



**Besuchen Sie unseren Blog unter:  
[www.arztundzahnarztrecht.de](http://www.arztundzahnarztrecht.de)**

## 7 Todsünden bei der Praxisabgabe

7 Todsünden bei der  
Praxisabgabe

Teure Urlaubsansprüche –  
Wachstumssparen mit dem  
Bundesarbeitsgericht

Urlaub kann man erben

## Sehr geehrte Damen und Herren,

der Winter neigt sich dem Ende zu, der Frühling kommt: Zeit für Neues. Große Veränderungen bedürfen großer Vorbereitung. Das gilt erst recht, wenn man sein Lebenswerk verkauft. Die Praxisabgabe ist das Titelthema dieser Ausgabe, in der wir Ihnen die Kardinalfehler von Praxisabgebern in Form von „7 Todsünden“ darstellen. Wo der Frühling kommt, da ist der Urlaub nicht weit – und damit auch nicht selten die Urlaubsansprüche der Mitarbeiter. Dass es hier wesentliche Änderungen gibt, zeigen zwei Leiturteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts, die wir Ihnen vorstellen.

Pflichtlektüre für jeden (Zahn-)Arzt in eigener Praxis. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Mit den besten Grüßen

Hans-Peter Ries - Dr. Karl-Heinz Schnieder - Dr. Ralf Großbölting  
Björn Papendorf, LL.M.- Prof. Dr. Christoff Jenschke - Dr. Sebastian Berg

## 7 Todsünden bei der Praxisabgabe

**S** Der Teufel steckt im Detail und nicht selten werden bereits kleine Fehler hart bestraft: Dies zeigen wirtschaftliche Veränderungsprozesse immer wieder, aber in nur wenigen Bereichen gilt dies so sehr, wie bei der Praxisabgabe. Wenn Sie als niedergelassener Arzt oder Zahnarzt meinen, dass Sie ja vor vielen Jahren bereits einmal eine Praxis erworben haben und dass es somit nicht so schwierig sein kann, nunmehr das Gegenteil zu tun und die eigene Praxis zu verkaufen, so ist Vorsicht geboten! Es gibt viele Fehler, die man machen kann. Die folgende kurze Beschreibung der 7 „Todsünden“ soll Sie jedoch vor den schlimmsten Fehlern bei Ihrem Abgabeprojekt bewahren:

### 1. Kein professionell berechneter Kaufpreis

Es gibt Dutzende Wege, den Kaufpreis einer Arzt- oder Zahnarztpraxis taxieren zu lassen. Die Literatur dazu füllt Bibliotheken. Wenngleich die Ergebnisse unterschiedlich ausfallen, so sollten Sie doch die Mühen und Kosten einer professionellen Praxisbewertung nicht scheuen. Wenn Sie sich auf eine schlichte Einigung im Gespräch mit dem Übernehmer einlassen und später erfahren, dass der Verkehrswert Ihrer Praxis 30.000,00 € höher lag, dann ist das Ärgernis groß.

### 2. Sie vergessen das K(Z)V-Management

Immer noch geht der Mythos um, dass man mit dem Verkauf seiner Praxis auch seine Zulassung verkaufe. Dem ist nicht so: Wer als Vertragsarzt seine Praxis abgeben möchte, muss, um den primären wirtschaftlichen Wert, der in ihr steckt – also die vertragsärztliche Zulassung – bezahlt zu bekommen, auch beispielsweise einen Antrag auf Durchführung des Nachbesetzungsverfahrens bei der Kassenärztlichen Vereinigung stellen. Hier gibt es viele Fallstricke, die es zu bedenken gilt. In dem parallel zu fertigenden Praxiskaufvertrag sind korrespondierende aufschiebende Bedingungen für die Zulassungsebene unerlässlich.

### 3. Kein Gewährleistungsausschluss, keine Rechnungsabgrenzung

Es soll Praxisabgeber geben, die sich mit ihrem Wunschnachfolger mündlich einigen und dann selber in wenigen Worten einen Vertrag vom

Reißbrett aus zusammenschustern. Wesentliche Klauseln, wie beispielsweise der Ausschluss der Gewährleistung für die gebrauchten Inventargegenstände der Praxis, werden dabei sehr leicht vergessen. Wer – um ein anderes Beispiel zu nennen – die Rechnungen für den Zeitraum nach der Praxisabgabe nicht sauber gegenüber dem Übernehmer abgrenzt, bleibt im schlimmsten Fall auf vielen laufenden Kosten sitzen.

### 4. Sie informieren Ihre Arbeitnehmer nicht (richtig)

Ein verbreiteter Rechtsirrtum ist, dass Arbeitnehmer gleichsam „mit verkauft“ werden. Viele Abgeber wissen nicht, dass jeder Arbeitnehmer im Falle eines Praxisverkaufs, also bei dem Übergang des Betriebs, bei dem der Arbeitnehmer angestellt ist, ein Widerspruchsrecht hat. Dieses Widerspruchsrecht ist nur binnen eines Monats nach ordnungsgemäßer und rechtssicherer Bekanntgabe des Betriebsübergangs auszuüben. Es gibt Praxisabgeber, die ihre Mitarbeiter nach einigen Gläsern Wein in einer Rede auf der Weihnachtsfeier feierlich über den Betriebsübergang am 01. Januar des Folgejahres mündlich informieren. Damit ist der Informationspflicht nicht genüge getan und die Arbeitnehmer können, da die Widerspruchsfrist dann erst gar nicht zu laufen beginnt, auch noch viele Monate nach dem Praxisübergang widersprechen – was bedeutet, dass sie Arbeitnehmer des (längst im Ruhestand befindlichen) Abgebers geblieben sind. Eine äußerst unangenehme Situation.

### 5. Sie schauen nicht in den Mietvertrag

Sofern Sie nicht der Eigentümer Ihrer Praxisräumlichkeiten sind sondern, wie in den meisten Fällen, diese anmieten, empfiehlt sich eine vertiefte rechtliche Prüfung Ihres Mietvertrags. Denn nicht jeder hat einen Vermieter, der ihm wohlgesonnen ist. Fehlt im Mietvertrag eine Nachfolgeklausel, so ist es möglich, dass der Vermieter die Praxisübergabe bereits auf mietvertraglicher Ebene unterbindet, indem er den Übernehmer als Mieter blockiert. Denn, dass jemand ein Kündigungsrecht hat, der einen Nachmieter stellt, ist ein weiterer landauf, landab vertretener Rechtsirrtum.

### 6. Sie nutzen Musterverträge

Warum den Praxiskaufvertrag professionell erstellen lassen, wenn man ihn auch kostenlos im Internet findet? Ganz einfach: Bei Musterverträgen sind die Probleme vorprogrammiert. Dies gilt für alle Verträge

aus dem Internet, sogar und in nicht unerheblichem Maße auch für die Musterverträge der (Zahn)Ärzttekammern und Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen. Es soll Abgeber gegeben haben, die im Netz auf einen österreichischen Vertrag gestoßen sind und aufgrund der gleichen Sprache nicht gemerkt haben, dass der gesamte Vertrag nach dem österreichischen Recht konzipiert war. Da ist das Kind dann bereits unwiederbringlich tief in den Brunnen gefallen.

## 7. Sie fangen zu spät an

Wer alles richtigmachen will und die vorgenannten Kardinalfehler anderen überlassen möchte, der beginnt sein Praxisabgabeprojekt frühzeitig und geplant. Der zu empfehlende Zeitraum ist regional und je nach Situation in der Praxis ganz unterschiedlich, 18 Monate vor geplanter Abgabe sollte man aber allerspätestens beginnen. Wenn sonstige Neustrukturierungen anstehen, wie die nötige Einarbeitung eines Nachfolgers oder der Verzicht zum Zwecke der Anstellung bei gleichzeitiger Umwandlung der eigenen Praxis in ein MVZ oder Ähnliches, so empfiehlt sich, noch weitaus früher mit dem Projekt zu beginnen.

Um keine Todsünde zu begehen, heißt das: Lassen Sie sich frühzeitig vom qualifizierten Anwalt zu Ihrer Praxisabgabe beraten.

Björn Papendorf, LL.M.  
Dr. Tobias Witte

## Teure Urlaubsansprüche – Wachstumssparen mit dem Bundesarbeitsgericht

**S** Bislang war selbstverständlich, dass Arbeitnehmer selbst Urlaub beantragen müssen, damit ihr Urlaub nicht zum Jahresende (oder – je nach Arbeitsvertrag – zum 31.03. des Folgejahres) verfällt. Dieser eherne Grundsatz fällt nach einer Grundsatzenscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus November nun endgültig, nachdem das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15 die europäischen Vorgaben in nationales Recht umgesetzt hat.

In dem zugrundeliegenden Streit ging es um einen Wissenschaftler der Max-Planck-Gesellschaft in München, der zwölf Jahre nach Beginn des Anstellungsverhältnisses die Auszahlung von 51 Tagen angespartem Urlaub verlangte. Der Wissenschaftler argumentierte, dass er den Urlaub gar nicht erst beantragt habe, da er ihn projektbedingt ohnehin nicht hätte nehmen können. Die beklagte Max-Planck-Gesellschaft berief sich im Prozess sogar darauf, den Arbeitnehmer auf seine noch offenen Urlaubsansprüche hingewiesen zu haben, konnte dies jedoch nicht nachweisen. Das zuständige Landesarbeitsgericht folgte dem Kläger und verurteilte die Arbeitgeberin zur Abgeltung des offenen Resturlaubs durch Zahlung in Höhe von fast 12.000 Euro.

Aufgrund der Revision der beklagten Max-Planck-Gesellschaft gegen dieses Urteil wurde das Verfahren beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Dieses sah in der dem Rechtsstreit zugrundeliegenden Frage europäi-

ches Recht berührt und legte diese dem Europäischen Gerichtshof vor. Dieser bestätigte im Wesentlichen die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und führte in seiner Entscheidung aus, dass Arbeitgeber vor dem Verfall von Urlaubsansprüchen ausdrücklich warnen müssen. Der Arbeitgeber trage eine besondere Verantwortung dafür, dass Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaub auch nähmen.

So trage der Arbeitgeber auch die Beweislast dafür, dass er den Arbeitnehmer durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt hat, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Bezahler (Mindest-)Jahresurlaub stelle einen bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Europäischen Union dar. Da der Arbeitnehmer aber als die schwächere Partei im Arbeitsverhältnis anzusehen sei, könne er davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen.

In diesem Zusammenhang stellte der Europäische Gerichtshof weiter klar, dass ein Arbeitnehmer seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht allein dadurch verliere, dass er den Urlaub nicht beantragt habe. Der Anspruch auf Urlaub (oder entsprechende finanzielle Abgeltung) soll nur dann nicht mehr bestehen, wenn ein Arbeitnehmer über den drohenden Verfall ausdrücklich aufgeklärt wurde und trotzdem auf seinen Urlaub verzichte.

Mit dem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts ergeben sich auch für Praxisinhaber als Arbeitgeber nun bedeutsame Konsequenzen. Beschäftigte müssen bei noch offenen Urlaubsansprüchen künftig klar und rechtzeitig aufgefordert werden, ihren Urlaub zu nehmen. Gleichzeitig muss ein ausdrücklicher Hinweis darauf erfolgen, dass und wann noch nicht beantragter Urlaub anderenfalls verfällt.

Wie und wann genau ein solcher Hinweise zu erfolgen hat, ist dem Urteil indes nicht zu entnehmen. Offen gelassen wurde auch, für welche Zeiträume Urlaubsansprüche nachträglich geltend gemacht werden können. In der Praxis kann natürlich auch in einem laufenden Arbeitsverhältnis Streit über (vermeintliche) Resturlaubsansprüche entstehen. Relevant wird diese Frage meist aber erst mit Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitsgerichte werden in derartigen Fällen künftig zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber geeignete und konkrete organisatorische Maßnahmen ergriffen hat, um den Arbeitnehmern ihren bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen.

Es empfiehlt sich vor diesem Hintergrund bereits eine eindeutige und vorausschauende Vertragsgestaltung, um die „Ansammlung“ von Urlaubstagen bereits im Vorfeld einzudämmen. Darüber hinaus sollte jeder Arbeitgeber einen Standard etablieren, nachdem zu bestimmten Zeiten im Jahr alle Arbeitnehmer aufgefordert werden, etwaig noch bestehende Resturlaubsansprüche für das laufende Jahr zu nehmen und sie über den Verfall der Ansprüche zu informieren. Diese Belehrung – und ein Nachweis des Zugangs – sollte in der Personalakte gespeichert werden. Dies ist übrigens nicht zuletzt im Hinblick auf eine Praxisübernahme oder Praxisabgabe wichtig – schließlich „erbt“ der Übernehmer sämtliche (Rest-)Urlaubsansprüche des Abgebers, was erheblichen Einfluss auf den Kaufpreis für die Praxis haben kann.

#### Auf einen Blick:

- Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern verfallen nicht mehr automatisch, wenn kein Urlaubsantrag gestellt wird.
- Arbeitnehmer müssen klar und rechtzeitig auf den Verfall der Ansprüche hingewiesen und aufgefordert werden, ihren Urlaub zu nehmen.
- Achtung bei Praxisübernahme und Praxisabgabe: Nicht verbrauchte Urlaubsansprüche der Mitarbeiter gewinnen künftig an größerer Bedeutung bei der Festlegung des Kaufpreises. Praxisabgeber sollten sich daher frühzeitig beraten lassen, um etwaige Restansprüche vor der Abgabe wirksam abzubauen, Praxisübernehmer vor der Übernahme genau hinschauen, welche Ansprüche ggf. noch vorhanden sind.

Dr. Sebastian Berg / Björn Stäwen, LL.M.

## Urlaub kann man erben



Das Erbrecht in Deutschland ist getragen von der sogenannten Universalsukzession, das heißt: Wer jemanden beerbt, tritt rechtlich in dessen Fußstapfen, übernimmt alle Rechte und Pflichten. Was aber gilt, wenn ein Arbeitnehmer stirbt – und dieser auf seiner Arbeitsstelle noch Urlaubstage hat?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied schon im Jahr 2014 (Urt. v. 12.6.2014, Az.: C-118/13), dass die Erben eines Arbeitnehmers grundsätzlich einen Anspruch auf Ausgleichszahlungen für den nicht genommenen Urlaub des verstorbenen Arbeitnehmers haben. Der EuGH urteilte damals, dass die europäische Arbeitszeitrichtlinie insofern dem nationalen Recht vorgehe. Nach deutschem Recht ging der Anspruch auf Urlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers unter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vorher geendet hatte.

Seine Auffassung bestätigte der EuGH auf Ersuchen des deutschen Bundesarbeitsgerichts (BAG) nun nochmals (Urteil vom 06.11.2018, Az. C-569/16 und C-570/16). Das BAG hatte sich mit der Frage an den EuGH gewandt, ob der Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen nicht doch das nationale Erbrecht entgegenstünde. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG konnten ein Urlaubsanspruch bzw. ein Anspruch auf Ausgleichszahlung nur dann nach dem deutschen Erbrecht auf die Erben übergehen, wenn der Anspruch beim Arbeitnehmer selbst zuvor bereits als Ausgleichsanspruch entstanden war. Das setzte nach ehemaliger Rechtsprechung des BAG voraus, dass der Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsverhältnisses erlebt hatte und nicht den gesamten Urlaub

hatte nehmen können.

Der EuGH blieb bei seinem Standpunkt, dass Urlaubsansprüche in Form einer Ausgleichszahlung stets vererblich seien. Begründet hat er seine Entscheidung damit, dass dem bezahlten Urlaub neben der Erholungsfunktion auch eine vermögensrechtlich wirksame Komponente innewohne. Vereinfacht gesagt: Wenngleich ein Toter keine Möglichkeit mehr hat, die „Erholungsfunktion des Urlaubs“ wahrzunehmen, muss jedenfalls den Erben der Vermögensbezug des Urlaubs erhalten bleiben. Die Entscheidung des EuGH gilt unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder private Arbeitgeber handelt.

Das BAG wird das EuGH-Urteil nunmehr in seine eigene Rechtsprechung aufnehmen und die Auslegung der nationalen Vorschriften dahingehend anpassen, dass das vom EuGH vorgegebene Ergebnis zustande kommt.

Für Arbeitgeber bedeutet das, dass sie sich zukünftig auch finanziell mit den Angehörigen eines verstorbenen Arbeitnehmers auseinandersetzen müssen, soweit noch ein Anspruch auf Resturlaub durch den Arbeitnehmer bestand. Der Resturlaub muss in Form eines Ausgleichsanspruchs in Geld, abhängig vom Gehalt, an die Erben des Arbeitnehmers ausbezahlt werden.

Dies kann auch im Falle der Praxisabgabe relevant werden: Wer seine Praxis verkauft, muss darauf achten, dass er nur bis zu einem bestimmten Stichtag in arbeitsrechtlicher Hinsicht wirtschaftlich verpflichtet bleibt. Ist Urlaub noch nicht ausbezahlt aber die Praxis an den Übernehmer verkauft worden, so können sich nun im schlimmsten Fall die Erben der Arbeitnehmer auch noch später an den Abgeber der Praxis wenden. Hier kommt es auf eine saubere Rechnungsabgrenzung im Vertrag an, die auch die arbeitsrechtliche Dimension mit einbezieht.

Dr. Tobias Witte



rechtsanwälte  
kanzlei für wirtschaft und medizin

**Hans Peter Ries**

Lehrbeauftragter der SRH Fachhochschule Hamm

**Dr. Karl-Heinz Schnieder**

Fachanwalt für Medizinrecht

Lehrbeauftragter der Universität Münster

Lehrbeauftragter der SRH Fachhochschule Hamm  
Mediator

**Dr. Ralf Großbölting**

Fachanwalt für Medizinrecht

**Björn Papendorf, LL.M.**

Master of Laws (Medizinrecht)

Fachanwalt für Medizinrecht

**Dr. Sebastian Berg**

Fachanwalt für Medizinrecht

Zertifizierter Datenschutzbeauftragter

**Dr. Daniela Kasih**

Fachanwältin für Medizinrecht

**Prof. Dr. Christoff Jenschke, LL.M.**

Fachanwalt für Medizinrecht

Lehrbeauftragter der Steinbeis-Hochschule

**Thomas Váci, LL.M.**

Master of Laws (Medizinrecht)

Fachanwalt für Medizinrecht

**Björn Stäwen LL.M.**

Master of Laws (Medizinrecht)

Fachanwalt für Medizinrecht

Lehrbeauftragter der Universität Münster

**Dr. Franziska Neumann**

Fachanwältin für Medizinrecht

**Dr. Tobias Witte**

Fachanwalt für Medizinrecht

Zertifizierter Datenschutzbeauftragter

**Dominik Neumaier**

**Hannah Niehoff, LL.M.**

Master of Laws (Medizinrecht)

**Dirk Wenke**

Fachanwalt für Familienrecht

Of Counsel

#### Münster

PortAl 10 · Albersloher Weg 10 c

48155 Münster

Telefon 0251/5 35 99-0

Telefax 0251/5 35 99-10

muenster@kwm-rechtsanwaelte.de

#### Berlin

Unter den Linden 24 /

Friedrichstraße 155-156

10117 Berlin

Telefon 030/20 61 43-3

Telefax 030/20 61 43-40

berlin@kwm-rechtsanwaelte.de

#### Weitere Büros:

**Hamburg**

**Bielefeld**

**Hannover**

**Essen**

Termine nach Vereinbarung

kwm · rechtsanwälte

kanzlei für wirtschaft und medizin

Ries · Dr. Schnieder · Dr. Großbölting ·  
Papendorf · Dr. Berg · Prof. Dr. Jenschke

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Sitz: Münster,

Niederlassung in überörtlicher

Partnerschaft: Berlin

PR 1820, AG Essen

[www.kwm-rechtsanwaelte.de](http://www.kwm-rechtsanwaelte.de)