



© fotodesign-jegg.de/AdobeStock

Praxisabgabe in Zeiten der Ruhestandswelle

„Wie finde ich einen Praxisnachfolger?“

Eine „Ruhestandswelle steht bevor“, berichtet die KZVLSA in ihrer Januar-Pressemeldung. Dort sind ca. 60 %(!) der Vertragszahnärztinnen und -zahnärzte über 55 Jahre alt. Das bedeutet konkret: Bis 2026 werden fast 450 niedergelassene Kolleginnen und Kollegen das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. In den letzten vier Jahren hat allerdings nur die Hälfte der Praxisabgeber tatsächlich eine Nachfolge gefunden. Anderenorts sieht es nicht besser aus.

In einem solchen Marktumfeld fragen sich natürlich viele, wie sie ihre eigene Praxisabgabe sinnvoll planen können. Wie finde ich einen Praxiskäufer, ist meine Praxis möglicherweise interessant für Investoren und was ist von denen eigentlich zu halten? Und wenn ich einen Käufer gefunden habe, was dann?

So oder so ist es die Aufgabe jedes Praxisinhabers, seine Praxis für einen potenziellen Praxiskäufer attraktiv zu machen.

Aus der Sicht des Praxisabgebers

Junge Zahnärztinnen und Zahnärzte wünschen sich immer mehr eine Spezialisierung und die Einbindung in Teamstrukturen. Auch geht die Bereitschaft zur Übernahme eines unternehmerischen Risikos bei den jungen Zahnärzten zurück. Vielmehr wünschen sich die Nachwuchskräfte gezielte Arbeitszeiten, berufliche Entfaltungsmöglichkeiten für den akademisch ausgebildeten Ehepartner und eine ansprechende soziale Umgebung. Frauen bevorzugen aufgrund des Kinderwunsches zudem die Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit auf Angestelltenbasis.

Aufgrund dieser Faktoren reduziert sich automatisch die Nachfrage an der Übernahme von freiberuflichen Praxen, wobei vor allem Praxen in ländlicheren Regionen betroffen sind. Um dennoch die Früchte der Arbeit ernten zu können, sollte das „Projekt Praxisverkauf“ möglichst früh vom abgehenden Zahnarzt geplant werden. Nur so kann sich der

Praxisabgeber verschiedene Vorgehensmöglichkeiten im Hinblick auf sein bevorstehendes Ausscheiden offenhalten. In Betracht kommen neben der klassischen Praxisabgabe die Gründung einer Gemeinschaftspraxis oder Praxisgemeinschaft. Auch über den Verkauf der Praxisanteile in mehreren Schritten und damit den sukzessiven Ausstieg kann nachgedacht werden.

Vor allem steht natürlich, dass der Kaufpreis ermittelt wird und dieser auch den Tatsachen entspricht, denn nur dann wird man heute einen Übernehmer finden.

Für die Bewertung der Praxis sind folgende Aspekte und Unterlagen erforderlich:

- Das Erscheinungsbild der Praxis ist zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern.
- Die betriebs- und apparatebezogenen Genehmigungen müssen überprüft und gegebenenfalls erneuert werden.
- Sämtliche Praxisverträge einschließlich Miet- und Arbeitsverträge müssen zusammengestellt werden.
- Eine Bewertung der Praxis ist durchzuführen.
- In Zusammenhang mit der Bewertung ist die Erstellung eines Inventarverzeichnisses wichtig.
- Die betriebswirtschaftliche Auswertung der letzten drei Jahre muss vorliegen.
- Einnahmen-Überschussrechnungen bzw. Steuerbilanzen möglichst der letzten drei bis fünf Jahre müssen vorliegen.

- KZV-Abrechnungen der letzten drei Jahre sammeln.
- Angaben zu Laborumsätzen darstellen.

Auf dieser Basis kann der Kaufpreis realistisch beurteilt werden und die Suche nach einem geeigneten Übernehmer kann beginnen.

Praxistipp für den Praxisabgeber

Die Praxisabgabe bedeutet für den niedergelassenen Zahnarzt nicht nur die Aufgabe seines Lebenswerkes, sondern der Erlös aus dem Praxisverkauf wird häufig auch als wichtige Säule der Altersversorgung des Zahnarztes benötigt. Daher ist es für den Abgeber wichtig, frühzeitig mit der Planung dieses Vorhabens zu beginnen und sich qualifizierte Beratung einzuholen.

Von einem Vorvertrag mit dem möglichen Praxiserwerber ist dabei in den meisten Fällen abzuraten. Sinnvoller ist es vielmehr, den Hauptvertrag von Beginn an konsequent zu verhandeln.

Eventuell noch bestehende Ungewissheiten können auch in dem endgültigen Praxiskaufvertrag durch die Vereinbarung von Rücktrittsrechten abgesichert werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit, den Praxiskaufvertrag vom Eintritt bestimmter Bedingungen abhängig zu machen.

Aus der Sicht des Praxisnachfolgers

Die Praxisübernahme einer Einzelpraxis ist deutschlandweit nach wie vor die beliebteste Form der Existenzgründung. 2019 investierten Zahnärzte für die klassische Praxisübernahme und anschließende Niederlassung in einer Einzelpraxis durchschnittlich 354.000 Euro und damit vier Prozent mehr als im Vorjahr. Eine zahnärztliche Einzelpraxis neu zu gründen ist der teuerste Weg, sich niederzulassen: 2019 beliefen sich die Ausgaben dafür im Durchschnitt auf 493.000 Euro. Auch die Neugründung einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) erfordert verhältnismäßig hohen finanziellen Aufwand. 2019 haben Zahnärzte für einen Praxisanteil von 50 Prozent 470.000 Euro investiert. Die geringsten Praxisinvestitionen fallen an, wenn auf vorhandene Strukturen aufgebaut wird. So haben 2019 zahnärztliche Existenzgründer beispielsweise durch Übernahme einer kompletten Praxis für einen knapp hälftigen Praxisanteil inklusive Übernahmepreis 288.000 Euro investiert. Zahnärzte, die in eine bereits bestehende BAG eingestiegen sind, zahlten für einen 35-prozentigen Praxisanteil im Schnitt einen Kaufpreis von 224.000 Euro, investierten durchschnittlich 68.000 Euro und kamen also auf einen Gesamtbetrag von 292.000 Euro.

(<https://www.apobank.de/praxis-apotheke/gruenden/existenzgruender-analysen/zahnaerzte-existenzgruendung>)

Lang? Kurz? Ultrakurz?

Das neue copaSKY!

Die innovative Hybridverbindung für anspruchsvolle Versorgung!



copa
SKY
IMPLANT SYSTEM

Statt Augmentationen:

mit dem ultrakurzen copaSKY mit 5,2 mm Länge den natürlichen Knochen optimal nutzen!

Subcrestal positionierbar | Einzigartige prothetische Vielfalt | Viel Platz für das Weichgewebe

DENTAL INNOVATIONS
SINCE 1974

bredent
group

Die Vorteile einer Praxisnachfolge bzw. eines Einstiegs liegen auf der Hand: Es existiert bereits ein Patientenstamm, der übernommen und fortgeführt werden kann. Gleiches gilt für das Personal, das u.a. die Patienten kennt und mit den Praxisabläufen vertraut ist. Doch was ist, wenn man – aus welchem Grund auch immer – nicht das gesamte Praxispersonal übernehmen möchte?

Achtung: Betriebsübergang

Das Gesetz schreibt in § 613a Abs. 1 BGB vor, dass bei einer Praxisübernahme auch das gesamte vorhandene Praxispersonal, inklusive des sich z.B. in Elternzeit befindlichen Personals, übernommen werden muss, und zwar zu unveränderten Konditionen. Konkret ist geregelt: Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübernahme), so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Zudem ist eine Kündigung der Mitarbeiter durch den alten oder neuen Chef wegen der Praxisübernahme unwirksam, § 613 Abs. 4 BGB. Für den neuen Praxisinhaber ist es daher von besonderer Bedeutung, die arbeitsrechtliche Situation einer Risikoprüfung zu unterziehen.

Schriftliche Information

Ist die Praxisübernahme beschlossene Sache, müssen die Mitarbeiter entweder durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Arbeitgeber vor dem Praxisübergang schriftlich hierüber unterrichtet werden, § 613 a Abs. 5 BGB. Im Einzelnen muss 1. über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, 2. den Grund für den Übergang, 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Praxisübergangs sowie 4. über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen schriftlich unterrichtet werden. Widerspricht ein Mitarbeiter dem Betriebsübergang binnen eines Monats hat dies zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Praxisinhaber bestehen bleibt. Der bisherige Praxisinhaber hätte jedoch dann die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen, wenn er nach der Praxisabgabe z.B. aus Altersgründen auch keine zahnärztliche Tätigkeit weiterhin ausführen wird.

Und wenn kein Widerspruch erfolgt? Dann geht das Arbeitsverhältnis 1:1 auf den neuen Praxisinhaber über. In vielen Punkten bleibt also alles beim Alten. Alle Regelungen aus dem Arbeitsvertrag wie z.B. Arbeitszeit, Gehalt, sonstige Gratifikationen und Urlaubstage etc., gelten weiterhin.

Kündigungsmöglichkeiten?

Die Kündigung darf nur nicht aufgrund bzw. wegen der Praxisübernahme erfolgen (§ 613 a Abs. 4 BGB). Gerade bei Kündigungen, die zumindest einen zeitlichen Zusammenhang zur Praxisübernahme aufweisen, ist daher im Vorfeld ganz genau darauf zu achten und zu prüfen, ob das Kündigungsverbot nach § 613 a Abs. 4 BGB der Wirksamkeit einer Kündigung entgegensteht.

Da einzelne Vertragsbestandteile nicht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden dürfen – vor allem dann nicht, wenn der Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt wird als vorher – besteht zum einen die Möglichkeit sich entweder

mit den betroffenen Mitarbeitern entsprechend zusammenzusetzen und einen neuen Arbeitsvertrag auszuhandeln (Änderungsvertrag) oder zum anderen eine Änderungskündigung auszusprechen. Hierbei handelt es sich um die Kündigung des bisherigen Arbeitsvertrages verbunden mit dem Angebot eines neuen Arbeitsvertrages, um das Arbeitsverhältnis zu neuen bzw. geänderten Bedingungen fortzusetzen. Welches Vorgehen sinnvoll und wirksam ist, ist im Einzelfall zu prüfen.

Praxistipp für Praxisnachfolger

Der Betriebsübergang ist sowohl für den Praxisabgeber als auch den Praxisnachfolger relevant. Gerade dem Arbeitsrecht wird in Kaufvertragsverhandlungen nicht immer die notwendige Beachtung geschenkt, was Praxisabgebern teuer zu stehen kommen kann. Denn sorgfältig ausgearbeitete Arbeitsverträge können den Praxiswert steigern, während optimierungsbedürftige Verträge den Praxiswert deutlich senken können. Da der Nachfolger ab der Praxisübergabe das finanzielle Risiko trägt, sollte er ein besonderes Augenmerk auf die Arbeitsverträge haben und vor der Praxisübergabe prüfen, ob er hier Verhandlungspotential mit dem Übergeber hat.

Praxistipp für den Praxisabgeber

Für den Praxisabgeber bedeutet dies, dass Arbeitsverträge den Kaufpreis mitbestimmen und für den potenziellen Nachfolger von besonderem Interesse sind. Die Beratung zu den Verträgen sollte bereits weit vor den Übernahmegesprächen mit potenziellen Käufern stattfinden, denn für eine Überarbeitung der Arbeitsverträge ist es regelmäßig zu spät. ■

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt Christian Erbacher, LL.M. ist Fachanwalt für Medizinrecht und Partner der Kanzlei Lyck+Pätzold.healthcare.recht. Darüber hinaus hält er einen Master im Medizinrecht und ist Lehrbeauftragter an der Frankfurt University of Applied Sciences sowie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University. Christian Erbacher verschreibt seine anwaltliche Tätigkeit seit jeher der Healthcare-Welt. Er berät und vertritt insbesondere niedergelassene Ärzte und Zahnärzte, Krankenhäuser, Healthcare-Unternehmen und start-ups. Ein Schwerpunkt der Beratung liegt in regulatorischen Fragestellungen, der Begleitung von M&A-Prozessen und MVZ-Gründungen sowie dem Gesellschafts-, Arbeits- und dem Medizinprodukterecht. Außerdem berät er auf Grund seiner Leidenschaft für digitale Prozesse in allen Fragen zum E-Health.



Christian Erbacher

Lyck+Pätzold.healthcare.recht
Nehringstr. 2 · 61352 Bad Homburg
Tel. 06172 13 99 60
www.medizinanwaelte.de