

RATGEBER FÜR ARBEITGEBER

Starke Mitarbeiter- Benefits für Ihr MFA-Team

Wie Arztpraxen, MVZ und Kliniken mit 15 wirkungsvollen
Benefits zum TOP-Arbeitgeber für MFA werden



**Ein Ratgeber der
MFA-Börse**

Der Klick zum Teamglück®

RATGEBER FÜR ARBEITGEBER

Starke Mitarbeiter-Benefits für MFA: Wie Praxen, MVZ und Kliniken zum TOP-Arbeitgeber werden

Als ich vor Jahren angefangen habe, regelmäßige Mitarbeitergespräche in meiner eigenen Praxis zu führen, ist mir etwas aufgefallen, das mich bis heute begleitet: Es sind selten die großen Dinge, die eine MFA nachts wachhalten oder dazu bringen, sich nach einem anderen Arbeitgeber umzusehen. Es sind die kleinen, sehr konkreten Alltagssorgen – Themen, die man in einer klassischen Gehaltsverhandlung nie anspricht, die aber jeden Monat aufs Neue belasten.

Genau aus solchen Beobachtungen – über die Jahre als Arzt und Arbeitgeber gesammelt – ist die Idee zu diesem Ratgeber entstanden. Und letztlich auch die Idee zur MFA-Börse selbst: Wer regelmäßig mit seinem Team spricht, merkt schnell, dass gute Mitarbeiterbindung sich selten von oben herab verordnen lässt. Sie entsteht dort, wo man genau hinhört.

Dieser Ratgeber ist deshalb kein theoretisches Konzept, sondern eine Sammlung dessen, was in der Praxis – in meiner eigenen und in vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus Praxen, MVZ und Kliniken – tatsächlich funktioniert. Ein konkretes Beispiel dazu finden Sie im nächsten Kapitel.

– Dr. med. Oliver A. Schmidt, Gründer der MFA-Börse und praktizierender Arzt

Warum Benefits heute über Bewerbungen entscheiden

Eine Gehaltserhöhung von 30 bis 50 Euro brutto im Monat kommt bei der Mitarbeiterin netto kaum spürbar an – und geht im Alltag schnell unter. Ganz anders wirken Benefits, die sich anfühlen wie eine echte Wertschätzung: ein Gesundheitsbudget, ein planbarer Dienstplan, ein Zuschuss für die Kinderbetreuung. Genau hier entscheidet sich heute, ob eine MFA bei Ihnen bleibt – oder sich woanders bewirbt.

Für viele Praxen, MVZ und Kliniken ist das eine ungewohnte Perspektive: Sie haben es mit Teambuildings, einem Obstkorb oder einem Fitnessstudio-Rabatt versucht – und festgestellt, dass sich davon kaum jemand im Team wirklich beeindrucken lässt. Der Grund ist einfach: Diese Extras bietet inzwischen fast jeder Arbeitgeber. Sie schaffen keinen Unterschied mehr.

MEIN TIPP Fragen Sie sich nicht zuerst „Was können wir uns leisten?“, sondern „Was würde bei uns im Team wirklich etwas verändern?“ – das ist meist die günstigere Frage.

Was gute Benefits für Ihre Praxis konkret bewirken

- Spürbare Vorteile im Recruiting und sichtbar geringere Kosten pro Neueinstellung
- Stärkere Bindung ans Team und weniger Fluktuation gerade bei erfahrenen MFA

- Ein besserer Gesundheitsstand im Team und weniger Ausfalltage
- Eine steueroptimierte Alternative bzw. Ergänzung zur klassischen Gehaltserhöhung
- Die Möglichkeit, staatliche Förderungen zu nutzen, die aktuell die meisten Praxen ungenutzt lassen

6 Erfolgsfaktoren für Benefits, die MFA wirklich binden

Nicht jeder Benefit wirkt gleich. Aus der Begleitung zahlreicher Arztpraxen, MVZ und Kliniken zeigt sich: Es sind vor allem diese sechs Faktoren, die darüber entscheiden, ob ein Benefit-Konzept beim Team tatsächlich ankommt – oder nach wenigen Wochen wieder in Vergessenheit gerät.

1. Benefits sichtbar machen und mit einer eigenen Handschrift versehen

Der beste Benefit nützt nichts, wenn ihn niemand kennt. Kommunizieren Sie Ihre Leistungen intern wie extern regelmäßig – nicht nur einmal beim Einstellungsgespräch. Geben Sie Ihren Angeboten gerne einen eigenen Namen, etwa ein „Praxis-Gesundheitssystem“ oder eine „Praxis-Familienzeit“. So werden aus austauschbaren Zusatzleistungen ein Teil Ihrer Arbeitgeber-Identität – etwas, das man sich merkt und weitererzählt.

MEIN TIPP Ein Benefit ohne Namen wird schnell vergessen. Geben Sie Ihrem Angebot eine Überschrift, die im Team hängen bleibt.

2. Auf die Vielfalt in Ihrem Team eingehen

In kaum einem Beruf ist das Team so heterogen wie in einer Praxis: von der Auszubildenden bis zur MFA kurz vor der Rente, von der Kollegin am Empfang bis zum Kollegen im Labor – und jede und jeder mit einer eigenen Lebenssituation, von der jungen Familie bis zur Wiedereinsteigerin. Ein Benefit, der nur einer Gruppe nützt, verpufft bei allen anderen. Denken Sie dabei ausdrücklich auch die Angehörigen mit: Ein Kita-Zuschuss, eine Notfall-Kinderbetreuung oder Leistungen, die auch für Partner und Eltern gelten, machen das oft zitierte „familiäre Miteinander“ tatsächlich spürbar – statt es nur zu behaupten. Prüfen Sie deshalb, ob Ihr Konzept folgende Punkte abdeckt:

- Altersstruktur – von der Azubi bis zur MFA im Ruhestand
- Verschiedene Aufgabenbereiche – Empfang, Behandlung, Labor, Verwaltung
- Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleichermaßen
- Bei MVZ und Kliniken: mehrere Standorte und dezentrale Teams
- Angehörige – Partner, Kinder, teils auch Eltern

MEIN TIPP Fragen Sie nicht nur „Was brauchen MFA generell?“, sondern „Was braucht genau mein Team gerade jetzt?“ – die Antwort ändert sich mit der Zeit.

3. Gesundheit dort ansetzen, wo sie im MFA-Alltag wirklich gebraucht wird

Klassische Fitnessstudio-Rabatte erreichen erfahrungsgemäß fast ausschließlich die ohnehin sportlichen Kolleginnen. Für den MFA-Alltag – viel Stehen, Heben, ständiger Patientenkontakt – sind andere Angebote wirkungsvoller: Unterstützung bei Rücken- und

Gelenkbeschwerden, Angebote gegen Stress und für die mentale Gesundheit, aber auch die Übernahme alltäglicher Gesundheitskosten wie Brille, Einlagen oder Zahnersatz. Genau diese Themen erreichen die Kolleginnen, die eine Unterstützung am dringendsten brauchen – und verbessern messbar den Gesundheitsstand im ganzen Team.

MEIN TIPP Ein einziges gutes, passgenaues Angebot wirkt oft stärker als fünf halbherzige.

4. Emotionale statt rein finanzielle Wertschätzung

Ein Bruttoaufwand von 30 bis 50 Euro im Monat als reine Gehaltserhöhung verpufft beim Mitarbeitenden fast wirkungslos. Wählen Sie stattdessen einen Baustein, der sich anfühlt wie eine echte Geste – ein Gesundheitsbudget, ein Mobilitätszuschuss oder ein flexibles Alltagsbudget für Fahrtkosten und Verpflegung. Richtig eingesetzt, ist das für Sie als Arbeitgeber durch bestehende Förderungen oft sogar wirtschaftlicher als eine klassische Lohnerhöhung.

AUS MEINER PRAXIS

Als in unseren Mitarbeitergesprächen mehrfach die steigenden Spritkosten zur Sprache kamen, habe ich einen monatlichen Tankgutschein in Höhe von 50 Euro eingeführt – die aktuelle Obergrenze für den steuerfreien Sachbezug. Ein kleiner Baustein, der im Team überraschend gut ankam. Häufig sind es genau solche konkreten, alltagsnahen Signale, die bei einer klassischen Gehaltserhöhung untergehen würden.

5. Das Team aktiv einbinden

Der Name der MFA-Börse ist Programm: Für MFA – mit MFA. Das gilt auch für Benefits. Statt am Schreibtisch zu entscheiden, was dem Team gefallen könnte, fragen Sie es einfach – etwa mit einer kurzen, anonymen Umfrage oder im nächsten Teammeeting. So erkennen Sie schnell, welche der vielen möglichen Leistungen bei Ihrer Praxis, Ihrem MVZ oder Ihrer Klinik tatsächlich ankommen, statt ein Budget in Angebote zu investieren, die am Bedarf vorbeigehen.

MEIN TIPP Eine kurze Frage im Teammeeting kostet fünf Minuten – und verhindert oft eine teure Fehlinvestition.

6. Verwaltungsarm und dauerhaft messbar bleiben

Die meisten Praxen haben keine eigene Personalabteilung – Zeit ist die knappste Ressource. Achten Sie deshalb konsequent darauf, dass Ihr Benefit-System einfach zu verwalten ist und nicht nach wenigen Wochen in Vergessenheit gerät. Definieren Sie messbare Kennzahlen – etwa die Nutzungsquote im Team – und prüfen Sie diese regelmäßig, damit aus einem guten Vorsatz ein dauerhafter Vorteil wird.

MEIN TIPP Was zu kompliziert ist, wird nicht genutzt – prüfen Sie jeden Benefit einmal aus Sicht Ihrer Teamleitung.

Orientierung fürs Budget

Aus der Beratungspraxis hat sich eine Spanne von etwa 2 bis 6 % der Lohnsumme bewährt, die gezielt in Benefits mit echtem Alleinstellungsfaktor fließen sollte – abhängig von Praxisgröße, Region und Wettbewerbssituation. Wichtiger als die genaue Zahl ist die Regelmäßigkeit: Wer bei jeder Lohnrunde neu prüft, ob ein emotionaler Baustein sinnvoll ergänzt werden kann, bleibt für sein Team dauerhaft spürbar attraktiv.

15 Benefits in 5 Themenfeldern für Ihr MFA-Team

Die folgende Auswahl zeigt, welche Benefits sich für Arztpraxen, MVZ und Kliniken in der Praxis bewährt haben – mit konkreten Zahlen, steuerlichen Eckdaten und Ansprechpartnern, bei denen Sie tiefer einsteigen können. Wichtig: Es geht nicht darum, alles gleichzeitig einzuführen – sondern pro Themenfeld die ein, zwei Leistungen zu finden, die zu Ihrem Team und Ihrer Praxisgröße passen. Steuerliche Angaben ersetzen keine individuelle Beratung durch Ihre Steuerkanzlei.

TRANSPARENZHINWEIS

Die in diesem Ratgeber genannten Anbieter, Institutionen und weiterführenden Quellen dienen ausschließlich der Orientierung. Ihre Erwähnung stellt keine Priorisierung, Empfehlung oder Bewertung dar und erfolgt in neutraler, alphabetischer bzw. thematischer Reihenfolge. Die MFA-Börse erhält für keine dieser Nennungen Provisionen, Vergütungen oder sonstige wirtschaftliche Vorteile und steht in keiner geschäftlichen Beziehung zu den genannten Anbietern. Prüfen Sie alle Angebote eigenständig und lassen Sie sich bei Bedarf zusätzlich fachlich beraten.

GELD & VORSORGE

Flexibles Alltagsbudget (Sachbezug, z. B. Tankgutschein)

Über den steuerfreien Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG können Sie jeder MFA bis zu 50 Euro monatlich zusätzlich zum Gehalt gewähren – komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, für Sie als Arbeitgeber wie für die Mitarbeiterin. Über das Jahr sind das bis zu 600 Euro netto extra, ohne Lohnnebenkosten. Nutzbar z. B. als Tankgutschein, Guthabekarte für den Einkauf oder Zuschuss zur Handyrechnung. Anbieter für entsprechende Guthabekarten sind u. a. Edenred oder Pluxee – beide übernehmen die rechtssichere Dokumentation automatisch.

Betriebliche Altersvorsorge

Seit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sind Sie verpflichtet, mindestens 15 % des umgewandelten Betrags als Zuschuss beizusteuern, sofern Sie durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben sparen. Steuerfrei einzahlbar sind aktuell bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (2026 rund 676 Euro monatlich), sozialversicherungsfrei bis zu 4 % (rund 338 Euro monatlich). Verbraucherschützer empfehlen einen Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20 bis 30 %, damit sich die bAV für die MFA wirklich lohnt. Eine unabhängige Einordnung und Faustregeln dazu finden Sie bei der Verbraucherzentrale: verbraucherzentrale.de

Sonderprämien

Neben dem laufenden Gehalt können Sie einmalige Prämien zu Jubiläen, bei besonderen Leistungen oder beim Erreichen von Praxiszielen auszahlen. Kombiniert mit einer Sachzuwendung bis 60 Euro zu einem persönlichen Anlass wie dem Geburtstag bleibt dieser Teil zusätzlich steuerfrei. Viele Praxen nutzen Prämien gezielt, um besondere Einsatzbereitschaft – etwa bei Personalengpässen oder in der Urlaubszeit – sichtbar zu würdigen.

MEIN TIPP Kleine, planbare Beträge summieren sich im Jahresverlauf oft zu mehr Wertschätzung als eine einzelne größere Zahlung.

GESUNDHEIT IM PRAXISALLTAG

Gesundheitsbudget

Über § 3 Nr. 34 EStG können Sie bis zu 600 Euro pro Jahr und MFA steuer- und sozialversicherungsfrei für zertifizierte Gesundheitsleistungen einsetzen – etwa Kurse zur Stressbewältigung, Rückenschule oder Ernährungsberatung. Voraussetzung: Die Maßnahme erfüllt die Qualitätsanforderungen der §§ 20, 20b SGB V und wird zusätzlich zum Gehalt gewährt. Viele Krankenkassen bezuschussen zertifizierte Kurse zusätzlich; ob ein Angebot anerkannt ist, lässt sich über die Zentrale Prüfstelle Prävention prüfen.

Unterstützung bei Rücken- und Gelenkbeschwerden

MFA stehen und heben im Praxisalltag deutlich mehr als in vielen anderen Berufen – entsprechend zählen Rücken- und Gelenkbeschwerden zu den häufigsten Ausfallgründen. Als Mitgliedsbetrieb der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) – bei der jede Arztpraxis ohnehin pflichtversichert ist – können Sie Zuschüsse und kostenfreie Beratung zu ergonomischen Arbeitsplätzen erhalten, von der Höhenverstellung am Empfang bis zu Hebehilfen. Informationen und Förderprogramme: bgw-online.de

Angebote für mentale Gesundheit

Ein externes Employee-Assistance-Programm (EAP) bietet Ihrem Team eine vertrauliche, professionelle Anlaufstelle bei Stress, Konflikten oder privaten Belastungen – unabhängig von Ihnen als Arbeitgeber und ohne dass Sie erfahren, wer das Angebot nutzt. Anbieter wie das Fürstenberg Institut (fuerstenberg-institut.de) stellen ihren Kundenunternehmen eine ganzjährige Beratungshotline zur Verfügung; abgerechnet wird meist pauschal pro Kopf und Monat, unabhängig von der tatsächlichen Nutzung.

MEIN TIPP Fragen Sie konkret nach – Rücken, Schlaf, Stress – statt allgemein nach „Gesundheitswünschen“. Konkrete Fragen bringen konkrete Antworten.

FAMILIE & ALLTAG

Kita-Zuschuss und Notfallbetreuung

Nach § 3 Nr. 33 EStG können Sie die Kosten für die Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder Ihrer MFA vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen – der Höhe nach nicht gedeckelt, solange die tatsächlichen Betreuungskosten nicht überschritten werden und die Zahlung zusätzlich zum Gehalt erfolgt. Wichtig: Der Zuschuss muss zweckgebunden sein, etwa durch Zahlung direkt an die Kita oder gegen Nachweis. Hintergrundinfos und Musterlösungen für Arbeitgeber: familienportal.de

Familien-Benefits

Erweitern Sie ausgewählte Leistungen – etwa das Gesundheitsbudget oder den Facharzttermin-Service – ausdrücklich auf Partner, Kinder oder pflegebedürftige Eltern Ihrer MFA. Solche Leistungen sind steuerlich meist unproblematisch, solange sie innerhalb der bereits genannten Freibeträge bleiben; bei größeren Beträgen empfiehlt sich vorab eine kostenfreie Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt nach § 42e EStG.

Hotline für private Themen

Über dasselbe EAP-Angebot wie beim Thema mentale Gesundheit erhalten MFA – und je nach Vertrag auch deren Angehörige – eine telefonische Erstberatung bei Themen wie Pflege von Angehörigen, finanziellen Fragen oder familiären Krisen. Für kleinere Praxisteams bieten Anbieter wie das Fürstenberg Institut reduzierte Pauschaltarife an; ein individuelles Angebot lohnt sich bereits ab wenigen Mitarbeitenden.

MEIN TIPP Ein Angebot für Angehörige kostet oft wenig zusätzlich – wirkt beim Team aber überproportional stark.

ARBEITSALLTAG & ENTWICKLUNG

Planbare, flexible Dienstpläne

Digitale Dienstplan-Tools wie Shiftbase oder Papershift ermöglichen es Ihrem Team, Schichten eigenständig zu tauschen und Wünsche einzutragen – die Praxisleitung behält jederzeit Überblick und Freigabehoheit. Die monatlichen Kosten liegen je nach Anbieter meist im niedrigen einstelligen Eurobereich pro Mitarbeiterin und amortisieren sich über den reduzierten Verwaltungsaufwand in der Regel schnell.

Fortbildungsbudget

Nach § 3 Nr. 19 EStG sind von Ihnen getragene Fort- und Weiterbildungskosten unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei – auch wenn die Maßnahme nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogen ist, solange kein überwiegender Belohnungscharakter vorliegt. Für Sie als Praxis vollständig als Betriebsausgabe absetzbar. Passende, oft vergünstigte Fort- und Weiterbildungsangebote speziell für MFA – inklusive Gütesiegel für geprüfte Qualität – bietet der Verband medizinischer Fachberufe e.V.: vmf-online.de

Alltagshilfen

Sprachkurse, etwa über die örtliche Volkshochschule, oder Unterstützung bei der Steuererklärung über einen Lohnsteuerhilfeverein sind kostengünstige, im Alltag aber spürbare Erleichterungen. Übernehmen Sie die Kosten als geldwerten Vorteil, gilt in der Regel die 50-Euro-Sachbezugsgrenze (siehe Flexibles Alltagsbudget); bei Erstattung als reine Betriebsausgabe sind auch höhere Beträge steuerlich absetzbar.

MEIN TIPP Fortbildung, die selbst gewählt werden darf, wird deutlich öfter auch wirklich wahrgenommen.

TEAM & MOBILITÄT

Jobrad / E-Bike-Leasing

Beim Dienstrad-Leasing least Ihre Praxis das Fahrrad oder E-Bike, die MFA zahlt die Rate meist über eine Gehaltsumwandlung. Der geldwerte Vorteil wird pauschal mit nur 0,25 %

des Bruttolistenpreises pro Monat versteuert – bei einem 3.000-Euro-E-Bike sind das rechnerisch 7,50 Euro geldwerter Vorteil im Monat. Es gibt keine feste Preisobergrenze; üblich sind Leasingraten zwischen 30 und 120 Euro brutto im Monat, je nach Radpreis. Marktführer und Ansprechpartner für Arbeitgeber: jobrad.org (kostenfreie Rahmenvereinbarung, keine Grundgebühr).

Facharzttermin-Service

Ihre MFA – und je nach Ausgestaltung auch deren Familienangehörige – erhalten Unterstützung bei der Vermittlung von Facharztterminen oder beim gesetzlich geregelten Zweitmeinungsverfahren. Gesetzlich Versicherte haben bei bestimmten planbaren Eingriffen einen Anspruch auf eine von der Krankenkasse finanzierte Zweitmeinung; offizielle Informationen dazu stellt das Bundesgesundheitsministerium bereit: gesund.bund.de/zweitmeinung. Ergänzend hilft die bundesweite Terminservicestelle unter der Rufnummer 116117 bei der Terminvermittlung.

Teamevents und Team-Challenges

Ob gemeinsames Frühstück, eine Schritte-Challenge oder ein kleines Teamevent: Bis zu 110 Euro pro Mitarbeiterin und Veranstaltung – bei maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr – bleiben nach § 19 Abs. 1 Nr. 1a EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Wichtig: Die Freigrenze gilt pro Veranstaltung und muss grundsätzlich allen Mitarbeitenden offenstehen.

AUS MEINER PRAXIS

In unserem Kollegenkreis unterstützen wir uns gegenseitig bei der Einholung einer fundierten Zweitmeinung – auch für Familienangehörige unserer MFA. Gerade bei komplexeren medizinischen Fragen ist dieser kurze, unkomplizierte Draht enorm wertvoll und wird im Team sehr geschätzt.

Steuerlich geförderte Wege, die viele Praxen ungenutzt lassen

Neben dem bekannten monatlichen Sachbezug gibt es in Deutschland weitere Möglichkeiten, Benefits steuerlich begünstigt zu gestalten – etwa im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. In der Praxis nutzen jedoch nur wenige Arbeitgeber im Gesundheitswesen diese Möglichkeiten konsequent aus, obwohl sie sich komplett automatisiert und mit überschaubarem Aufwand abrufen lassen.

Wichtig zu wissen: Sie müssen dafür keine aufwändigen Förderanträge stellen. Die meisten dieser Wege lassen sich unkompliziert über spezialisierte Benefit-Anbieter abbilden. Da sich steuerliche Rahmenbedingungen ändern können, empfehlen wir, die konkrete Ausgestaltung immer mit Ihrer Steuerberatung abzustimmen.

Worauf Sie bei der Wahl eines Benefit-Systems achten sollten

- ☐ Ganzheitliches, einheitliches System statt vieler Einzellösungen
- ☐ Individuell nutzbares Budget statt Einheitsangebot für alle
- ☐ Einfach verständlich und einfach nutzbar für Ihr Team

- ☐ Verwaltungsarm für Praxisleitung und Buchhaltung
- ☐ Datenschutzkonform, gerade im Bereich Gesundheit
- ☐ Steuerlich und arbeitsrechtlich korrekt und langfristig tragfähig

MEIN TIPP Lassen Sie sich vor der Entscheidung ein System zwei Minuten lang aus Sicht einer MFA erklären – wenn es dort kompliziert klingt, ist es das auch.

Kurzer Selbstcheck für Ihre Praxis

- ☐ Wissen wir, welche Benefits unserem Team wirklich wichtig wären – oder vermuten wir es nur?
- ☐ Erreicht unser Gesundheits-Angebot das ganze Team, nicht nur die ohnehin Sportlichen?
- ☐ Gelten unsere Benefits auch für Partner, Kinder oder Eltern unserer MFA?
- ☐ Ist unser Konzept so einfach, dass es niemand nach wenigen Wochen wieder vergisst?
- ☐ Sprechen wir intern und extern regelmäßig über das, was wir als Arbeitgeber bieten?
- ☐ Prüfen wir mindestens einmal im Jahr, ob unsere Benefits noch zum Team passen?

Wie die MFA-Börse Sie unterstützt

Ein starkes Benefit-Konzept entfaltet seine volle Wirkung erst, wenn die passenden MFA es auch sehen. Genau dafür ist die MFA-Börse da: Ihre Stellenanzeige erreicht gezielt Medizinische Fachangestellte in Ihrer Region – über die Plattform, unsere Social-Media-Kanäle und den wöchentlichen Job-Newsletter. So wird aus einem durchdachten Arbeitgeber-Angebot auch eine sichtbare Arbeitgeber-Marke.

Nutzen Sie diesen Ratgeber als Grundlage für ein Gespräch im Team: Welche der genannten Benefits passen zu Ihrer Praxis, Ihrem MVZ oder Ihrer Klinik – und welche davon können Sie schon in den nächsten Wochen umsetzen?

MEIN TIPP Der erste Schritt muss nicht perfekt sein. Ein einziger, ehrlich gemeinter Benefit ist mehr wert als ein Konzept, das nie umgesetzt wird.

Fazit: Was ich selbst daraus gelernt habe

Gute Benefits kosten weder ein Vermögen noch Monate an Vorbereitung. Das habe ich in meiner eigenen Praxis erlebt: Oft sind es die kleinen, ehrlich gemeinten Gesten, die im Team mehr bewegen als jede große Ankündigung. Wenn Sie als Praxis, MVZ oder Klinik zeigen, dass Sie genau hinhören, gewinnen Sie das Vertrauen Ihrer MFA – oft schon lange bevor die erste Bewerbung eingeht. Das ist für mich der Klick zum Teamglück.

Jetzt Stelle auf mfa-boerse.de veröffentlichen und als TOP-Arbeitgeber sichtbar werden → www.mfa-boerse.de

– Dr. med. Oliver A. Schmidt | Gründer der MFA-Börse | Der Klick zum Teamglück® | info@mfa-boerse.de

Impressum · Urheberrecht · Nutzungsbestimmungen

Herausgeber und Verantwortlicher

Dr. med. Oliver A. Schmidt, Gründer der MFA-Börse, Vogelsang 8, 35578 Wetzlar, Telefon: 0 64 41 – 89 79 662, E-Mail: info@mfa-boerse.de, Web: www.mfa-boerse.de

Werkangaben

© 2026 Oliver A. Schmidt · MFA-Börse – Der Klick zum Teamglück® · Version 1.0 · Alle Rechte vorbehalten.

Urheberrechtlicher Schutz

Dieser Ratgeber einschließlich sämtlicher Inhalte, Texte, Kapitelstruktur, Grafiken, Illustrationen, Layoutgestaltung, Designkonzepte, visueller Elemente, Farb- und Schriftgestaltung sowie aller Markenbestandteile ist urheberrechtlich geschützt.

Geschützt sind insbesondere:

- sämtliche Textinhalte und Formulierungen
- Struktur, Aufbau und didaktisches Gesamtkonzept
- Grafiken, Piktogramme und Illustrationen
- Layout, Design und visuelle Gesamtkomposition
- das Logo „MFA-Börse“
- die Wort-/Bildmarke „Der Klick zum Teamglück®“
- sämtliche Corporate-Design-Elemente

Nutzung und Weitergabe

Die Nutzung dieses Ratgebers ist ausschließlich für den persönlichen bzw. internen Gebrauch gestattet.

Eine Vervielfältigung, Bearbeitung, Weitergabe, öffentliche Zugänglichmachung, Veröffentlichung oder gewerbliche Nutzung – auch auszugsweise – ist ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Urhebers unzulässig.

Dies gilt ebenfalls für die Speicherung, Verarbeitung oder Nutzung in elektronischen Systemen, Datenbanken oder digitalen Plattformen.

Nutzung in KI-Systemen und automatisierter Verarbeitung

Die Verwendung dieses Werkes – ganz oder auszugsweise – zum Zwecke des Trainings, der Weiterentwicklung oder Optimierung von künstlichen Intelligenzsystemen, Machine-Learning-Modellen, Sprachmodellen oder sonstigen automatisierten Datenverarbeitungs- und Analysesystemen ist ohne ausdrückliche vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers untersagt.

Dies gilt insbesondere für das systematische Auslesen, Speichern, Vervielfältigen oder Strukturieren der Inhalte in Datenbanken oder digitalen Trainingsumgebungen.

Haftungshinweis

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für Aktualität, Vollständigkeit oder rechtliche Verbindlichkeit wird nicht übernommen. Dieser Ratgeber stellt keine

Steuer- oder Rechtsberatung dar. Die Nennung von Anbietern und Quellen erfolgt neutral, ohne Provisionen oder wirtschaftliche Vorteile für die MFA-Börse (siehe Transparenzhinweis).

MFA-Börse.de – Der Klick zum Teamglück®

**Mehr Sichtbarkeit. Mehr Bewerbungen.
Mehr Teamglück.**

info@mfa-boerse.de | www.mfa-boerse.de

Facebook: mfaboerse | Instagram: @mfaboerse | LinkedIn: mfa-boerse

MFA-Börse – Dr. med. Oliver A. Schmidt
Vogelsang 8 · 35578 Wetzlar · Tel.: 0 64 41 – 89 79 662

