

Teil 3: Einstieg in die gemeinschaftliche Berufsausübung

# Anstellungsverhältnis oder Partnerschaft ohne Kapital?

| Maike Klapdor, Sabine Warnebier

Der Trend zu größeren Praxiseinheiten entwickelt sich dynamisch. Bei geplanten Veränderungen sind für die beteiligten Zahnärzte sowohl betriebswirtschaftliche als auch juristische Facetten relevant. Im Rahmen einer kleinen Serie schildern die Autorinnen einige Beispieldfälle aus ihrer fachübergreifenden Beratung von Zahnarztpraxen.

**I**m Kontext einer Praxisvergrößerung steht jeder Praxisinhaber früher oder später vor Überlegungen zur Erweiterung seines Zahnärzteam. Sobald ein Kollege gefunden ist, mit dem es menschlich und fachlich passen könnte, stellt sich die Frage der formellen Vereinbarung. Eine theoretisch denkbare Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) mit Kapitalbeteiligung ist von etablierten Praxisinhabern in der Regel nicht gewollt und wäre rein wirtschaftlich in den meisten Fällen auch nicht sachgerecht. Es verbleiben also die zwei Möglichkeiten:

- Anstellungsverhältnis oder
- Berufsausübungsgemeinschaft ohne Kapitalbeteiligung.

Für die Entscheidungsfindung gibt es kein Patentrezept. In der Beratung geht es darum, den Beteiligten zentrale Fragen zu stellen, um im Ergebnis eine für beide Seiten stimmige Lösung für die juristischen, finanziellen und persönlichen Aspekte zu entwickeln.

## Rechte und Pflichten

Rechtlich gesehen handelt es sich um zwei vollkommen verschiedene Formen der Zusammenarbeit, wobei es für beide Varianten Pro- und Contra-Argumente gibt. So hat der Partner einer Berufsausübungsgesellschaft zwingend elementare Rechte und auch Pflichten, welche auch im Rahmen des

abzuschließenden Gesellschaftsvertrages nicht ausgeschlossen werden können. Hierzu gehören insbesondere umfassende Einsichtsrechte in alle Unterlagen der Gesellschaft und Mitsprache- bzw. Entscheidungsrechte in allen wesentlichen Punkten der gemeinsamen Berufsausübung (Gewinnverteilung, Aufnahme neuer Partner, Änderung der Kündigungs- und Ausscheidensregelungen etc.).

Genau diese, aus seiner Perspektive sehr weitgehenden Rechte möchte der etablierte Praxispartner dem Einsteiger häufig nicht so gerne einräumen. Immer wieder ist zu beobachten, dass der „Seniorpartner“ beispielsweise eigenmächtig größere Investitionsentscheidungen trifft, die vom Gemeinschaftspraxisvertrag gar nicht abgedeckt sind. Ob wissentlich oder unwissentlich sei dahingestellt. Es kommt auch vor, dass Einsichtsrechte in Praxiszahlen und Honorarstatistiken vernachlässigt werden oder ein Partner aufgenommen wird, von dem man sich verlässliches Desinteresse an unternehmerischen Praxisthemen erhofft.

Diese, dem Gesamterfolg der Praxis nicht unbedingt zuträgliche Konstellation ist beispielsweise dann anzutreffen, wenn eigentlich ein Anstellungsverhältnis sachlogisch passend wäre, aufgrund von Formalien aber ungünstig ist bzw. gar nicht infrage kommt (z.B.

HVM in Niedersachsen bzw. aufgrund einer zu besetzenden überörtlichen BAG). Oder die maximale Anzahl angestellter Zahnärzte (möglich sind zwei Voll- oder vier Teilzulassungen pro Partner) schon erreicht ist. Gleichzeitig treffen den eintretenden Gesellschafter auch weitreichende Verpflichtungen, wie die uneingeschränkte persönliche Haftung für Gesellschaftsverbindlichkeiten. Zwar kann im Innenverhältnis unter Umständen vereinbart werden, dass ein Gesellschafter den anderen von Verbindlichkeiten freistellt. Jedoch ist ein Gläubiger im Außenverhältnis an eine solche Absprache nicht gebunden. Je nach Solvenz des „Seniorpartners“ kann daraus ein erhebliches wirtschaftliches Risiko für den neu eintretenden Partner entstehen.

## Konkurrenzschutz und Abfindung

Bei Aufnahme eines Gesellschafters besteht die Möglichkeit, einen nachvertraglichen Konkurrenzschutz vereinbaren zu können. Es ist darauf zu achten, dass die Dauer nicht mehr als zwei Jahre umfasst und sich die räumliche Erstreckung auf den wesentlichen Einzugsbereich der Praxis beziehen muss. Während die Gerichte bei einer zu weiten zeitlichen Ausdehnung den Konkurrenzschutz auf das zulässige Maß reduzieren, erklären sie Klauseln, deren räumliche Erstreckung ihnen als zu weit erscheint, in Gänze für nichtig. Mit der

Folge, dass der Konkurrenzschutz insgesamt entfällt. Es empfiehlt sich daher, auf Formulierungen zu verzichten, die einen Kilometer-Radius zugrunde legen und stattdessen einen Ausdruck einer Landkarte zum Vertrag zu nehmen und dort den tatsächlichen wesentlichen Einzugsbereich der Praxis zu kennzeichnen.

Auch im Rahmen eines Arbeitsvertrages kann ein nachvertraglicher Konkurrenzschutz vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitgeber bei der Abfassung einer solchen Regelung einige Formalien zu beachten und zudem dem Angestellten für die Dauer des Konkurrenzschutzes eine Karenzentschädigung zu zahlen.

Grundlegende Unterschiede zwischen dem Anstellungs- und dem Gesellschaftsverhältnis bestehen auch in Bezug auf die Abfindungsregelungen. Während der anstellende Zahnarzt seinem Angestellten in aller Regel ohne die Zahlung einer Abfindung kündigen kann, muss im Rahmen eines Gesellschaftsvertrages insbesondere bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Konkurrenzschutzes auch über die evtl. Zahlung einer Abfindung und deren Berechnungsweg nachgedacht werden.

#### Trennung – Kündigung

Im Anstellungsvertrag wird in aller Regel eine Probezeit vereinbart, in deren Verlauf beide Vertragsparteien prüfen können, ob die Zusammenarbeit auf Dauer erfolgreich sein kann. Kommt es später zu einer Kündigung – im Rahmen vereinbarter bzw. gesetzlicher Fristen – verlässt der Angestellte die Praxis. Für Praxispartner gelten wesentlich komplexere Rechtsvorschriften, die den Umfang dieses Beitrags sprengen würden. Nur so viel: Für die Partner einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts gilt das sog. „Hinauskündigungsverbot“, welches zur Folge hat, dass der Gesellschafter, der gekündigt hat, die Praxis verlassen muss. Um dies zu relativieren, ist bei Aufnahme eines Partners ohne Kapitalbeteiligung die Vereinbarung einer sog. „unternehmerischen Kennenlernphase“ üblich, die zwei bis drei Jahre andauern kann und in deren Verlauf der Seniorpartner kündigen kann, ohne anschließend die eigene Praxis verlassen zu müssen.

#### Vergütung

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist für beide Varianten eine umsatzabhängige Vergütung angezeigt. Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Anstellungsverhältnis keine reine umsatzabhängige Vergütung vereinbart werden darf, da ansonsten von einer Scheinselbstständigkeit ausgegangen werden muss. Praktikabel ist die Vereinbarung eines Fix-Gehaltes, das dem Angestellten eine verlässliche Grundsicherung bietet, ergänzt um eine umsatzabhängige Vergütungskomponente. Wie diese gestaltet werden kann wurde im Teil 3 der Fachbeitragsserie „Praxisführung mit angestellten Zahnärzten“, von Maike Klapdor, dargestellt, siehe ZWP – Ausgabe Juni 2011 (als E-Paper auf [www.zwp-online.info](http://www.zwp-online.info) abrufbar).

Ein Gesellschafter kann hingegen keine Festvergütung erhalten, da dies gegen seine Gesellschafterstellung



## TOP ANGEBOT zum Spitzenspreis!

**2-TEILIGES INDIVIDUELLES  
ABUTMENT**

**nur 119,95 €**  
**inkl. MwSt.\***

\* Inkl. Titanklebebasis, Zirkonaufbau (verklebt) und Schraube (auf Basis der medentika® Bibliothek und medentika® Titanbasis). Zzgl. Modellherstellung, Modellanalog, gewünschte Versorgungsart & Versand. Gültig vom 01.10.2013 bis 31.12.2013, es gilt das Auftragsdatum der Praxis. Das Angebot bezieht sich auf die aktuelle dentaltrade Preisliste für Zahnärzte (Stand 08/2013). Dieser Preis kann nicht mit anderen Angebotspreisen von dentaltrade kombiniert werden, und richtet sich an alle in Deutschland niedergelassenen Zahnärzte.



**dentaltrade®**  
...faire Leistung, faire Preise

[ Hochwertiger Zahnersatz zu günstigen Preisen ]



**freecall: (0800) 247 147-1**  
**[www.dentaltrade.de](http://www.dentaltrade.de)**



sprechen würde. Der Gesellschafter muss zudem zwingend (in einem gewissen Rahmen) am Gewinn und auch am etwaigen Verlust der Praxis beteiligt sein. Andernfalls würden ihm das unternehmerische Risiko und damit seine Stellung als Gesellschafter abgesprochen, was elementare Folgen auf verschiedenen Ebenen bis hin zu einem Strafverfahren nach sich ziehen würde. Unabhängig davon, ob es sich um Anstellung oder Partnerschaft ohne Kapital handelt: Die Erreichung attraktiver Einkommensperspektiven hängt in jedem Fall von einer stetig hohen Auslastung der Behandlungskapazitäten, also dichter Leistungserbringung, ab. Der Rest ist Kalkulation und Verhandlungssache.

#### Fazit

Grundsätzlich ist das Anstellungsverhältnis deutlich einfacher zu handhaben und bietet im Praxisalltag für alle Beteiligten mehr Klarheit, weil die Rollenverteilung im Vergleich zur Partnerschaft weniger Interpretationsspielräume lässt. Wichtig ist es, die Weisungsbefugnisse des angestellten

Zahnarztes eindeutig zu regeln und im gesamten Praxisteam ein respektvolles, wertschätzendes Miteinander zu prägen. Alles Weitere sind schlichtweg Fragen der praxisinternen Organisationsentwicklung, die systematisch abgearbeitet werden können.

Demgegenüber kann die Partnerschaft ohne Kapital aufgrund ihrer „gefühlten Unplausibilität“ (ein Partner hat kein Geld investiert, trotzdem gelten auch für ihn umfangreiche Rechte und Pflichten eines Selbstständigen) im Praxisalltag hinderliche Unklarheiten verursachen. Sowohl – wie oben ansatzweise dargestellt – auf Partnerebene als auch im Zusammenspiel mit den Mitarbeitern. Sofern die Sachlage für eine Partnerschaft ohne Kapital spricht, ist es insofern sinnvoll, gezielt vorzubeugen. Zum Beispiel durch einvernehmlich festgelegte Praxis-Zukunftsziele, die Anreicherung der neuen Partnerposition mit unternehmerischen Teilaufgaben und regelmäßige Partnerbesprechungen, in denen auch Zahlen und Führungsfragen thematisiert werden. Auf dieser Basis ergibt sich ein kraft-

voller, loyaler Schulterschluss der Partner – und damit wertvolle Klarheit in den Führungsstrukturen zum Vorteil des gesamten Praxisteam.



Maike Klapdor  
Infos zur Autorin



Sabine Warnebier  
Infos zur Autorin

## kontakt.

### **Maike Klapdor KlapdorKollegen Dental-Konzepte GmbH & Co. KG**

Haus Sentmaring 15, 48151 Münster  
Tel.: 0251 703596-0  
E-Mail: m.klapdor@klapdor-dental.de  
[www.klapdor-dental.de](http://www.klapdor-dental.de)

### **Sabine Warnebier**

Fachanwältin für Medizinrecht  
Schorlemerstraße 26, 48143 Münster  
Tel.: 0251 38484-0  
E-Mail: warnebier@moenigundpartner.de  
[www.moenigundpartner.de](http://www.moenigundpartner.de)

#### ANZEIGE

-- NEU - - + + - NEU --

## Die Zukunft der Sterilisation hat begonnen.

**mocom**  
STERILIZATION FIRST



Informieren Sie sich auf unserer Homepage unter [www.geru-dent.de](http://www.geru-dent.de) und profitieren Sie von der großen Rückkaufaktion

\* je nach Zustand, Alter, Zykluszahl und Wahl des Neumodells

Besuchen Sie uns auf der



Wir freuen uns auf Sie!



**GERU-DENT**  
Kraus Dentalsystems GmbH

Breisacher Str. 19 – 79258 Hartheim – Tel: 07633 80 63 83  
Email: [info@geru-dent.de](mailto:info@geru-dent.de) – [www.geru-dent.de](http://www.geru-dent.de)



MONAT

„WANN IST ES SOWEIT?“



BEGO