

Gründung ambulanter Pflegedienst – Freie Mitarbeiter

Parallel zur Gründung des ambulanten Pflegedienstes und der Beschaffung finanzieller Mittel sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen der Existenzgründung beachtet werden. Insbesondere sind sozialversicherungsrechtliche Vorgaben zu beachten, wenn ein freier Mitarbeiter eingesetzt wird oder die „Gründung“ zunächst in Form einer freien Mitarbeit erfolgt. Gerade vor dem Hintergrund immer wichtiger werdender eigenverantwortlicher Altersvorsorge sind sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen genau zu beachten.

Auch die Namensgebung kann problematisch sein, wenn beispielsweise die eingetragene Marke eines Konkurrenten unwissentlich verletzt wird.

Freie Mitarbeiter

Die Thematik „freier Mitarbeiter“ wird oftmals nur aus der Arbeitgeber-Perspektive betrachtet und die Gefahr der Scheinselbständigkeit betont. Dies ist jedoch nur eine Sichtweise. In der Praxis ist es durchaus üblich, dass die Selbständigkeit in der Form einer freien Mitarbeit begonnen wird. Um sich aus der Sicherheit eines Angestellten in den oftmals rauen Wind der Selbständigkeit zu begeben, ist die freie Mitarbeit ein guter Zwischenschritt.

Vorteile

Die Vorteile liegen auf der Hand: aus Arbeitgebersicht handelt sich um eine flexible und unkomplizierte Art der Zusammenarbeit und man geht keine finanziellen Risiken für den Fall von Krankheit (Lohnfortzahlung sechs Wochen) oder Schwangerschaft ein.

Der freie Mitarbeiter selbst ist – wie der Name schon sagt – frei und ungebunden, insbesondere auch nicht der Geltung gesetzlicher Kündigungsfristen unterworfen. Auch kann der freie Mitarbeiter mehrere Auftraggeber haben und so Einblick in verschiedene Unternehmen erlangen.

Nachteile

Diese Vorteile relativieren sich jedoch, wenn man das freie Mitarbeiterverhältnis in seiner Gesamtheit betrachtet. Weil der freie Mitarbeiter seine Sozialbeiträge und (Einkommen-) Steuern eigenverantwortlich selbst bezahlen muss, ist die Vergütung des freien Mitarbeiters regelmäßig höher als die eines angestellten Mitarbeiters. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub oder Absicherung bei Schwangerschaft scheiden jedoch aus.

Aus der Sicht des Arbeitgebers ergibt sich jedoch der Nachteil, dass sich freie Mitarbeiter selten so stark an ein Unternehmen gebunden fühlen wie feste Angestellte. Dies hat zur Folge, dass bei einer größeren Anzahl freien Mitarbeiter oftmals Änderungen der Personalstruktur eintreten. Überdies kann mit freien Mitarbeiter nicht über einen längeren Zeitraum geplant werden, da hier – ohne vertragliche Regelung – keine gesetzlichen Kündigungsfristen gelten. Umgekehrt ist der freie Mitarbeiter auch nicht vor ungerechtfertigten Kündigungen geschützt und kann deshalb seine Stelle schnell verlieren.

Gefahr der Scheinselbständigkeit

Die Gefahr der Scheinselbständigkeit ist bei freier Mitarbeit stets zu beachten. Diese liegt dann vor, wenn nach außen Selbständigkeit gelebt, im Innenverhältnis aber ein (abhängiges) Angestelltenverhältnis praktiziert wird. Entscheidend ist nicht, was gewollt ist, sondern wie sich die tatsächlichen Umstände darstellen. Es kommt also nicht auf die Formulierung des Vertrages an, sondern auf die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit.

Folgende Kriterien sprechen für ein abhängiges Angestelltenverhältnis:

- Weisungsgebundenheit (Ort, Zeit, Inhalt der Tätigkeit)
- Vorgegebene feste Arbeitszeiten
- Einzelne Tätigkeiten können/dürfen nicht abgelehnt werden
- Eingliederung in den Betrieb
- Urlaubsanspruch
- Überstundenvergütung
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Spricht danach die Mehrzahl dieser Punkte für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, so besteht ein nicht zu unterschätzendes Risiko für den vermeintlichen Arbeitgeber. Dieser wird im nachhinein so behandelt, als hätte er die Sozialversicherungsbeiträge trotz Verpflichtung nicht bezahlt. Rückwirkend für vier Jahre muss der Arbeitgeber dann die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und (!!)) Arbeitnehmeranteil) nachentrichten. Dies kann zur Existenzgefährdung des „Arbeitgebers“ führen.

Sozialversicherung (Rentenversicherung – SGB VI)

Sozialversicherungsrechtlich ist zu beachten, dass selbständiges Pflegepersonal, das in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig ist, u.a. dann rentenversicherungspflichtig (§ 2 SGB VI – siehe Gesetzestext) ist, wenn im Zusammenhang mit der selbständigen Tätigkeit keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt werden. Kurz gesagt: wenn Sie einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, sind Sie nicht mehr gesetzlich rentenversicherungspflichtig.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (maximal 400,- EUR pro Monat) reicht jedoch noch nicht aus. Der „Gesamtpersonalaufwand“ muss 400,- EUR überschreiten, damit Versicherungsfreiheit besteht.

Beginnen Sie Ihre Existenzgründung als freier Mitarbeiter und wollen Sie aus der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ausscheiden, müssen Sie für mehr als einen Auftraggeber tätig sein (§ 2 Nr. 9 SGB VI). Behandeln Sie in der „fremden“ Praxis daher auch eigene Patienten, haben Sie nicht nur einen Auftraggeber, weil jeder eigene Patient als solcher Auftraggeber ist.

Um hier unangenehme Überraschungen (nachträgliche Beitragsforderungen) zu vermeiden, sollten Sie frühzeitig den Kontakt zur Deutschen Rentenversicherung (vormals BfA) suchen. Erkundigen Sie sich auch bei einem (freien) Versicherungsmakler Ihres Vertrauens, um sich für das Alter finanziell abzusichern.

Fazit

Es zeigt sich daher, dass im Rahmen der Existenzgründung eine Vielzahl an Fragen vorab zu klären sind. Sind diese bereits vor der Gründung bedacht, wissen Sie zum einen, was Sie erwartet und zum anderen können Sie sich auf das konzentrieren, was Sie können: Ihren Beruf!