

von Bernhard Steinkühler

PLANT EIN ARZT seinen Ruhestand und sucht einen geeigneten Nachfolger, um nicht nur sein Lebenswerk in gute Hände zu legen, sondern abschließend über den Kaufpreis die Früchte seiner jahrelangen Tätigkeit in Form einer auskömmlichen Altersversorgung zu ernten, hat er zur Vermeidung unliebsamer Überraschungen auch zwingend arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

Mindestens in gleichem Maße gilt dies für den Praxiserwerber, der oftmals nur über einen Praxiskauf die Hürden von Zulassungssperren zu überwinden vermag und für die Mitarbeiter der Praxis neuer Arbeitgeber wird. Was ist aber, wenn er nicht alle Arbeitnehmer übernehmen möchte? Kann sich „der Neue“ sein „Dream-Team“ selbst zusammenstellen oder hindert ihn das Arbeitsrecht hieran? Geht er möglicherweise finanzielle Risiken ein, die nicht unbedingt leicht erkennbar sind?

PRAXISINHABERWECHSEL ALS BETRIEBSÜBERGANG GEMÄSS § 613 A BGB

Haftung des Erwerbers: In arbeitsrechtlicher Hinsicht stellt die Übergabe der Praxis einen Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB dar. Der neue Praxisinhaber tritt mit der tatsächlichen Übernahme des Praxisbetriebs in alle Rechte und Pflichten ein, die der veräußernde Arzt vormals als Arbeitgeber inne hatte. Dieser Eintritt erfolgt kraft Gesetzes "quasi automatisch" und nicht – wie oftmals fälschlich angenommen – erst mit Abschluss eines auf den Betriebserwerber als Arbeitgeber lautenden Arbeitsvertrages oder nach Zustimmung der Arbeitnehmer. Angefangen von der Vergütung einschließlich etwaig vereinbarter Urlaubs- und/oder Weihnachtsgelder, über Urlaubsansprüche und Regelungen zu Arbeitszeiten übernimmt der Erwerber alle in der Arztpraxis mit den Mitarbeitern getroffenen Absprachen. Ge-



„Arztpraxis gesucht oder abzugeben“

Die Regeln des Betriebsübergangs nach Praxiskauf.

rade bei langjährigen Vertragsverhältnissen kann das Budget des möglicherweise noch jungen Praxiserwerbers so empfindlich belastet werden. Er wird Schuldner sämtlicher Ansprüche aus den übergelassenen Arbeitsverhältnissen und zwar auch solcher, die bereits vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind. Daher muss der Erwerber sogar für rückständige Lohn- und Gehaltsansprüche einstehen. Er kann entsprechenden Zahlungsbegehren der Arbeitnehmer zunächst nicht ausweichen, indem er auf den Verkäufer der Praxis verweist. Eine andere, hiervon zu trennende Frage ist, inwieweit der Erwerber beim Verkäufer Rückgriff nehmen kann.

KEINE GRENZENLOSE FREIHEIT FÜR DEN PRAXISVERÄUSSERER

Haftung des bisherigen Praxisinhabers: Für sämtliche arbeitgeberseitigen

Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang fällig werden, haftet der Praxisveräußerer allerdings neben dem Erwerber. Diese Haftung ist gesamtschuldnerisch. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer wählen kann, ob er seine Ansprüche gegenüber dem Erwerber oder dem Praxisveräußerer geltend macht. Auch hier stellt sich nach erfolgtem Zahlungsausgleich die Frage, wer von beiden – Erwerber oder Veräußerer – intern die Kostenlast trägt.

WICHTIGER KLÄRUNGSBEDARF NOCH VOR DEM ERWERB: WAS IST EIGENTLICH ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS IN DER PRAXIS?

Leider finden (potentielle) Erwerber oftmals folgende Situation in der Praxis vor: Schriftliche Arbeitsverträge sind – gerade bei kostenträchtigen

langjährigen Arbeitsverhältnissen – gar nicht vorhanden. Existieren sie, sind sie oft derart veraltet, dass sie die eingegangenen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nur höchst unzureichend abbilden. Hier gilt, dass Unkenntnis nicht vor Schaden schützt. Stellen sich die finanziellen Belastungen für die Gehaltszahlungen höher dar als nach dem Vertrag zu erwarten, muss der erwerbende Arzt dennoch die Ansprüche der Arbeitnehmer erfüllen. Daher gilt die dringende Empfehlung einer rechtzeitigen und sorgfältigen Dokumentation: Alle Arbeitnehmer sollten unter Darstellung ihrer Betriebszugehörigkeit (maßgeblich für Kündigungsfristen) sowie aller Ansprüche wie Gehalt, Urlaub, Arbeitszeit etc. vom veräußernden Arzt aufgelistet und die Aufstellung dem Praxiskaufvertrag als wesentlicher Anhang beigefügt werden. In diesem Zusammenhang sind die Berufsausbildungsverhältnisse ebenso wie Arbeitsverhältnisse jeglicher Art zu beachten, also zum Beispiel etwa auch solche, die wegen Mutterschutz/Erziehungsurlaub, Sabbatical ruhen, die gekündigt wurden, die mit Aushilfskräften oder mit geringfügig Beschäftigten („Wer reinigt die Praxis?“) abgeschlossen wurden. Der Erwerber sollte sich weiter sämtliche schriftlichen Arbeitsverträge vorlegen lassen und gemeinsam mit einem im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt erörtern, ob und wenn ja welche Risiken mit den Vertragsklauseln – oder gar einem gänzlich fehlenden Vertragswerk – verbunden sind.

KEINE ZUSAMMENSTELLUNG DES „DREAM-TEAMS“ DURCH DEN PRAXISERWERBER

Unwirksamkeit der Kündigung wegen des Betriebsübergangs: Gemäß § 613 a Abs. 4 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs unwirksam. Der Veräußerer ist daher ge-

hindert, potentielle Käufer seiner Praxis anzulocken, indem er „die Braut hübsch macht“ und beispielsweise den älteren, kostenträchtigen oder vom Erwerber für unerwünscht erklärten Arbeitnehmer zur Sicherung eines attraktiven Verkaufs kündigt. Auch der Erwerber darf sich die für ihn ideale Besetzung nicht durch Kündigungen schaffen. Allerdings darf er das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als dem Betriebsübergang kündigen. Eingängig ist dies bei personenbedingten (Beispiel: Krankheit) und verhaltensbedingten Gründen (Beispiel: Diebstahl). Schwierig zu beurteilen ist die Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen, die in zeitlicher Nähe zu einem Betriebsübergang ausgesprochen werden. So ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht verwehrt, den Betrieb insgesamt anders zu strukturieren und in Folge dessen zu kündigen.

„ICH LASSE MICH NICHT VERKAUFEN!“

Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Betriebsübergang: Kein Arbeitnehmer muss einen aufgezwungenen Arbeitgeberwechsel hinnehmen. Er kann innerhalb eines Monats nach Zugang einer vom Veräußerer und/oder Erwerber erhaltenen schriftlichen Unterrichtung dem Betriebsübergang widersprechen, § 613 a Abs. 6 BGB. Allerdings kann ein solcher Widerspruch riskant sein. Unterhält nämlich der veräußernde Arzt seinerseits keine Praxis mehr, kann er mangels einer Beschäftigungsmöglichkeit für den widersprechenden Arbeitnehmer diesem betriebsbedingt unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist kündigen.

„DIE TÜCKE LIEGT IM DETAIL“

Ordnungsgemäße Unterrichtung über den Betriebsübergang: Die vorgenannte Monatsfrist für den Widerspruch gegen den Betriebsübergang beginnt mit der ordnungsgemäßen Unterrichtung der Arbeitnehmer über den Pra-

xisverkauf zu laufen. Diese Unterrichtung kann entweder durch den Veräußerer, den Erwerber oder durch beide gemeinsam erfolgen. Im Hinblick auf etwaige Widersprüche und die durch den Veräußerer dann unter Wahrung von möglicherweise langen Fristen zu erklärenden Kündigungen sollten die zwingend schriftlich vorzunehmenden Mitteilungen so früh wie möglich, jedenfalls aber noch vor dem Betriebsübergang auf den Weg gebracht werden. Allerdings ist zu beachten, dass die Arbeitnehmer auch von etwaigen Planänderungen rechtzeitig informiert werden müssen, damit die Widerspruchsfrist läuft. Inhaltlich verlangt der Gesetzgeber in § 613 a Abs. 5 BGB die Angabe einer Vielzahl von Informationen (Zeitpunkt oder geplanter Zeitpunkt des Übergangs sowie den Grund hierfür, die Folgen für die Arbeitnehmer und die in Bezug auf sie in Aussicht genommenen Maßnahmen).

UNGEACHTET ALLER ANSTRENGUNGEN UND BELASTUNGEN BEI PRAXISKAUF/-VERKAUF – SORGFALT AUCH BEIM ARBEITSRECHT

Personalkosten sind hoch. Die Übernahme mehrerer Arbeitnehmer „auf einen Schlag“ kann wie vorstehend gezeigt durchaus mit erheblichen wirtschaftlichen Risiken verbunden sein. Auch wenn beide Vertragsparteien beim Abschluss eines Praxiskaufvertrages eine Vielzahl von wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen zu klären haben, sollten sie sich von Arbeitsrechtsspezialisten umfassend beraten lassen. Denn der anwaltliche Alltag zeigt, dass viele Ärzte zwar eine Klärung sämtlicher Fragen zur Bewertung der Praxis und zur allgemeinen Formulierung des Kaufvertrages herbeigeführt haben, aber nur unzureichend über die arbeitsrechtliche Situation informiert wurden. ■



Bernhard Steinkühler
ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht
bundesweit beratend tätig.
www.aerztepost.net/autoren