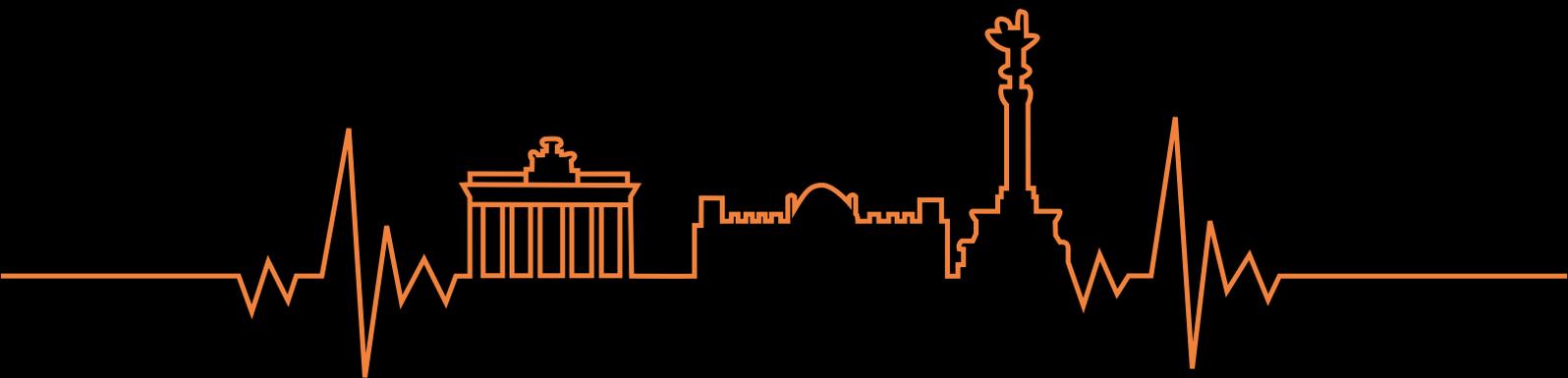


ETL | ADVISION

Steuerberatung im Gesundheitswesen

HEALTHCARE TAX § LAW



Kongress 2023

Die Zukunft der ambulanten Versorgung



INHALT

Diese Publikation dient der inhaltlichen Vertiefung der einzelnen Vortragsthemen und Diskussionsrunden aus dem ETL ADVISION Kongress Healthcare Tax & Law.

- 2 Warum noch ein Kongress?**
- 3 Wandel gesund gestalten**
- 4 Interview mit Prof. Dr. Susanne Eble:**
Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf unser Gesundheitswesen
- 6 Interview mit Katrin-C. Beyer, LL.M.:**
Veränderungen im Bereich der ambulanten Versorgung und aktuelle Tendenzen
- 8 Interview mit Christina Fabich:**
ETL ADVISION im Gespräch mit der apoBank
- 10 Fachbeitrag von Dr. Lars Lindenau:**
Ärztliche Kooperationen – Erscheinungsformen, Gestaltung, Aktuelles
- 11 Interview mit Aigerim Rachimow:**
Neue Horizonte im Gesundheitswesen
- 12 Fachbeitrag von Jörg Hahn:**
MoPeG 2024: GbR-Gesellschaftsverträge prüfen!
- 14 Interview mit Ilias Tsimpoulis:**
ETL ADVISION im Gespräch mit Doctolib
- 16 Fachbeitrag von Dr. Uwe P. Schlegel:**
Der freundliche Arbeitsvertrag – zur erfolgreichen Suche nach guten Mitarbeitern
- 18 Fachbeitrag von Janine Peine:**
Steuerliche Pluspunkte zur Mitarbeitermotivation
- 20 Interview mit Fabian Blank:**
Zukunftsfähige Praxisführung – welche Weichen sind zu stellen?
- 21 Interview mit Stefan Barsch:**
Auswirkung des Wandels im Gesundheitswesen
- 22 Resümee von Janine Peine**
- 24 ETL ADVISION**
Persönliche Beratung in einem starken Netzwerk
- 25 ETL Rechtsanwälte**
Rechtsberatung für Ärzte von A bis Z
- 26 Podcast Healthcare Tax & Law**
Bleiben Sie aktuell informiert

Redaktion: Janine Peine und Katrin-C. Beyer, LL.M.

Redaktionsschluss: 30. Oktober 2023 | Die Erarbeitung dieses Booklets erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



WARUM NOCH EIN KONGRESS?

Das ambulante Gesundheitswesen unterliegt starken Veränderungen und damit einhergehend auch die spezialisierte Beratung von Unternehmern im Gesundheitswesen. Der ETL ADVISION Kongress Healthcare Tax & Law nimmt diese Entwicklung zum Anlass und ermöglicht einen fachlichen Austausch mit verschiedenen Experten der ambulanten Gesundheitsversorgung, die in interessanten Diskussionen ihre unterschiedlichen Schwerpunkte und Sichtweisen darlegen können. Damit werden sowohl Zukunftsperspektiven in einem sich wandelnden Umfeld aufgezeigt und praxisnahe Handlungsoptionen angeboten, als auch Gelegenheit zum persönlichen Austausch und der Vernetzung gegeben.

Der Wandel, den das Gesundheitswesen in Deutschland aktuell erlebt, hat unmittelbare Folgen für die Berufsausübung und die Tragweite von unternehmerischen Entscheidungen unserer Mandanten. Dieser Wandel scheint dabei immer schneller zu werden und zunehmend weitere Themenbereiche zu umfassen. Unsere Aufgabe ist ein ganzheitlicher Beratungsansatz unter Berücksichtigung der verschiedenen Rechtsentwicklungen mit fokussiertem Blick auf die individuellen Wünsche und Ziele unserer Mandanten. Für den Dreiklang aus Branchenkenntnis, Steuerexpertise und Rechtskunde stehen ETL ADVISION und die ETL Rechtsanwälte Seite an Seite und bieten so Leistungserbringern im Gesundheitswesen die ideale Kompetenzkombination für eine zuverlässige, interdisziplinäre Beratung.

ETL ADVISION steht bundesweit für die Symbiose von Steuern und Recht im Gesundheitswesen, die durch den Kongress sichtbar und erlebbar gemacht wird. Im Rahmen des Kongresses wollen wir gemeinsam die Möglichkeiten der Berufsausübung aufzeigen, die berufspolitischen Entwicklungen betrachten und Risiken, Chancen und Praktikabilität für ambulante Leistungserbringer diskutieren.



Janine Peine ✨
Steuerberaterin
Leitung ETL ADVISION



Katrin-C. Beyer, LL.M. ✨
Rechtsanwältin
ETL Rechtsanwälte

WANDEL GESUND GESTALTEN

Die Versorgung von Patienten verlagert sich zunehmend in den ambulanten Bereich. Seit 1. Januar 2023 haben GKV-Versicherte durch die Weiterentwicklung des Katalogs ambulant durchführbarer Operationen einen Anspruch auf fast 3.100 Leistungen, die im Krankenhaus ambulant oder bei niedergelassenen Ärzten durchgeführt werden können. Durch das im Gesetzgebungsverfahren befindliche Krankenhausstrukturgesetz wird die Entwicklung zur Erhöhung der ambulanten Versorgung weiter beschleunigt. Die Verlagerung aus dem stationären in den ambulanten Bereich bedeutet für ambulante Leistungserbringer gleich mehrere Herausforderungen, die es einheitlich zu bewältigen gilt.

Parallel zur Ambulantisierung wandeln sich die verschiedenen Gesundheitssektoren zunehmend zu einem patientenorientierten Versorgungssystem, das durch die Möglichkeiten von digitalen Angeboten und Kommunikationswegen weitere Optimierung erfahren soll. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungserbringer wird in innovativen Versorgungsmodellen und regionalen Lösungen erprobt. Die Möglichkeiten der Berufsausübung werden vielfältiger, aber auch unübersichtlicher für den einzelnen Leistungserbringer.

Durch die Verlagerung von Behandlungen in die ambulante Versorgung parallel zu der Entwicklung der

Altersstruktur der Bevölkerung und dem damit ansteigenden Versorgungsbedarf entsteht ein überproportionaler Bedarf an ambulanter Versorgung, dem nur mit entsprechendem Zuwachs an Mitarbeitern im Gesundheitswesen begegnet werden kann. Die notwendigen ambulanten Strukturen zu schaffen, sowohl administrativ, als auch finanziell und personell, ist die größte Herausforderung für die Politik, aber auch besonders für den einzelnen Leistungserbringer vor Ort, der die Versorgung der Patienten zuverlässig gewährleisten will.

Bei den vielfältigen Entwicklungen der Gesundheitspolitik ist stets zu beachten, dass die Gesundheitsversorgung des einzelnen Menschen mit seinem Grundbedürfnis nach Gesundheit, Heilung und Linderung von Krankheiten im Mittelpunkt steht. Das sich wandelnde Gesundheitssystem ist nicht nur für die Leistungserbringer, sondern auch für den Patienten oft sehr unübersichtlich und bedarf einer sicheren Begleitung, die durch die Ärzteschaft zuverlässig und vertrauensvoll tagtäglich gewährleistet wird. Für die Ärzteschaft ist ETL ADVISION der direkte Ansprechpartner und berät ganzheitlich bei allen Fragen der Berufsausübung, bei der wirtschaftlichen Praxisentwicklung und bei der Praxisführung. So kann der Wandel im Gesundheitswesen in den Arztpraxen gesund gestaltet werden.

Wir danken unseren starken Partnern



AUSWIRKUNGEN DER DEMOGRAPHISCHEN ENTWICKLUNG AUF UNSER GESUNDHEITSWESEN

INTERVIEW MIT PROF. DR. SUSANNE EBLE

FRAU EBLE, DIE DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG UND EIN DAMIT EINHERGEHENDER ANSTIEG DER BEDARF AN MEDIZINISCHEN LEISTUNGEN IST EINE DER GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GESUNDHEITSVERSORGUNG. ZEITGLEICH STELLEN KOSTENSTEIGERUNGEN DIE FINANZIERBARKEIT IN FRAGE. WAS MEINEN SIE, WIE KANN DEM ENTGEGNET WERDEN?

Die berechtigte Sorge besteht darin, dass in den letzten Jahren die finanziellen Defizite im Gesundheitswesen hauptsächlich durch Erhöhungen der Beiträge, Zusatzbeiträge und Bundeszuschüsse sowie durch die Abschmelzung von Liquiditätsreserven ausgeglichen wurden. Obwohl es Phasen mit steigenden Einnahmen aufgrund einer stabilen Beschäftigung gab, wird die wachsende Kostenschere zwischen Einnahmen und Ausgaben immer offensichtlicher. Die Prognosen für die kommenden Jahre deuten auf eine weitere Verschärfung dieses Problems hin.

Im Jahr 2023 haben wir die kritische Schwelle von 40 % bei den Sozialversicherungsbeiträgen überschritten, und für 2024 ist bereits eine weitere Erhöhung angekündigt. Die Situation im Bundeshaushalt, gekennzeichnet durch unerwartete Ausgaben wie die Corona-Pandemie, das Sondervermögen für den

Verteidigungshaushalt und geopolitische Entwicklungen wie die Ukraine-Krise, lässt wenig Raum für die Hoffnung auf weitere Bundeszuschüsse.

Eine Kürzung der Leistungen wird aufgrund der ohnehin steigenden Beiträge politisch schwer durchsetzbar sein. Eine zukünftige Lösung besteht darin, chronische Erkrankungen frühzeitig anzugehen und zu verhindern, um die steigenden Ausgaben einzudämmen. In unserem gegenwärtigen auf „Krankheit“ ausgerichteten Gesundheitswesen werden chronische Erkrankungen oft erst erkannt, wenn sie bereits manifest sind. Zu diesem Zeitpunkt beschränken sich die Maßnahmen meist auf die Behandlung der Grunderkrankung und der möglichen Begleiterkrankungen, die häufig lebenslang andauern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, sich verstärkt auf die Prävention von chronischen Erkrankungen zu konzentrieren, die in nahezu 100 % der Fälle auf einen ungesunden Lebensstil zurückzuführen sind. Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung eines gesünderen Lebensstils und einer besseren Gesundheitsbildung können wir potenziell schwerwiegende Krankheiten verhindern und langfristig die Gesundheitskosten senken. Diese Strategie erfordert eine umfassende Zusammenarbeit zwischen der Gesundheitsversorgung, Bildungseinrichtungen und der öffentlichen Gesundheit, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

WIE KANN EINE INTERDISZIPLINÄRE UND PRÄVENTIVE VERSORGUNG IM AMBULANTEN GESUNDHEITSWESEN AUSSEHEN? WELCHE ROLLE NEHMEN LEISTUNGSERBRINGER UND PATIENTEN DABEI EIN?

Unsere Gesellschaft folgt oft dem Prinzip: „Man geht zum Arzt, wenn man krank ist, und die Krankenkasse übernimmt die Kosten.“ Das impliziert, dass die eigene Gesundheit gegeben ist, solange keine Krankheit vorliegt. Präventionsmaßnahmen bleiben unbeachtet, da sie nicht von der Krankenkasse finanziert werden. Solange diese Denkweise vorherrscht, wird sich in der gesellschaftlichen Einstellung nur wenig verändern.

”

DURCH DIE PRÄVENTION VON CHRONISCHEN ERKRANKUNGEN KÖNNEN WIR POTENZIELL SCHWERWIEGENDE KRANKHEITEN VERHINDERN UND LANGFRISTIG DIE GESUNDHEITSKOSTEN SENKEN.

Der erste Schritt zur Förderung einer interdisziplinären und präventiven Versorgung im ambulanten Gesundheitswesen besteht in der frühzeitigen Sensibilisierung der Bevölkerung. Es ist entscheidend, dass die Menschen erkennen, dass die Verantwortung für die Vermeidung lebensstilbedingter Krankheiten in erster Linie bei ihnen selbst liegt. Obwohl der Staat die Verantwortung für die Schaffung eines gesundheitsfördernden Umfelds trägt, ist individuelles Handeln von zentraler Bedeutung. Bedauerlicherweise fehlt es gegenwärtig an einer flächendeckenden Infrastruktur, die gesunden Menschen ermöglicht, umfassende Tests und Präventionsberatung zu erhalten, ohne einen oft überlasteten Arzt konsultieren zu müssen.

Aktuelle präventive Maßnahmen wie der „Check-up-35“ sind oft auf die Erkennung bereits bestehender Störungen beschränkt. Eine effektive präventive Diagnostik sollte jedoch bei der Früherkennung stiller Entzündungen, Insulinresistenz, Umweltbelastungen und ähnlichem beginnen – ähnlich wie es die funktionelle Medizin praktiziert. Das gegenwärtige Gesundheitssystem ist jedoch hauptsächlich auf die Behandlung von Krankheiten ausgerichtet und berücksichtigt diese Aspekte nicht ausreichend.

Solange Präventivmedizin in unserem Gesundheitswesen als „Eigeninitiative“ gilt, sind wir auf Menschen angewiesen, die in die frühzeitige Diagnose von Funktionsstörungen und präventive Maßnahmen investieren. Spezialisierte Leistungserbringer spielen dabei eine zentrale Rolle. Ebenso ist die Eigeninitiative jener Menschen bedeutsam, die einen gesunden Lebensstil pflegen und in ihren Alltag integrieren. Eine ganzheitliche Veränderung erfordert eine Verschiebung in der gesellschaftlichen Denkweise und Anreize, die auf Prävention und die Erhaltung der Gesundheit anstelle der Krankheitsbehandlung ausgerichtet sind.

WELCHE MÖGLICHKEITEN SEHEN SIE FÜR NIEDERGELASSENE MEDIZINER, DIE VERSORGUNG IN DER EIGENEN PRAXIS ZUKUNFTSFÄHIG AUSZURICHTEN?

In Anbetracht der bereits skizzierten finanziellen Realität bleibt die Versorgung in einer reinen Kassenspraxis oft im „Hamsterrad“ verhaftet. Um die eigene Praxis zukunftsfähig zu gestalten, sollten niedergelassene Mediziner ernsthaft über die Einführung von privatärztlichen oder Selbstzahlerleistungen nachdenken, zumindest in Teilen ihrer Praxis.

Warum? Weil eine wachsende Anzahl von Menschen aktiv nach präventiven Gesundheitsdienstleistungen sucht und bereit ist, für diese Leistungen zu zahlen. Bereits heute bieten einige Ärzte funktionelle Medizin, Umweltmedizin und Präventivmedizin an, und die Wartezeiten für Termine sind oft mehrere Wochen lang. Die Nachfrage ist also vorhanden.

Gegenwärtig dürfen diese Leistungen nur privatärztlich bzw. als Selbstzahlerleistung abgerechnet werden. Daher wäre für die Ärzte in Betracht zu ziehen, einen Teil ihrer Praxis auf solche Dienstleistungen auszurichten. Dies erfordert jedoch eine sorgfältige steuerliche Planung, da die Einnahmen im Rahmen des Versorgungsauftrages und den Einnahmen aus Präventivmaßnahmen strikt getrennt sein müssen.

Leider erschwert sowohl das Gesundheitssystem als auch unser Steuersystem die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen. Dennoch existieren für beides Lösungsansätze, die erwogen werden sollten.



Prof. Dr. Susanne Eble
Professorin für betriebliches Gesundheitsmanagement & Prävention an der EU | FH



VERÄNDERUNGEN IM BEREICH DER AMBULANTEN VERSORGUNG UND AKTUELLE TENDENZEN

INTERVIEW MIT KATRIN-C. BEYER, LL.M.

FRAU BEYER, ALS FACHANWÄLTIN FÜR MEDIZINRECHT BERATEN SIE TAGTÄGLICH ÄRZTE UND ÄRZTINNEN U.A. BEI KOOPERATIONEN. WIE HAT SICH DIE VERSORGUNG IM AMBULANTEN BEREICH VERÄNDERT UND WAS SIND DIE AKTUELLEN HERAUSFORDERUNGEN?

Die Leistungserbringer im Gesundheitswesen stehen vor großen Herausforderungen, zum einen durch die gesetzliche Regulatorik und veränderte Vorgaben, zum anderen aber auch durch Themen wie Fachkräftemangel und Generationenwechsel. Die Forderung der ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeiter nach variablen Arbeitszeitmodellen trifft auf einen stetig steigenden und sicherzustellenden Versorgungsbedarf der Patienten.

Der demografische Wandel macht auch vor dem Gesundheitswesen nicht halt. In den nächsten Jahren werden viele Leistungserbringer ihre Berufstätigkeit altersbedingt aufgeben und ihre Praxis bzw. ihre Anteile an jüngere Ärzte abgeben wollen. Abgabewillige Ärzte in großer Zahl stehen jedoch einer Generation junger Mediziner gegenüber, die in ihrem Lebensentwurf andere Prioritäten setzen als die Generation der Abgeber. Die Generation junger Ärzte zeigt sich deutlich restriktiv, sich selbständig zu machen und die damit verbundenen Verpflichtungen und Risiken einzugehen.

SCHLÄGT SICH DAS IN IHRER TÄGLICHEN BERATUNG NIEDER UND WELCHE LÖSUNGEN BIETEN SIE IHREN MANDANTEN AN?

Es zeigt sich tatsächlich (auch) ein anderes Beratungsbild. Die Berater sind aufgerufen, kreativ gestaltend tätig zu werden, damit eine Praxis(anteils)abgabe zum Erfolg geführt werden kann. Viele Praxisinhaber haben Schwierigkeiten, geeignete Nachfolger zu finden. Hier geht unsere Beratung dahin, den potenziellen Nachwuchs frühzeitig einzubinden und eine Praxis(anteils)abgabe auch mit Blick auf den organisatorischen Aufwand frühzeitig, d. h. mit einem angemessenen zeitlichen Aufwand umzusetzen. Es gilt, frühzeitig die Weichen zu stellen.

WELCHE KOOPERATIONEN LIEGEN DERZEIT IM TREND?

Aktuelle Auswertungen zeichnen ein deutliches Bild: Im fachärztlichen Bereich steigt die Anzahl der Berufsausübungsgemeinschaften und MVZ. Immer mehr Ärzte streben kooperative Strukturen an.

In unserer Beratungspraxis spiegelt sich das Ergebnis der aktuellen Auswertungen zu dem Thema auch wider. Im fachärztlichen Bereich beraten wir hauptsächlich bezüglich der Gründung oder Erweiterung von Kooperationen. Im hausärztlichen Bereich steht unserer Erfahrung nach (noch) die Einzelpraxis im Fokus.

Welche Kooperationsform die Passende ist, muss im jeweiligen Einzelfall mit dem bzw. den Mandanten besprochen werden. Hier setzt unsere Beratung an – die Berufsausübungsgemeinschaft oder das MVZ passen nicht immer, ein schematisches Vorgehen ist hier nicht angezeigt. Und oftmals wird den Leistungserbringern auch im Rahmen der Beratung erst klar, welche Kooperationsform ihre Wünsche an ihre berufliche Tätigkeit, aber auch die finanziellen Ziele am besten erfüllt.

WER SIE KENNT, WEISS, DASS SIE STETS AUF DIE VERBINDUNG VON STEUERN UND RECHT ABSTELLEN, SO BSPW. AUCH IN IHREN WEBINAREN UND IM PODCAST HEALTHCARE TAX & LAW. WARUM IST DAS AUS IHRER SICHT SO WICHTIG?

Rechtlichen Vorteilen einer Kooperation stehen nicht zwingend auch steuerliche Vorteile gegenüber. Oder anders ausgedrückt: Oftmals haben Ärzte bereits Vorstellungen, wie sie miteinander kooperieren wollen, jedoch noch keine Gedanken dazu, ob sich vielleicht steuerliche Nachteile ergeben können oder ob ein anderer Weg steuerlich vorteilhafter wäre. Hier bedarf es neben der rechtlichen Beratung bezüglich der Kooperationsform auch einer steuerlichen Beratung. Denn bei den konzeptionellen Planungen einer Kooperation können sich im Einzelfall steuerliche Implikationen ergeben, die durch einen fachkundigen Steuerberater vorab zu prüfen und gemeinsam mit

”



Katrin-C. Beyer, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH

”

„DIE LEISTUNGSERBRINGER IM GESUNDHEITSWESEN STEHEN VOR HERAUSFORDERNDEN VERÄNDERUNGEN.

Wir sehen unsere Aufgabe darin, Lösungen vorausschauend medizinrechtlich zu entwickeln, die notwendigen Stellschrauben zu erkennen und auf den jeweiligen Mandanten abgestimmt zu beraten. Hierbei dürfen steuerliche Aspekte grundsätzlich nicht aus dem Blick gelassen werden. Die Verknüpfung von Steuern und Recht stellt eine entscheidende Symbiose für die Leistungserbringer dar.“

den anwaltlichen Beratern in den Blick zu nehmen sind. Und insofern ist die Verbindung von Steuern und Recht in der Beratung so wichtig.

DAS HEISST, ES KANN AUCH SEIN, DASS EINE STEUERLICH VORTEILHAFTHE LÖSUNG DANN AUS IHRER MEDIZINRECHTLICHEN SICHT NICHT ZU EMPFEHLEN IST?

Ja, auch das erleben wir in unserer täglichen Beratungspraxis nicht selten. Mandanten kommen mit einem „festen Plan“ ihres Steuerberaters zu uns, der dann aber bspw. vertragsarztrechtlich zu einem Ergebnis führen würde, das seitens der Mandanten so nicht gewollt ist. Dann liegt es an uns, ins Gespräch mit dem Steuerberater zu gehen und eine Lösung zu erarbeiten, die steuerlich und rechtlich auf die jeweiligen Mandanten abgestimmt ist und unerwünschte Nebenwirkungen vermeidet.

SIE HABEN IN IHRER TÄGLICHEN BERATUNGSPRAXIS AUCH MIT DEM ARBEITSRECHT IM GESUNDHEITSWESEN ZU TUN – WAS BESCHÄFTIGT DIE LEISTUNGSERBRINGER HIER BESONDERS?

Das Arbeitsrecht im Gesundheitswesen nimmt einen großen Teil im täglichen Alltag der Leistungserbringer im Gesundheitswesen ein. Dementsprechend intensiv werden die Beratungsangebote auf Arbeitgeberseite unserer Erfahrung nach genutzt. Auch im

Arbeitsrecht sind die Leistungserbringer im Gesundheitswesen als Arbeitgeber mit ausdifferenzierten Vorgaben der Rechtsprechung konfrontiert und dem Fachkräftemangel bei einer gleichzeitig wachsenden Anspruchshaltung der Mitarbeiter ausgesetzt.

Aktuelle Brennpunkte in unserer Beratungspraxis sind hier die Gestaltung von variablen Vergütungsmodellen als Instrument der Mitarbeiterbindung und -motivation aber auch Rückzahlungsklausen von Gratifikationen und Fortbildungskosten.



ETL ADVISION IM GESPRÄCH MIT DER APOBANK

INTERVIEW MIT CHRISTINA FABICH

FRAU FABICH, WO SEHEN SIE DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT DER GESUNDHEITSVERSORGUNG IN DEUTSCHLAND?

Eine einschneidende Entwicklung lässt sich ja derzeit im Gesundheitswesen insgesamt beobachten: Die Ärzteschaft und Apothekerschaft altert und es gibt immer mehr Praxen und Apotheken, die ohne Nachfolge geschlossen werden. Auf der anderen Seite altert auch die Bevölkerung und der Bedarf an medizinischer Versorgung steigt. Hinzu kommt der eklatante Fachkräftemangel, der weiterhin zunehmen wird. Die zentralen Herausforderungen für die Zukunft lauten daher: Wie kann es gelingen, die wachsende Anzahl von Patienten verantwortungsvoll zu versorgen und zu pflegen? Und wie findet sich für Praxen, Apotheken oder stationäre Einrichtungen ausreichend qualifiziertes Fach- und Pflegepersonal?

WIE SCHÄTZEN SIE DIE ENTWICKLUNG DER AMBULANTEN VERSORGUNG IN DEN NÄCHSTEN JAHREN EIN?

Die seit Jahren zu beobachtenden strukturellen Trends im Gesundheitsmarkt werden sich fortsetzen: mehr Anstellung, Teilzeittätigkeit, Kooperation und verstärkte Bemühungen um eine bessere Verzahnung der ambulanten und stationären Sektoren. Dazu gesellen sich personelle Engpässe und wirtschaftliche Belastungen infolge steigender Kosten sowie das Ringen um eine nachhaltigere Gesundheitsversorgung.

Wenn wir weiterhin auf ein funktionierendes System blicken wollen, ist eine zügige Umsetzung und Verzahnung gesundheitspolitischer Großprojekte von elementarer Bedeutung. Genannt seien eine patientenorientierte, sektorenübergreifende Versorgung und Ambulantisierung inklusive Krankenhaus- und Notfallreform, aber auch ein nachhaltiges GKV-Finanzierungskonzept.

WAS GLAUBEN SIE, WIE KANN DER WEG IN DIE EIGENE PRAXIS AN ATTRAKTIVITÄT GEWINNEN?

Wir haben den jungen Kunden mal den Puls gefühlt, um dieser Frage nachzugehen. Das Ergebnis einer



Christina Fabich

Abteilungsleiterin Zentrales Geschäftspartnermanagement & Mitglied der Geschäftsleitung Partnermanagement apobank

aktuellen Umfrage der apoBank ist, dass Medizin-studierende offen für die Niederlassung sind, wenn die Bedingungen stimmen. Besonders relevant für die Nachwuchsmediziner ist u. a. eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Konkret bedeutet das für sie vor allem Zeit für Familie und Freunde, freie Wochenenden und flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Dementsprechend sind die befragten Studierenden auch nicht abgeneigt, einfache medizinische Tätigkeiten sowie Verwaltungsaufgaben zu delegieren: Über 90 % können sich das vorstellen.

VON WELCHER SEITE AUS WÜNSCHEN SIE SICH FÜR JUNGE ÄRZTE UNTERSTÜTZUNG, UM DEN WEG IN DIE EIGENE PRAXIS ATTRAKTIVER ZU GESTALTEN?

Laut unserer Befragung befürworten 90 % der angehenden Medizinerinnen und Mediziner die Vorbereitung auf eine mögliche Niederlassung bereits während des Studiums. Inhaltlich sollte es vor allem um rechtliche, unternehmerische oder steuerliche Aspekte der Selbständigkeit gehen sowie um Informationen zu Niederlassungs- und Kooperationsmöglichkeiten. Da kann die Bank mit guter Beratung viel tun. Aber es müssen auch die gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen stimmen – vor allem eine bessere Vorbereitung auf die Niederlassung und weniger Bürokratie im Arbeitsalltag.

WER SICH ALS HEILBERUFLER SELBSTÄNDIG MACHEN MÖCHTE, HAT OFT VIELE FRAGEN. WIE GROSS IST DAS RISIKO? WO LOHNT SICH EINE NIEDERLASSUNG? ALLEINE ODER GEMEINSAM?

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, gut informiert zu sein. Niederlassungswillige sollten sich vorab

bei der Kassenärztlichen Vereinigung, bei Anwälten für Medizinrecht, Steuerberatern und Banken informieren. Insbesondere Informationen über den Zulassungsprozess, Kooperationsformen und die zivilrechtliche Vertragsgestaltung, aber auch steuerliche, betriebswirtschaftliche und finanzielle Aspekte sind Voraussetzungen dafür, individuelle Herausforderungen und Möglichkeiten zu erkennen. Unsere Beratungspraxis zeigt, dass die wirtschaftlichen Chancen deutlich größer sind als die Risiken. Insbesondere letztere erscheinen Existenzgründern vor der Beratung oft größer, als sie es in Wirklichkeit sind.

WODURCH UNTERSTÜTZEN SIE ÄRZTE, DIE DEN WEG IN DIE EIGENE PRAXIS GEHEN UND DIESE ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN WOLLEN?

Die apoBank bietet in diesem Prozess Erfahrungswissen und einzigartige Expertise im Gesundheitsmarkt. Keine andere Bank steckt tiefer in dem Thema drin, als wir. Unsere Praxisspezialisten entwickeln gemeinsam mit den Existenzgründern einen persönlichen Business-Fahrplan und beleuchten gemeinsam alle relevanten Kennzahlen – denn ohne die strikte Anwendung betriebswirtschaftlicher Grundsätze ist eine Praxis nicht zu führen. Das Investitions- und Kostenberatungsprogramm (INKO) der apoBank er-

möglicht eine komplette Simulationsrechnung der Praxiskosten sowie –erträge. Standortanalysen, Niederlassungsfahrplan und Checklisten ergänzen das Angebot und erleichtern deutlich die Gründung einer eigenen Praxis.

ÜBER UNS

APOBANK

Als Standesbank der Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Tierärzte und anderer Heilberufler verfügt die apoBank über ein bundesweit einzigartiges Geschäftsmodell. Sie berät die Angehörigen der Heilberufe in jeder Lebensphase, vom Studium über die Anstellung oder Selbständigkeit bis in den Ruhestand – auch über Finanzdienstleistungen hinaus. Als Finanzierungspartnerin im Gesundheitsmarkt begleitet sie zudem die Standesorganisationen, Berufsverbände, Einrichtungen der Gesundheitsversorgung und Unternehmen im Gesundheitsmarkt.

Familie. Praxis. Boxen.

Dr. Cornelia Stüdemann
Kinderärztin und vierfache Mutter, Sengenthal

Und wofür brauchen Sie mehr Zeit?



Erfolgreich eine Praxis gründen und ein erfülltes Privatleben führen – das zählt für Dr. Cornelia Stüdemann. Ihr die finanzielle Sicherheit dafür zu geben, ist dabei unser Job. Was immer Sie bewegt, sprechen Sie mit uns.

> apobank.de/gruenden

apoBank

Bank der Gesundheit



ÄRZTLICHE KOOPERATIONEN – ERSCHEINUNGSFORMEN, GESTALTUNG, AKTUELLES

FACHBEITRAG VON DR. LARS LINDENAU

Die Übernahme einer Einzelpraxis (EP) durch zwei Ärzte erfreut sich wachsender Beliebtheit als Modell zur Existenzgründung. Dabei schließen zwei Praxisübernehmer mit dem Praxisabgeber einen Praxisübernahmevertrag und führen die EP als Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) fort. Die Vollzulassung des Abgebers wird jeweils zu Teilzulassungen bei den Übernehmern. Der Abgeber profitiert von denselben, teilweise erheblichen Steuererleichterungen wie beim Verkauf der EP an nur einen Übernehmer. Und seitens der Praxisübernehmer werden die Chancen und Risiken hier gleich auf zwei Schultern verteilt. Selbst lukrative Nebentätigkeiten außerhalb der BAG bleiben möglich – quasi eine EP-Fortführung der modernen Art.

GRÜNDUNG EINER ODER BEITRITT ZU EINER BAG

Die BAG ist die „berufliche Heirat“ von Ärzten. Im Guten wie im Schlechten gilt es zusammenzuhalten und zu kommunizieren. Die häufigste Rechtsform ist die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Eine Teilzulassung genügt für eine Gesellschafterstellung, um auch z. T. in gesperrten Bereichen weitere Gesellschafter aufnehmen zu können. Trotz der vielen MVZ ist dies die klassische ärztliche Kooperationsform.

ALTERSENTWICKLUNG IN DER BAG BIRGT RISIKEN

Bei vielen bereits bestehenden BAG stehen – der o. g. Altersentwicklung entsprechend – viele Altgesellschafter wenigen Junggesellschaftern gegenüber. In vielen Verträgen ist eine Fortsetzungs- und Übernahmeverpflichtung von Anteilen und Zulassung zulasten der Junggesellschafter enthalten. Werden keine Mitgesellschafter, sondern nur noch Angestellte gefunden, kann dies z. T. sehr hohe Abfindungs-

verpflichtungen bedeuten, die die Junggesellschafter und die BAG überfordern können. Entsprechend oder sogar abweichend vom BAG-Vertrag müssen dann Lösungen gefunden werden.

MVZ-GRÜNDUNGEN NACH WIE VOR BELIEBT

Viele MVZ werden gegründet, um (Zahn)Ärzte in großer Zahl anstellen zu können. Die Anstellungsmöglichkeiten in BAG und EP sind regelmäßig auf drei Kollegen in Vollzeit pro vollzugelassenem Vertrags(zahn)arzt begrenzt. Wem das nicht reicht, der kann die Praxis als MVZ fortführen. Der hohe Anstellungsgrad im MVZ (20.000 angestellte Ärzte) belegt diese Entwicklung.

Die Anstellung in z. B. einer MVZ-GmbH kommt auch deswegen in Betracht, um die Versorgungsaufträge („Zulassungen“) zu „bunkern“ und diese nicht in mitunter fragiler BAG-Struktur zu belassen. Kerngedanke ist, dass die „Arztstellen“ der angestellten Ärzte selbst nicht mitgenommen werden können und nur der MVZ-GmbH als Ganzes zugerechnet werden. BAG mit beispielsweise mehr als drei Versorgungsaufträgen und/oder siebenstelligen Umsätzen sollten anhand des zum Teil enormen Praxiswertes überlegen, ob die gegenwärtige Praxisstruktur in einer BAG noch belastbar erscheint.

KLEINE MVZ-GRÜNDUNGEN ERSCHWERT

Das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 26.01.2022 – B 6 KA 2/21 R wirkt immer noch nach. Eine Anstellungsgenehmigung von zwei Ärzten in ihrer eigenen MVZ-GbR ist unzulässig. Die Reichweite des Urteils erstreckt sich auch auf die MVZ-GmbH mit ein oder zwei Gesellschaftern. Damit ist das Anstellungsmodell bei der kleinen MVZ-GmbH nicht mehr genehmigungsfähig. In unserem „Steuern & Recht Spezial 2023“ mit der Ärzte Zeitung gehen wir auf die Details und die steuerlichen Implikationen ein und erläutern die Eckpunkte des „MVZ-Regulierungsgesetzes“.

INTERDISZIPLINÄRE BERATUNG ERFORDERLICH

Es versteht sich von selbst, die angesprochenen Gestaltungschancen mit einer entsprechend fachkundigen Steuerberatung zu konzipieren und durchzuführen. Mögliche Fehler können sehr viel Geld kosten. Der Beratungsstandard umfasst daher stets den Steuerberater und den Rechtsanwalt.



Dr. jur. Lars Lindenaus
Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH

NEUE HORIZONTE IM GESUNDHEITSWESEN

INTERVIEW MIT AIGERIM RACHIMOW

FRAU RACHIMOW, SIE BEGLEITEN SEIT JAHREN LEISTUNGSERBRINGER BEI DER GRÜNDUNG VON KOOPERATIONEN. WIE HABEN SICH AUS IHRER SICHT ÄRZTLICHE KOOPERATIONEN VERÄNDERT? GIBT ES NEUE TRENDS?

In meiner täglichen Beratungstätigkeit als Fachanwältin für Medizin- und Arbeitsrecht sind die Veränderungen in den ärztlichen Kooperationen und die sich daraus ergebenden Trends von großer Bedeutung. In den letzten Jahren habe ich beobachtet, dass sich Struktur und Dynamik dieser Kooperationen in Deutschland deutlich verändert haben.

Ein auffälliger Trend ist die vermehrte Gründung von Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) und die zunehmende Zusammenarbeit verschiedener Fachrichtungen im Gesundheitswesen. Diese Entwicklungen wurden durch gesetzliche Änderungen seit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz begünstigt, da diese die interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern. Darüber hinaus beobachte ich einen verstärkten Einsatz von digitalen Technologien und Telemedizin in der medizinischen Zusammenarbeit. Dies ermöglicht eine effizientere Patientenversorgung und verbessert die Erreichbarkeit von medizinischer Expertise, insbesondere in ländlichen Regionen. Wichtig sind auch die Innovationen durch KI (Künstliche Intelligenz) in der ärztlichen Arbeit.

WORAN LIEGT DAS IHRER MEINUNG NACH?

In meiner Beratungspraxis habe ich auch festgestellt, dass die rechtlichen Anforderungen und Vertragsstrukturen für ärztliche Kooperationen komplexer geworden sind. Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, insbesondere im Bereich des Medizinrechts und des Datenschutzes, erfordert eine sorgfältige Prüfung und Vertragsgestaltung. Auch die unterschiedliche Ausgestaltung der Partnerschaften/Kooperationen in Bezug auf verschiedene Arbeits- und Lebenseinstellungen (Work-Life-Balance), Umfang der Arbeit, Verantwortung, Selbständigkeit oder Anstellungsverhältnisse haben enormen Einfluss genommen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die ärztlichen Kooperationen in den letzten Jahren vielfältiger und anspruchsvoller geworden sind. Es ist für Ärzte und medizinische Einrichtungen von großer Bedeutung, sich über die aktuellen gesetzlichen Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und bei Kooperationen rechtliche Expertise in Anspruch zu nehmen, um den rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden.

2022 HAT DAS BSG ENTSCIEDEN, DASS EINEM MVZ EINE ANSTELLUNGSGENEHMIGUNG NUR DANN ERTEILT WERDEN DARF, WENN DER ANZUSTELLENDEN ARZT DORT ABHÄNGIG BESCHÄFTIGT SEIN WIRD. WELCHE KONSEQUENZEN LASSEN SICH AUS DIESER ENTSCHEIDUNG ABLEITEN?

Eine Anstellungsgenehmigung kann nur Ärzten erteilt werden, die eine abhängige Beschäftigung im MVZ anstreben. Gesellschafter, die über ihre Kapitalbeteiligung und Gesellschafterstellung hinaus einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können, erfüllen diese Voraussetzung nicht. Der Orientierungswert sind 50 % der Anteile am Stammkapital oder eine die gesamte Unternehmenstätigkeit umfassende Sperrminorität.



Aigerim Rachimow
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht & Medizinrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH

Die Folgen der Entscheidung des BSG vom 26.01.2022 (AZ: B 6 KA 2/21 R) sind klar: Ausgeschlossen ist die Anstellung des Gesellschafters in der eigenen Ein-Mann-GmbH als Trägergesellschaft. Bei Trägergesellschaften (GmbH, GbR) ab mindestens zwei Gesellschaftern kommt es auf die konkrete vertragliche Ausgestaltung an. Bei einer GmbH bietet sich die Bestellung von Fremdgeschäftsführern an.

Eine – vor der BSG-Entscheidung – unzutreffend erteilte Anstellungsgenehmigung aufgrund der Fehleinschätzung der Zulassungsgremien kann jedoch nicht zu Honorarrückforderungen führen. Die Statusentscheidung entfaltet grundsätzlich Tatbestands- bzw. Drittbindungswirkung gegenüber der KV. Insofern stellen sich die Probleme im Rahmen der Nachbesetzung dieser Vertragsarztsitze.



MOPEG 2024: GBR-GESELLSCHAFTS- VERTRÄGE PRÜFEN!

FACHBEITRAG VON JÖRG HAHN

Am 01.01.2024 tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Es handelt sich um eine Jahrhundertreform, die das in weiten Teilen mehr als 100 Jahre alte Recht der Personengesellschaften grundlegend modernisiert. Im Zentrum der Reform steht eine vollständige Überarbeitung der Vorschriften zur Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Das Gesellschaftsrecht der GbR ändert sich erheblich. Insbesondere hat das neue Gesetz immense Auswirkungen auf die Vertragspraxis. Daher sollte jede GbR ihren Gesellschaftsvertrag dahingehend überprüfen lassen, ob Änderungen, Ergänzungen oder Anpassungen an die neue Gesetzeslage erforderlich sind.

7 TIPPS UND TRICKS ZUR GESTALTUNG DES GESELLSCHAFTSVERTRAGES

1. Name, Firmierung

Bei vielen bestehenden GbR gibt es keinen schriftlichen Gesellschaftsvertrag und somit auch keinen fest vereinbarten Namen. Daher werden häufig verschiedene ähnliche Firmierungen uneinheitlich verwendet. Um daraus resultierende Irritationen und Verwechslungen zu vermeiden, sollte jede GbR im Gesellschaftsvertrag einen

festen Namen vereinbaren und diesen dann auch nach außen einheitlich verwenden. Das MoPeG gewährt den GbR-Gesellschaftern sehr weitgehende Freiheiten bei der Firmierung. Sofern eine GbR in das neue Gesellschaftsregister eingetragen werden soll, besteht für die Gesellschafter ohnehin die Verpflichtung, einen festen Namen festzulegen und zur Eintragung anzumelden.

2. Vertretung der Gesellschaft

Nach dem MoPeG wird die GbR grundsätzlich von allen Gesellschaftern gemeinsam vertreten. Soll dagegen allen oder einzelnen Gesellschaftern die Befugnis eingeräumt werden, die Gesellschaft einzeln zu vertreten, muss dies im Gesellschaftsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Bei eingetragenen GbR muss die vertraglich festgelegte Vertretungsbefugnis zur Eintragung in das Gesellschaftsregister angemeldet werden.

3. Kündigung der Gesellschaft

Das MoPeG legt grundlegend fest, dass eine auf unbestimmte Zeit errichtete Gesellschaft mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres ordentlich gekündigt werden kann. Wollen die Gesellschafter von dieser Regel abweichen und eine kürzere bzw. längere Frist vereinbaren, muss dies im Gesellschaftsvertrag geregelt werden.

4. Ausscheiden aus der Gesellschaft

Abweichend von der bisherigen Rechtslage wird im MoPeG geregelt, dass bei Tod, Insolvenz, Kündigung oder Ausschließung eines Gesellschafters der jeweils betroffene Gesellschafter aus der Gesellschaft ausscheidet. Wollen die Gesellschafter hiervon abweichen oder weitergehende Ausscheidensgründe festlegen, muss dies im Gesellschaftsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Dabei wird insbesondere die Frage zu beantworten sein, ob im Todesfall die Erben des verstorbenen Gesellschafters in die Gesellschaft eintreten dürfen oder nicht.

5. Beschlussfassung

Nach dem Gesetz können Gesellschafterbeschlüsse auch künftig nur einstimmig gefasst werden. Die Gesellschafter können hiervon jedoch abweichen und im Gesellschaftsvertrag beispielsweise festlegen, dass die Mehrheit der abgegebenen Stimmen ausreichend ist.

6. Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen

Der Gesetzgeber hat sich für die GbR bewusst dazu entschieden, keine formellen Regelungen zur Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen im Gesetz zu verankern. GbR-Gesellschafter können jedoch freiwillig im Gesellschaftsvertrag vereinbaren, dass das neue Beschlussmängelrecht für Personenhandelsgesellschaften anzuwenden ist. Dies dürfte für die Mehrzahl der Gesellschaften ratsam sein. In diesem Zusammenhang sollte dann auch das Beschlussverfahren im Gesellschaftsvertrag detailliert geregelt werden.

7. Abfindung

Das MoPeG legt grundlegend fest, dass dem ausgeschiedenen Gesellschafter eine dem Wert seines Anteils angemessene Abfindung zu zahlen ist. Abweichende Vereinbarungen sind im Gesellschaftsvertrag möglich und auch in den allermeisten Fällen anzuraten. Da die Rechtsprechung jedoch für derartige Abfindungsregelungen Grenzen entwickelt hat, sollte die Vertragsgestaltung an dieser Stelle nicht ohne fachkundige Begleitung erfolgen.



Jörg Hahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH



ETL ADVISION IM GESPRÄCH MIT DOCTOLIB

INTERVIEW MIT ILIAS TSIMPOULIS

HERR TSIMPOULIS, WO SEHEN SIE DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT DER GESUNDHEITSVERSORGUNG IN DEUTSCHLAND?

Die größten Herausforderungen für unser Gesundheitswesen liegen zum einen in dem wachsenden Bedarf an ärztlicher Versorgung, der aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels nur schwer zu bewältigen ist. Gleichzeitig ist das deutsche Gesundheitssystem unterdigitalisiert. Veraltete administrative Prozesse, ein kompliziertes Dokumentenmanagement und ein mangelnder Informationsaustausch verhindern eine effiziente Patientenversorgung. Gesundheitsfachkräfte verbringen z.B. täglich bis zu drei Stunden mit Verwaltungstätigkeiten, was sich negativ auf die Versorgung auswirkt.

WIE SCHÄTZEN SIE DIE ENTWICKLUNG DER AMBULANTEN VERSORGUNG IN DEN NÄCHSTEN JAHREN EIN?

Es ist davon auszugehen, dass die ambulante Versorgung in den kommenden Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Ambulante Einrichtungen verfolgen einen präventiven Ansatz und können durch die Durchführung von regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen die Gesundheit der Bevölkerung fördern und Kosten im Gesundheitswesen einsparen. Um Krankenhäuser kapazitiv und finanziell zu entlasten, können zukünftig auch einzelne stationäre Behandlungen ambulant durchgeführt werden. Gleichzeitig werden sich angesichts des wachsenden Personalmangels auch digitale Tools weiter etablieren, was Ärzten ermöglicht, Patienten noch gezielter behandeln zu können.

WAS GLAUBEN SIE, WIE KANN DER WEG IN DIE EIGENE PRAXIS AN ATTRAKTIVITÄT GEWINNEN?

Wir müssen durch den Abbau überholter bürokratischer Prozesse und durch eine bessere sektorenübergreifende Zusammenarbeit mehr Anreize für junge Ärzte schaffen, sich niederzulassen. Besonders in den Regionen, wo eine drohende Unterversorgung herrscht. In den letzten Jahren ist das Berufsbild des Arztes aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und des steigenden Verwaltungsauf-



Ilias Tsimpoulis
Chief Medical Officer &
Vice President Strategy Doctolib

wands zunehmend unattraktiv geworden. Digitale Lösungen, die auf den Versorgungsalltag abgestimmt sind, können medizinischem Fachpersonal einen großen Mehrwert bieten und die Angst vor dem Verwaltungsaufwand verringern. Aber auch Tools für eine bessere Vernetzung können den Übergang zur Niederlassung erleichtern, indem sie den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen stärken. Ärzte bevorzugen Teamwork und suchen den Austausch mit Kollegen.

VON WELCHER SEITE AUS WÜNSCHEN SIE SICH NOCH FÜR JUNGE ÄRZTE UNTERSTÜTZUNG, UM DIESEN DEN WEG IN DIE EIGENE PRAXIS ATTRAKTIV ZU GESTALTEN?

Um mehr Mediziner für die Selbständigkeit zu motivieren, müssen attraktive Rahmenbedingungen durch die Politik geschaffen werden. Besonders die Vereinfachung komplexer, bürokratischer Prozesse und die finanzielle Förderung digitaler Anwendungen können dabei unterstützen, Ärzten mehr Zeit für die Patientenversorgung einzuräumen und den ersten Schritt zur Praxisgründung attraktiver gestalten. Aber auch flexibleres Arbeiten, z. B. durch den Einsatz telemedizinischer Lösungen sowie finanzielle Anreize für die Sicherstellung der ärztlichen Versorgung im ländlichen Bereich, können eine wichtige Rolle spielen.

WODURCH UNTERSTÜTZEN SIE ÄRZTE, DIE DEN WEG IN DIE EIGENE PRAXIS GEHEN UND DIESE ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN WOLLEN?

Doctolib stellt Gesundheitsfachkräften eine neue Generation von Technologien und Services zur Optimierung der Patientenversorgung zur Seite. Wir bieten Praxisgründern ein modernes Patienten- und Terminmanagementsystem, welches sie von Anfang an dabei unterstützt, Praxisabläufe effizient und ressourcenschonend aufzusetzen. Zudem können wir aufgrund unserer Reichweite Praxisinhabern dabei helfen, ihren Patientenstamm auf- und auszubauen. Über 16 Millionen Patienten in Deutschland nutzen unsere Patientenplattform. Dadurch können Praxisprofile schnell gefunden und Terminkalender automatisch befüllt werden. Mit unserem Tool „Doctolib Team“ ermöglichen wir darüber hinaus Zugang zu einem Netzwerk von versierten Fachkräften aus dem Gesundheitswesen, um den Austausch mit Kollegen zu fördern.

ÜBER UNS

DOCTOLIB

Doctolib ist eines der führenden europäischen E-Health-Unternehmen bei der digitalen Transformation im Gesundheitswesen. Mit intelligenten Softwarelösungen für Praxen und Kliniken entlastet Doctolib Ärzte und Gesundheitsfachkräfte und optimiert die Patientenversorgung über Fachgruppen und Sektoren hinweg. Über die Doctolib-App und Website können Patienten jederzeit und von überall aus auf Gesundheitsleistungen zugreifen und ihre eigene Gesundheit sowie die ihrer Angehörigen verwalten.

Doctolib

ETL | ADVISION

Steuerberatung im Gesundheitswesen

Entlasten Sie Ihr Praxisteam und steigern Sie die Wirtschaftlichkeit mit dem digitalen Kalender von Doctolib

Profitieren Sie von der Partnerschaft zwischen Doctolib und ETL ADVISION und sichern Sie sich jetzt attraktive Sonderkonditionen.



Erfahren Sie mehr und vereinbaren Sie jetzt über den nebenstehenden Link oder den QR Code ein unverbindliches Beratungsgespräch

doctolib.info/etl-advision



DER FREUNDLICHE ARBEITSVERTRAG – ZUR ERFOLGREICHEN SUCHE NACH GUTEN MITARBEITERN

FACHBEITRAG VON DR. UWE P. SCHLEGEL

Nein, geneigte Leserin, geneigter Leser, wir wollen nicht schon wieder das Klagegedicht von der Personalnot anstimmen. Ganz im Gegenteil. Der vorliegende Beitrag möchte Mut machen. Wir wollen Sie hoffnungsfroh in das Rennen um gute Arbeitskräfte schicken. Vielleicht ist unser Vorschlag im ersten Moment gar nichts Neues. In Wahrheit aber stellen wir Ihnen in diesem Artikel wahrhaft Revolutionäres vor. Seien Sie neugierig!

EINE GUTE UND EINE SCHLECHTE NACHRICHT

Wenn es darum geht, sich zu entscheiden, ob man zuerst die gute oder zuerst die schlechte Nachricht hören möchte, entscheiden sich die meisten Menschen dafür, als erstes die schlechte Nachricht mitgeteilt zu bekommen. Und so wollen wir das hier auch handhaben.

Also, zuerst die schlechte Nachricht: Es gibt nicht genügend gute Arbeitskräfte für alle Arbeitgeber. Die guten Arbeitnehmer können sich häufig den aus ihrer Sicht passenden Arbeitgeber aussuchen. Soweit, so schlecht, aber auch nichts wirklich Neues, schon beinahe ein Allgemeinplatz.

Jetzt die gute Nachricht: Es gibt durchaus Arbeitskräfte, auch eine ganze Reihe guter Arbeitnehmer, engagiert, häufig gut gelaunt und bisweilen sogar mit Freude bei der Arbeit. ABER: Es gibt nicht ausreichend davon. Es gibt nicht genügend gute Arbeitnehmer für alle Arbeitgeber, die nach einer Arbeitskraft suchen. Was heißt das?

WILLKOMMEN IN DER REALITÄT

Wenn es nicht genügend von etwas gibt, dann entbrennt häufig ein Wettbewerb um das begehrte, aber nicht ausreichend vorhandene Gut. Und so ist das auch im Kampf um die für Arbeitgeber interessanten Arbeitnehmer. Es gewinnt derjenige Arbeitgeber, der im Wettbewerb mit dem attraktivsten Angebot um die Ecke kommt. Nun wird vielleicht dem einen oder anderen schon der Schweiß auf der Stirne stehen. Denn in diesem Zusammenhang kommt ja sogleich der Gedanke – Stichwort Wettbewerb – dass wahrscheinlich derjenige im Wettbewerb gewinnen wird, der den höchsten Preis, sprich das höchste Arbeitsentgelt bietet. Aber das ist nicht die ganze Wahrheit.

Es gibt unzählige Untersuchungen darüber, dass die Höhe des Arbeitslohns ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl sein kann. Es ist jedoch keinesfalls das einzige. Über die Wahl des aus der Sicht des Arbeitnehmers „richtigen“ Arbeitgebers entscheiden eine ganze Reihe weiterer Kriterien, wie beispielsweise ein sympathischer Vorgesetzter, ein nettes Team, kurze Wege von der Wohnung zum Arbeitsplatz und vieles mehr. Und dann gibt es da noch etwas, das vermutlich viele betroffene Arbeitgeber gar nicht auf dem Zettel stehen haben. Dazu sogleich mehr.

DER UNFREUNDLICHE ARBEITSVERTRAG

Natürlich braucht es für ein rechtlich wirksames Arbeitsverhältnis einen rechtlich wirksamen Arbeitsvertrag. Wieder ein Allgemeinplatz. ABER: Haben Sie sich den von Ihnen verwendeten Arbeitsvertrag einmal richtig gründlich, von vorne bis hinten durchgelesen? Oder haben Sie sich einfach ein für gut befundenes Dokument im Internet heruntergeladen? Nach dem Motto: Den Vertrag hat sicherlich ein kluger Kopf entworfen, das wird schon in Ordnung gehen. So viel Gottvertrauen, liebe Leserin, lieber Leser kann tüchtig in die Hose gehen. Würden Sie sich nämlich den von Ihnen eingesetzten Arbeitsvertrag mal durch die Brille des (potenziellen) Arbeitnehmers durchlesen, würde Ihnen wahrscheinlich etwas auffallen: Der Vertrag ist recht unfreundlich, in Teilen verschwurbelt und damit unverständlich formuliert. Abgesehen davon erwecken zahlreiche Verträge den Eindruck, als ginge es im Wesentlichen nur um eines, nämlich den Vorteil des (potenziellen) Arbeitgebers. Und das kommt nicht gut an, bei demjenigen, dessen Herz Sie erobern wollen.

Nun werden Sie sich vielleicht fragen, ob Arbeitsverträge nicht so formuliert sein müssen, wie Sie üblicherweise formuliert werden. Die überraschende Antwort lautet: Nein, das muss nicht sein. Wir machen das meist aus Gedankenlosigkeit und schaden uns damit nachhaltig.

DER FREUNDLICHE ARBEITSVERTRAG

Das bis hierhin Gesagte führt zu einem ganz spannenden, ja geradezu revolutionären Gedanken: Was wäre denn, wenn man mal einen freundlichen Arbeitsvertrag formuliert?

Nachfolgend ein Formulierungsbeispiel – vielleicht motiviert Sie das dazu, das Experiment zu wagen, mit einem freundlichen Arbeitsvertrag um die Ecke zu kommen.

FORMULIERUNGSBEISPIEL ZUR URLAUBSREGELUNG
In einem „klassischen“ Arbeitsvertrag heißt es zum Thema Urlaub beispielsweise häufig:

„(1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vergüteten Erholungsurlaub von _ Arbeitstagen pro Kalenderjahr (auf der Basis einer 5-Tage-Woche). Hiervon sind _ Arbeitstage (auf der Basis einer 5-Tage-Woche) der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz in der derzeit geltenden Fassung. _ Arbeitstage werden als vertraglicher Zusatzurlaub gewährt. Der Zusatzurlaub mindert sich um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat.

(2) Bei Eintritt/Ausscheiden während eines Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für den vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses soweit sich nicht aus den zwingenden Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes ein höherer Anspruch ergibt.

(3) Der Jahresurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Auch bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen verfällt mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) der Urlaub ersatzlos. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt jedoch auch in diesem Fall ganz oder teilweise erhalten, wenn der Arbeitnehmer ihn wegen Arbeitsunfähigkeit oder sonst von ihm nicht zu vertretender Umstände im Übertragungszeitraum ganz oder teilweise nicht nehmen konnte und kein Verfall des Urlaubs nach den Bestimmungen dieses Vertrages eingetreten ist.

(4) Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. Urlaubsabgeltung wird nur in Höhe des noch nicht genommenen gesetzlichen Urlaubsanspruches gewährt.

Na, finden Sie nicht auch, dass das reichlich technisch, ja geradezu unfreundlich klingt? Für die, die es besser machen wollen, jetzt die Formulierungen im freundlichen Arbeitsvertrag:

„5.1 Wir möchten, dass Sie sich erholen. Daher legen wir großen Wert darauf, dass der Ihnen zustehende Jahreserholungsurlaub nach Möglichkeit bis Ende eines jeden Jahres vollständig aufgebraucht wird. Sollte das einmal nicht gelingen, finden wir dafür eine Lösung.

5.2 Wir bitten Sie, gewünschten Urlaub rechtzeitig anzumelden. Sollte Ihrem Wunsch nach Urlaub nichts entgegenstehen, werden wir Ihnen den erbetenen Urlaub rasch zusagen.

5.3 Sie haben einen Anspruch auf _ Tage Urlaub im Jahr. Damit erhalten Sie _ Tage mehr Urlaub, als das Gesetz dies vorsieht. Ihr Urlaubsanspruch entspricht bei einer 5-Tage-Woche einem Urlaub von _ Wochen.“

EXKLUSIVES ANGEBOT FÜR KONGRESSTEILNEHMER

Wenn Sie unser Beitrag neugierig gemacht hat, dann haben Sie vielleicht Interesse, einmal einen vollständigen, freundlich formulierten Arbeitsvertrag lesen zu dürfen. Das können Sie! Schreiben Sie dazu einfach eine kurze Mail an uwe.schlegel@etl.de. Sie erhalten dann kostenlos per Mail ein „druckfrisches“ Exemplar eines freundlichen Arbeitsvertrages.

Aber bitte aufpassen: Es handelt sich um ein Testexemplar, gewissermaßen eine Betaversion, die vielleicht hier und da noch der Verbesserung bedarf. Wenn Sie damit leben können, sind Sie herzlich eingeladen bei unserem Experiment mitzumachen.



Dr. Uwe P. Schlegel
Rechtsanwalt
Geschäftsführer
ETL Rechtsanwälte GmbH



STEUERLICHE PLUSPUNKTE ZUR MITARBEITERMOTIVATION

FACHBEITRAG VON JANINE PEINE

Steuerliche Vorteile allein werden nicht ausreichen, um Mitarbeiter dauerhaft zu motivieren. Eine positive Arbeitsatmosphäre, ein gutes Praxisklima und eine angemessene Gesamtbezahlung sind Faktoren, die mindestens genauso wichtig sind. Doch ermöglicht der Gesetzgeber einige Wege, den Mitarbeitern durch steuer- und sozialversicherungsrechtlich kluge Gehaltsgestaltung ein höheres Nettogehalt zukommen zu lassen, wobei die individuelle Situation gezielt berücksichtigt werden kann. Im regelmäßigen Gespräch können schnell die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter erkannt und womöglich gezielt passende Benefits angeboten werden. Sowohl das Gespräch als auch das Gehaltsplus tragen dazu bei, dass sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und motiviert sind, in der Praxis zu bleiben.

Es gibt viele verschiedene Arten von Benefits, die Arbeitgeber anbieten können. Wer diese Möglichkeiten kennt, kann sowohl bei Bewerbern, als auch bei bereits gewonnenen Mitarbeitern punkten. Nachfolgend werden zwei Vergütungen umfangreicher aufgeführt, die für Praxisinhaber besonders gut geeignet sind, um Mitarbeitern eine besondere Art der Anerkennung zukommen zu lassen. Die daran anschließende Tabelle gibt einen Überblick über weitere mögliche Vergütungsbestandteile.

FÜR 49 EURO QUER DURCH DEUTSCHLAND – DAS NEUE JOB-TICKET

Schon seit längerem sind Job-Tickets oder Zuschüsse zu Einzel-, Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Personennahverkehr ein beliebtes Mittel von Praxisinhabern, das Portemonnaie ihrer Mitarbeiter zu entlasten. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an, wenn das Ticket zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Das Ticket ist sogar für Mitarbeiter, die den täglichen Arbeitsweg mit dem Fahrrad oder dem Pkw zurücklegen, ein tolles Incentive, denn es kann auch privat genutzt werden. Mit dem bundesweit im Personennahverkehr nutzbaren Deutschlandticket (49 Euro-Ticket) wird das Ganze noch attraktiver. Das Ticket kann seit dem 1. Mai 2023 im monatlich kündbaren digitalen Abonnement für aktuell 49 Euro erworben werden. Ein Wochenendtrip in die nähere Umgebung oder auch die Fahrt an den Urlaubsort ohne zusätzliche Fahrtkosten – das Deutschlandticket macht es möglich.

TIPP: Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern das Deutschlandticket als Job-Ticket (Arbeitgeber schließt den Vertrag ab) gewähren, erhalten bis zum 31. Dezember 2024 sogar einen Abschlag von 5 %, wenn sie das Ticket mit mindestens 25 % bezuschussen. Wie bisher muss sich der Mitarbeiter allerdings den Vorteil aus dem Job-Ticket bzw. den Zuschuss in seiner Einkommensteuererklärung auf seine Entfernungspauschale anrechnen lassen. Die Werbungskostenpauschale (derzeit 1.230 Euro) bleibt davon jedoch unberührt. Versteuert der Arbeitgeber den geldwerten Sachbezug pauschal mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer, erfolgt keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale. Auch bei der Pauschalierung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an, wenn die Pauschsteuer in dem Lohnabrechnungszeitraum erhoben und abgeführt wird, in dem das Job-Ticket bezahlt wird.

HINWEIS: Ein Beleg darüber, dass tatsächlich ein Job-Ticket erworben wurde, ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

GESTIEGENE LEBENSHALTUNGSKOSTEN MIT INFLATIONS-AUSGLEICHSPRÄMIE ABFEDERN

Bei Einmalzahlungen wie Prämien, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld ist die Freude der Mitarbeiter meist nicht ungetrübt, denn nach dem Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt häufig nur die Hälfte übrig. Zudem muss der Arbeitgeber seinen Anteil zu den Sozialbeiträgen noch on top zahlen. Anders bei der sogenannten Inflationsausgleichsprämie. Diese können Praxisinhaber ihren Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen. Die Mitarbeiter vereinnahmen die Inflationsausgleichsprämie also brutto für netto und beim Arbeitgeber fallen keine Lohnnebenkosten an, insbesondere kein Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung. Begünstigt sind alle Bar- und Sachleistungen bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt 3.000 Euro, die ab dem 26. Oktober 2022 und bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden.

TIPP: Die maximal 3.000 Euro müssen nicht in einem Betrag gezahlt werden. Auch mehrere Teilbeträge – verteilt über den Begünstigungszeitraum – sind zulässig.

Voraussetzung für die Steuerbegünstigung ist allerdings auch hier, dass die Inflationsausgleichsprämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. So darf die Prämie beispielsweise nicht an Stelle eines an sich geschuldeten Weihnachtsgeldes, eines 13. Gehalts oder eines Urlaubsgeldes gezahlt werden. Auch wenn ohne ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag über viele Jahre hinweg vorbehaltlos ein Weihnachtsgeld als sogenannte betriebliche Übung gezahlt wurde, kann dieses nicht durch die steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden. Die Inflationsausgleichsprämie kann auch nicht ohne Weiteres zur steuerfreien Überstundenabgeltung genutzt werden. Das ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Vereinbarung oder der Zusage der Sonderzahlung keinen Anspruch auf eine Vergütung von Überstunden hat.

HINWEIS: Soll die Inflationsausgleichsprämie zur Abgeltung von Überstunden genutzt werden, muss eine klare (tarif)vertragliche Regelung zum regulären Freizeitausgleich und zum generellen Ausschluss der Auszahlungsmöglichkeit vorliegen.

„**DIE WIRKUNG DER WERTSCHÄTZUNG DURCH INDIVIDUELLE GESPRÄCHE UND PASSENDE BENEFITS WIRD OFT UNTERSCHÄTZT.**“

BEISPIELE FÜR STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSFREIE SACHBEZÜGE/ZULAGEN

Sachbezug/Zulage	Geförderter Betrag
Betriebliche Gesundheitsförderung	bis 600 € pro Jahr
Job-Ticket	max. in Höhe der tatsächlichen Kosten
Inflationsausgleichsprämie	bis 3.000 € (insgesamt im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024)
Überlassung Dienstfahrrad zur privaten Nutzung (Fahrräder/ Elektrofahrräder ohne Kfz-Zulassung)	geldwerter Vorteil aus der Privatnutzung
Zuschläge für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit	zwischen 25 % (Nachtarbeit) und 150 % (25./26.12., 1.5.) des Grundlohns
Kindergartenbeiträge	nachgewiesene Unterbringungs- und Betreuungskosten nicht schulpflichtiger Kinder
Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	bis zu 600 € pro Jahr
Überlassung Handy, Tablet etc.	Vorteil aus der Überlassung (nicht Übereignung)
Warengutscheine	max. 50 € pro Monat
Betriebliche Altersversorgung	max. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (West), sozialversicherungsfrei bis 4 % der BBG

BEISPIELE FÜR PAUSCHALBESTEUERTE UND SOZIALVERSICHERUNGSFREIE SACHBEZÜGE/ZULAGEN

Sachbezug/Zulage	Geförderter Betrag	Pauschsteuer (zzgl. SolZ und ggf. KiSt)
Erholungsbeihilfe	max. 156 € pro Jahr (zzgl. 104 € für Ehepartner und 52 € je Kind)	25 %
Essensmarken oder Zuschüsse zu arbeitstägl. Mahlzeiten	geldwerter Vorteil	25 %
Zuschuss zur privaten Internetnutzung	geldwerter Vorteil bis zu 50 € pro Monat	25 %
Fahrtkostenzuschuss (Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte)	in Höhe der Entfernungspauschale bei Nutzung eines privaten oder dienstlichen Pkw	15 %
E-Mobilität: unentgeltliche/verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung	max. in Höhe der Kosten der Ladevorrichtung	25 %
Unentgeltliche/verbilligte Übereignung eines Dienstfahrrades (Fahrräder/Elektrofahrräder ohne Kfz-Zulassung)	geldwerter Vorteil der Übereignung	25 %



ZUKUNFTSFÄHIGE PRAXISFÜHRUNG – WELCHE WEICHEN SIND ZU STELLEN?

INTERVIEW MIT FABIAN BLANK

HERR BLANK, WELCHE MASSNAHMEN SEHEN SIE ALS NOTWENDIG AN, UM EINE ZUVERLÄSSIGE AMBULANTE GESUNDHEITSVERSORGUNG UND EFFEKTIVE PRAXISFÜHRUNG UNTER EINEN HUT ZU BEKOMMEN?

Die Herausforderungen der Haus- und Fachärztlichen Primärversorgung sind vorwiegend struktureller Natur. Um im Jetzt und der Zukunft eine tragfähige, „gesunde“ Versorgung bieten und erfahren zu können, müssen wir die Strukturen ändern – übergreifend und auf Ebene der einzelnen Praxis. Jeder andere Sektor hat dies bereits vollzogen; als Nutzer und Kunde erleben wir die Vorteile zeitgemäßer Strukturen jeden Tag – in Mobilität, Tourismus, Finanzgeschäften oder der Unterhaltung. Eine bessere Grundversorgung muss „für alle gesund“ organisiert sein: geteilte Nutzung von Ressourcen, auch in Teilzeit. In Flächen, die interdisziplinäre Versorgung und Austausch ermöglichen, auch unter Selbständigen – standortübergreifend, über nutzerfreundliche Systeme. Entlang der Patientenkarrerien: nicht nur akut/reaktiv ausgerichtet, sondern auch präventive Intervention ermöglichend und chronische Versorgung unterstützend. Technologie nutzend, um bessere Entscheidungen fällen und wertvolle Ressourcen schonen zu können.

WAS IST DAMIT GEMEINT, DASS ETERNO HEALTH DIE VERSORGUNG NEU DENKT?

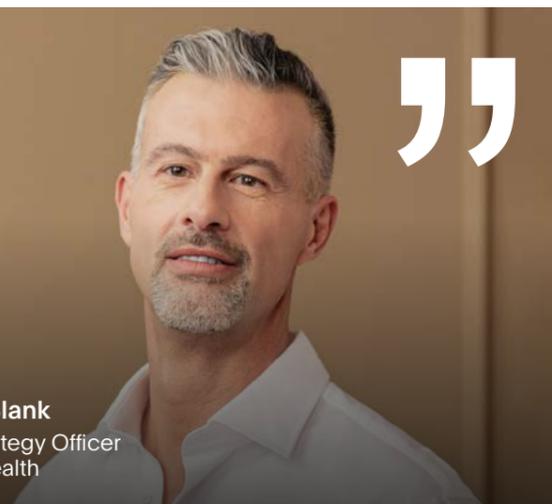
Eterno ist aus der Frage entstanden, wie man die Primärversorgung organisieren würde, wenn man mit einem weißen Blatt Papier beginnen könnte.

Aus anderen Lebensbereichen bekannte Gestaltungselemente haben wir erstmalig in die Primärversorgung überführt: von sharing und co-working, über nutzungsbasierte Abrechnung as a Service, bis hin zu prozessorientierter Software. Konsequenz von den Nutzern her gedacht – so wie Apple oder Amazon es gestalten würden. Nur eben für das deutsche Gesundheitssystem, ausgerichtet für selbständige Ärzte und Therapeuten, ohne Partizipation an medizinischen Umsätzen oder steuernde Eingriffe. Entstanden ist ein „Betriebsmodell“ für die Grundversorgung: Als Dienstleister befähigt Eterno Leistungserbringer der Primärversorgung, ihre Angebote besser zu organisieren. Dafür stellen wir 360° Software Lösungen, zentrale Services sowie vollausgestattete Flächen (Spaces) zur Verfügung, beispielsweise in Hamburg, Frankfurt, Berlin und Stuttgart. Das führt zu massiver zeitlicher Entlastung, signifikanten Einsparungen und ermöglicht es wieder, „einfach nur Arzt, einfach nur Ärztin“ zu sein.

DIE ADMINISTRATIVEN AUFGABEN EINER ARZT-PRAXIS WERDEN STETIG UMFANGREICHER BEI ZEITGLEICHEM FACHKRÄFTEMANGEL. WIE KANN EINE LÖSUNG AUSSEHEN? HABEN SIE TIPPS FÜR NIEDERGELASSENE ÄRZTE?

Eine Praxis ist ein mittelständischer Betrieb, der wie jedes andere Unternehmen betrieben werden muss. Als Niedergelassener würde ich mich insbesondere mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- Positionierung und Differenzierung gegenüber dem Wettbewerb spiegelt sich in einem an Patientenstruktur und -potenzial ausgerichteten Leistungsspektrum wider
- Dass Patienten sich als Kunden verstehen und Erwartungen an digitale Kommunikation, Terminvergabe und Datenaustausch haben, gehört zur Realität
- Mitarbeiter nicht nur gewinnen und fordern, sondern mehr denn je fördern; nur durch Weiterentwicklung wird man diese binden und wertstiftend in die Versorgung einbinden können
- Ärztliche Kollegen, Steuerberater und Anwälte nicht nur zum fachlichen, sondern auch zum unternehmerischen Austausch nutzen
- Abläufe und Strukturen optimieren, Software nutzen und in „Lösungen“ denken, um Zeit, Geld und Frust zu sparen



Fabian Blank
Chief Strategy Officer
Eterno Health

AUSWIRKUNG DES WANDELS IM GESUNDHEITSWESEN

INTERVIEW MIT STEFAN BARSCH

HERR BARSCH, DIE AKTUELLEN ENTWICKLUNGEN IM GESUNDHEITSWESEN BERGEN GROSSE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE AMBULANTE VERSORGUNG. WO SEHEN SIE AUS BERATERSICHT AKTUELL DEN GRÖSSTEN HANDLUNGSBEDARF FÜR NIEDERGELASSENE ÄRZTE?

Der „freie“ Beruf eines Arztes wird durch eine Vielzahl von Vorgaben immer stärker eingeschränkt. Wir beobachten hierdurch eine wachsende Unzufriedenheit bei den Ärzten.

Zurzeit bereiten den Ärzten aber insbesondere vier Themen sehr starke „Kopfschmerzen“:

- das Finden geeigneter Mitarbeiter,
- die Digitalisierung der Praxis mit dem Ziel, dadurch Kapazitäten bei den Mitarbeitern und den Praxisinhabern freisetzen zu können,
- die Nachfolgesituation und
- die wirtschaftlichen Herausforderungen, verursacht durch den allgemeinen inflationsbedingten Anstieg der Ausgaben sowie die zu Recht steigenden Löhne der Mitarbeiter.

Nur eine Zahl in Sachen Nachfolgesituation: Bis 2030 wird erwartet, dass bis zu 50 % der bisher niedergelassenen Ärzte in den Ruhestand gehen. Das ist doch eine sehr alarmierende Zahl.

DIESE HERAUSFORDERUNGEN SCHEINEN DIE TÄTIGKEIT IN EINER EIGENEN PRAXIS UNATTRAKTIV ZU MACHEN. IST EINE EIGENE PRAXIS DERZEITIG EHER RISIKO ODER DOCH NOCH EMPFEHLENSWERT?

Meiner Meinung nach hat insbesondere ein Arzt, sofern er nicht in die Forschung gehen möchte, die Wahl, ob er in einem Krankenhaus arbeiten und sich damit einhergehend in die Organisationsstruktur sowie wirtschaftlichen Vorgaben einfügen will, oder ob er sich in einer eigenen Praxis, einer BAG oder einem MVZ selbständig machen möchte. Die Ärzte, die ich bisher betreut habe, wollten aber genau diese Enge in einem Krankenhaus nicht mehr. Die Selbständigkeit ist zwar mit erhöhter Anstrengung und Arbeit verbunden, aber „duschen ohne nass zu werden“ geht leider nicht. Die Ärzte haben aber gerade durch die Selbständigkeit die einmalige Möglichkeit, ihr



Stefan Barsch
Steuerberater
ETL ADVISION Branchenleitung Ärzte & Zahnärzte

umfassendes Wissen, ihre oft großartigen Ideen und ihre reichen Erfahrungsschatz umsetzen zu können.

Ich persönlich kenne keinen Arzt, der den Gang in die Selbständigkeit grundsätzlich bereut hat. Die Verdienstmöglichkeiten sind immer noch sehr gut.

WIE SOLLTE SICH DIE SPEZIALISIERTE BERATUNG IM GESUNDHEITSWESEN AN DIE VERÄNDERUNGEN DER BRANCHE ANPASSEN?

Den Arzt in einer Einzelpraxis wird es auch weiterhin geben. Zurzeit sehen wir aber, dass die Ärzte sich vermehrt zusammenschließen, sei es in größeren BAG oder MVZ. Das Berufsrecht der Ärzte denkt zukünftig sogar über die Rechtsform einer GmbH & Co. KG nach. Die Betreuung des Arztmandates wird damit immer anspruchsvoller für den Steuerberater. Wenn man als Steuerberater ehrlich ist, ist eine gute Steuerberatung nur noch durch eine Spezialisierung auf eine oder wenige Branchen möglich. Der Steuerberater als Branchenexperte muss gerade auf die oben besprochenen Probleme Antworten und vor allen Dingen konstruktive Lösungen und Hilfen anbieten können. Das ist aber nur möglich, wenn der Steuerberater die Tätigkeit des Arztes auch versteht und kennt.

Wir bei ETL ADVISION haben darauf reagiert und eine von uns sogenannte 360 Grad + Betreuung aufgebaut. Der Arzt wird durch eine branchenspezialisierte Steuerberatung, eine umfassende Rechtsberatung, eine effektive betriebswirtschaftliche Wirtschaftsberatung und Strategieberatung rund-um-betreut. Hierfür haben wir – neben unserer internen Kompetenz – ein umfangreiches Netzwerk bestehend aus verschiedenen Kooperationspartnern aufgebaut, die die Bedürfnisse der Ärzte verstehen und praktikable Lösungen entwickeln.

Wir versuchen damit, dem Arzt den Rücken freizuhalten, damit er sich auf das konzentrieren kann, was er am besten kann – die Behandlung seiner Patienten.



RESÜMEE VON JANINE PEINE

Das Gesundheitswesen in Deutschland als Kernstück unserer Gesellschaft befindet sich im Wandel. Und dieser Wandel ist allein daher schon besonders anspruchsvoll, weil das Wohlbefinden der gesamten Bevölkerung im Fokus steht.

Die eigene Gesundheit zu erhalten, Krankheiten zu heilen oder zumindest zu lindern und in Würde zu altern, ist unser aller Grundbedürfnis. Die Verantwortung hierfür lastet hauptsächlich auf den Schultern der Ärzte, Therapeuten und Pflegekräfte. Es ist eine Branche, die viele Beschäftigte genau aus dem Grund ausgewählt haben, um dem Menschen helfen zu können. Da erscheinen Diskussionen um finanzielle Mittel und gesetzliche Rahmenbedingungen angesichts der immer lauter werdenden Forderungen, den Menschen wieder mehr in den Mittelpunkt zu stellen, nicht selten absurd.

Es ist daher nur natürlich, dass die Diskussionen über die Zukunft unseres Gesundheitswesens schnell emotional werden und eine kommerzielle Ausrichtung im Missverhältnis zu unseren Wertvorstellungen steht. Schließlich dient das Gesundheitswesen dem Wohlergehen der Bevölkerung und damit jedem Einzelnen von uns.

Doch allen wichtigen Werten zum Trotz muss das Gesundheitswesen ein in sich funktionierendes System sein, in dem jeder Gesundheitsberuf seinen bestmöglichen Beitrag leisten und zugleich seine berufliche Existenz daran ausrichten kann. Der Sinn dieser Berufe steht außer Frage. Nur müssen die Rahmenbedingungen auch so geschaffen werden, dass diesem Sinn nicht die Grundlage durch überbordende Regularien entzogen wird.

Ein funktionierendes Gesundheitssystem braucht vor allem einen einheitlichen, sektorenübergreifenden Versorgungsgedanken, in dem der Patient im Mittelpunkt steht. Krankheiten durch Vorsorgemaßnahmen gar nicht erst entstehen zu lassen, anstatt sie später umfangreich und kostenintensiv behandeln zu müssen, ist dabei das erstrebenswerte Ziel. So wird nicht nur die Kostenspirale verlangsamt, sondern auch Schmerz und Leid der Patienten und Angehörigen gemindert.

Die sich aktuell verändernden Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen betreffen die Berufsausübung



Janine Peine
Steuerberaterin
Leitung ETL ADVISION

vieler Mediziner in verschiedensten Kooperationsformen. Die Berufsausübung sollte daher regulatorisch darauf ausgerichtet werden, dass für Praxisinhaber ein verlässlicher Handlungsspielraum entsteht, der zu einer sicheren Versorgung der Patienten und einer sinnführenden, erfolgreichen Tätigkeit beiträgt und dabei das unternehmerische Risiko so gering wie möglich hält. Die Ausübung der Heilkunde in einer eigenen Praxis muss vereinfacht werden. Innovative Modelle, vielfältige Unterstützungsangebote und eine zunehmende Vernetzung der unterschiedlichen Akteure zeigen den Trend, der jetzt dringend benötigt wird. Es gilt, als Leistungserbringer in der ambulanten Versorgung diese Angebote zu erkennen, sie anzunehmen und sinnvoll zu kombinieren.

Die Situationen der verschiedenen Leistungserbringer sind dabei regional so individuell, dass es keine Standardlösung gibt. Bei allen unternehmerischen Entscheidungen fließen verschiedene Blickwinkel, branchentypische Regularien und unterschiedliche Rechtsgebiete ein. Für die Erlangung einer erfolgreichen sektorenübergreifenden Versorgung durch die Leistungserbringer vor Ort ist auch eine zuverlässige sektorenübergreifende Begleitung und Beratung der Leistungserbringer für ihre Praxisführung notwendig. Tiefe Branchenkenntnisse sind dafür unabdingbar.

ETL ADVISION hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Leistungserbringern im Gesundheitswesen möglichst viele Aufgaben außerhalb der Patientenversorgung abzunehmen.

Sie alle arbeiten in einer Branche, in der die Berufstätigkeit aus mehreren Gesundheitssektoren direkt auf den Menschen wirkt, mal mehr und mal weniger intensiv. Wir richten gemeinsam mit unserem Netzwerk im Rücken unseren Fokus auf den Gesundheitsunternehmer, behalten seine ganz individuellen Ziele im Blick und schenken ihm dadurch wertvolle Zeit, die er dem eigentlichen Sinn der Gesundheitsberufe widmen kann – Menschen zu helfen und zu versorgen. Das ist unser Beitrag für ein zukunftsfähiges, patientenorientiertes Gesundheitswesen.

ETL | ADVISION
Steuerberatung im Gesundheitswesen

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen

ETL | ADVISION Kongress HEALTHCARE TAX & LAW

2024

SAVE THE DATE

15. November 2024 | Berlin



PERSÖNLICHE BERATUNG IN EINEM STARKEN NETZWERK

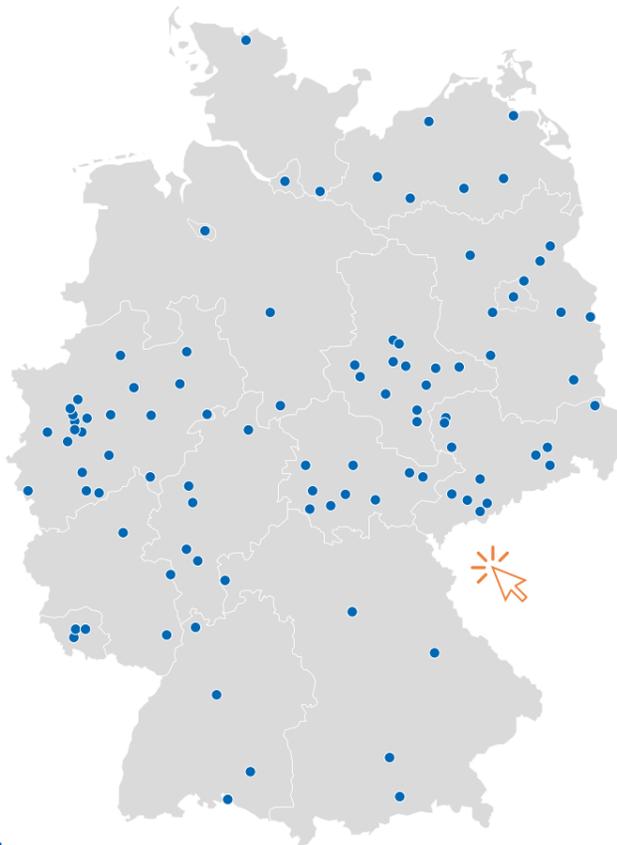
ETL ADVISION ist die marktführende Steuerberatung im Gesundheitswesen und ein starker Partner bei strategischen Entscheidungen. Der Verbund von über 120 Steuerberatungskanzleien ist spezialisiert auf die Betreuung von Leistungserbringern im Gesundheitswesen. Durch das bundesweite Netzwerk von Fachberatern und handverlesenen Branchenexperten werden neben dem Steuerrecht die Wechselwirkungen weiterer Rechtsgebiete, wie dem Medizinrecht, dem Berufsrecht und dem Gesellschaftsrecht in einer 360-Grad-Beratung zusammengeführt und mit betriebswirtschaftlichen Aspekten kombiniert. So erhalten Mandanten eine direkte Betreuung mit umfassender Begleitung bei allen unternehmerischen Belangen und individuelle und effiziente Lösungen.

EIN UNTERNEHMEN DER ETL-GRUPPE

Die ETL-Gruppe ist weltweit in über 50 Ländern mit mehr als 1.300 Standorten präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Insgesamt betreuen über 13.000 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.500 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – überall in Deutschland mehr als 250.000 Mandanten.

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website

HIER WERDEN SIE AUCH VOR ORT BERATEN:



Laden Sie unsere Kontaktdaten auf Ihr Smartphone oder Tablet



IMMER AN IHRER SEITE

RECHTSBERATUNG FÜR ÄRZTE VON A BIS Z

Mehr als 300 ETL-Rechtsanwälte bieten Beratung auf über 30 Rechtsgebieten. Zu unseren Mandanten zählen Ärzte, Zahnärzte und andere Unternehmer der Gesundheitsbranche. Mit unserer Arbeit schaffen wir Freiräume für unternehmerisches Handeln – ganz ohne juristischen Ballast. Als besonderen Service bieten wir unter anderem:

- eine Beratungspolice (anwaltliche Beratung – telefonisch oder als Videosprechstunde)
- die Statusprüfstelle (Überprüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status)
- Beratung im Medizinrecht (Zulassungsrecht, ärztliches Arbeits- und Gesellschaftsrecht, Vertragsgestaltung, Berufs-, Straf- und Haftungsrecht)
- Hilfe bei patent- und markenrechtlichen Fragen für den medizinischen Bereich



www.etl-rechtsanwaelte.de



BLEIBEN SIE AUCH NACH DEM KONGRESS AKTUELL INFORMIERT

MIT UNSEREM PODCAST ZU STEUERN UND RECHT IM GESUNDHEITSWESEN

MIT JANINE PEINE UND KATRIN-C. BEYER, LL.M.

Unterwegs oder zu Hause, in der Mittagspause oder vor dem Schlafengehen – das Podcast-Branchenupdate von ETL ADVISION informiert Ärzte, Zahnärzte und weitere Berufsgruppen aus dem Gesundheitswesen an jedem Ort und zu jeder Zeit rund um Steuern und Recht. Kurzweilig und kompakt fassen ETL ADVISION Steuerberaterin und Branchenexpertin für das Gesundheitswesen Janine Peine sowie ETL Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht Katrin-C. Beyer, LL.M die wichtigsten aktuellen Themen für die Branche in rund 10 Minuten zusammen und geben wertvolle Handlungsempfehlungen.

Je nach Themengebiet empfangen die Gastgeberinnen dabei auch verschiedene Experten zum Interview. Hören Sie gern einmal rein und lassen sich überzeugen – immer montags ab 6 Uhr.



HIER FINDEN SIE UNSERE AKTUELLEN FOLGEN

Klicken und Hören



ETL ADVISION

Mauerstraße 86–88 | 10117 Berlin
Telefon (030) 22 64 12 48
Fax (030) 22 64 12 35
etl-advision@etl.de
www.etl-advision.de