

Beschäftigungsmodelle

Was ist das Richtige für mich?

Wer eine Praxis aufmacht oder sein Tätigkeitsfeld erweitert, schafft das oft nicht allein. Dann stellt sich die Frage, ob Mitarbeiter eingestellt werden sollen. Aber auch, wenn es schon ein Team gibt, stellt sich die Frage: Welches ist das richtige Beschäftigungsmodell? Dabei sollten alle Ansprüche berücksichtigt werden – die des Praxisbetreibers und die des Mitarbeiters. FUSSPFLEGE AKTUELL ordnet verschiedene Möglichkeiten der Beschäftigung für Sie ein. Die steuerlichen und rechtlichen Details müssen Sie allerdings dennoch mit Ihrem Steuerberater beziehungsweise Anwalt besprechen. Ob Sie die einzelnen, dargestellten Kriterien positiv oder negativ bewerten, hängt von Ihrer Situation und Ihren Präferenzen ab:

	Vollzeit	Teilzeit	Freie Mitarbeit	Minijob	Aushilfe
Flexibilität	Gering. Wer einmal fest angestellt ist, muss auch auf Dauer vollbeschäftigt sein. Ein Ausgleich von Leerzeiten oder Arbeitsspitzen ist nur in geringem Maße möglich.	Mittel. Teilzeitkräfte können sich oft einteilen, wenn sie die vereinbarte Stundenzahl arbeiten. Damit lassen sich Stoßzeiten einigermaßen gut auffangen.	Hoch. Auf Basis eines Dienstleistungsvertrages lassen sich die Arbeitszeiten meist sehr flexibel gestalten. Stoßzeiten sind damit gut ausgleichbar.	Hoch. § 8 SGB IV beschreibt eine geringfügige Beschäftigung. Arbeitnehmer sind nicht kranken- und pflegeversichert. Die Zahl der Stunden hängt vom Stundenlohn ab. Die Höchstgrenze für den Verdienst liegt bei 450 Euro im Monat.	Hoch. Die Arbeitszeiten lassen sich meist sehr flexibel gestalten. Stoßzeiten sind damit gut ausgleichbar.
Kontinuität	Hoch. Durch die feste Anstellung besteht eine feste Bindung zur Praxis, die langfristig angelegt ist.	Hoch. Auch hier ist die Bindung fest.	Je nach Umfang der Arbeit und der Länge der Zugehörigkeit kann eine feste Bindung entstehen.	Je nach Umfang der Arbeit und der Länge der Zugehörigkeit kann eine feste Bindung entstehen.	Je nach Umfang der Arbeit und der Länge der Zugehörigkeit kann eine feste Bindung entstehen.
Einarbeitung	Der Aufwand ist in Bezug auf das langfristig angelegte Arbeitsverhältnis eher gering.	Der Aufwand ist in Bezug auf das langfristig angelegte Arbeitsverhältnis eher gering.	Bei einem langfristigen Engagement, wie bei der Vollzeit, eher geringer Aufwand. Bei häufigem Wechsel der Mitarbeiter kehrt sich das aber ins Gegenteil.	Bei einem langfristigen Engagement, wie bei der Vollzeit, eher geringer Aufwand. Bei häufigem Wechsel der Mitarbeiter kehrt sich das aber ins Gegenteil.	Bei einem langfristigen Engagement, wie bei der Vollzeit, eher geringer Aufwand. Bei häufigem Wechsel der Mitarbeiter kehrt sich das aber ins Gegenteil.
Erfahrung	Fest angestellte Mitarbeiter sammeln viele Erfahrungen, die sich langfristig positiv auswirken können.	Fest angestellte Mitarbeiter sammeln viele Erfahrungen, die sich langfristig positiv auswirken können.	Je nach Umfang und Dauer der Beschäftigung können ebenfalls viele Erfahrungen gesammelt werden. Bei hoher Fluktuation kehrt sich das ins Gegenteil.	Durch die Geringfügigkeit ist der Aufbau tiefer Erfahrungen schwierig.	Je nach Umfang und Dauer der Beschäftigung können ebenfalls viele Erfahrungen gesammelt werden. Bei hoher, zu erwartender Fluktuation kehrt sich das ins Gegenteil.
Kosten	Verbindlich. Das Gehalt muss unabhängig vom Arbeitseinsatz gezahlt werden.	Verbindlich. Das Gehalt muss unabhängig vom Arbeitseinsatz gezahlt werden.	Flexibel. Kosten fallen nur für die geleisteten Arbeitsstunden an.	Verbindlich. Maximal 450 Euro pro Monat zuzüglich Arbeitgeberaufschlag.	Flexibel. Kosten fallen nur für die geleisteten Arbeitsstunden an.
Kundenbindung	hoch	hoch	mittel	gering	eher gering

Beachten Sie die Regelung für eine Kassenzulassung!

Die räumlichen Mindestvoraussetzungen sind auf den Zugelassenen ausgerichtet. Für jede weitere gleichzeitig tätige Fachkraft ist ein zusätzlicher Therapieraum von mindestens zwölf Quadratmetern erforderlich. Bei der Ermittlung der erforderlichen Therapiefläche sowie der Anzahl der weiteren Behandlungsräume bei gleichzeitig tätigen Fachkräften ist die Art des Beschäftigungsverhältnisses (abhängige Beschäftigung, freie Mitarbeit usw.) unerheblich.*

*Quelle: GKV-Spitzenverband: Zulassungsempfehlungen nach § 124 Abs. 4 SGB V i. d. F. vom 01.03.2012, Teil 2: Abschnitt A. Massagepraxen und med. Badebetrieb, 2.1.3

