

Informationen zur Abrechnung Juni 2010

- ambulante und stationäre Einrichtungen -



Liebe Kundin,
lieber Kunde,

in unserer heutigen Ausgabe der Kundeninformation haben wir das „heiß“ diskutierte Thema des Mindestlohns zum Anlass genommen, dazu einmal ein paar Meinungen Ihrer Berufsverbände und Branchenkollegen einzuholen. Im März hatte sich die von der Bundesregierung beauftragte Kommission auf einen Mindestlohn geeinigt. Ab Juli 2010 gelten mindestens 8,50 € im Westen und 7,50 € im Osten für Pflegekräfte. In 2012 und Mitte 2013 sind Anhebungen von jeweils 0,25 € vorgesehen. Bitte lesen Sie dazu die interessanten Statements. Darüber hinaus finden Sie in dieser Information wieder einige aktuelle News über opta data sowie häufig gestellte Fragen unserer Kunden.

Thomas Meißner, Vorstand des AVG e. V., Berlin

„Die Einführung von Mindestlöhnen ist umstritten. Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen, d. h. zu prüfen, in welchem Lohnsegment die einzelnen Löhne in der Einrichtung existieren und diese entsprechend anzupassen. Problematisch wird dies für Einrichtungen, die deutlich unter dem Mindestlohn bis heute bezahlt haben und bei denen eine sofortige Anhebung zu erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten und Irritationen führen kann. Auch ist zu befürchten, dass das Lohnniveau zwischen Examinierten und Nichtexaminierten in manchen Einrichtungen angeglichen wird und so die Unterschiede in der Höhe der gezahlten Löhne geringer werden.“

Die Chance, die im Einzelfall möglicherweise entstehenden Mehrkosten auf die gezahlten Vergütungen der Kostenträger umzulegen, scheint mehr als gering. Kassen haben in den letzten Jahren den Bereich der häuslichen Krankenpflege genauso wie den Bereich der Pflegeversicherung systematisch ausgespart und unter dem großen Konkurrenzdruck der Einrichtungen die Preise gesenkt, Nullrunden eingeführt bzw. nur im Einzelfall moderate Anhebungen vorgenommen. Außerdem werden sich Kostenträger bei laufenden Verträgen nicht auf eine neue Verhandlungsrunde einlassen.

Was das Image der Pflege anbelangt, so ist zu konstatieren, dass auf der einen Seite die Pflege in Deutschland einen hohen ethischen und moralischen Stellenwert hat und auf der anderen Seite über Skandale in den Medien dargestellt wird. Wer Mindestlöhne einführen will, muss bereit sein, diese entsprechend zu bezahlen. Gegen Dumpinglöhne in der Pflege vorzugehen, ist richtig und konsequent. Die Zukunft wird zeigen, ob es hier einen Schulterchluss zwischen

Politik, Kostenträgern und Einrichtungen gibt oder ob wieder die Einrichtungen alleine für die gesetzliche Umsetzung des Mindestlohnes herhalten müssen.“

Christoph Treiß, Geschäftsführer des LfK NRW e. V., Köln

„Wir betrachten sorgenvoll die jetzt endgültig beschlossene Einführung eines Mindestlohns in der Pflege. Aus Sicht des LfK garantiert der Mindestlohn keinen gerechten Lohn in der Pflege. Dies aus folgenden Gründen: Die jetzige Regelung schließt nicht aus, dass die geplante Lohnuntergrenze von den Kostenträgern (z. B. Kranken- und Pflegekassen) bei Vergütungsverhandlungen als Grundlage für die Feststellung genutzt werden kann, welche Vergütung ortsüblich ist – auch für Pflegefachkräfte. Sind dann die Kassen nicht bereit, die realen, deutlich höheren Löhne von Fachkräften im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen zu finanzieren, würde das zu einer Abwärtsspirale für Vergütungen von ambulanten Pflegediensten führen. Das darf und kann nicht sein. Auch sind wir der Meinung, dass der Pflege-Mindestlohn kein geeignetes Mittel im Kampf gegen die Schwarzarbeit in der Pflege ist. Mit steigendem Bruttopreis für jede Arbeitsstunde nimmt der Sog in die Schwarzarbeit grundsätzlich zu. Positiv ist hingegen, dass der Mindestlohn auch für Unternehmen aus dem europäischen Ausland gelten soll und somit helfen kann, Dumpinglöhne in der Pflege zu verhindern.“

Die einzige Möglichkeit, die wir im Kontext der Löhne von Pflegekräften sehen, ist ein Appell an die Politik, handwerklich saubere Gesetze zu erarbeiten. So kann die Politik dafür sorgen, dass bei Vergütungsverhandlungen zwischen Pflege-Anbietern



Informationen zur Abrechnung Juni 2010

Bitte an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten.



und Kostenträgern fair und auf gleicher Augenhöhe verhandelt werden kann. Diese Möglichkeit fehlt bisher.“

Steffen Zoogbaum, Geschäftsführer Pflorgeteam H&Z, Ingelheim

„Ein gesetzlich verordneter Mindestlohn in der Pflege ist nach meiner Einschätzung völlig überflüssig. Ich weiß nicht, aufgrund welcher Daten oder Fakten die Politik eine Notwendigkeit zu solch einer gesetzlichen Regelung gesehen hat. Mir ist aus unserem sowie aus befreundeten Pflegediensten kein Fall bekannt, wonach mit Einführung des Mindestlohnes sich für einen Mitarbeiter die Vergütung ändern wird. Wegen des allen Experten bekannten Pflegekräftemangels auf dem Pflegemarkt wird doch bisher sowieso keine einzige Pflegefachkraft unterhalb der Grenze des Mindestlohnes arbeiten. Die Politik hätte hier lieber das Problem des Fachkräftemangels angehen sollen, da allseits bekannt ist, dass sich die Situation in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung noch verschärfen wird. Meiner Meinung nach wird durch die Einführung des Mindestlohnes in der Pflege kein einziger Arbeitsplatz mehr geschaffen.“

Ich hätte mir gewünscht, dass die Leistungserbringer in der Pflege durch den Abbau von unnötiger Bürokratie und Verwaltungsaufwand entlastet werden. In den letzten Jahren wurden hier im Namen der Qualität Strukturen geschaffen, bei denen doch die Qualität am Patienten bzw. Kunden immer mehr in den Hintergrund rückt, solange aber die Dokumentation lückenlos geführt ist, beste Noten verteilt werden.

Weiterhin wäre es von Seiten der Politik, der Kranken- und Pflegekassen, den Verbänden und allen, die immer wieder in der Pflege mitreden, endlich dringend notwendig, das Bild der vielen Pflegekräfte in der Öffentlichkeit deutlich positiv darzustellen. Wenn jedoch immer wieder in den Medien dargestellt wird, wie schlecht die Pflegebedürftigen in Deutschland versorgt werden, was nicht den Tatsachen entspricht, wird es auch nicht einfacher, junge Menschen für einen Beruf in der Pflege zu begeistern. Hier wäre eine positive Kampagne von allen an der Pflege Beteiligten sinnvoll.“

Richard Graubert, Inhaber Pflegestation Graubert, Rockenberg

„Wenn man die Frage nach den Folgen und Sinnhaftigkeit des Mindestlohnes stellt, muss man sich überlegen: Was ist das Ziel von Mindestlöhnen? Was sollen sie bewirken? Wenn Mindestlöhne einen gerechten Lohn für eine gute Arbeit darstellen, und eine volle Stelle die finanzielle Grundlage und das Auskommen für eine Familie ermöglichen soll, dann gibt es aus meiner Sicht andere Möglichkeiten, dies zu erreichen. Aus meiner Sicht wäre ein Mindesteinkommen sinnvoll. Alle Einkommen bis zu dieser Summe müssten sozialversicherungs- und steuerfrei sein.“

Wenn dies ermöglicht wäre, könnte die Pflegebranche günstige Dienstleistungen erbringen, die der Pflegebedürftige sich leisten kann, und andererseits könnte man mit einem Arbeitsplatz in der Pflege ein Einkommen erreichen, das die oben genannte Ziele erfüllt. Durch den Mindestlohn werden die Kosten steigen und dies fördert die Schwarzarbeit. Damit ist keinem geholfen.“

Ihre Fragen und Meinungen zum Thema Mindestlohn interessieren uns. Senden Sie uns doch einfach eine E-Mail an: c.tummes@optadata-gruppe.de

Mindestlohnfalle – schützen Sie sich vor Nachzahlungen (ein Beitrag der ADVISION Steuerberatungsgesellschaft)

Für ca. 800.000 Beschäftigte im Pflegebereich gilt ab 01.07.2010 ein gesetzlich bestimmter Mindestlohn:

- Neue Bundesländer (Ost): 7,50 EUR
- Alte Bundesländer (West): 8,50 EUR

Unterschreitungen des Mindestlohns sind für die betroffenen Arbeitgeber ausgesprochen riskant. Es ist zu befürchten, dass die Sozialversicherungsträger im Rahmen von Prüfungen verstärkt auf die Einhaltung des Mindestlohns achten werden. Unterschreitungen führen unabhängig von offenen Lohnforderungen zu Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger!



Informationen zur Abrechnung Juni 2010

Bitte an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten.



Tückisch ist, dass Zusatzzahlungen nicht immer Bestandteil des Mindestlohns sind. Nicht alle Zulagen zum Beispiel, die der Arbeitgeber zahlt, werden als Bestandteil des Mindestlohns berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden etwa:

- Qualitätsprämien,
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Sonn- oder Feiertagsarbeit),
- Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung der beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallenen Kosten (z. B. für auswärtige Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.

Beispiel

Ein Arbeitgeber in Westdeutschland zahlt einen Stundenlohn von 7,50 EUR brutto zzgl. einer „Qualitätsprämie“ von 1,00 EUR brutto/Stunde, also insgesamt 8,50 EUR brutto je Stunde. Die Qualitätsprämie ist nicht Bestandteil des Mindestlohns. Deshalb wird der Mindestlohn um 1,00 Euro/Std. unterschritten!

Auch geldwerte Sachleistungen sind kein Mindestlohnbestandteil. Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie z. B. Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt. Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden demgegenüber als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den Betrag zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Oft erkennen Pflegedienste die durch den gesetzlich festgelegten Mindestlohn entstehenden wirtschaftlichen Risiken nicht. Es empfiehlt sich deshalb eine zeitnahe Prüfung der Lohngestaltung, um ggf. Anpassungen an die neue Mindestlohnsituation vornehmen zu können.

Kassenfusionen: Auf das richtige IK achten

Den Überblick bei den aktuellen Krankenkassenfusionen zu behalten, ist nicht leicht. Vor allem, weil sich mal für die Abrechnung einiges grundlegend ändert wie z. B. der Wechsel der Kasse zu einer anderen Rechnungsprüfstelle (z. B. Medent, DDG oder INTER-FORUM), ein anderes Mal aber trotz Fusion alle Rahmenbedingungen unverändert bleiben.

Eine Hilfestellung bieten wir Ihnen hier mit unserer Kassenfusionsliste an. Schreiben Sie eine E-Mail an: n.roth@optadata-gruppe.de und Sie erhalten in regelmäßigen Abständen eine Liste mit allen aktuellen Kassenfusionen und den wichtigsten Änderungen.

Kunden wählen opta data zum „Kundenchampion 2010“

Als eines der 50 kundenfreundlichsten Unternehmen in Deutschland hat die opta data nun den Titel „Kundenchampion 2010“ erhalten. In einer mehrstufigen Analyse wurden unter anderem die eigene Einschätzung, die unabhängige Bewertung durch Experten der Deutschen Gesellschaft für Qualität und vor allem die **Meinungen von mehr als 400 per Zufall ausgewählten Kunden ausgewertet**. Das Ergebnis: Die befragten Kunden sind mit uns sehr zufrieden. Besonders positiv fiel die Bewertung in den Bereichen „Freundlichkeit“ und „Fachliche Kompetenz“ aus. „Unter unseren Kunden finden regelmäßig Zufriedenheitsumfragen statt. So können wir unsere Stärken und mögliches Verbesserungspotenzial am besten ermitteln“, erklärt Geschäftsführer Mark Steinbach. „So lag unsere Einschätzung sehr nah am Ergebnis der Befragung.“ Kundenbeziehungsmanagement und emotionale Kundenbindung stehen bei der Analyse im Fokus. Nur Unternehmen, die dabei beweisen, dass der Kunde im Mittelpunkt allen unternehmerischen Handelns steht, erhalten die Auszeichnung. „Die Kundenorientierung steht in unseren Leitlinien ganz oben – und die hat jeder Mitarbeiter verinnerlicht“, erklärt Steinbach den Erfolg. Sich auf den Ergebnissen auszuruhen, kommt für opta data nicht in Frage. „Der Wettbewerb hat uns auch Felder aufgezeigt, in denen wir uns noch steigern können. Das werden wir nun in Angriff nehmen“, so Steinbach. „Vielleicht werden wir dann beim nächsten Mal mit einem Platz unter den Top Ten belohnt.“



Informationen zur Abrechnung Juni 2010

Bitte an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten.



opta data intern: Vertragsmanagement
und Verbandszugehörigkeit

In den letzten Wochen haben wir Sie in einem Schreiben gebeten, uns Ihre **aktuelle Verbandszugehörigkeit** mitzuteilen, ferner, ob Sie dabei dem jeweils geltenden Rahmenvertrag beigetreten sind. **An dieser Stelle herzlichen Dank für die vielen Faxantworten, die uns bis heute erreicht haben.** Sollten Sie uns noch nicht Ihre Verbandszugehörigkeiten mitgeteilt haben oder falls sich diese einmal ändert, bitten wir Sie um eine entsprechende Mitteilung.

Wir benötigen die aktuellen Verbandszugehörigkeiten im Zuge einer internen Softwareumstellung und aus einem einfachen Grund: Es geht um Ihre Abrechnung. Dabei sollen die Abrechnungsprozesse künftig für alle Beteiligten effizienter gestaltet werden. Anhand der Angabe der Verbandszugehörigkeit und der Mitteilung, ob Sie dem jeweils geltenden Rahmenvertrag beigetreten sind, können wir eine neue Vertragsstruktur in unserem Hause aufbauen und pflegen. Die Pflege von Vertragswerken und Vergütungsvereinbarungen sollen dadurch wesentlich effizienter vorgenommen werden.

Wir können uns vorstellen, dass wir Sie künftig bei vorliegenden neuen Verträgen/Vergütungen informieren und Sie uns dazu legitimieren, die preislichen Änderungen für Sie bei uns im System vorzunehmen. Bis dahin ist noch ein wenig Vorarbeit zu leisten. Unterstützung erhoffen wir uns hierbei von Ihnen und Ihren Berufsverbänden, wenn es um die Weitergabe von bestehenden oder neuen Verträgen geht.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Carsten Tummes gerne zur Verfügung.

Carsten Tummes

Bamlerstr. 114
45141 Essen
Telefon: 0201 / 31 96 – 443
c.tummes@optadata-gruppe.de

Vertragsnummern, Abrechnungscode, Tarifikennzeichen oder Leistungserbringergruppenschlüssel – wichtige Hinweise

Diesen Begriffen aus dem Alltag des Datenträgeraustauschverfahrens (DTA) kommt eine elementare Bedeutung zu, denn sie beinhalten die **aktuelle ver-**

tragliche Vergütung Ihrer erbrachten Leistungen. Jeder Vertrag bzw. jede Vergütungsvereinbarung im DTA-Verfahren enthält eine solche „**Vertragsnummer**“, sei es im SGB V oder XI. Die Vertragsnummern werden dabei von den Krankenkassen vergeben und sind im DTA-Verfahren zu übermitteln. Falsche oder ungültige Vertragsnummern **führen zu einer Rechnungsablehnung.**

Bei neuen Vergütungsvereinbarungen wird sich daher diese Vertragsnummer verändern. **Aus diesem Grund bitten wir Sie, uns neben der neuen Vergütungsvereinbarung auch immer die neue Vertragsnummer mitzuteilen.** Sie tragen somit dazu bei, Rechnungsrücksendungen zu vermeiden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Infos zur Vertragsnummer:

Die Vertragsnummer besteht aus 7 Ziffern und bildet die „Leistungserbringergruppe“. Die ersten beiden Stellen sind der „Abrechnungscode“. Für die Leistungserbringer von häuslicher Krankenpflege (SGB V) sind dies folgende Möglichkeiten:

- 31 = freigemeinnützige Anbieter (Sozialstationen)
- 32 = privatgewerbliche Anbieter
- 33 = öffentliche Anbieter
- 34 = sonstige Pflegedienste

Die weiteren 5 Ziffern bilden das „Tarifikennzeichen“. Hierhinter stehen der regionale Tariffbereich (z. B. 07 für Niedersachsen) und diverse „Sondertarife“.

Im SGB XI ist es vom Grundsatz her identisch. Hier lauten die Schlüssel für den Abrechnungscode* für die ambulante Pflege wie folgt:

- 35 = freigemeinnützige Anbieter (Sozialstationen)
- 36 = privatgewerbliche Anbieter
- 37 = öffentliche Anbieter
- 39 = sonstige Pflegedienste

* Es gibt weitere Aufschlüsselungen für die Leistungserbringer von Tagespflege, Nachtpflege, Kurzzeitpflege und vollstationäre Pflege.



Informationen zur Abrechnung Juni 2010

Bitte an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten.



HÄUSLICHE PFLEGE Thementag: „Besser wirtschaften im Pflegedienst: Liquidität steigern – Prozesse optimieren“

Stefan Neumann, Chefredakteur HÄUSLICHE PFLEGE: „Ambulante Pflegedienste müssen für eine sichere Zukunft Prozesse ständig optimieren, um wirtschaftlich zu arbeiten. Darüber hinaus ist eine gute Liquidität wesentlich, auch um wachsen zu können und damit in die eigene Zukunft zu investieren – und dies in Zeiten zurückhaltender Banken.“

Finanzexperten aus Banken, Rechtsanwälte und Steuerberater, Pflegedienstinhaber, Unternehmensberater und Vertreter von Krankenkassen bieten in dieser von der ADVISION Steuerberatungsgesellschaft und opta data gesponserten Veranstaltung ein buntes Rahmenprogramm und referieren zu folgenden Themen:

- Kassen sind zum Zahlen da: Optimales Forderungsmanagement ist Ihr gutes Recht
- Tagespauschalen in der Häuslichen Krankenpflege: Neuer Selektivvertrag erleichtert die Abrechnung im SGB V und steigert die Wirtschaftlichkeit (mit anschl. Interview zum Thema)
- Was Banken wissen wollen: Kreditklemme oder doch nur Kommunikationsklemme?
- Das Geld liegt nicht nur auf der Bank: Liquidität steigern auf anderen Wegen
- Abgerechnet wird am Anfang: Die wirtschaftlichsten Modelle im Vergleich
- Diskussionsrunde: Best practice in der Abrechnung

Wann: 09. September 2010
08.30 – 17.00 Uhr

Wo: Parkhotel & Kongresszentrum
Westfalenhallen in Dortmund

Anmeldungen und weitere Informationen finden Sie unter www.haeusliche-pflege.vincentz.net oder unter www.optadata-gruppe.de.

Häufig gestellte Fragen ...

Kunde: Kann ich anstelle eines Verrechnungsschecks auch eine Überweisung erhalten?

opta data: Ja. Ein Wechsel der Auszahlungsform ist jederzeit möglich – ob einmalig oder generell. Aufgrund der früheren Valuta (Wertstellung auf dem

Konto) ist die Überweisung daher auch als Option zusätzlich vom Kunden wählbar. Die alternative kostenlose Möglichkeit besteht darin, dass wir den Verrechnungsscheck direkt an die Bank des Kunden senden.

Kunde: Besteht die Option, von der vertraglich vereinbarten Auszahlungskondition abzuweichen?

opta data: Kunden haben stets die Möglichkeit, den vertraglich vereinbarten Auszahlungstermin, z. B. 10 Kalendertage nach Posteingang, zu verändern, ob einmalig oder grundlegend. Wenn sich der Auszahlungstermin vergrößert, wird dabei auch das Abrechnungshonorar günstiger. Im umgekehrten Fall verläuft es entsprechend. Sprechen Sie dazu bitte mit Ihrem Kundenberater.

Kunde: Was passiert, wenn meine Abrechnungsbelege, Verordnungen und Leistungsnachweise auf dem Postweg verloren gehen?

opta data: Die Belege unserer Kunden sind grundsätzlich gegen Brand, Wasserschäden, Diebstahl und Verlust versichert. Wichtig ist an dieser Stelle beispielsweise die wertgerechte Versendung der Leistungsbelege an die opta data. Die korrekte Versendungsart (Paket, Päckchen, etc.) richtet sich dabei nach dem Wert der Abrechnung und spielt also eine wichtige Rolle.

Kunde: Ich habe momentan den „Begleitschein“ für die nächste Abrechnung nicht vorliegen. Kann ich ein eigenes Schreiben verwenden?

opta data: Kein Problem. Rufen Sie uns einfach an und wir werden Ihnen umgehend ein Begleitschein zusenden. Ein solches Schreiben enthält einen sog. Barcode. Hierunter sind die individuellen Kundendaten gespeichert, wodurch uns eine eindeutige und schnelle Zuordnung Ihrer Belegsendung ermöglicht wird. Wir haben dieser Kundeninformation ein solches Schreiben als Musteranlage beigelegt.

Kunde: Warum werden schriftliche Mitteilungen wie z. B. eine neue Bankverbindung von opta data nochmals hinterfragt?

opta data: Bei sensiblen Informationen, wie z. B. bei den Bankdaten unserer Kunden, ist uns das Thema der Sicherheit sehr wichtig. Einerseits sollen Übermittlungsfehler vermieden werden. Wir achten aber



Informationen zur Abrechnung Juni 2010

Bitte an die zuständigen Mitarbeiter weiterleiten.



andererseits auch darauf, dass betriebsrelevante Mitteilungen von den Verantwortlichen der Pflegeeinrichtungen (z. B. Inhaber, Geschäftsführer, Gesellschafter) unterzeichnet werden. Dies dient auch dem Schutz unserer Kunden.

Haben Sie weitere Fragen, zögern Sie bitte nicht uns anzusprechen!

Tippen und gewinnen:

Das WM-Tippspiel der opta data

Es ist Zeit für ein neues WM-Sommermärchen! Endlich startet die WM in Südafrika, und das Fußballfieber steigt: Wird Deutschland auch ohne Michael Ballack Gruppenester? Geht es dann gegen England – und im Viertelfinale gegen Argentinien? Wer wartet im Finale auf uns? Wird Deutschland zum vierten Mal Weltmeister? Wenn Sie alle Spiele der WM tippen und mit etwas Glück gewinnen möchten, dann sollten Sie unbedingt dabei sein: beim WM-Tippspiel der opta data.

Auf www.optadata-gruppe.de oder direkt auf <http://optadata.wmtipp10.de> können Sie jetzt Ihre Tipps abgeben und einen dieser wertvollen Preise gewinnen:

- 1. Platz:** Ein Reisegutschein über 1.000 Euro von V und V-Reisen.
- 2. Platz:** Eine Playstation 3 mit dem Spiel „FIFA 10“
- 3. Platz:** Zwei Karten für das Musical „Wicked“ in Oberhausen inklusive Übernachtung.
- 4. bis 10. Platz:** Ein limitierter opta data Kulturbeutel mit unserer Jubiläums-DVD und ein opta data Strandtuch.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre opta data Abrechnungs-Teams in Essen, Oldenburg, Erfurt, Chemnitz und Genthin

opta data
Abrechnungs GmbH
Postfach 12 03 13
45313 Essen

Bamlerstraße 114
45141 Essen
Tel.: 0201 / 31 96 0
Fax: 0201 / 31 96 222

Niederlassung Oldenburg
Rohdenweg 4
26135 Oldenburg
Tel.: 0441 / 92 06 20

Niederlassung Erfurt
Gustav-Weißkopf-Straße 4
99092 Erfurt
Tel.: 0361 / 217 16 30

Niederlassung Chemnitz
Salzstraße 2
09113 Chemnitz
Tel.: 0371 / 33 78 38 0

Niederlassung Genthin
Berliner Chaussee 31
39307 Genthin
Tel.: 03933 / 94 82 90

www.optadata-gruppe.de
service@optadata-gruppe.de

Geschäftsführer:
Andreas Fischer
Mark Steinbach

HR Essen B 1995
USt-ID-Nr.: DE119652507

