

Berufsausübungsgemeinschaft: Scheiden tut weh

Autor_Dr. Ralf Großbölting, Berlin

Die (zahn)ärztliche Tätigkeit in einer Berufsausübungsgemeinschaft kann viele Vorteile mit sich bringen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Zahl der Berufsausübungsgemeinschaften zwischen (Zahn-)Ärzten in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Doch was, wenn die Chemie zwischen den Beteiligten nicht mehr stimmt und eine Trennung unausweichlich ist? Die vertraglichen Bestimmungen in den Gesellschafterverträgen enthalten oftmals keine ausreichende Regelung für solche Fälle, sodass sich der Trennungsprozess letzten Endes häufig vor Gericht abspielt. Damit wird die Auflösung einer Berufsausübungsgemeinschaft nerven-, zeit- und kostenintensiv. Der folgende Beitrag soll aufzeigen, woran man im Falle einer Trennung unbedingt denken sollte, damit diese möglichst reibungslos verläuft. In aller Regel sind (Zahn-)Ärzte in einer Berufsausübungsgemeinschaft zu einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), in manchen Fällen auch zu einer Partnerschaftsgesellschaft zusammengeschlossen. Wie die Geschäftsführung der Gesellschaft ist auch die Abwicklung im Falle ihrer Auflösung grundsätzlich gemeinsam von den beteiligten (Zahn-)Ärzten abzuwickeln.

1. Auflösung der Gesellschaft

Zur Auflösung einer Berufsausübungsgemeinschaft kommt es meist durch Kündigung eines Gesellschafters. Die Gründe hierfür sind vielfältig – häufig sind es Streitigkeiten, etwa über die Mitarbeiter oder finanzielle Fragen. Sofern die Gesellschaft nicht für eine bestimmte Dauer eingegangen wurde, ist die Kündigung grundsätzlich formlos und jederzeit ohne Einhaltung einer Frist möglich. Da eine Praxisauflösung jedoch 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. Daher sollte bereits im Vorfeld eine angemessene Kündigungsfrist in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen und insbesondere eine Schriftform der Kündigung vereinbart werden, da der Kündigende im Streitfall die Beweislast für die Kündigung und ihren Zugang bei dem Empfänger trägt. Vorsicht ist geboten bei sog. Hinauskündigungsklauseln. Diese sehen, abweichend

von den allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen, vor, dass im Fall der Kündigung ein bestimmter Partner (ebenfalls) aus der Gesellschaft ausscheidet. Meist ist dies derjenige, der nicht am Vermögen der Gesellschaft beteiligt ist. Nach Auffassung der Rechtsprechung ist dies mit den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit nicht zu vereinbaren, zumal das Schicksal des einen Partners abhängig sei und auf diesem Wege Druck ausgeübt werden könne. Hinauskündigungsklauseln bedürfen daher einer besonderen vertraglich vereinbarten Rechtfertigung und sind nur in Ausnahmefällen, etwa im Rahmen einer befristeten Erprobungsphase, zulässig.

2. Fortsetzungsklausel

In manchen Fällen besteht eine Berufsausübungsgemeinschaft aus mehr als zwei (Zahn-)Ärzten. Oftmals ist aber bei Kündigung eines Gesellschafters nicht die Auflösung der Gesellschaft, sondern die Fortführung der Praxis durch die übrigen Beteiligten gewollt und steuerlich sinnvoll (zur Vermeidung der Aufdeckung stiller Reserven). In diesem Fall ist es ratsam, eine sog. Fortsetzungsklausel in den Gesellschaftsvertrag aufzunehmen. Diese bewirkt, dass die Kündigung eines Gesellschafters gerade nicht die Beendigung und Auflösung der Gesellschaft herbeiführt, sondern dass nur der Betreffende aus der Gesellschaft ausscheidet und die Gesellschaft zwischen den verbleibenden Gesellschaftern fortgeführt wird. Der Geschäftsanteil des ausscheidenden Partners wächst in diesem Falle den verbleibenden Partnern an und wandelt sich in einen Abfindungsanspruch des ausscheidenden Gesellschafters, bezogen auf seinen Anteil am Vermögen der Gesellschaft.

3. Abfindung

Im Rahmen von Berufsausübungsgemeinschaften ist zu berücksichtigen, dass auch der ohne Kapitalbeteiligung beigetretene Gesellschafter – jedenfalls nach Ablauf einer Kennenlernphase – durch seine Tätigkeit zumindest einen Anteil am ideellen Vermögen der Gesellschaft erwirtschaftet. Daher sind für den Fall seines Ausscheidens Abfindungsregelungen zu verein-

baren, unter welchen Voraussetzungen sein Anteil am Goodwill zur Auszahlung gelangt. Da diese der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen, müssen diese Bestimmungen angemessen ausgestaltet sein, andernfalls können sie als nichtig eingestuft werden. Es empfiehlt sich zudem, Regelungen für die Feststellung des Praxiswertes und für die Berechnung der Ausgleichsansprüche festzulegen, um Streitigkeiten hierüber im Nachhinein zu vermeiden.

4. Konkurrenzschutzklausel

Das Ausscheiden eines Partners bringt das Risiko mit sich, dass dieser sich in räumlicher Nähe zu seiner alten Praxis niederlässt und damit in direkte Konkurrenz zu seinen ehemaligen Mitgesellschaftern tritt. Damit geht das Risiko für die verbleibenden Partner einher, Patienten zu verlieren und finanzielle Einbußen zu erleiden. Im Falle des Ausscheidens eines Gesellschafters kann sich daher die Vereinbarung einer wirksamen Konkurrenzschutzklausel als äußerst wichtig 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.

Da der ausgeschiedene Partner jedoch nicht an einer weiteren Berufstätigkeit schlechthin gehindert sein darf, muss die Konkurrenzschutzklausel durch schutzwürdige Interessen der Berechtigten gerechtfertigt und daher räumlich und zeitlich angemessen sein. Die Angemessenheit ist dabei einzelfallabhängig anhand der Umstände zu bestimmen. In zeitlicher Hinsicht wird ein zwei Jahre nicht überschreitendes Wettbewerbsverbot als zulässig erachtet. Der räumliche Bereich ist schwieriger zu ziehen und an dem jeweiligen Einzugsgebiet der Praxis auszurichten. Starre Grenzen sind hier nicht möglich, da etwa die Lage in ländlichen Gebieten anders zu beurteilen ist als jene in der Großstadt. Zu berücksichtigen ist zudem der Spezialisierungsgrad der Praxis, da der Einzugsbereich einer ausschließlich auf einen Behandlungsschwerpunkt konzentrierten Praxis oftmals größer sein wird als der einer „normalen“ (zahn)ärztlichen Praxis. Ein Wettbewerbsverbot bezogen auf den gesamten vertrags(zahn)ärztlichen Planungsbereich ist nach der Rechtsprechung jedenfalls unzulässig. Dem ausscheidenden Partner muss daher grundsätzlich die Möglichkeit belassen werden, sich im bisherigen Planungsbereich erneut niederzulassen. Damit geht die Gefahr einher, dass der Ausscheidende in der Lage ist, zumindest einen Teil des Goodwills der Praxis für sich zu nutzen. Hier empfehlen sich differenzierte Abfindungsvereinbarungen. Da im Übrigen nach der Rechtsprechung eine Anpassung von Konkurrenzschutzklauseln nur in zeitlicher, nicht aber in räumlicher Hinsicht für zulässig erachtet werden und

Überschreitungen in räumlicher Hinsicht als nichtig anzusehen sind, ist bei der Ausgestaltung von Wettbewerbsverboten Vorsicht geboten. Häufig ist hier weniger mehr.

Die Einhaltung des vereinbarten (wirksamen) Wettbewerbsverbots kann durch die Vereinbarung einer – wiederum angemessenen – Vertragsstrafe abgesichert werden. Dabei empfiehlt es sich, die Höhe der Vertragsstrafe an dem Anteil des ausscheidenden Partners am ideellen Wert der Gemeinschaftspraxis zu orientieren. Wahlweise besteht auch die Möglichkeit der Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs gegen den Ausgeschiedenen, der gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen ist.

5. Vorsicht: Nachhaftung!

Nicht außer Acht gelassen werden sollte auch der Haftungsaspekt. 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. Voraussetzung ist, dass die Verbindlichkeiten vor dem Ausscheiden des Betroffenen begründet wurden, vor Ablauf von fünf Jahren fällig und daraus Ansprüche gegen ihn gerichtlich geltend gemacht oder von ihm schriftlich anerkannt werden. Die Vereinbarung einer Haftungsbeschränkung gegenüber Dritten, etwa auf das Gesellschaftsvermögen, kann zwischen den Gesellschaftern nicht vereinbart werden. Möglich ist nur eine ausdrückliche Individualvereinbarung mit dem jeweiligen Dritten.

6. Und nun?

Es empfiehlt sich mit Blick auf die in Streit stehenden Werte einer Praxis regelmäßig nicht, für den Gesellschaftervertrag bzw. die relevanten Klauseln allgemeingültige Mustervorlagen zu verwenden, sondern die Verträge den individuellen Besonderheiten der jeweiligen Praxis anzupassen. Auch schadet es nicht, die Verträge in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen. Klare und präzise Formulierungen verhindern Streitigkeiten und Kosten.

Kontakt

face

Dr. Ralf Großbölting

Fachanwalt für Medizinrecht

kwm – Kanzlei für Wirtschaft und Medizin

Berlin, Münster, Hamburg

Tel.: 0 30/20 61 43-3, Fax: 0 30/20 61 43-40

www.kwm-rechtsanwaelte.de