









PBV-Vorstandsmitglieder

Dr. med. Norbert A. Franz, Vorsitzender Prof. Dr. med. Markus Hambek, 2. Vorsitzender Dr. med. Christoph Gepp, 2. Vors./Schatzmeister Dr. med. Thomas P. Ems, Geschäftsführer

Editorial

Liebe Mitglieder,

kaum hat das Jahr begonnen, spurtet es auch schon zu seinem vorläufigen politischen Höhepunkt, der Bundestagswahl am 23. Februar 2025. Aufgrund rapide gestiegener Kosten für die Krankenversicherungen und auch wegen der Kürze des Wahlkampfes, bekam zuletzt die Gesundheitspolitik eine größere Aufmerksamkeit als in manchen vorangegangenen Wahlkämpfen (das Thema COVID sei hier einmal ausgenommen).

Wenn man sich die Stellungnahmen der politischen Parteien ansieht, so sind diese vor allem durch Einzelforderungen und allgemeine, teils nichtssagende oder ideologisch gefärbte Aussagen charakterisiert. Man vermisst bei allen Parteien ein klares und strukturiertes Konzept. Einige Parteien lassen sogar den Anspruch auf ein Konzept vermissen, indem sie im Wahlkampf darüber sinnieren, wie man mehr Geld in das System pumpen könnte. Mehr Geld wird in Zukunft wahrscheinlich benötigt, ohne ein gutes Konzept wird das aber nie reichen. Als PBV werden wir weiterhin zusammen mit Partnerverbänden daran arbeiten, das Entstehen von "Unwuchten" im System zu vermeiden.

In dieser PÄP-Ausgabe finden Sie zwei hilfreiche und spannende Beiträge zum Thema Steuer und Wirtschaftlichkeit. Wir wünschen Ihnen Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

Ihr Vorstand

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der PÄP auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.





Christian Finke

Christian Finke ist geschäftsführender Gesellschafter der Informationsstelle Gesundheit GmbH, einer Agentur für Praxismarketing in Düsseldorf.

Praxismanagement

Generation Y und Z verstehen: Der Schlüssel zu moderner Mitarbeiterführung

Die Arbeitswelt wandelt sich, geprägt von den unterschiedlichen Ansprüchen und Werten der Generationen Y (geboren 1980 bis 1994) und Z (geboren 1995 bis 2009). Diese Mitarbeitenden erwarten mehr als nur einen Job – sie suchen nach persönlicher Entfaltung, einer ausgewogenen Work-Life-Balance und einem sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft. Für Praxen bedeutet das, ihre Führungsstile anzupassen und moderne Strukturen zu schaffen.

Mitarbeitende der Generationen Y und Z – zwischen Vorurteilen und Realität

Viele ältere Generationen sind sich einig: Früher war Arbeit von Eigenschaften wie Fleiß, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Loyalität geprägt. Die Werte galten als selbstverständlich. Doch mit den Generationen Y und Z scheinen neue Prioritäten Einzug in die Arbeitswelt gehalten zu haben. Beide Generationen bringen andere Vorstellungen von Arbeit und Karriere mit. Bei Außenstehenden entsteht der Eindruck, dass regelmäßige Jobwechsel inzwischen zur Norm gehören. Laut Karriereratgebern diene dies dazu, die eigene Entwicklung voranzutreiben. Persönliche Entfaltung, Selbstverwirklichung und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben stehen für viele im Vordergrund – ergänzt durch den Wunsch nach einem attraktiven Arbeitsumfeld mit modernen Benefits. Doch stimmt dieses Bild wirklich? Und wie können Führungskräfte in Praxen und Zahnarztpraxen diese Generationen erfolgreich fördern und langfristig an sich binden?

• • •

Was die Generationen Y und Z ausmacht

Diese Entwicklung der Ansprüche ist nicht verwunderlich: Beide Generationen sind in einer Zeit des Wohlstandes und des technologischen Fortschrittes aufgewachsen, in der Sicherheit und Stabilität für viele selbstverständlich waren. Diese Lebensrealität spiegelt sich in ihren Erwartungen an den Arbeitsplatz wider.

Die veränderten Prioritäten der Generationen Y und Z haben dazu geführt, dass die Bedeutung eines attraktiven Arbeitsplatzes erhöht wird. Hierdurch wird es für den Arbeitgeber essenziell, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende wertgeschätzt fühlen, den Sinn ihrer Arbeit erkennen und eine angemessene Vergütung erhalten. Unter diesen Voraussetzungen sinkt die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, deutlich.

Die jüngeren Generationen wollen nicht nur ihre Aufgaben abarbeiten, sondern verstehen, wie ihre Tätigkeiten zum übergeordneten Erfolg des Unternehmens beitragen. Für Arbeitgeber bedeutet das, sich auf neue Prioritäten und Ansprüche einzustellen. Gleichzeitig hat der Generationenwechsel dazu geführt, dass das gegenseitige Verständnis zwischen Jung und Alt in manchen Bereichen nachgelassen hat.

Um Talente der Generationen Y und Z zu gewinnen und zu halten, sollten Praxen – neben materiellen Anreizen – ein Umfeld schaffen, in dem die eigene Persönlichkeit, Flexibilität und Sinnhaftigkeit gefördert werden. Die Herausforderung besteht darüber hinaus darin, Brücken zwischen den unterschiedlichen Perspektiven zu bauen und die neuen Erwartungen in eine moderne Arbeitswelt zu integrieren. Wenn es Arbeitgebern gelingt, ein solches Zufriedenheitsgefühl zu fördern, müssen sie weniger befürchten, dass in Weiterbildungen investierte Mittel lediglich als Sprungbrett zu einem anderen Job genutzt werden. Denn häufig sind persönliche Entwicklungsmöglichkeiten wichtiger als finanzielle Anreize – auch wenn es auf den ersten Blick anders erscheinen mag.

Der Wandel der Führungsstile

Traditionelle hierarchische Führungsmodelle, bei denen Entscheidungen von oben getroffen und nach unten weitergegeben werden, stoßen bei jungen Mitarbeitenden häufig auf Ablehnung. Stattdessen fordern sie mehr Mitsprache und Transparenz. Sie möchten verstehen, warum Entscheidungen getroffen werden, und ihre Ideen aktiv einbringen. Dies erfordert von Führungskräften ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit und Offenheit.

Eine offene Feedback-Kultur ist dabei entscheidend. Regelmäßiges, konstruktives Feedback zeigt den Mitarbeitenden, dass ihre Arbeit geschätzt wird, und gibt ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Dabei geht es nicht nur um Kritik, sondern auch um Anerkennung. Wertschätzung fördert die Motivation und schafft ein positives Arbeitsklima.

Diese neuen Erwartungen können zu Konflikten führen, wenn alte Strukturen beibehalten werden. Die Lösung? Bestehende Führungsstrukturen hinterfragen und sich auf einen partizipativen Führungsstil einlassen. Dieser Wandel mag anfangs ungewohnt sein, doch die Investition in eine moderne, mitarbeiterorientierte Führung zahlt sich aus – sowohl für die Zufriedenheit des Teams als auch für den Erfolg der Praxis.

Den Führungsstil modernisieren und anpassen

Die Generationen Y und Z legen keinen Wert auf strikte Hierarchien. Stattdessen bevorzugen sie ein Arbeitsumfeld, das durch ein Miteinander auf Augenhöhe geprägt ist.

. . .

Ein partizipativer Führungsstil, der Mitarbeitende aktiv in Entscheidungsprozesse einbindet, entspricht genau diesen Erwartungen. Diese Einbindung vermittelt den Mitarbeitenden, dass ihre Meinungen und Ideen wertgeschätzt werden. Sie fühlen sich nicht nur als ausführendes Organ, sondern als Individuum mit eigener Perspektive und eigenem Beitrag wahrgenommen.

Vertrauen ist hierbei ein zentraler Faktor: Arbeitgeber müssen bereit sein, ein gewisses Maß an Kontrolle abzugeben, um Freiräume zu schaffen. Diese Freiräume fördern Eigenverantwortung und Kreativität ein Gewinn für beide Seiten.

Flexibilität und stabile Rahmenbedingungen, die den Mitarbeitenden Raum für Entfaltung bieten, schaffen die Basis für einen modernen Führungsstil. Dies stärkt nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Loyalität der Mitarbeitenden – ein entscheidender Faktor für den nachhaltigen Erfolg Ihrer Praxis.

5 Tipps zur erfolgreichen Führung der Generationen Y und Z

- 1. Verantwortung schrittweise übertragen: Beginnen Sie damit, Ihren Mitarbeitenden kleine Aufgabenbereiche eigenständig zu überlassen, um sie an die Übernahme von Verantwortung heranzuführen.
- 2. Klare Rahmenbedingungen setzen: Auch bei mehr Eigenständigkeit sollten Sie als Führungskraft den Überblick behalten und klare Leitplanken vorgeben.
- 3. Ergebnisorientierung priorisieren: Fokussieren Sie sich auf die Zielerreichung anstatt auf jeden einzelnen Arbeitsschritt – mit Ausnahme sensibler Bereiche wie Qualitätsmanagement und Hygiene.
- 4. Transparenz bei Vorgaben: Wenn eine Aufgabe genau nach Ihren Vorstellungen erledigt werden soll, erklären Sie den Hintergrund. Fehlt eine nachvollziehbare Begründung, könnte der Prozess überdacht werden.
- 5. Attraktive Vergütung bieten: Große Gehaltssprünge sind oft nicht ausschlaggebend, aber eine faire Bezahlung ist essenziell. Investieren Sie in bestehende Mitarbeitende – das ist kosteneffizienter als die Suche und Einarbeitung neuer Talente.

Fazit

Zufriedene Mitarbeitende sind der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung. Eine klar formulierte und gelebte Praxisphilosophie kann dabei helfen, dass Sie sich positiv auf dem Arbeitsmarkt positionieren und sowohl neue Talente als auch bestehende Teammitglieder langfristig an Ihre Praxis binden.

Sie haben praxisintern Strukturen geschaffen, die für die Generationen Y und Z interessant sind? Als erfahrene Agentur für Praxismarketing unterstützen wir Sie dabei, dies auch nach außen zu transportieren und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Sprechen Sie uns jederzeit an!





Janine Peine

Janine Peine ist Steuerberaterin und Fachberaterin Gesundheitswesen (IBG/HS Bremerhaven) im bundesweiten Steuerberaterverbund ETL ADVISION.

Recht und Steuern

Gut zu wissen – das bringt das Jahr 2025!

Zum 1. Januar 2025 wirken zahlreiche steuerliche und weitere Änderungen, aber auch Erleichterungen. Lesen Sie hier, welche Änderungen zum Jahreswechsel wirksam geworden sind.

Mindestlohnerhöhung

Zum 1. Januar 2025 wird der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland auf 12,82 Euro brutto pro Arbeitsstunde angehoben. Diese Änderung hat weitreichende Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere im Bereich der Minijobs und im Gesundheitswesen. Nachfolgend werden die wichtigsten Aspekte und Änderungen erläutert.

Wer ist betroffen?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, unabhängig von deren Qualifikation oder Tätigkeitsbereich. Es gibt jedoch einige Ausnahmen, für die der Mindestlohn nicht greift. Diese sind:

- Kinder und Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Bestimmte Praktikanten
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung

• • •

Arbeitgeber, die tarifgebundene Löhne zahlen, müssen sich weiterhin an die Vorgaben ihrer jeweiligen Tarifverträge halten. Der Mindestlohn dient in diesem Fall lediglich als Untergrenze, ist aber für tarifgebundene Arbeitnehmer oft nicht relevant.

Mindestlohn und Geringfügigkeitsgrenze

Die Erhöhung des Mindestlohnes hat unmittelbare Auswirkungen auf die Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs. Da die Grenze direkt an den Mindestlohn gekoppelt ist, steigt sie ab Januar 2025 auf 556 Euro im Monat, dies bedeutet:

- Ein Minijobber, der den Mindestlohn von 12,82 Euro erhält, kann maximal 43 Stunden pro Monat arbeiten, um die Grenze nicht zu überschreiten.
- Wird die Grenze von 556 Euro überschritten, wandelt sich der Minijob automatisch in einen sozialversicherungspflichtigen Job im Übergangsbereich (sog. Midijob).

Midijob und Gleitzonenregelung

Im Midijobbereich entstehen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Diese sind für Arbeitnehmer jedoch gestaffelt und steigen erst ab einem monatlichen Einkommen von 2.000 Euro auf die vollen 100 % an. Für Arbeitgeber bleiben die Beiträge konstant.

Haftungsrisiken des Arbeitgebers

Arbeitgeber haften für die korrekte Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, die auf Grundlage des Mindestlohnes entstehen. Wird der Mindestlohn nicht gezahlt, kann dies rechtliche und finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Insbesondere bei einer Sozialversicherungsprüfung drohen Nachzahlungen auf den sog. Phantomlohn, also die Beträge, die bei Einhalten des Mindestlohnes oder der Tarifvertragsvorgaben hätten gezahlt werden müssen.

Außerdem haben Arbeitnehmer das Recht, den gesetzlichen Lohnanspruch einzuklagen, wenn dieser nicht gewährt wird. Dies unterstreicht die Bedeutung einer ordnungsgemäßen Abrechnung durch den Arbeitgeber.

Gehaltserhöhung für medizinische Fachangestellte (MFA)

Parallel zur Mindestlohnerhöhung tritt zum 1. Januar 2025 ein neuer Gehaltstarifvertrag für medizinische Fachangestellte (MFA) in Kraft. Dieser sieht eine Gehaltserhöhung von 3,85 % für tarifgebundene Arbeitnehmer vor. Der aktuelle Gehaltstarifvertrag für MFA ist auf der Website der Bundesärztekammer abrufbar und bietet einen umfassenden Überblick über die genauen Anpassungen.

Was Arbeitgeber jetzt beachten sollten

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12,82 Euro bringt neue Herausforderungen für Arbeitgeber mit sich.

- 1. Vergütungsanpassungen prüfen: Überprüfen Sie die Gehaltsstrukturen Ihrer Mitarbeiter, insbesondere die Mindestlohnvorgaben bei geringfügig Beschäftigten, und passen Sie diese gegebenenfalls an.
- 2. Arbeitszeit anpassen: Stellen Sie sicher, dass durch die vereinbarte Arbeitszeit bei Minijobbern die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird, und passen Sie gegebenenfalls die Arbeitszeiten an.
- 3. Sozialversicherungsbeiträge korrekt abführen: Achten Sie darauf, dass alle Abgaben rechtzeitig und in der richtigen Höhe berechnet und an die Sozialversicherungsträger gemeldet werden.
- 4. Tarifverträge berücksichtigen: Für tarifgebundene Arbeitnehmer, wie medizinische Fachangestellte, sind die neuen Gehaltstarife einzuhalten und Gehaltsanpassungen vorzunehmen.

. . .

Entlastungen für Familien

Das Jahr 2025 bringt für Eltern steuerliche Änderungen, die die finanzielle Entlastung bei der Betreuung von Kindern weiter verbessern. Neben einer leichten Erhöhung des Kindergeldes werden auch die Möglichkeiten zur steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten erweitert. Ein Überblick über die wichtigsten Änderungen:

Kindergeld/Kinderfreibetrag: kleine Erhöhungen ab 2025

Ab dem 1. Januar 2025 steigt das Kindergeld von bisher 250 Euro auf 255 Euro pro Kind und Monat. Auch wenn die Erhöhung moderat ausfällt, profitieren Eltern von zusätzlichen finanziellen Mitteln. Der Kinderfreibetrag, der alternativ zum Kindergeld in der Einkommensteuer berücksichtigt wird – je nachdem, welche Variante günstiger ist –, wird ab 2025 ebenfalls angehoben. Für verheiratete Eltern beträgt der Freibetrag nun 6.672 Euro pro Kind und Jahr. Dies bietet insbesondere Eltern mit höheren Einkommen eine größere steuerliche Entlastung.

Verbesserte Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Die größten Änderungen betreffen die steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten. Ab 2025 gelten folgende Regelungen: Anhebung des abzugsfähigen Anteils, bisher konnten Eltern zwei Drittel der Betreuungskosten – maximal 4.000 Euro je Kind und Jahr – in der Einkommensteuererklärung absetzen. Ab 2025 sind es 80 % der Betreuungskosten, bis zu einem Höchstbetrag von 4.800 Euro je Kind und Jahr.

Was sind Kinderbetreuungskosten?

Dazu zählen Kosten für

- Kindergärten und Kindertagesstätten,
- Krippen,
- Tagesmütter,
- · Vorschulklassen.

Wichtig zu beachten: Die Kosten für Unterricht, wie etwa Musikschule oder Nachhilfe, können nicht geltend gemacht werden.

Vorsicht - Altersgrenze!

Berücksichtigt werden Betreuungskosten nur für Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Praxistipp für Ärztefamilien

Gerade für berufstätige Ärzte mit kleinen Kindern, die oft auf externe Betreuung angewiesen sind, bieten diese Änderungen eine spürbare Entlastung. Die höhere Absetzbarkeit ermöglicht es, die tatsächlich entstandenen Kosten besser steuerlich zu berücksichtigen. Um die Vorteile optimal zu nutzen, sollten Eltern darauf achten, dass die Betreuungskosten per Rechnung oder Überweisung nachgewiesen werden können, da Barzahlungen steuerlich nicht anerkannt werden. Eine frühzeitige Abstimmung mit dem Steuerberater kann dabei helfen, alle Möglichkeiten der neuen Regelungen auszuschöpfen.

Fazit

Diese Veränderungen bieten Chancen, setzen jedoch auch eine vorausschauende Planung und Umsetzung voraus. Mit einer guten Vorbereitung und der Unterstützung durch Steuerexperten können die neuen Regelungen nicht nur erfolgreich umgesetzt, sondern auch optimal genutzt werden – sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld. Haben Sie hierzu Fragen? Sprechen Sie mich jederzeit an!

Suche und finde! Börse für Mitglieder







Beachvilla an einem traumhaften Strand an der Costa-Rica-Pacific-Küste (Palo Seco Beach) zu verkaufen!

Sonne, Strand und viel Mee(h)r – Baujahr 2021, 180 qm reine Wohnfläche, 3 Schlafzimmer, 3 Bäder en suite sowie ein offener großer Wohn-Koch-Ess-Bereich. Meerblick aus allen Zimmern.

Auf dem 2000 qm Eigentumsgrundstück, bestehend Kontakt: aus einem Pool und tropischem Baumbestand mit Mango-, Bananen-, Limetten-, Mandel- und Kokosbäumen, genießt man die Ruhe, die Geräusche des

nahen Dschungels und der Wellen des Ozeans. Natur pur, trotzdem sind Restaurants fußläufig erreichbar. Komplett hochwertig möbliert. Preis: 535.000 € VHB

Dr. med. Thomas P. Ems Telefon: +49 173 9300893

E-Mail: dr.thomas.ems@t-online.de







Grundstücke in Nova Scotia (Kanada) zu verkaufen!

Direkte Wasserlage und/oder Wasserblick. Erschlossen, bebaubar, Bootsstege sind möglich. 470.000 gm. Von 40.000 € bis 110.000 €. Für weitere Informationen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Die in Süd-West-Ausrichtung gelegenen Grundstücke mit eigenem Ufer oder schönem Wasserblick liegen an einem Meeresarm des Atlantiks in der wärmsten Provinz Kanadas. Von 7300 qm bis

Kontakt:

Dr. med. Thomas P. Ems Telefon: +49 173 9300893

E-Mail: <u>dr.thomas.ems@t-online.de</u>

Die "Börse für Mitglieder" ist ein kostenfreier Service für PBV-Mitglieder. Praxisnachfolger, Gebrauchtgeräte oder Stellenangebote? Senden Sie uns dazu bitte Ihren Anzeigentext über das Formular auf unserer Website: Börse für Mitglieder Hinweis: Ihre Anzeige wird nach sechs Wochen automatisch gelöscht, falls Sie diese nicht eine Woche vor Ablauf mit einer formlosen E-Mail an sekretariat@pbv-aerzte.de kostenfrei verlängern.



Sonja Schroeter Ihre Ansprechpartnerin bei allen Fragen rund um den PBV

Kontakt zum PBV

Sonja Schroeter

Telefon: +49 6151 5012200 Mobil: +49 152 02146178

Fax: +49 6151 22813

E-Mail: sekretariat@pbv-aerzte.de

Bitte teilen Sie uns Adress- oder Kontoänderungen umgehend mit oder aktualisieren Sie diese selbst im

PBV-Mitgliederportal. Herzlichen Dank!

Sprechzeiten

Montag von 15:00 – 18:00 Uhr Mittwoch von 15:00 – 18:00 Uhr Freitag von 09:00 – 13:00 Uhr

Impressum

PÄP | Privatärztliche Praxis Verantwortlich für den Inhalt: Privatärztlicher Bundesverband e. V. Kaiserhofstraße 15 60313 Frankfurt am Main

Telefon: +49 6151 5012200

E-Mail: sekretariat@pbv-aerzte.de

www.pbv-aerzte.de