

VOM CHEF ZUM ANGESTELLTEN: ANSTELLUNG IM RENTENALTER

Nicole Suter-Karer (FEDERER & PARTNERS)

Die Sonne scheint, die Enkelkinder spielen friedlich am Ufer eines Sees und der Hund schaut zu Ihnen auf – die Bilderbuchansicht des wohlverdienten Ruhestands. Die Realität stimmt leider nicht immer damit überein. So mancher Rentner wünscht sich wieder zurück ins geregelte Berufsleben oder muss aus finanziellen Gründen weiterarbeiten. Mediziner sind hier gegenüber so manch anderer Berufsgruppe im Vorteil, da ohne Probleme auch im Rentenalter weitergearbeitet werden kann. Sehr beliebt ist hierbei die Tätigkeit in Anstellung, da sie sowohl für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber einige Vorteile bereithält.

Vor allem für Ärzte, die in eigener Praxis oder in leitender Position tätig waren, kann der Wechsel in den Ruhestand ein harter Schlag sein. Der gewohnte Lebensrhythmus, der oft durch ein überdurchschnittlich hohes Engagement und Pensum geprägt war, wird am Tag der Pensionierung oder Praxisübergabe abrupt ruhiger und womöglich träge und langweilig, wenn nicht durch erfüllende und zeitintensive Hobbys vorgesorgt wurde. Ein Zustand, der häufig nicht lange ausgehalten wird und in extremen Fällen in einer Depression enden kann.

Leider gibt es auch die Situation, dass durch falsche Beratung oder Unwissenheit



die Altersvorsorge vernachlässigt wurde oder durch hohe Unterhaltszahlungen infolge einer Scheidung die Altersvorsorge so schmal ist, dass weitergearbeitet werden muss. Als optimale Lösung, um die emotionale oder wirtschaftliche Lücke zu füllen, bietet sich in beiden Fällen eine Anstellung an.

Anstellung nach dem Praxisverkauf

Da zumindest beim Verkauf einer Einzelpraxis der Verkaufserlös privilegiert versteuert werden kann (vgl. hierzu Artikel S. 16), sofern die Selbstständigkeit aufgegeben wird, wählen die meisten Praxisverkäufer das Modell der Anstellung für ihre weitere Tätigkeit. Der einfachste und bequemste Weg, um auch nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, ist eine Anstellung beim Praxisnachfolger. Dies bietet sich vor allem an, wenn sich der ehemalige und der neue Inhaber gut verstehen. Falls beide Ärzte ein höherprozentiges Pensum arbeiten wollen, sollte zudem der vorhandene Patientenstamm für zwei reichen oder ausbaubar sein und die Räumlichkeiten sollten genügend Platz bieten.

Die Anstellung in einer anderen Praxis oder Institution ist eine weitere Möglichkeit. Ist dies das Ziel, sollte darauf geachtet wer-

den, dass der neue Arbeitsort ausserhalb des Einzugsgebiets der alten Praxis liegt, sodass der Nachfolger nicht konkurrenziert wird. Ein Aspekt, der im Praxisübernahmevertrag klar geregelt werden muss.

Generationenkonflikt

In Anstellung weiterzuarbeiten heisst aber in vielen Fällen, nicht einfach so weitermachen zu können wie bisher. Auf einige Änderungen sollte man gefasst sein und sich darauf einstellen, sonst haben weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber lange Freude aneinander.

a) Unterschiedliche Vorstellungen und Ideen

Sei es bei der Praxiseinrichtung, der Organisation des Praxisalltags oder bei der Führung der Mitarbeiter – hier ist es wichtig, dass sich der erfahrene Arbeitnehmer zurücknimmt und den Arbeitgeber machen lässt. Ein guter Rat schadet nie, sollte dieser aber nicht umgesetzt werden, darf dies nicht persönlich genommen werden. Auch die Jüngeren dürfen ihre Erfahrungen machen, daran werden sie wachsen. Ein Tipp hierzu ist, sich nicht auf die negativ empfundenen Aspekte zu konzentrieren, sondern auf die

Wichtige Spielregeln für eine erfolgreiche Anstellung im Rentenalter von Hansruedi Federer:

1. Ins zweite Glied zurücktreten, nämlich vom Chef zum Angestellten, und sich ein- und unterordnen.
2. Vergessen, dass früher alles besser war – die Erinnerung ist das einzige Paradies, aus dem man nicht vertrieben werden kann.
3. Arbeitspensum und Motivation synchronisieren. Work-Life-Balance beachten.
4. Freude und Spass sind der Massstab, der das Pensum bestimmt.
5. Geheimrezept: Die Erfahrung des Alten mit der Dynamik des Jungen amalgamieren bringt die besten Resultate.

positiven, wie den Wegfall der Administration und Praxisführung, die nun beim Arbeitgeber liegt.

b) Neue Technologien

Die jüngeren Generationen arbeiten ausschliesslich mit eKGs und weiteren computerbasierten Anwendungen. Eine gewisse Technologieaffinität und PC-Kenntnisse wie auch das Zehnfingersystem (oder ein ähnlich effizientes individuelles System) sind daher ein absolutes Muss für die Tätigkeit in einer Anstellung. Wenn diese Kenntnisse nicht vorhanden sind, wird es schwierig, eine passende Anstellung zu finden.

Ältere Angestellte sind teuer! Ein Mythos?

Viele Arbeitgeber schrecken davor zurück, ältere Arbeitnehmer anzustellen, da hohe Löhne und Sozialversicherungsabgaben (vgl.

hierzu Artikel S. 12) befürchtet werden. Auch das Risiko, dass jemand erkrankt und längere Zeit ausfällt, scheint vielfach vorhanden. Ängste, die praktisch unbegründet sind und vor allem von den Vorteilen, die ein erfahrener Arbeitnehmer mit sich bringt, aufgewogen werden. Erfahrene Arbeitnehmer sind in vielen Fällen sehr routiniert und effizient, das heisst sie erwirtschaften einen hohen Umsatz, was der ganzen Praxis zugutekommt. Wenn die Entlohnung zudem umsatzbasiert ist, also kein Fixlohn vereinbart wurde, ist dies ein Vorteil, der für beide Seiten sehr befriedigend sein kann. Der Arbeitnehmer ist motiviert, in seinem bisherigen Tempo weiterzuarbeiten, und verdient entsprechend viel. Der Arbeitgeber profitiert von einem erhöhten Beitrag an seinen Praxisunkosten, was entsprechend positive Auswirkungen auf den Gewinn hat. Sollte der erfahrene Arbeit-



nehmer aber doch irgendwann kürzertreten wollen oder sein Tempo etwas drosseln, legt der Arbeitgeber nicht drauf.

Der richtige Zeitpunkt, um definitiv in Pension zu gehen

Neben den sehr individuellen Aspekten wie dem eigenen Gesundheitszustand oder dass nun auch der Ehepartner das ordentliche Rentenalter erreicht hat und man gemeinsamen Plänen nachgehen möchte, gibt es bei angestellten Ärzten in einer Praxis grundsätzlich keine Altersbegrenzung, die zur Aufgabe der Tätigkeit mit Erreichung eines bestimmten Alters zwingt. Die einzigen externen Faktoren können hier der Arbeitgeber sein, der die Zusammenarbeit auflöst oder bis zur Erreichung eines bestimmten Alters befristet, oder die kantonale Aufsichtsbehörde, die entsprechende Massnahmen umsetzt.



Nicole Suter-Karer

Consultant
FEDERER & PARTNERS

FEDERER & PARTNERS ist seit zwanzig Jahren in der Unternehmensberatung im Gesundheitswesen tätig. Die Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Praxis-/Zentrumsgründungen, Optimierung bestehender Praxen sowie Praxisverkauf. Nicole Suter-Karer betreut seit 2011 verschiedene Mandate mit Schwerpunkt Praxisnachfolge.

FEDERER & PARTNERS
Unternehmensberatung
im Gesundheitswesen AG
Mitteldorfstrasse 3
5605 Dottikon
056 616 60 60
nicole.suter-karer@federer-partners.ch
www.federer-partners.ch