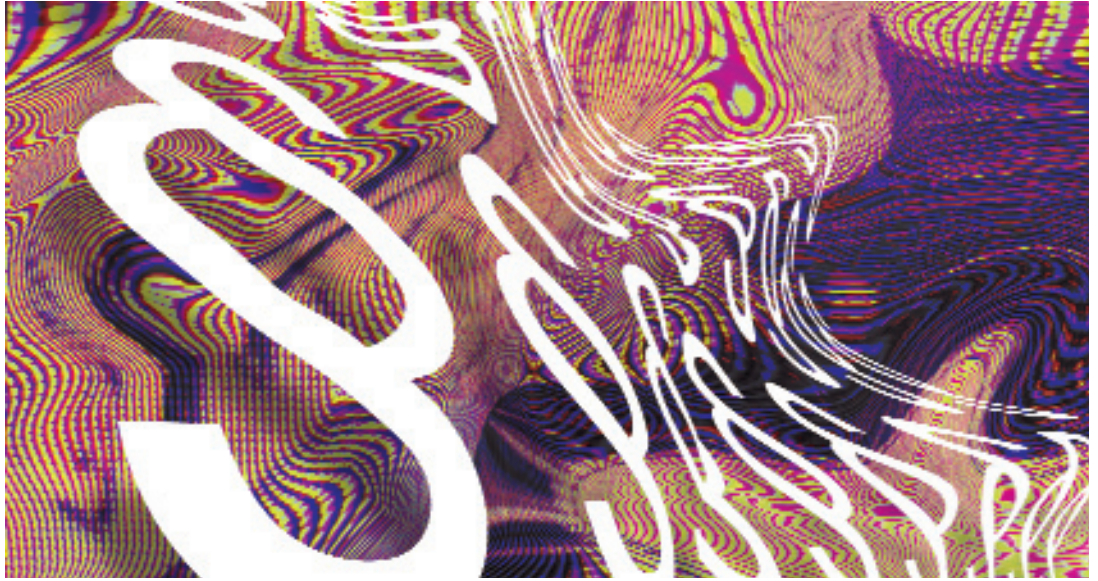


4
6
8
10
12
14
16
18
20
22
24
26
28
30
32
34
36
38
40
42
44
46
48
50
52
54
56
58
60
62
64
66
68
70
72
74
76
78
80
82
84
86
88
90
92
94
96
98
100
102
104
106
108
110
112
114
116
118
120
122
124
126
128
130



Meinardus

Nicht alles unterschreiben

Die Praxisräume sind angemietet, die Zulassung erteilt – zum erfolgreichen Betrieb der Zahnarztpraxis ist aber auch ein tragfähiges Finanzierungskonzept notwendig. Außerdem braucht der Zahnarzt leistungsfähige Mitarbeiter. Worauf er beim Abschluss von Darlehens- und Arbeitsverträgen achten muss, darum geht es im zweiten Teil unseres Beitrags zum Vertragsrecht.

Das Vertragsformular der Bank sollte der Zahnarzt nicht ohne weiteres unterschreiben. Die wichtigen Punkte sollte er mit dem Kundenberater besprechen. Unter Umständen ist die Bank bereit, die eine oder andere ungünstige Klausel zu streichen oder sie wird nicht auf alle zunächst geforderten Sicherheiten bestehen.

Der Abschluss der Darlehensverträge ist von besonderer Bedeutung bei der Gründung einer Zahnarztpraxis. Das Finanzierungsvolumen ist beachtlich – meist geht es um 150.000 bis 300.000 Euro. Im Regelfall schließt der Zahnarzt einen Darlehensvertrag mit einer Bank ab. Doch auch über Kredite nahe stehender Personen kann er die Finanzierung absichern.

Mit Banken wird man über den Text des Darlehensvertrags nicht verhandeln können. Die Kreditinstitute haben ihre Formularverträge, von denen sie nur ganz selten abweichen. Dafür werden Zinssatz und Darlehensdauer ausführlich diskutiert. Für den langfristigen Kreditbedarf sollte der Zahnarzt eine Laufzeit von zehn bis 15 Jahren anstreben. Ein Dispositionskredit sollte die kurzfristigen Verbindlichkeiten abdecken.

Die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) hinsichtlich Darlehensverträge sind relativ freundlich für den Kreditnehmer. Die Banken lassen sich aber durch ihre Verträge gerne viele Rechte einräumen, die im Gesetz nicht unbedingt vorgesehen sind.

Vertragsform

Grundsätzlich ist das Darlehen an keine besondere Form gebunden. Eine Ausnahme brachte das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz für so genannte Verbraucherdarlehen (§ 491 BGB). Sie sind schriftlich abzuschließen (§ 492 BGB). Für den Zahnarzt als Existenzgründer ist wichtig: Bis er seine selbständige zahnärztliche Tätigkeit beginnt, sieht das Gesetz ihn als Verbraucher an. Auch bei Verträgen mit Angehörigen oder Freunden empfiehlt sich aus Beweis Zwecken die Schriftform. Festzulegen sind die Höhe des Darlehens, seine Verzinslichkeit und die Art der Rückzahlung.

Rückzahlung des Darlehens

Bei einem unbefristeten Darlehensvertrag, dessen Laufzeit nicht festgelegt ist, darf jede Seite den Kredit mit einer Frist von drei Monaten kündigen (§ 488 III BGB). Weitere Möglichkeiten zur Kündigung ergeben sich für den Zahnarzt als Darlehensnehmer aus § 489 BGB



- wenn die Laufzeit des Darlehens länger ist als die Festzinsbindung und für die Zwischenzeit kein Zinssatz vereinbart ist,
- wenn ein Verbraucherdarlehensvertrag vorliegt, der nicht durch Grundpfandrechte gesichert ist,
- wenn das Darlehen langfristig angelegt ist und bereits seit zehn Jahren läuft
- **oder** wenn ein Darlehensvertrag mit variablem Zinssatz vorliegt.

Darlehen mit veränderlichem Zinssatz kann der Schuldner jederzeit mit einer Frist von drei Monaten kündigen. Darlehen mit festem Zinssatz können während der Zinsbindung grundsätzlich nicht gekündigt werden.

Sicherheiten

Welche Sicherheiten der Zahnarzt mit der Bank vereinbart, ist von großer Bedeutung: Sollte er das Darlehen nicht zurückzahlen können, dann wird die Bank die Sicherheiten verwerten. Das kann die Insolvenz des Zahnarztes nach sich ziehen. Banken bestehen oft darauf, dass bei Krediten an Zahnärzte auch die Ehegatten als Bürgen den Vertrag mit unterschreiben. Als Begründung wird von den Banken mitunter der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft angeführt. Demnach sei die Unterschrift des Ehegatten erforderlich. Doch der Ehegatte muss nur informiert und damit einverstanden sein, dass ein solcher Vertrag geschlossen wird. Durch die Bürgschaft der Ehegatten nimmt die Bank die Familie in eine Art „Sippenhaftung“, um Vermögensverschiebungen bei Krisensituationen zu verhindern. Es ist anzuraten, bei Verhandlungen diese Bürgschaft von vorneherein zu vermeiden. Neben der Bürgschaft verlangen die Banken auch andere Sicherheiten. Bei Zahnärzten ist eine Sicherungsübereignung der Praxiseinrichtung üblich, ebenso die Abtretung der Ansprüche des Zahnarztes gegen die zuständige Kassenzahnärztliche Vereinigung. Weit verbreitet ist auch die Abtretung einer Lebensversicherung zu Gunsten der Bank.

Angestellte oder selbständige Mitarbeiter

Bevor er mit einem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag abschließt, sollte der Zahnarzt überlegen, ob er tatsächlich ein Arbeitsverhältnis begründen will oder



RA Thomas Bischoff

Jahrgang 1956, praktiziert als Rechtsanwalt in Köln. Er ist Partner der Sozietät Bischoff & Partner GbR, Rechtsanwälte, Steuerberater, vereid. Buchprüfer mit Sitz in Köln und Chemnitz sowie Mitgesellschafter verschiedener Steuerberatungsgesellschaften. Seit 1989 ist er Vorstand der Prof. Dr. Bischoff Unternehmensberatung AG. Seit Beginn seiner beruflichen Tätigkeit beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit der Gründung von Arzt- und Zahnarztpraxen und Privatkliniken, dem Abschluss von Gemeinschaftspraxis- und Praxisgemeinschaftsverträgen sowie der Sanierung von Zahnarzt- und Arztpraxen.
Kontakt: Prof. Dr. Bischoff & Partner,
Theodor-Heuss-Ring 26, 50668 Köln,
Tel. 02 21 / 91 28 40-0,
info@bischoffundpartner.de;
www.bischoffundpartner.de

inwieweit er Aufgaben an einen freien Mitarbeiter oder einen selbständigen Gewerbetreibenden delegiert.

Wer einen Arbeitsvertrag abschließt, muss den Mitarbeiter auch im Falle der Erkrankung oder bei schlechter Leistung bezahlen. Auch für den Schaden, den der Mitarbeiter im Falle der „Verletzung“ eines Patienten verursacht, muss der Zahnarzt eintreten. Wird ein Selbständiger krank, dann erhält er kein Entgelt oder er kümmert sich selbst um seine Vertretung. Helferinnen, die sich um die Abrechnung kümmern, machen sich häufig selbständig und übernehmen für einen oder mehrere Zahnärzte das Schreiben von Heil- und Kostenplänen und die Abrechnungen. Auch der Vertreter des Zahnarztes kann ein freier Mitarbeiter sein.

Schließt ein Zahnarzt Verträge mit Selbständigen ab, muss er sich bewusst sein, dass diese Verträge bei Betriebsprüfungen genau durchleuchtet werden. Wird ein so genanntes „verkapptes Arbeitsverhältnis“ mit einem „Scheinselbständigen“ festgestellt, können immense Nachzahlungen an die gesetzliche Sozialversicherung fällig werden.

Ob ein Mitarbeiter selbständig oder scheinselfständig ist, hängt davon ab, wie stark er in die Zahn-

Der Zahnarzt sollte mit der Bank vereinbaren, dass er bei langfristigen Krediten jederzeit Sondertilgungen leisten darf.



Ein ehemals angestellte Zahnarzt darf die Patienten seines früheren Arbeitsgebers nicht abwerben. Er darf also nicht die Patientenkartei des Praxisinhabers kopieren und sie dann nutzen, um die Patienten gezielt anzuschreiben – das wäre unlauterer Wettbewerb. Trotzdem sollte dies im Vertrag geregelt werden.

Unterstützt von einem Anwalt sollte ein Praxisgründer einen „Musterarbeitsvertrag“ erstellen, der die Grundlage für alle künftigen Mitarbeiterverträge wird.

arztpraxis integriert ist. Bestimmt der Zahnarzt, wo, wann und wie der Mitarbeiter seine Arbeit erbringt, dann ist im Regelfall davon auszugehen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Arbeitsvertrag

Zunächst ist zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis möglicherweise befristet abgeschlossen wird. Gerade bei einer Existenzgründung kann es sinnvoll sein, einen Vertrag zu schließen, der zunächst auf drei Monate befristet ist. In dieser Zeit kann der Zahnarzt prüfen, ob die Existenzgründung erfolgreich ist – und ob der Mitarbeiter geeignet ist. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der Befristung, eine Kündigung ist nicht nötig. Nach dem am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss eine Befristung sachlich begründet sein. Nach § 14 II TzBfG ist eine Befristung auch ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Dauer kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden. Ein Arbeitsverhältnis kann also ohne sachlichen Grund viermal für je sechs Monate abgeschlossen werden.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind zum 31. März 2003 neu geregelt worden. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro monatlich nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage dauert. Der Arbeitgeber entrichtet für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV Pauschalabgaben in Höhe von insgesamt 25 % des Entgelts. Davon entfallen auf die Rentenversicherung 12 %, auf die Krankenversicherung 11 %, 2 % auf eine Pauschalsteuer. Zudem wurde die bisherige Steuerbefreiung für die geringfügig Beschäftigten aufgehoben.

Neben der geringfügigen Beschäftigung gibt es seit dem 1. April 2003 eine Gleitzone im Niedriglohnbereich, wenn das Arbeitsentgelt zwischen 400 und 800 Euro im Monat liegt. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, wobei jedoch gestaffelt niedrigere individuelle Beiträge erhoben werden.

Ehegattenarbeitsverhältnisse

In vielen Zahnarztpraxen arbeiten die Ehepartner mit. Das hat den Vorteil, dass ein sehr loyaler „Mitarbeiter“ tätig wird, der selten auf die Abrechnung von Überstunden pocht. Zudem mindert der Lohn die zu versteuernden Einnahmen. Bei einem niedrigen Gehalt sind zudem die Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung ggf. niedriger als die einer privaten Krankenversicherung der Ehefrau.

Die Finanzämter vermuten in Ehegattenarbeitsverträgen häufig „Missbrauchstatbestände“. Sie werden bei Betriebsprüfungen besonders kritisch hinterfragt. Für die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anerkennung ist deshalb eine ernsthafte und eindeutige Vereinbarung Voraussetzung:

- Der Arbeitsvertrag muss schriftlich vorliegen.
- Er muss so wie vereinbart durchgeführt werden – beispielsweise sind vereinbarte Arbeitszeiten auch einzuhalten.
- Der Partner muss einen angemessenen Arbeitslohn erhalten, also ein Entgelt, das auch ein Dritter für eine solche Arbeit erhalten würde.
- Das Gehalt muss auf ein Konto fließen, das dem Arbeitnehmer-Ehegatten gehört.

Um Fehler zu vermeiden, ist es sinnvoll, einen Anwalt in die Gestaltung des Ehegattenarbeitsverhältnisses miteinzubeziehen.

Assistenten und Vertreter

Zu längerfristig beschäftigten Assistenten oder Vertretern können die Patienten ein besonderes Vertrauen aufbauen. Das kann dazu führen, dass der Patient diesem Vertreter folgt, wenn er die Praxis verlässt. Bei einem besonders guten Vertreter kann das zum Abgang einer großen Anzahl von Patienten führen – ein großer Nachteil für den Praxisinhaber. Deshalb kann der Arbeitsvertrag eines angestellten zahnärztlichen Mitarbeiters eine Konkurrenzklausele enthalten. Danach darf sich der angestellte Arzt während einer bestimmten Frist nach seinem Ausscheiden aus der Praxis nicht in unmittelbarer Nähe seines Arbeitgebers niederlassen. Das Wettbewerbsverbot kann nach allgemeinem Arbeitsrecht nur in zeitlich beschränkter Form vereinbart werden. Es wäre zudem mit einer Zahlung in Höhe von mindestens 50 % des letzten Gehalts als Karenzentschädigung zu vergüten. Mit einem länger beschäftigten




freiberuflich tätigen Vertreter kann der Praxisinhaber aber durchaus ein Niederlassungsverbot im unmittelbaren Einzugsgebiet vereinbaren.

Berufsordnung und Zulassungsverordnung

Wer einen Assistenten oder Vertreter beschäftigt, muss die Voraussetzungen der Berufsordnung und der Zulassungsverordnung der Zahnärzte (ZV-Z) berücksichtigen. Die Beschäftigung eines angestellten Zahnarztes ist der Zahnärztekammer anzuzeigen, die Beschäftigung eines Vertreters nur dann,

wenn er innerhalb von zwölf Monaten länger als drei Monate tätig wird. Außerdem benötigt der Praxisinhaber für die Beschäftigung eines Vorbereitungs- oder Entlastungsassistenten eine Genehmigung der Kassenzahnärztlichen Vereinigung – und zwar vor Arbeitsbeginn.

Die Tätigkeit eines Dauerassistenten muss der Zulassungsausschuss vorab genehmigen. Dazu verlangt der Ausschuss häufig die Erklärung des Praxisinhabers, dass dieser sein Budget trotz Anstellung eines Assistenten nicht erheblich ausweitet. Das ist zulässig für Gebiete, in denen eine Überversorgung festgestellt wurde (§ 101, Abs. 1, Ziff 5 SGB). 

3
5
7
9
11
13
15
17
19
21
23
25
27
29
31
33
35
37
39
41
43
45
47
49
51
53
55
57
59
61
63
65
67
69
71
73
75
77
79
81
83
85
87
89
91
93
95
97
99
101
103
105
107
109
111
113
115
117
119
121
123
125
127
129