

Wer die Wahl hat, hat die Qual

Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung – Teil 1

Für alle angehenden Zahnärzte stellt sich die Frage: Wie soll es nach der Assistenzzeit weitergehen – Festanstellung oder Niederlassung? In den kommenden BZB-Ausgaben zeigen wir auf, was bei der Weichenstellung für die berufliche Zukunft beachtet werden muss. Teil 1 richtet sich speziell an die Berufseinsteiger, in Teil 2 werden die Kooperations- und Expansionsmöglichkeiten vorgestellt, Teil 3 gibt Tipps rund um die Vertragsgestaltung.

Die erste Entscheidung, die getroffen werden muss, lautet: Anstellung oder Niederlassung? Möglich ist beides. Auch der Wechsel von einem Status in den anderen ist denkbar, wenn auch nicht in jede Richtung gleich sinnvoll. Vor- und Nachteile der beiden Tätigkeitsformen werden nachfolgend unter die Lupe genommen.

1. Tätigkeit als angestellter Zahnarzt

Der ungebrochene Trend zur Festanstellung ist allseits bekannt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Ausschlaggebend ist nicht zuletzt das fehlende finanzielle Risiko, was bei einer Praxisneugründung beziehungsweise Praxisübernahme besteht. Auch der gesetzlich garantierte Urlaubsanspruch, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der bei Schwangerschaft bestehende Erhalt des Arbeitsplatzes bis zum Ende der Elternzeit sind weitere entscheidende Aspekte.

Doch nicht nur für den sicherheitsbedachten Zahnarzt ist die Anstellung ein sinnvoller Weg. Häufig empfiehlt sich diese als Vorstufe zur späteren Selbstständigkeit. So kann die Angestelltenzeit dazu genutzt werden, die eigenen zahnärztlichen Fertigkeiten zu erweitern und sich mit den organisatorischen sowie betriebswirtschaftlichen Anforderungen der Praxis vertraut zu machen. Ist daneben geplant, später mit dem Arbeitgeber in Form einer Berufsausübungsgemeinschaft (ehemals Gemeinschaftspraxis) zusammenzuarbeiten, dient die Zeit dem gegenseitigen Kennenlernen. Hier kann geprüft werden, ob hinsichtlich des jeweiligen zahnärztlichen Behandlungskonzepts und der effizienten Führung der Praxis ein Konsens möglich ist, mithin die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ent-

scheidende Vertrauensbasis besteht. Insbesondere mit Blick auf die mit einer Berufsausübungsgemeinschaft verbundenen Haftungsrisiken, sei es gegenüber der KZVB beziehungsweise dem Patienten, ist daher der Start in Form der Angestelltentätigkeit oft ratsam. Anderes mag beim Einstieg in eine Praxis im Familienverbund gelten.

Was ist zu veranlassen?

- Antrag auf Genehmigung der Anstellung durch den zuständigen Zulassungsausschuss für Zahnärzte
- Erforderliche Antragsunterlagen müssen circa einen Monat vor dem Sitzungstermin beim Zulassungsausschuss eingereicht werden (Fazit: genügend Zeit einplanen!)
- Weitere Informationen zu den Antragsunterlagen: www.kzvb.de/zahnarztpraxis/zulassung-anstellung
- Antragsstellung durch den Praxisinhaber
- Anstellung viertel-, halb-, dreiviertel-, ganztags möglich (konkrete Antragsstellung)
- Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages
- Erforderlichkeit der Eintragung in das Zahnarztregister bei der jeweiligen Bezirksstelle
- Tätigkeitsaufnahme erst nach positiver Verabschiedung durch den Zulassungsausschuss (Achtung: Sitzung in der Regel nur einmal monatlich!)
- Gebühren: 920 Euro

Keine Beschäftigung als freier Mitarbeiter

Die Tätigkeit als freier Mitarbeiter ist im Vertragszahnrecht weder vorgesehen noch gestattet. Der Status des angestellten Zahnarztes stellt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar. Hier von unberührt bleibt die Möglichkeit, das Gehalt in Form einer Umsatzbeteiligung zu gewähren beziehungsweise eine Kombination aus Festgehalt und Umsatzvariante zu vereinbaren. Im Gegensatz zur freien Mitarbeit erfordert die Anstellung die Eingliederung in den Praxisbetrieb, feste Arbeitszeiten und die Anleitung und Überwachung durch den Arbeitgeber.

Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber

Denkbar ist auch eine Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern, was beispielsweise dann interessant

sein kann, wenn beabsichtigt ist, in Praxen mit unterschiedlichen Schwerpunktbereichen zu arbeiten. Trotz dieser nun möglichen Flexibilität darf der Tätigkeitsumfang des einzelnen Zahnarztes insgesamt nicht mehr als eine Vollzeittätigkeit ergeben.

Stundenanzahl definiert Tätigkeitsumfang

- vierteltags: bis zu zehn Stunden
- halbtags: über zehn bis 20 Stunden
- dreiviertel: über 20 bis 30 Stunden
- ganztags: über 30 Stunden

Schwangerschaft im Angestelltenverhältnis

Beschäftigungsverbot: Auswirkung auf Arbeitsvertrag und Weiterbildungszeit

Für den Fall der Schwangerschaft im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist es wichtig zu wissen, dass der schwangeren Zahnärztin durch das Mutterschutzgesetz ein Beschäftigungsverbot für alle zahnärztlichen Tätigkeiten auferlegt wird, bei denen eine Infektionsgefahr nicht mit 100-prozentiger Sicherheit ausgeschlossen werden kann (vgl. §§ 4 Abs. 2 Nr. 6, Abs. 4 MuSchG). Faktisch bleiben aufgrund des Beschäftigungsverbots nur wenige Arbeitsbereiche für die Zahnärztin übrig. Denkbar sind beispielsweise noch rein prophylaktische sowie konservierende Tätigkeiten ohne chirurgischen Bezug sowie nur bei Ausschluss einer Verletzungs- und Infektionsgefahr.

Eine Weiterbeschäftigung wird demnach meist ausscheiden. Das Arbeitsverhältnis als solches bleibt aber in jedem Fall bestehen. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während des Beschäftigungsverbots darf grundsätzlich nicht erfolgen. Diese ist bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig (vgl. § 9 Abs. 1 MuSchG). Abweichendes gilt nur für den befristeten Arbeitsvertrag. Dieser endet grundsätzlich unabhängig von einer bestehenden Schwangerschaft und dem daraus für die Zahnärztin resultierenden Beschäftigungsverbot mit Ablauf der Befristung. Überdies ist die übereinstimmende Aufhebung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin weiterhin möglich.

Auch das Arbeitsentgelt ist durch den Arbeitgeber weiterzuzahlen. In der Höhe bemisst sich dies nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen (bei wöchentlicher Entlohnung) beziehungsweise drei Monate (bei monatlicher Entlohnung) vor Beginn der Schwangerschaft (vgl. § 11 Abs. 1 MuSchG). Die Arbeitnehmerin soll dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Dies empfiehlt sich schon zur

Gewährleistung des umfassenden Schutzes von Mutter und Kind. Allerdings werden etwaige in diesen Zeitraum fallende Weiterbildungszeiten (Oralchirurgie, Kieferorthopädie) während des bestehenden Beschäftigungsverbots grundsätzlich nicht angerechnet werden. Das vorgenannte Beschäftigungsverbot ist seitens des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin zwingend zu beachten. Dieses kann nicht vertraglich abbedungen werden. Bei Verstößen drohen dem Arbeitgeber empfindliche Ordnungsgelder des Gewerbeaufsichtsamtes, auch strafrechtliche Konsequenzen sind nicht ausgeschlossen.

Mutterschutzfrist: Auswirkung auf Arbeitsvertrag und Weiterbildungszeit

Unabhängig von dem vorgenannten spezifisch für Zahnärztinnen geltenden Beschäftigungsverbot darf der Arbeitgeber die Schwangere auch in der sogenannten Mutterschutzfrist nicht beschäftigen. Dies betrifft den Zeitraum sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (vgl. §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 2 MuSchG). Der Arbeitsvertrag gilt auch hier fort. Die Kündigung ist wiederum bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig.

Für die Zeiten der Schutzfristen ist die Zahnärztin finanziell durch das sogenannte Mutterschaftsgeld und einen durch den Arbeitgeber zu leistenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld abgesichert. Während gesetzlich Versicherten hierüber ein voller Lohnausgleich zukommt, erhalten privat Versicherte nur nahezu einen vollständigen Lohnausgleich. Etwaige in die Mutterschutzfrist fallende Weiterbildungszeiten werden in der Regel nicht anerkannt.

Beschäftigungsverbot/Mutterschutzfrist: Auswirkung auf Anstellungsgenehmigung des Zulassungsausschusses

Die durch den Zulassungsausschuss erteilte Anstellungsgenehmigung gilt trotz des in der Schwangerschaft für die Zahnärztin geltenden Beschäftigungsverbots und der fehlenden Beschäftigung während der Mutterschutzfrist fort. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist ist die angestellte Zahnärztin allerdings durch den Arbeitgeber abzumelden, soweit die Angestellte hiernach die Elternzeit in Anspruch nimmt und nicht unmittelbar als angestellte Zahnärztin weiterarbeitet. Findet während der Elternzeit eine Weiterarbeit in reduziertem zeitlichem Umfang statt, ist die Änderung des Tätigkeitsumfangs, beispielsweise von voll- auf vierteltags, ebenfalls durch den Zulassungsausschuss

zu genehmigen. Dies löst Gebühren in Höhe von 120 Euro aus.

Weiterführende Informationen

Spezifische Informationen zu den Einzelheiten des Beschäftigungsverbots und der Anrechnung der Weiterbildungszeiten: www.blzk.de

Detaillierte Informationen rund um das Mutterschutzgesetz und die Elternzeit: www.bmfsfj.de

2. Berufsausübung in der Niederlassung

Ist die Angestelltentätigkeit von vornherein nicht gewünscht oder aber nach vorheriger Angestelltentätigkeit nicht mehr attraktiv, bieten sich für die selbstständige Berufsausübung die Neugründung oder die Übernahme einer Einzelpraxis an.

2.1 Neugründung einer Einzelpraxis

Diese Tätigkeitsform ist von der Alleinverantwortlichkeit des Praxisinhabers für sämtliche zahnmedizinischen, aber auch mit dem Praxisbetrieb zusammenhängenden unternehmerischen Entscheidungen geprägt. Großer Vorteil ist hier, dass man sein eigener Herr ist, was die Wahl des Standorts, der Praxiseinrichtung, des Personals, aber auch des angebotenen Leistungsspektrums betrifft. Allerdings sind die Finanzierung der Praxis und der Aufbau eines eigenen Patientenstamms allein zu bewerkstelligen. Zur Aufrechterhaltung des Praxisbetriebs bei Krankheit oder Urlaub muss ein Vertreter beschäftigt oder ein Entlastungsassistent eingestellt werden. Gleiches gilt für Abwesenheiten während der Schwangerschaft oder Zeiten der Kindererziehung. Das unter Ziffer 1 bereits angesprochene Beschäftigungsverbot in Zeiten der Schwangerschaft beziehungsweise im unmittelbaren Anschluss daran gilt für die selbstständige Zahnärztin nicht.

Vorherige Beratung sinnvoll

Vor Beginn der Tätigkeit in freier Praxis sollte in jedem Fall eine Niederlassungsberatung zur Standortbestimmung und Prüfung der Konkurrenzsituation vor Ort erfolgen. Diese übernehmen die jeweiligen Bezirksstellen der KZVB.

Um Kassenpatienten in selbstständiger niedergelassener Form zu behandeln, ist die Zulassung zur vertragszahnärztlichen Versorgung erforderlich. Diese erteilt der zuständige Zulassungsausschuss für Zahnärzte. Nachdem keine Zulassungsbeschränkungen mehr bestehen, wird die Zulassung in der

Regel nach Vorlage sämtlicher hierfür erforderlichen Unterlagen erteilt.

Was ist zu tun?

- Genehmigung der Zulassung zur vertragszahnärztlichen Versorgung durch den zuständigen Zulassungsausschuss für Zahnärzte
- Erforderliche Antragsunterlagen müssen circa einen Monat vor dem Sitzungstermin beim Zulassungsausschuss eingereicht werden (Fazit: genügend Zeit einplanen!)
- Weitere Informationen zu den Antragsunterlagen: www.kzvb.de/zahnarztpraxis/zulassung-anstellung
- Erforderlichkeit der Eintragung in das Zahnarztregister bei der jeweiligen Bezirksstelle der KZVB für die Zulassung (soweit nicht bereits aufgrund früherer Angestelltentätigkeit besteht)
- Tätigkeitsaufnahme erst nach positiver Verbescheidung durch den Zulassungsausschuss, keine rückwirkende Genehmigung
- Gebühr: 600 Euro

Wann fließt das erste Honorar?

Ein wichtiger Punkt ist noch, dass die Auszahlung grundsätzlich erst nach Vorlage der ersten Quartalsabrechnung erfolgt. Dies wäre erst zum Ende des vierten Monats nach Beginn der vertragszahnärztlichen Tätigkeit. Gerade in der Anlaufphase stellt dies eine nicht unerhebliche finanzielle Belastung dar. Sie lässt sich durch die sogenannte Startzahlung der KZVB mindern. Hierdurch ist die erste Honorarzahlung bereits zum Ende des zweiten Monats der vertragszahnärztlichen Tätigkeit möglich. Diese wird gewährt, soweit diverse Abrechnungsdaten fristgerecht via Abrechnung Online bei der KZVB eingehen (wir berichteten im KZVB-Transparent 14/2010, S. 3).

Weiterführende Informationen

Interessenten können sich detailliert bei den halbjährlich stattfindenden Niederlassungsseminaren der KZVB und BLZK informieren (www.eazf.de). Des Weiteren bieten KZVB und BLZK die Checkliste „Niederlassung in Bayern“ an.

2.2 Übernahme einer Einzelpraxis

Alternativ zur Neugründung besteht die Möglichkeit der Praxisübernahme. Auch hier bedarf es der Beantragung der Zulassung. Der Einstieg in die selbstständige Tätigkeit kann auf diesem Weg even-



Foto: KZVB

Zahnmedizinisches Studium und Assistenzzeit sind absolviert. Wie nun weiter? Lieber das Angestelltenverhältnis oder eine eigene Praxis?

tuell leichter gelingen. Praxiseinrichtung beziehungsweise Apparate können gegebenenfalls zumindest teilweise übernommen werden. Auch ist schon ein Patientenstamm vorhanden. Natürlich ist nicht sicher, ob sich die Patienten nach Übernahme der Praxis auch bei dem Übernehmenden vorstellen, insbesondere, da den Patienten die freie Zahnarztwahl zusteht. In der Regel wird man mit dem Praxisabgebenden zumindest vereinbaren, dass dieser die Patienten über den anstehenden Inhaberwechsel informiert.

Wahrung der Schweigepflicht

In die Patientenkartei darf der Praxisübernehmer aufgrund der Schweigepflicht keinen Einblick nehmen. Jedoch lässt sich die Gefahr einer Schweigepflichtverletzung ausschließen, wenn der Abgebende bereits vor Übergabe der Praxis die explizite Zustimmung der Patienten einholt, dass der neue Praxisinhaber zur Einsichtnahme berechtigt ist. Liegt keine Zustimmung der Patienten vor, müssen die Karteikarten des Altinhabers zunächst getrennt von den eigenen aufbewahrt werden (sogenanntes 2-Karteikarten-System). Ein Einblick ist erst möglich, wenn der Patient explizit hierin eingewilligt oder aber sich zur Behandlung durch den die Praxis Übernehmenden vorgestellt hat. Empfehlenswert ist bei einer Praxisübernahme zudem die Einholung eines Praxiswertgutachtens zur Bestimmung des Kaufpreises.

Weiterbeschäftigung des ehemaligen Praxisinhabers?

Denkbar ist, dass der Praxisinhaber für eine Übergangsphase, beispielsweise um bereits begonnene Arbeiten abzuschließen oder um die berufliche Tätigkeit schrittweise ausklingen zu lassen, noch zeitweise als angestellter Zahnarzt des Praxisübernehmers mitarbeitet. Dies kann den Vorteil haben, dass der Praxisabgebende noch als Ansprechpartner für auftretende organisatorische Probleme oder Fragestellungen im Umgang mit speziellen Patienten persönlich vor Ort ist. Diese Anstellung muss wiederum durch den zuständigen Zulassungsausschuss genehmigt werden.

Übernahme bereits bestehender Arbeitsverhältnisse

Die in der Praxis bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse angestellter Mitarbeiter gehen zwingend kraft Gesetzes auf den Erwerber über, vgl. § 613 a BGB. Darüber sind die Mitarbeiter durch den Praxisabgeber vor Übergang zu informieren. Diesen steht ein Widerspruchsrecht zu. In diesem Fall bleiben die Mitarbeiter beim Praxisabgeber angestellt, der diesen dann unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen mangels weitergehender Beschäftigungsmöglichkeit kündigen wird. Der Übernehmer darf die Mitarbeiter des Praxisabgebers wegen des Betriebsübergangs nicht kündigen. Kündigungen aus anderen Gründen bleiben hiervon unberührt.

Wichtig: Bereits durch den Praxisabgeber in der Praxis angestellte und durch den Zulassungsausschuss genehmigte angestellte Zahnärzte müssen aus vertragszahnrechtlichen Gründen für den Praxisübernehmer erneut durch den Zulassungsausschuss genehmigt werden. Die bereits vorliegenden Genehmigungen gelten nur für den ehemaligen Praxisinhaber, nicht aber für den Übernehmenden.

3. Übergangslösungen

Lässt sich eine adäquate Festanstellung in unmittelbarem Anschluss an die Assistenzzeit nicht finden, bietet sich die Möglichkeit, als Vertreter oder Entlastungsassistent eines Vertragszahnarztes tätig zu werden.

3.1 Vertretung

Bei der Vertretung handelt es sich nicht um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Vertretung eines Kollegen bedarf eines Vertretungsgrundes. Diese sind abschließend in § 33 Abs. 1 ZÄ-ZV genannt. Denkbar ist die Vertretung bei Urlaub, Fortbildung, Erkrankung des Praxisinhabers oder aber bei Kinderbetreuung der Praxisinhaberin nach einer Entbindung. Vertretungen sind nur bedingt genehmigungspflichtig. Soweit sie den Zeitraum einer Woche überschreiten, hat der Praxisinhaber (nicht der Vertreter) die Vertretung gegenüber der für ihn zuständigen Bezirksstelle der KZVB anzuzeigen. Generell kann sich der Praxisinhaber innerhalb eines Jahres nur bis zu drei Monaten vertreten lassen. Für den Fall der Kinderbetreuung allerdings bis zu sechs Monaten. Die Vertretungszeiten dürfen für den Fall der Vertretung wegen Kinderbetreuung innerhalb von zwölf Monaten einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.

Besteht darüber hinaus Vertretungsbedarf, ist hierfür die Genehmigung seitens der zuständigen Bezirksstelle der KZVB erforderlich.

3.2 Entlastungsassistent

Eine weitere Übergangsalternative ist die sogenannte Entlastungsassistent. Diese kann für Zeiten beantragt werden, in denen der Praxisinhaber seinem ihm gegenüber gesetzlich versicherten Patienten obliegenden Sicherstellungsauftrag (Ableistung der Sprechstunden) nur zeitlich beschränkt nachkommen kann. Das kommt insbesondere aus Krankheitsgründen, wegen Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger in Betracht. Die Beschäftigung eines Entlastungsassistenten ist durch den Praxisinhaber bei der für ihn zuständigen Bezirksstelle zu beantragen. Die Genehmigung wird befristet erteilt. Ein Arbeitsvertrag ist nicht vorzulegen.

Es sei noch angemerkt, dass es sich bei den unter Ziffer 3 aufgeführten Tätigkeitsfeldern schon wegen ihrer zeitlich begrenzten Ausübungsmöglichkeiten nur um Notlösungen handelt. Auch sind hier in der Regel nur vereinzelte Stellen vorhanden. Anders mag das nur in den klassischen Urlaubszeiten aussehen. Auskunft über etwaig freie Vertretungsstellen beziehungsweise mögliche Entlastungsassistenten erteilen die Bezirksstellen. Zum Teil werden diese auch in den ZM (Zahnärztliche Mitteilungen) veröffentlicht.

Gebühren sind bezüglich der Vertretung beziehungsweise Entlastungsassistent nicht zu entrichten.

Claudia Rein
Assessorin jur.

KZVB-Geschäftsbereich Recht und Verträge

Anzeige

● Digitale Technologien in der zahnärztlichen Praxis und im zahntechnischen Labor
 ● CAD / CAM im Labor von heute
 Materialkunde in der digitalen Zahnheilkunde
 ● Implantation - Planung, Navigation und digitale Abdrucknahme
 ● Hands-On Intraoralscanner und Implantatplanung
 ● Diskussionen mit Zahnärzten, Zahntechnikern und der Industrie
 ● Zahnheilkunde im Jahr 2020 - ein Ausblick

dentaMEDIC® PRÄSENTIERT
**DIGITALE LÖSUNGEN
 IN PRAXIS UND LABOR**
UPDATE 2013
12.10.2013

Anmeldung und Programm unter
www.dentamedic-campus.de

Tel: 09771 601 555
info@dentamedic-campus.de

dentaMEDIC-Campus
 Point Center

Gartenstraße 11
 97616 Bad Neustadt

Wer die Wahl hat, hat die Qual

Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung – Teil 2

Die Tendenz zu zahnärztlichen Kooperationen wächst. Kein Wunder, erleichtert die Zusammenarbeit mit Kollegen doch die Spezialisierung des Einzelnen und gewährleistet die verlässliche Vertretung im Krankheits- beziehungsweise Urlaubsfall. Zudem lässt sich die Kostenlast durch Zusammenschlüsse deutlich minimieren. Dieser Beitrag soll die in Betracht kommenden Kooperationsmöglichkeiten sowie die damit verbundenen Voraussetzungen überblickartig darstellen.

1. Örtliche Berufsausübungsgemeinschaft (BAG)

Der Klassiker unter den Kooperationsvarianten ist nach wie vor die sogenannte Berufsausübungsgemeinschaft (früher Gemeinschaftspraxis). Möglich ist diese entweder durch die Neugründung einer BAG durch zwei beziehungsweise mehr Vertragszahnärzte und/oder Kieferorthopäden oder durch den Beitritt eines Vertragszahnarztes in eine bereits bestehende BAG. Hierfür ist die Zulassung aller Beteiligten zur vertragszahnärztlichen und/oder kieferorthopädischen Tätigkeit erforderlich. Eine BAG zwischen einem zur vertragszahnärztlichen Tätigkeit zugelassenen Zahnarzt und einem lediglich privat Zahnärztlich tätigen Zahnarzt ist nicht möglich. Die BAG bedarf der vorherigen Genehmigung durch den zuständigen Zulassungsausschuss für Zahnärzte. Diesem ist der schriftliche Gesellschaftsvertrag vorzulegen.

Überprüfung durch den Zulassungsausschuss

Anhand des Gesellschaftsvertrags prüft der Zulassungsausschuss, ob tatsächlich eine gemeinsame Berufsausübung beabsichtigt ist. Nach den vertragszahnarztrechtlichen Bestimmungen ist das nur der Fall, wenn eine auf Dauer angelegte gemeinsame Tätigkeit selbstständiger Zahnärzte vorliegt. Davon wird in der Regel ausgegangen, wenn alle Mitglieder der BAG an den wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen beteiligt sind (z. B. Ausrichtung der Praxis, Aufnahme neuer Gesellschafter, Einstellung von Mitarbeitern) und sich eine gemeinsame Gewinnerzielungsabsicht durch die Behandlung eines gemeinsamen Patientenkontexts nachweisen lässt (so insbesondere, Bundessozialgericht,

Urteil vom 23.06.2010, Az: B 6 KA 7/09 R). Es hat eine gemeinsame Leistungsabrechnung zu erfolgen. Hierfür erteilt die KZVB nach Vorliegen der Genehmigung der BAG durch den zuständigen Zulassungsausschuss eine gemeinsame Abrechnungsnummer.

Keine zwingende Beteiligung am materiellen Vermögen

Aus zulassungsrechtlicher Sicht ist es nicht zwingend erforderlich, dass sich die einzelnen Partner von vornherein am materiellen Vermögen der BAG (Einrichtung, Gerätschaften etc.) beteiligen. Insbesondere beim Neueinstieg in eine bereits bestehende Vertragszahnarztpraxis möchte der Seniorpartner oft zunächst weiter Alleineigentümer des materiellen Vermögens der Praxis bleiben. Welche Konstruktion hier jeweils sinnvoll ist, hängt von den individuellen Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Hier ist in jedem Fall auch die Beleuchtung aus steuerrechtlicher Sicht ratsam. Unumgänglich ist jedoch die Gewinn- und Verlustbeteiligung aller Gesellschafter. Es sind zahlreiche Varianten denkbar und rechtlich zulässig. Beispielsweise kann für den Partner, der etwa die Gerätschaften und Räumlichkeiten der Praxis oder aber den größten Anteil des Patientenstamms zur Verfügung stellt, eine höhere Gewinn- beziehungsweise Verlustbeteiligung oder ein sogenannter Gewinnvorab vereinbart werden. Die konkrete vertragliche Ausgestaltung ist vom Einzelfall abhängig und daher hier nicht abschließend darstellbar.

Vorsicht: Scheinsozietät

Begrenzt wird die weitgehende Gestaltungsfreiheit im Hinblick auf sogenannte „Scheinsozietäten“. Diese sind unzulässig und nicht genehmigungsfähig. Solche können vorliegen, wenn einer der Partner der BAG nicht an den wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen beteiligt ist und darüber hinaus lediglich ein Fixgehalt erhält, mithin nicht am unternehmerischen Risiko der BAG teilnimmt, sondern vielmehr eine Angestelltentätigkeit ausübt (vgl. BSG, a.a.O.). Von dem Betreiben derartig unzulässiger Konstellationen ist zwingend abzuraten. Werden „Scheinsozietäten“ in der Praxis umgesetzt, drohen Regresse. Außerdem sind dis-

ziplinar- und zulassungsrechtliche Konsequenzen nicht ausgeschlossen.

Kein dauerhaftes Hinauskündigungsrecht

Unzulässig sind ferner Vertragsgestaltungen, durch die ein Partner zeitlich unbegrenzt aus der BAG hinausgekündigt werden kann, ohne einen finanziellen Ausgleich für den zwischenzeitlich von diesem erwirtschafteten sogenannten immateriellen Wertzuwachs (beispielsweise Vergrößerung des Patientenstamms) zu erhalten. Allerdings ist es möglich, eine Herauskündigung ohne immateriellen Wertausgleich für eine gewisse „Kennenlernphase“ zu vereinbaren. Die zeitliche Maximalgrenze beträgt hier drei Jahre (BGH, Urteil vom 7.5.2007, Az: II ZR 281/05, vgl. auch BZB 12/2007).

Bezüglich der Gestaltung des Gesellschaftsvertrages im Einzelnen erscheint eine rechtsanwaltliche Beratung sinnvoll. Musterformulare, die im Internet zur Verfügung gestellt werden, können allenfalls als erste Orientierung hinsichtlich der grundsätzlich regelungsbedürftigen Aspekte dienen. Darüber hinaus sind diese nur mit Vorsicht zu verwenden, da sie den individuellen Gegebenheiten oft nicht gerecht werden.

Zulässige Rechtsformen der BAG

Derzeit kann eine Berufsausübungsgemeinschaft in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft oder der Partnerschaftsgesellschaft geführt werden. Andere Rechtsformen, wie etwa die Rechtsform der Kapitalgesellschaft, scheiden aus.

Soweit im Gesellschaftsvertrag nichts Abweichendes geregelt wird, finden bei Betreiben einer BAG in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft oder Partnerschaftsgesellschaft die hier einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches zur BGB-Gesellschaft beziehungsweise das Gesetz über Partnerschaftsgesellschaften Angehöriger freier Berufe (PartGG) Anwendung.

Haftungsrechtliche Konsequenzen

Bei beiden vorgenannten Rechtsformen hat dies zur Folge, dass für die durch die BAG wirksam begründeten Verbindlichkeiten (beispielsweise Angestelltegehälter, Kosten für Praxismaterial, gemeinsame Kredite) neben dem Gesellschaftsvermögen auch jeder einzelne Partner der BAG haftet. Mithin steht es dem Gläubiger frei, jeden einzelnen Gesellschafter für eine Verbindlichkeit der Gesellschaft in Anspruch zu nehmen. Diese Mithaftung gilt auch für Regressansprüche der KZV (z. B. sachlich-rechneri-

sche Berichtigung, Wirtschaftlichkeitsprüfung, Degression), unabhängig davon, ob der jeweilige Partner der Gesellschaft den Regress persönlich verursacht hat.

Haftungsunterschiede zwischen BGB- und Partnerschaftsgesellschaft

Für den Bereich der Haftung aus behandlerischer Tätigkeit ergeben sich zwischen der Rechtsform der BGB-Gesellschaft und der Partnerschaftsgesellschaft unterschiedliche Rechtsfolgen. Wird die BAG in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft betrieben und werden hier Schadensersatzansprüche des Patienten wegen fehlerhafter Behandlung gegen die BAG geltend gemacht, haftet hier wiederum sowohl das Gesellschaftsvermögen als auch jeder einzelne Partner der BAG gegebenenfalls auch mit seinem Privatvermögen. Dies unabhängig davon, ob der durch den Patienten in Anspruch genommene Partner der BAG den Patienten selbst behandelt hat oder nicht.

Anders ist es hingegen bei der als Partnerschaftsgesellschaft geführten BAG. Hier gilt für den Bereich der durch den Patienten gegen die BAG geltend gemachten Schadensersatzansprüche, dass neben dem Gesellschaftsvermögen grundsätzlich nur der Partner haftet, der den Patienten auch behandelt hat. Abweichendes gilt nur, wenn der Patient von mehreren Partnern der BAG behandelt worden ist, mithin die fehlerhafte Behandlung durch mehrere Partner der BAG verursacht worden ist und hieraus Schadensersatzansprüche des Patienten erwachsen. Dann haftet Letztere gegenüber dem Patienten.

Nachdem bei Zahnarztpraxen in der Regel der Umfang der Verbindlichkeiten, die aus dem Bereich der Zahnarztthaftung stammen, eher gering ist, wird auf die Rechtsform der Partnerschaftsgesellschaft in der Praxis jedoch eher selten zurückgegriffen. Unabhängig von der Wahl der vorgenannten Rechtsform ist es in jedem Fall zwingend erforderlich, dass alle Partner der BAG eine Berufshaftpflichtversicherung mit entsprechend dimensionierten Deckungssummen abschließen.

Vorsicht bei Eintritt in bereits bestehende BAG

Oft ist zudem nicht bekannt, dass für den Fall der zulassungsrechtlichen Neugründung einer BAG durch Eintritt eines neuen Partners in eine bereits bestehende BAG (nicht jedoch für den Fall des Eintritts in eine bislang als Einzelpraxis betriebene Praxis), dieser neue Gesellschafter auch für sogenannte Altverbindlichkeiten der Gesellschaft haftet. Darunter sind Verbindlichkeiten zu verstehen,

die bereits vor seinem Einstieg in die Praxis durch die alten Gesellschafter im Zusammenhang mit der Praxistätigkeit wirksam begründet worden sind. Diese Haftung lässt sich allerdings durch vertragliche Regelungen ausschließen.

Nicht vergessen werden sollte auch, dass durch die Gründung einer BAG der Handlungsspielraum und die Souveränität des Einzelnen eingeschränkt werden. Es empfiehlt sich daher im Vorfeld eine genaue Prüfung der potenziellen Konfliktbereiche im Rahmen der Kooperation (Arbeitszeiten, Gewinnverteilung, Urlaubszeit, Schwangerschaft). Hier sollten klare vertragliche Regelungen geschaffen werden, um Auseinandersetzungen hierüber von vornherein zu vermeiden. Gleiches gilt hinsichtlich der geschilderten haftungsrechtlichen Aspekte.

Vorteile der BAG

Neben der bereits angesprochenen Möglichkeit der Spezialisierung sowie besserer Vertretung im Krankheits- beziehungsweise Urlaubsfall, können aus einer BAG auch Vorteile im Bereich der Degression (vgl. § 85 Abs. 4 b ff SGB V) erwachsen, soweit nicht alle Partner der BAG in gleichem Umfang vertragszahnärztlich tätig sind. Zudem sind im Bereich der Wirtschaftlichkeitsprüfung Vorteile denkbar. Aufgrund der gegenüber einer Einzelpraxis oftmals höheren Patientenanzahl fallen bei einer BAG einzelne umfangreiche Sanierungsfälle im Verhältnis zu den übrigen Fällen nicht so stark ins Gewicht, sodass der Vorwurf des unwirtschaftlichen Verhaltens hier gegebenenfalls vermieden werden kann.

Was ist zu veranlassen?

- Bei noch nicht bestehender Zulassung: Beantragung der Zulassung für den Praxissitz
- Bei bereits bestehender Zulassung: Eventuell Verlegungsantrag, soweit die Zulassung noch nicht am für die Gemeinschaftspraxis beabsichtigten Ort besteht
- Antrag auf Genehmigung der BAG durch den zuständigen Zulassungsausschuss
- Vorlage des Gesellschaftsvertrages beim Zulassungsausschuss
- Anträge sowie Umfang der weiter einzureichenden Unterlagen zur Zulassung finden sich auf www.kzvb.de/zahnarztpraxis/zulassung-anstellung
- Die beiden Zulassungsausschüsse bei der KZVB tagen in der Regel einmal monatlich, die erforderlichen Unterlagen müssen allerdings circa einen Monat vor dem Sitzungstermin eingereicht werden (genügend Zeit einplanen, zwei bis drei Monate)

2. Überörtliche/Überbereichliche BAG


Neben der örtlichen BAG ist auch eine überörtliche BAG (ÜBAG) denkbar. Hiervon spricht man, wenn die BAG an zwei unterschiedlichen Vertragszahnarztsitzen betrieben wird. Konkret bedeutet dies für den Fall des Zusammenschlusses zweier Vertragszahnärzte, dass Zahnarzt 1 seinen Praxissitz und damit seine Zulassung an Standort A betreibt und Zahnarzt 2 seinen Praxissitz und Zulassung an Standort B ausübt. Die beiden Zahnärzte können dann wechselseitig an beiden Praxissitzen tätig werden. Allerdings ist der Umfang der Tätigkeit am Praxissitz des jeweils anderen auf ein Drittel der Behandlungszeit begrenzt. Die übrigen zwei Drittel ihrer Tätigkeit müssen die Zahnärzte an ihrem gewählten Praxissitz erbringen. Auch die ÜBAG erhält *eine* Abrechnungsnummer und rechnet die erwirtschafteten Honorare einheitlich ab. Abgesehen von den unterschiedlichen Praxisstandorten gelten die bereits im Zusammenhang mit der BAG dargestellten Voraussetzungen, Vorteile und Risiken für die ÜBAG entsprechend.

Eine ÜBAG empfiehlt sich insbesondere, wenn die Zahnärzte jeweils unterschiedliche Spezialisierungen aufweisen, die am Praxisstandort des jeweils anderen nicht oder nicht ausreichend abgedeckt werden. Auch interessant ist die ÜBAG für bestehende BAGs, die eine Standorterweiterung beabsichtigen, beispielsweise, da ein Berufskollege am weiteren Ort seine Tätigkeit in naher Zukunft einstellt und hier ein neuer Behandlerbedarf erwächst.

Was ist zu veranlassen?

- Bei noch nicht bestehender Zulassung: Beantragung der Zulassung für einen beabsichtigten Praxissitz
- Bei bereits bestehender Zulassung: Eventuell Verlegungsantrag, soweit die Zulassung noch nicht für einen für die überörtliche BAG beabsichtigten Ort besteht
- Antrag auf Genehmigung der ÜBAG durch den zuständigen Zulassungsausschuss
- Zu den weiter erforderlichen Veranlassungen siehe unter Ziffer 1 „Was ist zu veranlassen?“, Aufzählungspunkte 5 und 6

Grundsätzlich denkbar, im zahnärztlichen Bereich jedoch eher selten, ist die Möglichkeit, die Praxis an Standorten unterschiedlicher KZV-Bereiche zu betreiben (sogenannte überbereichliche BAG). Auch hier wird eine einheitliche Abrechnungsnummer vergeben. Die Partner der ÜBAG müssen sich hier



zwei Jahre unwiderruflich auf eine KZV als sogenannte „Abrechnungs-KZV“ einigen. Über diese erfolgt sodann die einheitliche Abrechnung. Unabhängig davon orientiert sich der Punktwert der erbrachten und abgerechneten Leistungen jedoch ausschließlich nach dem Ort der Leistungserbringung. Von einer detaillierten Darstellung dieses Modells wird aufgrund der relativen Seltenheit dieses Konstrukts abgesehen. Bei Interesse kann hier individuell nachgefragt werden.

3. Praxisgemeinschaft

Das Eingehen einer Praxisgemeinschaft mit einem anderen Vertragszahnarzt kann sinnvoll sein, wenn es nur darum geht, die mit einer Einzelpraxis verbundenen Kosten zu reduzieren, man sich aber die volle berufliche Flexibilität und Souveränität erhalten möchte.

Geteilt werden hier die sachlichen Ressourcen (Räumlichkeiten, Apparate) und/oder das Personal einer Praxis. Daneben erfolgt eine getrennte Berufsausübung. Jeder Vertragszahnarzt hat seine eigenen Patienten. Der Behandlungsvertrag kommt mit dem einzelnen Zahnarzt und nicht mit der Praxisgemeinschaft zustande. Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht ist auch eine getrennte Patientenkartei zu führen. Jeder Zahnarzt hat seine eigene Abrechnungsnummer und rechnet seine Behandlungen gegenüber der KZVB separat ab. Die getrennte zahnärztliche Tätigkeit ist durch separate Praxisschilder der Zahnärzte kenntlich zu machen. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass im Außenverhältnis der Anschein des Betreibens einer BAG erweckt wird mit der Folge, dass auch alle Partner der Praxisgemeinschaft aus Rechtscheinhaltung für etwaige Forderungen Dritter in Anspruch genommen werden können.

Vorsicht: Verdeckte BAG

Patientenüberschneidungen sollten bei der Praxisgemeinschaft tunlichst vermieden werden. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass der Vorwurf einer „ungenehmigten Gemeinschaftspraxis“ erhoben wird und diesbezüglich Regressansprüche geltend gemacht werden könnten. In geringem Umfang sind Patientenüberschneidungen allerdings unschädlich. Auch zulässig ist es, wenn ein Praxisgemeinschaftspartner den anderen Praxisgemeinschaftspartner im Falle des Urlaubs, der Fortbildung oder Krankheit vertritt. Das „künstliche Schaffen“ eines dauerhaften „Vertretungstatbestands“ wie dies beispielsweise der Fall sein kann, wenn ein

Kollege nur vormittags und der andere nur nachmittags Sprechstundenzeiten anbietet, ist zur Vermeidung einer größeren Anzahl von Patientenüberschneidungen ebenfalls zu unterlassen.

Keine Genehmigungspflicht

Die Praxisgemeinschaft bedarf keiner Genehmigung durch den Zulassungsausschuss. Deren Betrieb ist der KZVB lediglich anzuzeigen.

Rechtsform

Die Praxisgemeinschaft wird regelmäßig in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft ausgeübt. Als Partnerschaftsgesellschaft kann diese nicht betrieben werden, da dies wiederum zur Voraussetzung hat, dass eine gemeinsame Berufsausübung stattfindet, was hier gerade nicht der Fall ist. Wie dargestellt, tritt die Praxisgemeinschaft nicht in Rechtsbeziehung zu dem Patienten, sondern vielmehr der einzelne Vertragszahnarzt selbst.

Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ)

Kurz dargestellt sei auch noch die im vertragszahnärztlichen Bereich eher seltene Variante des Betriebs eines Medizinischen Versorgungszentrums. Hierbei handelt es sich um eine fachübergreifende, ärztlich/zahnärztlich geleitete Einrichtung. Konkret bedeutet dies, dass sich Ärzte unterschiedlicher Fachrichtungen beziehungsweise Schwerpunktbezeichnungen oder Ärzte und Zahnärzte zusammenschließen können. Nicht genehmigungsfähig ist das Betreiben eines MVZs zwischen unterschiedlichen Fachzahnärzten, beispielsweise Oralchirurg und Kieferorthopäde. Hier ist das Merkmal einer fachübergreifenden Tätigkeit nicht erfüllt. Möglich ist allerdings der Zusammenschluss eines Vertragszahnarztes mit einem zur ärztlichen Versorgung zugelassenen MKG-Chirurgen.

Das MVZ kann durch zugelassene Ärzte beziehungsweise Zahnärzte gegründet werden, daneben unter anderem auch durch zugelassene Krankenhäuser sowie weitere im Einzelnen in § 95 Abs. 2 SGB V genannte Leistungserbringer, die im vertragszahnärztlichen Bereich keine Rolle spielen. Betrieben werden kann das MVZ in der Rechtsform der Personengesellschaft, der eingetragenen Genossenschaft oder der GmbH. Wird ein MVZ in der Rechtsform der GmbH gegründet, muss von den Gesellschaftern der GmbH eine selbstschuldnerische Bürgschaftserklärung für Forderungen der Kassen(-zahn)ärztlichen Vereinigungen und Krankenkassen gegen das MVZ aus dessen vertragszahnärztlicher beziehungsweise

vertragsärztlicher Tätigkeit vorgelegt werden. Dies gilt auch für Forderungen, die erst nach Auflösung des MVZs fällig werden.

In dem MVZ können dann sowohl zugelassene als auch angestellte Vertragsärzte/-zahnärzte tätig werden. Zudem bedarf das MVZ eines zahnärztlichen und ärztlichen Leiters. Dieser muss wiederum selbst im MVZ angestellt beziehungsweise zugelassen sein. Um ein MVZ zu betreiben, bedarf es sowohl der Zulassung zur vertragsärztlichen als auch vertragszahnärztlichen Versorgung. Diese muss bei den jeweils zuständigen Zulassungsausschüssen beantragt werden. Die Abrechnung der in dem MVZ erbrachten Leistungen erfolgt dann ausschließlich über das MVZ.

Was ist zu veranlassen?

- Beantragung der Zulassung für das MVZ sowohl beim Zulassungsausschuss Ärzte als auch Zahnärzte
- Mitteilung der in dem MVZ anzustellenden beziehungsweise zuzulassenden Vertragsärzte/-zahnärzte unter Nennung der einzelnen Fachgebiete
- Mitteilung des ärztlichen beziehungsweise zahnärztlichen Leiters
- Vorlage des Gesellschaftsvertrages
- Vorlage der Bürgschaftserklärung (bei Rechtsform der GmbH)
- Beantragung der Anstellung der in dem MVZ als Angestellte tätigen Vertragsärzte/-zahnärzte bei dem zuständigen Zulassungsausschuss
- Bei bereits zugelassenen Vertragsärzten/-zahnärzten, die im MVZ tätig werden möchten: Beantragung der Verlegung der Zulassung der Vertragsärzte/-zahnärzte in das MVZ bei dem zuständigen Zulassungsausschuss
- Anträge sowie eine Liste der weiter einzureichenden Unterlagen versendet der Zulassungsausschuss auf Anfrage
- Zu den Sitzungsfrequenzen und Einreichungsfristen siehe oben

Insbesondere bei der Gründung eines MVZs ist die Inanspruchnahme von fachkundiger Beratung durch spezialisierte Berater/Rechtsanwälte zu empfehlen.

In einer der folgenden BZB-Ausgaben wird ein Artikel über Expansionsmöglichkeiten der vertragszahnärztlichen Tätigkeit erscheinen.

Claudia Rein
Assessorin jur.

KZVB-Geschäftsbereich Recht und Verträge

Wer die Wahl hat, hat die Qual

Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung – Teil 3

Ich möchte expandieren, ohne mich mit anderen Kollegen zusammenzuschließen. Diese Überlegung steht oft im Raum, wenn ein Kollege in der näheren Umgebung die Praxistätigkeit ohne Nachfolger einstellt und gewünscht ist, die Praxis neben der bereits bestehenden eigenen Praxis zu betreiben. Was der Zahnarzt dafür beachten und tun muss, erklärt dieser Beitrag.

1. Zweigpraxis

Bei der geschilderten Ausgangssituation kann unter Umständen eine sogenannte Zweigpraxisgenehmigung bei der KZVB beantragt werden. Dies setzt voraus, dass sich die Versorgung der Patienten am Zweigpraxisstandort verbessert und die Patientenversorgung am Ort des Vertragszahnarztsitzes nicht beeinträchtigt wird. Somit kommt diese Konstellation nur in Betracht, sofern am „weiteren Ort“ nicht bereits eine hinreichende Versorgung der Patienten vorhanden ist beziehungsweise keine Überversorgung besteht. Der vertragszahnärztliche Bedarf darf also noch nicht ausreichend gedeckt sein. Dies wird sich hauptsächlich bei vertragszahnärztlich nicht erschöpfend versorgten ländlichen Regionen bejahen lassen. Alternativ ist von einer „Verbesserung der Versorgung“ in der Regel dann auszugehen, wenn spezielle vertragszahnärztliche Leistungen (beispielsweise Zusatzqualifikation, besondere Untersuchungs- und Behandlungsmöglichkeiten) angeboten werden sollen, die es so vor Ort noch nicht gibt.

Eine „fehlende Beeinträchtigung der Tätigkeit am Ort des Vertragszahnarztsitzes“ liegt gewöhnlich dann vor, wenn die Tätigkeit am Zweigpraxisstandort ein Drittel der Tätigkeit am Vertragszahnarztsitz nicht übersteigt. Hierbei handelt es sich allerdings nur um eine Richtgröße. Geringfügige Abweichungen nach oben und unten sind durchaus denkbar. Soweit der bisherige Hauptpraxisstandort ohne angestellte Zahnärzte betrieben wird, müssen die Sprechstundenzeiten entsprechend angepasst werden. Im Übrigen ist dafür Sorge zu tragen, dass größere zahnärztliche Eingriffe mit regelmäßig auftretendem zeitnahen Nachbehandlungserfordernis (Korrektur- beziehungsweise Schmerzbehandlun-



Wer expandieren will, muss verschiedene Faktoren beachten: Standort, Sprechstundenzeiten, Versorgungslage vor Ort, Personal.

gen, Nachblutung) so durchgeführt werden, dass die weitere Behandlung nicht in Zeiten fällt, in denen der Vertragszahnarzt am Zweigpraxisstandort tätig und damit unabkömmlich ist. Gleiches gilt selbstverständlich auch für den umgekehrten Fall, also die Durchführung operativer Eingriffe am Zweigpraxisstandort.

Für den Fall, dass das Patientenaufkommen am Hauptpraxisstandort so groß ist, dass eine Reduzierung der Sprechstundenzeiten nicht in Betracht kommt, kann am Hauptpraxisstandort auch ein angestellter Zahnarzt eingestellt werden. Damit wird die Versorgung der Patienten auch in den Zeiten abgedeckt, in denen der Praxisinhaber beabsichtigt, die Zweigpraxis zu betreiben. Im Übrigen darf der für den Hauptpraxisstandort angestellte Zahnarzt auch am Zweigpraxisstandort für die Patientenversorgung eingesetzt werden. Allerdings darf dessen Tätigkeitsumfang am Zweigpraxisstandort nicht mehr als ein Drittel der vertraglich für den Hauptpraxisstandort vereinbarten Arbeitszeit betragen. Verlangt der Behandlungsbedarf eine darüber hinausgehende Tätigkeit des angestellten Zahnarztes, kann der



Abbildung: Alexey Shitenkov/fotolia.com

Voraussetzung für die Genehmigung einer Zweigpraxis ist, dass sich die Versorgung der Patienten am neuen Standort verbessert und die Patientenversorgung am Ort des Vertragszahnarztsitzes nicht beeinträchtigt wird.

Praxisinhaber einen solchen auch unmittelbar für die Zweigpraxis anstellen. Jedoch ist die Möglichkeit der Beschäftigung von angestellten Zahnärzten durch die allgemeine Vorgabe beschränkt, dass ein zugelassener Vertragszahnarzt insgesamt nur maximal zwei ganztags angestellte Zahnärzte an Haupt- und Zweigpraxisstandort beschäftigen darf. Darüber hinaus bedarf die Anstellung eines Zahnarztes wiederum der vorherigen Genehmigung durch den zuständigen Zulassungsausschuss.

Die Genehmigung der Zweigpraxis wird bei der KZVB befristet für fünf Jahre erteilt. Sollte sich die Versorgungssituation vor Ablauf des genannten Zeitraums nicht geändert haben, steht einer Verlängerung der Zweigpraxisgenehmigung in der Regel nichts entgegen. Die Abrechnung der Leistungen aus der Zweigpraxistätigkeit erfolgt über die Abrechnungsnummer des Hauptpraxisstandorts. Diese Variante der weiteren Tätigkeit ist daher insbesondere empfehlenswert, wenn noch unklar ist, welchen zeitlichen Umfang die Tätigkeit am weiteren Ort einnimmt.

Eine Zweigpraxis kann auch außerhalb Bayerns gegründet werden. Anders als bei der Beantragung für den Standort Bayern ist diese nicht durch die KZVB zu genehmigen. Vielmehr ist hier die sogenannte Ermächtigung durch den jeweilig zuständigen außerbayerischen Zulassungsausschuss erforderlich. Wiederum wird geprüft, ob von einer „Verbesserung der Versorgung am weiteren Ort“ auszugehen ist und die „Versorgung am Hauptpraxisstandort sichergestellt ist“. Von Letzterem kann bei größeren Distanzen zwischen Hauptpraxisstandort und Zweigpraxis (mehrere 100 Kilometer

Differenz) unter Berücksichtigung des konkreten Einzelfalls häufig nicht mehr ausgegangen werden.

Was ist zu veranlassen?

- Formloser Antrag bei der KZVB-Bezirksstelle auf Genehmigung der Zweigpraxis
- Schilderung des bestehenden Versorgungsbedarfs am weiteren Standort
- Darlegung der Sicherstellung der Versorgung am bereits bestehenden Praxisstandort
- Keine Antragsgebühr

2. Zwei Teilzulassungen

Auch wenn die Anforderungen einer Zweigpraxis nicht erfüllt werden können, beispielsweise wenn es sich bei dem beabsichtigtem weiteren Standort um ein vertragszahnärztlich gut beziehungsweise überversorgtes Gebiet handelt, ist eine dortige weitere Tätigkeit nicht ausgeschlossen. Vollkommen unabhängig von der am weiteren Standort bestehenden Versorgungssituation gibt es die Möglichkeit, seine bestehende Zulassung zur vertragszahnärztlichen Versorgung auf die Hälfte zu reduzieren und dann hälftig mit einer Teilzulassung an einem zweiten Standort tätig zu werden. Voraussetzung hierfür ist die vorherige Antragstellung und Genehmigung der Reduzierung der Zulassung und der zu beantragenden neuen Teilzulassung durch den zuständigen Zulassungsausschuss. Für den neuen Tätigkeitsort wird eine neue Abrechnungsnummer erteilt. Die Sprechstundenzeiten sind aufgrund der Reduzierung der Tätigkeit auf die Hälfte entsprechend anzupassen. Selbstverständlich kann der weitere Standort bei Rentabilität auch später zur Auf-

nahme eines weiteren Kollegen in Form einer Berufsausübungsgemeinschaft ausgebaut werden. Bei dieser Konstruktion ist allerdings zu bedenken, dass sich die der Praxis im Zusammenhang mit der Degression zustehende Gesamtpunktmenge aufgrund der Reduzierung der Zulassung auf eine Teilzulassung um die Hälfte verringert. Das entstehende Defizit kann jedoch durch die halbtägige Anstellung eines Zahnarztes behoben werden. Dieser steht hinsichtlich der auf ihn im Zusammenhang mit der Degression entfallenden Punktmenge einem teilzugelassenen Vertragszahnarzt gleich. Weiter zu berücksichtigen ist, dass bei einer Reduzierung der Zulassung auf die Hälfte für den bisherigen Hauptpraxisstandort nur maximal ein Zahnarzt in Vollzeit angestellt werden kann. Die Begrenzung gilt unabhängig von dem Status des Zahnarztes (Vorbereitungsassistent beziehungsweise angestellter Zahnarzt). Gleiches gilt für den Zweigpraxisstandort. Außerdem ist zu beachten, dass im Gegensatz zu Bayern nicht in allen Bundesländern eine Tätigkeit in Form von zwei hälftigen Zulassungen akzeptiert wird. Hier empfiehlt sich vorab eine entsprechende Nachfrage bei dem dort jeweils zuständigen Zulassungsausschuss.

Was ist zu veranlassen?

- Antrag beim zuständigen Zulassungsausschuss auf Reduzierung der bestehenden Zulassung auf eine Teilzulassung
- Antrag beim zuständigen Zulassungsausschuss auf Teilzulassung am weiteren Standort
- Anpassung der Sprechstundenzeiten
- Antragsgebühr: 620 Euro für die Reduzierung der Zulassung und Beantragung der Teilzulassung
- Eventuell: Antrag auf Genehmigung eines angestellten Zahnarztes beim zuständigen Zulassungsausschuss
- Anstellung viertel-, halb-, dreiviertel- beziehungsweise ganztags möglich (konkrete Antragsstellung)
- Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages
- Antragsgebühr: 920 Euro für die Genehmigung des angestellten Zahnarztes

3. Anstellung von angestellten Zahnärzten als Degressionsvorteil

Wie bereits im vorherigen Absatz erwähnt, ermöglicht die Anstellung von Zahnärzten nicht nur die eigene Arbeitsentlastung, sondern kann auch der Vermeidung etwaiger Regresse wegen Überschreitung der dem einzelnen Vertragszahnarzt im Rahmen der Degression zustehenden Gesamtpunkt-



Foto: KZVB

Bei einem großen Patientenaufkommen kann der Zahnarzt auch in der Hauptpraxis einen angestellten Zahnarzt einstellen, um die Sprechstundenzeiten weiterhin zu gewährleisten.

menge dienen. Die dem voll zugelassenen Zahnarzt bezüglich der Degression zustehende Gesamtpunktmenge lässt sich durch Anstellung eines Zahnarztes entsprechend erhöhen. Je nachdem, ob der angestellte Zahnarzt viertel-, halb-, dreiviertel- oder ganztags tätig wird, lässt sich hierdurch ein zusätzliches Gesamtpunktmengekongent von 25 bis 100 Prozent neben dem des voll zugelassenen Vertragszahnarztes schaffen. Die Tätigkeitsaufnahme des Angestellten darf erst nach positiver Verbescheidung durch den Zulassungsausschuss erfolgen.

Was ist zu veranlassen?

siehe Punkt „2. Zwei Teilzulassungen“

Claudia Rein
Assessorin jur.

KZVB-Geschäftsbereich Recht und Verträge

Internet

Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung, Teile 1 bis 3 auf www.kzvb.de

