

Die Existenzgründung aus juristischer Sicht

KZV Berlin, Freitag, 11.09.2026

RA Wolf Constantin Bartha
Fachanwalt für Medizinrecht



**MEYER
KÖRING**
Exzellenz seit 1906



WOLF CONSTANTIN BARTHA

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht
Partner

[Curriculum Vitae](#)

Büro Berlin
Schumannstraße 18
10117 Berlin
Telefon +49 30 206298-6
bartha@meyer-koering.de

[Kontaktdaten speichern](#)



[Home](#) · [Anwälte](#) · [Wolf Constantin Bartha](#)

Wolf Constantin Bartha ist Fachanwalt für Medizinrecht und leitet das gleichnamige Dezernat der Sozietät am Standort Berlin. Nach Jurastudium und Referendariat in Marburg, Bonn, Koblenz und Speyer ist er seit 2002 als Rechtsanwalt in Berlin tätig und gehört der Sozietät seit 2010 als Partner an - zuletzt von 2016 bis 2022 als Mitglied der Geschäftsführung.

Er berät Ärzte, Zahnärzte, Psychotherapeuten, Krankenhäuser und andere Leistungserbringer des Gesundheitswesens in allen medizinrechtlichen Belangen. Ein Schwerpunkt seiner Beratung ist dabei die Gestaltung von Kooperationen im Gesundheitswesen und Begleitung von Niederlassungen oder Praxisabgaben. Darüber hinaus ist er insbesondere im Zulassungs- und Vertragsarztrecht tätig.

Unser Programm für heute





Unser Programm

- Ein bunter Strauß aus Recht? Existenzgründung u. Praxisführung.
- Der Praxiskauf aus unjuristischer Sicht – worum geht es überhaupt?
- Praxiskauf- bzw. Anteilskauf- und Übertragungsvertrag
- Zahnärztliche Kooperationen
 - Überblick: Welche gibt es? Wesentliche Vor- und Nachteile
 - Vertragliche Gestaltung
- Praxismietvertrag
- Zahnärztinnen und Zahnärzte als Arbeitgeber – Stichworte zum Arbeitsrecht.

Inwieweit betreffen mich rechtliche Fragen?

Im Zusammenhang mit Praxisgründung, Erwerb und Betrieb sind diverse Gesetze, Rechtsgebiete und –fragen berührt.







Für Sie relevante Rechtsbereiche – etwas geordnet

- Zivilrecht („Bürger mit Bürger“ – BGB u.a.):
 - Kaufvertrag zwischen Praxisabgeber u. -erwerber
 - Mietvertrag über die Praxisräume
 - Gesellschaftsvertrag bei Kooperation
 - Behandlungsvertrag mit Patienten
 - Arbeitsrecht, z.B. Anstellungsverträge mit Mitarbeitern
- Vertragszahnarztrecht (SGB V, Zulassungsverordnung, BMV-Z)
 - Zulassung zur vertragszahnärztlichen Versorgung
 - Alle laufenden Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vertragszahnarzt, z.B. HVM, Zweigpraxen, Disziplinarrecht
- Zahnärztliches Berufsrecht
- Steuer(recht)



Unser Programm

- Ein bunter Strauß? Existenzgründung, Praxisführung - und Recht.
- Der Praxis- oder Anteilskauf aus unjuristischer Sicht – worum geht es überhaupt?
- Praxiskauf- bzw. Anteilskauf- und Übertragungsvertrag
- Zahnärztliche Kooperationen
 - Überblick: Welche gibt es? Wesentliche Vor- und Nachteile
 - Vertragliche Gestaltung
- Praxismietvertrag
- Zahnärztinnen und Zahnärzte als Arbeitgeber – Arbeitsvertrag und Co.

Wat is en... *Dampfmaschine* Praxis?

Nicht so dumm, wie es klingt – warum ist das wichtig?



„Gegenstand einer Praxisveräußerung ist die Arztpraxis als Gesamtheit dessen, was die gegenständliche und personelle Grundlage der Tätigkeit des in freier Praxis tätigen Arztes bei der Ausübung der ihm obliegenden Aufgaben ausmacht“

BGH, Urteil vom 04.06.1981, Az. III ZR 31/80





„Praxis“ also...

- Materielle Werte
 - Inventar, Ausstattung, Verbrauchsmaterialien
- Immaterielle Werte
 - Patientenstamm (verkörpert durch Patientendokumentation - CAVE)
 - Guter Ruf
 - Überweiserbindungen
- Standort - Praxisräume (in der Regel gemietet)
- Personal – Mitarbeiter (Arbeitsverträge)
- Weitere Vertragsbeziehungen
 - Telekommunikation und Internet
 - IT, Softwarewartung
 - Leasing, Versicherungen etc.
 - Evtl. BAG oder PG Vertrag wenn keine Einzelpraxis übernommen wird, sondern der Einstieg in die Kooperation erfolgt.



- Komplexes Konstrukt „Praxis“ wird ganzheitlich betrachtet u. übertragen
 - Die Einzelkomponenten in Summe als „Gesamtpaket“ machen die Praxis (oder den Praxisanteil, z.B. bei BAGs attraktiv- oder weniger attraktiv;
 - Einzelkomponenten können zum „Dealbreaker“ werden;
 - Als Existenzgründer:innen sollten Sie, ihre Berater u. Banken alle Komponenten (das „Gesamtpaket“) prüfen und bewerten;
 - Dazu brauchen Sie Unterlagen und Informationen;
 - Damit nerven Sie eventuell – es ist aber völlig legitim (da müssen die Abgeber:innen durch, geben Sie einfach dem Berater oder der Bank die Schuld);
 - Praxisabgeber sind in Bezug auf ihre eigene Praxis in der Regel „toleranter“, als das Existenzgründer:innen sein können;
 - Reminder: Demografie und Überangebot sind eher auf Ihrer Seite.



- Gesamtpaket „Praxis“ sollte zum Zeitpunkt des Verkaufs in „gutem Zustand“ sein, d.h.
 - Kein Chaos!
 - Geordnete Verhältnisse und Übersicht beim Mietvertrag, erforderlichenfalls schon vorausgedacht/kommuniziert;
 - Unterlagen zum Personal vollständig und vorzeigbar;
 - Wirtschaftliche Daten geordnet und greifbar;
 - Unterlagen zu sonstigen Verträgen geordnet und greifbar;
 - Transparente und professionelle Kommunikation und Kooperation;
 - Beim Eintritt in BAG oder andere Kooperation: Kann man in den bestehen Vertrag eintreten, weil dieser – im Kern – tauglich ist oder geht das nur mit Neuverhandlungen?

Die Praxisabgabe aus juristischer Sicht

Übersicht anhand der wichtigsten Regelungen eines Praxiskaufvertrages
(Checkliste)





- Grundsätze zur Gestaltung von Praxiskaufverträgen
- **Problematisch:**
 - „Musterverträge“, copy-paste und KI;
 - Hektik
 - Fachfremde „Berater“ (Freunde, Makler, befreundeter Anwalt, der sonst Verkehrsrecht macht);
 - Keine Anlagen zum Vertrag geliefert bekommen;
 - Berater, der sich aufführt, die die Axt im Walde;
 - Evtl. schwierig: Anwalt mit Interessenkonflikt („für beide“).
- **Empfehlenswert**
 - Gute individuelle fachliche Beratung (steuerlich und rechtlich);
 - „Muster“, KI etc. nur als Checkliste und zur Vorbereitung;
 - Angemessener zeitlicher Vorlauf;
 - Anlagen zum Praxiskaufvertrag frühzeitig bekommen haben, ggf. geschwärzt.
 - Fragen stellen und beantwortet bekommen.

Checkliste

Praxiskaufvertrag

Teil 1

- **@Vertragsgegenstand**
 - Praxiseinrichtung/Inventar, Verbrauchsmaterial (?)
 - Patientenstamm (ideeller Wert), verkörpert durch Patientenunterlagen (cave)
 - Rechtsverhältnisse: Verträge (Personal, Räumlichkeiten, Kooperationen)
- Kaufpreis
 - Höhe?
 - Aufteilung in Teil für materiellen- und immateriellen Wert?
 - Sicherung (Finanzierungszusage, Bürgschaft etc.)
- Übergabestichtag?
 - Wann wird übergeben? Wovon hängt das ab?
- „Gewährleistung“?
 - I.d.R: keine Gewährleistung, aber Zusage, dass materielle Güter bis zur Übergabe erforderlichenfalls gewartet/repariert werden. Zusicherung, dass vorgelegte Zahlen und Daten richtig und vollständig sind.
 - Vorsicht, wenn zwischen Vertragsschluss u. Übergabe langer Zeitraum liegt.



- @Vertiefung Vertragsgegenstand – Einrichtung, Material etc.
 - Zu übertragene Praxiseinrichtung sollte im Interesse der Klarheit aus Anlagen klar ersichtlich sein.
 - Prüfe: Reicht das Inventarverzeichnis des Steuerberaters? Ggf. manuell ergänzen, evtl. gemeinsame Begehung!
 - Evtl. Fotodokumentation erwägen.
 - Prüfe: Sollen Gegenstände evtl. nicht mitverkauft werden? Typisch wären: *Mobiltelefone, Laptops, Kunst, Autos*. Hier ggf. aus Inventarlisten aktiv streichen oder gesonderte Anlage „vom Verkäufer zu entnehmende Gegenstände“ aufsetzen.
 - Faire Regelung zu Verbrauchsmaterialien – weder alle Vorräte frisch aufgefüllt, noch verbraucht bis auf den letzten Tupfer. Häufige Formulierung: *„Verbrauchsmaterialien im üblichen Umgange, ausreichend für einen Praxisbetrieb von jedenfalls zwei Wochen“*.

Checkliste

Praxiskaufvertrag

Teil 1

- Vertragsgegenstand
 - Praxiseinrichtung, Verbrauchsmaterial
 - Patientenstamm (ideeller Wert), Patientenunterlagen (cave)
 - Verträge (Personal, Räumlichkeiten, Kooperationen)
- **Kaufpreis**
 - Höhe? Welche wirtschaftlichen Daten wurden zur Verfügung gestellt?
 - Aufteilung in Teil für materiellen- und immateriellen Wert gewünscht – Abstimmung mit Steuerberater?
 - Kaufpreissicherung (Finanzierungszusage, Bürgschaft etc.)
 - Fälligkeit
- **Übergabestichtag?**
 - Wann wird übergeben? Wovon hängt das ab? (Spoiler: i.d.R. aufschiebende Bedingungen erforderlich)
- **@„Gewährleistung“?**



• Vertiefung Gewährleistung (Kaufgegenstand*)

- Interessenlage:
 - Verkäufer möchte überhaupt keine Gewährleistung übernehmen (am besten ab Unterschrift des Kaufvertrages);
 - Käufer hätte gerne Gewährleistung auch über den Übernahmestichtag hinaus;
- Typischer Kompromiss (einfache Struktur):
 - Grds. Gewährleistungsausschluss, aber Vereinbarung, dass materielle Güter bis zur Übergabe erforderlichenfalls gewartet/repariert werden.
 - Zum immateriellen Wert: Zusicherung, dass vorgelegte Zahlen u. Daten richtig u. vollständig sind, aber (natürlich) keine Gewährleistung für künftige Ertragslage der Praxis.
- Regelung (etwas komplexer)
 - Besonderes Regelungsinteresse, wenn zwischen Abschluss Kaufvertrag und Übergabestichtag längere Zeit liegt!
 - Typisch dann: Regelung, zu wertsteigernden Ersatzbeschaffungen oder gar Neuinvestitionen, evtl. Regelungen zur Reduktion des Kaufpreises, wenn Dinge kaputt gehen und nicht ersetzt werden;
 - Procedere der Abstimmung zwischen den Parteien
- Frage: Wartungsintervalle gehen ggf. deutlich über den Übergabestichtag hinaus. Verkäufer könnte Kostenteilung fordern.
- Zuletzt häufige aktuelle Frage: Update auf Windows 11 ☺.



Checkliste

Praxiskaufvertrag

Teil 2

- @Regelung zum Patientenstamm und Daten (Vorsicht)
- Regelung zu Praxisräumen und zum Mietverhältnis
 - Hier findet sich typischerweise eine „aufschiebende Bedingung“ oder ein Rücktrittsrecht.
 - Erfahrung: wenn Praxisübernahme scheitert, dann häufig wegen des Vermieters.
- Honorar-/Kosten-/Haftungsabgrenzung
- Personal – Arbeitsverträge
- Sonstige Verträge?(Telefon, Versicherungen, Software...?)
- Rücktrittsrechte?
 - Tod oder BU des Käufers vor Übergabestichtag
 - Nicht erteilte Finanzierungszusage
- Vorbehalt der (rechtskräftigen) Zulassung
- Konkurrenzschutz / Wettbewerbsverbote?



• Vertiefung Patientenstamm und Patientenunterlagen

- Patientenunterlagen können keinesfalls „einfach so“ verkauft werden. Der Praxisinhaber hat sie nur/darf sie nur haben, weil sie mit Einwilligung der Patienten erhoben wurden.
- Dem Praxisübernehmer wurde diese Einwilligung (bislang) nicht erteilt.
- Struktur der vertraglichen Regelung:
 - Patientendaten bleiben im Eigentum und in Verantwortung des Praxisabgebers;
 - Mit dem Praxisübernehmer wird die Verwahrung (§§ 688 ff BGB) vereinbart;
 - (Nur wenn) Patienten in die Nutzung der vorhandenen Daten durch den neuen Praxisinhaber einwilligen, kann diese Patientenakte/Datensatz in die Kartei des Übernehmers überführt werden;
 - Einwilligung ist ausdrücklich einzuholen und zu dokumentieren, also am besten gleich schriftlich.
 - **Streitig:** Ist ggf. „Auftragsdatenvereinbarung“ gem. Art. 28 DSGVO erforderlich??
- All das muss auch für elektronische Dokumentation sichergestellt sein;
- Bei Verstoß droht Unwirksamkeit des (gesamten) Kaufvertrages;
- Praktische Probleme: offenbar sehr selten

Checkliste

Praxiskaufvertrag

Teil 2

- Regelung zum Patientenstamm und Daten (Vorsicht)
- **Regelung zu Praxisräumen und zum Mietverhältnis**
 - Käufer muss in die Räume und das Mietverhältnis kommen. Hier findet sich typischerweise eine „aufschiebende Bedingung“ oder ein Rücktrittsrecht.
 - Erfahrung: wenn Praxisübernahme scheitert, dann häufig wegen des Vermieters.
 - Vertiefung: später!
- Honorar-/Kosten-/Haftungsabgrenzung
- Personal – Arbeitsverträge – Vertiefung später
- Sonstige Verträge?(Telefon, Versicherungen, Software...?)
- Rücktrittsrechte?
 - Tod oder BU des Käufers vor Übergabestichtag
 - Nicht erteilte Finanzierungszusage
- Vorbehalt der (rechtskräftigen) Zulassung
- Konkurrenzschutz / Wettbewerbsverbote?

Die Praxisabgabe aus juristischer Sicht

Exkurs: Erwerb eines Gesellschaftsanteils bei Einstieg in eine BAG oder eine PG.



Kauf eines Gesellschaftsanteils an einer Praxis-GbR



Ausgangssituation

Die GbR betreibt eine Arztpraxis
Gesellschafter A + Gesellschafter B



Arztpraxis / Praxisvermögen

- Praxisräume
- Geräte
- Einrichtung
- Verträge
- Personal
- Patientenunterlagen*

Share Deal (Anteilskauf)

GbR – Eigentümerin der Arztpraxis



- 1 Kaufgegenstand: Gesellschaftsanteil an der GbR
- 2 Die GbR bleibt dieselbe Rechtsträgerin
- 3 Praxisvermögen bleibt bei der GbR
- 4 Verträge und Verbindlichkeiten verbleiben grundsätzlich in der GbR
- 5 Der Käufer tritt in die Gesellschafterstellung ein

Man kauft den Anteil – nicht die einzelnen Praxisbestandteile.

Asset Deal (Einzelerwerb)

Arztpraxis / Praxisvermögen



- 1 Kaufgegenstand: einzelne Praxisbestandteile / Wirtschaftsgüter
- 2 Jeder Gegenstand und jedes Recht wird einzeln übertragen
- 3 Nur ausgewählte Assets gehen über
- 4 Verträge gehen nicht automatisch über
- 5 Verbindlichkeiten gehen grundsätzlich nicht automatisch mit über

Man kauft einzelne Bestandteile der Praxis.



Share Deal = Kauf des Gesellschaftsanteils



Asset Deal = Kauf einzelner Praxisbestandteile



Schematische Darstellung – im Einzelfall insbesondere Zulassung, Datenschutz, Mietvertrag, Arbeitsverhältnisse, Haftung und Steuern gesondert prüfen.

* Patientenunterlagen / Patientenstamm nur im rechtlich zulässigen Rahmen

** Übertragung des Mietvertrags regelmäßig nur mit Zustimmung

*** Arbeitsverhältnisse / § 613a BGB gesondert prüfen

Erwerb eine BAG/PG Anteils

Besonderheiten – Unterschiede zum Erwerb der Einzelpraxis

- Vertragsgegenstand
 - Ist der Gesellschaftsanteil, also zB 50% bei 2er BAG
 - Praxisvermögen bleibt in der Gesellschaft, geht nicht einzeln über
 - Verträge (Personal, Räumlichkeiten, Kooperationen)
 - Natürlich auch hier: Alles muss durch Anlagen (Vermögen, Inventar, Personal, Verträge) offengelegt werden.
- Verträge und Verbindlichkeiten bleiben bei der Gesellschaft
- Achtung: Beitretende Gesellschafter haften für alle Verbindlichkeiten – auch Altverbindlichkeiten der Gesellschaft
- Besonders wichtig: Interne Abgrenzung von Forderungen und Verbindlichkeiten „auf den Stichtag“,
- Wichtig auch: Garantien des Verkäufers und des/der verbleibenden Gesellschafter.
- Eintritt in den Gesellschaftsvertrag muss parallel geregelt werden (Beitrittsvereinbarung oder neuer Gesellschaftsvertrag)



Allein oder gemeinsam – Kooperation?

Was steht zur Verfügung und warum kann das bedenkenswert sein?



Was kann *für*, was
kann *gegen* eine
Kooperation sprechen?

„Es kommt drauf an...“

- Vorteile:
 - „nicht alleine sein“
 - Kostenvorteile („geteilte“ Miete, Personal, Investitionen etc.)
 - Arbeitsteilung, zeitlich wie ggf. fachlich/inhaltlich
 - Bei Kooperation mit Praxisabgeber: „Anschub“ und Überleitung
 - Ggf. Solidarität und mehr Sicherheit
- Nachteile:
 - „nicht alleine sein“ 😊
 - „Ein Vertrag mehr“
 - Doch nicht – ganz – der eigene Herr
 - Unterschiedliche Ansichten
 - Unterschiedliche Leistungen und Beiträge
 - Enttäuschte Erwartungen
 - Nerverei
 - Risiken bei Trennung, rechtlich und wirtschaftlich

Kooperation?

Die unterschiedlichen Kooperationsformen im Überblick und Unterschied





Zahnärztliche Kooperationen - Zwei (Grund)Erscheinungsformen

Berufsausübungsgemeinschaft

- BAG/Gemeinschaftspraxis
 - GbR o. Partnerschaftsgesellschaft
 - Örtlich oder überörtlich
- Medizinisches Versorgungszentrum
 - GbR oder GmbH, ggf. Partnerschaftsgesellschaft
- Zentrales Merkmal: Gemeinsames Arbeiten

Organisationsgemeinschaft

- Praxisgemeinschaft
 - GbR
- Zentrales Merkmal: getrenntes Arbeiten



Geht es etwas plastischer?

Die unterschiedlichen Kooperationsformen im Überblick und Unterschied



Berufsausübungsgemeinschaft (BAG)

- Gemeinsame zahnärztlichen Tätigkeit
 - in gemeinsamen Räumen
 - mit gemeinsamer Praxiseinrichtung,
 - gemeinsamer Patientenstamm (= ideeller Wert)
 - gemeinsame Karteiführung,
 - gemeinsames Personal und
 - gemeinsame Abrechnung.
 - gemeinsames Wirtschaften,
 - gemeinsamer Gewinn, der zwischen den Partnern verteilt werden muss,
 - Genehmigung des ZA, der auch den BAG Vertrag prüft
- Berufliche Ehe
 - konsequente Arbeitsteilung möglich
 - deutlich größerer Regelungsbedarf, insb. bei Trennung
 - intensive Vorgaben der Rechtsprechung zu Rechten und Pflichten der Partner



Praxisgemeinschaft (PG)

- Kooperation niedergelassener Zahnärzte zum Zweck der
 - gemeinsamen Nutzung von Räumen
 - gemeinsamen Nutzung von Inventar etc.
 - (oft) gemeinsamen Beschäftigung von Personal
 - gemeinsame Nutzung v. Liefer-/Servicebeziehungen
- **Keine** Kooperation in Bezug auf zahnärztliche Tätigkeit
 - getrennte Praxen unter einem Dach,
 - eigenständiger Patientenstamm,
 - eigenständige Abrechnung,
 - nach Abzug der gemeinsamen Kosten: Jeder hat eigenen Gewinn
 - getrenntes Arbeiten wird von KZV durch „Plausibilitätsprüfung“ überwacht (Aufgreifkriterium: Gemeinsame Patienten)
- **„Zahnärzte-WG“**
 - Verträge weniger komplex
 - Trennung einfacher (und immer noch unerfreulich)



Berufsausübungsgemeinschaft

Was gehört in den Vertrag?



Checkliste BAG-Vertrag Teil 1

- „Zweck des Zusammenschlusses“
 - Gemeinsame Ausübung der zahnärztlichen Tätigkeit.
- Grundsätze der Zusammenarbeit
- Sprech- und Arbeitszeiten, ggf. auch Anpassungsmechanismen
- Außenauftritt, Außendarstellung
- Leistungen der Partner (primär: zahnärztliche Tätigkeit!), Einlagen, Beteiligungen (Vorgaben der Rechtsprechung beachten)
- Investitionen
- Räume, Geräte, Personal
- Geschäftsführung, Behandlungsverträge werden zwischen den Patienten und der BAG geschlossen
- Vertretung, Krankheit

Checkliste

BAG-Vertrag

Teil 2

- Urlaub/Fortbildung
- Haftung
- Einnahmen (denn die Partner haben gemeinsame Einnahmen)
- Ausgaben
- Gewinnverteilung, wichtig: Vorgaben der Rechtsprechung (vertragszahnärztlich, sozialversicherungsrechtlich, steuerrechtlich) beachten.
 - Diverse Möglichkeiten: Feste Quoten (50:50), Anhang der Sprech-/Arbeitszeiten, Anknüpfen an Umsätze (Achtung: keine „Prozente vom eigenen Umsatz), Mischformen,
 - Prüfe: Anpassungsmechanismen bei Abweichung.
- Dauer der Gesellschaft, Kündigung
- Ausscheiden, Abfindung
- Wettbewerbsverbote

Typische Quellen von Ärger in der BAG

- **Unterschiedlicher Einsatz („Performance“) der Partner, zahnärztlich wie administrativ**
- **Gewinnverteilung**
 - Ist sie ausreichend einfach und transparent?
 - Ist sie ausreichend „gerecht“ und ggf. flexibel?
 - Ertragen die Partner sie, wenn sie sehr solidarisch ist?
- **Entscheidungsfindung**
 - Einstimmigkeit vs Mehrheitsentscheidungen
 - Überstimmt werden vs. „Blockade“
 - Merke: ein Partner darf nicht machtlos sein
- **Szenario Ende der Zusammenarbeit**
 - Mit welcher Frist kann man raus? Ggf. – Investitionsschutz – erstmal gar nicht?
 - Kann der/können die Verbleibenden es sich überhaupt leisten, in kleinerer Besetzung die Kostenstruktur zu halten?
 - Wer muss gehen, wer darf bleiben?
 - Muss man die Kooperation ggf. auflösen?
 - Müssen Abfindungen gezahlt werden?
 - Wer kann ggf. Nachfolger bestimmen? Und vieles mehr

Hinweis: Die BAG im Anforderungsdickicht

- Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an Rechte und Pflichten der Gesellschafter und deren Status:
 - Vertragszahnarztrechtlich muss jede/r in „freier Praxis“ tätig sein.
 - Konsequenzen für Beteiligung an Gewinn- und Verlust
 - Konsequenzen für Gesellschafterrechte („Macht“)
 - Konsequenzen für Vermögensbeteiligung
 - Steuerrechtlich wird „Mitunternehmerisiko“ und Mitunternehmerinitiative“ gefordert (ähnlich wie „freie Praxis“)
 - Sozialversicherungsrecht: Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit anhand (problematischer!) Kriterien
- BAG also bitte nur: Wenn zwischen – im Wesentlichen – gleichberechtigten Partnern. Wenn das nicht möglich: Anstellungsverhältnis erwägen.



Praxisgemeinschaft

Was gehört in den Vertrag?



Checkliste PG-Vertrag

- Zweck der Zusammenschlusses
 - Klare Abgrenzung zur BAG, keine gemeinsame Ausübung der Tätigkeit!
- Außenauftritt – zulässig aber heikel
- Leistungen der Partner
 - Wer bringt was ein und wer zahlt was?
- Räume, Geräte, Personal
 - Wer nutzt wann was und wen?
- Verteilung der Betriebskosten (Achtung Steuerrecht!)
- Geschäftsführung
 - Sauber trennen zwischen PG einerseits und den Praxen der Partner
- Haftung
- Dauer, Kündigung, Trennung
 - grundsätzlich keine Abfindungen für ideelle Werte, kein Wettbewerbsverbot

Typische Quellen von Ärger in der PG

- Kostenverteilung
 - Bildet sie eine eventuell unterschiedlich intensive Nutzung der Praxisinfrastruktur ab?
- Entscheidungsfindung
 - Einstimmigkeit vs Mehrheitsentscheidungen
 - Überstimmt werden vs. „Blockade“
 - Merke: ein Partner darf nicht machtlos sein
- Szenario Ende der Zusammenarbeit
 - Mit welcher Frist kann man raus? Ggf. – Investitionsschutz – erstmal gar nicht?
 - Kann der/können die Verbleibenden es sich überhaupt leisten, in kleinerer Besetzung die Kostenstruktur zu halten?
 - Wer muss gehen, wer darf bleiben?
 - Muss man die Kooperation ggf. auflösen?
 - Kann ein Ausscheidender Nachfolger stellen?

Checkliste Vertragsgestaltung Kooperation

Was machen, was lassen?



Checkliste Vertragsgestaltung

Wie kommt ein vernünftiger
Kooperationsvertrag zustande?

- „Muster“ – bitte nur als Vorbereitung oder Checkliste, mehr nicht
- Rechtzeitige Einbindung der Berater, keine Interessenkonflikte
- Über eigene Bedürfnisse und Interessen klar werden
- Offen gelassene Fragen sind die Konflikte von morgen
- Szenarien gedanklich durchspielen – es kann auch anders kommen, als man denkt (nicht immer wird der ältere berufsunfähig...)
- Das Szenario „Ende der Zusammenarbeit“ ist immer komplex und bedarf individueller Lösungen
- So lange Friede, Freude, Eierkuchen in der Praxis, fällt ein defizitärer Vertrag nicht auf. In der Krise muss sich der Vertrag beweisen.
- Vertrag sollte möglichst viele Lösungen bereit halten, auch wenn Partner nicht mehr kooperieren.

Zahnärztliche Kooperationen

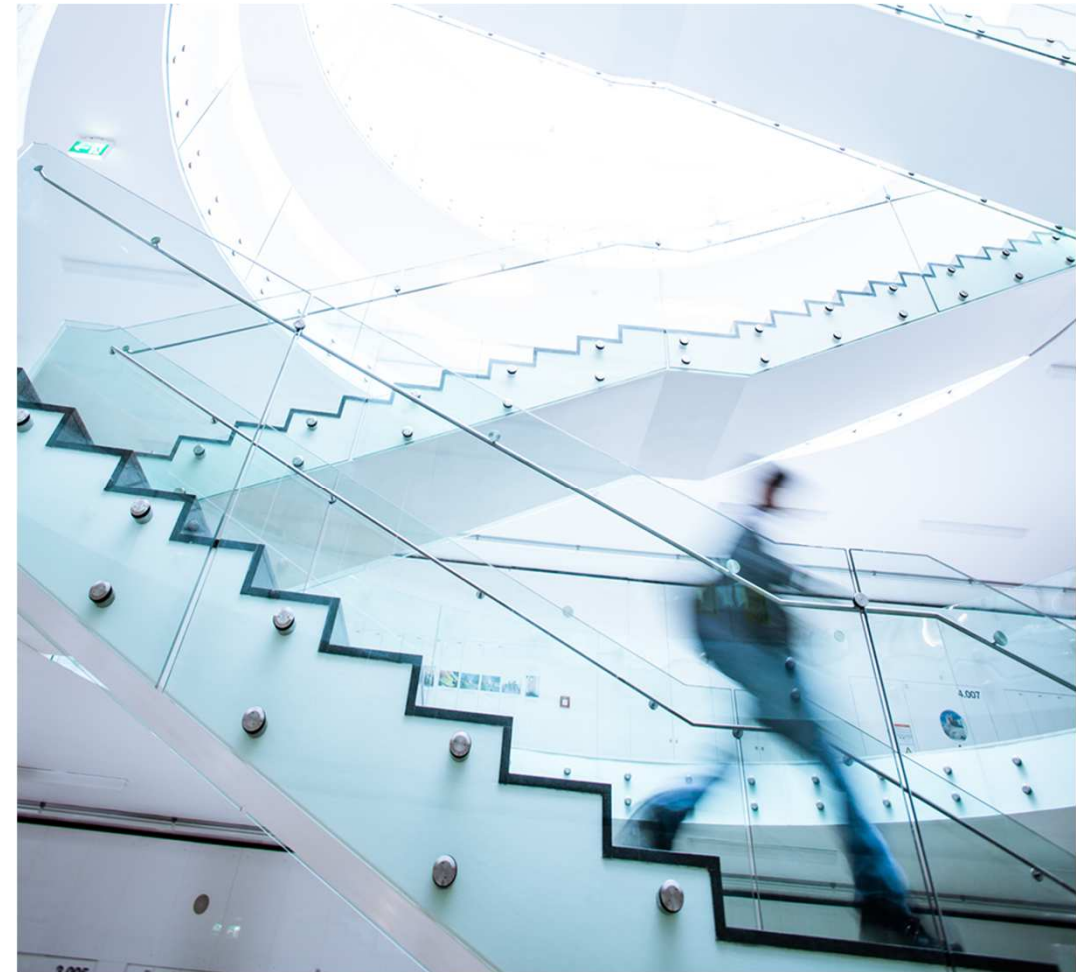
Fehlte da nicht etwas...?



Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ)

Quantitative Entwicklung (Quelle: KZV Berlin: <https://www.kzv-berlin.de/fuer-praxen/zulassung-genehmigung/kooperationsformen>)

Entwicklung der MVZ-Zahl mit zahnärztlicher Beteiligung in Berlin				
	31.03.	30.06.	30.09.	31.12.
2015	-	-	-	3
2016	6	15	23	28
2017	37	40	43	44
2018	56	58	68	69
2019	84	88	97	99
2020	98	102	106	106
2021	115	120	121	123
2022	131	134	137	145
2023	146	151	157	160
2024	157	157	159	159
2025	161	162	162	163
2026	166	161		



Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ)

Warum evtl. MVZ?

- Keine zahlenmäßige Begrenzung bei angestellten Ärzten/Zahnärzten wie ansonsten nach den Regelungen des BMV-Z
- MVZ ist die einzige Möglichkeit, einen Praxisstandort nur mit angestellten Zahnärzten zu betreiben
- MVZ ist die einzige Möglichkeit in der Rechtsform der GmbH an der vertrags(zahn)ärztlichen Versorgung teilzunehmen.



Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ)

Gründungsvoraussetzungen

- Zulässiger Gründer, insb. Vertragszahnarzt
- Zulässige Trägersgesellschaft (GbR, PartGG, GmbH)
- Wenn GmbH: Eintrag ins Handelsregister, Bürgschaft für Forderungen der KZVen, Krankenkassen
- Zahnärztlicher Leiter
- Mindestens zwei Zahnärzte, die im MVZ arbeiten (Angestellte oder Vertragszahnärzte), hälftige Versorgungsaufträge reichen.



Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ)

Hürden und aktuelle Schwierigkeiten

- Eigene Mitarbeit als Angestellter für den Gründer nach aktueller Rechtsprechung des BSG stark erschwert, bzw. erst bei mindestens drei Gründen möglich
- Vertragszahnärztliche Tätigkeit im eigenen MVZ bei GmbH jedenfalls (steuerlich) kompliziert
- Ergo: jedenfalls „Mini-MVZ“ unter Mitarbeit des Gründers erschwert bis unmöglich.
- „Investoren-MVZs“ im Fokus der (Berufs)politik



Praxismietvertrag

Ziemlich wichtig. Merke: Im Gewerbemietrecht wird nicht gekuschelt



Checkliste

Praxismietvertrag

Teil 1

- Mietgegenstand
 - Genaue Beschreibung der gemieteten Räume ist extrem wichtig. Grundriss als fester Vertragsbestandteil.
 - Warum? Bei Defiziten droht Problem mit der „Schriftform“ mit Konsequenz Kündbarkeit des Vertrages auch durch Vermieter!
- Dauer des Mietverhältnisses?
 - Kein Mietvertrag mit unbestimmter Dauer (dann kann auch Vermieter kündigen)
 - sinnvollerweise feste Vertragsdauer mit Optionsrecht(en) für Mieter
- Miethöhe
 - Angemessenheit insgesamt?
 - Wie entwickelt sich der Mietzins in Zukunft? Staffelmiete vs Indexmiete? Was ist bei Optionsausübung?
- Ermöglicht der Mietvertrag Kooperationen?
 - Ist die Aufnahme von Partnern sowohl in Räume, wie auch in das Mietverhältnis möglich?

Checkliste

Praxismietvertrag

Teil 2

- Exit Strategie für Tod oder BU?
- Exit Strategie aus „sonstigen Gründen“? (klappt in der Regel nicht)
- Recht, Praxis zu verkaufen und Nachfolger aufzunehmen?
- Gewährt der Vermieter Konkurrenzschutz?
- Was ist mit Umbau?
- Was ist nach Umbau – Rückbauverpflichtung bei Auszug?
- Beschilderung der Praxis und Außendarstellung.

Stichworte zum Arbeitsrecht

Auch wichtig (und mit weniger Spielraum)



Stichworte zum Arbeitsrecht

Wirklich wichtig:
Regelungen zum
„Betriebsübergang“

Wer eine Praxis kauft,

- kauft einen „Betrieb“...
- ... dieser Betrieb „geht dann über“....
- ... und das regelt § 613a BGB...



Best of § 613a BGB

- Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte u. Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.
- Einschränkungen bei inhaltlichen Änderungen, wenn Tarifvertrag gilt.
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
- Belehrungspflicht und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer



Weitere Stichtorte zum Betriebsübergang

- Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehen mit genau dem Inhalt über, den sie mit dem bisherigen Inhaber haben;
- Das gilt z.B. für
 - Kündigungsfrist (§ 622 BGB – je länger Anstellungsverhältnis besteht, desto länger die Kündigungsfrist)
 - Gehalt, Gratifikationen
 - Betriebliche Übung
- „Neuer Arbeitsvertrag“ nützt nicht in jeder Hinsicht. Jedenfalls beseitigt er nicht die Betriebszugehörigkeit der Vergangenheit.



Die ordentliche Kündigung eines Anstellungsverhältnisses

Die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag ist nicht immer die für den Arbeitgeber maßgebliche Frist.

§ 622 BGB ist wichtig

- Abs. 1 Grundregel: Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats
- Abs. 2: Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- Abs. 3: Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Kündigungsschutz?

Wehrt sich der gekündigte Arbeitnehmer:

- Klage zum Arbeitsgericht wegen „sozial ungerechtfertigter Kündigung“
- Klagefrist: 3 Wochen
- Sehr häufig: Einigung über Abfindung

- Besonderer Kündigungsschutz? Z.B. Schwangerschaft (MuSchG), Schwerbehinderung
- Allgemeiner Kündigungsschutz (KSchG)
 - Anwendungsbereich:
 - „In der Regel mehr als 10 voll anzurechnende* Mitarbeiter und
 - Bei Zugang der Kündigung bestand Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten.
 - Bei Anwendbarkeit ist ein Kündigungsgrund erforderlich, sonst ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Kündigungsgründe: personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt.
 - Bei sozial ungerechtfertigter Kündigung: Weiterbeschäftigungsanspruch bzw. – realistischer – Abfindung.
- Wichtig/Aufpassen: Bewusst im Blick behalten, ob (kleine) Neueinstellung zur Anwendung des KSchG führt.
 - * Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer (...) sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Azubis werden nicht mit einbezogen.

Weitere Stichworte zum Arbeitsrecht und zum Arbeitsvertrag

Teil 1

- **Befristungen** – Teilzeit- und Befristungsgesetz beachten;
- Bei Befristung konsequent sein: § 15 Abs. 6 TzBfG: „Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.“
- Gilt auch für Auszubildende nach Ende des Ausbildungsverhältnisses
- **Urlaub:** Differenziere zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichem vertraglichen Mehrurlaub. Wofür ist das wichtig:
 - Insbesondere für den Verfall des Urlaubsanspruchs, wenn klug vertraglich geregelt;
 - Besonders relevant bei Langzeiterkrankung:
 - Der gesetzliche Urlaub verfällt bei fortdauernder Erkrankung grundsätzlich erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres;
 - Für den Mehrurlaub kann dagegen ein erheblich kürzeres Fristenregime vorgesehen werden. Die BAG-Rechtsprechung akzeptiert für eigenständig geregelten Mehrurlaub beispielsweise einen Verfall bereits zum 31. März des Folgejahres trotz fortdauernder Arbeitsunfähigkeit.

Weitere Stichworte zum Arbeitsrecht und zum Arbeitsvertrag

Teil 2

- Rechte und Pflichten möglichst flexibel gestalten um das
- Direktionsrecht des Arbeitgebers möglichst zu erhalten,
- Variable Vergütung nur im Rahmen des rechtlich zulässigen (Mindestlohn) und keine Übertragung des Unternehmerrisikos auf Arbeitnehmer.

Wenn Sie in Kontakt bleiben möchten:

Kanzlei: <https://www.meyer-koering.de>

Wolf Bartha bei LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/wolf-constantin-bartha-b02360183/>

Wolf Bartha bei Instagram: <https://www.instagram.com/bartha.medizinrecht/>

E-Mail: bartha@meyer-koering.de

Tel: 030 / 206298-6



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

RA Wolf Constantin Bartha
Fachanwalt für Medizinrecht