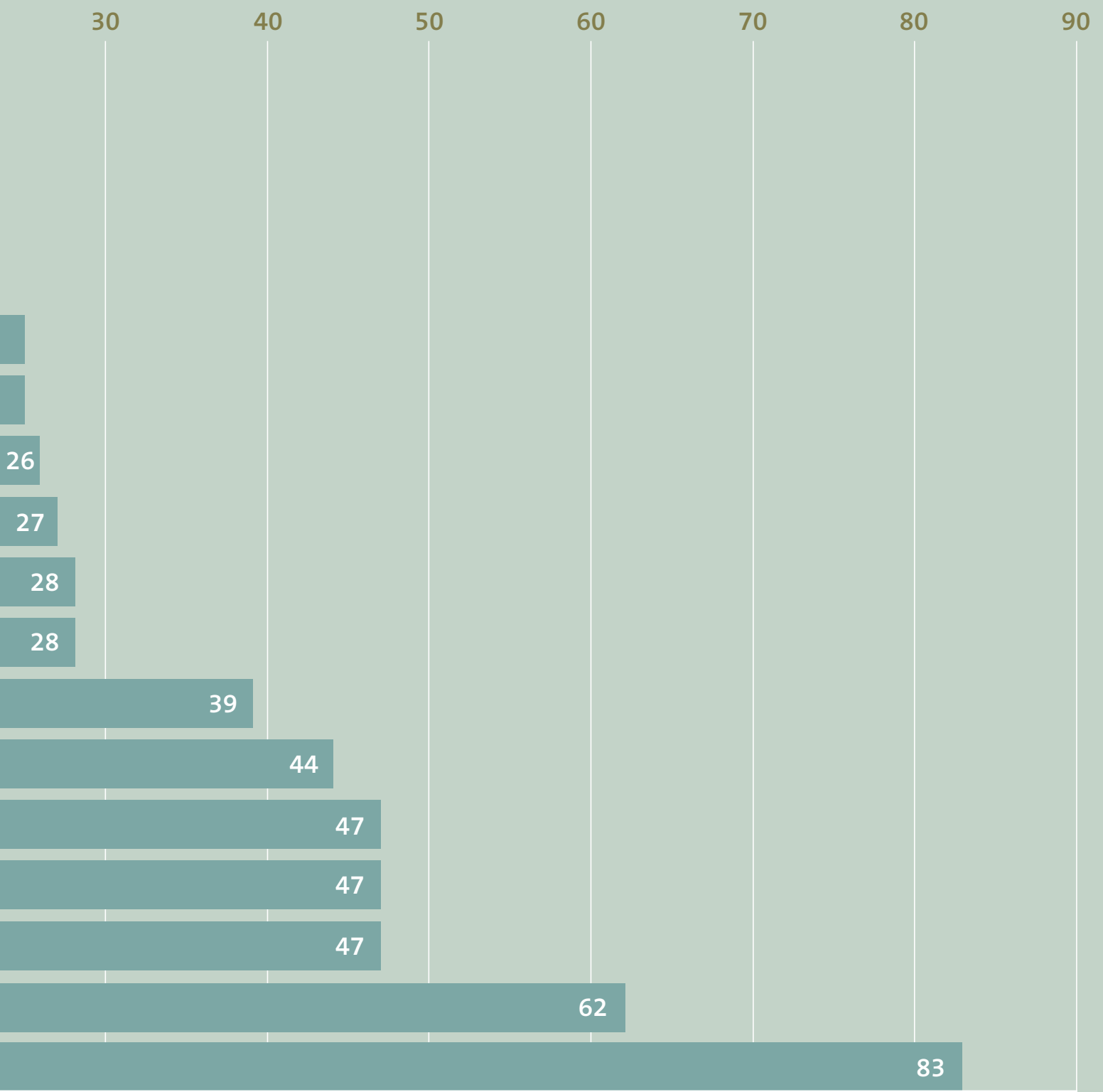
In Hamburg wurden im selben Zeitraum 83 Behandlungseinheiten KG-Gerät je 1.000 Versicherte verordnet und abgerechnet. Das sind fast sechsmal mehr Behandlungseinheiten als in Thüringen. Richtig gute Gründe für solche Unterschiede bei den Verordnungszahlen gibt es nicht. Die GKV-HIS Daten berücksichtigen bereits die Unterschiede bei der Zahl der Versicherten je Bundesland, denn die hier verwendeten Werte weisen ja die Behandlungen je 1.000 Versicherte aus. Damit ist die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Regionen gut gegeben.

Die Vermutung, dass bei hohen Behandlungszahlen dies in ohnehin besser versorgten Regionen geschieht, lässt sich leider auch widerlegen, denn Sachsen ist sonst bei den Behandlungseinheit je 1.000 Versicherte ganz weit vorn dabei, nur bei dieser Position liegt der Freistaat mit 23 Behandlungseinheit KG-Gerät je 1.000 Versicherte ziemlich weit hinten.

Es muss also andere Mechanismen geben, die eine angemessene Versorgung der Versicherten mit KG-Gerät verhindern. Das wäre ein schönes Thema für eine Masterarbeit in der Physiotherapie. Im Prinzip liegen alle Daten zur Überprüfung der Fehlversorgung mit KG-Gerät vor. Man muss sie nur noch auswerten. Und bis das passiert ist, hängt die richtige Therapieform weiterhin davon ab, wo man zum Arzt geht.



Intensität der Behandlung



So lassen Sie Ihr Praxisteam aufblühen

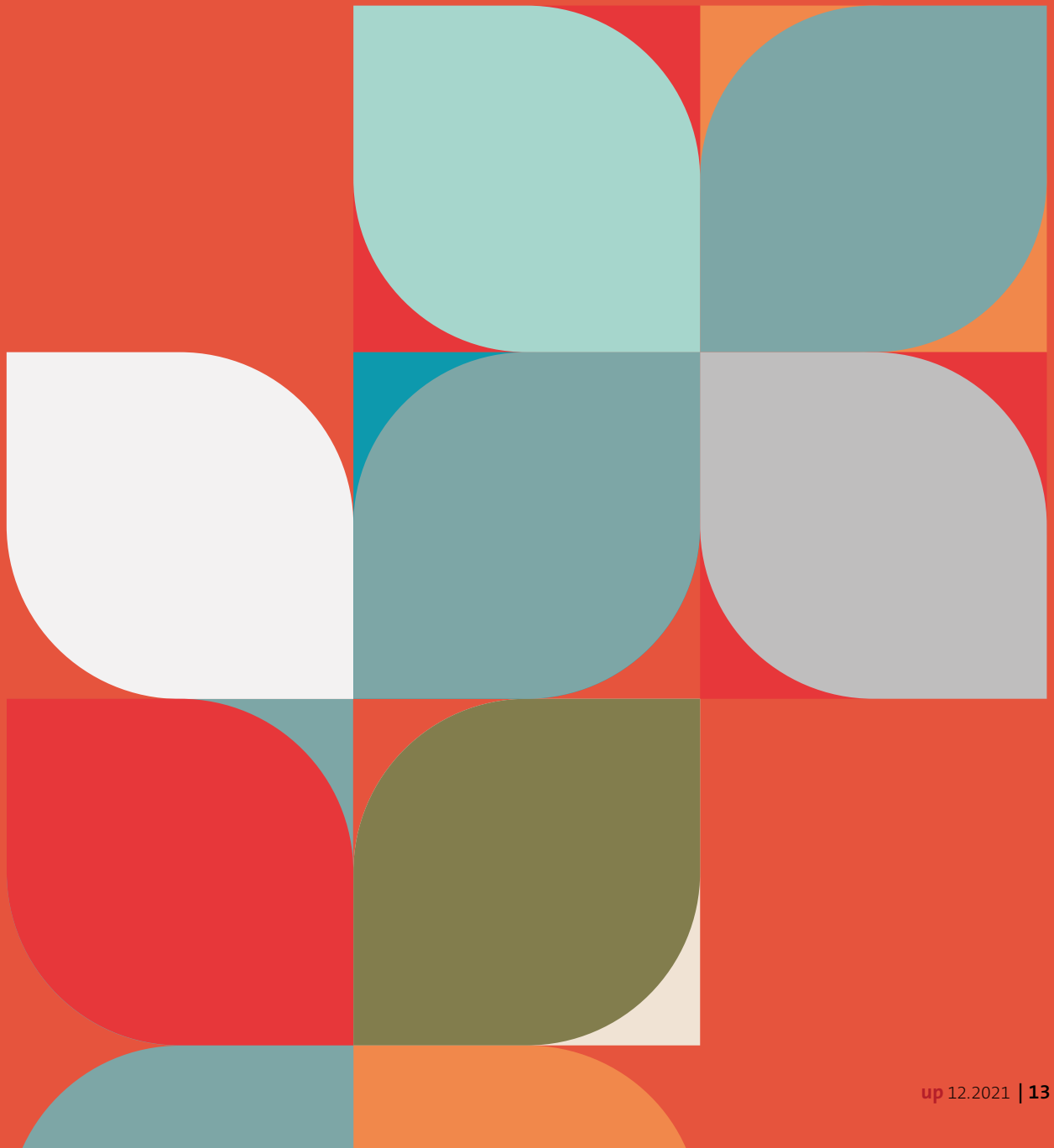
Gute Basis und individuelle Stärken

Diese Artikel lesen Sie zum Schwerpunkt

Teil 01	Die Macht der guten Erwartungen Starke Leistungen der Mitarbeiter dank Pygmalion-Effekt	Seite 14
Teil 02	Was macht einen guten Chef aus? 5 Missverständnisse rund um Mitarbeiterführung	Seite 15
Teil 03	Wertschätzend, konstruktiv, motivierend ... Feedback-Gespräche lassen Mitarbeiter wachsen	Seite 16
Teil 04	Dankbarkeit zeigen Mit kleinen Gesten Wertschätzung vermitteln	Seite 17
Teil 05	Das Positive sehen So werden aus störenden Egozentrikern wertvolle Mitarbeiter	Seite 18
Teil 06	Stilles Potenzial erkennen und wachsen lassen Umgang mit schüchternen Mitarbeitern	Seite 19
Teil 07	Dunkle Wolken vertreiben Umgang mit pessimistischen Mitarbeitern	Seite 20
Teil 08	Gut, besser, zum Verzweifeln So gehen Sie mit Perfektionisten im Team um	Seite 21
Teil 09	Einen alten Baum verpflanzt man nicht 7 Tipps, wie junge Chefs Generationenkonflikte überwinden	Seite 22



Gute Praxisinhaber sind wie gute Gärtner. Sie kennen ihre Mitarbeiter, wissen, was sie brauchen, und schaffen ihnen den Nährboden, auf dem sie am besten gedeihen können. Davon profitieren die Angestellten selbst, aber auch die gesamte Praxis. Denn nur wer sich wohlfühlt und den eigenen Fähigkeiten entsprechend arbeitet, kann auch sein Bestes geben. In diesem Themenschwerpunkt zeigen wir Ihnen, wovon alle Angestellten profitieren und wie Sie auch herausfordernde Eigenschaften von Mitarbeitern für sich nutzen können.



Teil 01 Die Macht der guten Erwartungen

Starke Leistungen der Mitarbeiter dank Pygmalion-Effekt

Positive Erwartungen an Mitarbeiter bewirken gute Leistungen. Dieser Effekt wird als Pygmalion-Effekt bezeichnet. Er beschreibt ein Phänomen, das auch vereinfacht mit dem Etikett „selbsterfüllende Prophezeiung“ beschrieben wird. Die Vorstellungen, die wir von anderen haben, können dazu führen, dass am Ende genau das eintritt, was wir erwartet haben.

Ist ein Chef davon überzeugt, dass es sich bei seinem Mitarbeiter um einen besonders begabten oder talentierten Menschen handelt, beeinflusst dies sein Verhalten. Ohne sich dessen bewusst zu sein, nimmt er sich mehr Zeit, teilt ihm anspruchsvollere Aufgaben zu und lässt ihm mehr Gestaltungsspielraum. Die Folge: Auch der Mitarbeiter selbst wird höhere Ansprüche an seine eigene Leistung stellen. Er geht also motivierter an seine Aufgaben heran.

Non-verbale Kommunikation

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der non-verbale Kommunikation zu. Sie zeigt sich in kleinen Gesten wie beispielsweise in einem bestätigenden Nicken oder einem wohlwollenden Gesichtsausdruck. Der Mitarbeiter passt sein Verhalten unbewusst an, wenn er durch verbale oder non-verbale Zustimmung bestärkt oder belohnt wird.

Die Macht der Erwartung kann sich allerdings auch negativ auswirken. Ist ein Mitarbeiter überzeugt, dass sein Chef nicht viel von ihm hält, wird er sich – auch unbewusst – an den geringen Erwartungen orientieren. Hier verschenken Sie wertvolles Potenzial, das Sie für die Praxis nutzen könnten.

So können Praxisinhaber den Pygmalion-Effekt bewusst einsetzen:

- Seien Sie unvoreingenommen gegenüber ihren Mitarbeitern und geben Sie ihnen eine faire Chance, gute Leistungen zu zeigen.
- Behalten Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter im Auge und fördern Sie diese
- Kommunizieren Sie Ihre eigenen Erwartungen, sodass Ihre Mitarbeiter wissen, dass Sie ihnen etwas zutrauen
- Achten Sie auf Ihre unbewusste Kommunikation und prüfen Sie Ihre Gestik, Mimik und Körperhaltung
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern positives Feedback – verbal und nonverbal ■

[ks]



Hintergrund: Pygmalion-Effekt

Der Begriff des „Pygmalion-Effekts“ geht zurück auf ein wissenschaftliches Experiment des deutsch-amerikanischen Psychologen Robert Rosenthal an einer amerikanischen Grundschule. Mitte der 1960er Jahre kam dabei heraus, dass eine zufällig ausgewählte Gruppe von Schülern bessere Leistungen erbrachte, nachdem den Lehrkräften suggeriert worden war, dass sie ausnahmslos einen höheren IQ besäßen.

Teil 02 Was macht einen guten Chef aus?

5 Missverständnisse rund um Mitarbeiterführung

Als Therapeut haben Sie eine mehrjährige Ausbildung durchlaufen, halten sich fachlich ständig auf dem Laufenden und nehmen an Weiterbildungen teil. Die Chefrolle hingegen wurde Ihnen in die Wiege gelegt?! Wenn dem so ist: Herzlichen Glückwunsch! Sie gehören damit aber wohl zu einer Minderheit. Die meisten Praxisinhaber müssen sich in diese Rolle erst einfinden und begegnen dabei dem ein oder anderen Missverständnis. Denn diese halten sich hartnäckig und tauchen immer wieder auf – wie Unkraut.

Missverständnis 1

Autorität ist alles

Manche Chefs verwechseln Macht und Autorität mit Respekt und Durchsetzungsvermögen. Während letztere für eine Führungskraft unverzichtbar sind, kann ein Chef, der ständig die Machtkarte spielt, schnell das Vertrauen der Mitarbeiter verlieren. So ist es etwa für alle Beteiligten besser, wenn Mitarbeiter Fehler offen zugeben und daraus lernen können, statt ihre Energie darin zu investieren, sie zu vertuschen, um einer Maßregelung zu entgehen.

Missverständnis 2

Wer gute Mitarbeiter hat, muss sie nicht führen

Auch Chefs, die sich als Kumpel sehen und die Mitarbeiter sich selbst überlassen, werden ihrer Verantwortung nicht gerecht. Es ist ihre Aufgabe, die Grundregeln für eine gute Zusammenarbeit festzulegen und diese durchzusetzen. Gute Chefs geben einen Rahmen vor, innerhalb dessen die Mitarbeiter aber auch den Freiraum haben, selbst zu gestalten.

Missverständnis 3

Nur der Chef hält die Praxis am Laufen

Ohne den Praxisinhaber läuft nichts, denn die Mitarbeiter setzen nur direkte Anweisungen um – sofern sie überhaupt in die Praxisführung involviert sind. So fühlen sich Chefs zwar gebraucht, zeigen ihren Mitarbeitern aber auch, dass sie ihnen nicht vertrauen. Ein gut funktionierendes Team kommt hingegen auch mal alleine zurecht.

Missverständnis 4

Kritik muss versteckt werden

Manche Chefs scheuen sich davor, Mitarbeiter zu kritisieren, etwa weil sie sie nicht verletzen möchten. Ist die Kritik jedoch so gut zwischen Lob versteckt, dass sie nicht ankommt, ist damit niemandem geholfen. Besser ist es, Kritik deutlich aber auch konstruktiv zu formulieren (siehe Seite 16).

Missverständnis 5

Es geht nur um die Anderen

Gute Chefs greifen sich auch an die eigene Nase und reflektieren ihr eigenes Verhalten kritisch. Sie kennen die eigenen Stärken, aber auch Schwächen. Wenn es mit Mitarbeitern Probleme gibt, hinterfragen sie das eigene Verhalten und sind bereit, dazuzulernen. ■ [ym]



Teil 03 Wertschätzend, konstruktiv, motivierend... Feedback-Gespräche lassen Mitarbeiter wachsen

Mitarbeitern eine positive Rückmeldung zu geben, fällt den meisten Chefs nicht schwer. Weit schwieriger ist es, schlechte Arbeitsleistungen zu beanstanden. Nicht jeder verträgt Kritik, ganz gleich wie sachlich sie formuliert wird. Wer als Praxisinhaber aber einige Regeln für ein Feedback-Gespräch einhält, bereitet damit fruchtbaren Boden für die weitere Entwicklung des Mitarbeiters.

Fakt ist: Praktisch alle Menschen erhalten lieber eine positive als eine negative Rückmeldung. Aussagen wie „Das hast Du prima gemacht“ kommen bei allen Mitarbeitern gut an. Anders sieht es mit kritischen Rückmeldungen wie „Ich würde mir von dir zuweilen größeren Einsatz wünschen“ aus. Ein Mitarbeiter mit einem eher schwachen Selbstwertgefühl empfindet solche Aussagen schnell als einen persönlichen Angriff. Seine Reaktion: Er verschließt sich.

Der richtige Rahmen

Grundsätzlich gilt: Die kritische Rückmeldung sollte so verpackt sein, dass sie nicht verletzend beim Gegenüber ankommt. Dazu bedarf es eines konstruktiven, respektvollen und wertschätzenden Feedbacks. Dies sollte stets so erfolgen:

- in einem passenden Moment
- inhaltlich gut vorbereitet
- unter vier Augen und
- in einer positiven Atmosphäre

Motivieren statt zurückweisen

Das Feedback sollte sachlich sein und sich auf einige wenige, konkrete und aktuelle Beispiele beziehen. Dabei wirken Formulierungen als „Ich-Botschaften“ weniger wie ein Angriff, der den Gesprächspartner gleich in eine Verteidigungsrolle drängt. Am Ende des Gesprächs formulieren Sie idealerweise einen positiven Wunsch. So erhalten die Mitarbeiter statt einer Zurechtweisung ein motivierendes Angebot, sich zu verbessern.

Lob und Kritik möglichst zeitnah

Inzwischen haben sich bereits viele große Unternehmen von dem Instrument des jährlichen Mitarbeitergesprächs verabschiedet. Es geht in einer modernen Unternehmenskultur nicht mehr darum, zu messen, zu benoten und zu evaluieren. Im besten Fall stehen Sie im ständigen Austausch mit Ihrem Team. Das bedeutet auch: Es lassen sich wesentlich bessere Ergebnisse erzielen, wenn Mitarbeitergespräche zeitnah geführt werden. Das gilt für positives wie negatives Feedback.

Tipp: Versuchen Sie doch mal ein Feedback-Gespräch während eines Spaziergangs. Bewegung und frische Luft helfen, einen klaren Kopf zu bewahren. Außerdem gehen Sie dabei nebeneinander in die gleiche Richtung und sitzen sich nicht konfrontativ gegenüber. ■

[ks]



Teil 04 Dankbarkeit zeigen Mit kleinen Gesten Wertschätzung vermitteln

Haben Sie Ihren Mitarbeitern heute schon „Danke“ gesagt? Nicht als automatische Floskel, wie man sie zig Mal am Tag verwendet, sondern richtig aufrichtig? Gerade im stressigen Alltag gehen solche Zeichen der Wertschätzung schnell unter, dabei sind sie der Nährboden einer guten Beziehung – zwischen dem Chef und den Mitarbeitern, aber auch unter den Kollegen.

Gibt es ein Problem, zieht das sofort die Aufmerksamkeit des Praxisinhabers auf sich. Wenn alles gut läuft, geht das hingegen schnell im Tagesgeschäft unter. Dann kann es helfen, sich bewusst Zeit für positives Feedback zu nehmen. Zum Beispiel so:

- **Komplimente verteilen:** Reservieren Sie bei jedem Team-Meeting ein paar Minuten dafür, den Mitarbeitern für Ihren Einsatz in dieser Woche zu danken. Nennen Sie konkrete Beispiele
- **Suchen Sie das Gespräch:** Nehmen Sie sich die Zeit, Mitarbeitern in einem persönlichen Gespräch zu danken. Denken Sie dabei besonders an diejenigen, deren Einsatz sonst wenig Aufmerksamkeit findet
- **Sich gegenseitig danken:** Etwas Abwechslung bringt es, wenn Sie auch den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich gegenseitig zu danken – weil die Kollegin kurzfristig eingesprungen ist, weil der Kollege mit einem guten Rat zur Seite gestanden hat, usw. Tipp: Wechseln Sie ab, eine Woche sind Sie an der Reihe, in der nächsten Woche die Mitarbeiter
- **Ein Ort für ein Dankeschön:** Wenn sich nicht alle Mitarbeiter in den Teamsitzungen treffen können, schaffen Sie ein Plätzchen in der Praxis, wo jeder eine positive Nachricht für Kollegen hinterlassen kann. Sei es eine Tafel, an die Notizen angepinnt werden können, ein Whiteboard oder ein Flipchart

Drei Gründe, warum ist es wichtig ist, Wertschätzung zu zeigen:

1 | Mitarbeiterbindung

Gerade bei Heilmittelerbringern ist es nicht nur das Geld, das die Mitarbeiter jeden Morgen in die Praxis treibt. Natürlich sollte eine angemessene Bezahlung selbstverständlich sein, aber in Zeiten des Fachkräftemangels müssen Arbeitgeber mehr tun, um Mitarbeiter zu halten. Wer denkt, dass seine Arbeit nicht wertgeschätzt wird, sucht sich vielleicht bald eine neue Stelle.

2 | Gutes Betriebsklima

Was für den Einzelnen gilt, gilt auch für das Team. Geben sich die Mitarbeiter gegenseitig positives Feedback, sorgt das für eine positive Stimmung. Mehr dazu können Sie im Themenschwerpunkt Betriebsklima (up 10-2021) nachlesen.

3 | Ein gutes Gefühl

Studien haben gezeigt, dass sich Dankbarkeit nicht nur auf den Empfänger, sondern auch auf den Sender positiv auswirkt. Einfach ausgedrückt: Wer sich bedankt, macht sich selbst glücklich. ■ [ym]



Teil 05 Das Positive sehen

So werden aus störenden Egozentrikern wertvolle Mitarbeiter

Manche Mitarbeiter-Typen bedürfen einer besonderen Behandlung. Während die einen besonders gehegt und gepflegt werden müssen, gehört es bei anderen dazu, ihnen hin und wieder die Äste zu stützen. Zu letzteren gehören etwa die Egozentriker in der Praxis. Richtig eingesetzt, sind ihre Fähigkeiten aber auch ein Gewinn für das Team.

Mitarbeiter, die sich selbst als Nabel der Welt sehen und für andere wenig Verständnis oder auch nur Beachtung übrig haben, ecken schnell bei ihren Kollegen an und geraten mit dem Chef aneinander. Mit diesen vier Schritten leiten Sie ihre Energie in produktive Bahnen:



Egozentrische Mitarbeiter können besonders gut: Besondere Aufgaben übernehmen, die andere sich nicht zutrauen.

01 | Akzeptieren und tolerieren

Ein Mitarbeiter denkt nur an sich, hält sich für etwas Besseres und stellt die Entscheidungen des Chefs infrage? Dann ist ein klärendes Gespräch fällig. Erwarten Sie jedoch nicht, dass sich die Person in ihrem Wesen grundsätzlich ändert. Da ist unrealistisch. Sparen Sie sich Zeit und Nerven, indem Sie die Art des Mitarbeiters akzeptieren und tolerieren. Gleichzeitig machen Sie unmissverständlich klar, wer der Chef ist und greifen bei Fehlverhalten ein.

02 | Blick auf das Positive richten

Schauen Sie darüber hinweg, was Sie an diesem Mitarbeiter stört, und überlegen Sie, was ihn zu einer Bereicherung für die Praxis macht. Ein gewisser Grad an Selbstverliebtheit und Selbstüberzeugung kann zum Beispiel hilfreich sein, wenn es darum geht, die Praxis nach außen zu vertreten oder Selbstzahlerleistungen zu verkaufen. Bescheidenheit und Zurückhaltung stehen dem Erfolg hier eher im Weg.

03 | Stärken nutzen

Jemand, der sehr von sich überzeugt ist, ist eher offen für Neues. Übertragen Sie ihm Aufgaben, die ihn fordern und an die sich andere vielleicht nicht herantrauen. Gleichzeitig streicheln Sie mit solchen besonderen Aufgaben sein Ego und motivieren ihn dazu, gute Arbeit zu leisten. Denn egozentrische Menschen sind oftmals auch gleichzeitig sehr empfindlich, wenn sie sich nicht gewürdigt oder wahrgenommen fühlen.

04 | Teamverhalten belohnen

Zeigen Sie den teamfähigen Mitarbeitern gleichzeitig, dass Sie ihr Verhalten wertschätzen. Sie sollten auf keinen Fall im Schatten ihres egozentrischen Kollegen stehen. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass der Praxischef dessen Verhalten als vorbildlich einstuft und andere ihm nacheifern. Verteilen Sie Ihre Aufmerksamkeit, Lob und Wertschätzung gleichmäßig unter allen Mitarbeitern. ■ [ym]

Teil 06 Stilles Potenzial erkennen und wachsen lassen Umgang mit schüchternen Mitarbeitern

Ganz hinten, in einer versteckten Ecke des Gartens blüht ein kleines Pflänzlein. Wenn man nicht gezielt danach schaut, übersieht man es leicht. Die anderen Pflanzen ziehen so sehr die Aufmerksamkeit auf sich, dass die Besonderheiten dieser kleinen Blume gar nicht zur Geltung kommt. Das ist schade, denn auch schüchterne Mitarbeiter haben viel zu bieten – wenn man ihnen die Möglichkeit dazu gibt.

„Anne, du bist immer so still. Was hast Du denn für Ideen?“ – Eine solche Aufforderung ist vielleicht nett und ermutigend gemeint, kann bei schüchternen Menschen aber auch schnell das Gegenteil bewirken. Sie fühlen sich überfallen, vielleicht sogar vorgeführt. Denn vor anderen sprechen, die eigenen Ideen vorzustellen und möglicherweise auch noch gegen die Kritik von anderen zu verteidigen, fällt ihnen schwer. Das heißt aber nicht, dass sie keine Ideen oder keine eigene Meinung haben. Sie brauchen nur die richtigen Rahmenbedingungen, um diese vorzubringen.

Beteiligungsmöglichkeiten schaffen

Spontan beteiligen sich schüchterne Menschen eher selten an Diskussionen. Das können Sie ändern, wenn Sie die passenden Rahmenbedingungen schaffen. Kündigen Sie beispielsweise rechtzeitig vor dem nächsten Team-Meeting an, welche Punkte besprochen werden sollen und weisen Sie darauf hin, dass Sie reihum gehen werden, sodass jeder seine Vorschläge einbringen kann. Zurückhaltende Mitarbeiter haben so Zeit, sich auf ihren „öffentlichen Auftritt“ vorzubereiten. Oder Sie bitten alle, ihre Vorschläge kurz schriftlich darzulegen. Diese werden dann besprochen, ohne dass jemand weiß, von wem welcher Beitrag stammt.

Selbstvertrauen stärken

Schüchterne Mitarbeiter gehen oft unter. Sie prahlen nicht mit ihren Erfolgen und werden deshalb schnell übersehen. Schauen Sie darum genau hin und loben Sie auch Kleinigkeiten. So lassen Sie das Selbstvertrauen dieser Mitarbeiter stetig wachsen und zeigen ihnen, dass Sie ihre Leistung sehen und würdigen, auch wenn sie es nicht an die große Glocke hängen.

Die passenden Aufgaben finden

Ob jemand eher schüchtern oder temperamentvoll ist, ist eine Typsache. Versuchen Sie nicht, Ihre Mitarbeiter umzuerziehen oder dazu zu zwingen, gegen sich selbst anzuarbeiten. Hier gilt das gleiche, wie auch bei egozentrischen Mitarbeitern (siehe linke Seite): Finden Sie ihre Stärken und nutzen Sie diese. Schüchterne Menschen arbeiten nicht so gern unter Beobachtung. Übertragen Sie ihnen eine Aufgabe, die sie ohne großen Auftritt erledigen können. Wenn sich Ihr Mitarbeiter damit unwohl fühlt, die Ergebnisse in großer Runde zu präsentieren, vereinbaren Sie einen Einzeltermin, lassen sich informieren und übernehmen Sie dann die Aufgabe, die Ergebnisse dem Team vorzustellen. ■ [ym]



Schüchterne Mitarbeiter können besonders gut: Aufgaben erledigen, die keine große Bühne brauchen.

Teil 07 Dunkle Wolken vertreiben

Umgang mit pessimistischen Mitarbeitern

Sie haben eine tolle Idee, möchten etwas verändern, eine Neuerung in der Praxis einführen, aber Sie wissen schon genau, aus welcher Ecke der Gegenwind kommen wird. „Aber das haben wir schon immer so gemacht“, „Das wird eh nicht funktionieren“ oder „Also ich mache da nicht mit“ sind typische Reaktion vom Mitarbeiter-Typ „Pessimist“. Mit seiner negativen Art kann er Sie und das Team schnell herunterziehen. Lassen Sie das nicht zu, indem Sie seine Kritik aufgreifen und in einen konstruktiven Austausch umwandeln.

Eine Frage, die Pessimisten und Nörglern schnell den Wind aus den Segeln nimmt, ist: Warum? Machen sie klar, dass Dagegen-sein allein kein Argument ist. Ihr Mitarbeiter meint, Ihre Idee ist nicht gut, dann soll er seine Meinung begründen. Aussagen wie „Das haben wir noch nie so gemacht“ oder „Das weiß man doch“ zählen dabei natürlich nicht.



Pessimisten können besonders gut:
mögliche Risiken aufzeigen.

Fähigkeiten nutzen

Auch hier gilt es wieder, sich nicht über die Eigenschaften einer Person aufzuregen, sondern Sie möglichst nutzenbringend für die Praxis einzusetzen. Übertragen Sie dieser Person also die Risikobewertung: Was könnte alles passieren, wenn Sie Ihre Idee umsetzen und z. B. die Abrechnung künftig selbst erstellen. Was Ihr pessimistischer Mitarbeiter als eine Liste von Problemen vorstellt, nehmen Sie einfach als eine Sammlung von Aufgaben. Bewerten Sie, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass das jeweilige Problem wirklich auftritt, wie Sie sich darauf vorbereiten und im Fall der Fälle reagieren können. Vielleicht übertragen Sie Ihrem Mitarbeiter auch gleich die Aufgabe, Wege vorzuschlagen, wie sich Probleme, die er sieht, lösen oder umgehen lassen.

Nörglern den Spaß nehmen

Wenn Sie Pessimisten oder Nörgler in die Lösung der Probleme, die sie selbst sehen, einbinden, nehmen Sie ihnen damit auch gleich den Wind aus den Segeln. Die Ideen anderer aus der zweiten Reihe einfach nur schlechtreden und sich Veränderungen widersetzen, ist einfach. Sich aber selbst einzubringen und Alternativen aufzuzeigen oder Lösungen vorzuschlagen, ist anstrengend. Wer nur des Nörgelns willen nörgelt, wird sich also in Zukunft überlegen, ob er wirklich etwas zu sagen hat.

Schauen, was dahintersteckt

Wenn sich Mitarbeiter reflexartig vor Veränderungen und Neuerungen verschließen, fragen Sie sich nach dem Warum. Häufig steckt in der negativen Reaktion Angst: Angst, der Herausforderung der neuen Aufgaben nicht gewachsen zu sein, Angst, die gewohnte Routine zu verlieren, die im Alltag Sicherheit gibt, oder auch Angst, vielleicht nicht mit anderen Kollegen mithalten zu können. Suchen Sie gemeinsam nach Wegen, diese Ängste zu überwinden. Ein offenes Gespräch ist der erste Schritt. ■ [ym]

Teil 08 Gut, besser, zum Verzweifeln So gehen Sie mit Perfektionisten im Team um

Eine Aufgabe so gut wie möglich erledigen zu wollen, das klingt doch erstmal positiv. Problematisch wird es jedoch, wenn für Mitarbeiter gut nie gut genug ist. Denn Perfektion ist kaum zu erreichen, das Streben danach frisst unglaublich viel Zeit und sorgt zudem schnell für Frust – beim Mitarbeiter, weil dieser nie mit seiner Arbeit zufrieden ist, und auch beim Chef, weil Aufgaben ewig nicht abgeschlossen werden.

Mitarbeiter, die von sich aus höchste Ansprüche an ihre Arbeit haben, sind leicht zu führen bzw. brauchen die Führung und Kontrolle durch den Chef überhaupt nicht – könnte man meinen, ist aber nicht so. Ebenso wie kreative Mitarbeiter, die sich schnell verzetteln, oder introvertierte Angestellte, deren Stärken man erst herauskitzeln muss, brauchen auch Perfektionisten passende Strategien, die sie in produktive Bahnen lenken.

Stärken erkennen

Wie alle Menschen haben perfektionistische Mitarbeiter positive und negative Eigenschaften. Diese Stärken können Sie nutzen:

- **Ausdauer:** Perfektionisten beißen sich in Themen fest, holen gern weitere Informationen ein, blicken über den Tellerrand hinaus. Machen Sie sich dies zunutze, wenn Sie beispielsweise planen, Ihr Angebot zu erweitern
- **Verlässliche Resultate:** Bei Perfektionisten müssen Sie sich keine Sorgen machen, dass sie eine Aufgabe nur oberflächlich erledigen. Sie können ihnen also beruhigt verantwortungsvolle Aufgaben übertragen

Herausforderungen meistern

Um mit Perfektionisten optimal zusammenzuarbeiten, ist es wichtig, deren Schwächen zu kennen und diesen mit passenden Strategien zu begegnen:

- **Klare Ziele formulieren:** Wenn Sie Ihren perfektionistischen Mitarbeitern eine Aufgabe geben, definieren Sie diese genau. Welche Ergebnisse erwarten Sie? Wie umfangreich soll die Recherche dafür sein? Ohne konkrete Anweisungen wird aus einer kleinen Aufgabe schnell ein Fass ohne Boden
- **Zeitvorgaben machen:** Definieren Sie, wie viel Arbeitszeit der Mitarbeiter auf die Aufgabe verwenden soll. Ist diese aufgebraucht, soll er ihnen zumindest ein Zwischenergebnis präsentieren. Dann können Sie gemeinsam schauen, ob noch weiterer Aufwand nötig ist. Das gilt auch für Routineaufgaben, wie etwa Therapieberichte
- **Wertschätzung zeigen:** Perfektionisten denken, nur das Beste sei gut genug und verrennen sich beim Streben danach. Es ist daher wichtig, dass Sie sie häufig loben – auch für Dinge, die nicht ganz perfekt sind. So signalisieren Sie, dass Sie mit der Arbeit zufrieden sind, auch wenn sie aus Sicht der Mitarbeiter noch besser hätte sein können

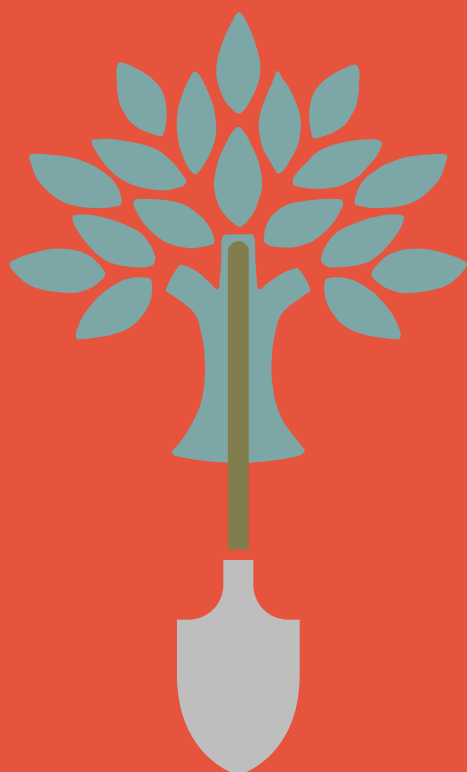
[ym]



Perfektionisten können besonders gut:
verantwortungsvolle Aufgaben verlässlich erledigen.

Teil 09 Einen alten Baum verpflanzt man nicht 7 Tipps, wie junge Chefs Generationenkonflikte überwinden

Wenn plötzlich ein junger Therapeut eine alteingesessene Praxis und deren Mitarbeiter übernimmt, drohen Generationenkonflikte. Denn die Angestellten, die vielleicht schon seit Jahrzehnten in der Praxis sind, möchten weiterarbeiten wie bisher, der neue Chef aber möchte alles in seinem Sinn gestalten. Das birgt Konfliktpotenzial. Doch wenn Praxisinhaber ein paar Punkte beachten, können Sie die älteren Kollegen mitnehmen und für Ihre neuen Ideen begeistern. Denn mit Geduld lassen sich auch alte Bäume an eine neue Umgebung gewöhnen. Hier ein paar Tipps:



01 | Nicht gleich alles anders machen

Sie träumen seit Jahren von der eigenen Praxis. Nun können Sie all Ihre Vorstellungen endlich umsetzen. Dabei sollten Sie jedoch behutsam vorgehen, sonst senden Sie schnell die Botschaft: „Bisher lief alles schlecht, aber ich weiß alles besser.“ Das ist keine gute Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit. Vielmehr stoßen Sie die Mitarbeiter damit vor den Kopf und regen zum Widerstand gegen die Veränderungen an.

Besser: Führen Sie Neuerungen schrittweise ein und legen Sie die Vorteile dar, die damit einhergehen – für Mitarbeiter und Patienten. Nehmen Sie die Angestellten mit ins Boot. Fragen Sie sie nach ihren bisherigen Erfahrungen und ermutigen Sie sie, Verbesserungsvorschläge zu machen. So werden Veränderungen nicht nur leichter akzeptiert. Sie profitieren auch vom Erfahrungsschatz der Mitarbeiter.

02 | Neinsagern die Stirn bieten

„Wir haben das schon immer so gemacht“ ist ein häufiges Argument gegen Veränderungen. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Es wird immer Menschen geben, die mit Ihren Entscheidungen nicht einverstanden sind und Ihnen Besserwisserei unterstellen. Geben Sie diesen Angestellten Zeit, sich an die neue Situation zu gewöhnen. Ändert sich nichts, gehen Sie auf ihr Störfeuer ein. Erklären Sie, was mit den Veränderungen erreicht werden soll und geben Sie ihnen die Chance, Alternativen vorzuschlagen. Machen Sie klar: Immer nur Nein sagen reicht nicht. Fordern Sie konstruktive Vorschläge und nehmen Sie Neinsager so mit in die Verantwortung.

03 | Kollegen nicht vor anderen schlecht machen

Schon nach kurzer Zeit bemerken Sie, dass manche Kollegen wertvoller für die Praxis sind als andere. Sie zeigen Einsatz und denken mit, während andere nur das Nötigste machen und noch dazu häufig krank sind. So etwas ist frustrierend. Achten Sie dennoch darauf, diese Mitarbeiter nicht vor den Kollegen zu kritisieren – direkt oder durch spitze Bemerkungen nebenbei. Zum einen entwickelt sich so kein Vertrauen zwischen Chef und Mitarbeitern. Zum andern werden Sie die Ablehnung der Mitarbeiter auf sich ziehen. Klären Sie solche Probleme im Einzelgespräch.

04 | Nie den alten Chef kritisieren

Betonen Sie bei Veränderungen nicht, wie schlecht das System des vorherigen Praxisinhabers war, sondern legen Sie den Fokus auf die Vorteile, die Ihre Methode mit sich bringen wird. Ihre neuen Mitarbeiter haben mitunter viele Jahre mit Ihrem Vorgänger gearbeitet. In dieser Zeit entwickeln sich Freundschaften und Loyalitäten. Sie beschwören nur unnötig Probleme herauf, wenn Sie versuchen, die Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass Sie die Praxis besser leiten als Ihr Vorgänger.

05 | Altbewährtem eine Chance geben

Erfüllen Sie auch selbst die Erwartungen, die Sie an Ihre Mitarbeiter stellen. Wenn diese davon überzeugt sind, die bisherige Praxis bei der Terminvergabe hat sich besser bewährt als Ihr System, vergleichen Sie die verschiedenen Möglichkeiten möglichst objektiv miteinander. Erstellen Sie mit den Mitarbeitern etwa eine Liste von Zielen und Erwartungen und vergleichen Sie, welches System diese besser erfüllt. Vielleicht werden Sie selbst dabei eines Besseren belehrt. Für diese Möglichkeit sollten Sie zumindest offen sein. Eine Entscheidung, in die Mitarbeiter einbezogen waren, werden sie zudem bereitwilliger akzeptieren als eine Ansage des Chefs ohne weitere Begründung.

06 | Aufgaben auch aus der Hand geben

Am liebsten kümmern Sie sich selbst um alles. Dann wissen Sie, dass wichtige Aufgaben auch gewissenhaft erledigt werden. Ihren Mitarbeitern senden Sie so aber auch indirekt das Signal, dass Sie ihnen bestimmte Aufgaben nicht zutrauen. So wächst kein gegenseitiges Vertrauen. Zudem sollten Sie Mitarbeiter auch einbinden, damit diese Sie im Krankheits- und Urlaubsfall vertreten können.

07 | Zeit für persönliches Kennenlernen nehmen

Gerade am Anfang ist es wichtig, eine persönliche Beziehung zu den Mitarbeitern aufzubauen. Verschieben Sie dies nicht auf später, denn die Angestellten werden sich schnell eine Meinung über Sie bilden – so oder so. Planen Sie darum ebenso Zeit für das Kennenlernen der Mitarbeiter ein, wie für alle anderen Aspekte der Praxisübernahme. Erzählen Sie von sich, Ihrem beruflichen Werdegang und Ihren Gründen, die Praxis zu übernehmen. Geben Sie auch etwas Privates preis. Dann sehen die Mitarbeiter in Ihnen nicht nur den Chef, sondern auch den Menschen. Zeigen Sie zudem Interesse an den Mitarbeitern. Fragen Sie sie nach ihren beruflichen Erfahrungen, ihren Hobbys und Interessen. ■ [ym]

Fragen-Antworten-Katalog Physiotherapie aktualisiert

GKV-Spitzenverband veröffentlicht überarbeiteten FAK mit geringen Änderungen

Der Fragen-Antworten-Katalog für die Physiotherapeuten ist mit Datum 12. Oktober 2021 jetzt zum dritten Mal aktualisiert worden. Bei insgesamt 14 neuen Fragen haben sich GKV-Spitzenverband und Heilmittelverbände der Physiotherapeuten auf entsprechende Antworten geeinigt. Die Fragen sind neu nummeriert und gegliedert worden.

So sehr man sich als Praxisinhaber darüber freut, dass sich GKV und Heilmittelverbände über die Interpretation des bundeseinheitlichen Versorgungsvertrags einigen, so sehr schmerzt es, dass man sich bei der jetzigen Änderung selbst erarbeiten muss, was sich geändert hat. Und das ist gar nicht so einfach, denn die Fragen wurden jetzt neu gegliedert und damit hat sich auch die Nummerierung vollständig geändert. Deshalb hier einmal zusammengefasst, was an neuen Fragen und Antworten dazugekommen ist.

- Eigentlich soll GKV-Physiotherapie immer in den Praxisräumen stattfinden, doch nun ist in Frage sieben des FAK PT geklärt, dass die Praxisräume „für therapeutische Zwecke beispielsweise zum Üben des Treppensteigens verlassen“ werden dürfen. Logopäden und Ergotherapeuten kennen das schon aus ihren alten Verträgen, jetzt dürfen also auch Physiotherapeuten ihre Therapie in der Lebenswirklichkeit der Patienten stattfinden lassen.
- Die mögliche Zusatzausstattung einer PT-Praxis hängt vom Leistungsangebot ab und soll an die zuständige ARGE gemeldet werden, die Antwort auf Frage 27 listet die mögliche Zusatzausstattung auf.
- Wenn eine Praxis die Rechtsform ändert, z. B. aus einer freiberuflichen Praxis eine GmbH wird, dann stellt sich die Frage nach dem Umgang mit dem Institutionskennzeichen. Die Antwort auf Frage 29 erläutert, in welchem Bundesland man das IK einfach weiter nutzen kann und wo das nicht klappt.
- In § 18 Abs. 5 des bundeseinheitlichen Versorgungsvertrags Physiotherapie ist geregelt, dass die Nachforderung einer vom Patienten nicht gezahlten Zuzahlung gegenüber der Krankenkasse bis zu neun Monate nach Abschluss der Behandlung erfolgen kann. Das wird in Frage 30 noch einmal unterstrichen.
- Eine echte Verbesserung für den Praxisalltag findet sich in Frage 34. Demnach kann die „Standardisierte Kombination von Maßnahmen“ auf Verordnungen ab sofort wieder „D1“ genannt werden.
- Die Abgabe und Abrechnung der Position „Geburtsvorbereitung“ und „Rückbildungsgymnastik“ kann gem. Frage 37 ohne ärztliche Verordnung erbracht werden.
- Ärzte, die in Gemeinschaftspraxen, MVZ oder Krankenhausabteilungen zusammenarbeiten, können selbstverständlich gegenseitig ihre Verordnungen

korrigieren. Das wird in Frage 41 erfreulicherweise noch einmal eindeutig bejaht.

- Und auch bei den Zahnärzten wird längst erprobte Praxis noch einmal in Frage und Antwort Nummer 43 gesichert. Natürlich können Zahnärzte auch Verordnungen auf Blankopapier ausdrucken. Dabei müssen sie (im Gegensatz zu ihren ärztlichen Kollegen) auch kein spezielles (rosa/blau) Papier bedrucken, einfach weißes Kopierpapier ist auch gültig.
- Die Patientenquittung einer Doppelbehandlung war es ebenfalls wert, noch einmal in Frage 53 und eine entsprechende Antwort gegossen zu werden: Doppelbehandlungen sind entweder zwei Einträge (Zeilen) mit zwei Unterschriften oder eine Zeile, die das Wort „Doppel“ enthält. Nicht wirklich neu, aber schön, dass sich da alle einig sind.
- Neu sind dagegen zwei Fragen und Antworten, die auf Veränderungen der Verordnungen abzielen. In Frage und Antwort 57 wird geklärt, dass es zulässig ist bei einer nicht näher spezifizierten KG-ZNS oder KG-ZNS Kinder-Verordnung die Behandlungstechnik innerhalb der Behandlung zu wechseln.
- Und bei ergänzenden Heilmitteln, die nach Ansicht des Therapeuten kontraindiziert sind, kann der Therapeut sich entscheiden, diese Leistungen wegzulassen – ohne dass es dazu einer ärztlichen Änderung bedarf, das ist in Frage 58 dokumentiert.
- Bei der Patientenquittung für KG-ZNS und KG-ZNS Kinder muss auf der Rückseite der Verordnung die Behandlungstechnik (Bobath, Vojta oder PNF) nicht mit angegeben werden. Das Heilmittel ohne Behandlungstechnik reicht, regelt Frage 66.
- Und auch wenn diese Frage nach den sehr kleinen Unterschriftenfeldern schon oft gestellt worden ist, hat sie trotzdem zur Sicherheit noch einmal Eingang in den FAK PT gefunden. In Frage 67 wird klargestellt, dass sehr große Unterschriften/Quittungen der Patienten auch dann gültig sind, wenn im Verlauf der Verordnung die Leistungszeile und die Unterschrift immer weiter auseinanderlaufen.

Keine großen Änderungen, aber viel Klärung von Detailfragen. Wer den FAK noch einmal im Original nachlesen will, der findet ihn <https://bit.ly/3nCRf11>. Dank der neuen Nummerierung wird es dann in Zukunft wieder einfacher, die Veränderungen in diesem Dokument nachzuvollziehen. ■ [bu]

Online am 21. Januar 2022 von 9 bis 16 Uhr

Ich will dabei sein

Anmelden unter www.buchner.de/praxisforum

buchner

Forum 1 | **Der Preis ist heiß – den richtigen Preis finden**

Hier geht es um alles, was zum Thema Preis/Leistung zu besprechen ist

- 09:00 **Preisuntergrenze kennen:** Welche Kosten Therapie in Ihrer Praxis verursacht
- 09:50 **Pause**
- 10:00 **Sorgfältig abwägen:** Wie Sie Preis und Leistung in ein angemessenes Verhältnis bringen
- 10:50 **Pause**
- 11:00 **Mit höheren Preisen Patienten binden:** Wie Patienten auf Preiserhöhungen reagieren und was das für den Preis bedeutet
- 11:50 **Mittagspause**
- 13:00 **Heute ist der richtige Zeitpunkt für höhere Preise:** Wann Preise erhöht werden, bestimmen Sie
- 13:50 **Pause**
- 14:00 **Preislisten nutzen:** Wie Sie mit der GebüTh den Patienten Sicherheit geben
- 14:50 **Pause**
- 15:00 **Preisstrategie festlegen:** Spiegelt die Höhe Ihres Preises die Qualität Ihrer Leistung wider?
- 15:50 **Abschluss**

Forum 2 | **Reden hilft - Zuhören noch mehr: Kommunikation mit Privatpatienten**

Privatpreise müssen kommuniziert werden. Wir besprechen, wie Sie das erfolgreich tun

- 09:00 **Konsequent bleiben:** Warum es unfair ist, mit Patienten über die Höhe von Preisen zu diskutieren
- 09:50 **Pause**
- 10:00 **Teuer ist gut:** Wie Sie positiv auf das Argument »zu teuer« reagieren
- 10:50 **Pause**
- 11:00 **Unterversicherten helfen:** Wie Sie professionell auf Patientenbeschwerden eingehen
- 11:50 **Mittagspause**
- 13:00 **Kollege günstig:** Abwanderungs-Drohungen der Patienten elegant auffangen
- 13:50 **Pause**
- 14:00 **Änderungen kommunizieren:** Storytelling bei Patienten
- 14:50 **Pause**
- 15:00 **Therapie ist wertvoll:** Wie Sie Preisnörgler zähmen
- 15:50 **Abschluss**

Forum 3 | **Rechtsgrundlagen für die eigenen Preise nutzen**

Thema sind rechtliche und vertragsrechtliche Hintergründe inklusive Versicherungen

- 09:00 **Privatpatienten zahlen nicht mehr:** Darum sind Ihre Privatpreise die echten Preise
- 09:50 **Pause**
- 10:00 **Beihilfe gilt nicht:** Warum die Beihilfe kein Maßstab für das richtige Honorar ist
- 10:50 **Pause**
- 11:00 **Besser als Vorkasse:** Wie Sie sicher und ohne Abstriche Ihr Privathonorar erhalten
- 11:50 **Mittagspause**
- 13:00 **Behandlungsvertrag muss sein:** Mit dem BGB in der Hand die Rahmenbedingungen klären
- 13:50 **Pause**
- 14:00 **GebüTh erfolgreich anwenden:** Wie Sie die richtigen Argumente einfach übernehmen
- 14:50 **Pause**
- 15:00 **David gegen Goliath:** So unterstützen Sie Patienten bei Falschinformationen ihrer privaten Krankenversicherungen
- 15:50 **Abschluss**

Praxisforum Privatpreise für Heilmittelpraxen (online)

Aktuelle Tipps und praktische Unterstützung für die Praxisleitung

Die Preise für GKV-Leistungen sind von 2017 bis 2020 um mehr als 50 Prozent gestiegen. Und was ist mit den Privatpreisen? In den meisten Praxen ist es nicht gelungen, die Preisentwicklung bei den GKV-Leistungen auf die Privatpatienten zu übertragen. Unsicherheiten bei den Rechtsgrundlagen, bei der Preisfindung selbst und besonders bei der Vermittlung an die Privatpatienten führen dazu, dass es inzwischen lukrativer ist, GKV-Patienten zu behandeln. Die Behandlung von GKV-Patienten erscheint lukrativer als die von Lehrern und anderen Patienten, die zu Unrecht darauf bestehen, Beihilfesätze als maßgebliche Preisliste zu nutzen.

Jetzt ist der Zeitpunkt für ein Preis-Update Ihrer Privatleistungen: Das buchner Praxisforum Privatpreise für Heilmittelpraxen

Alles, was Sie für das Preis-Update in Ihrer Praxis brauchen

Klarheit über die Preisgestaltung von Heilmittelleistungen

Den richtigen, angemessenen bzw. durchsetzbaren Preis zu finden, ist für manche Praxisleitungen gar nicht so einfach. Im Praxisforum Privatpreise stellen wir Ihnen die wichtigsten Methoden zur Preisfindung vor und erarbeiten mit Ihnen gemeinsam die richtige Preis- und Erlösstrategie für Ihre Praxis.

Sicherheit bei den Rechtsgrundlagen für private Behandlungsverträge

Die Regeln für den Abschluss von Behandlungsverträgen sind eindeutig. Trotzdem müssen Sie sich immer wieder mit Patienten herumärgern, die von ihren Versicherungen – mitunter mit Absicht – falsch informiert wurden. Das Praxisforum Privatpreise für Heilmittelpraxen bringt Sie auf den aktuellen Stand. Praxisgerecht, konkret und umsetzbar!

Professionalität bei der Kommunikation mit Privatpatienten

Die Diskussionen bzw. der Streit mit Privatpatienten, wenn es um Selbstbeteiligung geht, lässt sich manchmal wirklich nicht vermeiden. Damit Sie Vertragsabschluss und Preisdiskussion ohne Frust erleben, bekommen Sie von uns praxiserprobte Lösungen an die Hand. Bringen Sie gern das nervigste Patientenargument gegen Privatpreise mit.

Typische Diskussionen im Praxisalltag sicher bestehen

Das buchner Praxisforum Privatpreise für Heilmittelpraxen bietet Ihnen ein **abwechslungsreiches Programm**. Dazu besprechen wir aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen genau so, dass Sie die Informationen sofort in Ihrer Praxis umsetzen können.

In den Workshops geht es um unterschiedliche Themen. Wählen Sie einfach **flexibel die jeweiligen Workshops** aus, die Sie interessieren und brauchen. So können Sie als Praxisleitung entweder allein oder mit mehreren Kolleginnen und Kollegen je nach Aufgabengebiet an unterschiedlichen Workshops teilnehmen. Auf diese Weise finden Sie Lösungen und Argumente, die Sie in Ihrer Praxis gleich morgen umsetzen können. Alle Teilnehmer erhalten das komplette Skript des Praxisforums!

In jedem Workshop gibt es Zeit für Fragen und Antworten. Sie können **Ihre Fragen einbringen** und von den Erfahrungen der anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen. Denn oft sind es die „kleinen“ Tipps und Anregungen (auch aus anderen Praxen), die Ihnen im Tagesgeschäft weiterhelfen.



Abonnenten sparen richtig

Teilnahme am 2. buchner Praxisforum für Heilmittelpraxen (online) **189 Euro**
up|plus und **up|Datenschutz**
Kunden zahlen nur **149 Euro**

G-BA verhindert Digitalisierung im Gesundheitswesen

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur digitalen Modernisierung von Vorsorge und Pflege (DVPMG vom 9. Juni 2021) einen Anspruch auf telemedizinische Leistungen eingeführt. Dies aufgreifend hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am 21. Oktober 2021 Änderungen der Heilmittel-RL beschlossen, mit denen künftig Heilmittelleistungen auch per Video erbracht werden können. Ein echter Fortschritt, sollte man meinen. Aber weit gefehlt. Mit den Änderungen verhindert der G-BA vielmehr genau das, was die Politik mit dem DVPMG erreichen wollte.



§ 11 Abs. 1 HeilM-RL beschränkt den Leistungsort für die Erbringung von Heilmitteln auf die Praxis der Therapeuten und die häusliche Umgebung der Patienten als Hausbesuch. Mit einem neuen Abs. 3 können nun Heilmittelleistungen auch als „telemedizinische Leistung in Echtzeit“ erbracht werden. Gut so, könnte man meinen. Jedoch definiert der ebenfalls neu eingefügte § 16b Abs. 1 HeilM-RL, was künftig als „telemedizinische Leistung“ gilt. Danach ist eine telemedizinische Leistung im Sinne der Richtlinie eine „synchrone Kommunikation zwischen einer Heilmittelerbringerin oder einem Heilmittelerbringer und einer Patientin oder einem Patienten, vorrangig im Wege einer Onlinebehandlung per Videoübertragung in Echtzeit.“ Weiter heißt es, dass insbesondere aufgezeichnete Videofilme oder digitale Gesundheitsanwendungen (DiGA) keine Behandlung im Sinne dieser Richtlinie sind.

Das bedeutet: Der G-BA reduziert telemedizinische Leistungen auf die Art und Weise der Kommunikation (Videotelefonat) zwischen Patienten und Therapeuten. Er stellt fest, dass keine neuen Leistungen, wie sie telemedizinische Behandlungen vielfach darstellen, geschaffen werden. Vielmehr gehe es nur darum, den Leistungsort ergänzend zu den bestehenden Regelungen (Praxis, Hausbesuch) festzulegen. Damit schrumpft indes der propagierte große Fortschritt im Heilmittelbereich auf Erbsengröße.

Doch damit nicht genug der Beschränkungen

Mit dem neuen § 16b Abs. 3 S. 3 HeilM-RL verlangt der G-BA ferner, dass die erste Behandlung im unmittelbaren persönlichen Kontakt erfolgen muss. Das mag vielleicht noch nachvollziehbar sein, weil eine fachgerechte Befundung und ein individueller Therapieplan eine ganzheitliche Erfassung des Gesundheitszustands der Patienten erfordern. Dass dann aber im Folgesatz außerdem verlangt wird, dass im Rahmen der Behandlung regelmäßige Verlaufskontrollen ebenfalls im unmittelbaren persönlichen Kontakt erfolgen müssen, führt eine telemedizinische Behandlung geradezu ad absurdum. Diese ist danach nämlich nicht durchgängig möglich, sondern stellt sich immer als eine kombinierte Behandlung in der Praxis und per Videoanruf dar.

Auch wird den Patienten der weitere Vorteil einer telemedizinischen Heilmittelleistung vom G-BA vorenthalten. Für viele ist es häufig schwierig, die Behandlung mit dem (Arbeits-)Alltag zu vereinbaren, da die An- und Rückfahrt, Zeiten im Wartezimmer und die eigentliche Behandlung viel Zeit in Anspruch nehmen. Bei einer telemedizinischen Behandlung, die auch zeitversetzt erfolgen könnte, und bei der die Patientensicherheit ebenso wie die notwendige Supervision durch die Therapeuten, gewährleistet ist, könnten Patienten frei wählen, wann sie die notwendigen Übungen durchführen. Zahlreiche Studien belegen, dass Patienten die Behandlung so deutlich häufiger bis zum Ende durchführen.

Und was macht der G-BA?

Durch eine völlig neue Interpretation des Begriffes „persönlich“ in § 2 Abs. 1 HeilM-RL verlangt der G-BA eine unmittelbare Kom-

munikation „in Echtzeit“ zwischen Patienten und Therapeuten. Damit schließt er nicht nur aus, dass Patienten die Behandlung flexibel und entsprechend ihrer zeitlichen Verfügbarkeit durchführen können, sondern beschränkt sie auch noch weiter in der Weise, dass die Therapeuten auch tatsächlich zeitlich verfügbar sein müssen. Urlaubs- und Krankheitsabwesenheiten oder Behandlungen außerhalb der üblichen Praxiszeiten minimieren das Zeitfenster für diejenigen, um die es doch eigentlich geht, nämlich die Patienten.

Der G-BA ist offenbar nicht in der heutigen Zeit angekommen

Der Umgang des G-BA mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Wirksamkeit von telemedizinischen Heilbehandlungen lässt tief blicken. Zum einen bestreitet er, dass es ausreichende Erkenntnisse zur Gleichwertigkeit von telemedizinischen und Präsenzleistungen gebe, obwohl insbesondere der Deutsche Bundesverband für Logopädie eine längere Liste von ebensolchen Studien mit seiner Stellungnahme vorgelegt hatte. Außerdem ignoriert der G-BA, dass die Rentenversicherungsträger im Bereich Reha-Nachsorge telemedizinische Behandlungen (insbesondere im Bereich der Physiotherapie) schon seit langem einsetzen, nachdem entsprechende Wirksamkeits- und auch Wirtschaftlichkeitsstudien deren medizinische Gleichwertigkeit bzw. deren positive weitere Effekte eindeutig nachgewiesen haben.

Und wie geht es jetzt weiter?

Bleibt also zu hoffen, dass das Bundesgesundheitsministerium in der nun anstehenden Prüfung dem Beschluss des G-BA seine Gefolgschaft verweigert und den Willen des Gesetzgebers durchsetzt, Patienten mit telemedizinischen Behandlungen neue Formen der Heilbehandlung zu ermöglichen, die die Bezeichnung auch verdienen. So jedenfalls wird die Erbringung von Heilmittelleistungen in Deutschland nicht digitaler und fortschrittlicher.

Gastautor

.....
Dr. Jochen Tenbrieg studierte und promovierte an der Universität Bonn in Rechtswissenschaften. Er war danach 30 Jahre in der Versicherungswirtschaft als Syndikusrechtsanwalt in verschiedenen Funktionen, auch als Vorstand tätig. Heute berät er als Rechtsanwalt und Business Angel Start Ups und engagiert sich im Deutschen Mittelstandsbund als Vorsitzender der Mitgliederversammlung.

Corona-Pandemie: werdende Mütter haben Recht auf besonderen Schutz

Beschäftigungsverbot auch bei erhöhtem Risiko einer Covid-19-Infektion

Werdende Mütter stehen unter besonderem Schutz, dem Mutterschutz. Droht der Schwangeren oder dem ungeborenen Kind Schaden, können Ärzte ein Beschäftigungsverbot aussprechen – auch bei einem erhöhten Risiko einer Corona-Infektion.

Noch ist die Datenlage über das Risiko einer Corona-Infektion für werdende Mütter gering. Im November 2020 veröffentlichte Studienergebnisse des US-amerikanischen Centers for Disease Control and Prevention zeigen allerdings, dass Schwangere ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben. Begünstigt werde dies durch Vorerkrankungen wie Diabetes, Adipositas oder Bluthochdruck.

Abstand wahren!

Eine Empfehlung, Schwangeren grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot zu erteilen, gibt es vom Robert-Koch-Institut derzeit nicht. Allerdings gilt für Schwangere wie für andere Risikogruppen die unbedingte Empfehlung, Abstand zu wahren. Sie können sich ferner freiwillig impfen lassen. Da es keinerlei Studien zum Risiko einer Impfung gibt, kann die werdende Mutter dies nur persönlich und in Absprache mit ihrem Arzt entscheiden.

Generelles Beschäftigungsverbot

Unabhängig von Covid-19 unterscheidet das Mutterschutzgesetz (MuSchG) zwischen einem generellen und einem individuellen Beschäftigungsverbot. Ein generelles Beschäftigungsverbot schreibt das Gesetz für Schwangere vor, die schwere

körperliche Arbeiten verrichten. Aber auch schwangere Frauen, die am Arbeitsplatz gesundheitsgefährdenden Stoffen, Gasen, Strahlen, Lärm sowie Kälte ausgesetzt sind, dürfen nicht weiterarbeiten (§ 11 MuSchG).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Ein individuelles Beschäftigungsverbot ist möglich, wenn etwa bei Komplikationen das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind. Denn nicht jede Schwangerschaft läuft problemlos neben dem Job her. Das Beschäftigungsverbot muss vom Arzt bescheinigt und dem Chef vorgelegt werden. Dieser ist dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Der sogenannte Mutterschutzlohn errechnet sich aus dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der vergangenen drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.

Anspruch auf Erstattung des Mutterschutzgeldes

Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen bedeuten für den Chef zunächst eine höhere finanzielle Belastung: Die Mitarbeiterin fällt aus und muss dennoch entlohnt werden. Damit kein Arbeitgeber auf diesen Kosten sitzen bleibt, haben sie durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG) Anspruch auf eine Erstattung ihrer Aufwendungen. Mit der sogenannten U2-Umlage können sie sich den Mutterschutzlohn zu hundert Prozent von den Krankenkassen ihrer Mitarbeiterinnen erstatten lassen. ■ [ks]



Zuzahlung, Verordnung, Vergütung

Häufige Fragen zur Behandlung von Schwangeren

Gilt die Zuzahlungspflicht auch für Schwangere? Können Physiotherapeuten Rückbildungsgymnastik anbieten? Und wie werden Geburtsvorbereitungskurse vergütet? Diese Fragen stellen sich viele Therapeuten. Hier sind die Antworten:

Sind Schwangere von der Zuzahlungspflicht befreit?

Ja. Erhalten Schwangere aufgrund von Beschwerden, die mit der Schwangerschaft oder Entbindung zusammenhängen, eine Heilmittelbehandlung, sind sie von der Zuzahlung befreit (SGB V § 24e). Sie müssen sich nicht – wie es sonst für GKV-Patienten gilt – an den Kosten für die in Anspruch genommenen Leistungen beteiligen.

Gesetzlich geregelt ist die Zuzahlungsbefreiung im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V). Dort heißt es in Paragraph 24e: „[...] bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung finden § 31 Absatz 3, § 32 Absatz 2, § 33 Absatz 8 und § 127 Absatz 4 keine Anwendung.“ Die genannten Paragraphen regeln die Zuzahlung für GKV-Versicherte bei der Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln (§ 31), Heilmitteln (§ 32) und Hilfsmitteln (§ 33 und § 127).

Bedürfen Kurse zur Geburtsvorbereitung und Rückbildungsgymnastik einer ärztlichen Verordnung?

Nein, für Kurse zur Geburtsvorbereitung und Rückbildungsgymnastik ist keine ärztliche Verordnung nötig. So steht es im Fragen-Antworten-Katalog Physiotherapie (Stand 12.10.2021) bei Frage 37 (Abgabe und Abrechnung der Positionen „Geburtsvorbereitung“ und „Rückbildungsgymnastik“). Der GKV-Spitzenverband und die maßgeblichen Physiotherapie-Verbände haben kürzlich eine entsprechende Ergänzung zur Vergütungsvereinbarung des Bundesrahmenvertrags vereinbart. Diese gilt rückwirkend zum 1. August 2021. Für die Abrechnung mit der GKV ist erforderlich, dass die Versicherten ihre Teilnahme am Kurs schriftlich bestätigen.

Wie werden „Geburtsvorbereitung“ und „Rückbildungsgymnastik“ vergütet?

In der Ergänzung zur Vergütungsvereinbarung des Bundesrahmenvertrags haben die Vertragspartner auch die Vergütung für die Positionen 21901 „Geburtsvorbereitung in der Gruppe“ und 21904 „Rückbildungsgymnastik in der Gruppe“ festgelegt. Analog zur Vergütung im Hebammenbereich gilt für beide Positionen eine Vergütung von 7,96 Euro pro Teilnehmerin. Beide Positionen sind zuzahlungsfrei. Die Leistung umfasst Gruppentherapie mit einer Dauer von 60 Minuten. Bei der Geburtsvorbereitung können bis zu 14, bei der Rückbildungsgymnastik bis zu zehn Einheiten pro Teilnehmerin abgegeben werden.

Können Kurse zur Geburtsvorbereitung und Rückbildungsgymnastik auch per Videotherapie erbracht werden?

Ja, hier gilt auch für Physiotherapeuten die befristete Corona-Vereinbarung zum Hebammenhilfe-Vertrag vom 4. Juni 2021. ■ [ym]



Ärzte zeigen sich offen für Direktzugang

125. Deutscher Ärztetag

Auf dem 125. Deutschen Ärztetag, der am 1. und 2. November 2021 stattfand, äußerten sich die Ärzte positiv bezüglich einer interprofessionellen Zusammenarbeit und zeigten sich sogar offen für den Direktzugang – geknüpft an bestimmte Voraussetzungen, wie etwa die Übernahme der Budgetverantwortung.

Bereits in seiner Eröffnungsrede betonte der Präsident der Bundesärztekammer, Dr. Klaus Reinhardt: „Eine Intensivierung der Zusammenarbeit der Gesundheitsberufe und die Entwicklung und Förderung neuer Pflege-Qualifikationen sind zur Sicherung einer hochwertigen, verantwortungsvollen Patientenversorgung im Team sicher eine sinnvolle Entwicklung.“

Die Bedeutung der interprofessionellen Zusammenarbeit geht auch aus dem Sachstandsbericht des Ausschusses „Medizinische Fachberufe“ hervor. Hier stellt die Arbeitsgruppe „Zukünftiges Rollenver-

ständnis der Ärzteschaft in einer teamorientierten Patientenversorgung“ u. a. fest: „Eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung bedarf einer engen Kommunikation und eines regelhaften Austausches zwischen den Berufsgruppen.“ Und geht sogar noch einen Schritt weiter: „Innerhalb eines vorgegebenen Handlungsrahmens sowie mit entsprechenden Kompetenzen ist auch ein Direktzugang möglich.“

Direktzugang ja, wenn...

Den Direktzugang knüpft Erik Bodendieck, Vorsitzender des Ausschusses, in seiner Präsentation der zentralen Aussagen des Berichtes an folgende Bedingungen: „Erforderlich sind die Übernahme des Haftungsrisikos, der Budgetverantwortung und die Weiterentwicklung von staatlichen, mindestens jedoch berufsrechtlichen Regulations- und Sanktionsmöglichkeiten. Zudem sind entsprechende Qualitätssicherungsmaßnahmen notwendig.“ Daraus lässt sich die Aufforderung an die Heilmittelerbringer ableiten, wenn sie denn den Direktzugang möchten, nun die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Auch im Fazit betont Bodendieck nochmals, dass die Zeichen auf stärkerer Zusammenarbeit stehen: „Die Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen ist im Sinne einer am Patientenwohl orientierten Gesundheitsversorgung regelmäßig zu überprüfen und – sofern erforderlich – anzupassen. Die Patientenversorgung wird zukünftig stärker als bisher von dem interdisziplinären und teamorientierten Zusammenwirken der Berufsgruppen geprägt sein.“

Den Sachstandsbericht „Interprofessionelle Zusammenarbeit: Interdisziplinäre und teamorientierte Patientenversorgung“ sollte Erik Bodendieck eigentlich auf dem Ärztetag präsentieren. Das war aus organisatorischen Gründen nicht möglich. Der Bericht wurde an den Vorstand überwiesen, der sich nun weiter damit befassen wird. ■ [ym]

mehr: Die Folien zur Präsentation können Sie sich **unter diesem Link anschauen**
<https://tinyurl.com/5f5whe26>



Interview | Andreas Pust, Schulleiter und Vorsitzender des VLL e. V., bewertet den Ergebnisbericht zur Modellklausel

„Bei der Teilakademisierung sehe ich wirklich Gefahrenpotenzial“

Im Oktober ist der zweite Bericht über die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Einführung einer Modellklausel in die Berufsgesetze der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie veröffentlicht worden (siehe Seite 8). Ralf Buchner hat Andreas Pust, Schulleiter der staatlich anerkannten Schule für Physiotherapie Duisburg und Vorsitzender des Verbands leitender Lehrkräfte an Schulen für Physiotherapie e. V. (VLL), um seine Einschätzung zu dem Bericht gebeten.

Herr Pust, ich dachte, mit dem Bericht haben wir endlich den Durchbruch. Ehrlich gesagt war ich dann aber doch etwas enttäuscht. Wie war das bei Ihnen?

PUST | Positiv ist, dass konstatiert wird, dass eine Akademisierung sinnvoll, machbar und zeitgemäß ist. Doch liest man weiter, dann wird leider wieder zwischen Logo, Ergo und Physio unterschieden. Die Logopädie bekommt einen großen Rückhalt zur Vollakademisierung, bei der Ergotherapie kann sich das Bundesministerium diese durchaus vorstellen. Und dann kommt die Physiotherapie, bei der eher der Teilakademisierung das Wort geredet wird. In dem Bericht steht zudem, dass er sich an das Strukturpapier von Spahn für die Weiterentwicklung anlehnt, welches er im letzten Jahr herausgebracht hat. Die Einstellung von Herrn Spahn, ‚Mit mir wird es keine Vollakademisierung geben‘, ist unseres Erachtens in dem Bericht deutlich erkennbar.

In der Zusammenfassung des Berichts steht: „Eine eindeutige Einschätzung zur Bewährung aus Sicht der Fachschulen bzw. des fachschulischen Lehrpersonals liegt nicht vor.“ Warum haben Sie nichts dazu gesagt?

PUST | Da muss ich laut lachen, weil unsere Einschätzungen dem Bundesministerium seit Jahren vorliegen und die Positionen aus den Berufsfachschulverbänden eindeutig sind. Alle drei, also Ergo, Logo und Physio, setzen sich seit Jahren für die Akademisierung

ein. Ich will nicht verheimlichen, dass es auch Kollegen und Schulvertreter gibt, die vehement für die Teilakademisierung einstehen. Unser erklärtes Ziel ist aber die Vollakademisierung.

Ärzte haben kürzlich auf dem Ärztetag kundgetan, dass sie sich durchaus vorstellen können, dass Physios, Ergos und Logos einen Direktzugang erhalten. Was sagen Sie dazu?

PUST | Mit dem Direktzugang haben wir überhaupt keine Probleme. Da sind wir dann aber mitten drin in den Diskussionen zur Voll- oder Teilakademisierung. Wenn die Ärzteschaft sich den Direktzugang vorstellen kann, dann muss ein Kompetenz- und Verantwortungsprofil entwickelt und gelehrt werden, was dem entspricht. Da sehe ich schlicht und ergreifend nur eine akademische Ausbildung am Horizont, die das gewährleistet. Bei der Teilakademisierung sehe ich wirklich Gefahrenpotenzial. Wenn ein Direktzugang den hochschulischen Absolventen zugesprochen wird, führt dies zu einer Spaltung unseres Berufsbildes.

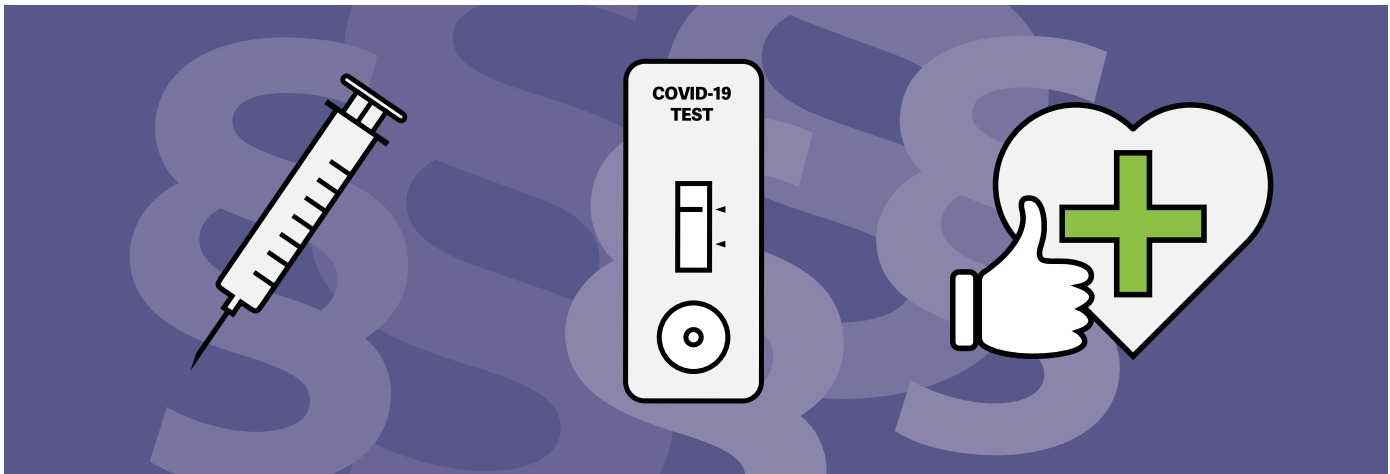
Herr Pust, vielen Dank für das Gespräch.

■ [Das Gespräch mit Andreas Pust führte Ralf Buchner]

Das gesamte Interview mit Herrn Pust finden Sie in der **up-Mediathek**.

Bundestag beschließt neues Infektionsschutzgesetz

Ministerpräsidentenkonferenz fordert Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen



Stand 19.11.2021. Der Bundestag hat ein neues Infektionsschutzgesetz beschlossen, dem auch der Bundesrat zugestimmt hat. Damit sind Maßnahmen wie Maskenpflicht, Abstandsgebote und Hygienekonzepte weiterhin möglich, wenn am 25. November 2021 die epidemische Lage von nationaler Tragweite endet. Für flächendeckende Schließungen und Verbote wird es künftig aber keine gesetzliche Grundlage mehr geben. Zudem trafen sich die Ministerpräsidenten der Länder mit Kanzlerin Merkel um neue Corona-Maßnahmen abzustimmen.

3G-Regel am Arbeitsplatz und in Bussen und Bahnen

Am Arbeitsplatz wird künftig die 3G-Regelung gelten. Dann müssen alle Mitarbeiter genesen, geimpft oder getestet sein. Die Einhaltung der 3G-Regel sollen die Arbeitgeber täglich kontrollieren und dokumentieren. Zudem wurde die Homeoffice-Pflicht wieder eingeführt. Wer nicht aus betrieblichen Gründen vor Ort sein muss, soll von Zuhause aus arbeiten.

Auch im Öffentlichen Personennahverkehr sowie den Zügen des Regional- und Fernverkehrs gilt die 3G-Regel. Reisende, die nicht geimpft oder genesen sind, müssen dann einen Testnachweis bei sich tragen. Dabei darf ein Test bei Fahrtantritt nicht älter als 24 Stunden sein.

Hospitalisierungsrate bestimmt über Maßnahmen

Künftig wird ein neuer Wert über weitere Schutzmaßnahmen entscheiden: die Hospitalisierungsrate. Überschreitet sie in ei-

nem Bundesland den Schwellenwert 3, gilt eine flächendeckende 2G-Regelung. Dann haben nur noch Geimpfte und Genese Zugang zu beispielsweise Sportveranstaltungen und gastronomischen Einrichtungen.

Liegt der Schwellenwert über 6, gilt die 2G plus-Regel. Dann müssen sich auch Geimpfte und Genesene, die sich an Orten mit besonders hohem Infektionsrisiko wie etwa Diskotheken aufhalten, zusätzlich einen negativen Test vorweisen. Wird der Schwellenwert von 9 überschritten, können die Landtage weitergehende Maßnahmen im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes beschließen (Länderöffnungsklausel).

Länder fordern Impfpflicht für medizinische und Pflegeberufe

Die Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) fordert eine Impfpflicht für Mitarbeiter, die in Krankenhäusern, Einrichtungen der Eingliederungshilfe sowie in Alten- und Pflegeheimen und bei mobilen Pflegediensten Kontakt mit vulnerablen Personen haben, und bittet den Bund, dies schnellstmöglich umzusetzen. Zudem sprechen sich die Länderchefs für einen erneuten Pflegebonus aus. Einig ist man sich, dass in diesen Risiko-Einrichtungen auch für Mitarbeiter eine tägliche Testpflicht gelten soll.

Wirtschaftshilfen laufen weiter

Der Bund wird die Überbrückungshilfe III Plus einschließlich der Neustarthilfe um weitere drei Monate bis zum 31. März 2022 verlängern. Das gilt auch für die Regelungen zur Kurzarbeit. ■ [ym]

THERAPEUTENHÄNDE VERDIENEN OPTIMALE BEHANDLUNG

NAQI Massagelotionen wurden zusammen mit Dermatologen speziell für therapeutische Massagen entwickelt. Mit Hautschutz – perfekt für die hohen Anforderungen an Therapeutenhände.

Weitere Informationen unter www.buchner.de/NAQI.

Möchten Sie eine kostenlose
Probe zugeschickt bekommen?

Rufen Sie an unter
0800 59 99 666



buchner



Spannendes Jahr. Großartig gemeistert.

2021 war spannend. Neue Heilmittel-Richtlinie, Pandemie, neue Rahmenverträge, Nachwuchsmangel und so viele andere Herausforderungen liegen hinter den Praxisteams.

Alles gemeistert! Sie haben trotz allem gute Heilmitteltherapie möglich gemacht und Lebensqualität von Patienten gesteigert. Sie sollten also stolz auf sich sein.

Und wir? Wir sind stolz auf alle Therapeuten, denn sie engagieren sich immer wieder für das Wohl der Patienten. Und wir danken natürlich auch den Mitgliedern des up-netzwerkes, die unsere Arbeit für die Gemeinschaft mit einem Abo unterstützen.

Gemeinsam bleiben wir das dynamischste Netzwerk für Therapeuten, Praxisteams und Praxisinhaber und ... für Sie.

Sie sind gute Therapie!
[up-netzwerk.de](https://www.up-netzwerk.de)



Unabhängige Nachrichten mit dem Netzwerk-Plus.
Engagiert für starke Therapie & gute Praxis.

Als Selbständiger gegen finanzielle Risiken bei Krankheit absichern



Für Selbständige gilt: Wer nicht arbeitet, verdient auch kein Geld. Denn anders als bei Angestellten gibt es keinen Arbeitgeber, der sechs Wochen lang das Gehalt weiterzahlt. Eine Erkrankung kann so schnell zum Problem werden – und wenn sie länger andauert gar die Existenz bedrohen. Daher sollten sich Selbständige gegen finanzielle Risiken durch eine Krankheit absichern.

Wer freiwillig gesetzlich versichert ist und Krankengeld beziehen möchte, zahlt 14,6 Prozent des Bruttoeinkommens, also 0,6 Prozent mehr als ohne Krankengeldanspruch. Dafür bekommt er wie ein Arbeitnehmer ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld – für maximal 78 Wochen.

Alternativ zum Krankengeld bieten einige Krankenkassen gegen Zahlung eines Extra-Beitrags auch sogenannte Wahltarife an. Üblich sind solche, in denen die Kasse schon ab dem 15. oder dem 22. Tag der Erkrankung zahlt, ähnlich wie eine private Krankentagegeld-Versicherung. Allerdings bindet man sich mit einem solchen Wahltarif für mindestens drei Jahre – auch bei einem Wechsel in eine andere Kasse.

Die Höhe des Krankengeldes hängt von der Höhe des Verdienstes ab. Grundsätzlich beträgt es 70 Prozent des Bruttoeinkommens. Allerdings gibt es eine Obergrenze: Sie liegt 2021 bei höchstens 112,88 Euro pro Tag. ■

[ks]

PKV: Beitragsrückerstattung kann steuerlicher Nachteil sein

Wer privat krankenversichert ist, hat die Chance, eine Beitragsrückerstattung zu bekommen. Und zwar dann, wenn er innerhalb eines Jahres keine Rechnungen bei seiner Versicherung einreicht. Doch Vorsicht: Bei der Einkommensteuer können Beitragsrückerstattungen ein steuerlicher Nachteil sein.



Wer keine Leistungen seiner Versicherung in Anspruch nimmt, bekommt einen Teil seiner gezahlten Beiträge zurück – entweder einen prozentualen Anteil vom Jahresbeitrag oder ganze Monatsbeiträge. Das können 15 Prozent oder zwei bis drei Monatsbeiträge sein.

Versicherte sollten aber beachten, dass die Beitragsrückerstattung auch Auswirkungen auf die Steuer haben kann. Grund dafür ist, dass Steuerpflichtige die Kosten für ihre Krankenversicherung im Rahmen der Sonderausgaben absetzen können. Eine Beitragsrückerstattung rechnet jedoch das Finanzamt auf die geltend gemachten Krankenversicherungsbeiträge an, sodass die Steuerersparnis entsprechend geringer ausfällt.

Beispiel: Bei selbst bezahlten Behandlungskosten von 300 Euro und einer Beitragsrückerstattung von 400 Euro verbleiben nach Steuerabzug bei 40 Prozent Steuersatz noch 240 Euro. Die Erstattung wäre also nach Steuern niedriger als die selbst bezahlten Rechnungen. In diesem Fall wäre es sinnvoller, auf die Beitragsrückerstattung zu verzichten. Eine Beitragsrückerstattung lohnt sich vor allem dann, wenn im betreffenden Jahr überhaupt keine Krankheitskosten entstanden sind. ■

[ks]

Datenschutz?...!

Impfstatusabfrage der Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen?

Niels Köhrer, externer Datenschutzbeauftragter für **up|plus**-Kunden



Die Datenschutzkonferenz – bestehend aus allen Aufsichtsbehörden der Länder und des Bundes – hat in einem Beschluss die Frage behandelt, ob Arbeitgeber den Impfstatus der Beschäftigten erfragen dürfen.

Bei dem Impfstatus handelt es sich um ein Gesundheitsdatum und bedarf einer Rechtsgrundlage. Diese findet sich nicht unmittelbar in der DSGVO, sondern im Infektionsschutzgesetz (§§ 23a,

23 Abs. 3) und gilt für bestimmte Gesundheitsbereiche. Eine Auskunftspflicht der Mitarbeiter besteht unter anderem bei „Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe“. Hierunter dürften auch Physiotherapiepraxen fallen.

Mitarbeiter von Physiotherapiepraxen können demnach zum Impfstatus befragt werden und müssen diesen auch nachweisen – mittels Impfbzertifikat z.B.

Hierbei ist zu beachten, dass eine Kopie des Impfausweises oder des Zertifikats nicht angefertigt werden sollte. Es ist notwendig aber auch ausreichend, dass vermerkt wird, dass der Nachweis vorgelegt wurde. Die Daten müssen gelöscht werden, wenn diese nicht mehr erforderlich sind, sprich die Pandemie vorbei ist oder neue Impfungen nachzuweisen sind. Wann das sein wird, wird Ihnen wohl keiner aktuell beantworten können.

Übrigens: Wenn diese Kolumne erscheint, kann es bereits sein, dass auch für viele andere Bereiche eine Rechtsgrundlage für eine Impfstatusabfrage geschaffen wurde durch z.B. die Änderung der Arbeitsschutzverordnung. Für „Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe“ gibt es jedoch bereits so etwas wie Rechtssicherheit.

Urteil: Teilzeitantrag zur Elternzeit muss eindeutig sein



Will eine Praxismitarbeiterin während der Elternzeit in Teilzeit weiterarbeiten, muss sie die gewünschte wöchentliche Stundenzahl eindeutig angeben. Bei einem Zusatz wie „voraussichtlich“ ist ein entsprechender Antrag unwirksam, wie kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden hat (Az.: 6 Sa 746/20).

Grundsätzlich dürfen Eltern während der Elternzeit gemäß § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zu 32 Stunden pro Woche in Teilzeit weiterarbeiten. Dieser Anspruch gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt. Im konkreten Fall hatte die Angestellte auf dem Vordruck „Elternzeit und Teilzeitarbeit“ (Variante 3) bei den Wochenstunden für die Teilzeitarbeit „30“ eingetragen. Handschriftlich fügte sie „voraussichtlich“ hinzu. Der Arbeitgeber bestätigte daraufhin zwar die zweijährige Elternzeit, den Antrag auf Teilzeitarbeit lehnte er jedoch ab.

Das Gericht wies die Klage der Mitarbeiterin zurück. Es kam zu dem Ergebnis, dass ihr Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit nicht wirksam sei, da die Bestimmtheitsanforderungen nicht erfüllt seien. Diesen Anforderungen werde ein Antrag nicht gerecht, wenn die gewünschte wöchentliche Stundenzahl mit der Einschränkung „voraussichtlich“ angegeben werde. Der Antrag müsse so formuliert und so konkret gefasst sein, dass der Arbeitgeber es mit einem schlichten „Ja“ annehmen könne. ■ [ks]

3G in der Heilmittelpraxis

Tipps zum Umgang mit ungeimpften Patienten



2G, 3G oder 3G plus – Deutschland ist ein Flickenteppich, was die aktuellen Corona-Regelungen betrifft. Wenn Sie zum Friseur oder ins Restaurant gehen, müssen Sie in der Regel Ihren Impfausweis oder einen negativen Test vorzeigen. Aber wie sieht es in Heilmittelpraxen aus? Wer bestimmt hier, welche Regeln gelten?

„Hier gilt 3G!“ So ein Schild können Sie an Ihrer Praxistür nicht anbringen, denn Sie sind gesetzlich dazu verpflichtet, Patienten zu behandeln, egal, ob sie geimpft, genesen oder eben auch ungeimpft sind. So steht es beispielsweise in § 3 Grundsätze der Leistungserbringer des Vertrags zwischen GKV-Spitzenverband und den maßgeblichen Physiotherapieverbänden: „Der zugelassene Leistungserbringer ist berechtigt und im Rahmen seiner räumlichen und personellen Kapazitäten verpflichtet, ärztlich verordnete Maßnahmen der Physiotherapie entsprechend der Leistungsbeschreibung (Anlage 1) zu erbringen.“

In § 12 Absatz 1 heißt es weiter: „Aus der Einbindung der zugelassenen Leistungserbringer in den Sicherstellungsauftrag der Krankenkassen gemäß § 2 Absatz 2 SGB V ergibt sich, dass eine

Heilmittelpraxis maßgeblich für die Heilmittelversorgung der GKV-Versicherten zur Verfügung stehen muss.“

Das bedeutet: Sie sind verpflichtet, Patienten zu behandeln, auch ungeimpfte. Verweigert ein Patient jedoch das Tragen einer medizinischen Maske (ohne ärztliches Attest), dürfen Sie Hausrecht anwenden und ihm den Zutritt zur Praxis verweigern. (Stand: 11.11.2021)

Sie haben natürlich trotzdem Möglichkeiten, die Behandlung von ungeimpften Patienten in ihrer Praxis zu steuern:

1. Spezielle Terminslots einrichten: Fragen Sie die Patienten am Telefon nach Ihrem Impf- bzw. Genesenen-Status. Möchten die Patienten keine Auskunft darüber abgeben oder sind sie ungeimpft, können Sie ihnen Termine zu Randzeiten anbieten. Sind in diesen Slots keine Termine frei, müssen sie warten.

2. Selbstschutz der Mitarbeiter: Die wichtigste Maßnahme, um eine Ansteckung zu vermeiden, ist, sich selbst ausreichend zu schützen. FFP2- oder FFP3-Masken können, wenn sie richtig getragen werden, verhindern, dass Patienten Sie und Ihre Mitarbeiter anstecken. Werfen Sie dazu auch noch einmal einen Blick in die Corona-Arbeitsschutzverordnung.

Hinweis: Sprechen Sie über den Umgang mit ungeimpften Patienten auch mit Ihren Mitarbeitern und einigen Sie sich auf einen gemeinsamen Weg. In der Praxis sollten einheitliche Regeln gelten, damit jeder Mitarbeiter weiß, was zu tun ist. ■ [km]

Brückentage 2022 gerecht verteilen

Diese Tage sind im kommenden Jahr heiß begehrt

Welche Brückentage kann ich nehmen, um 2022 das Maximum an Urlaub herauszuholen? Diese Frage stellen sich auch im kommenden Jahr wieder Ihre Mitarbeiter. Wir zeigen die beliebtesten Konstellationen, damit Sie gut vorbereitet in die Urlaubsplanung starten.

Januar | Heilige drei Könige

Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen-Anhalt feiern am 6. Januar (Donnerstag) Heilige Drei Könige.

- Ein Urlaubstag (7. Januar) gibt vier freie Tage am Stück
- Wer vier Urlaubstage (3. bis 5. Januar, 7. Januar) nimmt, hat eine Woche frei

März | Internationaler Frauentag

In Berlin ist am 8. März (Dienstag) internationaler Weltfrauentag.

- Vier Urlaubstage (7., 9., 10. und 11. März) sorgen für eine freie Woche
- Mit einem Tag (7. März) gibt es ein langes Wochenende

April | Ostern

Ostern ist vom 13. bis 17. April.

- 16 freie Tage gibt es für acht Urlaubstage (11. bis 14. April und 19. bis 22. April)
- Alternativ: eine Woche frei für vier Urlaubstage (11. bis 14. oder 19. bis 22. April)

Mai | Christi Himmelfahrt

Wie immer fällt Christi Himmelfahrt auf einen Donnerstag (26. Mai).

- Ein Urlaubstag sorgt für ein langes Wochenende von vier Tagen (27. Mai)
- Eine Woche frei ist bei vier Urlaubstagen drin (23. bis 25. Mai, 27. Mai)
- 17 Tage frei (vom 23. Mai bis 6. Juni (Pfingstmontag)) gibt es mit neun Urlaubstagen

Hinweis: Der Tag der Arbeit (1. Mai. 2022) fällt 2022 auf einen Sonntag.

Juni | Pfingsten & Fronleichnam

Pfingstmontag ist der 6. Juni. In Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, NRW, Rheinland-Pfalz und dem Saarland ist zudem am 16. Juni (Donnerstag) Fronleichnam ein gesetzlicher Feiertag.

- Vier Urlaubstage (7. bis 10. Juni) ergeben neun freie Tage
- Ein langes Wochenende um Fronleichnam gibt es für einen Urlaubstag (17. Juni)

August | Mariä Himmelfahrt

In Bayern und dem Saarland ist am 15. August (Montag) Mariä Himmelfahrt.

- Vier Urlaubstage (16. bis 19. August) ergeben neun freie Tage

September | Weltkindertag

Dienstag (20. September) wird in Thüringen der Weltkindertag gefeiert.

- Ein Tag Urlaub (19. September) verhilft zum langen Wochenende.

Oktober | Tag der Deutschen Einheit & Reformationstag

Der Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober) und der Reformationstag (31. Oktober) fallen auf einen Montag. Der Reformationstag ist in neun Bundesländern ein Feiertag.

- Urlaub vom 4. bis 7. Oktober nehmen, neun Tage frei
- Vier Urlaubstage (1. bis 4. November) ergeben neun freie Tage

November | Allerheiligen

In Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und im Saarland ist am 1. November (Dienstag) Allerheiligen, am 16. November (Mittwoch) in Sachsen Buß- und Betttag arbeitsfrei.

- Mit vier Urlaubstagen (31. Oktober, 2. bis 4. November) gibt es neun freie Tage am Stück
- Zwei Urlaubstage (17. und 18. November) ergeben fünf Tage frei in Sachsen

Dezember | Weihnachten und Silvester

Immerhin der 2. Weihnachtsfeiertag fällt auf einen Wochentag: den Montag.

- Wer vier Urlaubstage (27. bis 30. Dezember) nimmt, hat neun freie Tage

Fahrtenbuch – klassisch oder elektronisch?

Die digitale Alternative kann Zeit und Steuern sparen

Praxisinhaber, die ihren Pkw sowohl beruflich als auch auch privat nutzen, müssen ihren Wagen entweder nach der Ein-Prozent-Regel versteuern oder ein Fahrtenbuch führen. Ein solches Fahrtenbuch per Hand ist meist lästig und aufwändig. Aber es gibt eine Alternative: das elektronische Fahrtenbuch.

Während in einem klassischen Fahrtenbuch alles von Hand eingetragen werden muss, nimmt das elektronische Fahrtenbuch alle Strecken automatisch auf. Nur die Festlegung, ob es sich um eine private oder dienstliche Fahrt handelt, muss der Fahrer noch selbst vornehmen. Geschieht dies innerhalb

von sieben Tagen nicht, wird die gefahrene Strecke als privat eingestuft.

Allerdings gibt es einen Haken: Das elektronische Fahrtenbuch muss vom Finanzamt akzeptiert werden. Dies ist meist dann der Fall, wenn die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) erfüllt werden. Das setzt voraus, dass die Daten aus dem Fahrzeug gewonnen werden und deren Dokumentation nicht manipuliert werden kann. Zudem muss die Erfassung und Auswertung rechtssicher sein und lückenlos erfolgen.

Vimcar

Wer sich für ein elektronisches Fahrtenbuch entscheidet, sollte vorsichtshalber vorher bei seinem Finanzamt nachfragen, ob das gewünschte Gerät auch anerkannt wird. Einer der bekanntesten Anbieter ist das Vimcar-Fahrtenbuch, das laut eigener Aussage finanzamt-konform ist und mit Steuerberatern entwickelt wurde. Hier wird mithilfe eines OBD2-Steckers jede Fahrt automatisch aufgezeichnet und in der Fahrtenbuch-App bzw. auf dem PC gespeichert. Monatliche Kosten: 19,90 Euro netto. Mindestlaufzeit: ein Jahr.

FLEETIZE

Auch beim FLEETIZE ROUTES-Fahrtenbuch wird der GPS-Tracker lediglich an den OBD2-Anschluss des Fahrzeugs angeschlossen. Dieses Gerät ist u. a. kompatibel mit allen Benziner-Pkw ab Baujahr 2001, allen Diesel-Pkw ab Baujahr 2002 sowie allen Elektro-Autos wie Renault Zoe, Tesla sowie BMW i-Modelle mit dem OBD2-Diagnoseanschluss. Es entspricht laut Hersteller-Angaben den in § 8 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes (EStG) genannten Anforderungen an ein elektronisches Fahrtenbuch. Monatliche Kosten: 15,95 Euro bei einem Jahr Laufzeit.


KFZ Fahrtenbuch

Beim KFZ Fahrtenbuch läuft die Aufzeichnung über das mobile GPS des Smartphones. Die kostenlose App ist sowohl für Android als auch iOS erhältlich. Für einen Aufpreis von 4,19 Euro im Monat bei jährlicher Zählweise (bzw. 15,99 Euro im Monat inklusive GPS-Tracker) kann das digitale Fahrtenbuch auch auf dem PC verwendet werden.

Laut Auto Bild gibt es bislang noch keinen Testbericht zu digitalen Fahrtenbüchern. Stiftung Warentest hat lediglich auf die strengen Anforderungen an solche elektronischen Fahrtenbücher hingewiesen. ■

[ks]





eFormulare App: Immer das richtige Formular zur Hand

**Die digitale Flatrate für Formulare – immer rechtssicher
und fortlaufend aktualisiert.**

- ✓ Formulare mit Praxisdaten und Logo individualisieren.
- ✓ Formulare ausdrucken oder per E-Mail an Patienten versenden.
- ✓ Qualitätsmanagement und Praxisorganisation erleichtern.
- ✓ Als App und am PC.

Mehr erfahren. Ausprobieren.

buchner.de/eformulare



eFormulare App

Ein Unfall auf dem Arbeitsweg



Unterwegs sein, bei Wind und Wetter, bei schlechter Sicht oder auf glatten Straßen; all das kann zu Unfällen führen. Egal, ob jemand zu Fuß, mit dem Rad, mit dem Roller oder dem Auto unterwegs ist. Schließlich ist das nicht nur von einem selbst, sondern von anderen Verkehrsteilnehmern abhängig. Etwas übersehen, eine Verkehrsregel nicht beachtet, nicht in den Spiegel geschaut, durch ein Gespräch abgelenkt – und schon ist es passiert.



Wenn man bedenkt, wie viele Kilometer im Monat zum Arbeitsplatz anfallen, wird klar, dass die Chancen gar nicht so gering sind, dass ein Unfall auf diesen Wegen geschieht. Aber was dann?

Was ist ein Wegeunfall?

Für die Frage nach der Abdeckung von Schäden durch eine Versicherung ist es wichtig, klar zu definieren, was ein Wegeunfall im Zusammenhang mit dem Weg zum Arbeitsplatz und zurück überhaupt ist. Der direkte Weg zur Adresse, wo sich der Arbeitsplatz befindet, bedarf keiner Fragen. Aber die Definition für Wegeunfälle geht noch etwas weiter. Es werden Umwege zum Job als legitime Versicherungsfälle akzeptiert, wenn...

- Unterwegs Kinder an ihren Bestimmungsort gebracht werden, also Schule, Kindergarten oder Tagesmutter
- Fahrgemeinschaften mit Kollegen bestehen, die natürlich an verschiedenen Adressen eingesammelt werden, was Umwege bedingt
- man sich entscheidet, einen Umweg zu fahren, weil die Verkehrssituation, etwa ein Stau auf der Strecke, dies erfordert
- man sich entscheidet, einen Umweg zu fahren, weil trotz längerer Strecke eine kürzere Fahrtzeit zu erwarten ist bis zum Ziel (z. B. Umgehungsschnellstraße statt durch einen Ortskern)

Dagegen ausgeschlossen wären Unfälle während einer Unterbrechung der Fahrt, auf Umwegen, die aus privaten Gründen genommen werden und auf allen Routen, die wegführen von einer erkennbaren Richtung zum Arbeitsort oder umgekehrt auf dem Heimweg zum Wohnort. Selbst ein Unfall vor Erreichen der eigenen Wohnungstür ist noch kein Wegeunfall, da der Schutz erst nach Verlassen der Wohnung eintritt. Kommt ein Drogen- oder Alkoholgenuss ins Spiel, erlischt ein Anspruch auf Versicherungsleistungen.

Checkliste für das Melden eines Wegeunfalls

Zunächst ist der Arbeitgeber vom Wegeunfall in Kenntnis zu setzen, denn er hat den Unfall der Unfall Genossenschaft zu melden. Die wird zunächst mit den oben genannten Kriterien prüfen, ob es sich überhaupt um einen Wegeunfall handelt. Für seine Meldung wird der Arbeitgeber die erforderlichen Fragen stellen, sofern noch nicht alle Fakten auf dem Tisch liegen. Für den Arbeitnehmer gelten folgende Punkte für das erfolgreiche Melden eines Wegeunfalls:

- Wird man verletzt, ist ein Durchgangsarzt aufzusuchen und erste Hilfe einzuholen. Der ist dann auch als solcher der Berufsgenossenschaft gegenüber zu nennen
- Dem Arbeitgeber wird der Unfall unverzüglich gemeldet. Sollte es einen Unfallverursacher geben, ist es wichtig, den Vorfall nachweisen zu können
- Sachschäden sind nicht durch die Berufsgenossenschaft abgedeckt, sondern nur gesundheitliche Folgen. Darum braucht es für andere Schäden die Benachrichtigung der Kaskoversicherung und der eigenen Haftpflichtversicherung, für die Klärung einer strittigen Schuldfrage unter Umständen die Einschaltung der Polizei für die Sicherung von Beweisen
- Wer keine Schuld am Wegeunfall hat, kann von der Haftpflicht- und Unfallversicherung des Verursachers Schadensersatz und gegebenenfalls Schmerzensgeld verlangen. Die Berufsgenossenschaft hat damit nichts zu tun
- Folgende Details sollten nach dem Unfall festgehalten werden: Unfallbeteiligte, Zeugen, genauer Ort, Unfallhergang, benutzte Verkehrsmittel wenn möglich mit Zulassungsnummern, Arbeitszeitbeginn und Arbeitszeitende, Art der Verletzung, voraussichtliche Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit laut Durchgangsarzt. Die Meldung durch den Arbeitgeber an die BG benennt auch einen mit dem Vorfall eingeschalteten Betriebsrat, falls es einen gibt

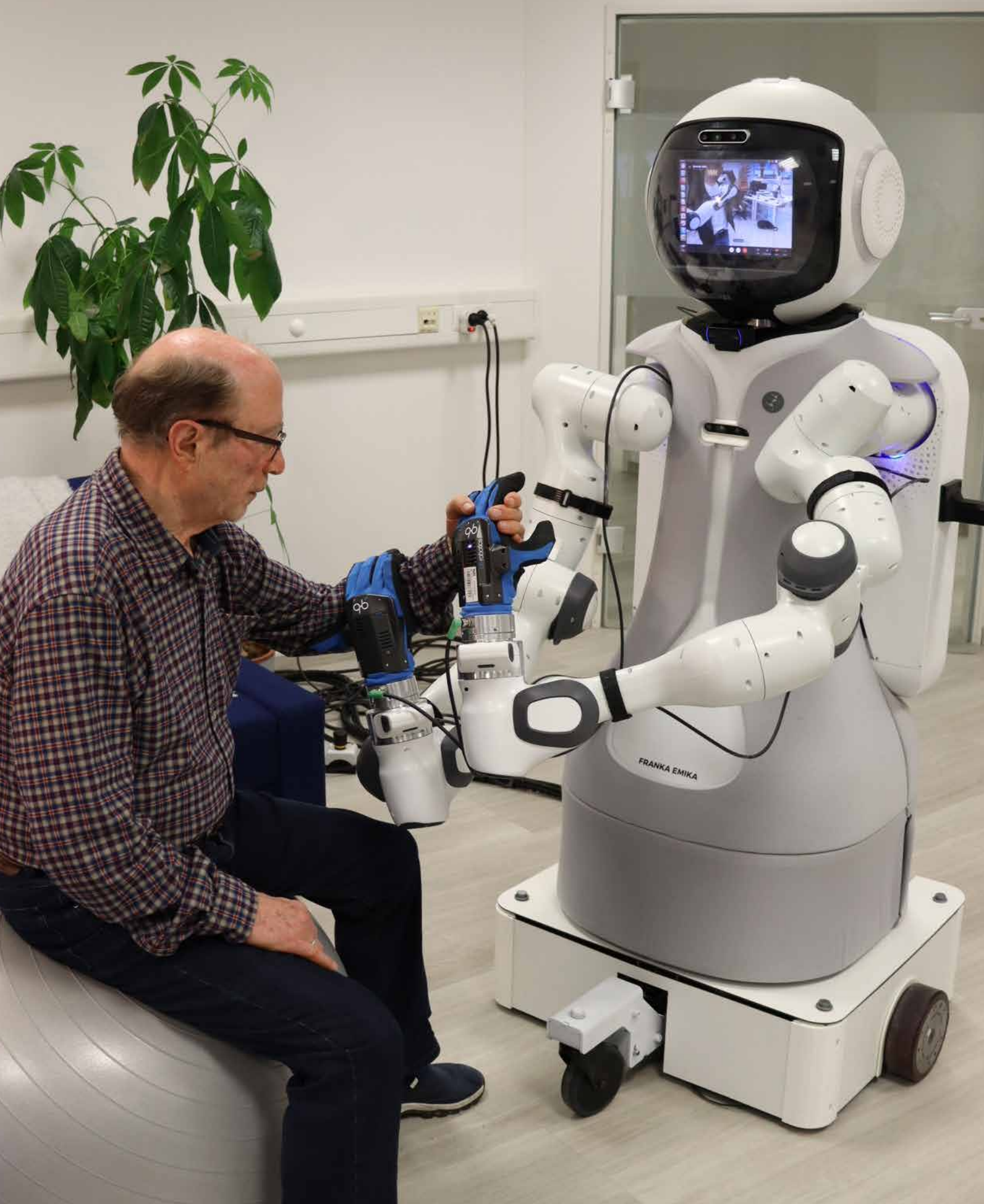
Die Rolle des KFZ für einen Wegeunfall

Wie gesagt, die Schäden am Auto sind nicht abgedeckt durch die Wegeunfallversicherung der Berufsgenossenschaft, die nur für Personenschäden zuständig ist. Dies ist zu behandeln wie bei jedem beliebigen Unfallschaden über Haftpflichtversicherung (als Verursacher) oder Kaskoversicherung (für Eigenschäden als Verursacher). Das KFZ ist jedoch von Interesse, falls es eingesetzt war auf dem Arbeitsweg, um die Voraussetzungen für einen Wegeunfall zu evaluieren. Es hat durchaus Bedeutung, ob für eine bestimmte Strecke ein Fahrrad oder ein Auto verwendet wurde, um die Bedingung "direkter Weg" oder "kürzere Zeit bei längerem Weg" zu erfüllen. ■

mehr: Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bussgeldkataloge.de/wegeunfall/>

EIN LEUCHTTURM IM ZUGSPITZGEBIET

Nein, in Garmisch-Partenkirchen steht kein Leuchtturm. Aber es gibt die Leuchtturminitiative „Geriatronik – Assistenzrobotik für den Verbleib in den eigenen vier Wänden im Alter“. Sie ist Teil des LongLeif-Projektes, das ein selbstbestimmtes Leben im Alter fördert – und zwar für Senioren in Garmisch-Partenkirchen.



Wie ist es dazu gekommen? Die Günter und Ingeborg Leifheit-Stiftung hat der Markt-gemeinde Garmisch-Partenkirchen 57 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Diese müssen nach Stiftungsangaben verwendet werden, persönliche Zuwendungen an Senioren sind nicht vorgesehen. Deshalb wurde im November 2016 die LongLeif GaPa gemeinnützige GmbH gegründet, deren Ziel es ist, die Lebensqualität von Senioren und pflegebedürftigen Menschen zu verbessern.

Neun Millionen Euro der Stiftungsgelder werden im Bereich der Geriatrie eingesetzt, die in Garmisch-Partenkirchen zur Assistenz-Robotik forscht. Das Forschungszentrum Geriatrie entstand im Herbst 2018 an der Technischen Universität München (TUM) mit dem Standort Garmisch-Partenkirchen, es wird zusätzlich mit Geldern des Bayerischen Wirtschaftsministeriums gefördert.

Geriatrie setzt sich aus Geriatrie und Mechatronik zusammen. Sie steht für die kombinierte Forschung im Bereich der Geriatrie, Mechatronik, Robotik sowie Informatik und hat das Ziel, die Lebensqualität und die gesundheitliche Versorgung von Senioren zu verbessern. Dabei geht es darum, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken und Menschen mit kleineren Handicaps die Chance zu geben, so lange wie möglich in ihrem gewohnten häuslichen Umfeld bleiben zu können. Gleichzeitig sollen die Assistenzsysteme das Gesundheitswesen entlasten.

Ziel der Forschung in Garmisch-Partenkirchen ist es, intuitiv bedienbare Assistenzroboter zu entwickeln, die die Selbstständigkeit von Senioren so lange wie möglich erhalten und eine soziale Teilhabe am Leben, auch mit Handicaps, bewirken. Dabei entscheidet der Mensch, in welchen Bereichen der Roboter unterstützen soll und welche Systeme er für sich nutzen möchte.

Neben dem Einsatz im privaten Umfeld soll der Roboter in der Pflege sowie bei Reha- und Therapiemaßnahmen Aufgaben

übernehmen, um das Fachpersonal zu entlasten. Auf dem geplanten LongLeif Campus sollen entwickelte Innovationen auf kurzem Weg von Wissenschaftlern, Senioren und Fachkräften getestet und optimiert werden. Die Forschungszone Living Lab verbindet die Alltagsbedingungen von Senioren, Medizinern und (Pflege-)Fachkräften. Sie ermöglicht es, Innovationen in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten realitätsnah zu entwerfen



und auszuprobieren. Dabei geht es auch darum festzustellen, ob die entwickelten Funktionen akzeptiert und genutzt werden.

Die Assistenzroboter sollen alltägliche Aufgaben übernehmen: Unterstützung beim Aufstehen, Erinnerung an die Medikamenteneinnahme, Öffnen der Tür und Alarmgeben bei einem Sturz. Dabei muss nicht immer der Roboter im Haus anwesend sein. Es gibt schon jetzt verschiedene Sensorsysteme, die ein selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden ermöglichen. Sie sorgen im Notfall automatisch für einen Alarm und informieren damit Hilfspersonen oder lösen einen Notruf aus. Das gibt den Angehörigen und den Pflegekräften ein sicheres Gefühl.

In der Therapie können die telemedizinischen Systeme so genutzt werden, dass der Therapeut nicht immer vor Ort sein muss. Die Therapeuten lernen den Roboter so an, dass wiederkehrende und kraftraubende passive Mobilisationen, aber auch aktive Hausaufgabenprogramme jederzeit und an jedem Ort mit dem Assistenzroboter durchgeführt werden können. Dieser ist mittels künstlicher Intelligenz so feinfühlig programmiert, dass er den Patienten nicht verletzen kann. So kann die Intensität der Therapiemaßnahmen gesteigert werden und der Patient bekommt ein individuelles Rehabilitationsprogramm. Am Ende übernimmt der Assistenzroboter sogar die Dokumentation für die Therapieeinheit.

Die Assistenzsysteme sind als intelligente Hilfsmittel für ein selbstständiges und möglichst unabhängiges Leben für Personen mit Handicaps gedacht. Sie können und sollen die menschliche Pflege und Therapie nicht ersetzen. Sie lassen sich aber einsetzen, um die unterbesetzten Einrichtungen und zu wenigen Fachkräfte zu unterstützen, damit diese mehr Zeit für Gespräche und Zuwendung in der Pflege und Therapie haben.

Das Geld der Stiftung kommt weiteren langfristigen Projekten zugute:

- Altersgerechte Wohn- und Pflegeangebote, die bezahlbaren Wohnraum für einkommensschwache ältere Menschen und Tagespflegeangebote beinhalten
- Praktische Hilfen für Senioren, beispielsweise ein Seniorentreffpunkt, die LongLeif Wohnberatung und die Service-Plattform „mia – Miteinander im Alter“
- Ein Bildungszentrum für Gesundheitsberufe, zu dem auch ein Kompetenzzentrum gehört, in dem eine enge Zusammenarbeit von Pflege, Gerontologie, Sozialwissenschaften und Forschung in der Geriatrie entstehen soll

[ad]



Abonnenten lesen mehr in up_therapiemanagement

In der up_tm stellen wir Ihnen in diesem Monat Garmi vor. Erfahren Sie welche Funktionen der Assistenzroboter schon heute hat und wie er in der Zukunft Senioren und Pflegende unterstützen soll. Garmi soll wie ein Hilfsmittel ständig im häuslichen Umfeld der Senioren sein.

In weiteren Ausgaben der up_tm geht es um Parti, diese Teleoperationszentrale ermöglicht Ärzten mithilfe von Garmi Untersuchungen aus der Ferne und Mucki, der humanoide Avatar unterstützt Ärzte und auch Therapeuten bei der Durchführung von RehaMaßnahmen.

Impressum

up | unternehmen praxis

Herausgeber

Ralf Buchner | V.i.S.d.P.
Olav Gerlach
Dr. Barbara Wellner

Chef vom Dienst

Ulrike Stanitzke

Autoren

Karina Lübbe [kl], Yvonne Millar [ym]
Katharina Münster [km], Kea Blum [kb],
Katrin Schwabe-Fleitmann [ks],
Ralf Buchner [bu], Jenny Lazinka [jl],
Rebecca Borschtschow [rb], Alexa
Dillmann [ad]

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

buchner

Layout, Grafik, Titel, Bildredaktion

schmolzeundkühn, kiel

Anzeigen

Susanne Madert
kontakt@madert-media.de

Jahrgang: 14

Erscheinungsweise: monatlich

ISSN: 1869-2710

Preis: 15 Euro zzgl. Porto im

Einzelbezug, 12 Euro im Abo

Druckauflage: 41.000 Exemplare

Verbreitete Auflage: 40.450 Exemplare

Druck: Krögers Buch- und
Verlagsdruckerei GmbH

Bildnachweise

Yvonne Millar [3], Irene Labryga [6],
Arendt Schmolze [39], Simone Stahl
[47, 48, 49]

iStock: Sonja Rachbauer [Titel], appleuzr [4, 12-23], bortonía [4, 12-23], Christian Horz [5, 34], metamorworks [5, 42], AndreyPopov [8], billnoll [8], South_agency [9], Fokussiert [9, 40], Denise Hasse [9], shuoshu [12-23], MicroStockHub [24], Geber86 [28], natapetrovich [30], pkline [30], skynesher [31], DIPA [32], Black Lollipop [38], Andrii Zastrozhnov [38], wakila [39], zak00 [42], Halfpoint [44], simplehappyart [45], filo [50]

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.



Kurz vor Schluss von Yvonne Millar Mäusemuskelmassage

„Massage lässt Muskeln in Mausstudie schneller heilen“ – schon beim Lesen dieser Überschrift fing das Kopfkino an. Wie werden wohl die Muskeln von Mäusen massiert? Ganz vorsichtig mit dem kleinen Finger? Von Menschen mit besonders kleinen Händen? Vielleicht wurden besonders talentierte Kinder angelernt? Oder waren etwa die Mäuse selbst am Werk und haben sich gegenseitig massiert?

Beim Weiterlesen dann die Enttäuschung: ein Massageroboter hat diese Aufgabe übernommen. Ob sich die Mäuse freiwillig auf die Bank gelegt haben? Sollten sie, denn bei den massierten Mäusen haben sich die Muskeln nicht nur schneller regeneriert, sie wurden auch stärker. Dass sich mechanische Stimulation positiv auf die Regeneration von Muskelgewebe auswirkt, ist bekannt. Doch warum das passiert, ist noch wenig erforscht. Diesem Zusammenhang sind die Forscher einen Schritt nähergekommen und haben festgestellt, dass sich die mechanische Stimulation auf die Immunfunktion auswirkt.

Doch erst nochmal einen Schritt zurück: Wie stellt man überhaupt fest, wie stark die Beinmuskeln von Mäusen sind? Sind sie gegeneinander in einem Rennen angetreten oder haben im Mäuse-Fitnessstudio darum gewetteifert, wer mehr auf der Beinpresse schafft? Auch hier ist die Realität nicht ganz so amüsant wie die Fantasie. Tatsächlich haben die Forscher die Muskelfasern untersucht und festgestellt, dass die behandelten Muskeln mehr Fasern des Typs IIX enthielten als die unbehandelten. IIX-Fasern erzeugen mehr Kraft als IIA-Fasern, darum waren die Muskeln bei den behandelten Mäusen stärker. Den Zusammenhang zwischen Massage und schnellerer Regeneration erklären die Forschenden so: Durch die mechanische Belastung werden Neutrophile sowie die von ihnen freigesetzten entzündlichen Zytokine aus dem Muskelgewebe entfernt. Die Muskelfasern können sich so schneller regenerieren. Und damit nicht genug: Laut Studienautorin Bo Ri Seo ist dieser Zusammenhang zwischen mechanischer Stimulation und Immunfunktion ein vielversprechender Ansatz, der auch bei der Regeneration von Knochen, Sehnen, Haut und Haaren zum Einsatz kommen könnte.

Das Forscherteam arbeitet nun daran, diesen mechanotherapeutischen Ansatz in weiteren Studien mit größeren Tieren zu bestätigen und schließlich auch auf die Wirksamkeit beim Menschen hin zu untersuchen.

Wenn Sie das Thema interessiert, können Sie hier mehr dazu nachlesen:

<https://tinyurl.com/cjs8euv4>

<https://tinyurl.com/j897re2a>

GEWUSST WO!

up-unternehmen
praxis

Wüssten Sie gern, was Ärzte über Ihren Heilmittelbereich lesen?

In **up_therapiemanagement** erfahren Sie es! Jeden Monat fassen wir für Sie zusammen, was ärztliche Fachzeitschriften über Heilmitteltherapie schreiben! Greifen Sie das für Gespräche mit Ihren verordnenden Ärzten auf.

Auf den Punkt gebracht:
Therapie Abstracts



uptherapie management

Das Fachmagazin, das Physiotherapeuten, Logopäden und Ergotherapeuten mit Infos, Tipps und Anregungen unterstützt, um Ihre gute Therapie noch besser zu machen.

BASIC
BY buchner

Handdesinfektion
500 ml
4€*



VAH-gelistet

EINFACHE ENTSCHEIDUNG.

BASIC – die Hausmarke von buchner für Therapie- und Praxisbedarf.

✓ Qualität stimmt. ✓ Preis stimmt. ✓ Verfügbarkeit stimmt.

Für mehr Informationen besuchen Sie uns unter www.buchner.de/basic

buchner

* Dieses Angebot richtet sich ausschließlich an Praxisinhaber und gewerbliche Abnehmer.
Der Preis für 500 ml Handdesinfektion beträgt 4 € netto (4,76 € inkl. Mehrwertsteuer) zzgl. Versand