Gesellschaftsvertrag – aber wie?

← *Seite 1*

Es empfiehlt sich daher, eingehend zu prüfen, was die Gesellschafter/-innen wünschen und inwiefern hierfür vertragliche Regelungen nötig sind, sofern der Wunsch von den gesetzlichen Regelungen abweicht. So manches Mal stellt sich auch bereits im Rahmen dieser Verhandlungen heraus, dass eine gemeinsame Zusammenarbeit keine Zukunft hat, da Ziele und Wünsche zu sehr auseinandergehen. Aus diesem Grund ist ein ausführliches Gespräch über die Bedingungen der Zusammenarbeit und im Fall der Einigung das Festhalten dieser in einem Gesellschaftsvertrag nicht nur hilfreich, sondern betriebliche Notwendigkeit.

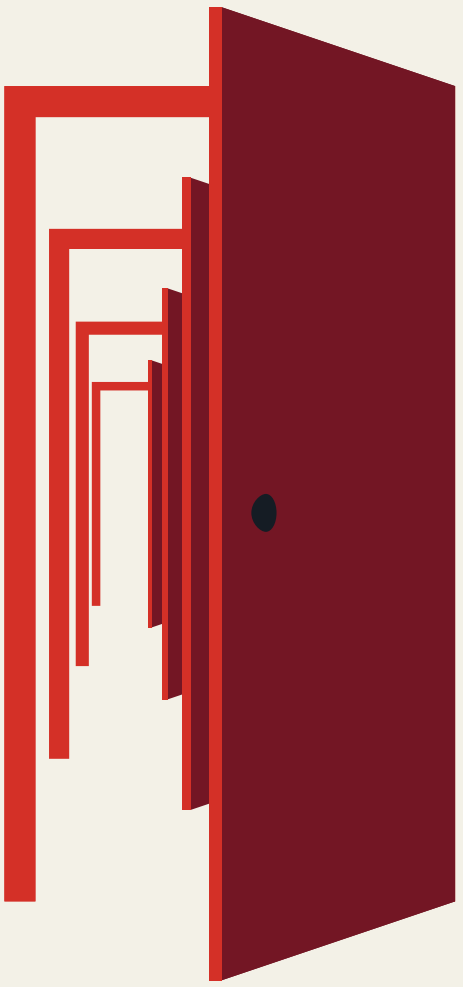
An dieser Stelle könnte man es sich leicht machen und einen der vielfältigen Muster-Gesellschaftsverträge aus dem Internet verwenden, Namen eintragen und unterschreiben. Warum das jedoch keine gute Idee ist, werde ich Ihnen im Laufe dieses Beitrags anhand verschiedener Beispiele aufzeigen.

Was sollte ein guter Gesellschaftsvertrag beinhalten?

Der Einfachheit halber bezieht sich dieser Artikel auf einen Gesellschaftsvertrag für eine Berufsausübungsgemeinschaft in der Rechtsform einer Personengesellschaft (z.B. Gesellschaft bürgerlichen Rechts [GbR] oder Partnerschaftsgesellschaft [PartG]). Aus Platzgründen werden nur die häufigsten Streitpunkte angesprochen.

1. Firma/Name der Gesellschaft

Es beginnt mit der Einigung über den Namen der Gesellschaft – die Firma – damit diese einheitlich bei Banken und sonstigen Vertragspartnern angegeben werden kann. Dies umfasst zum Beispiel die Reihenfolge der Aufführung der Namen der Gesellschafter. Insbesondere seit Einführung der IBAN-Empfängerprüfung am 9. Oktober 2025 ist die korrekte einheitliche Bezeichnung unerlässlich.





© jozefmicic – stock.adobe.com

2. Laufzeit und Kündigung

Einen großen und vermutlich auch den relevantesten Komplex betrifft die Laufzeit und damit auch die Trennung bzw. Beendigung der Gesellschaft.

Für gewöhnlich ist die Gesellschaft auf unbestimmte Zeit eingegangen und der Vertrag enthält entsprechend Kündigungsfristen für eine ordentliche Kündigung. Hier mag es zwar manchmal verlockend sein, kurze Fristen zu vereinbaren, um sich schnell und unkompliziert von der Gesellschaft lösen zu können. An dieser Stelle sollte aber unbedingt bedacht werden, dass häufig eine Nachbesetzung gewünscht ist (hat diese doch nicht selten direkten Einfluss auf die Abfindungshöhe) und diese unter anderem aufgrund der durch die Zulassungsausschüsse vorgegebenen Fristen nicht allzu kurzfristig möglich ist. Nehmen Sie daher bei der Wahl der Frist unbedingt Rücksicht auf die zulassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Sie nicht beeinflussen können.

Die gesetzliche Folge einer Kündigung ist das Ausscheiden des Kündigenden. Die bzw. der Verbleibende führt die Gesellschaft bzw. deren Vermögen dann allein fort. Gleichzeitig ist an den Ausscheidenden eine Abfindung zu zahlen. Sofern nichts anderes vereinbart ist, entspricht diese Abfindung dem Verkehrswert. Gerade in kleineren Gesellschaften kann die Zahlung der Abfindung und die alleinige Fortführung der Gesellschaft jedoch eine enorme Belastung sein. Zum Teil ist bereits die Abfindung untragbar hoch oder der Verbleibende plant selbst in wenigen Jahren seine Berufstätigkeit aufgrund von zum Beispiel Alter einzustellen und möchte daher keine weitere Investition dieser Größe mehr tätigen. Oft sind auch die Praxisstrukturen mit einer Gesellschafterin bzw. einem Gesellschafter weniger nicht mehr lukrativ betreibbar, da Räume und Personal einen zu großen Umfang haben und damit zu hohe Fixkosten begründen. Aus diesem Grund kann es interessant sein, von den gesetzlichen Vorgaben abzuweichen und entweder in diesem Fall zwingend die Auflösung der Gesellschaft zur Rechtsfolge zu erklären oder aber zumindest der bzw. dem Verbleibenden die Wahl zwischen der Auflösung der Gesellschaft und der Übernahme gegen Zahlung einer Abfindung zu belassen. Letzteres geschieht üblicherweise in Form der Möglichkeit einer Anschlusskündigung. Gerade dieses sehr praktische Instrument findet sich jedoch ausgesprochen selten in frei verfügbaren Musterverträgen.

Sofern ein Zusammenschluss mehrerer Kieferorthopädinnen und Kieferorthopäden vorliegt, die zugleich eine hohe Anfangsinvestition getätigt haben, ist es auch sinnvoll, sich über die Möglichkeit des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung für eine gewisse Zeit Gedanken zu machen. Damit kann sichergestellt werden, dass eine gewisse Amortisation erfolgt, bevor ein Ausscheiden möglich ist.

Nicht ausschließbar ist die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung. Diese erfolgt in der Regel fristlos, bedarf aber eines wichtigen Grundes. Eine vage Definition dieses wichtigen Grundes findet sich im Gesetz: *„Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Gesellschafter eine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag obliegende wesentliche Verpflichtung vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt hat oder wenn ihm die Erfüllung einer solchen Verpflichtung unmöglich wird.“*

Um etwaigen Rechtsunsicherheiten vorzubeugen, empfiehlt es sich, einen beispielhaften Katalog im Vertrag festzulegen. Hierbei sind nahezu keine Grenzen gesetzt; es gilt, persönlich wichtige Gründe zu definieren. Dies können zum Beispiel persönliche Anforderungen die Qualifikation der Gesellschafter/-innen betreffend sein oder die Zugehörigkeit zu anderen, verbundenen Gesellschaften. Auch die außerordentliche Kündigung führt, wenn keine Auflösung vereinbart ist, zum Ausscheiden der kündigenden Person.

Alternativ hierzu besteht die Möglichkeit, eine Gesellschafterin oder einen Gesellschafter per

„Gerade in kleineren Gesellschaften kann die Zahlung der Abfindung und die alleinige Fortführung der Gesellschaft jedoch eine enorme Belastung sein.“

Gesellschafterbeschluss aus der Gesellschaft auszuschließen. Auch hierfür bedarf es eines wichtigen Grundes, der im Gesellschaftsvertrag näher definiert werden kann und sollte. Die Rechtsfolge ist ebenfalls das Ausscheiden der ausgeschlossenen Person, die hierfür eine Abfindung erhält.

3. Arbeitszeiten/Nebentätigkeiten
Nicht selten wird über ungleiche Arbeitsverteilung bzw. den ungleichen Einsatz für die Gesellschaft gestritten. Insofern empfiehlt es sich, festzuhalten, wie viel Arbeitszeit zu investieren ist, insbesondere, wenn sie von der Gewinnverteilung losgelöst ist. Auch die Verteilung der anfallenden Tätigkeiten außerhalb der klassischen ärztlichen Tätigkeit, also die klassischen organisatorischen Tätigkeiten wie Personalverwaltung, Buchhaltung, Steuern sowie sämtliche Kommunikation mit Berater/-innen und Behörden sollte vorab besprochen und im Zusammenspiel mit der Gewinnverteilung geregelt werden.
In diesem Rahmen empfiehlt es sich auch Regelungen im Umgang mit Nebentätigkeiten, unabhängig davon, ob mit ihnen ein Nebenverdienst erwirtschaftet wird oder nicht, aufzunehmen.

„Nicht ausschließbar ist die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung. Diese erfolgt in der Regel fristlos, bedarf aber eines wichtigen Grundes."

4. Gewinnverteilung
Damit wären wir beim wohl größten Streitpunkt, der Gewinnverteilung. Der gesetzliche Grundsatz sieht eine Beteiligung am Gewinn nach Beteiligungsverhältnissen an der Gesellschaft vor. Hilfsweise werden die vereinbarten Werte der Beiträge zugrunde gelegt oder der Gewinn nach Köpfen geteilt. Oft sind jedoch gänzlich andere Gewinnverteilungsmodelle gewünscht. Diese reichen von umsatzbezogenen Verteilungen über Tätigkeitsvergütungen bis hin zu arbeitszeitbezogenen Verteilungen. Hierbei sollte auch darauf geachtet werden, was als Arbeitszeit verstanden wird. Gerade die eher ungern bearbeiteten und zeitintensiven Verwaltungstätigkeiten bleiben gerne – zu Unrecht – außer Betracht, was bei ungleicher Verteilung dieser Tätigkeiten jedoch zu Unmut führen kann. Auch bei umsatzbezogener Verteilung kann dies mitunter zur Benachteiligung derjenigen Gesellschafterin oder desjenigen Gesellschafters führen, der zulasten seiner Zeit für Patientenbehandlung viele Verwaltungstätigkeiten übernimmt und daher weniger Umsatz generiert. Möglich sind selbstverständlich auch verschiedene Mischformen.
Zwar spricht grundsätzlich nichts gegen eine freie Verteilung, jedoch sollten unter anderem sowohl vertragsarztrechtliche als auch steuerrechtliche Vorgaben hierbei beachtet werden. Nicht zuletzt sollte bei der Formulierung der Klausel darauf geachtet werden, dass diese sprachlich unmissverständlich ist und sich die Gewinnverteilung mit überschaubarem Aufwand eindeutig berechnen lässt.

5. Geschäftsführung und Vertretung
Für die Geschäftsführung und die Vertretung sieht das Gesetz eine gemeinsame Zuständigkeit aller Gesellschafter/-innen vor. Dies mag in kleineren Gesellschaften angemessen, in größeren mitunter jedoch ausgesprochen unpraktikabel sein. Allzu oft kommt es doch im Praxisalltag vor, dass wiederholt kleinere Bestellungen (z.B. Verbrauchsmaterial) erfolgen müssen, und bei einer Gesellschaft bestehend aus mehreren Gesellschafter/-innen ist es schlicht unrealistisch, dass diese Bestellung von allen unterzeichnet wird. Genau das wäre jedoch für die Wirksamkeit des Vertragsschlusses erforderlich. Insofern empfiehlt es sich, die Geschäftsführung auf eine bestimmte Anzahl und ggf. auch auf bestimmte Gesellschafter/-innen direkt zu konzentrieren. Im Zusammenhang mit Behandlungsverträgen empfiehlt es sich jedoch, dass jede Gesellschafterin sowie jeder Gesellschafter diese allein abschließen kann, da anderenfalls der Praxisablauf erheblich beeinträchtigt werden würde.

6. Urlaub/Krankheit/Berufsunfähigkeit
Im Wesentlichen greifen auch die Regelungen zu Krankheit und Urlaub das Thema Arbeitszeit wieder auf. Wie viel Urlaub darf man sich im Jahr gönnen? Im besten Fall gleich viel und vor allem unter Beachtung der vertragsarztrechtlichen Vorgaben. Und was passiert, wenn man mal krankheitsbedingt nicht arbeiten kann? Hierfür sollten Regelungen getroffen werden, die die Vertretung, entsprechende Ausgleichsansprüche und Ähnliches enthalten; sowohl für den Fall des kurzzeitigen als auch des langzeitigen Ausfalls. Hierzu sieht das Gesetz keine Auffangnorm vor. Die gewählte Gewinnverteilung läuft also vereinbarungsgemäß weiter, was insbesondere bei einer Aufteilung nach Köpfen schnell zum Ungleichgewicht führen kann.
Noch schwerer wiegt die Berufsunfähigkeit. Auf Dauer wird eine Vertretung wahrlich nicht möglich sein, sodass die Möglichkeit des geregelten Ausschlusses unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht gezogen werden sollte.

7. Abfindung
Wenn über die Gewinnverteilung gestritten wird, dauert es meist nicht lang, bis man sich auch über die Abfindung streitet. Diese ist zu zahlen, wenn eine Person die Gesellschaft verlässt, es jedoch weder zu einer Liquidation noch zu einer Realteilung kommt, sondern stattdessen der oder die Verbleibende die Gesellschaft allein fortführt. Das Gesetz sieht ohne abweichende Regelung eine Abfindung zu Verkehrswerten vor. Nun kann man sich sicher vorstellen, dass es den einen Verkehrswert nicht gibt. Allein die Tatsache, dass für eine Unternehmensbewertung in der Regel verschiedene Bewertungsmethoden zur Verfügung stehen, zeigt, dass im Falle der Nichteinigung ein ggf. gerichtliches Gutachten anzufertigen ist. Hier können jedoch die gefundenen Werte je nach Gutachter/-in und Methode durchaus um mehrere hunderttausend Euro abweichen. Um ggf. das Streitpotenzial zu verringern und auch ein Überraschungsergebnis zu vermeiden, kann man bereits gewisse Vorgaben zur Bewertung in den Gesellschaftsvertrag schreiben. Dies betrifft sowohl den materiellen als auch den immateriellen/ideellen Wert. Auch besteht die Möglichkeit, für verschiedene Ausstiegsszenarien unterschiedliche Abfindungshöhen vorzusehen (z.B. sog. Bad-Leaver-Klauseln). Feste Abfindungsbeträge können zwar auch in den Vertrag mit aufgenommen werden, empfehlen sich aber allenfalls für Probezeiten von ca. zwei Jahren. Über einen längeren Zeitraum lässt sich schwer vorhersagen, ob der einst verabredete Festbetrag zum relevanten Zeitpunkt noch angemessen ist; vergehen doch oft mehrere Jahrzehnte in gemeinsamer Berufsausübung. Zudem darf die Abfindung nicht zu niedrig angesetzt werden, da diese sonst ggf. als sittenwidrig betrachtet werden kann, was zur Unwirksamkeit der Abfindungsklausel führt, mit der Folge der gesetzlichen Abfindung.

„Nicht zuletzt sollte bei der Formulierung der Klausel darauf geachtet werden, dass diese sprachlich unmissverständlich ist und sich die Gewinnverteilung mit überschaubarem Aufwand eindeutig berechnen lässt."

8. Sonstiges
Im Übrigen sind Regelungen rund um Beschlussfassung, Einstellung und Kündigung von Personal sowie Haftung, nachvertragliches Wettbewerbsverbot und ggf. auch eine Schiedsgerichtsklausel durchaus sinnvoll. Ausführungen hierzu würden jedoch den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Zusammenfassung

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass ein Gesellschaftsvertrag wie ein Mantel ist: Er muss passen, damit er richtig gut ist. Sollten Sie sich unsicher sein, welche Regelungen zu Ihnen passen, welche wichtig sind und welche nicht, ist anwaltliche Unterstützung sicherlich sinnvoll. Je konkreter Ihre Vorstellungen hierbei sind und je mehr Diskussionspunkte Sie untereinander bereits geeint haben, desto schneller und leichter kann Ihre Anwältin bzw. Ihr Anwalt einen guten Vertrag für Sie fertigen.
Im Übrigen ist ein einmal gefasster Vertrag nicht auf Dauer in Stein gemeißelt. Selbstverständlich kann dieser unter den vorher bestimmten Bedingungen auch wieder geändert werden, und sofern sich alle einig sind, spielt es ohnehin fast keine Rolle, was im Vertrag steht. Im besten Fall fristet dieser bis zum Ende sein Dasein in der Schublade, da er in der Regel nur im Streitfall hervorgeholt wird. Aber genau dieser Streitfall entsteht leider unverhofft oft.



Claudia Keiner
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Medizinrecht
HFBP Rechtsanwälte und Notare
c.keiner@hfbp.de
www.hfbp.de