



Arbeitsrechtliche Risiken

Praxisübergabe: Die Ansprüche der Mitarbeiter

Paragraf
613a BGB
Der Inhaber wechselt, die Verträge bleiben.

Für viele Praxisinhaber gehört die Nachfolgeplanung zu den wichtigsten Entscheidungen ihres Berufslebens. Neben Kaufpreis, Patientenstamm und steuerlichen Fragen beschäftigt Ärzte vor allem eine Frage: Was geschieht mit meinen Mitarbeitern? Gerade Medizinische Fachangestellte und angestellte Ärzte haben häufig über viele Jahre zum Erfolg der Praxis beigetragen. Entsprechend groß ist die Sorge um den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse. Die gute Nachricht: Das Gesetz schützt die Beschäftigten bei einer Praxisübertragung in besonderem Maße. Für

Praxisinhaber ergeben sich hieraus jedoch rechtliche Besonderheiten, die frühzeitig berücksichtigt werden sollten.

AUTOMATISCHER ÜBERGANG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE

Der Verkauf einer Praxis stellt arbeitsrechtlich regelmäßig einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB dar. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Erwerber die Praxisräume, die wesentlichen Betriebsmittel und die Patientenversorgung fortführt. Die bestehenden Arbeitsverhältnisse gehen kraft



Gesetzes automatisch auf den Erwerber über. Eine Zustimmung der Mitarbeiter ist grundsätzlich nicht erforderlich. Der Erwerber tritt mit allen Rechten und Pflichten in die bestehenden Arbeitsverträge ein.

NEUE ARBEITSVERTRÄGE MEIST ENTBEHRlich

In der Praxis besteht oft der Wunsch, die übernommenen Mitarbeiter neue Arbeitsverträge unterschreiben zu lassen. Rechtlich notwendig ist dies aber nicht. Die bestehenden Verträge gelten unverändert fort. Zwar können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich Änderungen vereinbaren. Der Praxisverkäufer oder der Erwerber sollten jedoch vermeiden, Mitarbeiter unter Druck zu setzen oder Änderungen als Voraussetzung für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses darzustellen. Besondere Vorsicht ist bei Vergütungssystemen, Arbeitszeiten, Sonderzahlungen, variablen Vergütungsbestandteilen oder Wettbewerbsverboten geboten. Nicht jede gewünschte Anpassung lässt sich rechtlich durchsetzen.

PRAXISVERKAUF KEIN KÜNDIGUNGSGRUND

Ein weiterer Irrtum besteht darin, dass Mitarbeiter im Vorfeld der Praxisabgabe „bereinigt“ werden könnten. § 613a Abs. 4 BGB enthält jedoch ein ausdrückliches Kündigungsverbot. Kündigungen allein wegen des Betriebsübergangs sind unwirksam. Dies gilt sowohl für den bisherigen Praxisinhaber als auch für den Erwerber. Zwar bleiben verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich möglich. Voraussetzung sind jedoch eigenständige Gründe.

INFORMATIONSPFLICHTEN GEGENÜBER DEN MITARBEITERN

Wer seine Praxis verkauft, muss gemeinsam mit dem Erwerber die Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über den Betriebsübergang informieren. Die Unterrichtung muss u. a. den Zeitpunkt des Übergangs, den Grund der Übertragung sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer erläutern. Fehlerhafte oder unvollständige Informationen können erhebliche Folgen haben. Arbeitnehmer können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen und verbleiben dann beim bisherigen Praxisinhaber.

Dies kann auch lange nach der Praxisübergabe noch Folgen haben.

WIDERSPRUCHSRECHT DER ARBEITNEHMER

Besonders wichtig ist § 613a Abs. 6 BGB. Widerspricht ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, bleibt er beim bisherigen Praxisinhaber beschäftigt. In der Praxis kommt es tatsächlich vor, dass Arbeitnehmer kurz vor dem Renteneintritt dem Übergang widersprechen, weil sie wissen, dass der Veräußerer nach der Praxisabgabe häufig keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr hat und deshalb betriebsbedingt kündigen muss. Aufgrund langer Betriebszugehörigkeiten bestehen häufig Kündigungsfristen von sechs oder sieben Monaten zum Monatsende. Für den Praxisverkäufer kann dies erhebliche finanzielle Folgen haben. Nach der Praxisübertragung erzielt er regelmäßig keine laufenden Praxeinnahmen mehr, bleibt aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zur Vergütungszahlung verpflichtet. Mangels Beschäftigungsmöglichkeit entstehen dabei oft Personalkosten ohne entsprechende Einnahmen.

Dieses Risiko sollte bereits im Praxisübernahmevertrag berücksichtigt werden. Aus Sicht des Praxisabgebers kann es sinnvoll sein, den Erwerber zu verpflichten, Arbeitnehmern, die dem Betriebsübergang widersprechen, für die Dauer ihrer jeweiligen Kündigungsfrist ein Beschäftigungsangebot zu im Wesentlichen unveränderten Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Lehnt der Arbeitnehmer ein solches zumutbares Angebot ab, kann dies später bei Vergütungsansprüchen während der Kündigungsfrist zu seinen Lasten berücksichtigt werden.

Eine frühzeitige Analyse der Altersstruktur, der Betriebszugehörigkeiten und der jeweils geltenden Kündigungsfristen sollte daher Bestandteil jeder arbeitsrechtlichen Due Diligence im Vorfeld einer Praxisnachfolge sein.

HAFTUNG FÜR ALTANSPRÜCHE

Oft unterschätzt wird auch die Haftung für bereits bestehende Ansprüche der Mitarbeiter. Offene Urlaubs- und Überstundenansprüche, Bonuszahlungen oder sonstige Vergütungsbestandteile gehen grundsätzlich auf den Erwerber über. Darüber hinaus haftet der bisherige Praxisinhaber nach § 613a

Abs. 2 BGB unter bestimmten Voraussetzungen noch bis zu einem Jahr nach dem Betriebsübergang für bereits entstandene Verpflichtungen. Vor dem Verkauf sollten daher sämtliche arbeitsrechtlichen Unterlagen geprüft werden. Hierzu gehören Arbeitsverträge, Nachträge, Urlaubsstände, Arbeitszeitkonten, variable Vergütungssysteme und laufende arbeitsgerichtliche Verfahren.

BESONDERHEITEN BEI ANGESTELLTEN ÄRZTEN

Gerade im Gesundheitswesen bestehen häufig zusätzliche arbeitsrechtliche Besonderheiten. Viele Praxen beschäftigen angestellte Ärzte, deren Arbeitsverträge deutlich komplexer ausgestaltet sind als die von Medizinischen Fachangestellten. Oft enthalten diese Verträge Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen, individuelle Bonusregelungen, Fortbildungsvereinbarungen, Wettbewerbsverbote oder Regelungen zur ärztlichen Weiterbildung. Auch Fragen der Anstellungsgenehmigung und der Einbindung in die vertragsärztliche Versorgung sollten frühzeitig geprüft werden, um spätere Konflikte zu vermeiden.

Fazit

Praxisnachfolge bedeutet nicht nur die Übertragung von Räumen, Geräten und Patientenstamm. Wer die arbeitsrechtlichen Folgen rechtzeitig berücksichtigt, schafft nicht nur Rechtssicherheit, sondern sorgt auch für Kontinuität im Praxisteam und damit für einen erfolgreichen Übergang auf die nächste Generation.

Rechtsanwältin
Aigerim Rachimow, LL.M.
Fachanwältin für
Medizinrecht
Fachanwältin für
Arbeitsrecht
ETL Rechtsanwältin
Rostock
aigerim.rachimow@etl.de