

Praxisübernahme

Was passiert mit dem Praxispersonal?

Wer sich als Zahnarzt oder Zahnärztin niederlassen möchte und hierfür eine bestehende Praxis erwirbt, muss auch das gesamte vorhandene Praxispersonal mit übernehmen. Denn eine Praxisübernahme ist arbeitsrechtlich ein Betriebsübergang im Sinne von Paragraph 613a BGB. Eine Kündigung der Mitarbeiter wegen der Praxisübernahme sowohl durch den „alten“ als auch durch den neuen Chef ist unwirksam (Paragraph 613a Absatz 4 BGB). Die Mitarbeiter müssen entweder durch den bisherigen oder durch den neuen Arbeitgeber im Vorfeld über die Praxisübernahme in Textform unterrichtet werden.

Die Unterrichtung der Mitarbeiter muss Folgendes enthalten: den (geplanten) Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. Nicht zu vergessen sind dabei auch ruhende Arbeitsverhältnisse etwa mit Mitarbeitern in Elternzeit. Auch diese sind zu unterrichten.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, innerhalb eines Monats dem Übergang des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu widersprechen. Der Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Praxisinhaber bestehen bleibt. Dieser hat allerdings die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen, weil die Tätigkeit etwa aus Altersgründen gänzlich aufgegeben wird und damit eine Fortbeschäftigung nicht weiter möglich ist. Hierbei sind allerdings die ordentlichen Kündigungsfristen zu beachten. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Arbeitnehmer so früh wie möglich über den Betriebsübergang zu informie-



Foto: ©undrey - stock.adobe.com

ren, um etwaige Kollisionen mit dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs möglichst zu vermeiden, sollte ein Arbeitnehmer tatsächlich widersprechen.

Widersprechen die Mitarbeiter nicht, bleibt im Grunde alles beim Alten, die Regelungen des bisherigen Arbeitsvertrags gelten auch weiterhin im neuen Arbeitsverhältnis. Arbeitsvertragspartner ist nunmehr lediglich der neue Arbeitgeber. Ob und in welchem Umfang gleichwohl weitergehende Gestaltungsoptionen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse bestehen, muss ganz individuell und im Einzelfall geklärt werden. Dies hängt von der jeweiligen Interessenlage der Arbeitsvertragsparteien ab und welche Auswirkungen es auf die vertraglichen Ansprüche hat.

RAin Jennifer Jessie, Bad Homburg

Foto: Lyck+Pätzold



Jennifer Jessie

Jennifer Jessie, Fachanwältin für Medizinrecht, ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht tätig (www.medizinanwaelte.de). Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen Arbeitsrecht, Berufs- und Werberecht sowie Zulassungsrecht. Seit dem Frühjahr 2017 ist RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.