

Praxis gekauft, Team inklusive

Wer eine Arztpraxis kauft, muss auch die bestehenden Arbeitsverhältnisse übernehmen und fortsetzen. Ganz klar sieht der Gesetzgeber vor, dass eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs nicht rechtens (§ 613a BGB) ist. Was heißt das für Verkäufer, Käufer und die Teamarbeit?

Manchmal regeln Verkäufer und Käufer in einem Gesellschaftsvertrag oder einem Praxiskaufvertrag die Übernahme der alten Arbeitsverträge. Aber auch ohne so einen Vertrag gilt, dass die bisherigen Mitarbeiterinnen

- zu den gleichen Bedingungen wie bisher (das betrifft die Rechte und die Pflichten, also auch die bisherige Stundenzahl) und
- mindestens ein Jahr lang weiterbeschäftigt werden müssen. Das gilt natürlich nicht für Arbeitsverhältnisse beispielsweise von Ehegatten, die mit Zustimmung des Mitarbeiters durch einen gesonderten Auflösungsvertrag gelöst werden.

Der Praxiskäufer ist neben dem Verkäufer für Verbindlichkeiten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen haftbar. Es ist also vernünftig, sich über eventuell ausstehende Lohnforderungen zu informieren. Auch eine vollständige (!) Liste aller Arbeitnehmer der Praxis (auch die in Mutterschutz) ist eine sinnvolle Ergänzung des Praxisübernahmevertrags.

Zwei weitere Punkte sollten geregelt werden: Wie rechnen alter und neuer Arbeitgeber Weihnachts- oder Urlaubsgeld untereinander ab? Und wer übernimmt die Verpflichtung (§ 613a Abs. 5 BGB), die Mitarbeiterinnen „umfassend“ über die Folgen des Unternehmensverkaufs zu informieren? Nach dieser schriftlichen Information haben die Mitarbeiterinnen dann einen Monat lang das Recht, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Chef zu widersprechen. Sie können also entweder selbst kündigen oder aber auf der Anstellung beim alten Arbeitgeber bestehen. In diesem Fall wird der alte Chef sicher eine



Ursula Kraemer rät, das Praxisteam bei Arbeitsabläufen mit einzubeziehen.

Foto: privat

betriebsbedingte Kündigung aussprechen. Für den Zeitraum der Kündigungsfrist muss er das Gehalt dann weiter zahlen! Dieses Vorgehen kann für die Mitarbeiterinnen den Vorteil haben, dass sie – wenn sie sich arbeitslos meldet – vom Arbeitsamt nicht mit einer Sperrfrist belegt wird: Schließlich hat sie nicht selbst gekündigt.

Teamarbeit als neuer Chef

Mit dem Praxiskauf steht also auch gleich eine Rechtsbeziehung zum Team fest. In der Übergangszeit wird sich einiges ändern, was für die Angestellten erfahrungsgemäß mehr Arbeit bedeutet. Und kann das Team des alten Praxisinhabers überhaupt den Vorstellungen des neuen Chefs entsprechen?

„Wer als neuer Praxischef erstmal alles über den Haufen wirft, hat es wahrscheinlich eher schwer“, fürchtet Ursula Kraemer. Die Praxisberaterin (www.doktors-coach.de) empfiehlt stattdessen, sich Zeit für das gegenseitige Kennenlernen zu nehmen. Also zuerst zu ergründen, warum welche Abläufe wie gehandhabt werden, und erst Kritik anzumelden,

wenn es tatsächlich sein muss. Änderungen lassen sich ihrer Erfahrung nach leichter umsetzen, wenn man das Team in die Entscheidungen mit einbezieht. „Auch wenn neue Besen angeblich gut kehren, muss man als neuer Chef nicht gleich alles auf einmal durchputzen“, warnt sie und rät dazu, die eigenen Ideen in Teamsitzungen vorzustellen. Die Mitarbeiterinnen sind ihrer Erfahrung nach Expertinnen für die Arbeitsabläufe in Arztpraxen und wissen es durchaus zu schätzen, wenn der Arzt sie um Rat fragt.

Ein neuer Chef hat übrigens grundsätzlich auch die Chance, von Anfang an für einen jüngeren Kommunikationsstil zu sorgen. Frauen sind es ihrer Erfahrung nach zum Beispiel oft nicht gewohnt, offen ihre Meinung zu sagen – da kann der neue Praxisinhaber möglicherweise einen anderen Gesprächsstil einführen. Dicke Luft muss man beispielsweise nicht kommentarlos erdulden. Im Gegenteil: „Wer mit den Mitarbeiterinnen in gutem Kontakt ist, bemerkt schlechte Stimmung, bevor die Patienten das tun“, weiß die Praxisberaterin.

Zur Kommunikationskultur gehört neben Offenheit auch Klarheit über die Entscheidungskompetenzen im Team. Diskussionen und gemeinsame Überlegungen sind sinnvoll, sollten aber zeitlich begrenzt werden: Wenn eine Entscheidung getroffen ist, muss sie auch vom ganzen Team akzeptiert und umgesetzt werden. „Notfalls muss ein Chef eben auch mal ein Machtwort sprechen“, so Kraemer.

Ruth Auschra

