

## Sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung der Tätigkeit als (Zahn-)Arzt

### Abgrenzung von selbständiger ärztlicher Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung

Dr. Hansjörg Haack \*

Verschiedene Sozialgerichte und Landessozialgerichte haben sich in den vergangenen Monaten mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status von Honorärärzten befasst und gingen hierbei ganz überwiegend von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis aus. Das LSG Baden-Württemberg hat sich kürzlich mit der Konstellation einer Zahnärztin in einer Gemeinschaftspraxis befasst und ebenfalls eine abhängige Beschäftigung angenommen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 23.11.2016 - L 5 R 1176/15 [CAAAF-88272]). Das LSG Baden-Württemberg traf diese Entscheidung, obwohl der Zahnärztin ein Gewinnbezugsrecht zustand und sie einen Gesellschaftsvertrag mit ihrem Partner in der Gemeinschaftspraxis abgeschlossen hatte. Der zuständige Sozialversicherungsträger hatte in dem Fall Sozialabgaben von über 13.000 € eingefordert – nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg zu Recht, da die rechtlichen Einordnungen des Vertrags(zahn)arztrechts und des (zahn-)ärztlichen Berufsrechts für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung nicht bindend seien.

Seel, NWB 20/2016 S. 1518 zum Urteil des LSG Niedersachsen vom 16.12.2015 - L 2 R 516/14 [IAAAF-71726]

Eine Kurzfassung dieses Beitrags finden Sie in NWB direkt 18/2017 S. 513.

## I. Der Sachverhalt

Die Zahnärztin und ihr Partner hatten einen Gesellschaftsvertrag geschlossen, dessen Zweck die gemeinschaftliche Ausübung privat Zahnärztlicher und kassenärztlicher Tätigkeiten war. Die Praxisräume waren bereits vom Partner der Zahnärztin, dem Kläger, angemietet. Beide Zahnärzte verpflichteten sich im Gesellschaftsvertrag zur gegenseitigen konsiliarischen Beratung und legten ferner fest, dass sie beide gleichberechtigt und einander nicht weisungsbefugt seien.

Die Parteien hatten einen Gesellschaftsvertrag abgeschlossen

Bezüglich der Vertragsdauer sah der Vertrag eine jeweils jährliche Verlängerung vor, sofern keine Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauftermin erfolgte. Nach dem 31.12.2008 sollte eine Neuregelung des Vertrags i. S. einer gleichberechtigten Sozietät vorgenommen werden.

Gesellschaftsvertrag als Übergangsregelung: Gleichberechtigte Sozietät war geplant

Die Honorarverteilung zwischen den beiden Ärzten sollte wie folgt erfolgen:

\* Dr. Hansjörg Haack LL.M., ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht in Osnabrück und Düsseldorf.

„Die Vertragschließenden sind sich darüber einig, dass die Umsätze der einzelnen Gesellschafter separat erfasst werden. Die Gesellschafterin Frau Dr. M. erhält aus dem von ihr veranlassten zahnärztlichen Honorar 30 %. Den übrigen Überschuss aus den Einnahmen der Gemeinschaftspraxis erhält Herr Dr. P., nachdem von diesen Einnahmen sämtliche Praxisausgaben beglichen worden sind. Dazu gehören insbesondere die Kosten für die Anmietung der Praxisräume, deren Unterhalt, die Stellung sämtlicher Betriebsmittel, sämtliche Personalkosten, die Kosten der Ersatzbeschaffung und Reparatur der Praxisgerätschaften sowie die Übernahme der Kosten der Steuer- und Rechtsberatung. Zu diesen Praxiskosten zählen auch die im Zusammenhang mit dem Praxislabor entstehenden Unkosten.“

Ärztin partizipierte mit 30 % an den von ihr vereinnahmten Honoraren

Ferner sah der Gesellschaftsvertrag zur Honorarverteilung noch Folgendes vor:

„Sollte sich herausstellen, dass Rückerstattungen vorzunehmen sind oder Kürzungen infolge von Beanstandungen von Kassen erfolgen, die der Behandlung von Frau Dr. M. zuzuordnen sind, ist zwischen den Gesellschaftern ein entsprechender Ausgleich auch für bereits vorangegangene Abrechnungsjahre vorzunehmen.“

Über das gemeinsame Konto der Gemeinschaftspraxis waren beide Gesellschafter verfügungsbefugt.

Bezüglich der Praxiseinrichtung und des ideellen Werts sah der Gesellschaftsvertrag vor, dass der Kläger seinen bisherigen Patientenstamm in die Gemeinschaftspraxis einbringt. Die Praxiseinrichtung blieb in seinem Sondervermögen und wurde der Gemeinschaftspraxis zur Nutzung zur Verfügung gestellt. Der Kläger war ferner verpflichtet, das Praxisinventar auf dem jeweils aktuellen Standard zu halten.

Praxiseinrichtung verblieb im Eigentum des Klägers

Bezüglich Sprechstunden und Urlaub sah der Gesellschaftsvertrag vor, dass beide Vertragspartner sich gegenseitig vertreten, jedem Vertragspartner acht Wochen Erholungsurlaub und zwei Wochen Fortbildungsurlaub zustehen und die Sprechstundenzeiten gemeinsam festgelegt werden.

Sprechstunden/Urlaub

Die Vertretungsbefugnis der Gemeinschaftspraxis stand grds. beiden Gesellschaftern einzeln zu. Im Innenverhältnis bedurften jedoch Rechtsgeschäfte, die die Gesellschaft über einen Betrag von 2.500 € hinaus im Einzelfall verpflichten, der vorherigen Zustimmung des Klägers, sofern die Rechtshandlungen von der Zahnärztin vorgenommen wurden.

Vertretungsbefugnis

Für die Abrechnung sowohl der Kassen- als auch der Privatpatienten war der Kläger zuständig.

Abrechnung der Patienten

Bezüglich Kündigung und Abfindung sah der Vertrag u. a. Folgendes vor:

„ Kündigt Frau Dr. M. den vorliegenden Vertrag, scheidet sie aus der Gesellschaft aus. Das Vermögen der Gesellschaft geht ohne Liquidation mit allen Aktiven und Passiven auf Herrn Dr. P. über, der berechtigt ist, die Praxis allein oder mit einem neuen Kollegen weiterzuführen. Frau Dr. M. verpflichtet sich in diesem Fall, gegenüber dem Zulassungsausschuss ... den Verzicht auf ihre Zulassung für den Planbereich K. zu erklären ... . Frau Dr. M. erhält bei Ausscheiden ein Abfindungsguthaben:

- ▶ nach zwei Jahren 15 % des von ihr in diesen beiden Jahren durchschnittlich erwirtschafteten Jahresumsatzes,
- ▶ nach drei Jahren 20 % des von ihr in diesen drei Jahren durchschnittlich erwirtschafteten Jahresumsatzes,
- ▶ nach vier Jahren und später 25 % des von ihr in diesen vier Jahren durchschnittlich erwirtschafteten Jahresumsatzes.

Dieses Abfindungsguthaben wird nicht geschuldet, wenn sich Frau Dr. M. entgegen der vertraglichen Verpflichtung nicht bereit erklärt, an der Neubesetzung des Vertragszahnarztsitzes im Sinne dieses Vertrags mitzuwirken. Kündigt Herr Dr. P. den vorliegenden Vertrag, scheidet Frau Dr. M. aus der Gesellschaft aus; die vorstehenden Regelungen gelten in vollem Umfang entsprechend ... Beide Zulassungen verbleiben in der Gemeinschaftspraxis. Auch die Zulassung von Dr. M. kann nach dem 31.12.2008 nur mit Zustimmung von Herrn Dr. P. vergeben werden.“

Zahnärztin soll Abfindung erhalten, muss aber auf ihren Kassensitz verzichten

S. 1367

Für den Fall der Krankheit vereinbarten die Vertragspartner Folgendes:

„Erkrankt die Gesellschafterin Frau Dr. M. für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen, kann Herr Dr. P. für sie einen Vertreter einstellen ... Erkrankt der Gesellschafter Dr. P., kann er bei einer Krankheitsdauer von mehr als sechs Wochen die Einstellung eines Vertreters zulasten seines Gewinnanteils verlangen.“

Krankheit

Schließlich sah der Gesellschaftsvertrag noch eine Konkurrenzschutzklausel vor, wonach im Falle des Ausscheidens der Zahnärztin aus der Gemeinschaftspraxis sie sich innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach dem Ausscheiden am Ort der Praxis oder in einem Umkreis von 10 km zahnärztlich nicht betätigen darf. Verstöße gegen die Konkurrenzschutzklausel waren mit einer Vertragsstrafe sanktioniert.

Konkurrenzschutzklausel

Der Sozialversicherungsträger führte im Jahr 2012 eine Betriebsprüfung in der Zahnarztpraxis durch. Im Rahmen dieser Prüfung wurden der Kläger und die Zahnärztin befragt. Letztere gab hierbei an, sie behandle überwiegend eigene Patienten nach eigener Terminvergabe und mit eigenen Behandlungsmethoden. Sie sei es auch, die Kostenvoranschläge erstelle. Regelmäßige Arbeits- und Anwesenheitszeiten müsse sie nicht einhalten. Weisungen hinsichtlich der Ausführung ihrer Tätigkeit würden ihr nicht erteilt. Ihr Einkommen, so die Zahnärztin, hänge ausschließlich vom Erfolg ihrer Arbeit ab, eine feste Vergütung erhalte sie nicht. Die Kosten für privatärztliche Behandlungen lege sie selbst fest. Sie könne die Behandlung von Patienten ablehnen und sei im Hinblick auf etwaige Regressansprüche und Budgetkürzungen durch die Kassenzahnärztliche Vereinigung an den Verlusten der Gesellschaft beteiligt, dem nicht ärztlichen Personal könne sie Weisungen erteilen.

Zahnärztin vergab eigenständig Termine und arbeitete weisungsfrei

Der Kläger, Zahnarzt Dr. P. gab an, seine Kollegin habe bislang keine Kapitalbeteiligung und keine Vertragsänderung gewünscht, vielmehr sei der ursprüngliche Gesellschaftsvertrag weiterhin gül-

Kassenzahnärztliche Vereinigung hatte den Gesellschaftsvertrag genehmigt

tig. Die kassenzahnärztliche Vereinigung, so der Kläger, habe die Errichtung einer Gemeinschaftspraxis auf der Grundlage dieses Vertrags genehmigt. Durch die vertragliche Abfindungsregelung sei die Zahnärztin Dr. M. auch am immateriellen Wert der Gesellschaft beteiligt. Die Honorarvereinbarung beteilige sie darüber hinaus unmittelbar am Erfolg oder Misserfolg der Gesellschaft. Schließlich sei sie auch etwaigen Regressansprüchen ausgesetzt, was für unternehmerische Tätigkeiten typisch sei. Ferner hätten Vorprüfungen durch den zuständigen Sozialversicherungsträger und auch das Finanzamt keine Beanstandungen ergeben, daher sei, so der Kläger, davon auszugehen, dass die Zahnärztin Dr. M. eine freiberufliche zahnärztliche Tätigkeit ausübe.

Von dieser Argumentation ließ sich das LSG Baden-Württemberg nicht beeindrucken.

## II. Die Entscheidung

### 1. Ausgangspunkt der Prüfung

In sehr ausführlicher Weise grenzt das LSG Baden-Württemberg zunächst das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses von einer selbständigen Tätigkeit ab. Ein Beschäftigungsverhältnis ist durch das Arbeitsplatzrisiko, also der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen, gekennzeichnet. Demgegenüber ist für die selbständige Tätigkeit das typische Unternehmerrisiko prägend, welches nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen sei. Ein Kapitalrisiko könne nicht das Gesamtbild einer Beschäftigung wesentlich bestimmen. Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos sei vielmehr, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings, so schränkt das LSG Baden-Württemberg ein, sei ein unternehmerisches Risiko aber nur dann ein Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstünden.

Arbeitsplatzrisiko versus Unternehmerrisiko

S. 1368

### 2. Tatsächliche Verhältnisse sind entscheidend

Die Unterscheidung von Unternehmer- und Arbeitsplatzrisiko ist nach der Rechtsprechung ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit. Maßgeblich sind stets die tatsächlichen Verhältnisse, also die Vereinbarungen, die die Beteiligten der jeweiligen Tätigkeit zugrunde gelegt haben. Sind die Vereinbarungen in schriftlicher Form getroffen worden, muss auch überprüft werden, ob die Beteiligten durch schlüssiges Verhalten die schriftlichen Vereinbarungen rechtswirksam abgeändert haben. Erst danach würde der Inhalt der Vereinbarungen feststehen. Danach, so das LSG Baden-Württemberg, müsse geprüft werden, ob die Vereinbarungen (mit dem festgestellten Inhalt) wirksam oder wegen Verstoßes gegen zwingendes Recht unwirksam sind, wobei bei gegebenem Anlass auch die Ernsthaftigkeit der Vereinbarungen geklärt werden muss um auszuschließen, dass ein „Etikettenschwindel“ bzw. ein Scheingeschäft vorliegt und die Vereinbarung deswegen nichtig ist (§ 117 BGB). Erst auf dieser Basis könne sodann die Prüfung vorgenommen werden, ob die Tätigkeit dem Typus der Beschäftigung oder dem Typus der selbständigen Tätigkeit zuzuordnen ist.

Maßgeblich sind die schriftlichen Vereinbarungen, diese müssen aber noch weitergehend überprüft werden

### 3. Anwendung der allgemeinen Grundsätze auf den konkreten Fall

In der weiteren Begründung prüft das LSG Baden-Württemberg, ob nach den Regelungen im konkreten Gesellschaftsvertrag das Tatbestandsmerkmal der „Tätigkeit in freier Praxis“ (§ 32 Abs. 1 Satz 1 Ärzte-ZV/Zahnärzte-ZV) erfüllt ist. Die rechtliche Einordnung des Vertrags(zahn)arztrechts,

Regelungen der Zulassungsverordnung für Vertragsärzte (Ärzte-ZV) sind für das Sozialversicherungsrecht nicht bindend

so das LSG, sei für die sozialversicherungsrechtliche Statusbestimmung (§ 7 Abs. 1 SGB IV) allerdings nicht bindend und folglich auch nicht strikt zu übernehmen, da das Vertrags(zahn)arztrecht eine andere Stoßrichtung als das Sozialrecht habe, nämlich die Qualitätsverbesserung der vertrags(zahn)ärztlichen Versorgung. Gleichwohl, so das LSG Baden-Württemberg, habe die vertrags(zahn)arztrechtliche Einordnung auch indizierende Wirkung im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung.

#### 4. Unternehmensrisiko

Gegen eine „Tätigkeit in freier Praxis“ spricht nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg zunächst der Umstand, dass die gesamte Praxiseinrichtung im Sondervermögen des Klägers verblieb. Erschwerend käme zusätzlich hinzu, dass der Kläger allein – ohne Kostenbeteiligung der Zahnärztin Dr. M. – für den Erhalt der Praxiseinrichtung aufzukommen habe. So sehe der Gesellschaftsvertrag ausdrücklich vor, dass der Kläger verpflichtet sei, die Praxiseinrichtung auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten. Gegen eine „Tätigkeit in freier Praxis“ spricht nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg ferner der Umstand, dass die Zahnärztin Dr. M. dem Kläger noch nicht einmal ein Nutzungsentgelt für die Praxiseinrichtung zahle. In diesem Zusammenhang sei ferner von Bedeutung, dass der Kläger alle Praxiskosten allein trage. Damit stehe sogleich fest, dass die Zahnärztin Dr. M. gerade kein (Wagnis-)kapital eingesetzt habe. Selbst der Einsatz von Kleininventar durch die Zahnärztin Dr. M. reiche nicht für die Annahme eines Unternehmerrisikos aus.

Bedeutsames Abgrenzungskriterium: Wer trägt die Praxiskosten?

S. 1369

#### 5. Diverse Regelungen im Gesellschaftsvertrag

Unerheblich sei demgegenüber, dass Anschaffungen oder Renovierungen in der Praxis (bislang) einvernehmlich besprochen und beschlossen worden seien. Maßgeblich, so das Gericht, sei vielmehr, was gelte, wenn – aus welchen Gründen auch immer – kein Einvernehmen mehr herrschen sollte.

Unerheblich war für das LSG Baden-Württemberg ferner der Umstand, dass die Zahnärztin Dr. M. kein festes Gehalt, sondern einen Anteil von 30 % des von ihr erzielten zahnärztlichen Honorars erhalten hat. Das Landessozialgericht konzidierte, dass eine solche Vergütungsregelung für die Tätigkeit des abhängig beschäftigten Arbeitnehmers zwar nicht typisch sei, aber gleichwohl nicht das Gesamtbild der Tätigkeit im vorliegenden Fall maßgeblich präge. Auch der auf Abruf tätige oder unselbständig beschäftigte Arbeitnehmer verfüge nicht über ein gleichbleibend festes Arbeitsentgelt. Ferner könnten auch Arbeitnehmer die Aussicht haben, durch Mehrarbeit ein höheres Arbeitsentgelt zu erzielen.

Vereinbarung eines Gewinnanteils spielte keine Rolle

Unerheblich, so das Gericht, sei auch der Umstand, dass die Zahnärztin Dr. M. frei von (Fach-)Weisungen arbeiten konnte. Dies war nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg vielmehr typische Eigenart jener Tätigkeiten, die als Leistung höherer Dienste bezeichnet werden. Schließlich sei die Zahnärztin Dr. M. auch gegenüber den Patienten nicht als selbständige Dienstleisterin in Erscheinung getreten, da die Honorarabrechnung ihrer Behandlungsleistungen allein Aufgabe des Klägers gewesen sei. Hieran ändere auch nichts, dass sie Behandlungsverträge mit Privatpatienten kraft ihrer Vertretungsmacht habe abschließen können.

Weisungsfreiheit spielte keine Rolle

Gegen das Merkmal der „Tätigkeit in freier Praxis“ spricht nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg ferner der Umstand, dass die Geschäftsführungsbefugnis der Zahnärztin Dr. M. im Innenverhältnis auf ein Verpflichtungsvolumen von 2.500 € beschränkt war. Auch aus diesem Gesichtspunkt folge, dass die Bestimmung über die Geschicke der Praxis nicht nur in rechtlicher, sondern vor allem auch in wirtschaftlicher Hinsicht in den Händen des Klägers läge.

Beschränkte Vertretungsbefugnis

Ferner weist das LSG Baden-Württemberg darauf hin, dass die steuerrechtliche Gestaltung, wonach die Zahnärztin Dr. M. erst nach Ausscheiden des Klägers eine Kapitalbeteiligung an der Praxis

Spätere Kapitalbeteiligung spielte keine Rolle

erhalten soll, der sozialversicherungsrechtlichen Einstufung der streitigen Tätigkeit als selbständige Erwerbstätigkeit im Wege stehe.

Auch die Regelungen für den Fall der Erkrankung sprechen nach Ansicht des LSG nicht für das Gepräge einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Dies gelte insbesondere bezüglich der dem Kläger zustehenden Befugnis, bei über 6-wöchiger Erkrankung der Zahnärztin Dr. M. zulasten ihres Gewinnanteils einen Vertreter einzustellen.

Krankheitsregelung

Schließlich, so das LSG Baden-Württemberg, spiele es auch keine Rolle, dass die Zahnärztin Dr. M. im Innenverhältnis von Haftungsansprüchen nicht freigestellt worden sei. Schließlich müsse insoweit berücksichtigt werden, dass auch ein Arbeitnehmer – wenngleich nur eingeschränkt – für Schlechtleistung haften müsse.

Fehlende Freistellung von Haftungsansprüchen spielt ebenfalls keine Rolle

### III. Bedeutung der Entscheidung für die Beratungspraxis

In der täglichen Beratungspraxis kommt der Entscheidung des LSG Baden-Württemberg eine erhebliche Bedeutung zu. Seit jeher versuchen Seniorpartner in Gemeinschaftspraxen, neu eintretende junge Ärzte mit möglichst wenigen Rechten auszustatten. Bereits vor vielen Jahren entwickelte sich in diesem Zusammenhang das Modell der sog. Nullbeteiligungsgesellschaften. Dem neu eintretenden Arzt wird bei diesem Modell zunächst keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung eingeräumt, um eine schnelle Trennung voneinander zu ermöglichen, falls der junge Arzt sich in der Praxis nicht bewährt. Die Nullbeteiligungsgesellschaften spielten seinerzeit bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusbeurteilung keine Rolle, sondern ausnahmslos im Vertragsarztrecht bei Zulassungs- und Abrechnungsfragen.

Viele Ärzte, die einen jungen Kollegen in ihre Praxis aufnehmen, versuchen diesem möglichst wenig Einfluss einzuräumen

S. 1370

Haack, NWB 4/2006 S. 263

Auch im vorliegenden Fall war die Situation dadurch geprägt, dass der bisherige Praxisinhaber seiner neuen Kollegin nur ein Minimum an Gesellschafterrechten einräumen wollte. Allein die Nullbeteiligung war für das LSG Baden-Württemberg aber nicht ausschlaggebend. Das Gericht weist sogar ausdrücklich darauf hin, dass eine Nullbeteiligung „lediglich dann Bedeutung haben kann, wenn die Bewertung des vorrangigen (einkommensbezogenen) Kriteriums der ‚Tragung des wirtschaftlichen Risikos‘ keine eindeutige Aussage erlaubt“.

#### Hinweis:

Für die Beratungspraxis bedeutet dies, dass eine Nullbeteiligung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht durchaus möglich ist, solange der neu eintretende Arzt sowohl am wirtschaftlichen Gewinn als auch an einem etwaigen Verlust beteiligt ist. Nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg können somit Gestaltungen zulässig sein, in denen (Zahn-)Ärzte (gemeinsam) nicht nur die Praxisräume, sondern auch die komplette Praxisausstattung anmieten, ihr Kapitaleinsatz also gegen Null geht, oder in denen ein alteingesessener Vertragsarzt mit einem jungen Arzt, der in fernerer Zukunft die Praxis übernehmen soll, zunächst eine Gemeinschaftspraxis bildet, in der die gesamte Praxisausstattung dem „Alt-Arzt“ gehört.

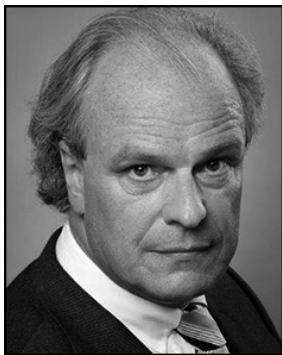
Für die weitere Gestaltungspraxis von Gemeinschaftspraxisverträgen sind dies wichtige Hinweise, um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden. Gleichwohl sollte den betroffenen Ärzten dringend empfohlen werden, sich bei der Abfassung ihrer Gemeinschaftspraxisverträge qualifiziert beraten zu lassen.

### **Fazit**

Der Berater sollte Gesellschaftsverträge von Gemeinschaftspraxen (Berufsausübungsgemeinschaften) genauestens überprüfen bzw. überprüfen lassen, um der Gefahr einer späteren Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen vorzubeugen. Auffällig sind dabei Gestaltungen, in denen dem neu eintretenden Arzt gesellschaftsrechtlich nur wenige Rechte eingeräumt werden. Eine Beschränkung der Gesellschafterrechte ist grds. möglich, darf aber nicht dazu führen, dass das wirtschaftliche Risiko allein vom „Senior-Partner“ getragen wird. Letztendlich muss eine Abwägung der verschiedenen gesellschaftsrechtlichen Regelungen vorgenommen werden, die die Rechtsposition des „Junior-Partners“ ausmachen.

### **AUTOR**

---



**Dr. Hansjörg Haack, LL.M.**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht, ist seit 1992 selbständiger Rechtsanwalt in Osnabrück und Düsseldorf. Er ist Autor diverser Publikationen im Bereich Wirtschaftsrecht, internationales Recht sowie im Medizin- und Gesundheitsrecht.

### **Fundstelle(n):**

NWB 2017 Seite 1365 - 1370  
[WAAAG-43328]