

## 18 „Rechtliche Stolpersteine“ bei der Öffnung einer Gemeinschaftspraxis (Berufsausübungsgemeinschaft – BAG)



1. Kollegin/Kollege. Die schwierigste Übung steht am Anfang. Mit wem zusammen soll die BAG gegründet bzw. wer soll neu als weiterer Gesellschafter aufgenommen werden? Dafür gibt es kein Patentrezept und kein Testverfahren. Es ist also vollkommen in Ordnung, sich auf sein Bauchgefühl zu verlassen. Entscheidend sollte sein, ob das Praxiskonzept beim künftigen Praxispartner auf Begeisterung stößt.
2. Konzept. Am Anfang der Überlegungen zur BAG-Gründung steht ein Praxiskonzept. Das ist zuallererst ein medizinisches und kein steuerrechtliches oder juristisches Konzept. Man braucht dafür auch nicht unbedingt einen Businessplan. Eine Freiberuflerpraxis lebt nicht von Ideen, die für gewerbliche Unternehmenskonzepte gelten, sondern vom Können, Engagement und Charisma ihrer Gesellschafter und Mitarbeiter. Kreativität ist gefragt, Marktumschau (was wollen wir machen, was machen die anderen, was davon erscheint gut, was könnte man selber besser machen), aber auch die Beachtung grundlegender betriebswirtschaftlicher Prinzipien. Dazu gehört auch zum Beispiel die Frage nach einem geeigneten Praxisstandort. Idealerweise legt man das Konzept schriftlich fest und schreibt es später als eine Art Leitmotiv in den Gesellschaftsvertrag.
3. Rechtsform. Als Rechtsformen für eine BAG stehen die Gesellschaft bürgerlichen Rechts und die Partnerschaftsgesellschaft zur Wahl. Einige Gründe sprechen für die Partnerschaftsgesellschaft.
4. Schriftform. Ein schriftlicher Gesellschaftsvertrag sollte eine Selbstverständlichkeit sein, ist es aber nicht, weil nicht alle Zulassungsausschüsse die Gesellschaftsverträge prüfen. Gesellschaftsverträge macht man nicht für Schönwetterperioden. Das an die Stelle eines Gesellschaftsvertrages tretende Recht der §§ 705 – 740 BGB taugt für eine BAG nicht wirklich.
5. Inhalt. Der Gesellschaftsvertrag sollte abbilden, was zwischen den angehenden Gesellschaftern tatsächlich gewollt ist, und nicht von anderen Verträgen abgeschrieben oder einfach von einer Internetseite übernommen werden. Ohne professionelle Beratung geht das fast immer schief und wird in der Auseinandersetzung dann besonders kostenintensiv.
6. Praxisname. Bei der Namensgebung steht heutzutage die Frage im Raum, ob sie zur Markenbildung reichen soll: die BAG A nicht nur als Praxis von zum Beispiel

## 18 „Rechtliche Stolpersteine“ bei der Öffnung einer Gemeinschaftspraxis (Berufsausübungsgemeinschaft – BAG)



Orthopäden, sondern als die Praxis für Orthopädie (etc.). Marken sind möglichst kurz, einfach, klar und verständlich. Man sollte dabei auch an Social Media denken, die so wichtig sind wie der Internetauftritt.

7. Risikotragung. Die Frage, wer in der Gesellschaft das Anfangsinvestitionsrisiko trägt, wie mit weiteren Investitionen umzugehen ist, wie sich die Gesellschaftsanteile verteilen, sind wichtige Fragen, die oft eher am Rande erörtert werden. Dass die Finanzierung steht, ist ein Teilaspekt dieser Frage, aber nicht der entscheidende.
8. Praxisorganisation. Eine BAG ist schon ein Unterschied zur Einzelpraxis. Wer führt die Geschäfte („alle“ geht, sie müssen es dann aber auch), wer darf für die Praxis Verträge abschließen (auch da kann man „alle“ einschließen, braucht dann aber auch stets die Unterschriften aller), wer kümmert sich um den Praxisalltag (Praxismanager gleich oder später), wer um Hygiene, Datenschutz, Mitarbeiteranwerbung und -motivation, usw.? Man sollte diese Arbeiten nicht unterschätzen, hat aber in der BAG den Vorteil, dass sie auf mehrere Schultern verteilbar sind.
9. Stimmrecht. Das Stimmrecht in der Gesellschaft ist eine wichtige Frage. Einstimmigkeit mag seinen Charme haben, weil man nicht überstimmt werden kann – und bei der Zweipersonen-BAG bleibt auch keine andere Wahl, wenn im Rahmen der vertragsärztlichen Versorgung gearbeitet wird. Ab drei Personen sollte aber unbedingt das Mehrheitsprinzip erwogen werden. Je mehr Ärzte in einer BAG als Gesellschafter zusammenarbeiten, umso mehr wird das Einstimmigkeitsprinzip zum potentiellen Sprengstoff für den Bestand der BAG; denn es gibt jedem Gesellschafter ein Vetorecht. Dass das immer besonnen ausgeübt wird, wäre Wunschenken.
10. Gewinnverteilung. Die sachgerechte Gewinnverteilung ist die zentrale Frage jedes Gesellschaftsvertrages. Man arbeitet schließlich zusammen, um davon auch leben zu können. Eine Gewinnverteilung statisch nur nach Köpfen beziehungsweise Gesellschaftsanteilen oder nur dynamisch nach Umsatz sollte vermieden werden. Statische Systeme atmen nicht (leistet denn jeder wirklich gleich viel Beitrag zum Erfolg der Praxis?) und sind oft genug Hauptursache des Scheiterns einer BAG. Nur nach Umsatzanteilen den Gewinn zu verteilen, führt zu Argwohn hinsichtlich der Patientenverteilung und ist daher auf Dauer genauso deletär. Sachgerecht sind

## 18 „Rechtliche Stolpersteine“ bei der Öffnung einer Gemeinschaftspraxis (Berufsausübungsgemeinschaft – BAG)



im Regelfall Systeme, welche statische und dynamische Elemente mischen und ggf. durch weitere Gesichtspunkte ergänzen.

11. Ausscheiden. Bei der Erstellung des Gesellschaftsvertrages muss man auch das mögliche Ende bedenken und dazu Absprachen treffen. Das mit dem Ende kann u.U. schneller gehen, als man denkt (zum Beispiel Unfalltod). Was soll in einem solchen Fall geschehen? Auch Kündigungsfristen sind zu bedenken. Mit der gesetzlichen Frist (die beträgt 0 Sekunden, § 723 Abs. 1 Satz 1 BGB) kommt eine BAG nicht klar.
12. Abfindung. Es gibt für den Fall des Ausscheidens eines Gesellschafters verschiedene Optionen festzulegen, was er als Abfindung erhalten soll, aber nicht die Option, die Abfindung komplett auszuschließen. Letzteres geht maximal für eine Erprobungsphase von bis zu drei Jahren. Die Abfindung für den sogenannten „good will“ muss nicht in Geld erfolgen. Der ausscheidende Gesellschafter kann auch darauf verwiesen werden, seinen Patienten- bzw. Überweiserstamm mitzunehmen. Aber das muss im Vertrag geregelt werden.
13. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Gesellschafter einer BAG können sich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterwerfen. Das macht in bestimmten Umständen Sinn, in anderen nicht. Dabei sind die Querbeziehungen zur Abfindungsregelung zu beachten.
14. Nachbesetzung des Vertragsarztsitzes. Ein wesentlicher, auch für die Abfindungsthematik relevanter Aspekt ist die Frage, ob der ausscheidende Gesellschafter seinen Vertragsarztsitz der Gesellschaft zur Nachbesetzung dalassen muss. Das spielt in allen übersorgten Planbereichen eine große Rolle.
15. Reziprozität. Man kann in BAG-Gesellschaftsverträgen einiges vereinbaren, muss aber stets bedenken, dass die Konsequenzen aller Vereinbarungen jeden Gesellschafter in gleicher Weise treffen können. Einseitige Regelungen zu Lasten einzelner Gesellschafter drohen die Anerkennung der BAG als Gesellschaft in Frage zu stellen. Wozu das führen kann, lässt sich unter anderem in der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 23.06.2010 – B 6 KA 7/09 R – nachlesen.
16. Steuerrecht. Steuerrecht ist wichtig, aber Gesellschaftsverträge werden nicht des Steuerrechts wegen abgeschlossen. Das sollte man nie aus den Augen verlieren.

## 18 „Rechtliche Stolpersteine“ bei der Öffnung einer Gemeinschaftspraxis (Berufsausübungsgemeinschaft – BAG)



Das Steuerrecht ist ein unbeständiges Recht, die BAG selbst will beständig gute Medizin anbieten. Man sollte sich auf Steueroptimierungen nur einlassen, wenn sie das Praxiskonzept fördern. Wenn Ihnen Ratschläge auf diesem Gebiet „merkwürdig“ erscheinen, dann sollten Sie Ihrem Bauchgefühl im Zweifel vertrauen und davon Abstand nehmen.

17. Überprüfung. Die Vorstellung, dass man Verträge „für die Ewigkeit“ stricken kann, ist mit der Realität der permanenten Veränderungen des deutschen Gesundheitswesens nicht in Einklang zu bringen. Sie trägt auch der Realität der Veränderungen in BAGs nicht Rechnung. Wichtig ist, dass der Gesellschaftsvertrag so, wie vereinbart, auch gelebt wird. Wenn es in der gelebten Zusammenarbeit Bedarf an Änderungen gibt, dann sollte auch der Gesellschaftsvertrag geändert werden. Scheidet ein Gesellschafter zum Beispiel aus einer 3er-BAG aus, dann passt der 3er-BAG-Vertrag nicht für die bestehenbleibende 2er-BAG. Im Klartext: Auch Gesellschaftsverträge sollten in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft werden.
18. Scheinsozietäten. Keine Scheingesellschaften, keine verdeckten Anstellungsverhältnisse! Gesellschafter kann nur sein, wer auch ein echtes Verlustrisiko zu tragen hat. Damit sind Fixvergütungen oder gar Gehälter tabu. Wenn das missachtet wird, drohen die Konsequenzen der angeführten Entscheidung des Bundessozialgerichts. Am Ende des Tages hat das aber auch Konsequenzen für die Zulassung und die Approbation.

**Abschließender Rat.** Man tut gut daran, rechtliche Grauzonen zu meiden. Man muss nicht alles ausprobieren, um zu erfahren, was beruflich „den Kopf kostet“ und wo man beruflich nur „stolpert“.