

1. Aufnahme eines Praxispartners

1.1. Modelle

Die Aufnahme eines Praxispartners kann auf verschiedene Arten erfolgen:

- Als Angestellter
- Als Praxispartner mit Teilung der Infrastrukturkosten
- Als gleichberechtigter oder prozentual berechtigter Praxispartner in Bezug auf Umsatz und/oder Gewinn und Verlust
- In Form der Überführung der Praxis in eine AG oder eine GmbH
- In weiteren Mischformen

1.2. Grundfragen

Für die Aufnahme eines Praxispartners, in welcher Form auch immer, ist es wichtig, sich vor jeder vertraglichen Bindung Rechenschaft darüber abzugeben:

- Passen wir zusammen?
- Ist das Vertrauen, das es für eine Praxisgemeinschaft braucht, vorhanden, verifiziert und damit gerechtfertigt?
- Trägt die Aufteilung des Umsatzes und /oder des Erfolges den wesentlichen Umständen Rechnung, ist sie gerechtfertigt und auch gerecht?
- Berufsausübungsbewilligung: Ob jemand als angestellter Arzt oder als Partner aufgenommen wird, so ist für den Aufgenommenen auf jeden Fall die Bewilligung des Gesundheitsdepartementes für die berufliche Tätigkeit einzuholen (Google: Gesundheitsdepartement, St. Gallen, Berufsausübungsbewilligung).
- Des Weiteren ist zu klären, ob der Partner eine eigene Konkordatsnummer einholen wird oder ob über eine gemeinsame Konkordatsnummer abgerechnet wird.

1.3. Abschluss eines Anstellungsvertrages

Der Vertrag soll mindestens die folgenden Punkte regeln:

- Aufgabe
- Beginn Arbeitsverhältnis
- Prozentualer Arbeitseinsatz
- Bruttolohn
- Ferien
- Überstundenregelung
- Krankheitsregelung
- Kündigungsfrist

Die Entschädigung kann in einem Monats- oder Jahreslohn, in einem Stundenlohn oder in einer prozentualen Beteiligung am erwirtschafteten Umsatz oder in einer Mischform bestehen.

Die Höhe des Monatslohnes soll brutto angegeben werden. Es soll klargestellt werden, ob und wann ein 13. Monatslohn bezahlt wird. Wird eine Beteiligung am Umsatz abgemacht, so sind für die daraus errechnete Abgeltung ebenfalls Sozialversicherungsabgaben zu berechnen.

Bei einer Stundenlohnentschädigung ist anzugeben, ob die Ferien separat abgegolten werden. Sind die Ferien im Stundenlohn inbegriffen, so ist der Ferienzuschlag separat aufzuführen und zwar mit 8.33 % bei 4 Wochen Ferien, mit 10.64 % bei 5 Wochen Ferien und 13.04 % bei 6 Wochen Ferien.

Wird die Stundenzahl des Arbeitseinsatzes angegeben, so sind Überstunden zu kompensieren oder mit einem Zuschlag von 25 % abzugelten, es sei denn, es sei etwas anderes schriftlich vereinbart. Es empfiehlt sich die z.B. eine Regelung wie folgt:

Allfällige Überstunden sind innerhalb von 6 Monaten zu kompensieren. Soweit eine Kompensation nicht möglich ist, werden im Juli die Überstunden des ersten Semesters und im Januar die Überstunden des zweiten Semesters ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt ohne jeden Zuschlag. Überstunden, die bis zum Monat, der auf das Semesterende folgt, nicht eingefordert werden, werden später nicht mehr anerkannt und sind verfallen.

Für Krankheit und Unfall empfiehlt sich der Abschluss einer Taggeldversicherung. Da die Leistungen grösser sind als die Verpflichtung nach Obligationenrecht, kann der Versicherte verpflichtet werden, 50 % der Prämien der Krankentaggeldversicherung und die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung zu übernehmen.

1.4. Abschluss eines umsatzabhängigen Partner-Vertrages mit Teilung der Infrastrukturkosten

Bei diesem Modell arbeitet jeder Partner auf eigene Rechnung. Jeder Arzt hat in der Regel eine eigene Konkordatsnummer. Die Kosten der Infrastruktur werden nach einem zu erstellenden Schlüssel aufgeteilt. Es empfiehlt sich, Folgendes zu regeln:

- Wer arbeitet wieviel?
- In welchen Räumen?
- Stellvertretung/Notfalldienst?
- Pool für alle Kosten (Angestellte, Miete, Nebenkosten, Versicherungen usw.)
- Aufteilung der Poolkosten (z.B. nach Umsatz, oder nach einem Mix von Arbeitseinsatz und Umsatz, oder nach Köpfen und einem Mix von Arbeitseinsatz und Umsatz)
- Welche Kosten trägt jeder Arzt selber (z.B. AHV, BVG, Fortbildung, Beiträge, Versicherungen, Auto, Natel)?
- Wie werden Röntgen und Labor abgegolten?
- Entschädigung für die vom bisherigen Arzt zur Verfügung gestellte Infrastruktur und für Goodwill. Wer zahlt neue Investitionen? Wem gehören sie?
- Bei wem ist das Hilfspersonal angestellt? Wer hat das Recht zur Anstellung und zur Kündigung?
- Bewertung der Apotheke bei Aufnahme der gemeinsamen Tätigkeit, Apothekeneinkauf und Weiterverrechnung
- Wer hat die administrative Federführung in Bezug auf die gemeinschaftlichen Belange?
- Regelung beim Todesfall und bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit

- Bestimmung eines gemeinsamen Treuhänders bzw. eines Treuhänders für die Poolkosten
- Kosten der Praxiserweiterung
- Periodische Überprüfung des Vertrages
- Kündigungsklausel