

Kathrin Nahmmacher

Anstellung eines Psychotherapeuten

Vertragliche Grundlagen und Erläuterungen

Die Anstellung eröffnet insbesondere für junge Psychotherapeuten die Perspektive, zunächst in einem Angestelltenverhältnis in eine vertragspsychotherapeutische Praxis einzusteigen, ohne sofort den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Sie bietet für Praxisinhaber die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und gleichwohl den Versorgungsauftrag zu erfüllen bzw. eine weitere Zulassung zu erwerben und diese durch einen oder mehrere angestellte Psychotherapeuten zu besetzen. Die hierbei zulässige Beschäftigung in Teilzeit erleichtert dem angestellten Psychotherapeuten, familiäre und berufliche Interessen besser miteinander zu vereinbaren. Eine Anstellung kann aber auch aus anderen Motiven erfolgen, beispielsweise nach Verzicht auf die Zulassung, um im Wege der Nachbesetzung der Angestelltenstelle und Rückumwandlung in eine Zulassung diese auf einen Nachfolger zu übertragen.

Nachfolgend sollen die gesetzlichen Voraussetzungen einer Psychotherapeutenanstellung dargestellt werden, bevor auf die wesentlichen Regelungen im Anstellungsvertrag eingegangen wird.

Der Vertragspsychotherapeut kann mit Genehmigung des Zulassungsaus-

schusses Psychotherapeuten, die in das Arztregister eingetragen sind, anstellen, sofern keine Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind. Im gesperrten Planungsbereich, also bei bestehenden Zulassungsbeschränkungen, kann die Anstellung nur mit der Maßgabe genehmigt werden, dass sich der anstellende Psychotherapeut (wie bei der Job-sharing-Zulassung) gegenüber dem Zulassungsausschuss zu einer Leistungsbegrenzung verpflichtet, die den bisherigen Praxismumfang nicht wesentlich überschreitet. Soweit die gesetzliche Regelung in § 95 Abs. 9 SGB V.

Im gesperrten Planungsbereich ist eine Anstellung darüber hinaus im Rahmen einer Besetzung oder Nachbesetzung einer Arztstelle (voller oder hälftiger Versorgungsauftrag) möglich, sei es, dass ein zuvor genehmigtes Anstellungsverhältnis ohne Leistungsmengenbegrenzung endet und nachbesetzt werden soll oder ein zugelassener Psychotherapeut auf seine Zulassung verzichtet, um sich bei einem Kollegen (Praxisinhaber) anstellen zu lassen. In diesem Fall verfügt der Praxisinhaber über zwei Zulassungen, wovon er eine als Leistungserbringer selbst „bedient“ und der weitere Versorgungsauftrag, der sogenannte Angestelltensitz, durch

den angestellten Psychotherapeuten ausgeübt wird.

In Psychotherapie Aktuell, Heft 1.2013 hatten wir die Möglichkeit dargestellt, über den Weg des Verzichts zum Zweck der Anstellung, der Nachbesetzung dieser Anstellung und der späteren Umwandlung der Anstellung in eine (Voll- oder Teil-)Zulassung den Sitz an einen Wunschnachfolger zu übergeben, ohne dass der Zulassungsausschuss die Nachbesetzung ablehnen oder einen anderen, aus seiner Sicht geeigneteren Bewerber als Nachfolger auswählen kann. Die Praxis zeigt, dass dieser Weg derzeit vielfach beschritten wird, da hierdurch einige Risiken im Rahmen der Praxisnachfolge vermieden werden können. In diesem Fall ist bei der Anstellung jeweils zu beachten, dass die arbeitsvertraglich vorgesehene Arbeitszeit dem sogenannten Anrechnungsfaktor der Bedarfsplanungs-Richtlinie entspricht, da anderenfalls eine Leistungsmengenbegrenzung erfolgen kann oder aber die spätere Umwandlung in eine Vollzulassung nicht gewährleistet ist, da die Arbeitszeit nicht mit dem Versorgungsauftrag übereinstimmt. Wird im Rahmen der Anstellung eine volle Arztstelle, d.h. ein voller Versorgungsauftrag ausgeübt, so ist eine wöchentliche Arbeitszeit von über 30

Stunden zu vereinbaren. Anderenfalls beträgt der bedarfsplanerische Anrechnungsfaktor gemäß § 58 Abs. 2 Bedarfsplanungs-Richtlinie nicht 1, sondern nur 0,75 (bei über 20 bis 30 Wochenstunden) oder 0,5 (bei über 10 bis 20 Stunden pro Woche), und die Anstellung kann später nicht in eine Vollzulassung umgewandelt werden. Soll also eine Anstellung, die auf einem hälftigen Versorgungsauftrag (halbe Zulassung) basiert, in eine Teilzulassung umgewandelt werden, so muss eine wöchentliche Arbeitszeit von über 10 bis 20 Stunden vereinbart werden. Werden Arbeitsstunden pro Monat vereinbart, ist der Umrechnungsfaktor 0,23 zur Errechnung der Wochenarbeitszeit anzuwenden (§ 58 Abs. 3 Bedarfsplanungs-Richtlinie).

Die Anstellung eines Psychologischen Psychotherapeuten durch einen ärztlichen Psychotherapeuten ist möglich; umgekehrt ist dies jedoch nicht zulässig. Für die Anstellung von Psychologischen Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten gilt: In nicht gesperrten Planungsbereichen ist auch eine gegenseitige Anstellung zwischen Psychologischen Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten möglich. Sind dagegen Zulassungsbeschränkungen an-

geordnet, gilt dies mit der Maßgabe der Beschränkung des angestellten Psychologischen Psychotherapeuten auf die Versorgung von Kindern und Jugendlichen, was sich aus § 61 Nr. 1 Bedarfsplanungs-Richtlinie ergibt.

Der anstellende Vertragspsychotherapeut hat nach den Vorgaben des Bundesmantelvertrages seine psychotherapeutische Tätigkeit persönlich auszuüben. Persönliche Leistungen sind auch die Leistungen des angestellten Psychotherapeuten, soweit sie dem Praxisinhaber als Eigenleistung zugerechnet werden können. Vor diesem Hintergrund ist sicherzustellen, dass der anstellende Psychotherapeut die Praxis persönlich leitet. Diese persönliche Leitung ist die maßgebliche Voraussetzung für die Zurechnung der Leistungen der angestellten Psychotherapeuten als Eigenleistung des Praxisinhabers und setzt dessen uneingeschränkte Verantwortung für die Praxis voraus. Der Vertragspsychotherapeut hat selbst über sämtliche patientenrelevante Praxisvorgänge zu befinden und hat den oder die angestellten Psychotherapeuten anzuleiten und zu überwachen, wobei es als ausreichend angesehen wird, wenn eine allgemeine Anleitung und eine stichprobenmäßige Überwachung des oder der Angestellten erfolgt. Der anstellende Psychotherapeut muss weiterhin die Bezugsperson und Anlaufstelle für die Patienten sein, muss der Praxis und der Leistungserbringung sein „persönliches Gepräge“ geben und nach außen stets als eigenverantwortlich tätiger Praxisinhaber erkennbar sein. Von einer persönlichen Leitung ist nach den gesetzlichen Vorgaben noch auszugehen, wenn je Vertragspsychotherapeut nicht mehr als drei vollzeitbeschäftigte (oder teilzeitbeschäftigte Psychotherapeuten in einer Anzahl, welche im zeitlichen Umfang ihrer Arbeitszeit drei vollzeitbeschäftigten Ärzten entspricht), angestellt werden. Bei hälftigem Versorgungsauftrag des Praxisinhabers reduziert sich die Beschäftigungsmöglichkeit auf einen vollzeitbeschäftigten oder zwei teilzeitbeschäftigte Psychotherapeuten.

Die Anstellung eines Psychotherapeuten ist streng von einer Assis-

tenbeschäftigung aus Weiterbildungs- oder Sicherstellungsgründen zu unterscheiden, die von der jeweiligen Kassenärztlichen Vereinigung zu genehmigen ist. Der Zulassungsausschuss ist insoweit also nicht involviert. Zu beachten ist an dieser Stelle, dass nicht alle Kassenärztlichen Vereinigungen die Beschäftigung von Assistenten genehmigen. Insoweit

„Persönliche Leistungen des Praxisinhabers sind grundsätzlich auch die Leistungen des angestellten Psychotherapeuten.“

empfiehlt es sich, im Vorfeld bei der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung die Genehmigungsfähigkeit und die Voraussetzungen einer Assistentenbeschäftigung zu erfragen.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Regelungen eines *Anstellungsvertrages eines Psychotherapeuten* dargestellt und erläutert werden.

Vertragszweck

Hier wird das Anstellungsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter Angabe des Beginns der Tätigkeit und des Tätigkeitsortes (Praxissitz) bezeichnet. In einer Vorbemerkung zum Vertrag (Präambel) kann gegebenenfalls darauf hingewiesen werden, dass die Anstellung erfolgen soll, nachdem der angestellte Psychotherapeut auf seine Zulassung verzichtet hat. So kann der Zulassungsausschuss im Rahmen des Genehmigungsverfahrens sogleich erkennen, dass in diesem Fall der Anstellung keine Auflage zur Leistungsmengenbegrenzung (s.o.) erfolgen darf.

Ferner sollte bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass der Anstellungsvertrag unter dem Vorbehalt bzw. mit der aufschiebenden Bedingung der bestandskräftigen Genehmigung durch den Zulassungsausschuss abgeschlossen wird.

Pflichten und Rechtsstellung des Psychotherapeuten

Es werden die Aufgaben und Tätigkeiten, gegebenenfalls unter Benennung des Richtlinienverfahrens, bezeichnet und darauf hingewiesen, dass der angestellte Psychotherapeut in seiner originären psychotherapeutischen Berufsausübung, insbesondere bei

Diagnostik und Therapie unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen, im Übrigen aber an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist. Diese grundsätzliche Weisungsgebundenheit, insbesondere in Fragen der Praxisführung, ist vor dem Hintergrund der Zurechnung der Leistungen des angestellten Psychotherapeuten als Eigenleistung des Praxisinhabers (s.o.) zwingend zu benennen und von den Vertragsparteien umzusetzen. Ferner sind hier die Verschwiegenheitspflichtung – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses –, die Dokumentationspflicht sowie die Fortbildungspflicht des angestellten Psychotherapeuten zu regeln. Der Fortbildungsverpflichtung kommt vor dem Hintergrund, dass dem Praxisinhaber Honorarkürzungen drohen, wenn diese Verpflichtung – auch durch den angestellten Psychotherapeuten – nicht eingehalten wird, große Bedeutung zu. Üblicherweise werden dem angestellten Psychotherapeuten neben seinem Erholungsurlaub weitere Freistellungstage unter Fortzahlung der Bezüge zur Erfüllung seiner Fortbildungsverpflichtung gewährt. Alternativ kann vereinbart werden, dass der für die Fortbildung erforderliche Zeitaufwand (teilweise) als Arbeitszeit gilt und der Praxisinhaber hinsichtlich dieses Anteils das Direktionsrecht hat und bestimmen kann, welche Fortbildungen besucht werden; für diese Fortbildungen trägt er dann auch die Kosten. Es empfiehlt sich an dieser Stelle auch, eine Klausel aufzunehmen, wonach der angestellte Psychotherapeut für den Fall, dass er seiner Fortbildungsver-

pflichtung oder der Nachweispflicht nicht nachkommt, dem Praxisinhaber gegenüber für etwaige aus den fehlenden Nachweisen entstehende Honorarkürzungen haftet.

Persönliche Leistungserbringung

Hier ist zu regeln, dass der angestellte Psychotherapeut sämtliche von ihm nach diesem Vertrag übernommenen Aufgaben persönlich zu erfüllen hat und eine Delegation von Einzelaufgaben auf nachgeordnete Psychotherapeuten oder nichtpsychotherapeutische Mitarbeiter nur im Rahmen der berufs- und vertragsarztrechtlichen Bestimmungen und nach Abstimmung mit dem Praxisinhaber zulässig ist.

Wirtschaftlichkeitsgebot

Entsprechend dem vertragsarztrechtlichen Grundsatz in § 12 SGB ist auch der angestellte Psychotherapeut im Rahmen seiner psychotherapeutischen Tätigkeit zu zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Behandlung zu verpflichten.

Arbeitszeit

Es empfiehlt sich, eine wöchentliche Arbeitszeit in Stunden und nicht, wie häufig in Arbeitsverträgen formuliert ist, lediglich die Verpflichtung zur Erbringung einer bestimmten Anzahl an Sitzungen, zu vereinbaren. Das Motiv für die Formulierung einer Verpflichtung zur Erbringung von Therapiestunden liegt auf der Hand: Die psychotherapeutische Praxis finanziert sich im Wesentlichen aus der konsistenten Vergütung für genehmigungspflichtige zeitgebundene Leistungen innerhalb des Zeitkontingentes; nur eine entsprechende Anzahl erbrachter abrechnungsfähiger Sitzungen ermöglicht dem Praxisinhaber eine ökonomische Praxisführung und letztlich die Zahlung eines entsprechenden Gehaltes für den angestellten Psychotherapeuten. Derartige Regelungen dürften jedoch häufig rechtlich kaum haltbar sein.

Wenn beispielsweise das Gehalt auf eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden angelegt ist und dann im Anstellungsvertrag gefordert wird, dass als Gegenleistung 20 abrechnungsfähige Sitzungen pro Woche erbracht werden, wird der angestellte Psychotherapeut praktisch immer Mehrarbeit erbringen müssen, um diese Vorgabe zu erfüllen. Bereits die sogenannte Zuwendungszeit nach den Plausibilitäts-Prüfrichtlinien geht von 70 Minuten je Sitzung aus, um die Vor- und Nachbereitung der Sitzung mit erledigen zu können. Weitere Aufgaben wie Teilnahme an Inter- oder Supervision, QM-Aufgaben, vor allem auch Berichte an den Gutachter etc. sind hierbei noch nicht berücksichtigt, so dass die „Netto-Therapiestunden“ in jedem Fall unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen müssten. Fällt nun aber regelmäßig Mehrarbeit an, so droht eine Auseinandersetzung, denn die übliche Klausel, wonach Mehr- und Überarbeit mit der Vergütung abgegolten sei, wäre dann kaum haltbar.

Aus diesem Grund empfiehlt sich eine Formulierung, wonach eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angesetzt wird, in der der angestellte Psychotherapeut eine vertretbare Anzahl von Sitzungen zu erbringen hat, die unter der Zahl der Wochenstundenarbeitszeit liegt. Der anstellende Psychotherapeut muss sich aus diesen Gründen über das Verhältnis „direkte Therapieleistungen zu den allgemeinen Aufgaben der angestellten Psychotherapeuten“ Klarheit verschaffen.

Vergütung/Gehalt

Hier ist keine umsatzbezogene Größe, sondern ein fixes Gehalt (Bruttogehalt) zu vereinbaren, welches monatlich an den angestellten Psychotherapeuten ausgezahlt wird.

Die Vereinbarung einer zusätzlichen variablen Vergütung, die sich an den Abrechnungsergebnissen o.ä. orientiert, ist möglich und nicht unüblich. Entscheidend ist aber immer die Vereinbarung eines Festbetrages als Grundgehalt, welches dem Angestellten eine verlässliche Grundsicherung bietet.

Zu regeln ist an dieser Stelle auch, ob mit der Vergütung (Grundgehalt) sämtliche Ansprüche auf Vergütung für eventuelle Mehrarbeit abgegolten sind (Regelfall). Insoweit ist zu beachten, dass nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung es dem Arbeitgeber verwehrt ist, durch Zuweisung von Mehrarbeit einseitig bestimmen zu können, wie viele Stunden der Arbeitnehmer für sein Grundgehalt arbeiten muss. Da bei einem angestellten Psychotherapeuten jedoch davon ausgegangen werden kann, dass er seine Therapien weitgehend eigenverantwortlich gestaltet und die indirekten Tätigkeiten neben der konkreten Zeit mit dem Patienten erledigt, kann nach diesseitiger Auffassung Mehrarbeit mit dem Grundgehalt abgegolten sein, wenn das Verhältnis zwischen der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der Anforderung an die Zahl der in dieser Zeit zu erbringenden Sitzungen angemessen ist.

„Arbeitszeit sollte in Wochenstunden, nicht in Therapiestunden vereinbart werde.“

peuten jedoch davon ausgegangen werden kann, dass er seine Therapien weitgehend eigenverantwortlich gestaltet und die indirekten Tätigkeiten neben der konkreten Zeit mit dem Patienten erledigt, kann nach diesseitiger Auffassung Mehrarbeit mit dem Grundgehalt abgegolten sein, wenn das Verhältnis zwischen der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der Anforderung an die Zahl der in dieser Zeit zu erbringenden Sitzungen angemessen ist.

Gesetzliche Regelungen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Hier wird in der Regel auf die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgeltfortzG) verwiesen. Problemlos ist die Berechnung der Lohnfortzahlungshöhe im Krank-



Dr.
Kathrin
Nahmmacher

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht und Partnerin in der Kanzlei DORNHEIM Rechtsanwälte & Steuerberater. Sie ist ausschließlich in diesem Spezialgebiet tätig, berät und vertritt Ärzte, Zahnärzte und Psychotherapeuten und ist Autorin medizinrechtlicher Publikationen.



heitsfall in all den Fällen, wenn der Arbeitnehmer ein festes Monatsentgelt erhält. Dieses Gehalt wird – ohne Gegenleistung – für die Dauer von sechs Wochen fortgezahlt. Denn für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt grundsätzlich das Lohnausfallprinzip. Dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer muss für die Dauer

der Arbeitsunfähigkeit, maximal für sechs Wochen, der Lohn fortgezahlt werden, den er verdient hätte, wenn er gesund gewesen wäre.

Dies gilt auch in den Fällen einer erfolgsabhängigen Vergütung, sofern diese am Ergebnis (Gewinn) der Praxis ansetzt. Bei der Berechnung seiner Gewinnbeteiligung dürfen dem Arbeitnehmer also aufgrund seiner Krankheit keine Nachteile entstehen.

Berufshaftpflichtversicherung

Der angestellte Psychotherapeut muss über seinen Arbeitgeber versichert sein. Den Arbeitnehmer zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung zu verpflichten, ist arbeitsrechtlich unzulässig. Das Risiko des Praxisbetriebs liegt beim Praxisinhaber, der selbst dafür Sorge zu tragen

hat, dass seine angestellten Psychotherapeuten versichert sind.

Vertragsdauer/Kündigungsfristen

Abweichend von der gesetzlichen Regelung in § 622 Abs. 2 BGB können hier je nach Interessenlage und Hintergrund des Anstellungsverhältnisses auch großzügige Kündigungsfristen vereinbart worden (z.B. 3 oder 6 Monate zum Ende des Quartals oder zum Monatsende). Selbst in der Probezeit (6 Monate) kann eine lange, Vertrauen aufbauende Kündigungsfrist gewählt werden, was oftmals der Interessenlage der Beteiligten entspricht, die sich erst einmal in einem gesicherten zeitlichen Rahmen kennenlernen müssen.

Insbesondere, wenn der angestellte Psychotherapeut auf einem Anstellensitz (voller oder hälftiger Versorgungsauftrag) arbeitet, ist allerdings zu beachten, dass dieser im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrages auch nachbesetzt werden muss und maximal 6 Monate frei bleiben kann und andernfalls erlischt. Für diesen Fall empfiehlt es sich, die Kündigungsfristen – für beide Seiten gleichmäßig – so großzügig zu wählen, dass die Suche nach einem Nachfolger und die Durchführung des Nachbesetzungsverfahrens möglich bleiben. ■

Stellenangebote für Psychologen und Psychotherapeuten finden Sie hier →



www.report-psychologie.de/stellenmarkt

Für die neuesten **Stellenangebote** klicken Sie einfach in den Online-Stellenmarkt der Fach- und Verbandszeitschrift Report Psychologie. Jetzt mit eigener Rubrik für **Stellengesuche**: Inserieren Sie schon ab 49,-EUR!* *(zzgl. MwSt; Laufzeit 45 Tage)



131208