



Tipps zum Betriebsübergang oder: „Altes Personal, neuer Chef“

Viele Praxisinhaber spielen aktuell auf Grund gegebener Altersstrukturen mit dem Gedanken, die eigene Praxis – ihr Lebenswerk – zu verkaufen. Für die jüngere Generation ist diese Entwicklung vielversprechend, weil die Übernahme einer bestehenden Praxis im Vergleich zu einer Neugründung – rein finanziell betrachtet – günstig ist. So lagen die Investitionskosten für eine Neugründung im Jahr 2019 bei etwa 557.000 € während Praxisübernahmen im Jahr 2019 ein Finanzierungsvolumen in Höhe von 410.000 € aufwiesen. Der Kostenvergleich spricht also ganz klar für eine Praxisübernahme.

Doch was ist, wenn man zwar ein Interesse an den Praxisräumlichkeiten, dem Inventar und dem Patientenstamm hat, allerdings nicht auch das gesamte Praxispersonal übernehmen möchte? Die Gründe hierfür können unterschiedlicher Natur sein. Entweder ist der Personalkostenaufwand zu hoch oder man liegt auf persönlicher Ebene mit der einen oder anderen Mitarbeiterin nicht auf einer Wellenlänge. Hier stellt sich schnell die Frage, ob der neue Praxisinhaber auch das Personal übernehmen muss und wenn ja, zu welchen Konditionen.

Grundsatz: Betriebsübergang

Wer sich als Zahnarzt niederlassen möchte und hierfür eine Praxis eines anderen erwirbt, muss auch das gesamte vorhandene Praxispersonal mit übernehmen. Dies ist gesetzlich in § 613 a Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) festgelegt.

Der neue Chef muss das Personal zu unveränderten Konditionen vom Vorgänger übernehmen. Eine Kündigung der Mitarbeiter durch den alten oder neuen Chef wegen der Praxisübernahme ist unwirksam, § 613 Abs. 4 BGB.

Für den neuen Chef ist daher von besonderer Bedeutung, dass er sich alle laufenden Verträge, aus denen sich Verbindlichkei-

ten ergeben – so insbesondere auch die Arbeitsverträge – im Vorfeld aushändigen lässt, um die Inhalte und ihre Reichweite für den Fall der Praxisübernahme zu kennen und einschätzen zu können. Entscheidet er sich für die Praxisübernahme, entscheidet er sich auch für das Praxispersonal.

Ablauf des Betriebsübergangs

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. Am besten informieren sogar beide gemeinsam die Mitarbeiter. Der bisherige Praxisinhaber kann dadurch zeigen, dass er sich um seine Mitarbeiter und den Erhalt ihrer Arbeitsplätze kümmert. Der neue Praxisinhaber kann sich auf diese Weise den zukünftigen Mitarbeitern vorstellen und bereits seine Anerkennung und das Interesse an der Praxisfortführung im vorhandenen Team bekunden. Die inhaltlichen Einzelheiten der Unterrichtung sind in § 613 a Abs. 5 BGB geregelt.

Widerrufsrecht und Kündigung

Möchte einer der Mitarbeiter nicht unter dem neuen Chef in der Praxis weiterarbeiten, besteht das Recht, innerhalb von 1 Monat dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Praxisinhaber schriftlich zu widersprechen, § 613 a Abs. 6 BGB. Die Folge des Widerspruchs ist, 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.

Widersprechen die Mitarbeiter nicht gegen die Praxisübernahme, geht das Arbeitsverhältnis 1:1 auf den neuen Praxisinhaber über. Gerade deswegen ist für den Praxisübernehmer von herausragender Wichtigkeit, dass er sich durch Vorlage der Arbeitsverträge ein genaues Bild über seine Rechte und Pflichten als neuer Arbeitgeber gegenüber dem alten Praxispersonal macht und vor dem Praxiskauf eine genaue Status-Quo-Analyse vornimmt.

Wichtig ist, dass die Kündigung nicht aufgrund bzw. wegen der Praxisübernahme erfolgen darf (§ 613 a Abs. 4 BGB). Gerade bei Kündigungen, die einen zeitlichen Zusammenhang zur Praxisübernahme aufweisen, muss daher im Vorfeld ganz genau überprüft werden, ob das Kündigungsverbot nach § 613 a Abs. 4 BGB der Wirksamkeit einer Kündigung entgegen steht.

Mitarbeiterin in Elternzeit

Schließlich sollten sowohl vom Vorgänger als auch vom neuen Praxisinhaber die Mitarbeiterinnen nicht vergessen werden, deren Arbeitsverhältnisse beispielsweise aufgrund von Elternzeit vor, während und nach der Praxisübernahme noch ruhen. Der neue

Praxisinhaber sollte bedenken, dass diese Mitarbeiterinnen auch nach der Praxisübernahme einen Anspruch auf Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz haben. Der neue Praxisinhaber sollte daher die betroffenen Mitarbeiterinnen im Hinterkopf behalten und sich vor allem auch mit den Regelungen Bundeselterngeld und – Elternzeitgesetz (BEEG) gründlich befassen, damit er weiß, welche Ansprüche Mitarbeiter in Elternzeit haben und welche Regelungen und auch Kündigungsschutzvorschriften hier zu beachten sind.

Unser Tipp

Die Praxisübernahme ist auf Grund der eingangs erwähnten Vorteile nach wie vor attraktiv und favorisiert. Bevor die Kaufentscheidung getroffen wird, sollten die bestehenden Arbeitsverträge wegen der dargestellten Regelungen zum Betriebsübergang sorgfältig überprüft werden. Denn nachteilig oder juristisch ungenau formulierte Arbeitsverträge können sich auf Grund der darin enthaltenen Risiken unmittelbar kaufpreisschmälernd auswirken und sind im Zweifel nur eines: Teuer für den Arbeitgeber. ■

Wettbewerbsverbot in Gesellschaftsverträgen

In Gesellschaftsverträgen von zahnärztlichen Berufsausübungsgemeinschaften (BAG) finden sich oft Regelungen zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Denn grundsätzlich soll sich ein ausscheidender Gesellschafter nicht innerhalb eines gewissen Umkreises um die Praxis und für eine bestimmte Dauer erneut niederlassen können, da sich dies negativ auf das Ergebnis der Praxis auswirken kann. Doch lässt sich dies so vereinbaren? Hierüber gibt der nachfolgende Beitrag einen kurzen Überblick.

Zunächst ist zu beachten, dass die Rechtsprechung die Grenzen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Gesellschaftsvertrag einer BAG in den vergangenen Jahren immer enger gesteckt hat. Die Wettbewerbsklausel ist danach zeitlich und räumlich einzuschränken.

Die räumliche und zeitliche Grenze

In räumlicher Hinsicht wird die Regelung in städtischen Gebieten allenfalls einige Kilometer betragen können, während sie in ländlichen Gebieten weiträumiger ausgelegt sein kann. Konkret sind das Einzugsgebiet der Praxis, die Bevölkerungszahl und die Zahnarzt-dichte von Bedeutung.

Die räumliche Grenze exakt zu bemessen und diese innerhalb des von der Rechtsprechung akzeptierten Rahmens zu halten, ist auch deshalb von immenser Bedeutung, weil dieser örtliche Umfang der Verbotsklausel nicht im Nachhinein korrigiert werden kann. Ist die räumliche Grenze zu weit gewählt worden, führt dies zur Gesamtnichtigkeit eines Wettbewerbsverbotes.

In zeitlicher Hinsicht ist ein zulässiges Maximum von 2 Jahren zu beachten.

Ist im Gesellschaftsvertrag eine längere Dauer des Wettbewerbsverbotes vereinbart worden und ist dies der einzige Mangel der

Vereinbarung, kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs eine geltungserhaltende Reduktion auf zwei Jahre erfolgen.

Die sachliche Grenze

Überdies muss die Wettbewerbsklausel sachlich gerechtfertigt sein. Gehört beispielsweise ein nicht am Kapital beteiligter Gesellschafter nur kurze Zeit zur Gesellschaft, so besteht ein geringes Schutzinteresse. Auch ist eine unterschiedliche Schwerpunkttätigkeit innerhalb eines Fachgebietes zu beachten. Eine solche kann ebenfalls das Schutzinteresse einschränken. Je einschneidender das Wettbewerbsverbot ist, desto mehr muss als Kombination an eine Abfindungsregelung im Vertrag gedacht werden. Problematisch ist vor allem der Fall, in dem der ausscheidende Gesellschafter keine Abfindung für den Patientenstamm erhält, gleichwohl aber ein Wettbewerbsverbot einzuhalten hat. Dies führt gegebenenfalls zur Unwirksamkeit der Wettbewerbsklausel. Bedenklich ist ebenso eine Regelung, welche die Weiterbehandlung der bisherigen Patienten durch den ausscheidenden Gesellschafter untersagt. Ein Zahnarzt kann die ihn aufsuchenden Patienten nicht abweisen, da er nach vertragszahnärztlichen Regelungen zur Behandlung verpflichtet ist.

Die geltungserhaltende Reduktion

Nach ständiger Rechtsprechung wird eine geltungserhaltende Reduktion nur dann angenommen, wenn eine Wettbewerbsklausel im Praxisvertrag ausschließlich die zulässigen zeitlichen Grenzen überschreitet. Bei Verstoß gegen die räumlichen und gegenständlichen Grenzen ist eine geltungserhaltende Reduktion hingegen nicht möglich, sodass das Wettbewerbsverbot im Praxisvertrag in diesem Fall insgesamt nichtig ist.

Das Fazit

Ob ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden soll oder nicht, sollte genau überlegt werden. Ist es einmal vereinbart, sollte es auf seine Aktualität hin geprüft werden. Gerade bei älteren Gesellschaftsverträgen ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nicht rechtsprechungskonform geregelt ist. Die Folge ist, dass sich der ausscheidende Praxispartner überall, also auch in unmittelbarer Nähe zu der bisherigen

BAG, niederlassen kann. Es macht daher Sinn, die im bestehenden Gesellschaftsvertrag vereinbarte Wettbewerbsklausel auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüfen zu lassen, um im Fall der Fälle nicht die nachteiligen – insbesondere wirtschaftlichen – Folgen eines unwirksamen Wettbewerbsverbotes tragen zu müssen. ■



Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 13 99 60
Fax: 06172 13 99 66
www.medizinanwaelte.de

Christian Erbacher, LL.M.

Christian Erbacher ist Rechts- und Fachanwalt. Seit Beginn seiner anwaltlichen Tätigkeit hat er sich auf Medizinrecht spezialisiert und übernimmt hierbei die gerichtliche sowie außergerichtliche Vertretung von medizinischen Leistungserbringern, insbesondere von niedergelassenen Zahnärzten und Ärzten. Er ist auf den Gebieten des Gesellschaftsrechts unter Beachtung der vertrags-(zahn)ärztlichen Besonderheiten sowie des Berufsrechts tätig und berät bei der rechtlichen Umsetzung von (zahn)ärztlichen Kooperationen bis hin zu (Z-)MVZ-Gründungen. Er berät in allen Fragen zu E-Health, Telemedizin und mobiler Gesundheit.



Nachholen des steuerfreien Corona-Bonus bis 30.06.2021 noch möglich

Arbeitgeber aller Branchen konnten ihren Beschäftigten bis zum 31.12.2020 einen steuerfreien Corona-Bonus in Höhe von bis zu 1.500 € gewähren, um damit ihre besondere unverzichtbare Leistung während der Corona-Pandemie zu honorieren. Für diejenigen Arbeitnehmer, denen im Jahr 2020 noch kein Corona-Bonus oder nicht der volle Bonus bis zur Höhe von 1.500 € gezahlt wurde, kann dies nunmehr noch bis zum 30.06.2021 nachgeholt werden. Zu beachten ist jedoch, dass grundsätzlich Voraussetzung für die Auszahlung dieses Corona-Bonus ist, dass dieser Corona-Bonus zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird.

Stufenweise Erhöhung des Mindestlohnes

In Deutschland gibt es seit dem Jahr 2015 einen flächendeckenden und für alle Branchen geltenden gesetzlichen Mindestlohn, der zunächst mit 8,50 € brutto begann. Alle 2 Jahre erfolgt eine Anpassung. Zum 01.01.2021 wurde der Mindestlohn auf 9,50 € brutto und zum 01.07.2021 auf 9,60 € brutto moderat erhöht. Im Jahr 2022 vergrößern sich dann die Sprünge, nämlich zum 01.01.2022 auf 9,82 € brutto und zum 01.07.2022 sogar auf 10,45 € brutto. Bedeutsam sind die Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohnes insbesondere bei den 450 €-Jobs. Während derzeit bei Wahrung des Mindestlohnes maximal 48 Monatsstunden möglich sind, sinkt dieser Wert stufenweise bis Juli 2022 auf 43 Monatsstunden. Diese Grenzen sind zwingend einzuhalten, damit nicht aus dem Mini-Job eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit Beitragsnachforderungen wird.



RÄ Ulrike Bitsch

Akademiestraße 38-40
76133 Karlsruhe
info@kanzlei-marx.de
www.kanzlei-marx.de