

AUF DEN
PUNKT.

Best Practices für Personalarbeit

■ SEITE 9

Programm „Hallo Baby“

■ SEITE 26

**info.service – offizielle
Bekanntmachungen**

■ HEFTMITTE



Die Rundschreiben der KVH zu lesen lohnt sich immer!

In den Rundschreiben finden Sie wichtige Infos und Antworten auf aktuelle Fragen.



Best Practices für Personalarbeit



AKTUELLES

- Akut- und Notfalltreenen in Offenbach: ein Vorbild für ganz Deutschland 4
- Meldebogen: Gewalt gegen Ärzteschaft und Team 7
- Im Wartezimmer: Die Patientenstruktur im Jahr 2023 bei Hals-Nasen-Ohren-Ärztinnen und -Ärzten 8

TITELTHEMA

- Best Practices für Personalarbeit 9
- Netzwerken ist alles 10
- Zukunftsfähige Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirklichkeit 12
- Arbeitsrecht in der Arztpraxis 16
- Beratungsservice für Ärzte – Arbeitsplatz Arztpraxis 19
- Qualität? Check! 20
- PVS – wenn das „Herzstück“ krank 24

GUT INFORMIERT

- Frühgeburten vermeiden – „Hallo Baby“ anbieten 26
- Leistungen und Kosten der ambulanten Gesundheitsversorgung 30
- Krankheitsbild im Detail: Tinnitus aurium 31

QUALITÄT

- Qualitätszirkel im Blick 32
- AOK Hessen öffnet KIM für eNachrichten 33
- KVH von A bis Z: Chronische Erkrankung 33
- Aus- und Weiterbildung 34

VERANSTALTUNGEN

- Noch wenige freie Plätze 35

PRAXISTIPPS

- Wie war das? 38

SERVICE

- Ihr Kontakt zu uns/ Impressum 39

Ein Neuanfang, der dringend nötig ist

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Drucklegung dieses Heftes hat Deutschland eine neue Regierung bekommen. Mit den bekannten Startschwierigkeiten bei der Kanzlerwahl zwar, aber tatsächlich eine neue Regierung. Und damit auch eine neue Gesundheitsministerin, die aus Baden-Württemberg stammt und Nina Warken heißt. Wir wünschen Frau Warken eine gute Hand bei der Führung des BMG und der Bewältigung der zahlreichen Aufgaben.

Gegen Kontinuität ist im Prinzip nichts zu sagen und von daher ist es auch verständlich, dass der bisherige Amtsinhaber gerne auch weiter im Amt geblieben wäre. Aber, so ehrlich muss man sein, das wäre nicht nur aus unserer Sicht keine gute Idee. Mitte März haben so unterschiedliche Beteiligte wie die KBV, die KZBV, die DKG und die ABDA ein gemeinsames Positionspapier herausgegeben, das eine Hauptbotschaft enthielt: So wie bisher geht es nicht weiter! Und das hängt am Ende des Tages eben nicht zuletzt an der Frage, wer auf welche Art ein Ministerium führt und wie diese Person die Expertise der Praktiker einbindet. Dass dies nicht oder viel zu wenig der Fall war, ja, oft sogar gegen den ausdrücklichen Rat der Experten entschieden wurde, darauf konnten sich die oben genannten Institutionen sehr schnell einigen, trotz erkennbar unterschiedlicher sonstiger Interessen.

Doch unser Blick muss nach vorne gehen. Wir hoffen sehr – und haben das in zahlreichen Gesprächen deutlich gemacht –, dass wir nun zu einem Neustart in der Gesundheitspolitik kommen. Wir brauchen die Rückkehr zu einem konstruktiven und problem-



orientierten Dialog. Und wir brauchen endlich die dringend notwendige Stärkung der ambulanten Versorgung. Wie groß die Herausforderungen sind, merken wir tagtäglich in unseren Praxen. Es wird Zeit, diese Herausforderungen nun endlich gemeinsam anzugehen. Wir als KV/KBV-System sind dazu bereit.

Mit kollegialen Grüßen
Ihre

Frank Dastych

Vorstandsvorsitzender

Armin Beck

stellv. Vorstandsvorsitzender

Gesundheitsministerin
Diana Stolz betonte
die Bedeutung einer
durchdachten
Patientensteuerung



Akut- und Notfalltresen in Offenbach: ein Vorbild für ganz Deutschland

Mit dem Akut- und Notfalltresen am Sana Klinikum Offenbach setzt Hessen erneut ein starkes Zeichen für eine effiziente Patientensteuerung in der Notfallversorgung. Beim Pressetermin am 1. April 2025 stellten die Hessische Gesundheitsministerin Diana Stolz sowie Vertreter der KVH und des Sana Klinikums den inzwischen dritten Tresen in Hessen vor.

Der Akut- und Notfalltresen befindet sich direkt im Eingangsbereich des Klinikums, gut sichtbar unmittelbar neben dem Eingang zur Zentralen Notaufnahme (ZNA). Er hat die Aufgabe, Patientinnen und Patienten direkt nach ihrer Ankunft der richtigen Versorgungsebene zuzuweisen. Schwerwiegende Fälle werden umgehend in die ZNA weitergeleitet, während weniger schwere Erkrankungen durch den Ärztlichen Bereitschaftsdienst (ÄBD), niedergelassene Ärztinnen und Ärzte oder

die Notfallpraxis vor Ort versorgt werden. Das Ziel: eine sinnvolle Entlastung der Notaufnahmen und eine schnellere, bedarfsgerechte medizinische Versorgung.

„Wir zeigen auch mit diesem Tresen, dass wir partnerschaftlich eine gute Antwort auf eine der drängendsten Fragen in der Gesundheitsversorgung finden können“, erklärte Armin Beck. „Die Lösung ist gut für die Patienten, aber auch für das Klinikum

und uns als Betreiberin des ÄBD. Mit innovativen Ansätzen wie hier in Offenbach sind wir in Hessen Vorreiter einer effizienten und bedarfsgerechten Patientensteuerung – weg von falscher Inanspruchnahme von Strukturen und Ressourcen, hin zu klaren Wegen in die richtigen Versorgungsebenen.“

ENTLASTUNG DER NOTAUFNAHMEN

Der Akut- und Notfalltresen in Offenbach basiert auf einem in Hessen bewährten Konzept. Tresen in Frankfurt-Höchst und Darmstadt haben bereits erfolgreich gezeigt, wie wichtig eine strukturierte Patientenlenkung ist. Die Zahlen sprechen für sich: In Höchst konnten die Behandlungsfälle in der ZNA um etwa 50 Prozent reduziert werden. Am Sana Klinikum kommen jährlich rund 58.000 Hilfesuchende in die Zentrale Notaufnahme, 63 Prozent davon fußläufig, also ohne Einweisung durch den Rettungsdienst oder einen Arzt. Doch nur 42 Prozent dieser Patienten benötigen tatsächlich eine stationäre Behandlung.

Philipp Schlerkmann, Geschäftsführer des Sana Klinikums, hob hervor: „Mit der Eröffnung unseres

neuen Akut- und Notfalltresens setzen wir einen bedeutenden Meilenstein für eine noch schnellere und gezieltere Notfallversorgung. Damit verbessern wir nicht nur die Abläufe in unserer Notaufnahme, sondern stärken auch die Patientensicherheit und die Qualität der medizinischen Versorgung in unserem Klinikum insgesamt. Unser Ziel ist es, unseren Patienten in kürzester Zeit die bestmögliche medizinische Betreuung im richtigen Sektor zukommen zu lassen.“

VORREITER FÜR MODERNE NOTFALLMEDIZIN

Die Einrichtung von gemeinsamen Akut- und Notfalltresen ist mehr als nur eine lokale Verbesserung der Patientensteuerung. Das Modell hat das Potenzial, bundesweit als Blaupause für eine nachhaltige Reform der Notfallmedizin zu dienen. „Eine durchdachte Patientensteuerung ist ein wesentlicher Bestandteil, um die Notfallambulanzen nachhaltig zu entlasten und die Versorgungsqualität zu verbessern“, betonte Gesundheitsministerin Diana Stolz. „Es ist wichtig, dass die Stellen, die Leben retten und schwere Fälle behandeln, nicht durch leicht-



Haben den Tresen gemeinsam auf den Weg gebracht: Philipp Schlerkmann, Geschäftsführer Sana Klinikum, Diana Stolz, Gesundheitsministerin, Armin Beck, stellv. KVH-Vorstandsvorsitzender, und Dr. Christian Pietsch, Chefarzt am Sana Klinikum (v. l.)

tere Erkrankungen belastet werden, die vom ÄBD oder niedergelassenen Kolleginnen und Kollegen behandelt werden können. Umgekehrt ist es für die Patienten ebenfalls eine Mehrbelastung, wenn sie eine Anlaufstelle aufsuchen, die für sie nicht passend ist. Daher ist es wichtig, kluge Lösungen anzubieten, wie es das Sana Klinikum Offenbach hier vormacht, um Patienten die bestmögliche Betreuung zu bieten und das medizinische Personal in den Notaufnahmen zu entlasten.“

ERSTEINSCHÄTZUNG MIT SMED

Ein entscheidendes Element der Patientensteuerung ist das Ersteinschätzungsinstrument SmED (Strukturierte medizinische Ersteinschätzung in Deutschland). Dieses wird am Tresen eingesetzt, um durch wenige gezielte Fragen die Dringlichkeit eines medizinischen Falls zu ermitteln. „Mit SmED und der geschulten Ersteinschätzung durch unsere Mitarbeitenden stellen wir sicher, dass Patienten mit akuten Beschwerden innerhalb weniger Minuten in die für sie passende Versorgungsebene gelangen“, erklärte der Chefarzt der Klinik für Interdisziplinäre Notfallmedizin, Dr. Christian Pietsch.

MODELL MIT ZUKUNFT

Mit dem Akut- und Notfalltresen setzt Offenbach einen weiteren Meilenstein in der Optimierung der Notfallversorgung. „Die erfolgreiche Implementierung dieses Modells in Frankfurt-Höchst, Darmstadt und nun Offenbach zeigt, dass eine kluge Patientensteuerung bereits heute realisiert werden kann – ohne auf große Reformen aus Berlin zu warten. Hessen ist mit diesem Ansatz Vorreiter in Deutschland“, sagte Beck, der darüber hinaus weitere Tresen in Hessen ankündigte.

RUNDGANG UND ZENTRALE LAGE DES TRESENS

Im Rahmen des Pressetermins zur Eröffnung fand zudem ein Rundgang vom Tresen durch die Notfallpraxis und die ZNA statt. Dabei konnten sich die Anwesenden ein Bild von der durchdachten Patientensteuerung machen und die enge Verzahnung der verschiedenen Versorgungsbereiche erleben. Der Akut- und Notfalltresen befindet sich direkt im Eingangsbereich des Klinikums. Dank dieser zentralen Lage sind die Wege kurz und die Orientierung für Hilfesuchende einfach gehalten.

ALEXANDER KOWALSKI



Das innovative Konzept des Akut- und Notfalltresens sorgte für regen Austausch



Meldebogen "Gewalt gegen Ärzteschaft und Team"

Bitte füllen Sie pro Vorfall einen Online-Fragebogen separat aus.

Datenschutzrechtlicher Hinweis: Bitte beachten Sie die Informationspflichten nach Art. 13 und Art. 14 EU-DSGVO. Unter folgendem Link möchte die Stabsstelle Qualitätssicherung der Landesärztekammer Hessen Sie über die Nutzung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen von Befragungsprojekten informieren:
<https://www.laekh.de/uer-aerztinnen-und-aerzte/qualitaetsicherung/versorgungsforschung>

In welchem Bundesland arbeiten Sie?

In welchem Bereich sind Sie tätig?

- ambulant
 stationär
 sonstiger Bereich

In welchem Fachgebiet sind Sie tätig?

Wann ereignete sich der Vorfall?

- in den letzten 2 Monaten (< 2 Monate)
 vor mehr als 2 Monaten (> 2 Monate)

Bitte kreuzen Sie an, welche Form aggressiven Verhaltens Sie im Rahmen dieses Vorfalls gegen Ihre Person oder eine Person aus Ihrem Team erlebt haben.
 (Mehrfachnennungen möglich)

- Beleidigung, Beschimpfung
 Bedrohung, Einschüchterung
 Körperliche Gewalt, leichtere Form (z.B. Schubsen, Bedrängen, Festhalten)
 Körperliche Gewalt ausgeprägt (z.B. Beißen, Schlagen, Treten, Würgen)
 Bedrohung mit Gegenstand oder Waffe
 Angriff mit Gegenstand oder Waffe
 Sexuelle Belästigung (anzügliche Bemerkungen und Gesten, Grabschen außer Brüste und Genitalien)
 Sexueller Missbrauch (Grabschen von Brüsten und Genitalien, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung)
 Sachbeschädigung, Diebstahl
 Rufschädigung, Verleumdung, falsche Aussagen auf Ärzteportalen im Netz
 Stalking (Person kontrolliert und / oder verfolgt Sie)
 Sonstiges

Meldebogen: Gewalt gegen Ärzeschaft und Team

Studien belegen, dass aggressives Verhalten gegenüber Ärztinnen und Ärzten und medizinischem Personal häufiger vorkommt, als im Allgemeinen angenommen. Aussagekräftige Zahlen zu dieser Thematik liegen in Hessen leider nicht vor.

Der Landesärztekammer Hessen ist es ein Anliegen, fundierte Fakten zu schaffen, um auf deren Grundlage Ansprüche gegenüber dem Gesetzgeber zu bekräftigen sowie praxistaugliche Lösungsstrategien zu entwickeln. Deshalb führt die Landesärztekammer Hessen einen Meldebogen zum Thema aggressives Verhalten gegen Ärztinnen und Ärzte und medizinische Teams ein.

Anhand des Meldebogens erhalten Ärztinnen und Ärzte die Möglichkeit, Vorfälle, die im Rahmen ihrer Tätigkeit geschehen sind, der Landesärztekammer zu melden. Die Auswertung erfolgt anonym und die Daten werden statistisch ausgewertet. Den Online-Meldebogen finden Sie unter **www.laekh.de**

Sollten Sie als Ärztin oder Arzt oder als Mitglied eines Praxisteam persönlich betroffen sein, können Sie sich per E-Mail an die Ombudsstelle für Fälle von Missbrauch in ärztlichen Behandlungen (ombudsstelle-missbrauch@laekh.de) oder an die Rechtsabteilung der Landesärztekammer Hessen (rechtsabteilung@laekh.de) wenden.

LÄKH

Hier ein Ausschnitt des
Online-Meldebogens der LÄKH

SERIE: IM WARTEZIMMER

Die Patientenstruktur im Jahr 2023 bei hessischen ...



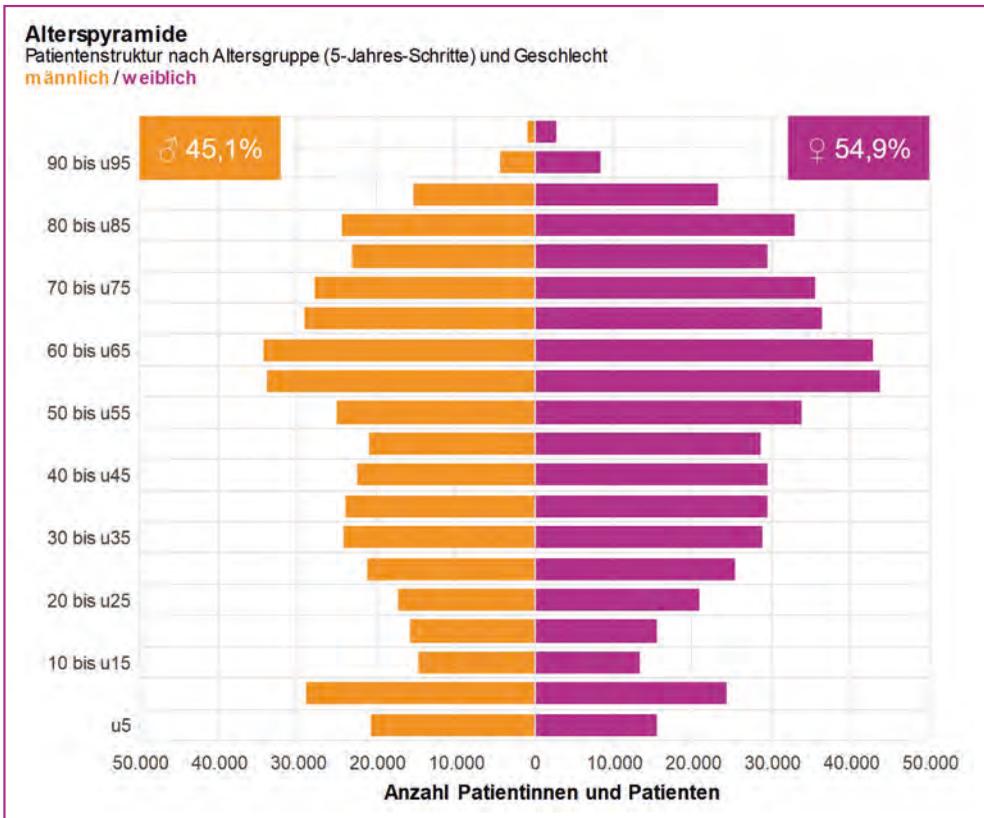
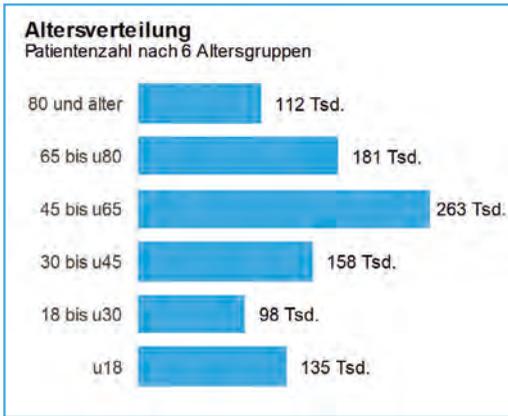
Hals-Nasen-Ohren- Ärztinnen und -Ärzten

949 Tsd.

behandelte Patientinnen
und Patienten in 2023

49,0 Jahre

Durchschnittsalter





Best Practices für Personalarbeit

Ärztinnen oder Ärzte, die ein Praxisteam führen, haben die Möglichkeit, die Kultur im Team entscheidend zu prägen. Die Crux: Während Personalführung in der Ausbildung meist zu kurz kommt, ist es als niedergelassene Ärztin oder niedergelassener Arzt wichtig, hier einfach fit zu sein, damit die Chemie im Team stimmt und alle motiviert Hand in Hand arbeiten. Dies hilft ungemein, wenn beispielsweise neue Auszubildende gesucht werden. Dann ist es wichtig, regional gut vernetzt zu sein, ist Dr. Ingo Roth überzeugt. Lesen Sie ab Seite 10, wie er sich sein Netzwerk aufgebaut hat und es kontinuierlich pflegt. Das Thema, wie eingespielte Teams auch in bewegten Zeiten handlungsfähig bleiben, hat Dr. Kromm in einem Forschungsprojekt untersucht. Er ging der Frage nach, was für eine gesunde und inspirierende Arbeitsumgebung unerlässlich ist. Die vier Bedürfnisse, die dafür wichtig sind, stellt

er Ihnen ab Seite 12 vor. Hinweise und Details zum Arbeitsrecht in der Arztpraxis lesen Sie auf den Seiten 16 ff. Und wer im hektischen Praxisalltag für effiziente Abläufe sorgen möchte, der findet Anregungen im Qualitätsmanagement. Was erst einmal nach zusätzlicher Belastung klingt, bietet viele Vorteile. Qualitätsmanagement sorgt dafür, Zeit zu sparen, Kosten zu senken und die Patienten- und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern (siehe Seite 20).

Richtig ärgerlich ist jedoch, wenn die Praxisverwaltungssoftware ausfällt. In manchen Praxen ist das mehrmals die Woche der Fall. Trifft dies auf Ihre Praxis zu? Dann sollten Sie unbedingt den Artikel auf Seite 24 lesen. Vielleicht ist ein Wechsel des Praxisverwaltungssystems eine Option für Sie.

PETRA BENDRICH

Dr. Ingo Roth hat sich innerhalb des Praxisverbands auf Personalsuche spezialisiert



Netzwerken ist alles

Medizinische Fachangestellte (MFA) sind mittlerweile zu raren Fachkräften geworden. Doch trotz der Engpässe gibt es kreative Wege, die bei der Suche unterstützen und zum Erfolg führen. Dr. Ingo Roth ist in Bad Soden-Salmünster niedergelassen und gehört zu einem Praxisverbund aus insgesamt vier Praxen, der sich Hausärzte MKK nennt. Er kümmert sich unter anderem um die Suche nach neuen Mitarbeitenden, natürlich auch MFA.

Herr Dr. Roth, Sie sind in einem Praxisverbund mit vier Standorten tätig. Wie gehen Sie das Thema MFA-Gewinnung an?

Dr. Ingo Roth: Das Thema ist für uns immer präsent, denn ohne MFA läuft in den Praxen nichts. Sie sind das Rückgrat des Betriebs. Wir setzen deshalb auf verschiedene Strategien, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. Ein zentraler Punkt ist dabei für uns die eigene Ausbildung. Wenn man kontinuierlich Auszubildende sucht und findet, kann man langfristig den Bedarf decken.

Aber auch das ist nicht so einfach. Wie genau gehen Sie vor?

Social Media spielt eine große Rolle, weil sich junge Leute dort aufhalten. Wenn eine Person bei uns anfängt und zufrieden ist, spricht sich das schnell herum. Die kennen sich untereinander und empfehlen gute Arbeitgeber weiter. Zusätzlich nutzen wir das Prinzip „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“. Wenn jemand eine neue Kollegin oder einen neuen

Kollegen für uns findet, gibt es eine Prämie. Das läuft oft über WhatsApp-Statusmeldungen und funktioniert erstaunlich gut. Die eigene Ausbildung ist für uns aber der nachhaltigste Weg, denn wenn wir jemanden ausbilden, möchten wir ihn oder sie idealerweise auch im Team halten.

Das Prinzip des Netzwerkers spielt also eine große Rolle?

Absolut! Das gilt übrigens nicht nur für MFA, sondern auch für Ärztinnen und Ärzte. Viele kennen sich noch aus dem Studium und bleiben in Kontakt, auch wenn sie in verschiedene Regionen ziehen. Über solche Netzwerke kann man gezielt neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen.

Wie hat sich das Bewerbungsverhalten verändert?

Der Markt hat sich gewandelt – es ist ein Arbeitnehmermarkt geworden. Bewerberinnen und Bewerber achten stärker auf Zusatzleistungen und Entwick-

lungsmöglichkeiten. Über eine übertarifliche Bezahlung allein hebt man sich nicht mehr ab, das bieten mittlerweile fast alle. Deshalb setzen wir auf Benefits wie einen freien Tag am Geburtstag oder gezielte Fortbildungen. In Bewerbungsgesprächen versuche ich außerdem herauszufinden, ob die Bewerber zu unserer Praxisphilosophie passen. Viele sind überrascht, weil wir nicht nur klassische Fragen stellen, sondern gezielt unsere Praxisziele thematisieren. Wenn man merkt, dass beim Bewerber ein echtes Interesse geweckt wird, dann ist das oft der entscheidende Schritt hin zur erfolgreichen Einstellung.

Was tun Sie, um mit Bewerbern überhaupt erst ins Gespräch zu kommen?

Wir verfolgen bei einer aktiven Suche verschiedene Wege. Wir schalten Anzeigen bei der Arbeitsagentur, wir haben Stellenanzeigen auf unserer Homepage, damit man sich niedrigschwellig bewerben kann. Das ist in ein paar Sekunden erledigt und man muss nicht direkt zahlreiche Unterlagen hochladen. Es geht zunächst um einen unkomplizierten Erstkontakt, den wir dann schnell aufnehmen. Innerhalb von zwei Tagen sollte eine Rückmeldung erfolgen. Die Bewerbungsprozesse sollten so schlank wie möglich sein.

Social Media betreiben wir ebenfalls aktiv. Wir posten dort regelmäßig Inhalte – besondere Tage im Jahr, Neuerungen in der Praxis, neue Mitarbeitende oder Leistungsangebote. Das stärkt unsere Sichtbarkeit und sorgt dafür, dass sich Interessierte bereits vorab ein gutes Bild von uns machen können. Zum Teil schalten wir auch Werbeanzeigen.

Was machen Sie in Sachen Teambuilding?

Wir legen großen Wert auf den Zusammenhalt im Team. Zweimal im Jahr veranstalten wir besondere Events wie eine Weihnachtsfeier oder ein Sommerfest. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige Fortbildungen an. Wir nutzen auch ein digitales Videosystem, das die Zusammenarbeit innerhalb unseres Praxisverbunds erleichtert und vor allem neuen Mitarbeitenden den Einstieg erleichtert. Zusätzlich gibt es standortbezogene Unternehmungen, die den Teamgeist fördern.

Gibt es weitere Benefits für die Mitarbeitenden?

Ja, für bestimmte Leistungen gibt es auch spezielle Prämien. Wenn bestimmte Ziele erreicht sind, gibt es Bonuszahlungen oder auch zusätzliche freie

Tage. Gutscheinkarten, die steuerbegünstigt ausgegeben werden können, gehören ebenfalls dazu. Wir legen großen Wert auf die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden – natürlich immer im Einklang mit der Praxisentwicklung. Denn es ist für alle von Vorteil, wenn sich das Team weiterentwickelt.

Wir haben daher einen Personalschlüssel gewählt, der individuelle Fortbildungen ermöglicht. In kleineren Praxen mit wenigen MFA ist das natürlich schwieriger umzusetzen, weil dort die personellen Kapazitäten oft knapper sind.

Was würden Sie anderen Praxen empfehlen, die mit ähnlichen Herausforderungen kämpfen?

Ich denke, es ist wichtig, als Praxis offen für moderne Entwicklungen zu sein und digitale Prozesse zu nutzen. Auch der erste Eindruck für potenzielle Mitarbeitende spielt eine Rolle. Eine ansprechende Praxisumgebung kann mitentscheidend dafür sein, ob sich jemand für eine Stelle interessiert.

Mir ist bewusst, dass gerade für erfahrene Kolleginnen und Kollegen die Digitalisierung und neue Wege der Personalgewinnung herausfordernd sein können. Aber oft reicht es schon, wenn man eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter damit beauftragt – viele Praxen haben jemanden im Team, der sich mit Social Media oder digitalen Prozessen auskennt. Wenn man sich darauf einlässt, können moderne Ansätze viel bewirken.

DIE FRAGEN STELLTE KARL M. ROTH

INFOBOX

Hausärzte MKK ist eine überörtliche Gemeinschaftspraxis mit Standorten in Schlüchtern (Bahnhofstraße 2), Bad Soden-Salmünster (Sebastian-Herbst-Straße 5), Langenselbold (Ringstraße 33–38) und Schöneck (Uferstraße 4). Die Praxis in Schlüchtern bietet auch eine zertifizierte Diabetologie, in Bad Soden-Salmünster ist außerdem eine Pulmologie angesiedelt, die Praxen in Bad Soden-Salmünster und Langenselbold sind überdies Lehrpraxen. Das Team von Hausärzte MKK besteht aus 16 Ärztinnen und Ärzten sowie aus ca. 40 Mitarbeitenden.

Zukunftsfähige Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirklichkeit

Praxispersonal ist knapp geworden. Umso wichtiger ist es, ein eingespieltes Team zu halten und Kündigungen möglichst zu vermeiden. AufdenPUNKT. sprach darüber mit Dr. Walter Kromm aus Reichelsheim.

Wie groß ist Ihre Praxis? Wie ist die Altersstruktur?

Dr. Walter Kromm: Unsere Praxis besteht aktuell aus 32 Mitarbeitenden: neun Ärztinnen und Ärzten sowie 23 Mitarbeitenden in nichtärztlichen Bereichen. Von den insgesamt 32 Teammitgliedern arbeiten 20 in Teilzeit und 12 in Vollzeit.

Ein Team von 32 Personen entspricht ja schon einem mittelständischen Unternehmen. Wie sieht es da aus mit der Fluktuation?

Unsere Fluktuation ist sehr gering. Bis auf zwei Personen sind alle Mitarbeitenden der „ersten Stunde“ auch nach 20 Jahren noch Teil des Teams – eine davon ist aus Altersgründen ausgeschieden. Diese

Konstanz hat unsere Kultur geprägt – und ist heute die Basis dafür, dass wir als Team auch in bewegten Zeiten handlungsfähig bleiben.

Wie gelingt es Ihnen, die einzelnen Teammitglieder langfristig so gut an Sie zu binden?

Durch offene Kommunikation und vor allem durch gute Gefühle.

Können Sie das bitte erklären – was genau meinen Sie damit?

Dazu muss ich ein wenig ausholen: Die Frage, wie Menschen in anspruchsvollen Zeiten gesund, kreativ und kooperativ zusammenarbeiten können, begleitet mich seit vielen Jahren. Mein Zusatzstudium



in Public Health mit dem Schwerpunkt Führungsverhalten und Gesundheit und eine anschließende Tätigkeit am Zentrum Innere Führung haben diesen Weg entscheidend geprägt. Mithilfe von Forschungsgeldern konnte ich schließlich ein eigenes Forschungsprojekt initiieren mit dem Ziel, herauszufinden, unter welchen Bedingungen gesunde und zukunftsfähige Zusammenarbeit wirklich gelingt.

Was sind Ihre wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Studie?

Unsere Studie mit knapp 500 Teilnehmenden brachte vier zentrale Bedürfnisse hervor, die für eine gesunde und inspirative Arbeitsumgebung entscheidend sind:

- **Das Bedürfnis nach Bindung** – das Gefühl, sich zugehörig zu fühlen und auf andere vertrauen zu können.
- **Das Bedürfnis nach Anerkennung** – Wertschätzung für die eigene Arbeit zu erfahren und in Entscheidungen einbezogen zu werden.
- **Das Bedürfnis nach Klarheit** – verstehen, worum es geht – welche Ziele verfolgt werden.
- **Das Bedürfnis nach Entwicklung** – die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln – und der Wunsch, die eigenen Begabungen in die Arbeit einbringen und entfalten zu können.

Diese Bedürfnisse sind keine „weichen Faktoren“. Sie sind Schlüsselressourcen, um außergewöhnlich gut und zuversichtlich miteinander zu arbeiten. Gute Arbeit entsteht dort, wo Menschen sich gesehen, verstanden und wirksam erleben. Dort entsteht, was wir „kraftgebende Gefühle“ nennen – und mit ihnen das gemeinsame Interesse am Erfolg.

Wann ist Stress am Arbeitsplatz gesundheits-schädlich?

Früher ging ich davon aus, dass chronischer Stress vor allem durch hohe Anforderungen entsteht und deshalb zwangsläufig gesundheitsschädlich ist. Doch unsere Studie hat mir eine entscheidende Erkenntnis vermittelt: Nicht die Anforderungen sind das Problem – sondern das Umfeld, in dem sie gestellt werden.

Verstehe ich das richtig: Hohe Arbeitsbelastung macht insbesondere dann krank, wenn sie auf ein Umfeld trifft, das die salutogenen Schlüsselressourcen ignoriert?

Genau. Entscheidend ist, ob die oben genannten Grundbedürfnisse gestärkt oder dauerhaft frustriert werden. Gesunde Arbeit heißt nicht weniger Arbeit, sondern das richtige Umfeld. Und genau das macht im Alltag den Unterschied. Kritisch wird es, wenn hohe Belastung auf ein Arbeitsklima trifft, in dem man sich nicht gesehen, nicht wertgeschätzt und nicht eingebunden fühlt. Dann entsteht, was wir „dangerous work“ nennen: ein Arbeitsumfeld, das leise und stetig krank macht mit oft gravierenden Folgen.

Ihr Fazit?

Arbeit ist ein Tauschgeschäft – gute Gefühle gegen echtes Engagement. Wo dieses Gleichgewicht gelingt, entsteht eine echte Win-win-Situation – für Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen.

Wie leben Sie das denn in Ihrer Praxis?

Wissenschaftliche Erkenntnisse sind wichtig – doch sie allein bewirken wenig. Entscheidend ist die gelebte Umsetzung im Alltag. Deshalb setzen wir in unserer Praxis auf die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden. Nur so entstehen Lösungen, die praxisnah sind – und wirklich wirken. Damit das gelingt, braucht es gemeinsame Klarheit über bestimmte Schlüsselerkenntnisse. Denn erfolgreiche Zusammenarbeit basiert für uns auf vier Prinzipien:

- **Kooperation statt Konkurrenz:** Nachhaltiger Erfolg entsteht durch gemeinsames Wirken – nicht durch internen Wettbewerb.
- **Wissen in Handlung übersetzen:** Neues Wissen entfaltet vor allem dann Wirkung, wenn es rasch in konkrete Lösungen mündet – und Wandel als Chance begriffen wird.
- **Offenheit für neue Einsichten – kreative Blockaden überwinden:** Nicht der Wandel ist das Problem, sondern unser Festhalten am Vertrauten.
- **Wissen teilen statt horten – durch kontinuierliches voneinander Lernen:** Geteiltes Wissen schmälert nicht den eigenen Wert – die Kraft des kollektiven Wissens stärkt die Innovationsfähigkeit des gesamten Teams.

Wenn das gelingt, wird das Unternehmen auf zwei Ebenen gesünder: gesund für die Menschen, die darin arbeiten – und gesund für die Praxis, die dadurch widerstandsfähiger, agiler und erfolgreicher wird.



Ist das so einfach, wie es klingt?

Ganz und gar nicht. Trotz des breiten Wissens um diese Zusammenhänge bleibt das Engagement vieler Beschäftigter in Unternehmen und Organisationen seit Jahren auf niedrigem Niveau.

Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen dafür?

Aus langjähriger Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Unternehmen hat sich immer wieder eine Beobachtung bestätigt: Während sich Technologien rasant weiterentwickeln, verharren viele Organisationen in überholten Strukturen und Denkweisen. Dabei wird häufig übersehen, dass gerade in der digitalen Welt analoge Fähigkeiten entscheidend sind – wie Kreativität, Anpassungsfähigkeit und zwischenmenschliche Verbundenheit.

Doch inmitten enger Zeitpläne und ständiger Betriebsamkeit fehlt oft der Raum, rechtzeitig zu erkennen, was sich verändert – und vorausschauend zu handeln. Wer dann Talente oder Wettbewerbsfähigkeit verliert, erkennt meist zu spät, welche Weichen früher hätten gestellt werden müssen.

So verpassen Unternehmen 100 Prozent der Einsichten, die sie nicht rechtzeitig gewinnen.

Wie können sich denn Mitarbeitende (MFAs) bei Ihnen gezielt weiterbilden?

Wir führen regelmäßig Gespräche über Weiterbildungswünsche und schaffen gezielte Angebote zur fachlichen und persönlichen Entwicklung. Besonders bewährt hat sich der kontinuierliche Austausch mit anderen Praxen, zum Beispiel im Rahmen eines „Erstkraft-Stammtischs“. So entsteht ein praxisnahes, lebendiges Lernnetzwerk. Doch das wertvollste Wissen liegt oft im eigenen Team. Weiterbildung beginnt mit der Frage: Wie teilen wir Wissen im Team?

Und bei Ihnen läuft das alles wirklich so rund?

Nein, auch bei uns gibt es Phasen, in denen Dinge verloren gehen. Eine unserer größten Schwächen liegt aus meiner Sicht darin, dass wir als Führungsteam nicht immer konsequent nach den gleichen Grundsätzen handeln, wenn es um den Umgang miteinander geht. Zum Glück können wir das offen ansprechen und auch streiten, ohne uns dabei zu verlieren.

Insgesamt führen wir unser Team auf Basis der zuvor beschriebenen Prinzipien. Aber auch das beste Betriebsklima bleibt nicht von allein erhalten. Ohne regelmäßige Pflege wird es schleichend schlechter, ganz von selbst. Was anfangs begeistert, wird mit der Zeit zur neuen Normalität. Der gefühlte Wert positiver Veränderungen nimmt ab und mit ihm oft auch die Zufriedenheit. Genau diese Erfahrung haben wir gemacht. Nach dem Praxisneubau, den Herausforderungen der Corona-Zeit und vielen zusätzlichen Belastungen fehlte uns über längere Zeit die Aufmerksamkeit, aktiv am Miteinander zu arbeiten.

Das Feedback aus den jüngsten Personalgesprächen war eindeutig: „Es ist nicht mehr so schön wie früher.“

Was haben Sie versäumt?

Wir haben zu spät wahrgenommen, dass sich das Miteinander schleichend verschlechtert, und nicht rechtzeitig gegengesteuert. Vor allem fehlten klare „Spielregeln“ für den Alltag, etwa im Umgang mit Handys oder im Verhalten an sensiblen Bereichen wie der Anmeldung, die eine wichtige Außenwirkung hat.

Besonders die Integration junger Mitarbeitender haben wir zu wenig begleitet, vielleicht auch, weil wir stillschweigend davon ausgingen, dass sie sich einfach einfügen würden. Doch Ältere und Jüngere ticken nicht immer gleich, und genau darin liegt eine Chance. Die Herausforderung liegt im echten Dialog: voneinander zu lernen, anstatt aneinander vorbeizudenken. Erfahrung auf der einen Seite und neues Denken auf der anderen, das passt oft besser zusammen, als man glaubt.

Ein weiterer Punkt, den wir vernachlässigt haben, waren gemeinsame, positive Erlebnisse.

Im Vergleich zu früher haben wir deutlich weniger in solche Momente investiert. Dabei haben sie einen hohen emotionalen Wert: Sie stärken das Wir-Gefühl, fördern Verbindung und hinterlassen Erinnerungen, die bleiben.

Was haben Sie unternommen, um die Versäumnisse nachzuholen?

Wir haben uns bewusst Zeit genommen, um Ursachen zu analysieren. Es geht nicht um Perfektion, sondern um den Mut zur ehrlichen Reflexion. Gemeinsam mit dem Team haben wir verbindliche „Spielregeln“ für die zukünftige Zusammenarbeit erarbeitet – offen, kontrovers und dennoch konstruktiv. Die Diskussionen waren intensiv und stellenweise auch anstrengend.

Welche Diskussionskultur pflegen Sie denn?

Jede Meinung zählt, Widerspruch ist erwünscht, neue Ideen sind willkommen. Zwei Grundsätze gelten dabei für alle:

- „Das Ziel einer Debatte ist nicht, Recht zu behalten, sondern gemeinsam Fortschritt zu erzielen.“
- „Leistung minus Störung des Betriebsklimas ist der wahre Arbeitswert.“

Denn Produktivität entsteht nicht allein durch Kompetenz und Fleiß. Wird das Miteinander gestört, etwa durch mangelnde Kooperation oder die Missachtung gemeinsamer Spielregeln, leidet der tatsächliche Wert der Arbeit. Nicht nur für Einzelne, sondern für das gesamte Team. Zwischen Gemeinschaft und Freiheit liegt die zentrale Spannung des

Zusammenlebens. Die Balance darin zu finden – das ist die wahre Herausforderung.

Was raten Sie Kolleginnen und Kollegen, die Schwierigkeiten haben, Personal zu finden?

In einer Zeit, in der Fachkräfte wählen können, zählt vor allem eines: eine Kultur, in der Menschen gerne arbeiten und bleiben. Wer Schwierigkeiten hat, passende Teammitglieder zu finden, sollte sich ehrlich fragen:

Was macht mein Unternehmen wirklich attraktiv? Dabei geht es längst nicht mehr nur um Gehalt oder klassische Anreize. Entscheidend ist eine Arbeitsumgebung, die Talente nicht nur anzieht – sondern auch hält. Wenn Menschen gerne zur Arbeit kommen, spricht sich das herum. So erhält man nicht nur mehr Bewerbungen, sondern gewinnt vor allem engagierte, motivierte und loyale Mitarbeitende.

Gewinnen Sie so neue Teammitglieder?

Ja, vor allem durch die Übernahme ehemaliger Auszubildender. Zusätzlich erhalten wir regelmäßig Initiativbewerbungen, oft vermittelt durch Empfehlungen aus dem eigenen Team.

DIE FRAGEN STELLTE PETRA BENDRICH



DR. MED. WALTER KROMM, MPH

Er ist Mitinhaber eines Gesundheitszentrums und Unternehmensberater. In seiner Rolle als Honorarprofessor lehrte er zukunftsfähige Unternehmensentwicklung – mit dem Fokus darauf, wie wir morgen gesünder, ideenreicher und wirkungsvoller zusammenarbeiten können. Für seine wegweisenden Impulse wurde er von Speakers Excellence in die TOP 100 EXCELLENT SPEAKERS aufgenommen.

H. kvh.link/p25086

H. kvh.link/p25087

Arbeitsrecht in der Arztpraxis

Der Betrieb einer Arztpraxis bringt nicht nur medizinische Verantwortung mit sich, sondern auch eine Vielzahl an arbeitsrechtlichen Verpflichtungen. Verstöße gegen das Arbeitsrecht können erhebliche finanzielle und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Zeiten, in denen eine Arztpraxis aus einer Praxisinhaberin oder einem Praxisinhaber und zwei bis drei medizinischen Fachangestellten bestand, sind längst vorbei. Heute gibt es überörtliche Berufsausübungsgemeinschaften, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) mit eigenen Strukturen sowie große Gruppenpraxen mit zahlreichen Angestellten. Damit haben sich Praxen zu mittelständischen Unternehmen entwickelt – mit allen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, die auch in der freien Wirtschaft gelten. Das bedeutet, dass Praxisinhaberinnen und -inhaber gesetzliche Vorgaben wie das Arbeitszeitgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder das Mutterschutz- und Elternzeitgesetz einhalten müssen. Auch das Mindestlohngesetz spielt eine zentrale Rolle. Zudem gilt es, das Kassenarztrecht zu beachten, insbesondere bei der Beschäftigung angestellter Ärztinnen und Ärzte. Ein fundiertes Wissen über die relevanten Regelungen hilft, Risiken zu vermeiden und die Praxisführung zu optimieren.

ARBEITSVERTRÄGE: RECHTSSICHERHEIT VON ANFANG AN

Ein gut gestalteter Arbeitsvertrag bildet die Basis eines jeden Arbeitsverhältnisses und hilft, Missverständnisse sowie rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Zum 1. August 2022 trat beispielsweise die Verschärfung des Nachweisgesetzes in Kraft, die Arbeitgeber verpflichtet, neue Arbeitsverträge detaillierter auszugestalten und den Beschäftigten spätestens am ersten Arbeitstag eine schriftliche Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen oder elektronisch zukommen zu lassen. Dann sollte der Arbeitnehmende jedoch aufgefordert werden, den Empfang zu bestätigen. Zu den wesentlichen Vertragsbedingungen gehören unter anderem Angaben zu Arbeitszeit, Vergütung, Kündigungsfristen sowie Informationen zum Kündigungsschutz. Verstöße gegen diese Nachweispflicht

können mit einem Bußgeld geahndet werden. Das gilt auch für Arztpraxen.

Besondere Bedeutung kommt der Regelung der Arbeitszeit zu. In vielen Praxen entstehen Stoßzeiten durch unvorhergesehene hohe Patientenzahlen oder Notfälle, weshalb Überstunden nicht ungewöhnlich sind. Das Arbeitszeitgesetz legt fest, dass die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten darf. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, sofern innerhalb von sechs Monaten ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag klare Regelungen zur Vergütung oder zum Freizeitausgleich von Überstunden zu treffen.

Befristete Arbeitsverträge sind in Praxen häufig, etwa zur Erprobung neuer Mitarbeitender oder zur Vertretung bei Elternzeiten. Eine sachgrundlose Befristung ist maximal für zwei Jahre zulässig und darf innerhalb dieses Zeitraums höchstens dreimal verlängert werden. Wird diese Regelung nicht eingehalten, gilt der Vertrag als unbefristet. Besondere Aufmerksamkeit erfordert zudem die Verankerung von Verschwiegenheitsklauseln, da Mitarbeitende Zugang zu sensiblen Patientendaten haben und Verstöße gegen die Schweigepflicht nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen haben können.

Ein besonderer Fall befristeter Arbeitsverhältnisse betrifft die Anstellung von Weiterbildungsassistenten. Diese erfolgt in der Regel befristet auf die Dauer der Weiterbildungszeit. Praxisinhaberinnen und -inhaber sollten darauf achten, die Befristung im Vertrag klar zu formulieren. So sollte die Befristung zu einem bestimmten Datum enden oder einen definierten Zeitraum von beispielsweise sechs Monaten oder zwei Jahren enthalten.

Arbeitsverträge müssen komplexen arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen



KÜNDIGUNGEN: FEHLER VERMEIDEN UND RECHTSSICHER HANDELN

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann zum Beispiel aus wirtschaftlichen, strukturellen oder verhaltensbedingten Gründen erforderlich sein. Dabei müssen gesetzliche Vorgaben strikt eingehalten werden, um rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgebenden unterliegt nach der Probezeit bestimmten gesetzlichen Fristen, die sich nach der Betriebszugehörigkeit richten.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Damit muss jedes Kündigungsschreiben von der kündigungsberechtigten Person handschriftlich für den Arbeitgebenden unterzeichnet werden, und der Arbeitnehmende muss diese handschriftlich unterzeichnete Kündigung im Original fristgerecht erhalten. Beispielsweise wäre eine mündliche Kündigung oder eine Kündigung per E-Mail, Telefax oder WhatsApp unzulässig und unwirksam.

Grundsätzlich bedarf die Kündigung keiner besonderen Rechtfertigung. Es gibt jedoch Ausnahmen:

So ist für die Kündigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmenden sowie von Arbeitnehmenden in Elternzeit oder Pflegezeit vorab die Zustimmung der zuständigen Behörde einzuholen.

Darüber hinaus muss eine Kündigung „sozial gerechtfertigt“ nach dem Kündigungsschutzgesetz sein. „Sozial gerechtfertigt“ kann eine Kündigung nur sein, wenn sie auf berechtigten verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen beruht. Besonders bei betriebsbedingten Kündigungen sind detaillierte Nachweise erforderlich, dass keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Dabei kann auch eine Sozialauswahl erforderlich sein, die Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und etwaige Schwerbehinderungen angemessen berücksichtigt. Dementsprechend können Kündigungen in Kleinbetrieben oft leichter durchsetzbar sein als in größeren Praxen, weil das Kündigungsschutzgesetz in Kleinbetrieben nicht greift.



Besonders schwerwiegende Pflichtverstöße wie Diebstahl, grobe Vergehen gegen die Schweigepflicht oder Arbeitsverweigerung können im Einzelfall eine außerordentliche und fristlose Kündigung „aus wichtigem Grund“ erlauben. Hier ist schnelles Handeln gefragt: Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Fehlverhaltens erfolgen.

Besondere Herausforderungen kann eine rechtssichere Kündigung durch eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) mit sich bringen. Da die GbR als Arbeitgebende auftritt, sollte die Kündigung unbedingt von allen vertretungsberechtigten Gesellschaftern gemeinsam unterzeichnet werden. Andernfalls haben Arbeitnehmende das Recht, eine Kündigung zurückzuweisen. Dies kann zu einer Verzögerung oder gar Unwirksamkeit der Kündigung führen, weshalb eine sorgfältige Prüfung der formellen Anforderungen unerlässlich ist.

**ARBEITSZEITEN UND PAUSEN:
GESETZLICHE VORGABEN BEACHTEN**

Ein reibungsloser Praxisbetrieb setzt eine durchdachte Arbeitszeitgestaltung voraus, die sowohl betriebliche Abläufe als auch gesetzliche Vorgaben berücksichtigt. Die maximale werktägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf nur unter der Bedingung eines zeitnahen Ausgleichs erreicht werden. Auch Teilzeitkräfte dürfen die zulässigen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten.

Mitarbeitende haben Anspruch auf festgelegte Pausenzeiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt werden, bei mehr als neun Stunden sind es mindestens 45 Minuten. Diese Pausen dürfen nicht ans Ende der Arbeitszeit gelegt werden, sondern müssen innerhalb des Arbeitszeitraums genommen werden. Verstöße gegen diese Regelungen können zu Bußgeldern führen.

**VERGÜTUNG UND MEHRARBEIT:
RECHTE UND PFLICHTEN**

Die Vergütung von Mitarbeitenden wird meist individuell vereinbart, muss jedoch mindestens den gesetzlichen Mindestlohn einhalten. Für medizinische Fachangestellte existieren Tarifverträge, die jedoch nur gelten, wenn sie explizit in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurden.

Bei Mehrarbeit ist eine klare vertragliche Regelung erforderlich. Überstunden müssen entweder durch Freizeit oder durch eine gesonderte Vergütung ausgeglichen werden. Allerdings kann arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass die Festvergütung auch Überstunden in einem Umfang von bis zu 20 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit kompensiert – unter der Prämisse, dass der Mindestlohn auch unter Berücksichtigung der Überstunden erreicht wird. Noch mehr Flexibilität besteht für Arbeitnehmende, deren Vergütung über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (96.600 € jährlich beziehungsweise 8.050 € monatlich) liegt: Für diese Arbeitnehmenden kann eine pauschale Abgeltung aller gesetzlich zulässigen Überstunden vertraglich vereinbart werden.

Ein Arbeitszeitkonto kann helfen, Mehrarbeit transparent zu erfassen. Darüber hinaus besteht nach der Rechtsprechung ohnehin eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die das Bundesarbeitsgericht aus dem Gesundheitsschutz ableitet.

Die Vergütung von angestellten Ärztinnen und Ärzten in Praxen und Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) unterliegt besonderen Anforderungen. Gemäß § 19 der Musterberufsordnung für Ärztinnen und Ärzte (MBO-Ä) muss die Vergütung angemessen sein und darf die ärztliche Unabhängigkeit nicht gefährden. Insbesondere bei umsatzabhängigen Vergütungsmodellen ist darauf zu achten, dass das feste Grundgehalt mindestens zwei Drittel des Zielgehalts ausmacht.

**FAZIT: ARBEITSRECHT ALS BASIS EINER
ERFOLGREICHEN PRAXISFÜHRUNG**

Arztpraxen sind nicht nur medizinische Einrichtungen, sondern auch wirtschaftliche Betriebe mit komplexen arbeitsrechtlichen Anforderungen. Ob bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, der Einhaltung der Arbeitszeiten oder der rechtssicheren Durchführung von Kündigungen – Verstöße gegen das Arbeitsrecht können schwerwiegende Konsequenzen haben. Daher ist es ratsam, sich regelmäßig über aktuelle rechtliche Entwicklungen zu informieren und im Zweifel rechtlichen Rat einzuholen. So lassen sich Risiken minimieren und eine solide Grundlage für eine erfolgreiche und rechtssichere Personalpolitik schaffen.

ALEXANDER KOWALSKI

Beratungsservice für Ärzte – Arbeitsplatz Arztpraxis

In einer Arztpraxis kommen täglich nicht nur medizinische, sondern auch arbeitsrechtliche Fragen auf. Das Buch „Arbeitsplatz Arztpraxis“ aus der Reihe „Beratungsservice für Ärzte“ fasst unter anderem die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen in der Arztpraxis zusammen und ist als Buch oder als eBook verfügbar. Das Buch beinhaltet folgende arbeitsrechtliche Grundlagen:

- Arbeitsvertrag
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und weitere Vorschriften bei Personalauswahl und -einstellung
- Arbeitsschutz in der Arztpraxis
- Schutz von Persönlichkeitsbelangen (Mobbing)
- Mutterschutz/Tätigkeitsbeschränkung
- Elternzeit (Erziehungsurlaub) und Elterngeld
- Haftung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- das Zeugnis

Mit diesem Buch erhalten Sie nicht nur fundiertes Wissen, sondern auch praxisrelevante Tipps, um den Praxisalltag rechtlich sicher zu gestalten. Ein praktischer Ratgeber für alle, die in der Arztpraxis Personalverantwortung tragen oder sich über ihre eigenen Rechte und Pflichten informieren möchten.

DIE REIHE BERATUNGSSERVICE FÜR ÄRZTE IM ÜBERBLICK:

Band	Titel	eBook
1	Gut informiert für den Start in die Praxis	✓
2	Abgabe und Übernahme einer Praxis	
3	Kooperationen	✓
4	Arbeitsplatz Arztpraxis	✓
5	Grundlagen der Betriebswirtschaft und Praxisführung	
7	Ablauforganisation, Management und Digitalisierung einer Praxis	

Interessiert an einem Buch? Dann wenden Sie sich gerne an Ihr zuständiges BeratungsCenter. Die Bücher sind als Printausgabe und teilweise bereits als eBook verfügbar. Zögern Sie nicht und sichern Sie sich Ihr kostenloses Exemplar!

BIANCA GAWEL



KONTAKT

Die Kontaktdaten der vier Beratungs-Center finden Sie auf Seite 39.

QM leicht gemacht: Die KVH bringt Praxen Schritt für Schritt zum Ziel



Qualität? Check!

Die Qualität der Praxisabläufe zu steigern, Prozesse zu optimieren und Fehler zu minimieren – dafür braucht es einen Plan. Denn Qualität in der Praxis ist managebar.

Die Herausforderung, Qualitätsmanagement im turbulenten Praxisalltag zu etablieren, erscheint vielleicht zunächst groß. Aber Fakt ist: Was erstmal wirkt wie eine zusätzliche Belastung, bietet viele Vorteile, denn es sorgt dafür, Zeit zu sparen, Kosten zu senken und die Patienten- und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Außerdem sorgt es für strukturierte Abläufe und mehr Sicherheit. Das spart Zeit und Nerven. Denn strukturierte Abläufe und Zuständigkeiten geben Praxisinhaberinnen und -inhabern die Möglichkeit, sich voll und ganz auf

die Versorgung ihrer Patientinnen und Patienten zu konzentrieren, und verhindern Schwachstellen, die zu physischen, psychischen, sozialen und finanziellen Schäden und gegebenenfalls sogar zu damit verbundenen Haftungsansprüchen führen können.

Sinnvoll ist es, gemeinsam mit dem Praxisteam Ziele zu definieren. Vorgegangen werden sollte dabei nach dem sogenannten PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), also zu Deutsch: Planen – Umsetzen – Überprüfen – Handeln.

■ ABRECHNUNG

EBM aktuell

- 2 EBM-Änderungen seit 1. Januar 2025
- 2 EBM-Änderungen seit 1. April 2025

■ QUALITÄT

Qualitätssicherung

- 4 Ärztliche Zweitmeinung einholen

■ SONSTIGES

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

- 6 Zulassung zum Durchgangsarztverfahren

EBM AKTUELL

EBM-Änderungen seit 1. Januar 2025

Die weiteren EBM-Änderungen zum 01.01.2025 sind bereits in den vorherigen Ausgaben Nr. 1/2025 und 2/2025 veröffentlicht.

FALLKONFERENZ NACH COMPUTER-TOMOGRAPHIE-KORONARANGIOGRAPHIE (CCTA)

Ärztinnen und Ärzte beachten eine rückwirkende EBM-Änderung seit dem 01.01.2025. Für die interdisziplinäre Fallkonferenz nach erfolgter CCTA gemäß der GOP 34370 können sie die GOP 34371 neu ohne eine Genehmigung abrechnen.

Um die CCTA nach GOP 34370 durchzuführen und abzurechnen, benötigen Ärztinnen und Ärzte jedoch weiterhin eine Genehmigung der KVH gemäß der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) zu Untersuchungs- und Behand-

lungsmethoden der vertragsärztlichen Versorgung, MVV-RL Anlage I, Nummer 42.

Weitere Informationen zur Genehmigung finden Sie unter: [kvh.link/p25081](https://www.kvh.at/link/p25081)

DETAILÄNDERUNG IN DER PSYCHOTHERAPIE

Die Verweise in den Abschnitten 35.1 und 35.2 im EBM wurden an die zum 01.01.2025 neu gefasste Psychotherapie-Vereinbarung (Anlage 1 zum Bundesmantelvertrag-Ärzte) angepasst.

Des Weiteren erfolgte im Leistungsinhalt für die analytische Psychotherapie (GOP 35411, 35412 und 35415) die Streichung des Bezuges zur Psychotherapie-Richtlinie (PT-RL), da im § 28 Abs.4 der PT-RL die analytische Psychotherapie keine Erwähnung findet.

EBM-Änderungen seit 1. April 2025

Die weiteren EBM-Änderungen zum 01.04.2025 sind bereits in der vorherigen Ausgabe Nr. 2/2025 veröffentlicht.

EBM-DETAILÄNDERUNG 2/2025

■ Schmerztherapie: Beratung und Erörterung und/oder Abklärung abrechnen

Ärztinnen und Ärzte, welche die GOP 30708 (Beratung und Erörterung und/oder Abklärung im Rahmen der Schmerztherapie) neben der GOP 30702 (Zusatzpauschale für die schmerztherapeutische Versorgung) abrechnen, benötigen seit dem 01.04.2025 nur noch eine Arzt-Patienten-Kontaktzeit von mindestens 55 Minuten. Zuvor war eine Arzt-Patienten-Kontaktzeit von mindestens 70 Minuten Voraussetzung für die Berechnung der GOP 30708.

Zudem erfolgt zur formalen Anpassung an andere GOP im EBM die Aufnahme einer dritten Anmerkung zur GOP 30708, sodass bei der Nebeneinanderberechnung diagnostischer beziehungsweise therapeutischer GOP und der GOP 30708 eine mindestens 10 Minuten längere Arzt-Patienten-Kontaktzeit als in den entsprechenden GOP angegeben Voraussetzung für die Berechnung der GOP 30708 ist.

Die GOP 30708 können alle Ärztinnen und Ärzte abrechnen, die eine Genehmigung der KVH nach der Qualitätssicherungsvereinbarung Schmerztherapie besitzen.

Weitere Informationen zur Genehmigung finden Sie unter: [kvh.link/p25082](https://www.kvh.at/link/p25082)

■ **Krankbeförderung: Porto für Verordnung per Video oder Telefon abrechnen**

Seit dem 01.04.2025 rechnen Ärztinnen und Ärzte die GOP 40128 für den postalischen Versand der Verordnung einer Krankbeförderung nach Videosprechstunde oder einem telefonischen Kontakt ab.

Sie ist nur berechnungsfähig, bis ein verbindliches elektronisches Muster zur Verfügung steht und auf dem elektronischen Weg versendet werden kann.

Der G-BA hatte in 2024 die Krankentransport-Richtlinie (KT-RL) angepasst und eine Regelung geschaffen, wonach eine Krankbeförderung auch per Videosprechstunde oder nach telefonischem Kontakt verordnet werden kann. Der EBM wurde angepasst, sodass Ärztinnen und Ärzte den postalischen Versand der ärztlichen Verordnung für eine Krankbeförderung (Muster 4) seit dem 01.04.2025 über die Kostenpauschale 40128 abrechnen können.

Für die Abrechnung der Videosprechstunde benötigen Praxen zudem einen zertifizierten Videodienstanbieter. Diesen melden sie der KVH über das Formular „zertifizierten Videodienstanbieter melden“. Das Formular finden Sie unter: [kvh.link/p25083](https://www.kvh.at/link/p25083)

■ **Zweitmeinung vor Eingriffen an der Wirbelsäule und bei Prostatakarzinom abrechnen**

Seit dem 01.04.2025 rechnen Ärztinnen und Ärzte das Zweitmeinungsverfahren für Eingriffe an der Wirbelsäule (als Erstmeiner die GOP 01645F und als Zweitmeiner die Kennzeichnung 88200F) gemäß Eingriff 6 der Richtlinie zum Zweitmeinungsverfahren je Operation nach § 1 in Kombination mit jedem Abschnitt der Wirbelsäule (HWS, BWS, LWS) und je Indikationsstellung ab. Indikation und Lokalisation geben sie über den jeweils spezifischen ICD-10-Kode in der Abrechnung an. Hierzu erfolgt die Aufnahme einer weiteren Anmerkung in den Unterabschnitt 4.3.9.1 der Allgemeinen Bestimmungen im EBM.

Zudem können Fachärztinnen und Fachärzte für Strahlentherapie sowie Urologie seit dem 01.04.2025 neu das Zweitmeinungsverfahren bei Eingriffen lokal begrenzter und nicht metastasierter Prostatakarzinome als Erstmeiner nach der GOP 01645 mit dem Suffix „L“ abrechnen. Hierzu erfolgt die Aufnahme der GOP 01645 in die Präambel 25.1 Nr. 2 und Präambel 26.1 Nr. 2 des EBM. Die zweitmeinungsgebende Ärztin bzw. der zweitmeinungsgebende Arzt kennzeichnet die GOP zum Zweitmeinungsverfahren im Feld „freier Begründungstext“ (Feldkennung 5009) mit der Kennzeichnung 88200 mit dem Suffix „L“.

Ärztinnen und Ärzte, die eine Zweitmeinung für die oben genannten Indikationen für gesetzlich Versicherte anbieten und abrechnen möchten, müssen sich diese von der KVH zunächst genehmigen lassen. Weitere Informationen zur Genehmigung finden Sie unter: [kvh.link/p25084](https://www.kvh.at/link/p25084)

EBM-FR

PRAXISTIPP

Zu allen EBM-Änderungen finden Sie aktuelle und weiterführende Informationen unter [kvh.link/p25005](https://www.kvh.at/link/p25005)

Reinschauen lohnt sich!

QUALITÄTSSICHERUNG

Ärztliche Zweitmeinung einholen

EINGRIFFE AN AORTENANEURYSMEN

Patientinnen und Patienten, denen ein Eingriff an Aortenaneurysmen empfohlen wird, haben seit dem 1. Oktober 2024 Anspruch auf eine ärztliche Zweitmeinung.

Am 19.12.2024 hat der G-BA seine Richtlinie zum Zweitmeinungsverfahren (Zm-RL) für das Verfahren Eingriffe an Aortenaneurysmen um den Bereich Radiologie mit Expertise in endovaskulären Verfahren (interventionelle Radiologie) ergänzt. Ambulant oder stationär tätige Ärztinnen und Ärzte können ab dem Inkrafttreten auf Wunsch einer Patientin oder eines Patienten als Zweitmeiner prüfen, ob der empfohlene Eingriff auch aus ihrer Sicht medizinisch notwendig ist. Zudem beraten sie die Versicherten zu möglichen Behandlungsalternativen.

Bei einem Eingriff zur Resektion und Ersatz (Interposition) an der Aorta oder zur endovaskulären Implantation von Stent-Prothesen handelt es sich laut G-BA überwiegend um einen planbaren Eingriff, der nicht umgehend vorgenommen werden muss. Notfalleingriffe und dringliche Eingriffe sind nicht inbegriffen. Der Eingriff umfasst endovaskuläre Operationsverfahren oder offen-chirurgische Verfahren bei thorakalen, abdominalen oder thorakoabdominalen Aortenaneurysmen.

ALS ERSTMEINER ABRECHNEN

Als Erstmeiner müssen Sie Patientinnen und Patienten, bei denen der Eingriff an Aortenaneurysmen geplant ist, über ihren Rechtsanspruch auf eine zweite ärztliche Meinung informieren. Bei dieser Indikation können Sie Erstmeiner sein, wenn Sie Fachärztin oder Facharzt für Gefäßchirurgie, Herzchirurgie, Innere Medizin und Angiologie oder

Innere Medizin und Kardiologie sind. Gehören Sie zur abrechnungsberechtigten Fachgruppe, rechnen Sie seit dem 1.10.2024 die GOP 01645 mit dem Suffix „K“ (01645K) bei einem geplanten Eingriff an Aortenaneurysmen ab. Die GOP 01645K beinhaltet die Aufklärung, Beratung und Zusammenstellung aller erforderlichen Unterlagen für die Patientin oder den Patienten. Als indikationsstellende/r Ärztin oder Arzt händigen Sie den Patientinnen und Patienten zudem das Merkblatt des G-BA aus. Beachten Sie bitte, dass die Aufklärung zur Zweitmeinung mindestens zehn Tage vor dem geplanten Eingriff erfolgen soll.

ZWEITMEINUNGSGEBENDE FACHÄRZTINNEN UND FACHÄRZTE

Möchten Sie für die Eingriffe an Aortenaneurysmen eine Genehmigung als sogenannter Zweitmeiner erhalten, müssen Sie in einer der folgenden Facharzttrichtungen qualifiziert sein:

- Gefäßchirurgie
- Herzchirurgie
- Innere Medizin und Angiologie oder
- Innere Medizin und Kardiologie

Seit dem 11.03.2025 kann zudem folgende Facharzttrichtung eine Genehmigung beantragen:

- Interventionelle Radiologie

Die Genehmigung, Zweitmeinungsleistungen abzurechnen, können Sie bei der KVH beantragen.

Zudem gelten die generellen Anforderungen des G-BA, die zweitmeinungsgebende Ärztinnen und Ärzte hinsichtlich ihrer Qualifikation und Unabhängigkeit erfüllen müssen.

ALS ZWEITMEINER ABRECHNEN

Als Zweitmeiner müssen Sie bestimmte fachliche Voraussetzungen gemäß dem Allgemeinen Teil der Zm-RL erfüllen. Dazu gehört vor allem der Nachweis einer geeigneten Weiterbildungsmächtigung. Zudem müssen Sie erklären, dass keine Interessenskonflikte vorliegen, die einer unabhängigen Erbringung der Zweitmeinung entgegenstehen. Als Zweitmeiner rechnen Sie Ihre Versicherten-, Grund- oder Konsiliarpauschale beim ersten Arzt-Patienten-Kontakt ab.

Die Zweitmeinung umfasst die Durchsicht vorliegender Befunde der/des indikationsstellenden Ärztin oder Arztes und ein Anamnesegespräch. Hinzu kommen Untersuchungen, sofern sie zur Befunderhebung und Überprüfung der Indikationsstellung erforderlich sind. Als Zweitmeiner kennzeichnen Sie vor dem Eingriff an Aortenaneurysmen alle im Zusammenhang mit dem Zweitmeinungsverfahren durchgeführten und abgerechneten GOP im Feld freier Begründungstext (Feldkennung 5009) mit der 88200K.

Die KVH hat alle wichtigen Informationen zur Abrechnung rund um das Zweitmeinungsverfahren für Sie leicht verständlich aufbereitet unter [kvh.link/p25085](https://www.kvh.hessen.de/kvh.link/p25085)

HINTERGRUND – ZWEITMEINUNGSVERFAHREN BEI GEPLANTEN OPERATIONEN

Gesetzlich Versicherte haben bei planbaren Operationen gemäß § 27b SGB V einen Rechtsanspruch auf eine unabhängige ärztliche Zweitmeinung. Der G-BA legt in der Zm-RL den genauen Leistungsumfang eines Zweitmeinungsverfahrens fest. Zudem wählt er aus, für welche Eingriffe dieser Anspruch besteht. Ein rechtlicher Zweitmeinungsanspruch besteht aktuell bei den folgenden planbaren Eingriffen:

- Mandeloperation
(Tonsillotomie oder Tonsillektomie)
- Gebärmutterentfernung (Hysterektomie)
- Schulterarthroskopie
- Knieendoprothese
- Amputation bei diabetischem Fußsyndrom
- Eingriff an der Wirbelsäule
- Kathetergestützte elektrophysiologische Herzuntersuchungen und Ablationen am Herzen
- Implantation eines Herzschrittmachers oder eines Defibrillators
- Entfernung der Gallenblase (Cholezystektomie)
- Hüftgelenkersatz
- Eingriffe an Aortenaneurysmen
- Eingriffe bei lokal begrenztem und nicht metastasiertem Prostatakarzinom

SJ

KONTAKT

Für Ihre Fragen zur Genehmigung steht Ihnen das Team Qualitätssicherung Team 2 gerne zur Verfügung.

T. 069 24741-6660

T. 069 24741-6667

F. 069 24741-68833

M. zweitmeinungsverfahren@kvhessen.de

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG E. V. (DGUV)

Zulassung zum Durchgangsarztverfahren

Dr. med. Michael Becker, Kirschgartenstr. 10,
65719 Hofheim, hat seine durchgangsärztliche
Tätigkeit zum 31.03.2025 aufgegeben.

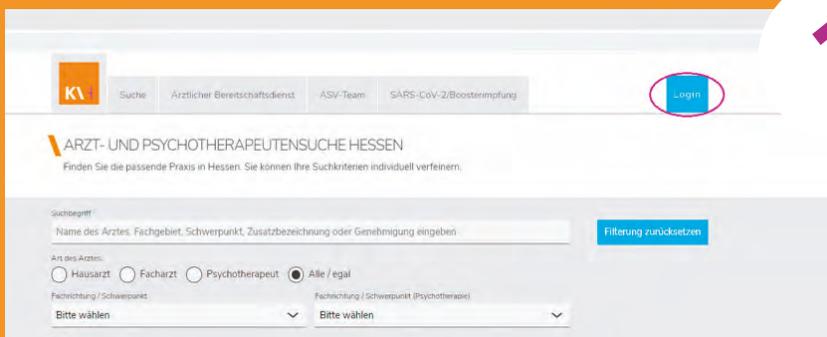
DGUV

Online statt „per Brieftaube“

E-Mails sind schnell, einfach zu versenden und zu empfangen. Versandkosten fallen auch nicht an. Daher ersetzen E-Mails den klassischen Geschäftsbrief. Auch bei Ihnen? Oder erhalten Sie Rundschreiben der KVH noch per Post oder Fax? Dann sollten Sie das ändern, damit Sie immer aktuell über wichtige Themen zu Ihrem Praxisalltag informiert werden.

Die Änderungen Ihrer Kommunikationsdaten können Sie selbst veranlassen über die Arztsuche.

www.arztsuchehessen.de



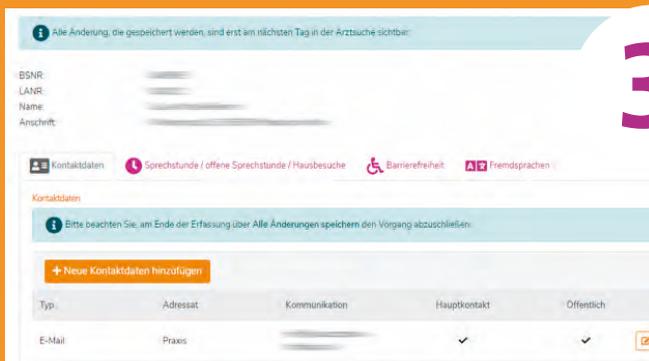
1

Klicken Sie auf Login.



2

Melden Sie sich mit Ihrer LANR und Ihrem Passwort an (Zugangsdaten identisch zum Safenet*-Zugang).



3

Mitglieder mit nur einer BSNR können sofort ihre Daten ändern.

Mitglieder mit mehreren BSNRn können über ein Drop-down zwischen ihren BSNRn wechseln und die Daten ändern.



4

Hinweis: Für die E-Mail-Verteiler werden automatisch die hinterlegten Kontaktdaten der Praxis verwendet, in der Sie als Mitglied niedergelassen sind.



KASSENÄRZTLICHE
VEREINIGUNG
HESSEN

Sie finden uns im Internet unter:

www.kvhessen.de/aufdenpunkt

Zu Beginn und für die Planung ist immer eine Selbstbewertung empfehlenswert, die einen ersten Überblick gibt, wo die Praxis beim Thema Qualitätsmanagement steht.

1. Identifikation von Stärken und Schwächen

Eine fundierte Selbstbewertung macht sichtbar, wo die Praxis bereits gut aufgestellt ist und wo Verbesserungsbedarf besteht. Auf diese Weise werden nicht nur Schwächen, sondern auch ungenutzte Potenziale erkannt.

2. Förderung einer offenen Fehlerkultur

Fehler gehören zum Alltag jeder Einrichtung. Entscheidend ist, dass Praxen eine Kultur etablieren, in der Fehler offen kommuniziert werden können, ohne Angst vor Schuldzuweisungen. So können aus jedem Vorfall wertvolle Erkenntnisse gezogen werden. Wer offen mit Fehlern umgeht, schafft Vertrauen und stärkt das Miteinander im Team.

3. Kontinuierliche Weiterentwicklung

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse lassen sich konkrete Maßnahmen ableiten, um die Qualität der Praxisleistung stetig zu verbessern. Ein systematischer PDCA-Zyklus hilft dabei, Veränderungen zu planen, umzusetzen, zu überprüfen und fortlaufend zu optimieren.

4. Einbindung des gesamten Teams

Für eine erfolgreiche Selbstbewertung ist es wichtig, dass das gesamte Praxisteam eingebunden wird. Nur wenn alle Teammitglieder ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Perspektiven einbringen, entsteht ein ganzheitliches Bild der Praxisabläufe. Dies fördert nicht nur den Teamgeist, sondern sorgt auch für fundierte Lösungen.

5. Qualität als Wettbewerbsvorteil

Eine Praxis, die sich aktiv mit ihrer Qualität auseinandersetzt und kontinuierlich verbessert, wird langfristig zufriedene Patientinnen und Patienten haben. Denn Qualitätsmanagement stärkt das Vertrauen in die Praxis und trägt zu einer positiven Außenwirkung bei.

SELBSTBEWERTUNG FÜR MEHR QUALITÄT

Durch eine regelmäßige und systematische Überprüfung der eigenen Leistungen und Abläufe können Praxen Schwachstellen frühzeitig erkennen und gezielt daran arbeiten, sie zu beheben.

Die Selbstbewertung ist ein unverzichtbares Instrument, um eigene Arbeitsweisen zu reflektieren, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und letztlich die Praxis nachhaltig voranzubringen.



INFOBOX

Kennen Sie schon „Mein PraxisCheck“ der KBV?

Der Selbsttest der KBV bietet einen schnellen Überblick, wie gut die eigene Praxis in sämtlichen Bereichen des Qualitätsmanagements aufgestellt ist. Sie erhalten per PDF eine Auswertung mit Tipps und weiterführenden Informationen sowie eine Übersicht, wie die eigene Praxis im Vergleich zu anderen Teilnehmenden abschneidet. Des Weiteren gibt es PraxisChecks zu anderen Themen wie Datenschutz und Hygiene.

[kvh.link/p25088](https://www.kvh.ch/link/p25088)

WIE KÖNNEN PRAXEN AUS FEHLERN LERNEN?

Eine gelebte Fehlerkultur und der Wille, aus jedem Zwischenfall zu lernen, bilden das Fundament einer stetigen Qualitätssteigerung. Dabei sollten einige Punkte beachtet werden.

Offene Kommunikation

Ein strukturiertes Fehlermanagementsystem oder regelmäßige Teambesprechungen bieten Raum, um Vorkommnisse zu besprechen und Lösungen zu entwickeln.

Fehleranalyse

Eine systematische Ursachenforschung hilft, wiederkehrende Probleme aufzudecken und gezielt zu vermeiden.

Wissensmanagement

Die Erkenntnisse aus Fehlern sollten dokumentiert und als Lernchance verstanden werden. So profitieren auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von bisherigen Erfahrungen.

Proaktive Maßnahmen

Ein durchdachtes Risikomanagement und gezielte Schulungen beugen Fehlern vor und steigern das Qualitätsbewusstsein im Team.

Die Prinzipien von Qualitätsmanagement sind klar definiert und die Vorteile offensichtlich. Dennoch kann die Umsetzung in der Praxis schnell zur Herausforderung werden. Hier kommen die Expertinnen und Experten der KVH ins Spiel: Mit umfassender Erfahrung, praxistauglichen und alltagserprobten Lösungen helfen sie dabei, QM in der Praxis umzusetzen. Sie unterstützen Praxen dabei, individuelle Konzepte zu entwickeln und Maßnahmen effizient einzuführen, und begleiten den laufenden Verbesserungsprozess.

DER WEG ZU EINER ERFOLGREICHEN PRAXIS

Erprobte Strategien sorgen für ein leistungsfähiges, zukunftssicheres Praxismanagement. Neben der Einführung eines QM-Systems (QEP), Patientenbefragungen und Veranstaltungen zum Thema bietet die KV Hessen eine umfassende Beratung. Folgende Themen können dabei von Bedeutung sein:

- Der Start ins Qualitätsmanagementsystem: QEP schrittweise in der Praxis einführen
- Qualität sichtbar machen mit dem QEP-Zertifizierungsverfahren
- QM als Instrument der Unternehmensförderung
- Das Praxisteam als Qualitätsgarant: Kommunikation und Zusammenarbeit im QM-Prozess
- Wie gute Teamarbeit und Kommunikation zwischen Ärztinnen und Ärzten, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur erfolgreichen Umsetzung eines QM-Systems beitragen
- Wie die Praxis durch regelmäßige Audits und Selbstbewertung kontinuierlich verbessert werden kann

INFOBOX

Neu: Fachtag zum Thema QM

Mit dem Fachtag „QM am Nachmittag“ hat die KV Hessen erstmalig eine „Best-Practice-Plattform“ zum Thema QM angeboten, bei der bewährte Methoden, erfolgreiche Strategien und praxiserprobte Lösungen geteilt wurden. Neben KBV-Expertinnen und -Experten sowie spannenden Fachvorträgen (unter anderem zum Thema Generation Z) waren Praxisinhaberinnen und -inhaber vor Ort, die das Qualitätsmanagement bereits erfolgreich in ihren Praxen etabliert haben und aus erster Hand berichteten, welche Maßnahmen sich bewährt haben. Einen ausführlichen Bericht zum Fachtag finden Sie in der nächsten Ausgabe von AufdenPUNKT.

- Fehlerkultur und kontinuierliche Verbesserung im QM-Prozess: Wie Praxen aus Fehlern lernen können
- Wie eine konstruktive Fehlerkultur etabliert und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) aufgebaut werden kann, um Praxisabläufe effizienter und sicherer zu gestalten
- Risiko- und Fehlermanagement: Strategien zum Erkennen, Bewerten, Umgang und Nutzen von Risiken, Fehlern und sicherheitsrelevanten Ereignissen

EXPERTISE NUTZEN

Ob es um die Einführung eines QM-Systems (QEP), die Optimierung bestehender Prozesse oder die Vorbereitung auf eine Zertifizierung geht – die Expertinnen und Experten der KV Hessen begleiten Praxisinhaberinnen und -inhaber und ihr Team Schritt für Schritt. Maßgeschneiderte Lösungen ermöglichen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: die bestmögliche Versorgung der Patientinnen und Patienten. Durch gezielte Beratung und praxisorientierte Schulungen fällt es leichter, aus der Theorie gelebte Realität zu machen und die Praxis langfristig zum Erfolg zu führen. Auch die Mitarbeiterzufriedenheit spielt hierbei eine Rolle. Weniger Fluktuation und ein zuverlässiges Team sind in Zeiten von Personal-mangel essenziell für den laufenden Betrieb einer Praxis. Zuverlässige und geregelte Abläufe verhelfen zu einem stressfreieren Arbeitsalltag und steigern die Freude bei der Arbeit.

KATHARINA SAUERBIER

KONTAKT

Sie möchten sich zum Thema Qualitätsmanagement beraten lassen? Dann kontaktieren Sie uns!

T. 069 24741-7551

F. 069 24741-68841

E. qm-info@kvhessen.de

Qualitätsmanagement leicht gemacht:

Hier sind Sie gut beraten!

Sie möchten den QEP-Qualitätsziel-Katalog oder das QEP-Manual erhalten?

kvh.link/p25089

Sie möchten zu QEP beraten werden?

kvh.link/p25090

Sie möchten QEP als Praxisprojekt in Ihrer Praxis etablieren?

kvh.link/p25091

Sie möchten, dass ein neutraler Blick auf Ihre bisher erstellten QEP-Dokumente geworfen wird?

kvh.link/p25092

Sie möchten eine Patientenbefragung durchführen und diese von uns auswerten lassen?

kvh.link/p25093

Kostenfreie Veranstaltungen zu QM und QEP

kvh.link/p25003

PVS – wenn das „Herzstück“ krankt

Terminbuchung, Einlesen der Versichertenkarte, Befunddokumentation, Ausstellen von Bescheinigungen oder die Abrechnung – das PVS ist das Herzstück der Prozesse in einer jeden Praxis. Doch was, wenn „der Patient“ krankt? Sollte man eine Operation „am offenen Herzen“ wagen und das PVS austauschen? Transparenz bietet eine Analyse des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung (Zi).

Gleich mehrere Störungen pro Woche im Praxisablauf aufgrund von Fehlern in der Praxisverwaltungssoftware oder bei Anwendungen der Telematik-Infrastruktur – wer hier zustimmend nickt, ist nicht allein, denn auf fast jede zweite Praxis trifft dies zu. Das ist ein Ergebnis einer bundesweiten Praxisumfrage, die das Zi im Frühjahr 2024 durchgeführt hat und an der über 10.000 Praxisinhabende teilgenommen haben.

Fast die Hälfte (45,2 Prozent) gaben an, mehrmals die Woche oder gar täglich von Störungen im PVS-System betroffen zu sein. Drei von vier Arzt- und Psychotherapiepraxen würden ihre aktuelle Praxissoftware eher nicht weiterempfehlen. Von diesen unzufriedenen Nutzenden wären rund zwei Drittel (64,5 Prozent) bereit für einen Wechsel des Softwaresystems (weitere Ergebnisse siehe Infobox mit Links).

ZI VERÖFFENTLICHT TOP-15-LISTE

Mit diesen Daten ist es dem Zi gelungen, erstmals transparent die Funktionalität und Nutzerzufriedenheit von Praxissoftwaresystemen in Deutschland zu vergleichen. Ganz konkret wurde ermittelt, welche Systeme einen höheren Anteil zufriedenerer Nutzender haben, die ihr System auch weiterempfehlen würden. Das ist der sogenannte Net-Promoter-Score. Dabei liegen 15 Softwaresysteme, die mehr als 20 Bewertungen erhalten haben, im positiven Bereich mit einem Score-Wert über 0 bis plus 76 Punkte. Für diese Systeme überwiegen die positiven Bewertungen durch die Nutzenden teils sehr deutlich:

15 PRAXISVERWALTUNGSSOFTWARES MIT NPS-SCORE > 0 – ALPHABETISCH SORTIERT

1. DURIA (Duria)
2. EL – Elaphe Longissima (Softland)
3. EVA (Abasoft)
4. EVIDENT (EVIDENT)
5. FIDUS (FIDUS Software Entwicklung)
6. InterARZT (InterData Praxiscomputer)
7. Medical Office (Indamed EDV – Entwicklung und Vertrieb)
8. MEDYS (MEDYS)
9. PegaMed (PEGA Elektronik)
10. Praxis-Programm (MediSoftware Computersysteme für Ärzte)
11. Pro_Medico (Neutz GmbH Systemhaus)
12. PsychoDat (ergosoft)
13. SMARTY (New Media Company)
14. T2med (T2med)
15. tomedo (Zollsoft)

Wer unzufrieden mit dem eigenen PVS und wechselbereit ist, kann diese Liste des Zi als Entscheidungshilfe zurate ziehen. Nutzende, die bereits zu einem positiv bewerteten Softwaresystem gewechselt sind, zeigten sich mit ihrem Wechsel zufrieden.

POLITIK SOLLTE WECHSEL FÖRDERN

Fest steht: Praxen benötigen funktionsfähige Softwaresysteme. Ein PVS-Wechsel kostet viel Zeit und Geld. Oft muss während der Umstellung die Versorgung der Patientinnen und Patienten eingeschränkt werden. Wer zu einem Praxissoftwaresystem wechselt, das nach vorheriger Prüfung eine bessere Funktionalität beziehungsweise einen besseren Service bietet, sollte finanziell gefördert werden. Der Vorstand der KV Hessen setzt sich explizit für eine solche Förderung ein.

ZI VERSPRICHT: DATEN WERDEN REGELHAFT AKTUALISIERT

Auch in Zukunft werden bei den PVS-Systemen neue Funktionen und Anforderungen hinzukommen. Die digitale Vernetzung aller Einrichtungen des Gesundheitswesens im Rahmen der Telematik-Infrastruktur geht schließlich immer weiter. Daher bleibt das Zi am Ball und wird seine Referenzdatenbank, an der sich wechselwillige Praxisinhabende orientieren können, regelmäßig aktualisieren. Bereits im April

und Mai 2025 fand eine weitere Befragung statt, deren Ergebnisse aktuell ausgewertet werden. Auch hier werden wieder Performance-Messungen hinzugezogen, die objektiv Aufschluss darüber geben, welche Systeme wie gut ihren Zweck erfüllen. Bei der Auswertung für 2024 wurde eine Feldstichprobe der KV Nordrhein einbezogen. Diese Mischung aus subjektiver Einschätzung durch die Zi-Umfragen und objektiven Messungen ermöglicht es den Praxen, sich auch zukünftig ein transparentes Bild zu machen und die Entscheidung für einen PVS-Wechsel fundiert treffen zu können.

CORNELIA KUR

INFOBOX

Links zu den Ergebnissen und Analysen des Zi

Umfrageergebnisse zusammengefasst: kvh.link/p25094

Dashboard mit allen Ergebnissen zur Bewertung und zum Vergleich der PVS: kvh.link/p25095

Video und Präsentationsfolien zur Veranstaltung „Zi insights: Praxissoftware – was sagen die Nutzenden? Studie zum PVS-Ranking“: kvh.link/p25096

Wissenschaftliche Veröffentlichung der Ergebnisse: kvh.link/p25097





GEBURTEN IN HESSEN

2023 kamen laut Hessischem Statistischem Landesamt 53.685 Lebendgeborene zur Welt. Die meisten Geburten entfielen auf Frankfurt am Main (7.441), die wenigsten auf den Werra-Meißner-Kreis (724). Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Neugeborenen um 6,4 Prozent zurück.

VIEL NACHWUCHS IN OFFENBACH

Offenbach am Main verzeichnet mit 14,7 Geburten je 1.000 Einwohner die höchste Geburtenrate in Hessen und liegt 30 Prozent über dem Landesdurchschnitt von 11,2 Geburten je 1.000 Einwohner.

Frühgeburten vermeiden – „Hallo Baby“ anbieten

Mit dem Programm „Hallo Baby“ zur Vermeidung von Frühgeburten und infektionsbedingten Geburtskomplikationen versorgen Sie Versicherte über die Regelversorgung hinaus. So können neben regulären Vorsorgeuntersuchungen Schwangeren bis zur Geburt zusätzliche Leistungen angeboten werden. Das lassen sich teilnehmende Krankenkassen etwas kosten.

Versicherte von mehr als 50 teilnehmenden (Betriebs-)Krankenkassen profitieren von dem Angebot einer engmaschigen Betreuung in der Schwangerschaft mit dem Ziel, das Risiko einer Frühgeburt zu minimieren. Voraussetzung ist, dass Gynäkologinnen oder Gynäkologen die Teilnahme am Vertrag „Hallo Baby“ gemäß § 140a SGB V gegenüber der KVH erklärt haben. Die KBV und ihre Vertragspartner rollten den Selektivvertrag im gesamten Bundesgebiet im Jahr 2019 aus und entwickeln die Vertragsinhalte stetig weiter.

Das klingt nach viel Bürokratie und Aufwand? Erstmal nachvollziehbar, und doch erhalten die Schwangeren ab Feststellung der Schwangerschaft bis in den 3. Trimenon damit wertvolle Zusatzleistungen, die sich in der Praxis bezahlt machen. Leistungen wie beispielsweise der Toxoplasmose-Suchtest,

ein Infektionsscreening und der B-Streptokokken-Test werden mit ergänzender Risikoauflärung und ärztlichen Gesprächen zusätzlich vergütet.

Zuletzt wurde das Versorgungsprogramm um eine innovative Leistung erweitert: Das Beratungsangebot U0 für Schwangere und werdende Familien im letzten Schwangerschaftsdrittel überwindet die Grenzen zwischen der Erwachsenen- sowie Kinder- und Jugendmedizin, indem die gynäkologische Praxis die Kontaktaufnahme zu einer kinderärztlichen Praxis unterstützt.

NICHT NUR EIN PLUS FÜR DIE VERSORGUNG

Aktuell erklärten zirka 35 Prozent der hessischen Gynäkologinnen und Gynäkologen ihre Teilnahme am Vertrag „Hallo Baby“ gegenüber der KVH.



„Da ist noch mehr drin in Hessen“, sagt Dr. med. Klaus Doubek, der einen beachtlichen Beitrag zur Weiterentwicklung des Versorgungsprogramms auf Bundesebene leistet. „Als 1. Vorsitzender des Berufsverbands der Frauenärzte sehe ich es als eine meiner Aufgaben, eine verbesserte Versorgung in unserem Fachgebiet voranzubringen, und appelliere an jede Kollegin und jeden Kollegen, solche Vertragsangebote zu nutzen, um die bestmögliche Versorgung für Versicherte anzubieten. Durch den Erfolg einzelner Vertragsmodelle werden weitere Krankenkassen darauf aufmerksam, und wer weiß, vielleicht gelangen Leistungen wie diese in absehbarer Zukunft in die Regelversorgung.“ Für das zusätzliche Leistungsangebot können die teilnehmenden Praxen bis zu 102 Euro* in ihrer Abrechnung geltend machen. Ärztinnen und Ärzte mit einer Speziallabor-Genehmigung können nochmal 22 Euro* zusätzlich zur Durchführung der Tests abrechnen. Das sind extrabudgetäre Leistungen, die sich die teilnehmenden (Betriebs-)Krankenkassen etwas kosten lassen.

Neugierig geworden? Zu Recht. Sie sind Fachärztin oder Facharzt für Frauenheilkunde und Geburts-

hilfe und in der KV-Region Hessen niedergelassen? Dann steht es Ihnen frei, am Vertrag teilzunehmen und die Leistungen sorgenfrei über die KVH abzurechnen. Auch Fachärztinnen und Fachärzte der Fachgruppen Laboratoriumsmedizin, Mikrobiologie, Virologie und Infektionsepidemiologie sowie Frauenheilkunde und Geburtshilfe, die eine Genehmigung ihrer KV für die Durchführung der im Vertrag vorgesehenen Laborleistungen haben, können sich bereit erklären, den Toxoplasmose-Suchtest und den Streptokokken-B-Test im eigenen Labor durchzuführen.

„Auswertungen der Betriebskrankenkassen der Jahre 2021 und 2022 zeigen, dass rund 20 Prozent ihrer Versicherten die Voraussetzung für die Teilnahme erfüllt haben, jedoch die Einschreibungen nicht erfolgt sind“, so Dr. med. Klaus Doubek, der im engen Austausch mit der KBV und den Landesverbänden der Betriebskrankenkassen steht.

Schreiben Sie sich deshalb jetzt in den Vertrag ein und bieten Sie Versicherten der teilnehmenden (Betriebs-)Krankenkassen das Versorgungsprogramm an: [kvh.link/p25098](https://www.kvh.hessen.de/link/p25098)

STADT – LAND – KIND

Hessens fünf kreisfreie Städte (Darmstadt, Frankfurt, Kassel, Offenbach und Wiesbaden) vereinen 28 Prozent aller Geburten, wobei sie nur 24 Prozent der hessischen Bevölkerung aufweisen. Die Geburtenrate liegt dort im Schnitt um 2,2 Geburten je 1.000 Einwohner höher als in den verbleibenden hessischen Landkreisen.

* abzgl. VwK bzw. ggf. weiterer satzungsgemäßer Abzüge

Sie erhalten weitere Details auf der Homepage der KVH. Dort finden Sie Informationen rund um den Selektivvertrag, die Teilnahmeerklärungen für Ihre Patientinnen, eine Aufstellung aller (Betriebs-) Krankenkassen, die das Angebot ihren Schwangeren anbieten, sowie eine hilfreiche Tischvorlage zur Verwendung für Ihre Mitarbeitenden: [kvh.link/p25099](https://www.kvh.link/p25099)

SIE HABEN DARÜBER HINAUS FRAGEN AN DIE KVH?

Wenden Sie sich vertrauensvoll an das Team Mitgliederservice Sonderverträge, das Ihre Fragen gerne beantwortet.

VANESSA KAUFF

KONTAKT

Team Mitgliederservice Sonderverträge

T. 069 24741 7580

F. 069 24741 68805

E. mitgliederservice.sondervertraege@kvhessen.de



LEISTUNGEN UND KOSTEN DER AMBULANTEN GESUNDHEITSVERSORGUNG



16% für die Behandlung in Arzt- und Psychotherapiepraxen

97% aller Behandlungsfälle (rund 600 Millionen pro Jahr) werden damit versorgt.

➤ AUSGABEN PRO PATIENTIN/PATIENT 2024



➤ Die Behandlung in Praxen ist **13,2-mal günstiger** als in Krankenhäusern.

3% aller Behandlungsfälle (rund 18 Millionen pro Jahr) werden durch Krankenhäuser versorgt – mit **33%** der GKV-Leistungsausgaben.

➤ GKV-LEISTUNGS-AUSGABEN UND BEHANDLUNGSFÄLLE 2024

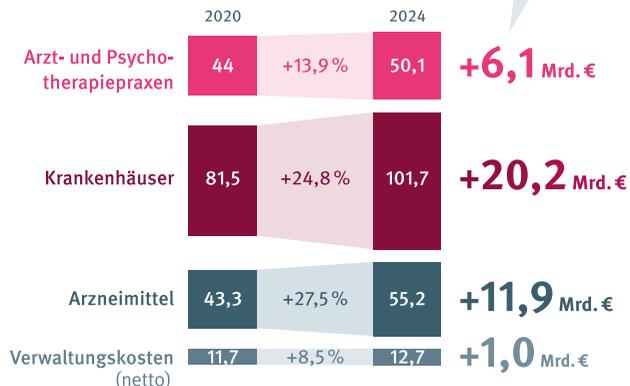


➤ AUSGEWÄHLTE LEISTUNGSZAHLEN

➤ In rund 100.000 Praxen arbeiten etwa 780.000 Menschen (mehr als in der Automobilindustrie), darunter rund 178.000 Ärztinnen und Ärzte sowie Psychotherapeutinnen und -therapeuten.

➤ Pro Tag gibt es in den Praxen durchschnittlich circa 3,8 Millionen Arzt-Patienten-Kontakte und rund 50.000 Notfallbehandlungen.

➤ ENTWICKLUNG DER GKV-AUSGABEN 2020–2024



➤ Die Ausgaben für die Behandlung in Praxen sind unterdurchschnittlich gestiegen.

Insgesamt sind die GKV-Ausgaben (inklusive aller Leistungen) von 2020 bis 2024 um 24,4 Prozent auf 326,8 Milliarden Euro gestiegen.

➤ EINSPARPOTENZIALE IN DER GKV / BEISPIELE

0,9 Mrd. € / Satzungsleistungen, z. B. Kosten für Arzneimittel der Homöopathie, Phytotherapie und Anthroposophie, Schutzimpfungen vor Auslandsreisen, Osteopathie und Zuschüsse für Gesundheitskurse

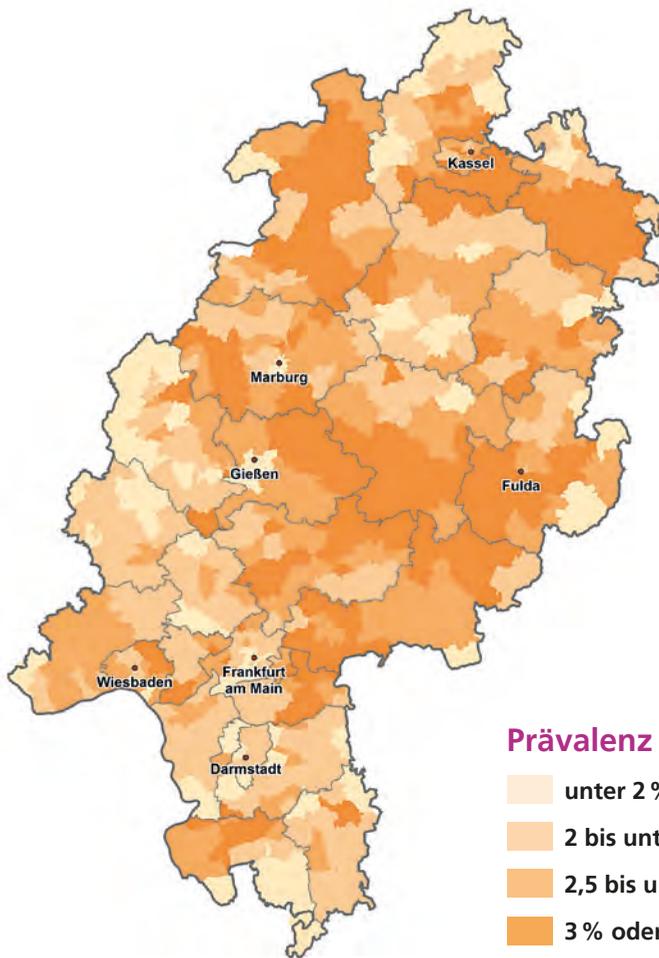
8 Mrd. € / Ambulantisierung: Mehr als 4 Millionen stationäre Operationen könnten ambulant durchgeführt werden

59,8 Mrd. € / Versicherungsfremde Leistungen, z. B. Versicherungsbeiträge für Bürgergeldempfänger, Investitionskosten für Krankenhäuser, Digitalisierung, Aus- und Weiterbildung von Pflegefachkräften

SERIE: KRANKHEITSBILD IM DETAIL

Tinnitus aurium (ICD H93.1 G)

Tinnitus aurium wurde 2023 bei circa **160.000 Patientinnen und Patienten** gesichert diagnostiziert. **Annähernd die Hälfte der Betroffenen sind 60 Jahre oder älter.** Frauen (53 %) sind leicht häufiger betroffen als Männer.



Aufteilung der Erkrankten nach Altersgruppen (2023)

12,4 %	unter 40-Jährige
11,7 %	40- bis unter 50-Jährige
24,7 %	50- bis unter 60-Jährige
24,7 %	60- bis unter 70-Jährige
26,5 %	70-Jährige und älter

Prävalenz von Tinnitus (ICD H93.1- G) in 2023

☐	unter 2 % der Bevölkerung
☐	2 bis unter 2,5 % der Bevölkerung
☐	2,5 bis unter 3 % der Bevölkerung
☐	3 % oder mehr der Bevölkerung

Digest aus dem Pschyrembel

Tinnitus aurium, kurz Tinnitus, ist im allgemeinen Sprachgebrauch auch als Ohrensausen bekannt. Die Ursache des akut oder chronisch auftretenden Ohrgeräusches bleibt häufig unerkannt. Unterscheiden lassen sich objektiver (nachweisbarer) und subjektiver (vom Patienten wahrgenommener) Tinnitus. Einhergehen kann Tinnitus unter anderem mit Schlafstörungen, Depressionen und Angstzuständen.

Qualitätszirkel im Blick

Mit einem neuen Online-Qualitätszirkel greift die KVH Moderatorinnen und Moderatoren unter die Arme. Der Austausch ist einmal pro Quartal geplant.

Sie fühlen sich vor Publikum nicht wohl? Daran kann man arbeiten. Wir zeigen Ihnen, wie Sie einen top Auftritt hinlegen.

Seit über 20 Jahren gibt es sie bei der KVH. In Hessen gibt es inzwischen 600 davon mit etwa 800 Moderierenden. Wovon die Rede ist? Von Qualitätszirkeln! In Eigeninitiative tragen Ärztinnen, Ärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zur Qualitätssicherung bei, indem sie ihre eigene Tätigkeit kritisch hinterfragen und von den Erfahrungen anderer profitieren. Um den rund 800 Moderierenden eine Hilfestellung zu geben, gibt es seit diesem Jahr einen neuen Online-Qualitätszirkel bei der KVH. „Ziel ist es, einen Austausch für Erfahrungen und Wissen mit anderen QZ-Moderierenden und Tutores zu ermöglichen“, erklärt Jan Martens, Teamleiter Qualitäts- und Veranstaltungsmanagement.

START DER VERANSTALTUNGSREIHE IM FEBRUAR

Den Auftakt machte der neue Online-Qualitätszirkel im Februar. Per Zoom moderiert vom hessischen Qualitätszirkel-Tutor und Experten Dr. Claus Haeser, konnten sich alle Anwesenden informieren, austauschen und über mögliche Probleme berichten. Und in diesen eineinhalb Stunden gab es viel zu besprechen. Wie gehe ich mit Konflikten innerhalb meines Qualitätszirkels um? Wie schaffe ich eine lockere Einstiegsatmosphäre? Wie spreche ich verschiedene Persönlichkeitstypen an? Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Moderation wurden vermittelt.

„Wir sind mit der Auftaktveranstaltung sehr zufrieden und gespannt auf die weiteren Termine in diesem Jahr. Qualitätszirkel sind ein wichtiger Bestandteil der Versorgung in Hessen, weshalb wir sie unterstützen und fördern“, so Martens. Im Internet unter kvh.link/p25100 gibt es etliche Informationen rund um die Gründung und Förderung eines Qualitätszirkels. So können Interessierte an einer Ausbildung zu QZ-Moderierenden teilnehmen und von diversen Förderungen profitieren.

Wer Interesse an dem neuen Online-Qualitätszirkel der KVH hat, kann sich für die Folgetermine unter kvh.link/p25101 anmelden. Vorab dürfen auch gerne Themenvorschläge eingereicht werden, damit passende Expertinnen oder Experten zu den Terminen eingeladen werden können.

Die weiteren Termine für den neuen Online-Qualitätszirkel lauten:

■ 06.08.2025 (19:30–21:00 Uhr)

■ 05.11.2025 (19:30–21:00 Uhr)

THORBEN OBERHAG

AOK Hessen öffnet KIM für eNachrichten

Die AOK Hessen nutzt seit Januar 2025 den Telematikinfrastuktur-Dienst KIM (Kommunikation im Medizinwesen) in einer weiteren Ausbaustufe auch für eNachrichten von Leistungserbringenden.

Leistungserbringende können seit Anfang Februar 2025 im Auftrag von Versicherten über KIM eine **elektronische Ersatzbescheinigung (eEB)** bei der AOK Hessen anfordern, wenn eine elektronische Gesundheitskarte grundsätzlich vorhanden, aber beispielsweise vergessen wurde. Das manuelle Anfordern von Behandlungsscheinen, wie beim bisherigen papiergebundenen Verfahren, entfällt damit.

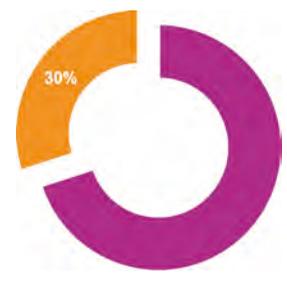
Die Anforderung des Versicherungsnachweises (eEB) wird aus dem Praxisverwaltungssystem heraus angestoßen, via KIM an die AOK Hessen übermittelt und automatisiert in wenigen Sekunden direkt an die Praxis beantwortet. Für eine Anbindung an das eEB-Verfahren über KIM können Leistungserbringende sich an die Hersteller ihres Praxisverwaltungssystems wenden. [Portal für Presse und Politik]

AOK

SERIE: KVH von A bis Z
C wie ...

... Chronische Erkrankung

Rund 2 Millionen Menschen mit mindestens einer lebensverändernden chronischen Krankheit wurden 2023 je Quartal in Hessen behandelt. Das sind rund 30 Prozent der hessischen Bevölkerung.





+++ AUS- UND WEITERBILDUNG +++ AUS- UND WEITERBILDUNG +++

ÄNDERUNG DER RICHTLINIE ANSTELLUNGSGENEHMIGUNG

Die Richtlinie der KVH zur Genehmigung der Beschäftigung von Ärztinnen und Ärzten oder Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Weiterbildung sowie Ausbildungsassistentinnen und -assistenten wurde zum 15. März 2025 angepasst. Festgelegt ist nun das Antragsverfahren bei Verbund- und Delegationsweiterbildungen. Zuvor hatte bereits die Landesärztekammer Hessen ihre Richtlinien über die Befugnis zur Weiterbildung angepasst und wird künftig Verbunds- sowie Delegationsbefugnisse erteilen.

Des Weiteren wurde festgelegt, dass bei der KVH Anträge auf Genehmigung der Beschäftigung von Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Ausbeziehungsweise Weiterbildung frühestens sechs Monate vor Tätigkeitsbeginn gestellt werden dürfen.

Auf einen Blick: Was ist neu?

- § 3 (1 d) und (1 e): Regelung der Antragsbedingungen für Verbund- und Delegationsweiterbildung
- § 3 (4): Antragsstellung maximal sechs Monate vor Tätigkeitsbeginn der Assistenten möglich

Weitere Infos unter [kvh.link/p25105](https://www.kvh.hessen.de/link/p25105)

FÖRDERUNG DER FAMULATUR DURCH DIE KVH

Ab 1. Juli 2025 übernimmt die KVH die Förderkosten der Famulatur von Medizinstudierenden. Medizinstudierende, die an einer deutschen Hochschule immatrikuliert sind, können sich für maximal zwei Famulaturabschnitte in hausärztlichen oder fachärztlichen Praxen oder in MVZ, nach vorheriger Antragstellung bei der KVH, fördern lassen. Diese Förderung ist aktuell bis zum 31.12.2025 befristet und gilt für Famulaturen, die im 2. Halbjahr 2025 stattfinden, und solange die Fördermittel ausreichen.

Auf einen Blick: Was ist neu?

- Die Förderhöhe beträgt je Famulaturabschnitt (maximal 2 Famulaturen) 250 Euro
- Die Famulatur kann wahlweise in der hausärztlichen Versorgung oder in festgelegten Fachgebieten der gebietsfachärztlichen Versorgung absolviert und gefördert werden
- Gefördert werden Famulaturabschnitte in Praxen oder MVZ in allen hessischen Städten und Gemeinden

Weitere Infos unter [kvh.link/p25106](https://www.kvh.hessen.de/link/p25106)

SUSANNE BINNER

KONTAKT

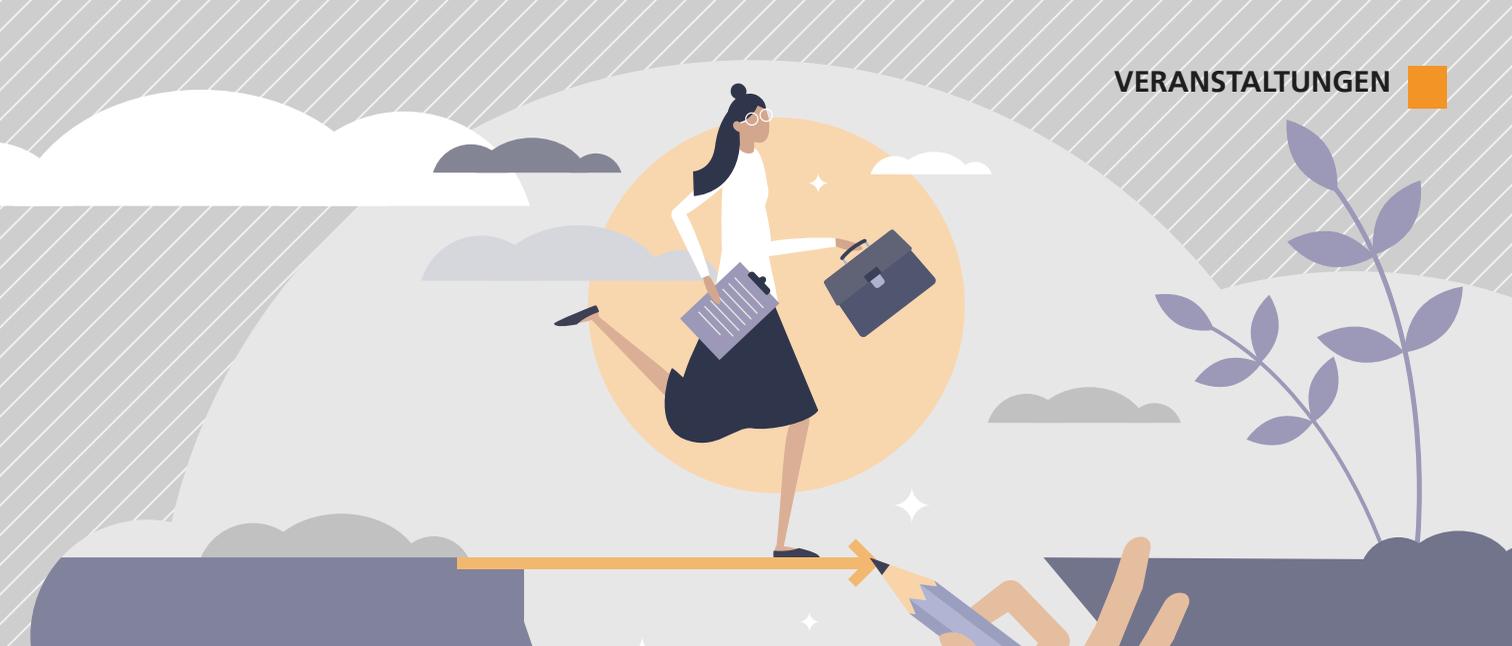
Die Kolleginnen und Kollegen des Teams Förderung Weiterbildung helfen Ihnen gerne weiter.

T. 069 24741-7050

E. weiterbildung@kvhessen.de

F. 069 24741-68843

E. foerderung.studierende@kvhessen.de



Noch wenige freie Plätze

Rasch anmelden unter kvh.link/p25003

KOMPETENZ-BOOST FÜR PRAXISMANAGERINNEN UND PRAXISMANAGER (COACHINGGRUPPE)

Kompetenz-Boost für Praxismanagerinnen und Praxismanager; Ihr Nachmittag zum kollektiven Austausch und Ideentanken

In der Leitungsposition steckt man meist im Sandwich zwischen Praxisleitung und Team, zudem ist man häufig allein mit zahlreichen Anforderungen an diese Position.

Für neuen Schwung starten wir dieses Jahr mit dem Teamcoaching-Nachmittag für erfahrene Praxismanagerinnen. Anhand Ihrer Themen bieten wir Reflexion, Input, moderierten und visualisierten kollektiven Austausch und eine Fülle neuer Ideen.

Sie betrachten Ihre Praxisthemen aus einem anderen Blickwinkel, nutzen Reflexion und Feedback in kollektiver Umgebung, bereichert durch praktische Tools und Impulse. Sehen Sie noch klarer, was gut läuft und wobei Sie Ihren Führungs- und Organisationsstil auffrischen und weiter verbessern können. Vernetzen Sie sich mit Kolleginnen und Kollegen und nutzen Sie eine Fülle konkreter Ideen für Teamleitung, Teamkommunikation und Praxisorganisation.

Themenspektrum

- Sammeln Ihrer aktuellen Fragen und Anliegen
- Erfolge oder Problemthemen sammeln und lösungsorientiert besprechen

- Durch die praxisübergreifende kollegiale Beratung neue Perspektiven und Möglichkeiten entdecken
- Ihr Wissen auffrischen und um begeisternde neue Tools erweitern
- Die neuen Kontakte nutzen, um auch bei kleineren Alltagsproblemen hilfreichen Rat aus „Ihrem“ Expertennetzwerk einzuholen

Hinweis:

Bei über 400 zertifizierten Praxismanagerinnen und Praxismanagern im Rahmen unserer PM-Fortbildung bitten wir um baldige Anmeldung, denn die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Zielgruppe: Praxismitarbeiterinnen und Praxismitarbeiter

Leitung: Ariane Hanfstein, Personal- und Teamcoach, Trainerin für Teamführung, Kommunikation und Praxismanagement

Gebühr: 80,00 €

Fortbildungspunkte: 0

Termin: Den nächsten Termin entnehmen Sie bitte dem Veranstaltungsmanagementportal.

Anmeldung unter: kvh.link/p25003

90 MINUTEN DIALOG – ONLINE-QZ FÜR MODERIERENDE

Diese Veranstaltung richtet sich an alle anerkannten Qualitätszirkelmoderierenden der KVH.

Die Veranstaltung wird von unserem QZ-Tutoren Dr. Claus Haeser moderiert und bietet Ihnen eine Austauschmöglichkeit für Erfahrungen und Wissen mit anderen QZ-Moderierenden, QZ-Tutoren und den QZ-Experten der KV Hessen.

Teilen Sie uns gerne Themenvorschläge vor der Veranstaltung mit, denn eine aktive Beteiligung ist erwünscht. Expertinnen oder Experten werden wir je nach Themenvorschlägen zu den Terminen einladen.

Haben Sie Beispiele von schwierigen Situationen in der Moderation oder andere Herausforderungen erlebt, von denen andere profitieren können, dann freuen wir uns auf Ihre Teilnahme.

Wichtige Voraussetzungen zur Teilnahme:

Sie benötigen einen PC oder ein Tablet mit Webcam und Mikrofon.

Pro Termin ist die maximale Teilnehmerzahl auf 20 Personen limitiert.

Den Teilnahmelink senden wir Ihnen kurz vor der Veranstaltung zu.

Zielgruppe: Ärztinnen und Ärzte, Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Ausbildung

Leitung: Dr. med. Claus Haeser

Gebühr: kostenfrei

Termin: Mi. 06.08.2025, 19:30 Uhr – 21:00 Uhr, online (Kurs 11352)

Anmeldung unter: kvh.link/p25003

UMGANG UND INTERAKTION MIT PSYCHISCH AUFFÄLLIGEN PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Die Zahl psychischer Erkrankungen steigt rasant an – auch in der Praxis erleben Sie eine Vielzahl von psychisch kranken Patientinnen und Patienten. Der Umgang mit diesen Patientinnen und Patienten ist anstrengend und oft nicht zufriedenstellend – für beide Seiten. Ziel des Workshops ist es daher, Sie für die Herausforderungen im Umgang mit psychisch kranken Patientinnen und Patienten zu sensibilisieren, Unsicherheiten in der Begegnung zu überwinden und konkrete Handlungsstrategien aufzuzeigen.

Inhalte

- Problematik der Zunahme von psychischen Erkrankungen
- Symptome psychischer Erkrankungen – „Frühwarnsysteme“
- Häufige Erkrankungen wie Burnout, Depression, Phobien etc.
- Psychologisches Hintergrundwissen: Wie entstehen psychische Störungen?
- Auslöser und Verstärker psychischer Erkrankungen

- Folgen und Auswirkungen zum Beispiel im Kontext zwischenmenschlicher Beziehungen (Verhalten, Kommunikation etc.)
- Handlungsalternativen kennenlernen und entwickeln (zum Beispiel das H.I.L.F.E.-Modell)
- Sensible und klare Gesprächsführung mit betroffenen Patientinnen und Patienten
- Entscheidungshilfen
- Selbstschutz und Selbststärkung im Umgang mit der Problematik

Zielgruppe: Praxismitarbeiterinnen und Praxismitarbeiter

Leitung: Mechthild Wick, Systemischer Coach, Personaltrainerin

Gebühr: 80,00 €

Fortbildungspunkte: 0

Termin: Fr. 22.08.2025, 15:00 Uhr – 19:30 Uhr, KVH Frankfurt (Kurs 11268)

Anmeldung unter: kvh.link/p25003

FORTBILDUNG ZUM PRAXISMANAGEMENT

Sie wollen als Praxismanagerin bzw. Praxismanager mehr Verantwortung in Ihrer Praxis übernehmen? Welche Qualitäten werden hierfür gefordert?

An leitende Praxismitarbeiterinnen und Praxismitarbeiter werden hohe Erwartungen und Anforderungen gestellt. In einem dynamischen Umfeld gilt es, fachliche Qualität sicherzustellen und weiterzuentwickeln. Das gilt nicht nur für einen persönlich, sondern fordert von leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch, dies für das Praxisteam sicherzustellen. Damit verbunden ist ein hohes Maß an Führungskompetenzen sowie eigenständigem Handeln.

Im Rahmen dieser Veranstaltung lernen Sie, welche Herausforderungen und Aufgabenbereiche auf Sie als Praxismanagerin bzw. Praxismanager zukommen werden und wie Sie diese meistern können.

Sie lernen

- wie Sie Praxisprozesse effizient strukturieren können
- was bei der Abrechnung zu beachten ist
- wie Sie als Führungskraft mit herausfordernden Situationen umgehen können
- wie Sie Ärztinnen und Ärzte gewinnen und binden können
- welche Kennzahlen für den Erfolg der Praxis relevant sind und wie Sie diese im Blick behalten

Hinweis: Die Veranstaltung endet mit einer Lernerfolgskontrolle.

Zielgruppe: Praxismitarbeiterinnen und Praxismitarbeiter

Leitung: Zu den einzelnen Themenbereichen referieren jeweilige Expertinnen und Experten.

Gebühr: 650,00 €

Fortbildungspunkte: 0

Termin:

Mi 22.10.2025, 15:00 – 18:30 Uhr (Präsenz)

Fr 24.10.2025, 14:00 – 18:45 Uhr (online)

Sa 25.10.2025, 09:00 – 16:30 Uhr (online)

Sa 01.11.2025, 09:00 – 16:45 Uhr (Präsenz)

Sa 08.11.2025, 09:00 – 16:15 Uhr (Präsenz)

Fr 14.11.2025, 14:00 – 18:45 Uhr (online)

Sa 15.11.2025, 09:00 – 18:00 Uhr (Präsenz)

(Kurs 11291)

Anmeldung unter: kvh.link/p25003

Fragen?

Antworten!

Wie war das?

In unserer Rubrik „Wie war das?“ beantworten wir häufig gestellte Fragen rund um Ihren Praxisalltag. Bei allen weiteren Fragen ist die info.line Ihr direkter Draht zur KVH: 069 24741-7777 (Montag bis Freitag von 7 bis 17 Uhr).

Wo stehen die gesetzlichen Regelungen des Sprechstundenbedarfs?

Was Sie über den Sprechstundenbedarf beziehen können oder nicht, ist umfassend in der Sprechstundenbedarfsvereinbarung geregelt. Das dazugehörige Sachverzeichnis wird in regelmäßigen Abständen zwischen der KVH und den Krankenkassen verhandelt. Die Sprechstundenbedarfsvereinbarung finden Sie auf unserer Homepage unter dem Pfad „Für Mitglieder --> Recht --> Recht, Vertrag, Richtlinie, Satzung --> „S“ für Sprechstundenbedarfsvereinbarung [kvh.link/p25102](https://www.kvh.link/p25102)

Muss für eine vorstationäre Untersuchung im Krankenhaus zusätzlich zur Einweisung noch eine Überweisung ausgestellt werden?

Nein. Die Krankenhauseinweisung umfasst auch die vor- und nachstationäre Behandlung. Die vorstationäre Behandlung ist auf längstens drei Behandlungstage innerhalb von fünf Tagen vor Beginn der stationären Aufnahme begrenzt (§ 115a Absatz 2 Satz 1 SGB V). Die nachstationäre Behandlung darf sieben Behandlungstage innerhalb von 14 Tagen nach der Entlassung nicht überschreiten (§ 115a Absatz 2 Satz 2 SGB V).

Wann setzen Praxen das Suffix „U“ bei den GOP 11501, 11502, 11503, 11506 und 11508?

Mit dem Suffix „U“ kennzeichnen Sie die genannten GOP, wenn Sie sie für genetische in-vitro-diagnostische Untersuchungen (zum Beispiel genetische Untersuchung von Abortmaterial, um eine zukünftige Schwangerschaft bei der Patientin zu ermöglichen) im Rahmen der Empfängnisregelung abrechnen.

Können eine Ärztin oder ein Arzt in Weiterbildung Dienste im ärztlichen Bereitschaftsdienst übernehmen?

Eine Ärztin oder ein Arzt in Weiterbildung kann als „Nicht-Vertragsarzt“ am ÄBD teilnehmen, ist jedoch nicht dazu verpflichtet, da er als AiW'ler kein Vertragsarzt ist und somit keinen Versorgungsauftrag erfüllen muss.

Hierfür muss sie/er sich mit einem kurzen Lebenslauf per E-Mail bewerben an: bereitschaftsdienst.kassel@kvhessen.de. Weitere Infos und Schritte zur Teilnahme finden Sie unter

<https://www.bereitschaftsdienst-hessen.de/aerzte/nicht-vertragsaerzte>

Wo finden Mitglieder der KVH eine Übersicht zur richtigen Scheinanlage im Rahmen der TSVG-Konstellationen?

Mitglieder der KVH finden eine Übersicht zur richtigen Scheinanlage im Rahmen der TSVG-Konstellationen in der Sidebar unserer Themenseite „Terminvermittlung abrechnen“ unter [kvh.link/p25103](https://www.kvh.link/p25103)

HABEN SIE WEITERE FRAGEN?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der info.line sind montags bis freitags von 7 bis 17 Uhr für Sie erreichbar.

069 24741-7777

info.line@kvhessen.de

IHR KONTAKT ZU UNS

info.line 069 24741-7777
069 24741-68826 (Fax)
info.line@kvhessen.de
Montag bis Freitag: 7.00 bis 17.00 Uhr

BERATUNG VOR ORT

BeratungsCenter Nord-Osthessen: 0561 7008-250
0561 7008-4222 (Fax)
beratung-nordosthessen@kvhessen.de

BeratungsCenter Mittelhessen: 0641 4009-314
0641 4009-219 (Fax)
beratung-mittelhessen@kvhessen.de

BeratungsCenter Rhein-Main: 069 24741-7600
069 24741-68829 (Fax)
beratung-rheinmain@kvhessen.de

BeratungsCenter Südhessen: 06151 158-500
06151 158-488 (Fax)
beratung-suedhessen@kvhessen.de

ONLINEPORTAL

Internetdienste/SafeNet* internetdienste@kvhessen.de
Technischer Support internetdienste@kvhessen.de

ARZNEI-, HEIL- UND HILFSMITTELBERATUNG

Team Arznei-, 069 24741-7333
Heil- und Hilfsmittel verordnungsanfragen@kvhessen.de
Infoportal Verordnungen www.kvhaktuell.de

KOORDINIERUNGSSTELLE

Koordinierungsstelle 069 24741-7227
Weiterbildung Allgemeinmedizin koordinierungsstelle@kvhessen.de
www.allgemeinmedizininhessen.de

ÄRZTLICHES KOMPETENZZENTRUM HESSEN

069 24741-7191
aerzte-fuer-hessen@kvhessen.de
www.aerzte-fuer-hessen.de

QUALITÄTS- UND VERANSTALTUNGSMANAGEMENT

Qualitätsmanagement 069 24741-7551
069 24741-68841 (Fax)
qm-info@kvhessen.de
Veranstaltungsmanagement 069 24741-7550
069 24741-68842 (Fax)
veranstaltung@kvhessen.de

Herausgeber (V. i. S. d. P.)

Kassenärztliche Vereinigung Hessen, vertreten durch den Vorstand

Redaktion

Karl Matthias Roth und Petra Bendrich

Kontakt zur Redaktion

Kassenärztliche Vereinigung Hessen
Redaktion AufdenPUNKT.
Europa-Allee 90, 60486 Frankfurt am Main
069 24741-6988
aufdenpunkt@kvhessen.de

Hinweis

AufdenPUNKT. verwendet weibliche und männliche Schreibweisen. Sollte zur besseren Lesbarkeit einmal nur die männliche Schreibweise verwendet werden, gelten die Aussagen in gleichem Umfang auch für weibliche Personen.

Verlag

Wiebel und Partner GmbH, Frankfurt am Main
Judith Scherer (KV Hessen)

Objektleitung:

Karin Oettel, Wiebel und Partner GmbH, Frankfurt am Main

Druck:

AC medienhaus GmbH, Ostring 13, 65205 Wiesbaden

Bildnachweis

Thorsten kleineHolthaus: S. 3; Mirja Lang: S. 4, 5, 6; Judith Scherer: 15, 19; Privat: S. 10

Adobe Stock:

Titel: Lifeisbeautiful; S. 9: contrastwerkstatt; S. 12: Frank H.; S. 17: Rido; S. 20: Supatman; S. 25: ipuwadol; S. 26: Louis-Photo; S. 29: zinkeyych; S. 32: Tobi; S. 35: Vectormine

Nachdruck

Der Inhalt dieser Zeitschrift ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder Kopie sowie die Vervielfältigung auf Datenträger dürfen, auch auszugsweise, nur nach schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber erfolgen. Eine Weitervermarktung von Inhalten ist untersagt.

Zuschriften

Die Redaktion behält sich die Veröffentlichung und Kürzung von Zuschriften vor.

Haftungsausschluss

Trotz sorgfältiger Recherche bei der Erstellung dieser Broschüre kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Haftungsansprüche sind ausgeschlossen. Mit Autorennamen gekennzeichnete Beiträge spiegeln ebenso wie Leserbriefe nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wider.

Bezugspreis

AufdenPUNKT. erhalten alle hessischen Vertragsärzte und -psychotherapeuten im Rahmen ihrer Mitgliedschaft. Der Bezugspreis ist mit der Verwaltungskostenumlage abgegolten.

Haftungsbeschränkung für weiterführende Links

Diese Zeitschrift enthält sog. „weiterführende Links“ (Verweise auf Webseiten Dritter), auf deren Inhalt wir keinen Einfluss haben und für die wir deshalb keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte und Richtigkeit der Informationen ist der jeweilige Informationsanbieter verantwortlich. Die abgedruckten Links wurden zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses nicht erkennbar.

* Bitte beachten Sie, dass KV-SafeNet* nicht mit der Firma SafeNet*, Inc., USA, in firmenmäßiger oder vertraglicher Verbindung steht.



erscheint wieder
im August



KASSENÄRZTLICHE
VEREINIGUNG
HESSEN

Sie finden uns im Internet unter:
www.kvhessen.de/aufdenpunkt