

**Kanzleiinformation zu aktuellen Rechtsthemen**

**02-2017:**

**Zahnärztliche Kooperationsformen – ein  
Beitrag zum Thema**

*(Fachbeitrag aus dem Buch BEHANDELN – STEUERN – FÜHREN. Wie Zahnärzte als Unternehmer bestehen, von Diana Brendel | Thomas Esche | Tia Vassiliou)*

## Inhalt

I.	Einleitung .....	4
II.	Nicht jeder ist für Kooperationen gemacht.....	4
III.	Die Berufsausübungsgemeinschaft (früher: Gemeinschaftspraxis) .....	4
IV.	Die Praxisgemeinschaft.....	5
V.	Laborgemeinschaft .....	5
VI.	Das MVZ.....	6
VII.	Lohnt sich eine Expansion überhaupt?.....	6
VIII.	Die Anstellung .....	6
IX.	Kooperation — Vorsicht Falle .....	7

## Vorbemerkung:

Das Buch

### **BEHANDELN – STEUERN – FÜHREN**

Wie Zahnärzte als Unternehmer bestehen

von Diana Brendel | Thomas Esche | Tia Vassiliou, erschienen im Verlag Kreuzfeld digital (Hamburg), versteht sich als praxisnaher Ratgeber und geht auf genau diesen Dreiklang ein. Die Autoren zeigen darin, wie es möglich ist, den drei Rollen als Zahnarzt, Unternehmer und Führungskraft gerecht zu werden.

Dabei gehen sie auf die Bedeutung von Unternehmenskultur, Organisationsentwicklung und Marke im Unternehmen Zahnarztpraxis ebenso ein wie auf den Zahnarzt als Unternehmer, auf die angemessene Führung und Motivation von Mitarbeitern sowie auf den Umgang mit Patienten.

Interviews und Fachbeiträge wie der Nachstehende runden das Werk ab.

Der Autor dieses Beitrags ist Rechtsanwalt und hat sich mit seiner Kanzlei lennmed.de Rechtsanwälte mit Standorten in Bonn, Berlin und Baden-Baden auf Heilberufe spezialisiert. Er engagiert sich als Justiziar des Freien Verbandes Deutscher Zahnärzte und ist Lehrbeauftragter im LL.M.-Studiengang Medizinrecht an der Universität Düsseldorf.

Insbesondere die zahnärztliche Kooperation ist seit Jahren sein Schwerpunkt. Die Herausgeber des Buches haben ihn gefragt, welche Kooperationsmöglichkeiten dem Zahnarzt zur Verfügung stehen und welche Besonderheiten diese mit sich bringen.

## I. Einleitung

„Die Einzelpraxis ist ein Auslaufmodell.“ Diese für den zahnärztlichen Bereich häufig anzutreffende apodiktische Feststellung ist und bleibt falsch. Auch wenn sich junge Existenzgründer häufig für die kooperative Berufsausübung entscheiden, sind laut KZBV-Jahrbuch 2015 vier von fünf Zahnarztpraxen „Einzelkämpfer“.

Auf niedrigem Niveau steigt die Zahl der Gemeinschaftspraxen dennoch stetig. Zu verzeichnen ist zudem, dass sich die Landschaft der Niedergelassenen im steten Wandel befindet. Ein Wachstumsmodell ist vor allem die Anstellung als Zahnarzt. Die Zahl der abhängig beschäftigten Zahnärzte hat sich zwischen 2007 und 2014 laut KZBV mehr als verfünffacht. Seit Juli 2015 können rein zahnärztliche medizinische Versorgungszentren begründet werden. Im Lichte dieser Entwicklungen sollen nachstehend die aktuell bestehenden Möglichkeiten ärztlicher Kooperationen aufgezeigt werden.

## II. Nicht jeder ist für Kooperationen gemacht

Jede partnerschaftliche Kooperation bedeutet eine Beschränkung der wirtschaftlichen Handlungsfreiheit. Selbst der relativ lockere Zusammenschluss zur reinen Kostenteilung (Praxisgemeinschaft) bedingt rechtliche Bindungen zum Beispiel über einen gemeinsamen Mietvertrag. Die Entscheidung für eine Kooperation sollte unbeschadet der rechtlichen Fragen in erster Linie basierend darauf getroffen werden, wie individualistisch man persönlich veranlagt ist.

Entscheidet man sich nach reiflicher Überlegung für eine Zusammenarbeit, hat der Zahnarzt die Wahl unter einer Vielzahl unterschiedlicher Kooperationsformen.

## III. Die Berufsausübungsgemeinschaft (früher: Gemeinschaftspraxis)

Der Zusammenschluss zur gemeinschaftlichen Berufsausübung will gut überlegt sein. Dass damit eine gleichsam „eheähnliche“ Bindung eingegangen wird, ist fast noch untertrieben. Während Ehepartner Verträge auch ausschließlich im eigenen Namen schließen können, werden die Behandlungsverträge mit Patienten immer durch die Gemeinschaftspraxis geschlossen. Für jeden Behandlungsschritt des Partners steht man mit gerade. Waren die Partner vor dem Zusammenschluss bereits niedergelassen, werden auch Ansprüche gegen die vorherigen Einzelpraxen auf die Gemeinschaftspraxis übergeleitet. Bei dieser engen Bindung ist ein hohes Grundvertrauen zwischen den Beteiligten unerlässlich.

Die denkbaren Synergieeffekte können das Risiko durchaus wert sein. Der auf der Hand liegende Vorteil ist die Verbesserung der Kostenstruktur, vor allem die bessere Auslastung von Praxisinventar. Über Schichtarbeitsmodelle besteht die Möglichkeit, Abendprechstunden anzubieten. Die Flexibilisierungen des Zulassungsrechts der letzten zehn Jahre bergen viele Chancen.

Über die hälftige Zulassung lassen sich Familie und selbstständige Niederlassung bei gleichzeitiger Teilung des Kostenapparates besser vereinbaren. Die überörtliche Berufsausübungsgemeinschaft ÜBAG (auch über KZV-Grenzen hinweg) bietet die Möglichkeit zur „Filibildung“, die sonst nur über Zweigpraxen oder ausgelagerte Praxisräume möglich wäre.

Zudem besteht auch für kleine Praxen die Möglichkeit, über ÜBAG-Konstruktionen zu fusionieren, wobei die Einzelstandorte (zunächst) aufrechterhalten werden können. Dies kann z.B. interessant sein, wenn ein Mietvertrag noch über Jahre läuft.

Hierdurch lassen sich sinnvolle Synergieeffekte erzielen. Von verschiedenen Spezialisierungen und einer Zusammenführung des Patientenstamms bis hin zu Vorteilen im Personal- und Abrechnungsbereich (Einsatz der Mitarbeiter an verschiedenen Standorten, Konzentration im Abrechnungsbereich).

Auch im Hinblick auf die Schwierigkeiten, sehr kleine Praxen später verkaufen zu können (z. B. weil Hygiene-Standards schwer erfüllbar sind oder keine Barriere-Freiheit gegeben ist), kann eine ÜBAG oder eine Auflösung des Standortes zwecks Fusion mit einem Kollegen eine Lösung mit Zukunftsperspektive sein. Man könnte auch überlegen, mit mehreren Kolleginnen und Kollegen einen gänzlich neuen Standort im Wege einer Fusion zu errichten. Dies ist unbedingt von fachlich spezialisierten und versierten Steuerberatern zu begleiten (u.a. steuerneutrale Gestaltung unter Beachtung des Umwandlungsgesetzes, Bewertung der Gesellschaftsanteile).

Auch die rechtlichen Gestaltungen sind nicht einfach (z.B. Zusammenführung des Personals). Der Aufwand kann sich für die Zukunftssicherung aber durchaus lohnen.

#### **IV. Die Praxismgemeinschaft**

Diese Form der Gemeinschaft ist letztlich eine reine Organisationsgemeinschaft. Die Kostenteilung findet auch hier statt. Dadurch, dass die beteiligten Praxen mit zwei Stempeln abrechnen, ist die Senkung des Verwaltungsaufwandes letztlich gering. Durch die erforderliche strikte Trennung der Karteien entsteht zudem die groteske Situation, dass die bei der Gemeinschaft angestellten zahnmedizinischen Mitarbeiter Zugriff auf beide Patientenkarteien haben, während die Zahnärzte nur in ihre eigenen Unterlagen Einsicht nehmen können. Gerade im Fall des Wechsels eines Patienten von der einen zur anderen beteiligten Praxis führt das zu erheblichen Friktionen. Die losere Bindung ermöglicht allerdings eine unkompliziertere Auflösung der Partnerschaft.

#### **V. Laborgemeinschaft**

Auch auf Teile der Berufsausübung beschränkte Kooperationen sind möglich. Klassischer Fall ist die Laborgemeinschaft. Dabei teilen sich mehrere Praxen die Infrastruktur eines Zahnlabors und können so zahntechnische Leistungen selbst erbringen, die sich wohlmöglich mit einem allein betriebenen Praxislabor nicht rechnen würden. Allerdings ist das Modell nur von begrenzter Attraktivität.

Nach Auffassung der BZÄK und KZBV sind die im Labor tätigen Zahntechniker bei den beteiligten Praxen anzustellen. Die relativ hohe Belastung mit Personalkosten trägt der Zahnarzt damit auslastungs-unabhängig allein. Eine Tätigkeit für andere Zahnärzte ist wie im Eigenlabor nicht erlaubt. Damit bietet die Laborgemeinschaft gegenüber dem Einzel-/Eigenlabor nur beschränkte Vorteile.

## VI. Das MVZ

Wer wachstumswillig, aber kooperationsunwillig ist, für den mag das MVZ ein möglicher Weg sein. Denn ein MVZ kann als GmbH und damit allein gegründet werden. Das bietet die Möglichkeit, ohne die „Vergesellschaftung“ einer Kooperation in Kauf nehmen zu müssen, allein über die Anstellung von Zahnärzten zu wachsen.

Das oft proklamierte „Zukunftsmodell“ ist das MVZ für den wachstumswilligen Zahnarzt trotzdem nicht. Da jeder Vertragszahnarzt ohnehin zwei Zahnärzte vollzeitlich budgetwirksam beschäftigen kann (und sich die Beschäftigungsmöglichkeit in einer Gemeinschaftspraxis entsprechend potenziert), ist auch mit der klassischen Einzelpraxis und Gemeinschaftspraxis ein Wachstum über die Anstellung anderer Zahnärzte möglich. Berücksichtigt man z.B. den erhöhten Gründungs- und Betriebsaufwand einer GmbH (notarielle Beurkundung und Eintragung in das Handelsregister, Mindestkapital 25.000 €, Bilanzierung) bei gleichzeitig — im Ergebnis — nicht verbessertem Haftungsregime, macht das MVZ als GmbH im Regelfall wenig Sinn.

Auch ein MVZ in der Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts wird wegen der ohnehin bestehenden Möglichkeit der Anstellung von Zahnärzten regelmäßig keine greifbaren Vorteile bringen.

## VII. Lohnt sich eine Expansion überhaupt?

Bei allen „Expansionswünschen“ sollte man auch gegenrechnen, ob sich der Aufwand großer Einheiten wirklich lohnt. Mit Hilfe von Controlling-Instrumenten kann man sehen, wie sich die Praxiszahlen entwickelt haben und wo man im Vergleich zu anderen Praxen steht. Entscheidend ist dabei nicht die Größe der Einheit, sondern der Gewinn und der persönliche Einsatz, der zu leisten ist.

## VIII. Die Anstellung

Sie ist natürlich keine „Kooperation“ im klassischen Sinne, aber ein Weg für Praxiswachstum. Sie ist angesichts veränderter Lebensentwürfe eine Option. Dem Niedergelassenen bietet sie die Chance, budgetwirksam zu wachsen. Über Umsatzbeteiligungen können einer Partnerschaft ähnliche Leistungsanreize gesetzt werden, ohne die Selbstbestimmung über die wirtschaftlichen Grundlagen der Praxis aus der Hand zu geben. Zudem bietet die Anstellung ggf. die Möglichkeit, einen zukünftigen Partner und/oder Nachfolger rechtlich unverfänglich und ohne gesellschaftsrechtliche Bindung zu erproben.

## IX. Kooperation — Vorsicht Falle!

Auf die Kooperation zu verzichten ist besser als ein schlecht gemachter „Kooperationsdeal“. Auf die bekannten, rechtlichen und steuerlich sehr unangenehmen Auswirkungen von ominösen „Junior-Beteiligungsmodellen“ (z.B. keine Verlustbeteiligung, „Gehaltsfixum“) zur Erprobung junger Partner sei schlaglichtartig verwiesen. Die Konsequenzen bei Scheinsozietäten reichen von empfindlichen Honorarrückforderungen über den Vorwurf der Scheinselbstständigkeit mit Nachforderungen von Beiträgen zur Sozialversicherung bis zu straf- und disziplinarrechtlichen Folgen. Insoweit ist es ganz entscheidend, dass vor Beginn einer Kooperation die Weichen korrekt gestellt werden. So sollten z.B. klare Regelungen für die Beteiligung am Gewinn und Verlust der Gesellschaft getroffen werden.



RA Michael Lennartz

lenmed.de Rechtsanwälte

Bonn | Berlin | Baden-Baden

# lennmed.de®

---

## RECHTSANWÄLTE

Name: lennmed.de Rechtsanwälte  
Inhaber: Rechtsanwalt Michael Lennartz

Hauptsitz:  
lennmed.de Rechtsanwälte  
Am Hofgarten 3  
53113 Bonn

T: +49 (0)2 28 / 24 99 44 - 0  
F: +49 (0)2 28 / 24 99 44 - 10

Email: [info@lennmed.de](mailto:info@lennmed.de)  
Web: [www.lennmed.de](http://www.lennmed.de)

Zweigstellen:  
Hohenzollerndamm 123  
14199 Berlin  
T: +49 (0)30 / 82 00 13 - 70  
F: +49 (0)30 / 82 00 13 - 71

Sophienstraße 2  
76530 Baden-Baden  
T: +49 (0)72 21 / 39 75 0 - 70  
F: +49 (0)72 21 / 39 75 0 - 71



**Michael Lennartz**  
Rechtsanwalt

Am Hofgarten 3  
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0  
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10  
E-Mail: [lennartz@lennmed.de](mailto:lennartz@lennmed.de)

**lennmed.de**®  
RECHTSANWÄLTE

**Anno Haak**  
Rechtsanwalt, LL.M.-Medizinrecht

Am Hofgarten 3  
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0  
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10  
E-Mail: [haak@lennmed.de](mailto:haak@lennmed.de)

**lennmed.de**®  
RECHTSANWÄLTE

**Manfred Wolfgang Weigt**  
Rechtsanwalt

Am Hofgarten 3  
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0  
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10  
E-Mail: [weigt@lennmed.de](mailto:weigt@lennmed.de)

**lennmed.de**®  
RECHTSANWÄLTE

**Walburga Baronin van Hövell  
tot Westerfliet**  
Rechtsanwältin

Am Hofgarten 3  
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0  
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10  
E-Mail: [vanhoevell@lennmed.de](mailto:vanhoevell@lennmed.de)

**lennmed.de**®  
RECHTSANWÄLTE