

Verträge – mit Hirn und Herz



Praxismanagement zwischen Recht
und Fairness

Dentista e.V.


BUNDEZAHNÄRZTEKAMMER

Herausgeber: Dentista e.V. in Zusammenarbeit mit der Bundeszahnärztekammer

Impressum

Herausgeber: Dentista e. V. / Verband der Zahnärztinnen

Geschäftsstelle: Bismarckstraße 83 | 10627 Berlin | www.dentista.de,

in Zusammenarbeit mit der Bundeszahnärztekammer | Chausseestraße 13 | 10115 Berlin | www.bzaek.de

1. Auflage: Oktober 2014

2. überarbeitete und erweiterte Auflage: 2017

Redaktionsleitung: Birgit Wolff, Dental Relations, Hamburg

Fachautoren: RA Melanie Neumann, www.medjus.de

Fachautorin der Erstausgabe: RA Dr. Maike Erbsen/Stuttgart, www.we-er.de

Redaktionelle Begleitung: Dr. Juliane Gössling, BZÄK, RA Eike Makuth, www.bzaek.de

HINWEIS: Der Ratgeber enthält zahlreiche Link-Tipps. Diese können sich ohne Wissen des Ratgeber-Herausgebers verändern. Sollte die angegebene Website nicht mehr erreichbar sein, nutzen Sie bitte andere Recherche-Wege.

Schlusslayout/Druckvorbereitung: Walter Beucher | Grafik & Design | Berlin | (eMail: w-beucher@t-online.de)

Bildnachweis:

Fotolia ©: Titel, Yuri Arcurs, S. 21, 35, 48 | ISO K^o-photographyr S. 6 | Diego Cervo S. 11 | short breakt S. 15

contrastwerkstatt S. 19, 56 | CandyBox Images S. 23 | Meddy Popcom S. 24 | Picture-Factory, S. 26

Syda Productions S. 37 | Peter Atkins S. 39 | M.Dörr & M.Frommherz S. 44 | Tyler Olson S. 47 | heatray S. 49 | Fath S. 4

Dental Relations, S. 5 | Monkey Business S. 51 | goodluz S. 54 | Rido S. 57 | Boggy S. 62

Druck: Schulz & Schulz GmbH | 10969 Berlin | www.schulzundschulz.de

Copyright: Nachdruck/Veröffentlichung, auch auszugsweise, ausschließlich nach Genehmigung durch den Herausgeber gestattet.

Disclaimer: Bitte beachten Sie, dass die rechtlichen Hinweise allgemeine Darstellungen der rechtlichen Aspekte sind und keine Rechtsberatung, für individuelle Auskünfte wenden Sie sich bitte an eine/n sachkundige/n Fachanwalt/ Fachanwältin. Das Copyright liegt bei den Herausgebern. Nachdruck, auch auszugsweise, ausschließlich nach deren Genehmigung gestattet

Inhalt

Grußwort Dr. Susanne Fath, Dentista e. V.	4
Grußwort FZÄ Sabine Steding, BZÄK-Ausschuss Beruf, Familie & Praxismanagement	5
Grundsätzliches zu Verträgen und Recht	6
– Zusammenarbeit mit einem Anwalt	6
– Grundsätzliches zu Verträgen	9
Blickpunkt: Anstellung in der Zahnarztpraxis	11
– Was macht einen guten Anstellungsvertrag aus?	11
– Musterverträge	15
– Fortbildung	19
– Eigene Berufshaftpflichtversicherung?	21
– Wer steht auf dem Praxisschild?	24
Blickpunkt Existenzgründung	26
– Allein oder zusammen?	26
– Praxisformen	29
– Einzelpraxis	29
– Praxisgründung und Praxisorganisation: weitere Verträge	32
– Verträge unter Zahnärztinnen/Zahnärzten	35
– Vertretung/Ausfallzeiten	37
– Auflösung einer Kooperation	39
– Finanzierung und Eigentum	42
– Einstieg in eine bestehende Praxis	44
– Gewinnverteilung	46
– Zweigpraxis	47
– Halbe Zulassung?	48
– Was muss bei einem Praxisshop/Prophylaxezentrum beachtet werden?	49
Blickpunkt: Verträge mit dem Personal	51
– Probezeit	51
– Kündigung einer langjährigen Mitarbeiterin	52
– Aspekt „Delegation“	53
– Nebenjob der ZFA	56
Blickpunkt: Verträge mit dem Lebenspartner/der Lebenspartnerin	57
– Ehevertrag	57
– Scheidung	58
– Todesfall/Testament	58
– Vorsorgevollmacht	59
Anhang	60
– Welche Verträge sind ein MUSS, welche ein KANN?	60
– Musterverträge & Co	62
– Zufriedenheit mit der Bezahlung – was macht sie aus?	63



Man sieht sich immer zweimal ...

Manchmal, zumal in der eher kleinen Dentalszene, sieht man sich auch öfter als zweimal im Leben, und nicht selten in geänderter Konstellation. Die junge Kollegin, die gerade als angestellte Zahnärztin angefangen hat, könnte diejenige sein, die wieder in der Tür steht, wenn man seine Praxis abgeben möchte. Die angestellte Kollegin, die heute mit ihrer Schwangerschaft kurzfristig zu Unruhe und Umorganisationen in der Praxis führt, ist vielleicht die, die in ein paar Jahren mit einsteigt und mit ihrer Existenzgründung aus der Einzelpraxis eine beidseits willkommene BAG macht. Das sind nur sehr wenige Beispiele – Ihnen werden weitere einfallen, wo Sie selbst schon diese „man sieht sich ...“-Erfahrung gemacht haben.

Bekannterweise ist ein gutes Gewissen ein sanftes Ruhekissen – und Fairness, Hirn und Herz sind hier gute „Federn“. Wir möchten, dass es Ihnen gut geht, dass Sie Spaß an Ihrer Praxis haben, an Ihrem Beruf ganz generell, ob angestellt oder selbständig. Wir möchten dazu beitragen, dass Sie sich wohl fühlen mit guten und weitsichtigen Entscheidungen – und das bedeutet keineswegs, allen alles durchgehen zu lassen. Fair sein heißt: Es muss für beide Seiten stimmen, also auch für Sie!

Das ist bereits der zweite gemeinsam mit der Bundeszahnärztekammer aktualisierte und reichlich mit Informationen, Tipps und Service-Kontakten erweiterte Ratgeber, der auf der Vereinbarung zur Kooperation insbesondere im Bereich „Beruf & Familie“ zwischen BZÄK und Dentista basiert. Wir bedanken uns besonders bei der Kernautorin der erweiterten Neu-Auflage, RAin Melanie Neumann, und nicht zuletzt bei Dr. Juliane Gösling und auch Eike Makuth von der BZÄK für die strukturierende, anregende, intensive Mitarbeit und auch die wichtige kritische Begleitung!

Wir wünschen Ihnen, wenn Verträge anstehen, allzeit ein gutes Gefühl!

Dr. Susanne Fath
Präsidentin Dentista e.V.



„Das Gesetz ist Vernunft, befreit von Leidenschaft“
Aristoteles (384 v. Chr. – 322 v. Chr.), griechischer Philosoph

Es ist wieder geschafft!

Der zweite gemeinsame Ratgeber von Dentista und dem Ausschuss Beruf, Familie und Praxismanagement der Bundeszahnärztekammer (BZÄK) beschäftigt sich mit dem Thema Verträge. „Verträge mit Hirn und Herz“ – das bedeutet letztlich Praxismanagement zwischen Recht und Fairness. Wir möchten vor Entscheidungen, die das Leben nachhaltig verändern, dafür sorgen, dass Sie, unsere Kolleginnen und Kollegen, mit allen Informationen versorgt sind, um Fehler und Fehlentscheidungen zu verhindern. Dieser Ratgeber, aber auch die Herausgeber, möchten Ihnen zur Verfügung stehen von Ihrem ersten Arbeitsvertrag an über einen potentiellen Ehevertrag bis zum Vertrag für eine wie auch immer geartete Berufsausübungsgemeinschaft. Vieles Allgemeine und Grundsätzliche können wir in dieser kleinen Broschüre schon klarstellen. Allerdings wird sie vielleicht nicht ausreichend sein können, um bei individuellen Aspekten auf geeigneten Rechtsbeistand verzichten zu können.

Für die BZÄK und Dentista ist es eine Herzensangelegenheit, den Kolleginnen und Kollegen auch in diesem besonderen Aspekt des Berufslebens zur Seite zu stehen. Wir freuen uns daher, dass Dentista die Initiative für den Ratgeber von der Zusammenstellung der Inhalte über das Layout bis zur Organisation übernommen hat. Um Rechtssicherheit zu schaffen, wurden die von Juristinnen und Juristen für Arbeits- und Medizinrecht ausgearbeiteten Inhalte auch auf Kammerebene von der BZÄK geprüft. Mit diesem Ratgeber, das hoffen wir zumindest, lassen sich bei den Zahnärztinnen und Zahnärzten Fehler und verpasste Chancen vermeiden.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und eine Menge Anregungen bei der Lektüre des Ratgebers „Verträge mit Hirn und Herz“ – und ein erfolgreiches Praxismanagement zwischen Recht und Fairness. Denken Sie daran, wieder nach Aristoteles: „Wenn auf der Erde die Liebe herrschte, wären Gesetze entbehrlich“ – Das gleiche gilt natürlich auch für Verträge ...!

Sabine Steding

für den Ausschuss Beruflicher Nachwuchs, Familie und Praxismanagement der BZÄK



Grundsätzliches zu Verträgen und Recht

Zuerst soll eine kleine Übersicht übermitteln, was man grundsätzlich zum Thema Recht und Verträge wissen sollte. Dazu gehört auch, sich daran zu erinnern, dass „Recht“ und „gerecht“ nicht zwingend identisch sind. Es kann durchaus „rechtens“ sein, was persönlich als „ungerecht“ empfunden wird. Auch zur Vorbeugung solcher Erfahrungen sind individuell austarierte Verträge sehr hilfreich.

Zusammenarbeit mit einem Anwalt

Wie findet man einen fachlich versierten Anwalt?

Ebenso wie Zahnärzte haben viele Anwälte eine fachliche Spezialisierung. Je nach Fragestellung können beispielsweise Fachanwälte für Familienrecht zuständig sein, Fachanwälte für Arbeitsrecht, oder, wenn es um Themen im Gesundheitsbereich geht, Fachanwälte für Medizinrecht, die auch Aspekte wie „Arbeitsrecht in der Praxis“, „Vertragsrecht bei Praxisübergabe/übernahme“ oder „Mutterschutz-Fragen“ abdecken. Der „Hausanwalt“ der Familie mag in den üblichen Alltagssituationen ein verlässlicher und erfolgreicher Begleiter sein – geht es aber um diffizile berufliche Verträge, kann die auf viel Erfahrung basierende Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Anwalt vorteilhafter sein.

Anwälte weisen ihre Expertise in der Regel auf ihrer Website aus. Tipps geben Kolleginnen und Kollegen, die bereits gute Erfahrungen gemacht haben, Erkundigungen in den eigenen beruflichen Netzwerken (darunter nicht zuletzt der zuständige Berufsverband), überzeugende Beiträge in Fachzeitschriften und natürlich die „Google“-Suche, von deren Liste man sich dann weiter selektierend vorarbeiten kann.

Wie kommuniziert man mit einem Anwalt?

Wie wäre es Ihnen am liebsten? Kontakt vor Ort? Lieber per Telefon, per eMail oder per Fax? Grundsätzlich sind alle üblichen Wege der Kommunikation möglich, aber beachten Sie: Gerade bei Beratungen sind persönliche Gespräche und eine Zusammenkunft sinnvoll und hilfreich. Manche Fragen ergeben sich erst während des Gesprächs.

Rechtsberatung über Telefon

Die telefonische Beratung ist zur unmittelbaren Vorbereitung auf einen Prozess ergänzend oder zur Beantwortung einfacher Fragen zu empfehlen. Natürlich sind auch telefonisch übermittelte Auskünfte des Anwalts verbindlich. Am besten sollten Sie sich aber wichtige Auskünfte zusätzlich schriftlich zusammenfassen lassen, um „etwas in der Hand zu haben“.

Rechtsberatung über E-Mail

Eine Rechtsberatung per E-Mail ist vor allem bei einfachen Sachverhalten und Fragen empfehlenswert. Es ist jedoch insbesondere bei konkreten Fragestellungen auch möglich, komplexere Sachverhalte z. B. in Form von Handlungsempfehlungen oder Musterformulierungen darzustellen. Auch diese Form der Rechtsberatung ist verbindlich, der Anwalt haftet somit für seine Aussagen. Deshalb muss auch diese Beratung grundsätzlich vergütet werden.

Wie bereite ich mich auf das Gespräch mit einem Anwalt vor?

Je konkreter die Fragestellung, desto einfacher ist es für beide Seiten, daraus die passenden rechtlichen Empfehlungen zu entwickeln.

Beispiele:

- ◆ Sie sind Arbeitnehmer/in und interessieren sich für das Thema Arbeitszeiten, Arbeitsstunden, Urlaub, Notdienst, Ausfall bei Krankheit des Kindes, Kündigungsschutz etc.
- ◆ Sie sind Arbeitgeber/in und möchten eine faire Regelung bei Zuschüssen für Fortbildung, Klarheit beim Kündigungsrecht, bei sozialen Pflichten etc.

- ◆ Sie sind Inhaber einer Zahnarztpraxis und wollen sie verkaufen – aber nicht „um jeden Preis“, oder Kollegen an der Praxis beteiligen und auch Eheverträge dabei berücksichtigt sehen etc.
- ◆ Sie sind Existenzgründer und möchten gut abgesichert starten, aber auch faire Startbedingungen haben etc.

Zur Reduzierung der Kosten lohnt es sich, vor dem Gespräch mit dem Anwalt gute Musterverträge zu besorgen und genau durchzulesen, um sich über einige Fragen wie Urlaub, Fortbildung schon vorher in Ruhe eine Meinung bilden oder dazu aufkommende Fragen stellen zu können.

Haftung seitens des Anwalts

Für eine außergerichtliche Beratung und auch für die Prozessvertretung vor Gericht gilt die gesetzlich vorgeschriebene Anwaltshaftung. Jeder Anwalt muss, wie jeder Zahnarzt auch, über eine Berufshaftpflichtversicherung verfügen.

Verschwiegenheit

Der Rechtsanwalt ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihm in Ausübung seines Berufes bekanntgeworden ist. Dies gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Die Kosten

Eine außergerichtliche Tätigkeit (wie die Vertragserstellung und Beratung) kann, wenn es einen Gegenstandswert gibt, der beziffert werden kann, über die gesetzlichen Gebühren des RVG abgerechnet werden. Hierbei gibt es, wie auch in der GOZ, Steigerungsfaktoren, die die gesetzliche Grundgebühr abändern können. Allgemein üblich ist eine 1,3 bis 1,5fache Gebühr, für umfangreichere oder schwierigere Beratungsgegenstände kann sich diese bis auf 2,5 erhöhen. Vereinbarungen über Stundensätze sind üblich und möglich. Diese können von knapp über 100 € je Stunde bis über 300 € hin zu 700 € und mehr in der Stunde reichen. Gesetzliche Vorgaben sind hierzu nicht vorhanden. Je nach Höhe des Haftungsrisikos für den Anwalt, die Komplexität des Falls, Befragen eines ausgewiesenen Spezialisten und Größe der Kanzlei ist der Stundensatz unterschiedlich. Ein festes Pauschalhonorar ist ebenfalls möglich.

Grundsätzliches zu Verträgen

Sind Verträge verbindlich?

Bei Verträgen handelt es sich um übereinstimmende Willenserklärungen von mindestens zwei Personen, die rechtsverbindlich etwas vereinbaren. Möchte eine Person das Vertragsverhältnis lösen, so kann sie dies nur mit Zustimmung der anderen Partei(en).

Was sind ungültige Vertragsinhalte? Und ist dann der ganze Vertrag nichtig?

Verträge können jedoch, selbst wenn sie von allen Parteien unterschrieben wurden, Klauseln enthalten, die nicht wirksam sind, oder möglicherweise sogar als Ganzes nichtig sein. Aus diesem Grund sollten Sie Vertragsmuster nie ungeprüft übernehmen und/oder mit selbst formulierten und nicht geprüften Klauseln ergänzen.

Wurde eine Partei von der anderen über für den Vertrag wesentliche Gesichtspunkte getäuscht, so kann die getäuschte Seite den Vertrag anfechten und für nichtig erklären. In diesem Fall tut man so, als wäre der Vertrag nie geschlossen worden, d. h. die Vertragsparteien werden wieder so gestellt, wie sie vor Vertragsschluss standen. Ein Beispiel wäre z. B., dass der Abgeber einer Zahnarztpraxis den Übernehmer über wichtige Punkte die Praxis betreffend getäuscht hat, es wurden z. B. falsche Zahlen vorgelegt oder Belastungen verschwiegen. Dies sind essentielle Details, die sich auf jeden Fall darauf auswirken, welchen Preis der Übernehmer bereit ist zu zahlen bzw. ob die Praxis überhaupt für eine Übernahme interessant ist. Im Falle einer Täuschung kann der Übernehmer den Vertrag für nichtig erklären, so dass z. B. der bereits geleistete Kaufpreis zurückerstattet werden muss. Ist weiterhin ein Schaden entstanden, so ist auch dieser auszugleichen (Übernahme von Kreditzinsen, vergeblich aufgewandte Investitionskosten etc.).

Nicht ganz so schlimm ist es, wenn nur einzelne Klauseln unwirksam sind. Dies ist z. B. der Fall, wenn sie gegen geltendes Recht verstoßen (z. B. die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer als für den Arbeitgeber). In diesem Fall gilt statt der vereinbarten Klausel die rechtliche Vorgabe. Auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, dass eine schwangere angestellte Zahnärztin weiterhin Patienten vollumfänglich behandelt, wäre beispielsweise unwirksam, selbst wenn beide Parteien das bei Vertragsunterzeichnung so wollen. Formularmäßig, also für mehrere Vertragsverhältnisse in gleicher Form verwendete Verträge unterliegen zudem der AGB-Kontrolle, d. h. sie dürfen wie auch im Geschäftsverkehr verwendete AGB u. a. keine überraschenden Klauseln enthalten (z. B. eine Haftungsregelung, die irgendwo versteckt und nicht gesondert ausgewiesen ist). In Fällen, in denen die Formulierung einer Klausel missverständlich ist, so dass letztlich unterschiedliche Interpretationen möglich sind, versucht man dagegen herauszufinden, was von den Parteien bei Vertragsschluss tatsächlich gewollt war. Dies gilt dann, auch wenn der schriftliche Vertrag dem widerspricht. Dies zu beweisen ist jedoch immer schwierig, so dass auch aus diesem Grund dringend sämtliche Vertragsklauseln anwaltlich

auf Stimmigkeit überprüft werden müssen. Der beste Vertrag ist der, der in der Schublade liegt und nie gebraucht wird, heißt es so schön. Aber wenn man ihn braucht, sind die Fronten meist so verhärtet, dass er wirklich eindeutig sein muss, denn Kompromisse wird man dann äußerst selten noch finden.

Was sind wichtige Klauseln, auf welche muss man achten?

Grundsätzlich sollte man darauf achten, dass der Vertragsgegenstand genau beschrieben ist. Worum geht es in diesem Vertrag, zu welchem Zweck wird er geschlossen? Welche Rechte und Pflichten sollen für die jeweiligen Vertragsparteien daraus erwachsen?

Weiterhin wichtig (je nach Vertragsgegenstand):

Ist eine (außerordentliche oder ordentliche) Kündigung möglich, und wenn ja, unter welchen Umständen? Soll der Vertrag eine bestimmte Laufzeit haben oder wird er unbefristet geschlossen? Gibt es Haftungsrisiken, die verteilt werden müssen? Was soll bei Verstößen gegen den Vertrag passieren? Welche Zusatzvereinbarungen werden getroffen (z. B. Sonderzahlungen, Vereinbarungen für den Todesfall, Wettbewerbsverbot)? Was ist sonst noch wichtig (z. B. Ehevertragsklausel bei BAG-Verträgen)?

Was für Möglichkeiten und Rechte habe ich, wenn ich mich von meinem Anwalt falsch beraten fühle?

Ein Anwalt haftet sowohl für die Erstellung als auch für die Überprüfung von bereits erstellten Verträgen. Für beides benötigt er lückenlose Informationen der Vertragsparteien. Liegen diese vor und berät er dennoch falsch, so kann der Mandant einen entstandenen Schaden bei ihm geltend machen. Am besten sucht man zunächst das Gespräch, denn möglicherweise lässt sich ein vermeintlicher Fehler auch aufklären und feststellen, dass doch kein Verschulden des Anwalts vorliegt. Sollte dies doch der Fall sein, lässt man sich am besten die Daten der Haftpflichtversicherung geben und setzt sich mit dieser in Verbindung. Wenn keine Einigung zu erzielen ist, kann ein schuldhaft oder grob fahrlässig verursachter Schaden auch eingeklagt werden.



BLICKPUNKT: Anstellung in der Zahnarztpraxis

Was macht einen guten Anstellungs-Vertrag aus?

„In Kürze werde ich eine Anstellung in einer Praxis antreten, und wir werden in den nächsten Tagen den Vertrag dazu machen. Was macht eigentlich einen guten Vertrag aus – und worauf sollte man sich besser nicht einlassen?“

Vergessen werden sollte nie, dass Verträge zu einem Zeitpunkt geschlossen werden, wo die Welt noch in Ordnung ist. Ein GUTER Vertrag ist deshalb dann zu Papier gebracht, wenn relevante Eventualitäten für den Streitfall abschließend und eindeutig geregelt sind und möglichst keinen Interpretationsspielraum zulassen. Ein Vertrag ist vor allem auch dann gut, wenn die Vertragspartner die vereinbarten Spielregeln jederzeit und unmissverständlich nachvollziehen können und die Vertragsinhalte auch tatsächlich leben können.

Für einen guten Vertrag ist es erforderlich, dass er auf die konkrete Situation der Vertragspartner zugeschnitten ist und die einzelnen Regelungen individuell ausgehandelt und vereinbart worden sind. Ein Vertrag sollte, soweit möglich, diejenigen Punkte berücksichtigen und regeln, die im konkreten Fall streitig werden können.

Nach unserer Erfahrung sind die Vertragsverhandlungen die beste Gelegenheit, um die typischen Konfliktfelder in einer beruflichen Kooperation „vor der Ehe“ zu diskutieren und zu regeln. Das nimmt der späteren Zusammenarbeit oft schon viel Konfliktpotential.

Vorsicht vor „Schubladenverträgen“

TIPP: Machen Sie immer nur einen Vertrag. Oft ist zu hören, man bräuchte einen für das Finanzamt, einen für die Praxis und einen für die öffentlichen Behörden. Das bringt aus unserer Sicht aber nichts, außer voraussichtlich einige Probleme mit den jeweiligen Organisationen. Und vor allem: Machen Sie bloß keinen zweiten Vertrag an den Zulassungsgremien (z. B. am Zulassungsausschuss für Zahnärzte) „vorbei“. Solche Verträge – wir nennen sie „Schubladen-Verträge“, weil sie neben den offiziellen Verträgen als inoffizielle Verträge in der Schublade liegen – können im Ernstfall (je nachdem, was am offiziellen Vertrag „vorbei geregelt“ worden ist) sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wird mit einem offiziellen Vertrag, der dem Zulassungsausschuss vorgelegt wird, z. B. eine unabhängige und freiberufliche Tätigkeit behauptet, die tatsächlich zwischen den Vertragspartnern aber gar nicht gewollt ist, kommt hier unter Umständen eine Strafbarkeit wegen Abrechnungsbetruges in Betracht. Darüber hinaus können empfindliche Honorarregresse drohen, weil Leistungen abgerechnet worden sind, die eigentlich in dieser Form nicht hätten abgerechnet werden dürfen.

TIPP: Angestellt – oder Junior-Partner? Bei vielen Junior-Partnerschaften besteht z. B. die Gefahr der Scheinselbständigkeit mit der Folge, dass der Junior-Partner eigentlich als Angestellter zu betrachten ist. Eine Genehmigung für die Anstellung wurde jedoch nicht eingeholt. Weiterhin steht Sozialversicherungsbetrug in nicht unerheblicher Höhe im Raum. Seriös für alle Seiten ist es daher, wenn es einen einzigen Vertrag gibt – dass dieser klare und wahrheitsgemäße Verabredungen enthalten sollte, versteht sich von selbst. Wird Ihnen bei Interesse an einer Anstellung etwas anderes angeboten, sollten Sie sehr nachdenklich werden, ob dieser Praxisinhaber und Sie wirklich eine gute Konstellation sind. Schließlich geht es hier um Ihre verantwortungsvolle Berufsausübung und nicht um irgendeinen befristeten Nebenjob niederer Art. In früheren Zeiten mag es schwer gewesen sein, einen möglichen anderen Arbeitsplatz als Angestellte/r zu finden – das hat sich mit den neuen möglichen Praxisstrukturen aber geändert.

Tipp: Wichtige Punkte, die in jedem guten Vertrag geregelt werden sollten:

◆ **Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit:**

Ist hierzu nichts geregelt, kann es später leicht zu Streitigkeiten kommen. Insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Umsatzbeteiligung ist es wichtig, ein Behandlungsspektrum klar zu definieren. Mit Blick auf eine geplante Umsatzbeteiligung empfiehlt sich übrigens auch die Festlegung eines klaren Procederes zur Patientenverteilung, um zu erreichen, dass es zu einer gerechten Verteilung von umsatzstarken und -schwachen Patienten auf Praxisinhaber und angestellte Zahnärzte kommt.

- ◆ **Klare Regelung zur Vergütung**, insbesondere wenn Grundgehalt und Umsatzbeteiligung vereinbart sind:
 - ◆ Wie berechnet sich der Umsatzanteil?
 - ◆ Wann wird dieser ausbezahlt? Anregung: Empfehlenswert ist eine monatliche bis höchstens quartalsweise Auszahlung, da Einmalzahlungen z. B. bei der Berechnung des Gehalts während eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht berücksichtigt werden.
 - ◆ Welche Auswirkungen haben spätere Honorarkürzungen, -rückforderungen oder -ausfälle?
 - ◆ Sind Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Fahrtzuschuss oder ein Kindergartenzuschuss vereinbart? Dann gehört das auch mit in den Vertrag.
- ◆ **Nachvertragliches Wettbewerbsverbot / Ausscheidensklausel:**

Eine solche Klausel ist nur mit entsprechender Karenz-Entschädigung zulässig – im Hinblick auf eine geplante Praxisgründung im Anschluss an ein Anstellungsverhältnis sollte diese Klausel besonderes Augenmerk erhalten.
- ◆ **Regeln zur Probezeit:**

Nach § 622 Abs. 3 BGB kann während einer vereinbarten Probezeit, die längstens 6 Monate betragen darf, mit einer Frist von 2 Wochen an jedem Tag des Arbeitsverhältnisses (und damit nicht unbedingt zum Monatsende oder zur Monatsmitte) gekündigt werden. Eine Verlängerung der Probezeit über die 6 Monate hinaus ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen und daher unwirksam.
- ◆ **Regeln zur Befristung:**

Befristete Arbeitsverhältnisse sind möglich. Möglich ist eine Befristung ohne Sachgrund bis maximal 2 Jahre, danach können sich unbegrenzt viele Befristungen mit jeweils eigenen Sachgründen (z. B. Schwangerschaftsvertretung für X, Vertretung für den kranken Y, Befristung bis zum Ende eines bestimmten Projekts, Befristung bis zur Praxisübergabe) anschließen. Eine Befristungsabrede muss jedoch immer schriftlich erfolgen, um wirksam zu sein. Während der Laufzeit eines befristeten Vertrags ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen (Ausnahme z. B. bei Befristung auf Ende der Probezeit), andererseits läuft der Vertrag bei Erreichen des Befristungsdatums auch dann aus, wenn anderweitig Kündigungsschutz (z. B. wegen Schwangerschaft) bestünde. Ist eine Befristung hingegen nicht durch ein Datum, sondern das Erreichen eines bestimmten Ziels bestimmt, kann dies möglicherweise zu einer Vertragsverlängerung führen; z. B. führt die Schwangerschaft einer Assistenz Zahnärztin bei „Befristung auf das Ende der Assistenzzeit“ ohne Nennung eines konkreten Datums dazu, dass die Assistenzzeit während der Schutzfristen ausgesetzt wird, so dass das Arbeitsverhältnis sich um die Zeit des Aussetzens verlängert (das Befristungsziel wird damit erst später erreicht).
- ◆ **Überstunden / Notdienst / Sonntagsarbeit:**

Hier gibt es vertraglich viel Spielraum. Ist nichts dazu geregelt, ist der Arbeitnehmer

auch nicht verpflichtet, entsprechende Überstunden bzw. Zusatzdienste zu leisten. Es sollte daher auf jeden Fall vereinbart werden, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden soll und wie die Abgeltung geregelt wird. Was gilt als Überstunde? Soll eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein? Werden Überstunden ausbezahlt oder nur in Form von Freizeitausgleich abgegolten, oder kann der Arbeitnehmer entscheiden, was er möchte? Gibt es Zuschläge für über die regulären Praxiszeiten hinausgehende Dienste? Besteht eine Rufbereitschaft? Erfolgt hier Auszahlung oder Freizeitausgleich?

◆ **Urlaub und Sonderurlaub:**

Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Tage. Weniger ist daher nicht möglich, mehr kann jederzeit vertraglich vereinbart werden. Weiterhin sollte geregelt werden, bis wann Urlaub genommen werden muss. Laut Gesetz ist eine Übertragung ins Folgejahr nur möglich, wenn dringende betriebliche Belange oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z. B. Krankheit) dies rechtfertigen.

Vertraglich kann jedoch hier Abweichendes (z.B. generelle Übertragungsmöglichkeit) vereinbart werden. Wichtig: Bei längerer Arbeitsunfähigkeit verfällt Urlaub, der nicht genommen werden kann, möglicherweise erst nach 15 Monaten.

Der Gesetzgeber sieht zudem Sonderurlaub, z. B. bei Heirat, Umzug oder bestimmten Todesfällen vor. Auch hier sind über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende vertragliche Regelungen möglich.

In einigen Bundesländern gibt es zudem Bildungsurlaub, welcher vom Arbeitgeber zusätzlich zum Jahresurlaub zu gewähren ist.

◆ **Ungültige Vertragsinhalte:**

Häufig sind Regelungen zu Fortbildungen unwirksam, da sie z. B. nicht für eine bestimmte Fortbildung gelten oder die Bindungsfrist nicht korrekt ist. In diesen Fällen wird ausnahmsweise nicht dahingehend umgedeutet, dass die korrekte Frist zugrunde gelegt wird. Viel mehr sind diese Klauseln dann vollständig unwirksam, so dass keine Bindung und damit auch keine Rückzahlungsverpflichtung bestehen.



Musterverträge

„Ich würde mir vor Vertragsabschluß gern erst einmal einen Eindruck verschaffen, was so grundsätzlich in den Verträgen steht. Kann man sich irgendwo Musterverträge herunterladen?“

Solchen Service bieten einige Zahnärztekammern. Auf der Homepage vieler Landes Zahnärztekammern (Beispiele: www.lzk-bw.de, www.zaek-hb.de, www.zahnaerzte-saarland.de, www.lzkth.de) finden Sie Musterverträge. Beachten Sie bitte auch den Anhang in diesem Ratgeber, der Ihnen dazu weitere Informationen und Hinweise anbietet.

Tipp: Ein Mustervertrag ist – wie der Name schon sagt – nur ein Muster und kann lediglich dazu dienen, einen Überblick über die notwendigen Regelungsinhalte Ihres Vertrages im Sinne einer Orientierungshilfe zu geben. Die eigentliche Vertragsgestaltung – zugeschnitten auf Ihren ganz persönlichen Fall – ersetzt ein Musterver-

trag nicht. Keinesfalls sollten Sie daher ein Muster, auch wenn die Quelle noch so zuverlässig erscheint, 1:1 für sich übernehmen! Für die Gestaltung der Verträge sind Rechtsanwälte oder der Rechtsbeistand die richtigen Ansprechpartner. Steuerberater dürfen nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) zwar keine Rechtsberatung machen – auf Heilberufe versierte Steuerberater unterstützen Sie aber bei der Beachtung ihrer steuerlichen und wirtschaftlichen Ziele, die dann im Arbeitsvertrag Berücksichtigung finden können.

Der endgültige Vertrag sollte, das legen wir allen Beteiligten ans Herz, sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer fair sein und die jeweilige Lebens-Phase beachten, in der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerade befinden, und natürlich auch abbilden, was beide Seiten für mittel- oder langfristige Ziele haben.

Das Gespräch suchen

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer neigen dazu, wie Beratungsgespräche immer wieder zeigen, bei ihren beruflichen und privaten Lebensplänen etwas nebulös zu bleiben – treten dann „Fälle“ ein, die das reibungslose Miteinander belasten, kommt zum Überraschungsmoment manchmal auch emotionale Kränkung hinzu, weil man für sich selbst andere Abläufe geplant hatte als die neuen Umstände des Vertragspartners sie nun erfordern.

Beispiel: Ein Zahnarzt hat eine/n Einsteiger/in gesucht, die in (sagen wir) fünf Jahren die Praxis übernimmt – je näher man diesem Ziel kommt, desto weniger aber mag der Arbeitgeber sich von seinem Lebenswerk zurückziehen. Die geplante Übergabe scheitert, emotionale Auseinandersetzungen, Streit und Blockaden verhindern die gesunde Praxis-Zukunft.

Das Beispiel zeigt, warum ein „Mustervertrag“ keine sinnvolle Lösung ist – ein guter Anwalt/eine gute Anwältin kann durch passende Konzepte auch „vermitteln“ und die grundsätzlichen Interessen bereits im Vorfeld in Einklang bringen.

Häufige Fehler in Anstellungsverträgen

- ◆ Unzureichende Stellenbeschreibung
- ◆ Fehlende örtliche Regelung bei mehreren AG-Sitzen
- ◆ Fehlerhafte Regelung zu Sonderzahlungen
- ◆ Fehlerhafte Haftungsklausel

Besonderer Aspekt: Schwangerschaft und Beschäftigungsverbot

Anmerkung: In vielerlei Hinsicht ist der Berufsstand heute noch nicht perfekt auf die „Brüche“ vorbereitet, die Schwangerschaft mit entsprechendem Beschäftigungsverbot der angestellten Zahnärztinnen und Elternzeit der angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzte für die Praxis bedeuten. Zwar ist der Ausfall auf der ersten Ebene, dem Beschäftigungsverhältnis, durch Umlageverfahren finanziell weitgehend geregelt und führt diesbezüglich nicht zu nennenswerten Einbußen für den Arbeitgeber – nicht zufriedenstellend geregelt ist allerdings der wirtschaftliche Ausfall durch nicht erfolgende Behandlungsleistungen des ausfallenden Arbeitnehmers. Das kann kritisch werden, wenn diese/r Arbeitnehmer/in eine fachliche Spezialisierung ausübt und begonnene Behandlungspläne und angefangene Behandlungen von jetzt auf gleich aufgefangen werden müssen.

Derzeit stehen bei weitem nicht genügend für die jeweilige Praxis passende Praxisvertreter zur Verfügung, die bei einem Ausfall einspringen und die Leistungen des ausgefallenen Zahnarztes/der ausgefallenen Zahnärztin kompensieren können. Besonders eine kleine Praxis kann solch ein Ausfall schnell kurzfristig in Schieflage bringen. Es soll deshalb auch vorkommen, dass Druck auf die schwangere angestellte Zahnärztin ausgeübt wird. Die werdende Mutter hat zum Schutz des ungeborenen Kindes aber einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Freistellung. Es ist nicht ihre „Schuld“, wenn es zu Problemen in der Praxis kommt – es ist Gesetz. Die gesetzliche Regelung lässt aber Möglichkeiten für einen sanfteren Übergang zu, wenn man den Informationskorridor geschickt nutzt: Das Beschäftigungsverbot gilt ab dem Moment, wo der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert wird – es zwingt aber nicht dazu, den Arbeitgeber nach eigener Kenntnis der Schwangerschaft ebenfalls sofort in Kenntnis zu setzen.

Elternzeit ist nicht (mehr) nur ein Frauenthema

Praxen, die fürchten, von einem solchen schwangerschaftsbedingten Ausfall betroffen zu werden und vielleicht im Falle einer Neuanstellung einen jungen Kollegen einer jungen Kollegin vorziehen, müssen bedenken, dass der dafür im Raum stehende Anteil an jungen männlichen Zahnärzten ganz erheblich sinkt. „Die junge Kollegin“ ist eher die Norm und es wird an Alternativen mangeln. Zudem bleiben junge Zahnärzte statistisch gesehen kürzer in der Arbeitgeberpraxis, und die Zahl der Vaterschafts-Auszeiten steigt. Aktuelle und auch die möglicherweise künftigen Arbeitgeber unter denjenigen, die heute noch in Anstellung sind, sind gerufen, gemeinsam mit dem ganzen Berufsstand für die familiengründungsbedingten Ausfallzeiten in Arbeitgeberpraxen stabile einvernehmliche Lösungen zu entwickeln. Diese Aufgabe stellt sich nicht zuletzt aus Gründen der Aufrechterhaltung des Versorgungsauftrages. Die zu entwickelnden Lösungen müssen berücksichtigen, dass am Mutterschutz-Gedanken des Beschäftigungsverbot-Gesetzes keine Aufweichungen zu erwarten sind und damit das Recht der schwangeren angestellten Zahnärztinnen auf zeitweiligen Ausstieg aus der Praxis weiter Bestand hat. Gefordert sind vielmehr Lösungen, die die Arbeitgeberpraxen unterstützen. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass der „Stress“

zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer möglichst gering bleibt, wenn sich der eigentlich sehr erfreuliche Umstand eines Familienzuwachses ankündigt.

Dentista: *„Es ist nicht nur deprimierend, sondern nicht hinnehmbar, das uns weinende junge Zahnärztinnen anrufen und berichten, sie wären schwanger und hätten Angst, das ihrem Praxischef mitzuteilen. Jedes Kind, das erwartet wird, ist zuerst einmal ein Grund zu Freude – und für die zeitweiligen besonderen Umstände müssen gesunde Lösungen erarbeitet werden!“*

Es ist allerdings keineswegs so, dass der „Stress“ die Normalität ist. Viele Praxisinhaber meistern den anstehenden Familienzuwachs in der Praxis mit intelligenten Ideen – solche „offenen Arme“ werden in Zukunft voraussichtlich mitentscheiden, ob man eine angestellte Zahnärztin für die Praxis gewinnen kann. Es gilt, die Ausnahmezeit entspannt zu managen und der Mutter als wertvoller Mitarbeiterin eine gute Basis zu schaffen, damit sie zu gegebener und nicht allzu ferner Zeit in die Praxis zurückkehren kann.

Dentista: *„Die Reaktion auf den Hinweis zur Schwangerschaft ist nicht selten auch „Gefühls- und Einstellungssache“, und die gesetzliche Ausfallzeit ist durch gemeinsame vorherige Absprachen an sich gut zu regeln. Es ist eher widernatürlich, eine junge Zahnärztin einzustellen und davon auszugehen, dass Familiengründung ganz sicher kein Thema werden wird. Je früher und überlegter man sich auf den limitierten Ausfall vorbereitet, umso leichter wird man ihn bewältigen können. Geänderte Praxisabläufe und später eventuell ein übergangsweise für das Kind genutzter Raum in der Praxis können nützliche Möglichkeiten sein, der jungen Mutter und Kollegin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und damit letztlich auch den Wiedereinstieg in die Praxis.“*

Auch für Arbeitnehmerinnen gilt ein Fairness-Gebot: Wiewohl es ihnen rechtlich vorgegeben ist, auf weitgehend unbestimmte Zeit ganz oder teilweise für den Arbeitsplatz Zahnarztpraxis auszufallen, wird es die Planung für den Arbeitgeber erleichtern (auch das Finden einer Praxisvertretung), wenn grundsätzlich über den angedachten Zeitraum der Rückkehr in die Praxis gesprochen wird und wie sich das am besten regeln lassen könnte. Natürlich kann keine junge Mutter vor der Geburt ihres Kindes absehen, wieviel Zeit sie nachher für sich und das Kind braucht, bis der Umgang routiniert läuft und mit einer eventuell zeitreduzierten Berufstätigkeit vereinbar ist – auch hier gilt aber das „grundsätzliche Konzept“, das geplant ist: Wird man voraussichtlich eher die volle Zeit für den Start der jungen Familie planen oder ein frühzeitiges Kombinieren mit dem Beruf? Auch wenn dann tatsächlich alles anders laufen kann, ist ein grundsätzliches Signal an die Arbeitgeberpraxis oft hilfreich für deren entsprechenden Vertretungsplanungen.

Und was ist, wenn sich bei mir die Voraussetzungen ändern? Das Kind inzwischen zur Schule geht, das Auto abgeschafft wurde ...?

Dann kann durch einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag eine Änderung herbeigeführt werden, bei KiTa-Zuschuss z.B. empfiehlt sich auch eine entsprechende Befristung „wird gewährt, so lange das Kind A die KiTa besucht“, dann ist der AG auch abgesichert, wenn das Kind aus der KiTa genommen wird, auch wenn es noch nicht zur Schule geht.



Fortbildung

„Wir haben kürzlich diskutiert, aber keine klare Lösung gefunden: Wer bezahlt eigentlich die Fortbildung?“

Befinden Sie sich im Angestelltenverhältnis, ist es üblich, dass Ihr Arbeitgeber Ihre der Praxis dienende Fortbildung ganz oder teilweise bezahlt und diese dann als Betriebsausgaben abziehen kann. Soweit Sie Ihre Fortbildung selbst bezahlen müssen, können Sie diese dann in Ihrer Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen.

Tipp: Regeln Sie dieses Thema im Vorfeld vertraglich mit Ihren Praxis-Partnern. Zu regeln sind insbesondere der zeitliche Umfang sowie die Höhe der jährlichen Fortbildungskosten – und ob zukünftig diese Kosten die Gemeinschaft oder jeder einzelne für sich selbst trägt

Im Arbeitsvertrag werden hierzu häufig Regelungen vereinbart, wonach der Arbeitnehmer Fortbildungskosten, die der Arbeitgeber bezahlt hat, zurückerstatten muss, wenn er vor Ablauf eines bestimmten Zeitraums die Praxis verlässt und die Früchte der Fortbildung anderweitig nutzt. Solche Regelungen haben aber lediglich Hinweischarakter, da für Fortbildungen jeweils individuell eine Vereinbarung vor Beginn der konkreten Fortbildung geschlossen werden muss. Die Möglichkeit, den Arbeitgeber für eine gewisse Zeit an die Praxis zu binden, hängt nämlich vom finanziellen und zeitlichen Umfang der Kostentragung durch den Arbeitgeber ab, der von Fortbildung zu Fortbildung variieren kann. Eine pauschale Rückzahlungsklausel wäre daher in den meisten Fällen unwirksam und würde dazu führen, dass keinerlei Rückzahlungspflicht im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestünde. Für den Arbeitnehmer muss im Falle der Eingehung einer Verpflichtung (hier Bindung an die Praxis bzw. Rückzahlung von Kosten) immer im Vorfeld eindeutig erkennbar sein, welche Kosten auf ihn zukommen können. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags oder nicht klar formuliertem Fortbildungsvertrag ist dies aber gerade nicht der Fall. Es ist daher auch in diesem Fall nicht zu empfehlen, ein Muster für einen Fortbildungsvertrag ungeprüft zu übernehmen.

Ebenfalls schriftlich im Fortbildungsvertrag festzuhalten sind Regelungen zu beispielsweise solchen Aspekten: Stellt der Arbeitgeber Sie für die Fortbildungszeit frei? Müssen Sie Urlaubstage nehmen? Kommt er auch für die Fahrt- und Unterbringungskosten auf? Werden nur Reisekosten zu in der Nähe gelegenen Fortbildungsveranstaltungen übernommen? Ist die Anzahl der Fortbildungstage pro Jahr limitiert? Ist die Auswahl der Fortbildungskosten auf bestimmte fachliche Themen begrenzt?



Eigene Berufshaftpflichtversicherung?

„Ich habe vor, die ersten Berufsjahre als angestellte Zahnärztin zu arbeiten. Brauche ich eine eigene Berufshaftpflichtversicherung?“

Nach den Berufsordnungen der jeweiligen Landes Zahnärztekammern ist jeder Zahnarzt – dazu gehören auch angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte – zur Sicherstellung eines ausreichenden Versicherungsschutzes verpflichtet. Angestellte Zahnärzte sind üblicherweise über den Haftpflichtversicherungsvertrag des Praxisinhabers für die dienstlichen Aufgaben in der Praxis mitversichert. In diesem Fall brauchen angestellte Zahnärzte keine eigene Berufshaftpflichtversicherung.

Dies ist allerdings nicht immer der Fall. Es muss also im Einzelfall geprüft werden, ob die angestellte Zahnärztin bzw. der angestellte Zahnarzt (gilt auch für Vorbereitungsassistenten!) versicherungstechnisch in den Haftpflichtversicherungsvertrag des Praxisinhabers mit einbezogen ist oder nicht. Wichtig: Tätigkeiten außerhalb der anstellenden Praxis sind über eine Praxis-Haftpflichtversicherung nie mit versichert. Wer also nebenbei (auch mit Genehmigung des Arbeitgebers!) in anderen Praxen tätig ist (z. B. als Vertreter oder Teilzeit im Rahmen der Kieferorthopädie), braucht hierfür entweder eigenen Versicherungsschutz oder einen solchen über die anderen Praxen.

Darüber hinaus sollte unbedingt der Arbeitsvertrag geprüft werden: Trotz der Mitversicherung über den Praxisinhaber kann hier nämlich ein arbeitsrechtlicher Regress gegen Angestellte vereinbart sein. In solch einem Fall muss der/die Angestellte einen eigenen Versicherungsvertrag haben, der dieses Risiko absichert.

Scheinselbständigkeit

Unter „Scheinselbständigen“ versteht man Personen, die formell als Selbständige oder freie Mitarbeiter bezeichnet werden, aber nach der tatsächlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer Leistungen erbringen. Diese Rechtsverhältnisse können unangenehme arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Folgen haben. Unter anderem muss in einem solchen Fall das an den verdeckten Angestellten gezahlte Honorar wie ein Angestelltengehalt nachversichert werden. Wollen Sie selbst als freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter tätig werden, müssen Sie daher darauf achten, dass Sie mehrere Auftraggeber haben, um dem Vorwurf der Scheinselbständigkeit zu entgehen (in der vertraglichen Ausgestaltung keinesfalls den Begriff „Arbeitgeber“! verwenden). Weiterhin dürfen Sie nicht in den Betrieb der Auftraggeber eingebunden sein, was sich in Zahnarztpraxen nur sehr schwer darstellen lässt. Ansonsten kann nämlich auch bei mehreren Auftraggebern unterstellt werden, es wären jeweils Teilzeit-Arbeitsverhältnisse. Auch aus anderen Gründen (Delegationsfähigkeit von zahnärztlichen Leistungen ausschließlich an Angestellte, Haftungsproblematik, Abrechenbarkeit von Leistungen als Kassenzahnarzt nur bei Erbringung durch Angestellte) ist eine selbständige Tätigkeit für Zahnärzte/innen ohne eigene Praxis bzw. für nichtzahnärztliche Mitarbeiter/innen nur in ganz wenigen Fällen rechtlich möglich. Sollten Sie dennoch darüber nachdenken, muss das Modell auf jeden Fall rechtlich geprüft werden, um sozialversicherungs-, haftungs- und strafrechtlichen Fallstricken zu entgehen.

Versorgungswerk – auch für mich in der Anstellungszeit?

Das Versorgungswerk ist im Vergleich zur Deutschen Rentenversicherung in der Regel die erste Wahl. Wichtig ist jedoch, dass mittlerweile bei jedem Arbeitgeberwechsel ein neuer Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt werden muss, auch wenn die Art der Tätigkeit unverändert bleibt.

Wenn die Praxis weiterverkauft wird: Was ist mit meinem Vertrag?

Hier handelt es sich um einen Betriebsübergang, das Arbeitsverhältnis geht so, wie es bislang bestanden hat, auf den neuen Arbeitgeber über. Auch deshalb sollte alles möglichst ausführlich geregelt sein, so dass nichts verloren geht, weil es beispielsweise nur mündlich abgesprochen war. Gleiches gilt übrigens auch bei anderen Änderungen beim Arbeitgeber (z. B. aus Einzelpraxis wird BAG und umgekehrt, ein BAG-Partner wird durch einen anderen ersetzt).

Anstellung des ehemaligen Praxisinhabers – was ist zu beachten?

In diesem Fall muss die Anleitung und Überwachung selbstverständlich nicht mehr in dem Umfang erfolgen, wie sie bei Berufseinsteigern zu gewährleisten ist. Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass neue/r und ehemalige/r Praxisinhaber/in durchaus unterschiedliche Kenntnisse haben können. Wenn die Praxis nun einen Behandlungsschwerpunkt hat, der vor der Praxisübergabe nicht angeboten wurde, muss möglicherweise auch ein/e ehemalige/r Praxisinhaber/in überwacht und angeleitet werden, wenn diese Methode nicht zu ihrem/seinem Spektrum gehörte.

Auch sollte der Patientenstrom geregelt werden. In der Regel ist es so, dass Patienten ihrem Zahnarzt treu bleiben, d. h. sie werden auch weiterhin am liebsten von der ihnen bereits bekannten Person behandelt werden wollen. Ziel soll aber eine möglichst unproblematische Überleitung der Altpatienten auf die/den neue/n Inhaber/in sein.



Unter Umständen ist es auch hilfreich, Regelungen zum Umgang mit den Mitarbeiter/innen zu treffen. Diese sehen vielleicht im früheren Inhaber noch immer den „Chef“ und nehmen den/die „Neue“ nicht ernst. Gleichzeitig ist es für den/die frühere/n Inhaber/in möglicherweise schwierig, plötzlich nicht mehr Chef, sondern nur Angestellte/r zu sein und auch Weisungen von dem/der jüngeren Kollegen/in und jetzigen Inhaber/in entgegennehmen zu müssen. Klare Aufgaben- und Kompetenzverteilungen und auch die entsprechende Transparenz gegenüber dem Team helfen hier, Konflikte zu vermeiden.



Wer steht auf dem Praxisschild?

„Ich bin seit einigen Jahren in einer Zahnarztpraxis angestellt. Wir drei angestellten Zahnärztinnen machen zwar die Arbeit und kümmern uns um die Patienten, auf dem Praxisschild steht aber nur der Zahnarzt und Praxisinhaber. Wir Zahnärztinnen würden da eigentlich auch gern erscheinen, damit uns die Patienten besser finden, geht das?“

Ob die in einer Praxis angestellten Zahnärzte auf dem Praxisschild genannt werden dürfen, ist eine Frage des Berufsrechts und hängt von der Berufsordnung (BO) der jeweiligen Landes Zahnärztekammer ab. In Baden-Württemberg und in Berlin beispielsweise darf ein angestellter Zahnarzt bzw. eine angestellte Zahnärztin auf dem Schild geführt werden. Es muss aber gekennzeichnet sein, dass es sich um einen angestellten Zahnarzt bzw. eine angestellte Zahnärztin handelt. Allgemein ist hier zu empfehlen, bei der für Sie zuständigen Zahnärztekammer nachzufragen.

Schild-Änderungen sind immer auch ein Kostenfaktor für eine Praxis: Wenn die angestellten Zahnärztinnen bzw. Zahnärzte hier aufgeführt werden möchten, wäre es für den Praxisinhaber gut zu wissen, dass hier nicht in kurzen Abständen mit einem Wechsel im

Team zu rechnen ist. Alternativ kann man auch überlegen, am Empfang der Praxis eine freundliche Information aufzuhängen, wer im Praxisteam für was zuständig ist – eine Datei, die ausgedruckt wird, ist leichter zu aktualisieren als ein Praxisschild und außerdem eine nette Begrüßung der Patienten. Auf vermutlich den meisten Praxiswebsites wird bereits so verfahren und das Team präsentiert – dass dies auch für die „analoge“-Praxis Sinn machen kann, wird im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung oft nicht mehr automatisch mitbedacht.

Tip: Bei der Praxiswebsite bitte beachten, dass alle fotografierten Mitarbeiter der Veröffentlichung (eventuell auch auf der Facebook-Seite der Praxis) schriftlich zustimmen und dass Veränderungen im Team auch auf Website und Facebook dargestellt werden muss. Wurde ein Gruppenfoto durch einen teuren Fotografen erstellt, ist dies bei Ausscheiden eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin nicht mehr nutzbar – insofern sind Einzeldarstellungen der einzelnen Mitarbeiter des Teams sinnvoller.

Wie viele Angestellte sind möglich?

Wie viele Zahnärzte ein Zahnarzt anstellen kann, regelt das Berufs- und Vertragszahnrecht. Nach den bisherigen und verbreiteten Vorschriften kann ein Vertragszahnarzt maximal zwei vollzeitbeschäftigte Zahnärzte bzw. bis zu vier halbezeitbeschäftigte Zahnärzte anstellen. Hat der Praxisinhaber nur eine Teilzulassung, können entweder ein vollzeitbeschäftigter Zahnarzt, zwei halbezeitbeschäftigte Zahnärzte oder vier Zahnärzte mit insgesamt höchstens vollzeitiger Beschäftigungsdauer angestellt werden.

Ein Vertragszahnarzt kann also drei Zahnärztinnen (oder Zahnärzte) anstellen, wenn mindestens zwei von den Zahnärztinnen/Zahnärzten nur in Teilzeit tätig sind. Für die Anrechnung in der Vorbereitungszeit gilt entsprechend: Ist ein/eine Assistent/in nur Teilzeit beschäftigt, verlängert sich die Assistenzzeit/Weiterbildungszeit entsprechend.

Besondere Aspekte für Weiterbildungsassistenten

In den meisten Bundesländern muss eine Weiterbildung vor Beginn der Weiterbildungszeit angezeigt bzw. genehmigt werden. Dazu gehört teilweise auch das Jahr Allgemein Zahnmedizin. Die genauen Vorgaben können der Weiterbildungsordnung der jeweiligen Kammer entnommen werden. Vorsicht ist geboten bei Teil- oder sogar Viertelstellen. Hier sollte vorher Kontakt zum Weiterbildungsausschuss der Kammer aufgenommen werden um zu klären, ob eine Anerkennung für die Weiterbildung erfolgen kann.



Blickpunkt Existenzgründung

Allein – oder zusammen?

„Zum Ende meiner Assistenzzeit frage ich mich, welche Art der Berufsausübung am besten zu mir passt: Einzelpraxis? Mit einer Kollegin oder einem Kollegen zusammengehen? Mit mehreren Kollegen eine kleinere Struktur entwickeln, ein großes Zentrum gründen? Oder doch angestellt bleiben? Vielleicht eine GmbH gründen? Es gibt ja so viele Möglichkeiten heute. Nach welchen Kriterien soll man sich denn entscheiden? Und was gilt es hinsichtlich der entsprechenden Verträge zu beachten?“

Ob Einzelpraxis oder kooperative Berufsausübung in Form einer BAG/Berufsausübungsgemeinschaft (= der moderne Name für die frühere Gemeinschaftspraxis) oder Praxisgemeinschaft: Das sollte rechtzeitig und gut überlegt sein. Ist der Schritt in die Einzelpraxis erst einmal getan, ist die Gründung einer Kooperation häufig mit Hürden verbunden. Der Mietvertrag ist unterschrieben, die Räume sind in Größe und Ausstattung für einen einzelnen Behandler optimal zugeschnitten. Hat man sich dagegen für eine Kooperation

entschieden, ist man unter Umständen nicht mehr frei in der Gestaltung seines Arbeitsumfeldes und der Bedingungen.

Vor- und Nachteile der Formen der Berufsausübung

Viele Ärzte und Zahnärzte tendieren zur kooperativen Berufsausübung, insbesondere jüngere (Zahn-)Ärzte. Aus betriebswirtschaftlichen Aspekten ist eine berufliche Zusammenarbeit mehrerer Behandler auch uneingeschränkt anzuraten. Man sollte jedoch nie vergessen, dass es auch in Kooperationen „menschelt“, weshalb es auf jeden Fall sehr wichtig ist, die Rahmenbedingungen rechtlich korrekt abzustecken, damit im Zweifelsfall kein Raum für Streitigkeiten bleibt. Vielleicht ist dies auch der Grund, weshalb nach der Existenzgründeranalyse für Zahnärzte (Daten jährlich aktualisiert kostenlos unter www.idz-koeln.de, apoBank in Zusammenarbeit mit dem IDZ/Institut der Deutschen Zahnärzte) die Existenzgründung in einer Einzelpraxis gegenüber der Berufsausübungsgemeinschaft wieder zugenommen hat.

Der Vorteil einer kooperativen Berufsausübung liegt darin, dass sich das unternehmerische Risiko und die persönliche Verantwortung auf mehreren Schultern verteilen und dass sich erleichterte Bedingungen zum fachlichen Austausch und zur kollegialen Vertretung bieten.

Vor der Assoziierung mit einem Kollegen oder einer Kollegin muss jeder für sich zunächst einmal prüfen, ob die Kooperations- und Kompromissbereitschaft sowie der notwendige Wille zum Team-Play vorhanden sind, um ein partnerschaftliches Modell erfolgsorientiert stemmen zu können. Dass die Kooperationspartner evtl. privat gut befreundet sind oder z. B. zusammen studiert haben, ist kein Garant für eine dauerhafte und erfolgreiche berufliche Zusammenarbeit. Gerade hier ergibt sich nach Jahren des Öfteren Zündstoff, da sich die ursprünglich gemeinsame Lebensphilosophie gewandelt und auseinanderentwickelt hat. Hier ist zu beachten, dass es um eine gemeinsame „Firmengründung“ geht, nicht um ein freundschaftliches Projekt. Es **kann** mit einer guten Freundin/einem guten Freund wunderbar harmonisch laufen, es muss aber nicht. Vor allem ist also zu prüfen: Hat man gemeinsame Ziele bei einem gemeinsamen Unternehmen?

Auswahl der Praxis zur Vorbereitung auf die eigene Selbständigkeit

Überlegen Sie zuallererst, welche weitere Lebensplanung ansteht. Für junge Zahnärzte/innen ist die Anstellung in Voll- oder Teilzeit eine echte Alternative – zumindest als Übergangszeit bis zur eigenen Niederlassung ein paar Jahre später. Insbesondere dann, wenn die Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist bzw. man gerade mitten in der Familiengründung steckt, ist eine Anstellung hilfreich. Vorteil der Anstellung ist, dass kein wirtschaftliches Risiko eingegangen werden muss. Ein weiterer Vorteil: Man lernt schon einmal die Chancen, Risiken, Pflichten und Freiräume einer Praxis kennen, ehe man sich kopfüber in dieses „Abenteuer“ stürzt – wenn man sich darauf einlässt, auch jenseits des

„Bohrens“ bereits Praxiserfahrung zu sammeln. Vielleicht steigt man als Angestellte auch in eine Praxis eines älteren Kollegen bzw. einer Kollegin ein mit der Absicht, diese später zu übernehmen.

Tipp: Wer nicht von vorne herein ganz ausschließen möchte, in Zukunft eine eigene Praxis zu führen, sollte bei der Wahl der Praxis in der Anstellungsphase darauf achten, dass man sich nicht von einer „Großstruktur“ anwerben lässt, in der sehr viele Zahnärzte, zumeist für spezielle Aufgaben, arbeiten – diese oft einseitige oder in ihren Möglichkeiten beschränkte Form der Berufsausübung trainiert nicht für die spätere eigene Praxisführung. In der juristischen Beratungspraxis erleben Fachanwälte immer wieder, dass sich insbesondere Großpraxen die besondere Lebenssituation von Frauen zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr „zunutze machen“ und versuchen, die jungen Zahnärztinnen zu Dauer-Angestellten oder Juniorpartnerinnen mit geringer beruflicher Perspektive zu machen. Nachdem die rechtlichen Möglichkeiten für die Gestaltung von Kooperationen von Zahnärzten in den letzten Jahren erheblich liberalisiert wurden, ist der zeitliche „Engpass“ in der Phase der Kindererziehung heute kein Grund mehr, den Rest seines Berufslebens „für andere zu bohren“ und sich die Zahnmedizin, wie man sie selbst gerne ausüben wollte, durch Interessen der Arbeitgeber (oder externer Investoren) verbiegen zu lassen.

Die rechtlichen Möglichkeiten, die zur flexiblen Berufsplanung genutzt werden können, sind mittlerweile vielfältig. Hierzu gehört insbesondere:

- ◆ Für Zahnärzte bestehen keine Zulassungsbeschränkungen mehr.
- ◆ Es gibt für die Vertragszahnarztzulassung keine Altersgrenzen mehr.
- ◆ Es gibt die Möglichkeit der Teilzulassung (= sog. „halber“ Versorgungsauftrag).
- ◆ Erlaubt ist die Tätigkeit an weiteren Standorten neben dem Vertragszahnarztstuhl (Stichwort: Praxisfilialen/Zweigpraxen, ausgelagerte Praxisräume).
- ◆ Überörtliche Berufsausübungsgemeinschaften sind möglich.
- ◆ Es lassen sich Teilgemeinschaftspraxen bilden.

Einzelpraxis

So überlegenswert für junge Zahnärztinnen eine Praxis in Kooperation mit Kolleginnen oder Kollegen sein kann: Es gibt auch Persönlichkeiten, die gleich mit einer Einzelpraxis starten wollen und diese auch stemmen können. Dieser Schritt erfordert eine Menge Durchsetzungskraft, Disziplin und Weitblick, verbunden mit ausgeprägtem unternehmerischem Denken neben aller fachlichen Expertise – und ein gutes Beratungsteam an der Seite, das die noch nicht gewonnenen eigenen Erfahrungen im Praxismanagement kompensiert. Dentista und BZÄK spüren viel Vorfreude bei jungen Zahnärztinnen und Zahnärzten auf die „eigene Praxis“: Endlich Zahnmedizin so erbringen, wie man sich das schon im Studium gewünscht hat! Die Praxis selbst gestalten und so einrichten, wie man sich wohlfühlt und es auch für die Patienten schön und hilfreich wird. Die Einzelpraxis hat einen hohen Attraktivitätswert und ist, wie viele Beispiele zeigen, für passende Naturelle auch sehr gut zu managen. Das geht auch dann, wenn man wegen Nachwuchs etwas zurückstecken muss: Anfängliche Hürden können, wie Beispiele zeigen, gut gemeistert werden und „Familie & Beruf“ auch in der eigenen Praxis ermöglichen. Einige junge Zahnärztinnen-Mütter berichten, dass sie eine Vertretung eingestellt und in Teilzeit später auch behalten haben – oft für beide Seiten eine ideale Konstellation. Das Vorurteil, ein Kind zu bekommen ließe sich nur in der Zeit der Anstellung gut mit der Berufstätigkeit vereinbaren, widerlegen vielfältige Praxis-Beispiele. Zwar würden sich auch die Niedergelassenen gerne so viel Ruhe in der Zeit der Schwangerschaft und der Jungelternzeit wünschen, wie es aufgrund des Berufsverbotes den angestellten Kolleginnen möglich ist – aber diese vergleichsweise kurze Zeit nicht mit der Freude an der eigenen Praxis und den entsprechenden Entfaltungsmöglichkeiten tauschen. **Hinweis:** Nach Redaktionsschluss schuf eine gesetzliche Regelung für privatversicherte Zahnärztinnen über das vereinbarte Krankentagegeld eine finanzielle Entlastung in der Mutterschutzzeit – hierzu sollte die eigene private Krankenversicherung befragt werden.

Dentista: „Allerdings gibt es auch Zahnärztinnen, die mit der Existenzgründung in Form einer Einzelpraxis nicht wirklich gut zurecht kamen, ganz unabhängig von familiären Einflüssen: Sie seien wohl nicht für unternehmerische Herausforderungen geschaffen. Auch die Rolle als Chefin fiel ihnen schwer. Zudem fehle der fachliche Austausch bei Unsicherheit. Entsprechende Rückmeldungen seitens junger Zahnärzte liegen Dentista nicht vor.“

Es muss also nicht an der Familiengründung liegen, wenn die eigene Praxis als große Belastung erlebt wird. Eine gerade erst eröffnete Praxis wieder verkaufen zu müssen ist ein enormer auch finanzieller Kraftakt – die Frage, ob man unternehmerisch denkt und fühlt, ist vor der Existenzgründung insbesondere in Form einer Einzelpraxis also gut zu prüfen. Hier können ehrliche gute Freunde als „Spiegel“ der Seele manchmal hilfreicher sein als ein offizieller „Berater“.

BAG – oder ...?

Letztlich muss sich jede/r Zahnarzt/Zahnärztin die Frage stellen: Will ich die Zusammenarbeit mit anderen? Und wenn ja: warum? Meist hat der Wunsch nach kooperativer Zusammenarbeit sehr persönliche Gründe, beispielsweise: mehr Geld, weniger Kosten, weniger Risiko, mehr fachlicher und persönlicher Austausch vor Ort, sich nicht allein fühlen in der Praxis mit der ganzen Verantwortung, mehr Zeit, etc..

Und in der Tat: Gerade für junge Zahnärztinnen und immer öfter auch junge Zahnärzte, die wegen ihrer Familie Flexibilität brauchen, hat die Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen und Kollegen große Vorteile: Beruf und Familie lassen sich gerade durch eine – richtig vorbereitete – Kooperation sehr gut vereinbaren.

Zwei Punkte aus den Erfahrungen von Dentista:

- ◆ *Auch etablierte ältere Kolleginnen und Kollegen können familienbedingte Auszeiten benötigen – beispielsweise, um sich pflegebedürftigen Angehörigen zu widmen. In solchen Fällen kann eine Gemeinschaft zwischen älteren und jüngeren Zahnärztinnen und Zahnärzten ein Benefit für beide Seiten sein.*
- ◆ *Wir hören oft, dass eine junge Zahnärztin am liebsten mit einer Kollegin zusammenarbeiten würde, weil Frauen mehr Solidarität füreinander zeigten. Das ist nicht unbedingt in jedem Fall gegeben. Das Geschlecht des Praxispartners oder Chefs sollte nicht das ausschlaggebende Kriterium sein. Die Kombination verschiedener Fertigkeiten und Vorstellungen dagegen – egal ob „männlich“ oder „weiblich“ geprägt – kann sehr gewinnbringend für eine Praxis sein. Es gibt Berichte, dass männliche Praxispartner großzügiger sind bei den familienbedingten Bedürfnissen ihrer Kolleginnen, es gibt aber auch eindrucksvolle rein weiblich geführte Praxen, die „Solidarität“ zum Grundstein der Zusammenarbeit gesetzt haben. Es empfiehlt sich, im Falle einer nicht ausgeschlossenen späteren Familiengründung, diese Aspekte vor Vertragsabschluss anzureißen – wenn gleich starke Gegenemotionen aufwallen, wird hier in Zukunft nicht mit einem gemeinsamen konstruktiven Umgehen gerechnet werden dürfen.*

Verträge sollten auf jeden Fall so flexibel und vorausdenkend gestaltet sein, dass es möglich bleibt, zu einem späteren Termin „auszusteigen“ und beispielsweise eine Einzelpraxis zu eröffnen – oder sich mit einer anderen Kollegen-Konstellation neu zu arrangieren.

Neugründungen von Praxen finden nicht nur zum Beginn der Berufstätigkeit statt, sondern können auch im Verlauf der beruflichen Lebensjahre durchaus mehrfach vorkommen bzw. Sinn machen. Auch Umzüge sind gar nicht so selten, wie man sich das als „Einsteigerin“ vorstellt. Daher sollte man nicht nur hinsichtlich der aktuell geplanten Kooperation viele Türen offenlassen, sondern auch bei Praxismietverträgen etc.. Auch sollte stets geregelt sein, welche Ansprüche bei einem Ausstieg oder einer Veränderung der gesellschaftsrechtlichen Konstellation am selbst aufgebauten Patientenstamm bestehen.

RAin Neumann: „Aus meiner Beratungspraxis kenne ich zahlreiche Fälle, in denen jahrelange Mühen, eine gute Patientenbindung zu erreichen, letztlich sehr geld- und nervenzehrend vor Gericht ausgeglichen werden mussten. Meist mit einem erheblichen Verlust an Patienten, da diese sich im Zweifel eher eine neue Praxis suchen als den Ausgang eines Rechtsstreits unter ehemaligen Praxispartnern abzuwarten, die sich nicht einigen können, wer den Patienten nun behandeln darf.“

Mancher Start als späterer Partner in einer BAG beginnt mit dem Status „Anstellung“. Sollte ein solches Modell gewählt werden, empfiehlt es sich, solche Fragen bereits im Angestelltenvertrag zu klären. Hier sollte auch bereits klar geregelt werden, was passiert, wenn der Praxisinhaber und Arbeitgeber verstirbt, bevor der Einstieg in die Praxis oder die Übernahme vollzogen wird. Sonst geht es Ihnen womöglich wie einer Zahnärztin, die im Hinblick auf die geplante Übernahme (allerdings ohne einen letztlich für sie günstigen schriftlichen Vertrag) bereits die Zulassung beantragt und erhalten hatte. Nach dem plötzlichen Unfalltod des Inhabers führte sie die Praxis noch als sog. „Praxisverweserin“ im Witwenquartal fort, alles im Hinblick darauf, dass es ja ihre Praxis werden würde. Letztlich überraschte sie die Witwe jedoch mit einem anderen Käufer, der sie vor die Tür setzte und ihr gerichtlich eine Weiterbehandlung der Patienten, welche sie, (nachdem sie Hals über Kopf neue Praxisräumlichkeiten finden musste) wieder aufgesucht hatten, untersagen wollte...“

GmbH

Häufig greifen junge Zahnärztinnen und Zahnärzte „Tipps“ auf, die zu Recht Verunsicherung auslösen und fachlich auch nicht stimmen. Beispiel aus der juristischen Beratungspraxis: Eine junge Ärztin wurde gefragt, warum sie denn wegen der Gefahr der Haftung nicht einfach eine GmbH gründet ...?

Eine solche Überlegung alarmiert erfahrene Berater im Bereich der Heilberufe: Hier droht für Existenzgründer Gefahr! Das Risiko, in eine ungesunde Berufsausübungsform genötigt zu werden, ist nicht unerheblich. Kurz und klar: Eine Einzelpraxis als MVZ-GmbH ist zwar mittlerweile unter Umständen möglich, kann sich jedoch schnell als Haftungs- und Steuerfalle entpuppen, weshalb für diese ungewöhnliche Konstruktion besonders hoher rechtlicher und steuerlicher Beratungsbedarf besteht. Der einzige überhaupt mögliche Weg in eine GmbH sind ausgewählte Spezialfälle in sehr spezifischen Kooperationsformen, und ob diese wirklich sinnvoll sind, lässt sich nur im Einzelfall entscheiden. Die erhoffte Haftungsfreistellung für Behandlungsfehler erreicht man dadurch jedenfalls nicht.

Praxisgründung und Praxisorganisation: weitere Verträge

Patienten: Ab wann besteht der Behandlungsvertrag? Und was enthält er?

Der Behandlungsvertrag wird geschlossen, wenn der Patient in die Praxis kommt und um Behandlung bittet und der Zahnarzt dem Patienten sagt, dass er die Behandlung übernimmt oder mit der Behandlung beginnt.

Nach dem Behandlungsvertrag schuldet der Zahnarzt die fachlich gebotene und notwendige Behandlung nach dem allgemein anerkannten Stand des zahnmedizinischen Wissens, der Patient hingegen muss die Behandlung bezahlen (Hauptpflichten). Daneben haben beide noch zahlreiche Nebenpflichten zu erfüllen (Zahnarzt z. B. Aufklärungs-, Dokumentations-, Schweigepflicht, Datenschutz / Patient v. a. Mitwirkungs- und Offenbarungspflicht, z. B. hinsichtlich eingenommener Medikamente, Vorerkrankungen, Rauchen etc.).

Schuldet der Zahnarzt/die Zahnärztin dem Patienten einen „Behandlungserfolg“ – was sagt der Behandlungsvertrag?

Da es sich beim Behandlungsvertrag nicht um einen Werk-, sondern einen Dienstvertrag handelt, ist kein Behandlungserfolg geschuldet. Der Zahnarzt darf aber auch kein Heilungsversprechen abgeben, denn er kann nicht für Besonderheiten und unberechenbare Entwicklungen bei einem bestimmten Patienten eintreten, die sich aus dem Eingriff in einen lebenden Organismus ergeben können. So kann ein Zahnarzt z. B. nicht die Rettung eines zu überkronenden Zahnes garantieren, sondern lediglich versprechen, dass er die allgemein anerkannten Grundsätze der zahnärztlichen Wissenschaft beachten und geeignetes Material verwenden wird.

Praxisübernahme/Einstieg in eine Praxis: Was ist bei der bestehenden Patientenakte zu beachten und vertraglich zu vereinbaren?

Wichtig ist, dass die Patientenakte als solche nicht verkauft werden kann, da jeder Patient selbst entscheiden muss, ob er sich vom Übernehmer behandeln lassen will. Verkauft wird daher nur der ideelle Wert (Goodwill). Tatsächlich erfolgt die Übergabe der Patientenakte in der Regel nach dem „Zwei-Schrank-Modell“, d.h. die in Papierform vorhandenen Akteikarten verbleiben in der Praxis, werden jedoch in einem gesonderten Aktenschrank verschlossen. Wenn ein Altpatient wieder in die Praxis kommt und einer Weiterbehandlung durch den Übernehmer zustimmt, wird dessen Akte aus dem verschlossenen Schrank geholt und künftig zusammen mit der Einverständniserklärung im neuen Schrank des Übernehmers aufbewahrt. Bei elektronischen Patientenakten müssen die Daten des bisherigen Eigentümers verschlüsselt werden, bei Einverständnis des Patienten mit einer Weiterbehandlung durch den Übernehmer können sie geöffnet und in die neue Datenbank überführt werden.

Um dies alles zu erleichtern, empfiehlt es sich, im Kaufvertrag bereits zu fixieren, dass sich der Abgeber um eine zügige Überleitung auf den Käufer bemüht, indem er die Patienten bereits informiert und möglichst schon die Einverständniserklärungen unterzeichnen lässt. Eine Garantie für eine Überleitung kann jedoch nicht gegeben werden. Zudem ist es hilfreich, wenn zumindest eine Mitarbeiterin des ehemaligen Inhabers in der Praxis verbleibt, da diese den Patienten gegenüber aufgrund des bisherigen Arbeitsverhältnisses von der Schweigepflicht entbunden ist und somit Zugriff auf die Altakten haben darf.

Weiterhin ist es wichtig zu regeln, welche Zugriffsmöglichkeiten dem ehemaligen Praxisinhaber z. B. im Falle einer Haftungsklage auf seine Kartei bleiben. Der Übernehmer wird sich daher verpflichten, die Akten so lange wie gesetzlich erforderlich aufzubewahren und in diesem Zeitraum dem bisherigen Inhaber nach festgelegten Regeln Zugang zu gewähren. Möglich wäre es jedoch auch, dass der bisherige Inhaber seine Karteikarten anderweitig archiviert.

Da diese Regelungen jedoch relativ kompliziert sind, sollten sie immer von einem Rechtsanwalt entsprechend den Vorstellungen der Parteien ausgearbeitet werden.

Was ist bei einem Praxismietvertrag zu beachten?

Praxismietverträge sind in der Regel komplizierter, da Praxisinhaber häufig Ein- und Umbauten vornehmen, für die geregelt werden muss, wie nach einer Beendigung des Mietverhältnisses damit zu verfahren ist.

Da die Praxis auch rechtliche Vorgaben einhalten muss, die sich auf das Mietobjekt als solches beziehen (z. B. bestimmte Mindestabstände von vorgeschriebenen Geräten zu Wänden und Decken, Ausschilderung, Abscheider etc.), sollten auch hierzu Regelungen getroffen werden.

Auch an Konkurrenzschutz innerhalb des Gebäudes oder Gebäudekomplexes ist zu denken, denn wer will schon eine weitere Zahnarztpraxis im nächsten Stockwerk – es sei denn, man sucht bewusst Synergien aufgrund unterschiedlicher Schwerpunkte.

Auch die Mietdauer (evtl. mit Verlängerungsoption) sollte genau bedacht werden. Möchte man z. B. in ca. 5 Jahren ins geplante neue Ärztehaus umziehen? Kann es sein, dass aufgrund einer geplanten Änderung (z. B. Einstieg eines Lebenspartners nach beendeter Assistenzzeit, Praxisübernahme durch Kind, erhöhter Platzbedarf durch geplante Erweiterung des Behandlungsspektrums) eine räumliche Erweiterung oder aber auch Verkleinerung absehbar ist? Besteht die Option, zusätzliche Räume anzumieten oder innerhalb des Objekts umzuziehen?

Sie sehen, es gibt im Einzelfall zahlreiche Punkte zu beachten, so dass diese Aufzählung keinesfalls abschließend sein kann, sondern jeder Vertrag individuell geprüft werden muss.

Was muss vertraglich vereinbart sein bei einem Grunderwerb?

Wichtig ist, sich hier auf jeden Fall gut beraten zu lassen, auch der Notar ist verpflichtet, auf Fallstricke hinzuweisen. Gerade wenn bei Immobilien Privat- und Praxisnutzung verquickt sind, gilt es, Vorsicht walten zu lassen, damit nicht aus einem vermeintlich „todsicheren Steuersparmodell“ letztlich ein strafrechtlich relevanter Fallstrick wird.

Auf was muss man bei einem Praxisfinanzierungsvertrag achten?

Auf jeden Fall vergleichen. Und sich bewusst sein, dass eine 100%ige Finanzierung zwar verlockend klingt, möglicherweise aber auf Dauer mehr als belastend sein kann. Insbesondere wenn parallel auch noch die Finanzierung eines Wohnhauses läuft, sollte man die Verträge gut prüfen zu lassen, ob sie für die persönliche Situation geeignet sind.

Dienstleister rund um die Praxis: Gibt es spezielle Aspekte zu Verträgen mit dem zahntechnischen Labor? Mit dem Dentaldepot? Mit dem Hersteller der Behandlungstechnik? Mit der Abrechnungsgesellschaft? Mit Logopäden/Physiotherapeuten/Kosmetikern etc.?

Insbesondere im Hinblick auf das Antikorruptionsgesetz sind auch Kooperationsverträge auf ihre rechtliche Zulässigkeit zu prüfen. In fast allen Fällen gilt es auch, die Schweigepflicht und die Datenschutzvorgaben zu berücksichtigen und entsprechende Vereinbarungen zu treffen (z. T. auch erst nach Zustimmung des Patienten). Manche Kooperationen sind auch durch die jeweiligen Berufsordnungen untersagt.

Muss man wirklich mit allen, mit denen man zusammenarbeitet, schriftliche Verträge schließen?

Müssen nicht, sinnvoll ist es aber immer, um Rechtssicherheit zu haben und im Zweifelsfall alle Eventualitäten zu einem Zeitpunkt, als „alles gut“ war, unmissverständlich geregelt zu haben.



Verträge unter Zahnärztinnen/Zahnärzten

„Ich möchte mit einer Kommilitonin eine Praxis eröffnen, was müssen wir bei der Vertragsschließung beachten?“

Auch mit guten Bekannten ist ein wasserdichter Vertrag oberste Maxime. Sämtliche Regelungsinhalte, die auch mit „Fremden“ für relevant erachtet werden, müssen Vertragsbestandteil sein.

Aus rechtlicher Sicht ist es unerlässlich, den Vertrag schriftlich abzuschließen. Ansonsten fehlt den Vertragspartnern im Streitfall der Beweis, was zwischen ihnen eigentlich vereinbart war. Insbesondere bei der Berufsausübungsgemeinschaft, aber auch bei Praxisgemeinschaften ist ein schriftlicher Kooperationsvertrag zwingend notwendig. Lassen sich die mündlichen Absprachen nämlich im Streitfall – wie leider oft – nicht beweisen, gelten die gesetzlichen Vorschriften der §§ 705 ff. BGB, die auf zahnärztliche Kooperationen im Regelfall überhaupt nicht passen und zu wirtschaftlich grotesken Ergebnissen führen können.

RAin Neumann: „Dies gilt natürlich auch für Ehepartner, die gemeinsam eine Praxis führen. Häufig wird in diesen Fällen nämlich in der irrigen Annahme, man bräuchte doch keinen oder nur einen grob ausgearbeiteten Gesellschaftsvertrag, auf eine (umfangreiche) schriftliche vertragliche Ausgestaltung verzichtet. Soll später z. B. der Praxisanteil eines Partners verkauft werden, so kann es zu Problemen kommen, wenn z. B. jeder offiziell 50% hielt, aufgrund der Familienplanung und Kindererziehung jedoch ein Partner weit mehr als 50 % gearbeitet hat. Ein Übernehmer, der 50 % einkauft, erwartet natürlich auch, dass die Anteile gerecht verteilt sind.“



Ein weiteres prägnantes Beispiel aus meiner anwaltlichen Beratungspraxis: In einer Dreier-Praxis war mit einer Juniorpartnerin ein Gewinnanteil in Form einer Umsatzbeteiligung an dem von ihr erwirtschafteten Honorarumsatz mündlich vereinbart. Einen schriftlichen Gesellschaftsvertrag gab es nicht. Es kam zum Streit und die Seniorpartner konnten die mündliche Abrede vor Gericht nicht beweisen. Das Gericht wendete daher die gesetzliche Gewinnverteilung an – das ist die Gewinnverteilung nach Köpfen – und verurteilte die Seniorpartner dazu, der Juniorpartnerin ein Drittel des Gesamtgewinns (!) der Praxis ausbezahlen. Für die Seniorpartner war das ein Riesenschaden: Sie hatten die großen Investitionen in die Praxis alleine getätigt und mussten ihren Gewinn nun mit einer Juniorpartnerin teilen, die keinerlei unternehmerisches Risiko für die Praxis getragen hatte.

Auch wenn es letztlich ein wirtschaftliches Geschenk für die Juniorpartnerin war: Fair ist so ein Ergebnis nicht.“



Vertretung/Ausfallzeiten

„Wie regelt man sinnvoll für alle Seiten und rechtzeitig, wenn eine Mit-Inhaberin wegen Schwangerschaft / Familie nicht mehr Vollzeit mitarbeiten kann / will? Ich bin noch jung und möchte an sich durchaus eine Familie gründen. Meine Kollegin ist aus diesem Alter aber schon heraus und ich weiß nicht, wie flexibel sie hier reagiert ...“

Auch Ihre ältere Kollegin kann einmal in die Situation kommen, zumindest für eine gewisse Zeit nicht mehr als Vollzeitkraft in der Praxis tätig sein zu können. Die demografische Entwicklung zeigt ja überdeutlich, dass die Betreuung älterer und pflegebedürftiger Familienangehöriger heute oft schon in die berufliche Lebensplanung mit einbezogen werden muss. Aber auch eine Erkrankung, beispielsweise ein komplizierter Bruch, können längere Ausfallzeiten zur Folge haben.

Der Vertrag sollte daher Regelungen beinhalten, die mögliche Ausfallzeiten konkret beschreiben. Geregelt werden sollte, in welchen Fällen und wie lange die Tätigkeit eingestellt bzw. reduziert werden kann (z. B. Schwangerschaft, erstes Jahr nach der Geburt, Pflege eines nahestehenden – sollte definiert werden – Familienangehörigen o. ä.). Dann sind zu erwartende Ausfallzeiten klar geregelt und man kann sich darauf berufen und einstel-

len. Natürlich gibt es auch unerwartete Ausfallzeiten, für die sinnvolle Übergangsregelungen wichtig sind. Da es bei einer Inhaber-Kooperation immer auch um Geld geht, sind bei solchen Fällen im Bereich der ungeplanten Ausfälle am besten juristisch und steuerlich abgedeckte Vereinbarungen zu treffen – der kleine Zusatzaufwand lohnt sich auch deshalb, weil sich dann keine der beiden Seiten überfahren fühlt und die spätere Wiederaufnahme der regulären Zusammenarbeit nicht durch Missgefühle belastet wird.

Eine Regelung zu möglichen Ausfall- bzw. Reduzierungszeiten muss unbedingt mit der Gewinnverteilung gekoppelt werden. Es muss geregelt werden, ob ein Vertreter beschäftigt werden soll und wer diesen bezahlt. Hier sind verschiedene Gestaltungen möglich:

- ◆ Denkbar wäre z. B., dass für die Ausfallzeit eine Vertretung benannt wird, deren Kosten vom ausfallenden Gesellschafter übernommen werden, dieser aber weiterhin seinen Gewinnanteil entnehmen kann.
- ◆ Alternativ können die Kosten der Vertretung von der Berufsausübungsgemeinschaft übernommen werden, wobei dann der Gewinnanspruch des ausfallenden Gesellschafters entsprechend zu korrigieren wäre.

Geregelt werden sollte einvernehmlich, welche Anforderungen an den oder die Vertreter/in gestellt werden und ob diese/r von allen Partnern der Berufsausübungsgemeinschaft ausgewählt werden muss, ob die Entscheidung der ausfallenden oder nur der verbleibenden Zahnärztin/dem verbleibenden Zahnarzt überlassen wird (diese/r muss ja schließlich mit dem/der Vertreter/in zusammenarbeiten).

Scheiden tut weh – sollte aber nicht auch noch unnötig viel Geld und Nerven kosten.



Auflösung einer Kooperation

„Ich befürchte, ich komme mit meiner Kollegin, mit mir zusammen Praxis-Inhaberin, nicht (mehr) zurecht. Wir haben uns irgendwie auseinanderentwickelt. Wie kann man die Kooperation am besten wieder lösen?“

Häufigster Fehler ist, dass Probleme zu spät angesprochen werden, nämlich dann, wenn der persönliche Unmut einen Konsens nicht mehr zulässt. Erinnern Sie sich bitte an den Teamgedanken, den Sie sich bei Gründung der Berufsausübungsgemeinschaft gegenseitig zugesichert haben, und trauen Sie sich frühzeitig, Ihre Empfindungen anzusprechen und diese zum Tagesordnungspunkt in Ihrer Teamsitzung, Gesellschafterversammlung oder im Vier-Augen-Gespräch zu machen.

Nicht immer muss der Erhalt der Berufsausübungsgemeinschaft das alleinige Ziel sein. Lebensumstände, Ansichten und unternehmerische Ziele verändern sich. Dann muss nach einer vernünftigen Lösung gesucht werden.

In einem guten Gesellschaftsvertrag ist gerade die Beendigung der Berufsausübungsgemeinschaft bzw. das Ausscheiden eines Gesellschafters der zentrale Punkt. Erfahrungsge-

mäß am atraumatischsten sind sog. Auflösungs- oder Ausscheidensvereinbarungen, in denen sich die Gesellschafter einvernehmlich auf einen sauberen Weg der Trennung einigen. Werden diese Vereinbarungen bereits zu einem Zeitpunkt, zu dem man sich noch gut versteht, geschlossen, spart man sich am Ende viel Kraft und Nerven, um zu einem für alle Seiten vernünftigen und tragbaren Konsens zu kommen.

Mediatoren

Da es sich hier um ein sehr emotionales Thema handelt, möchten wir Ihnen den folgenden Tipp geben: Wenn es so scheint, dass die Fronten verhärtet sind und sich nichts mehr vor und zurückbewegt, scheuen Sie sich nicht, Hilfe von außen zu holen. Eine Mediation durch externe Berater kann in solchen Fällen sehr viel bewirken und ist allemal sinnvoller und möglicherweise auch kostensparender, als wenn Sie sich weiter in der Frustrationsspirale nach unten bewegen. Es wird allen beteiligten Seiten erst dann wieder gut gehen, wenn bei allen Konflikten ein sauberes WinWin gefunden ist und jeder sein Gesicht wahren kann. Hier ist das Hinzuziehen von in Heilberufen erfahrenen Mediatoren als unvoreingenommene Dritte mit Abstand die entlastendste Lösung.

Tipp: Mediatoren findet man beispielsweise hier:

<http://www.bmev.de/mediation/mediatorin-finden/mediatorin-suchen.html>

– Kündigungsmöglichkeit

Da eine Praxisauflösung Monate in Anspruch nehmen kann, bringt eine jederzeitige Kündigungsmöglichkeit für alle Beteiligten große Schwierigkeiten mit sich und setzt sie zudem von einem Tag auf den anderen dem Risiko erheblicher finanzieller Einbußen aus. Im Vorfeld sollte eine angemessene Kündigungsfrist festgelegt werden.

– Hinauskündigungsklausel

Vorsicht ist geboten bei sogenannten Hinauskündigungsklauseln. Diese sehen – abweichend von den allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen – vor, dass im Fall der Kündigung ein bestimmter Partner (ebenfalls) aus der Gesellschaft ausscheidet. Diese Klauseln bedürfen einer besonderen vertraglich vereinbarten Rechtfertigung und sind nur in Ausnahmefällen zulässig.

– Fortsetzungsklausel

Besteht eine Berufsausübungsgemeinschaft aus mehr als zwei Zahnärzten, ist bei Kündigung eines Gesellschafters nicht die Auflösung der Gesellschaft, sondern die Fortführung der Praxis durch die übrigen Beteiligten gewünscht. Die Klausel bewirkt, dass die Kündigung eines Gesellschafters gerade nicht die Beendigung und Auflösung der Gesellschaft herbeiführt.

– Abfindung

Auch ohne Kapitalbeteiligung beigetretene Gesellschafter haben zumindest einen Anteil am ideellen Vermögen der Gesellschaft erwirtschaftet. Daher sind für den Fall seines Ausscheidens Abfindungsregelungen zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen sein Anteil am Goodwill zur Auszahlung gelangt.

– Konkurrenzschutzklausel

Im Falle des Ausscheidens eines Gesellschafters kann sich daher die Vereinbarung einer wirksamen Konkurrenzschutzklausel als sinnvoll erweisen. Dem Ausscheidenden wird hierdurch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auferlegt und ihm untersagt, sich nach seinem Ausscheiden aus der Praxis für einen gewissen Zeitraum erneut in einem bestimmten Umkreis zum bisherigen gemeinsamen Praxissitz niederzulassen. Dies muss jedoch räumlich und zeitlich angemessen sein. Auch die Regelung einer Karenzentschädigung darf nicht vergessen werden.

– Nachhaftung!

Alle aus einer Gesellschaft ausscheidenden Gesellschafter haften grundsätzlich für die vor ihrem Ausscheiden begründeten Verbindlichkeiten der Gesellschaft, und zwar bis zum Ablauf von fünf Jahren seit Kenntnis des jeweiligen Gläubigers vom Ausscheiden.

Hinweis: Auch die Berufshaftpflichtversicherung sollte eine Nachhaftung für diesen 5-Jahres-Zeitraum beinhalten! Vorsicht hier z. B. bei Kündigungen, die Nachhaftungsverpflichtung der Versicherung kann dadurch evtl. entfallen.

Finanzierungen und Eigentum

„Mein Praxis-Partner will mit unserer Praxis expandieren, neue Verfahren einführen und vor allem in neue Technik investieren – ich will dies aber nicht, sondern eher zurückfahren und mich auf kostengünstige und eher ganzheitliche Angebote spezialisieren. Wer darf was, ohne den anderen zu blockieren?“

Hier kommt es zunächst maßgeblich darauf an, was im Gesellschaftsvertrag konkret geregelt ist.

Enthält dieser keine ausdrückliche Regelung, lässt aber die Bildung von Sonderbetriebsvermögen zu, könnten die unterschiedlichen Ansichten im Sonderbetriebsvermögen berücksichtigt werden.

Sonderbetriebsvermögen

Was bedeutet Sonderbetriebsvermögen? In einer Berufsausübungsgemeinschaft haben Sie entweder Gesamthandseigentum, das sind die Wirtschaftsgüter, die Ihnen gemeinsam gehören, sprich, die Sie gemeinsam angeschafft haben (z. B. ein Behandlungsstuhl). Oder Sie haben Sonderbetriebsvermögen: Diese Wirtschaftsgüter gehören Ihnen alleine, Sie haben Sie alleine angeschafft, finanziert, etc., sie dienen aber dem Zweck der Praxis.

Diese Aufteilung erleichtert Ihnen die Zuordnung von Betriebsausgaben im Zusammenhang mit diesen Wirtschaftsgütern sowie die Zuordnung von Eigentum im Falle einer Auseinandersetzung der Praxis. Es bleibt aber immer dabei, dass sich die entsprechenden Gegenstände in einem Betriebsvermögen und nicht in Ihrem Privatvermögen befinden! D. h. wenn Sie die Gegenstände verkaufen, müssen Sie den Gewinn anschließend versteuern, da Sie mit dem verkauften Gegenstand eine Entnahme aus dem Betriebsvermögen vollzogen haben.

Sollten sich die Gesellschafter in diesem Punkt nicht einigen können, muss ggf. die Fortführung der Berufsausübungsgemeinschaft mit ursprünglich gleicher Zielsetzung in Bezug auf das Leistungsspektrum der Praxis in Frage gestellt werden.

Wechsel der Kooperationsform

Unter Umständen macht es vielleicht auch Sinn, die Kooperationsform zu wechseln und von einer Berufsausübungsgemeinschaft auf eine bloße Praxisgemeinschaft umzustellen. In Form der Praxisgemeinschaft bleibt der Unternehmensstandort erhalten, die betriebswirtschaftlichen Synergien können weiterhin genutzt werden, dabei aber in getrennten Unternehmen, die im Großteil ihrer Struktur eigenständige Entscheidungen treffen können. Ob dies Sinn macht, hängt aber immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Wichtig ist, dass Sie im Falle einer solchen Umstrukturierung zahlreiche dem Patientendaten-

schutz geschuldete Veränderungen vornehmen müssen (so ist z. B. künftig im Hinblick auf eine getrennte Führung der Patientenkarteeien eine strikte Trennung bei der Praxissoftware notwendig, um zu gewährleisten, dass nur noch diese Personen Zugriff auf Patientendaten haben, die hierzu berechtigt sind). Auch Änderungen in den Arbeitsverträgen sind zwingend notwendig, insbesondere, wenn man sich das Personal weiterhin „teilen“ möchte.

Bei der genannten Konstellation könnte es vielleicht sogar reizvoll sein, diese auseinanderdriftenden Vorstellungen unter einem gemeinsamen Dach anzubieten und damit mehr Patienten in die Praxis zu ziehen, die – wo es passt – auf die Expertise der jeweils anderen Praxis zurückgreifen können. Bei einer guten Zusammenarbeit und „Überweiser-Mentalität“ könnte die gesamte Konstellation profitieren (Vorsicht: keine Zuweisung gegen Entgelt oder andere Vergünstigungen! Dies stellt einen Verstoß gegen das Antikorruptionsgesetz dar und kann entsprechend hart geahndet werden!).

Das Ende einer bestehenden Kooperation kann ohne Zweifel der Beginn einer neuen und besseren sein.



Einstieg in eine bestehende Praxis

„Ich bin in eine bestehende Praxis mit eingestiegen, um sie demnächst zu übernehmen – nun stehen einige Investitionen an, um die Praxis auf einen aktuellen Stand zu bringen, ich möchte schon mal dies und das umgestalten, aber der bisherige Inhaber möchte das nicht und macht deutlich, dass er vielleicht länger als bis 65 arbeiten will. Hier wird sich sicher ein Konflikt aufbauen – wie können wir den am besten vermeiden?“

In einer solchen Konstellation ist es unverzichtbar, die Mitarbeit des ausscheidenden Kollegen im Praxisübernahme- oder im Gesellschaftsvertrag zeitlich zu begrenzen und ggf. auch frühzeitig die Praxis zu erwerben, damit überhaupt Handlungsspielraum für Sie als neue Unternehmerin besteht.

Dazu ein Hinweis: Nicht selten nutzen Ämter eine Niederlassung als Anlass für eine Begehung.

Besonders in schon lange existierenden Praxen können umfangreiche Umbauten zur Anpassung an aktuelle Hygienevorschriften oder die Anschaffung oder Austausch von Geräten notwendig sein.

Konditionen und Übergabe klar regeln

Die Konditionen hierzu, insbesondere auch die der Mitarbeit des Seniorpartners, müssen klar definiert und vertraglich geregelt werden. Fragen Sie sich an dieser Stelle bitte aber auch, inwiefern Sie als neue Praxisinhaberin und Chefin wahrgenommen werden, solange der bisherige Praxisinhaber noch in den Betrieb integriert ist. Vielleicht finden Sie eine Lösung, wie beispielsweise einen speziellen Praxisservice, der dem bisherigen Praxisinhaber den Abschied etwas versüßt und ihn nicht mit hartem Schnitt auf das Abstellgleis schiebt: Wer lange eine Praxis geführt hat, für den ist sie oft auch ein Stück Familie und Lebensqualität und nicht „nur“ ein Unternehmen. Auch manche ältere Patienten könnten Sie vielleicht eher in der Praxis halten, wenn sie ihr über Jahre vertrautes Gesicht noch eine Zeit lang wiedersehen. Insbesondere für ältere Patienten ist ein Behandlerwechsel oft eine seelische Belastung. Wenn Sie Sorge haben, mit dem bisherigen Praxisinhaber aufgrund der vielen davon berührten Emotionen und Ängste keine schmerzfreie Lösung entwickeln zu können, empfehlen wir auch hier eine professionelle Mediation. Psychologisch gesehen wird ein Verlust weniger schmerzlich empfunden, wenn auf einer anderen Ebene ein Gewinn erlebt wird – und das muss kein finanzieller Gewinn sein. So können sich oft innere Sperren in ein konstruktives Miteinander auflösen und sogar einen gemeinsamen Benefit erreichen.

Angestellte

Wichtig ist darüber hinaus die Bindung der Mitarbeiter. Die Angestellten sind den Arbeitsrhythmus und die Gewohnheiten des bisherigen Inhabers gewohnt. Insbesondere manche „Althelferin“ braucht bei einer Umstellung ausreichend Zeit. Bitte bedenken Sie, dass sich aber gerade die „Althelferin“ oft am besten in der Praxis auskennt, für den einwandfreien Ablauf unerlässlich ist und nicht zuletzt auch häufig die Bindung zu den Patienten beeinflusst. Eine gute Kommunikation ist hier unerlässlich.

Tipp: Kommunizieren Sie eventuelle Neuerungen gut und führen Sie sie mit der notwendigen Konsequenz, aber auch ausreichend Anpassungszeit ein.

Gewinnverteilung

„Ich will mich zusammen mit einer Kollegin in einer eigenen Praxis niederlassen. Wir haben schon vieles durchdacht, für einen besonders heiklen Punkt aber noch keine Lösung gefunden: Wie regelt man am besten die gerechte Gewinnverteilung?“

Eine gerechte Gewinnverteilung gibt es nicht. Die sich anbietende 50/50-Regelung ist hierbei vermutlich sogar die ungerechteste Lösung. Welche Gewinnverteilung im konkreten Fall gerecht ist, ist immer eine Frage des Einzelfalles. Nicht zu Unrecht häufig empfohlen wird eine leistungsgerechte Gewinnverteilung, die unterschiedliche Faktoren der gemeinsamen Berufsausübung für die Gewinnverteilung berücksichtigt. Hierzu sollten Sie sich beraten lassen. Bei der Beratung werden die konkreten Umstände Ihrer Praxis und auch die persönlichen beruflichen Ziele und gegebenenfalls auch privaten Lebenspläne eine große Rolle spielen, gewinnrelevant sind z. B. das Leistungsspektrum der Praxis, evtl. verschiedene Behandlungsschwerpunkte der Gesellschafter, die Arbeitszeitverteilung etc..

Auch steuerlich ist der Verteilungsschlüssel von Bedeutung. Nach Feststellung des Praxisgewinns in einer gesonderten Erklärung wird unter Berücksichtigung des o. g. Sonderbetriebsvermögens und der entsprechenden Beteiligungsquote ermittelt, wer wie viel vom Kuchen abbekommt und entsprechend auch versteuern muss.



Zweigpraxis

„Ein befreundeter Kollege schwärmt gerade davon, dass er sich in Kürze eine Zweigpraxis zulegt – das klingt alles recht eindrucksvoll, was er berichtet. Aber: Zahlt sich das auch tatsächlich aus?“

In erster Linie entstehen durch den zweiten Standort weitere Kosten, die die Rendite Ihres Unternehmens voraussichtlich negativ beeinflussen werden. Insofern lässt sich die Zweigpraxis betriebswirtschaftlich meist nicht positiv darstellen.

Das soll aber nicht heißen, dass in Einzelfällen die Zweigpraxis nicht durchaus lukrativ sein kann. Beispielsweise könnte die Zweigpraxis

- ◆ als vorgelagerte Praxis zur Klinikstruktur
- ◆ oder zur Schwerpunktpraxis (z. B. Oralchirurgie oder Implantologie)
- ◆ oder deren Betrieb mit mehreren im Umkreis ansässigen Kollegen in Kostenkooperation interessant sein.

Bevor solch eine Entscheidung allerdings getroffen wird, sollte das erwartete Potential, die Patientenklientel und die dafür notwendige Kostenstruktur durch erfahrene Berater unbedingt geprüft werden.

Halbe Zulassung?

„Können wir, zwei Zahnärztinnen, uns mit Teilzulassung eine gemeinsame Praxis leisten? Was ist zu beachten?“

Ob sich zwei Zahnärztinnen eine gemeinsame Praxis leisten können, hat an sich nichts mit der Frage nach ihrem Zulassungsstatus zu tun. Die Möglichkeit, lediglich eine Teilzulassung zu beantragen, spielt bei den Zahnärzten in der Praxis keine Rolle, weil es ohnehin keine Zulassungsschranken gibt. Heißt: Wenn ich eine volle Zulassung bekommen kann, macht es keinen Sinn, nur eine „halbe“ Zulassung zu beantragen.





Was muss bei einem Prophylaxezentrum bzw. Praxisshop beachtet werden?

„Ich will ein Prophylaxezentrum mit Prophylaxeshop einrichten und beides soll meine Mitarbeiterin leiten – wie macht man das am sinnvollsten und behält die Oberhand? Und was muss rechtlich beachtet und vertraglich festgehalten werden?“

Zu allererst sind hier die Vorgaben des Zahnheilkundengesetzes (ZHG) zu beachten. Auch Prophylaxe ist Zahnheilkunde und darf grundsätzlich nur durch approbierte Zahnärzte ausgeübt werden. Der Zahnarzt ist zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet und persönlich gegenüber dem Patienten für die gesamte Behandlung verantwortlich. Bei der Prophylaxe handelt es sich um eine sog. Delegationsleistung. Hieraus ergeben sich diverse Anforderungen, dazu gehören insbesondere:

- ♦ Das Personal muss für die Tätigkeit ausreichend qualifiziert sein
- ♦ und die Tätigkeit der Mitarbeiterin muss nach Anordnung und unter Aufsicht des Zahnarztes durchgeführt werden. Der Zahnarzt muss im Notfall jederzeit eingriffsbereit sein.

- ◆ Befindet sich das Prophylaxe-Zentrum in anderen Räumen als den eigentlichen Praxisräumen, muss der Zahnarzt jederzeit für Rückfragen, Korrekturen oder bei Komplikationen zur Verfügung stehen und vor Ort sein können.

Da Delegationsleistungen das Weisungsrecht und die Aufsicht des Zahnarztes voraussetzen, ist die Durchführung delegierter Leistungen nur im Anstellungsverhältnis möglich. Konkret: Eine ZMP oder ZFA oder DH als freie Mitarbeiterin und Honorarkraft kommt für so eine Tätigkeit rechtlich nicht in Frage, ein Ausweg wäre eine Teilzeitanstellung, wenn das Prophylaxezentrum nicht zu allen Praxiszeiten geöffnet ist.

Ein attraktives Anreizsystem lässt sich für die Prophylaxe-Helferin trotzdem schaffen: Beispielsweise könnte man die Mitarbeiterin mit einem Grundgehalt und einer Umsatzbeteiligung ausstatten.

Tipp: Sie berechnen das damit erzielbare Gehalt der Helferin, indem Sie die erwarteten Umsätze prognostizieren. Nur so können Sie in etwa abschätzen, welcher Personalaufwand inkl. Umsatzbeteiligung auf Sie zukommt und ob der angedachte Leistungsanreiz in Verbindung mit dem Grundgehalt im Verhältnis zur Ihrem aus der Prophylaxe anteiligen Unternehmerlohn steht.

Tipp: Klären sie unbedingt auch die steuerlichen Aspekte bei Prophylaxezentrum oder Prophylaxeshop! Es kann notwendig sein, das eine oder andere oder beides steuerlich (und ev. auch räumlich) von der Praxis unabhängig aufzustellen und – als ein Aspekt von verschiedenen – eine getrennte Buchhaltung zu machen. Eventuell fallen, je nach Umsatzhöhe, auch Gewerbesteuern an.



Blickpunkt: Verträge mit dem Personal

Probezeit

„Ich will eine neue ZFA einstellen, bin mir aber nicht sicher, ob sie zum Team passt – wie kann ich Vorsorge treffen, dass ich notfalls die neue Mitarbeiterin wieder „los“ werde?“

Die Vereinbarung einer Probezeit gibt erste Sicherheit. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben kann die Probezeit für Angestellte bis zu 6 Monate betragen. Entgegen einer sich hartnäckig haltenden Meinung kann diese nach Ablauf von 6 Monaten auch nicht verlängert werden! Während dieser Zeit sollten die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiterin geprüft werden. Sofern mit Ablauf der Probezeit noch Unsicherheiten bestehen, gibt es die Möglichkeit, zunächst einen befristeten Vertrag abzuschließen. Wenn nach Ablauf des befristeten Vertrages immer noch Unsicherheiten bestehen, dürfte die Mitarbeiterin Ihr Anforderungsprofil nicht erfüllen. Die Konsequenz daraus kann nur eine Entscheidung im Sinne des Unternehmens sein! Problematisch für eine Praxis kann auch sein, wenn eine neue Mitarbeiterin gleich zu Beginn der Probezeit eröffnet, dass sie schwanger ist, und damit ins Beschäftigungsverbot geschickt werden muss. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die gleich zu Beginn der Probezeit mitteilen, dass sie Elternzeit nehmen wollen. In beiden Fällen unterliegen diese einem Kündigungsverbot, und es ist nicht möglich, sie dem Zweck einer Probezeit entsprechend „auf Herz und Nieren“ und Kompatibilität mit der Praxis zu prüfen. Stattdessen müssen sie möglicherweise über Jahre in der Personalsbuchhaltung „mitgeschleppt“ werden und haben hinterher einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Um dies zu vermeiden, sollte man darüber nachdenken, ob nicht möglicherweise eine Befristung auf das Ende der Probezeit sinnvoll wäre. Eine solche Befristungsabrede kann jederzeit auch vorzeitig wieder aufgehoben werden, wenn z. B. nach 5 Monaten schon feststeht, dass man die Person trotz längerem Ausfall auf jeden Fall weiter im Team haben möchte.

Kündigung einer langjährigen Mitarbeiterin

„Ich habe ein großes Problem mit einer Althelferin, die sich nun unkündbar wähnt und den Praxisfrieden stört – wie kann man frühzeitig solche Situationen vermeiden? Durch befristete Verträge oder ‚freiberufliche ZFA‘?“

Zunächst sollte geklärt werden, ob die Mitarbeiterin tatsächlich so „unkündbar“ ist wie sie glaubt. Insbesondere sollte geklärt werden, ob das Kündigungsschutzgesetz in Ihrer Praxis Anwendung findet oder ob die Mitarbeiterin einen anderen Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft oder Schwerbehinderung) genießt.

Stichwort: Befristung der Verträge

Definitiv gegen atmosphärisch belastende Situationen schützen kann man sich leider vertraglich nicht. Sie können zwar befristete Arbeitsverträge abschließen. Die wiederkehrende Befristung von Verträgen ist jedoch nach zweimalig möglicher rechtsgrundloser Befristung nur mit wechselndem Rechtsgrund möglich, was in der Praxis nicht immer möglich und sinnvoll ist. Bedenken Sie, dass Angestellte mit befristeten Verträgen nie sicher sein können, dass das Arbeitsverhältnis über das Ende der Befristung hinaus fortgesetzt wird. Gerade bei mehreren sich aneinanderreihenden Befristungen verstärkt dies den Unmut gegen den Arbeitgeber und verschlechtert wahrscheinlich das Betriebsklima. Und wenn es ganz dumm läuft, verliert man gute Arbeitnehmer, da diese sich bereits während der Vertragslaufzeit nach einer – möglicherweise besseren oder lukrativeren, vielleicht auch einfach nur sichereren – Alternative umsehen.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist je nach Unternehmensgröße und Mitarbeiterzugehörigkeit geregelt, auch insofern genießen Sie als Arbeitgeber keinen uneingeschränkten Handlungsspielraum. Häufig klärt sich die Situation aber in einem offenen Gespräch, in dem die gegenseitige Erwartungshaltung offen ausgesprochen wird.

Stichwort: Abmahnung und fristlose Kündigung

Eine Kündigung kann erfolgen, wenn das Verhalten der Angestellten den Schluss zulässt, dass sie auch künftig gegen ihre Pflichten verstoßen wird. Vor einer Kündigung ist mindestens eine erfolglose Abmahnung erforderlich. Typische Störungen aus dem Leistungsbzw. Verhaltensbereich sind beispielsweise:

- ◆ Unpünktlichkeit
- ◆ Missachtung der Sicherheitsbestimmungen
- ◆ Missachtung der betrieblichen Ordnung (z. B. Rauchverbot)
- ◆ Nichtausführung von zulässigen Arbeitsaufträgen

Eine Kündigung kann erfolgen, wenn ein Fehlverhalten gezeigt wird, dessen Unrechtsgehalt sehr hoch ist, und das darüber hinaus dazu geführt hat, dass das Vertrauensverhältnis

irreparabel zerstört wurde. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber auch ohne vorherige Abmahnung zur Kündigung berechtigt.

Typische Beispiele sind:

- ◆ nachgewiesener Diebstahl, Unterschlagung
- ◆ schwerste Beleidigungen
- ◆ Unterschriftenfälschung
- ◆ Rezeptfälschungen oder
- ◆ grobe Verletzungen der Schweigepflicht.

Stichwort: Kündigungsschutz

Sollte in Ihrer Praxis tatsächlich ein gesetzlicher Kündigungsschutz bestehen, muss Ihre Kündigung den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) genügen. Unabhängig davon kann betriebsschädigendes Verhalten aber stets eine Abmahnung und in der Konsequenz auch eine Kündigung nach sich ziehen.

Stichwort: „selbständige ZFAs und DHs“

Gelegentlich überlegen sich niedergelassene Zahnärzte, ZFAs und Dentalhygienikerinnen als Selbstständige tätig werden zu lassen. Das allerdings ist nicht nur wegen der Scheinselbstständigkeit einer „selbständigen“ DH problematisch, sondern vor allen Dingen nach dem Zahnheilkundegesetz nicht zulässig! Neben sehr hohen Beitragsnachforderungen nach einer Betriebsprüfung für die Sozialversicherung drohen insbesondere berufsrechtliche Risiken und Regresse für den Praxisinhaber.

Aspekt „Delegation“

Es wird grundsätzlich zwischen subjektiver und objektiver Qualifikation unterschieden. Der Delegations- bzw. Einsatzrahmen ZFA beschreibt den rechtlichen Rahmen der Delegation auf Grundlage des Zahnheilkundegesetzes. Danach ist der Zahnarzt zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet und persönlich gegenüber dem Patienten für die gesamte Behandlung verantwortlich. Die persönlichen Leistungen des Zahnarztes umfassen einen Kernbereich höchstpersönlich zu erbringender Leistungen sowie bestimmte unterstützende Teilleistungen, die nach dem ZHG, §1, Abs. 5, 6 an qualifizierte nicht-zahnärztliche Mitarbeiterinnen delegiert werden dürfen. Die Delegation (Übertragung zahnärztlicher Leistungen) vom niedergelassenen Zahnarzt an die abhängig beschäftigte ZFA bzw. die fortgebildeten Prophylaxekräfte ist arbeitsrechtlich, versicherungsrechtlich und haftungsrechtlich also möglich. Allerdings nur, wenn der niedergelassene Zahnarzt sich in räumlicher Nähe zur ZFA befindet, d. h. in seiner Praxis anwesend ist. Denn das Verhältnis zwischen Zahnarzt und ZFA beruht auf Weisung, Aufsicht, Überwachung und Kontrolle. Eine Delegation von Tätigkeiten an selbstständige Honorarkräfte ist demnach unzulässig.

Der Zahnarzt entscheidet am Ende darüber, was er an dafür qualifiziertes Assistenzpersonal delegiert, denn er haftet bei möglichen Fehlern der Assistenz. Deshalb empfiehlt sich eine objektive Qualifikation (wie z. B. ZMP, ZMF, DH).

Tipp: Hier finden Sie die zu beachtenden Grundsätze der Delegation:
<http://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/grafiken/Delegationsrahmen.pdf>

Anderes gilt nur, wenn die selbständige Tätigkeit keine zahnärztliche Tätigkeit als solche betrifft, sondern Verwaltungsaufgaben wie z. B. Abrechnung (hier: ZMV). In solchen Fällen ist jedoch zu beachten, dass in jedem Fall das Einverständnis des Patienten zur Weitergabe von Daten an Externe eingeholt werden muss (bei Abrechnungsunternehmen mittlerweile eine Selbstverständlichkeit, bei als Einzelunternehmerinnen tätigen Abrechnungsspezialistinnen leider noch äußerst selten).



Achtung: Scheinselbständigkeit! Eine selbstständige Tätigkeit ist bei „freiberuflichen“ ZFAs oder DHs nicht darstellbar. Neben der persönlichen Abhängigkeit sind die Weisungsgebundenheit, das fehlende Unternehmerrisiko, der fehlende Einsatz von Kapital und die wirtschaftliche Abhängigkeit wesentliche Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung sprechen.

Von einer abhängigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn

- ◆ aus einem geschlossenen Vertrag hervorgeht, dass der Zahnarzt, wie ein Arbeitgeber, der Honorarkraft einseitig fachliche Weisungen erteilen darf,
- ◆ die Arbeiten ausschließlich in den Räumen der Praxis auszuführen sind,
- ◆ die Leistungen in der Behandlungskartei des Praxisinhabers einzutragen sind,
- ◆ nur der Zahnarzt die erbrachten Leistungen mit der Krankenkasse abrechnen darf und
- ◆ die Honorarkraft vom Praxisinhaber ein festes Stundenhonorar erhält.

All dies führt bei Nichtbeachtung in der Regel neben „Sozialversicherungsbetrug wegen Scheinselbständigkeit“ auch noch zu „Abrechnungsbetrug“, da die Praxis Leistungen abrechnet, die von ihr gar nicht erbracht wurden.

Abgesehen davon stellt sich auch noch das Problem der Haftung im Schadensfall. Die Haftpflichtversicherung der Praxis greift nicht bei „freien Mitarbeitern“, und diese haben in der Regel keine Haftpflichtversicherung, die für Fehler bei zahnärztlichen Leistungen einsteht.

Nebenjob der ZFA

„Meine Helferin sucht einen Nebenjob, darf sie das, und was ist zu beachten?“

Ob eine Mitarbeiterin eine Nebentätigkeit ausüben darf, sollte grundsätzlich im Arbeitsvertrag geregelt werden. Beeinträchtigt eine Nebentätigkeit Arbeitgeberinteressen, so kann dieser sie untersagen, auch wenn sie mit der Tätigkeit für den Arbeitgeber in keinerlei Zusammenhang steht. Zur Bedingung gemacht werden sollte daher, dass die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität für die derzeitige Praxis nicht darunter leiden. Meist ist es auch sinnvoll, die Nebentätigkeit in Mitbewerber-Praxen, landläufig „Konkurrenz“ genannt, zu untersagen. Dies kann jedoch im Einzelfall anders zu bewerten sein, wenn keine Konkurrenzsituation zu befürchten ist (z. B. besteht nur an 2 Tagen der Woche Bedarf für eine DH, diese wird an den restlichen Tagen in anderen Praxen tätig, verpflichtet sich jedoch, dies den Patienten gegenüber nicht zu erwähnen).



Aus steuerlicher Sicht ist grundsätzlich zu beachten, dass Ihre Mitarbeiterin nur eine Nebentätigkeit bis zu 450 Euro ausführt. Ob sie nur einen oder mehrere Arbeitgeber hat, ist nicht relevant, solange dieser Betrag nicht überschritten wird. Zwar fällt sie bei mehreren Arbeitgebern teilweise in die Steuerklasse 6 und unterliegt somit einer hohen Besteuerung, kann dies aber mit ihrer Steuererklärung wieder ausgleichen, wenn sie insgesamt nicht mehr als 450 Euro dazu verdient. Solange nur ein Minijob ausgeführt wird, bleibt dieser für die Mitarbeiterin von Beginn an so gut wie steuerfrei.

Für Sie hat das keine Konsequenzen, sollte dieses Thema aufkommen, können Sie aber Ihrer Mitarbeiterin mit diesen Ratschlägen unterstützen.



Blickpunkt: Verträge mit dem Lebenspartner

Mitarbeit in der Praxis

Hier gilt grundsätzlich das Gleiche wie bei einer Zusammenarbeit unter guten Bekannten. Es sollten unbedingt schriftliche Verträge abgeschlossen werden, in denen alle Regelungen, die auch „unter Fremden“ relevant sind, vereinbart werden. Aus steuerlicher Sicht ist das Einhalten aller Formalien bei Familienangehörigen ganz besonders wichtig. Anerkannt werden diese Verträge steuerlich nur, wenn die Verträge auch zivilrechtlich wirksam zustande gekommen sind. D. h. alle steuerlichen Vorteile und logischen Folgen treten nur ein, wenn Sie alle wichtigen Formvorschriften eingehalten haben.

Ehevertrag

„Ich stehe vor zwei großen Veränderungen – der Eröffnung meiner Praxis und meiner Hochzeit. Sollte ich vor Praxiseröffnung einen Ehevertrag schließen, und wenn ja, was sollte enthalten sein?“

Es muss nicht zwingend ein Ehevertrag abgeschlossen werden, es sollte aber eine Regelung für den Fall der Trennung bzw. Scheidung getroffen werden. Für diesen Fall sollte möglichst sichergestellt sein, dass der Vermögensausgleich zwischen den Ehegatten (evtl. Zugewinnausgleich und Unterhaltsansprüche) außerhalb der Praxisverwertung erfolgt.

Es sollte durch vertragliche Vereinbarungen zwischen den Ehegatten ausgeschlossen werden, dass der Ehegatte an dem Vermögenswert Praxis über seine güterrechtlichen Ansprüche teilhat und diese durch den Zugriff auf das Praxisvermögen sowie auf die Gesellschafterrechte durchsetzt.

Scheidung

„Was ist zu bedenken, um im Falle einer Scheidung nicht vor einem Risiko für die Praxis zu stehen?“

Es sollte möglichst sichergestellt sein, dass der Vermögensausgleich zwischen den Ehegatten außerhalb der Praxisverwertung erfolgt. Es gilt der Grundsatz: Die Kuh, die man(n) melken will, sollte nicht geschlachtet werden! Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Zugewinnngemeinschaft in Verbindung mit Praxisbewertungen im Scheidungsfall zu beachten.

Hier sind mehrere Gestaltungen möglich. Mit dem Ehegatten kann z. B. ein Vollstreckungsverzicht vereinbart (notarielle Beurkundung erforderlich!) werden, um zu verhindern, dass der Ehegatte einen evtl. Zugewinnausgleichsanspruch oder auch Unterhaltsansprüche im Wege des Zugriffs auf das Praxisvermögen durchsetzt. Es kann aber auch ein Ehevertrag abgeschlossen werden, in dem entweder Gütertrennung oder ein „modifizierter Zugewinnausgleich“ vereinbart werden.

Bedenken Sie bei allen „Schutz-Maßnahmen“ für Ihre Praxis: Güterrechtliche Regelungen in Eheverträgen dürfen nicht zu einer sittenwidrigen Benachteiligung eines Ehegatten führen. Sie sollten sich hier auf jeden Fall anwaltlich – am besten durch einen Fachanwalt für Familienrecht – beraten lassen.

Todesfall/Testament

„Was ist für den eigenen Todesfall / das Erbe zu bedenken, damit die Praxis etwas für die Hinterbliebenen abwirft?“

In den seltensten Fällen können die Hinterbliebenen die Praxis fortführen, weil sie zumeist keine Zahnärzte sind. Das heißt, den Erben fällt die Aufgabe zu, für den Praxisinhaber zuerst einmal einen Vertreter zu suchen und die Praxis z. B. durch Verkauf an einen Nachfolger zu einem möglichst guten Preis zu verwerten.

Durch ein Testament kann z. B. geklärt werden, wer die Praxisverwertung, Vertretungsregelungen usw. veranlassen darf. Um den Erben die Abwicklung zu erleichtern, macht es Sinn, den Erben Informationen darüber zu hinterlassen, an wen sie sich in einem solchen Fall wenden können (z. B. an Ihren Steuerberater oder Rechtsanwalt, an die zuständige KZV o. ä.).

Vorsorgevollmacht

Bedenken Sie auch den Fall, dass nicht ein Todesfall eintritt, sondern eventuell ein Unfall oder eine Erkrankung, die Sie unfähig macht, weiterhin Rechtsgeschäfte zu tätigen. Für diesen Fall sollten Sie vorgesorgt haben mit einer Vollmacht, in der aufgelistet ist, wer in welchem Fall – auch hinsichtlich Ihrer Praxis – in Ihrem Sinne und gemäß Ihren Wünschen Entscheidungen treffen darf. Hiervon berührt sind Fragen wie Fortführung oder Verkauf der Praxis, Entlassung von Mitarbeitern, Leistung aller noch offenen und sich bis zur Abwicklung ergebenden Verbindlichkeiten und damit auch Vollmacht für Ihre Geschäftskonten, je nach Ihrem gesundheitlichen und geistigen Zustand (z. B. Schlaganfall-Folgen) auch für Ihre Privatbereiche. So eine „Generalvollmacht“ kann beispielsweise bei einem Anwalt deponiert werden, es muss dann allerdings an typischer Stelle ein Hinweis hinterlegt sein, an wen man sich frühestmöglich diesbezüglich wendet. Eine solche Vollmacht kann natürlich im Nachhinein auch jederzeit von Ihnen noch verändert werden.

ANHANG

Welche Verträge sind ein MUSS, welche ein KANN?

Unerlässlich:

Vorbereitungsassistenten, angestellte Zahnärzte, niedergelassene Zahnärzte: die Berufshaftpflichtversicherung

Empfehlenswert:

Für alle zahnärztlich tätigen Zahnärzte: die Berufsunfähigkeitsversicherung.

Für niedergelassene Zahnärzte:

Praxisinhaltsversicherung mit Betriebsunterbrechung und Krankentagegeld (alternativ eine Praxisausfallversicherung).

Weitere Versicherungen von Unfallversicherung über Elektronikversicherung bis zu Rechtsschutzversicherung sind auf ihre Sinnhaftigkeit für die jeweilige Praxis zu prüfen. Je nach Praxis können auch weitere unterschiedliche Versicherungsangebote interessant sein.

Um möglichem Schaden vorzubeugen, ist es sinnvoll, sich von auf Zahnarztpraxen spezialisierten Beratern entsprechende Auskünfte einzuholen und zu vergleichen.

Vorsicht ist geboten bei Vertretern, die sich eine sogenannte Vollmacht von Ihnen unterschreiben lassen. Damit können diese Vertreter Verträge für Sie abschließen und kündigen. Was auf der einen Seite sehr praktisch klingt sollte kritisch geprüft werden. Denn letztendlich sind Sie verantwortlich und müssen die Beiträge zahlen.

Musterverträge & Co

Unter den folgenden Links finden Sie Beispiele für Musterverträge. Ein Mustervertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit oder Rechtsbeständigkeit, sondern dient lediglich zur Darstellung unverbindlicher Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Wie bereits beschrieben, muss ein Vertrag individuell geprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Ein Mustervertrag ersetzt keinesfalls eine rechtliche Beratung. Für die Nutzung der Muster haftet der jeweilige Verwender.

www.lzkbw.de/PHB/html/vertraege.html

www.zaek-hb.de/de/mustervertraege.html

www.zaek-saar.de/fuer-zahnaerzte/mustervertraege/

www.lzkth.de/lzkth2/cms_de.nsf/lzkth/downloadcenter.htm

Sollten Sie einen Link finden, der nicht mehr funktioniert, freuen wir uns, wenn Sie uns eine Mitteilung zukommen lassen.



Zufriedenheit mit der Bezahlung – was macht sie aus?

Welche Noten geben Arbeitgeber und junge angestellte Zahnärzte dem Verdienst, den sie ermöglichen bzw. erhalten? Wer ist finanziell zufriedener – Zahnärzte in der Metropole oder auf dem Land? Und welche Rollen spielen Extras, die das Einkommen abrunden?

Solche Aspekte standen im Zentrum der 2. Auswertung der „Gehaltsumfrage“ des Dentista e.V., an der 750 Zahnärztinnen und Zahnärzte teilgenommen haben. Rund die Hälfte von ihnen waren gemäß Umfragekriterien junge angestellte Zahnärztinnen und Zahnärzte bis 4 Berufsjahre, die andere Hälfte machten die Arbeitgeber-Zahnärztinnen und -Zahnärzte aus. Die Daten der Arbeitgeber und der jungen Arbeitnehmer wurden getrennt erhoben und ausgewertet.

„Lohn alleine macht nicht glücklich“

Diese Überschrift gab das Institut der Deutschen Wirtschaft einer Meldung zu einer Studie hinsichtlich der Zufriedenheit von Menschen mit Job und Beruf – sie könnte auch über dem Ergebnis der nach dem Kriterium Einkommenszufriedenheit ausgewerteten Gehaltsstudie stehen. Unter dem Aspekt der Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen (Arbeitnehmer) bzw. der Gehaltszahlung (Arbeitgeber) wurde nicht nur die Höhe der Zahlung abgefragt, sondern neben dem Geschlecht auch der Praxisstandort: Metropole,

Großstadt, Kleinstadt oder ländliche Region. Im Ergebnis zeigte sich, dass es keine festen Bausteine für die „Zufriedenheit“ gibt – nicht einmal die Einkommenshöhe. Es gab bei den jungen angestellten Zahnärztinnen und Zahnärzten sehr unzufriedene Stimmen bei einem vergleichsweise hohen Einkommen und sehr zufriedene bei einem eher niedrigen.

Auch bei der Frage, welche Bedeutung die „Extras“ bei der Einkommenszufriedenheit haben, gab es keine eindeutigen Relationen: Manche junge Angestellten mit eher vielen Extras waren unzufrieden, und manche mit eher wenigen Extras fanden ihre Situation gut. Es zeigte sich aber, dass mehr Urlaub, mehr freie Tage und überhaupt „Zeit“ ein wichtiger Faktor für die allgemeine Zufriedenheit mit der Anstellung sind.

In beiden Fällen (Höhe des Einkommens und Rolle der Extras) war die Zufriedenheitsspanne zwischen „sehr gut“ und „mangelhaft“ sehr weit.

Als überwiegend zufrieden mit dem, was sie ihrem angestellten Zahnarzt/ihrer angestellten Zahnärztin bezahlen, zeigten sich die Arbeitgeber. Als Kritik wurde von einzelnen Arbeitgebern angemerkt, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin stelle sehr hohe Forderungen, trage aber zum Praxisgewinn wenig bei und verbreite viel Stress. Auch hier zeigte sich: Die Beurteilung stand in keinem direkten Zusammenhang mit der gezahlten Summe – eine vergleichsweise hohe Zahlung fand sich ebenso unter Note „Sehr gut“ wie eine eher geringe unter Note „Mangelhaft“.

Prozentual etwas zufriedener mit ihrer Situation waren Zahnärztinnen und Zahnärzte in BAGs und etwas unzufriedener weibliche Arbeitgeber und weibliche Arbeitnehmer – auch hier zeigten sich keine eindeutigen kausalen Verbindungen zu weiteren Angaben.

Die Ergebnisse der Umfrage haben bestätigt, dass sich Zufriedenheit auf individuelle Faktoren gründet und mehr Faktoren impliziert als Region, Geschlecht, Einkommen und Zusatzleistungen.

(Details auf www.dentista.de im Bereich „Aktuelles“)



Eine Informationsbroschüre des
Dentista e. V. / Verband der Zahnärztinnen | www.dentista.de
und der Bundeszahnärztekammer | www.bzaek.de