



Praxisverkauf = Betriebsübergang

Nach fast 40 Berufsjahren entscheidet sich Zahnarzt Weber, in den wohlverdienten Ruhestand zu gehen. Glücklicherweise ist schnell ein Nachfolger gefunden und der Praxiskaufvertrag aufgesetzt. Zahnarzt Weber freut sich über den aus seiner Sicht günstigen Verkaufspreis und auch der Nachfolger ist froh, einen gut geführten und laufenden Betrieb, einschließlich aller Geräte und Materialien zu übernehmen. Durch den Praxisverkauf wechselt jedoch nicht nur das Eigentum an der Praxiseinrichtung, er hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Mitarbeiter, was häufig den Beteiligten nicht bewusst ist.

Zentrale Norm ist hier § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Dieser Paragraph findet immer dann Anwendung, wenn mittels Rechtsgeschäft¹ ein Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen neuen Inhaber übergeht.

Folgen des Betriebsübergangs

Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gehen grundsätzlich die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse der verkauften Praxis mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über. Hiervon sind nicht nur die aktiven Mitarbeiter betroffen, sondern auch Personen, die sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis, zum Beispiel wegen Elternzeit, befinden. Die Vertragsverhältnisse der Mitarbeiter, hierbei ist es unerheblich, ob es sich um schriftliche oder mündliche Regelungen handelt, werden durch den Betriebsübergang nicht berührt. Sollten z.B. die Mitarbeiter gegenüber dem bisherigen Inhaber Ansprüche auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld haben, so können sie diese auch gegenüber dem neuen Inhaber geltend machen. Eine solche Besitzstandswahrung gilt auch im Hinblick auf die Betriebszugehörigkeit. Sollte der Erwerber zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis mit einem übernommenen Mitarbeiter kündigen wollen, so hat er hierbei die

¹ z.B. infolge eines Kauf- oder Schenkungsvertrages

Beschäftigungszeiten beim vorherigen Inhaber zu berücksichtigen, was regelmäßig zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist führt.²

Keine Umgehungsmöglichkeit

Die Rechtsfolgen eines Betriebsüberganges lassen sich nicht im Kaufvertrag ausschließen. Es ist ferner unzulässig, den Arbeitnehmer zu einer Eigenkündigung oder zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu veranlassen, um gleichzeitig mit ihm einen neuen Arbeitsvertrag mit schlechteren Arbeitsbedingungen zu vereinbaren (BAG, Urteil vom 27.09.2012, AZ: 8AZR 826/11).

Kündigungen

Nach § 613a Abs. 4 BGB ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den bisherigen oder neuen Inhaber unwirksam, wenn die Kündigung **wegen** des Betriebsüberganges erfolgt. Somit besteht nicht die Möglichkeit, dass der bisherige Inhaber die Arbeitsverhältnisse allesamt kündigt, um die Praxis anschließend mitarbeiterfrei zu veräußern. Der § 613 a Abs. 4 BGB untersagt jedoch nur eine Kündigung wegen des Betriebsüberganges. Eine Kündigung **aus anderen Gründen** wird durch dieses Verbot jedoch nicht berührt. Somit sind auch für den neuen Erwerber betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich möglich, wenn z.B. ein Überhang an Arbeitskräften besteht. Auch verhaltensbedingte Kündigungen sind dem Erwerber selbstverständlich möglich, wenn objektive Gründe dafür vorliegen.

Informationspflichten / Widerrufsbelehrung

Im Falle eines Betriebsüberganges treffen den bisherigen bzw. den neuen Inhaber Informationspflichten. Sie haben die betroffenen Arbeitnehmer über den Übergang in Textform zu unterrichten. Hierbei haben sie den Zeitpunkt und den Grund des Überganges sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen zu benennen. Gleiches gilt für die in Aussicht genommenen Maßnahmen (§ 613a Abs. 5 BGB). Die Arbeitnehmer können nicht gezwungen werden, bei dem neuen Betriebsinhaber zu arbeiten. Sie haben die Möglichkeit, innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich dem Betriebsübergang zu widersprechen. Der

² Dem § 622 BGB können die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen entnommen werden. Einzelvertraglich können jedoch auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen oder gegenüber dem neuen Arbeitgeber erklärt werden. Sollte der Mitarbeiter von seiner Widerspruchsoption Gebrauch machen, wechselt sein Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Inhaber über. Er riskiert jedoch, dass ihn der bisherige Inhaber betriebsbedingt kündigt, da er keinen Bedarf mehr an der Arbeitskraft hat.

Erfolgt keine oder keine ausreichende Information über den Übergang, beginnt die Widerspruchsfrist **nicht** zu laufen. Der Betriebsübergang selbst bleibt jedoch wirksam. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmer auch noch nach einer erheblichen Zeit nach dem Betriebsübergang ihren Widerspruch erklären können.

Michael Behring, LL.M.

Geschäftsführer

Zahnärztekammer Niedersachsen