

Nachdem nun endlich zwei Gerichte Psychotherapeuten in Ausbildung eine Vergütung für die Praktische Tätigkeit zugesprochen haben, scheint etwas stärkere Bewegung in die Debatte um PiA-Vergütung und den Status von PiA in den Kliniken zu kommen.

Dabei wurde gerade durch das Urteil des LAG Hamm deutlich, dass in Kliniken, in denen PiA mit hoher Verantwortung tätig sind, keine ausreichende Anleitung und Supervision erhalten und nicht bezahlt werden, Rechtsmittel eine gute Aussicht auf Erfolg haben können und weiterverfolgt werden können. Im Folgenden wollen wir wichtige Informationen mitteilen und über Möglichkeiten wie auch Grenzen von rechtlichen Schritten aufklären. Dabei werden folgende Fragen behandelt:

1. Wie leite ich rechtliche Schritte ein?
2. Ich werde in meiner Klinik (fast) nicht bezahlt, erhalte keine Anleitung und Supervision, bin aber aktiv in die Patientenbehandlung eingebunden. Lohnt es sich, rechtliche Schritte einzuleiten?
3. Ich erhalte eine Praktikantenvergütung über ca. 800 €, werde dafür aber voll eingesetzt. Lohnt es sich trotzdem für mich, rechtliche Schritte einzuleiten?
4. Muss ich die Kosten für einen Rechtsstreit selber tragen?
5. Wie hoch sind die Kosten?
6. Was passiert, wenn ich verliere?
7. Mir wurde mitgeteilt, dass Arbeitstätigkeit und Ausbildung sich angeblich ausschließen. Muss ich befürchten, dass mir die Approbation entzogen wird oder ich nicht zur Prüfung zugelassen werde, wenn ich Erfolg habe?
8. Wie läuft ein Arbeitsgerichtsverfahren ab?
9. Gibt es neben den finanziellen Kosten weitere Risiken?
10. Wie kann ich meine Situation belegen?
11. Wo bekomme ich weitere Informationen her?

Diese FAQs wurden von Robin Siegel und Stephan Förster von bzw. für die PiA-Vertretung im VPP/BDP erstellt. Wir bedanken uns ganz herzlich bei den klagenden Kolleginnen, welche den Mut hatten, diesen Weg zu gehen, sowie bei Herrn Wolf-Rüdiger Rechtsanwalt Kneller für seine fachlichen Hinweise und kompetenten Kommentare und dem Justiziar des BDP, Herrn Rechtsanwalt Jan Fredrichs, für alle wichtigen Korrekturen und Rückmeldungen.

## **1. Wie leite ich rechtliche Schritte ein?**

Zunächst einmal sollte nach einer Beratung durch den Berufsverband eine weiterführende Beratung bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht durchgeführt werden, um Kosten, Erfolgsaussichten und die weiteren Schritte zu besprechen. Dieser wird dann ggf. Klage einreichen.

## **2. Ich werde in meiner Klinik (fast) nicht bezahlt, erhalte keine Anleitung und Supervision, bin aber aktiv in der Patientenbehandlung eingebunden. Lohnt es sich rechtliche Schritte einzuleiten?**

Hier bestehen gute Aussichten, wenn die Situation nachweisbar und vergleichbar ist mit der im beschriebenen Urteil des LAG Hamm, in dem einer PiA für ihre unbezahlte Klinik-tätigkeit im Nachhinein eine Vergütung von 1000,- monatlich zugesprochen wurde. Kurz gesagt stehen die Chancen gut, wenn man als PiA in den Klinikalltag eingebunden ist und weitgehend Aufgaben übernimmt, für die ansonsten bezahlte Psychotherapeuten und klinische Psychologen eingestellt werden müssten, man dafür aber (fast) keine Vergütung erhält. Wichtig ist auch das Ausmaß an Supervision: Wenn hier kein deutliches Übergewicht der Ausbildungsinhalte und PiA-spezifischen Supervision gegenüber den für die Klinik verwertbaren Arbeitsleistungen besteht, lohnt es sich, ein juristisches Verfahren anzustrengen!

In jedem Fall sollte dies individuell geprüft werden. Bei berechtigten Forderungen stehen die Chancen aktuell gut, auch im Nachhinein noch eine Vergütung zu erstreiten.

## **3. Ich erhalte eine Praktikantenvergütung über ca. 800 €, werde dafür aber voll eingesetzt. Lohnt es sich trotzdem für mich rechtliche Schritte einzuleiten?**

In diesem Fall wäre eine individuelle Beratung notwendig. Es wäre für die beklagte Klinik hier voraussichtlich sehr viel leichter, den Vorwurf der Sittenwidrigkeit abzuwehren. In dem besagten Verfahren wurde die Frage über eine angemessene Höhe der Vergütung nicht geklärt, sondern lediglich der Forderung der Klägerin über 1000,- Euro monatlich stattgegeben. Daher wäre natürlich auch eine höhere Vergütung denkbar. Da es sich hier immer um Einzelfallentscheidungen handelt, sollte in einer individuellen Beratung geprüft werden, welche Erfolgschancen im jeweiligen Fall bestehen. Grundsätzlich ist aber auch hier der Rechtsweg denkbar.

## **4. Muss ich die Kosten für einen Rechtsstreit selber tragen?**

Grundsätzlich muss in arbeitsrechtlichen Verfahren der ersten Instanz jede Partei unabhängig vom Ausgang schon einmal die eigenen Anwaltskosten selbst tragen. Es gibt aber verschiedene Möglichkeiten, finanzielle Unterstützung zu erhalten:

**Rechtsschutzversicherung:** Wenn man über eine Rechtsschutzversicherung verfügt, ist darauf zu achten, dass hier auch der Arbeitsrechtsschutz mit abgedeckt ist, da die meisten Rechtsschutzversicherungen modular aufgebaut und oft nicht alle Rechtsbereiche enthalten sind. Liegt dieser Schutz vor, übernimmt der Versicherer folgende Kosten: eigene Anwaltsgebühren, Zeugengelder und Sachverständigenhonorare, Gerichtskosten und im Falle einer Niederlage auch die Anwaltsgebühren der Gegenseite, soweit dies notwendig wird (Arbeitsgerichtsprozess in der zweiten Instanz s. u.). Im Vorhinein lohnt

es sich, die eigene Versicherungspolice noch einmal zu prüfen, da zumeist Selbstbeteiligungen und oftmals auch Deckelungen des Streitwertes enthalten sind und diese mitberücksichtigt werden sollten.

Für Mitglieder der Dienstleistungsgewerkschaft **ver.di**, die mindestens drei Monate vor Entstehung des Streitfalles ordnungsgemäße Mitglieder waren, übernimmt übrigens ver.di die Kosten eines Verfahrens. Zum ver.di-Rechtsschutz gehört dabei auch bereits die individuelle juristische Beratung im Vorhinein, selbst wenn es nicht zum Prozess kommt.

**Prozesskostenhilfe:** Um Prozesskostenhilfe (PKH) zu bekommen, ist ein Antrag auf Prozesskostenhilfe zu stellen. Dieser muss an das Gericht gerichtet werden, bei dem der Prozess laufen wird. Bei dem Antrag wird man meist maßgeblich durch den eigenen Anwalt unterstützt, den man mit dem Fall betraut hat. Hier werden vor allem zwei Punkte richterlich geprüft: Erstens die Bedürftigkeit, welche anhand einer Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zu belegen ist (Nachweis z.B. über Lohnbescheinigung, Mietvertrag, Bankauszüge etc.); zweitens die Erfolgsaussichten des zu führenden Prozesses. PKH wird nur bei hinreichender Erfolgsaussicht gewährt – und ggf. bei nur mäßigen Erfolgsaussichten auch nur anteilmäßig. Wird der Prozess schließlich nach bewilligter PKH verloren, übernimmt die Staatskasse die Kosten für den eigenen Rechtsanwalt sowie die Gerichtskosten. Da in arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz jede Partei nur die eigenen Anwaltskosten unabhängig vom Ausgang selbst trägt und die Gerichtskosten der unterlegenen Partei auferlegt werden, wären also sämtliche Kosten durch die PKH abgedeckt. In zweiter Instanz ist dies anders: Hier müssten bei einer Niederlage die Anwaltskosten der gegnerischen Partei selbst gezahlt werden, da diese durch die PKH nicht abgedeckt sind. Auch ist die PKH kein Freibrief, da die Möglichkeit einer nachträglichen Prüfung besteht: Bis vier Jahre nach Prozessende können die wirtschaftlichen Gegebenheiten erneut unter die Lupe genommen werden und eine Entscheidung über PKH verändert oder gar aufgehoben werden, wenn nun z.B. genug Geld auf dem Konto ist.

### **5. Wie hoch sind die Kosten?**

Für die Berechnung der Gerichtskosten gibt es ein Kostenverzeichnis, aus dem man ablesen kann, wie hoch eine Gebühr bei dem jeweiligen Streitwert ist. Bei einem Streitwert von 12.000€ liegen diese in erster Instanz bei ca. 200€. Wie viele Gebühren im Einzelnen anfallen, hängt wiederum davon ab, wie viele Gebührentatbestände in dem Verfahren angefallen sind. Dies bestimmt sich im Wesentlichen wieder danach, in welchem Umfang das Gericht in dem Verfahren tätig werden musste.

In der Regel gilt jedoch Folgendes: Fällt das Arbeitsgericht ein Urteil, fallen üblicherweise zwei Gebühren an. Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch vor Gericht einen Vergleich und beenden damit das Verfahren ohne ein richterliches Urteil, entfallen die Gerichtskosten ganz.

Die Gerichtskosten sind immer erst am Ende einer Instanz fällig. Die Gerichtskosten müssen damit nicht bereits bei Klageerhebung bezahlt werden, sondern erst, wenn die jeweilige Instanz beendet ist. Vorschüsse fordert das Arbeitsgericht nicht an. Zu den Gerichtskosten können auch noch eventuelle Auslagen des Gerichtes (z.B. Schreibauslagen, etc.) hinzukommen.

Zusätzlich fallen noch einmal Anwaltskosten für den eigenen Anwalt an. Diese ergeben sich aus dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz und sind abhängig vom Streitwert. Bei einem Streitwert von 9.000 € ergeben diese bei streitiger Entscheidung Anwaltskosten in Höhe von netto 1.122,50 €. Bei einem Streitwert von 21.000 €. Entstehen Anwaltskosten in Höhe von netto 1.615 €. Im Fall eines Vergleiches können sich diese Gebühren noch einmal erhöhen.

#### **6. Was passiert, wenn ich den Prozess verliere?**

Das kann primär finanzielle Folgen haben: Wie in der Antwort auf Frage 4. angeführt, trägt man in einem arbeitsrechtlichen Streitfall erster Instanz die eigenen Anwaltskosten, egal ob man den Prozess gewinnt oder verliert. Bei einer Niederlage kommen dann noch Gerichtskosten und Auslagen hinzu, in zweiter Instanz auch die Anwaltsgebühren der Gegenseite. Die oben beschriebenen Möglichkeiten zur Kostenübernahme bestehen jedoch und sollten je nach finanzieller Lage auch in Anspruch genommen werden.

Je nach Absicherung und Unterstützung durch einen Verband oder eine Gewerkschaft sind die Folgen einer juristischen Niederlage insgesamt sehr überschaubar.

Und nicht zuletzt besteht bei der juristischen Niederlage immer noch das Rechtsmittel der Berufung, das – wie das besagte Urteil belegt – zum Erfolg in zweiter Instanz führen kann.

#### **7. Mir wurde mitgeteilt, dass Arbeitstätigkeit und Ausbildung sich angeblich ausschließen. Muss ich befürchten, dass mir die Approbation entzogen wird oder ich nicht zur Prüfung zugelassen werde, wenn ich Erfolg habe?**

Wie unten noch mitgeteilt wird, enden die meisten Arbeitsgerichtsprozesse in einem Vergleich zwischen den Parteien, so dass kein Risiko besteht, zumal in diesem Fall auch häufig Stillschweigen vereinbart wird. Gleiches gilt natürlich für den Fall, dass es zu einer vorgerichtlichen Einigung kommt. Insofern könnte auch auf Seiten der klagenden PiA ein Interesse bestehen, sich auf einen Vergleich einzulassen.

Sofern die Ausbildung bereits abgeschlossen und die Approbation erteilt ist, ist es höchst unwahrscheinlich, dass die zuständige Landesbehörde ein Verfahren zum Entzug der Approbation einleitet, in dem zunächst auch erst die Frage nach der Nichtvereinbarkeit von Ausbildung und Arbeitstätigkeit geklärt werden müsste.

Wenn das Gericht der Klage stattgibt und die Ausbildung zum Zeitpunkt der Urteilsbegründung noch nicht abgeschlossen ist, hängt es von dem Umfang der psychotherapeutischen Tätigkeit in den Einrichtungen ab, ob ein Risiko einer nachträglichen Aberkennung durch die zuständige Landesbehörde besteht. In dem Urteil des LAG Hamm hat das Gericht festgestellt, dass die PiA Tätigkeit etwa im Umfang von 40% einer Psychotherapeutin durchgeführt hat und entsprechend eine Vergütung in Höhe von 1000€ pro Monat angemessen sei. Hier ist das Risiko sehr gering. Ein anderer Sachverhalt liegt vor, wenn beispielsweise wie im Verfahren des AG Hamburg eine PiA entsprechend ihrer Tätigkeit eine volle Vergütung als Psychologin erhält.

In diesem Fall müsste die zuständige Landesbehörde (in der Regel das Landesprüfungsamt) aber auch durch Dritte auf das Urteil aufmerksam gemacht werden und den Willen zeigen, Namen und Anschrift der klagenden PiA zu recherchieren (die Urteile werden in der Regel anonymisiert veröffentlicht, sind aber öffentlich). Darüber hinaus gibt es natür-

lich auch die Möglichkeit, gegen die Aberkennung der zuständigen Landesbehörde rechtliche Schritte einzuleiten.

#### **8. Gibt es weitere Risiken?**

Denkbar sind berufliche Folgen: so können sich evtl. die Aussicht auf einen Job in der beklagten Klinik bzw. in dem Klinikverbund in den folgenden Jahren verschlechtern. So gibt es in Hamburg z.B. einen großen Klinikverbund, dem praktisch alle Kliniken angeschlossen sind. Inwiefern dieses Risiko relevant ist, hängt natürlich von der individuellen Situation ab und ob eine Klinik überhaupt einen attraktiven Arbeitgeber darstellt. Darüber hinaus muss bei einer juristischen Auseinandersetzung auch etwas Zeit investiert werden, um die eigene Position zu begründen, Beweise zu sammeln, Stellungnahmen der Gegenseite zu widerlegen, und bei den Gerichtsterminen zu erscheinen.

#### **9. Wie läuft ein Arbeitsgerichtsverfahren ab?**

Nachdem alle oben aufgeführten Punkte erledigt sind, also erste juristische Beratung eingeholt wurde, der Sachverhalt geprüft wurde und die Übernahme entstehender Kosten geregelt ist, könnte ein prototypischer Ablauf der rechtlichen Schritte folgendermaßen aussehen:

##### **I. Versuch der außergerichtlichen Einigung**

Bevor ein Klageverfahren angefangen wird, kann versucht werden, den Streit ohne eine Klage beizulegen. Dafür wird üblicherweise mit Hilfe des eigenen Anwalts ein Schreiben an die Gegenseite verfasst, in dem die eigenen Forderungen gestellt und begründet werden. Hierbei ist es auch denkbar, dass mehrere PiA einer Klinik gemeinsam dieses Vorgehen wählen. Sollte die Gegenseite darauf nicht eingehen, wäre der nächste Schritt die Einreichung einer Klage, wobei jeder einzelne PiA eigene Ansprüche geltend machen muss, da es Sammelklagen (wie sie z.B. in den Vereinigten Staaten üblich sind) im Deutschen Rechtssystem nicht gibt. Mehrere Auftraggeber eines Anwalts können seine Anwaltsgebühren in der Summe wesentlich reduzieren, ist also aus Sicht der PiA günstiger, als wenn jede/r einen anderen Anwalt beauftragt.

##### **II. Einreichung der Klage**

Nun wird i.d.R. durch den vertretenden Anwalt eine Klage- oder Antragschrift verfasst und bei Gericht eingereicht. Darin werden die Fakten dargelegt und alle Argumente angeführt, die die Forderungen begründen.

##### **III. Güteverhandlung**

Nachdem das Gericht dann die Klage an die Gegenseite weitergeleitet und eine Stellungnahme eingeholt hat, bestimmt es einen „Gütetermin“. In diesem Termin unterbreitet das Gericht i.d.R. einen Vorschlag zur Einigung. Zumeist wird hier die persönliche Anwesenheit des Klägers angeordnet. Meistens kommt es hier zu einem „Vergleich“ und weitere Schritte werden hinfällig – 90% der Auseinandersetzungen enden auf diese Weise. Scheitert die Güteverhandlung dennoch, werden den Parteien i.d.R. Fristen gesetzt, in denen die relevanten Punkte schriftlich dargelegt und begründet werden. Die Gegenseite erhält nun auch die Möglichkeit zur Erwiderung. Außerdem setzt das Gericht einen Kammertermin (Streitermin) fest.

#### IV. Die eigentliche Verhandlung – der Streittermin

In der Verhandlung tragen die gegnerischen Parteien die Argumente für ihre Position vor. Falls die Tatsachen nicht eindeutig sind, kommt es zu einer Beweisaufnahme, wo dann die Zeugen (oder ggf. Sachverständige) angehört werden.

Im Anschluss an den Kammer- oder Streittermin wird das Urteil verkündet. Die Parteien bekommen das vollständig abgefasste Urteil zugeschickt, die Urteilsbegründung kann dabei oftmals noch etwas auf sich warten lassen.

#### V. Nach dem Urteil – eine mögliche Berufung

Sollte die Klage keinen Erfolg gehabt haben, sollte sorgfältig geprüft werden, ob eine Berufung gegen das Urteil in Betracht kommt. Diese muss dann fristgerecht eingelegt werden. Dazu bedarf es einer entsprechenden Begründung. Dies kann natürlich auch nach einem zunächst positiven Urteil durch die Gegenseite getan werden, sodass ein Fall möglicherweise vor der nächsten Instanz neu verhandelt wird.

#### 10. Wie kann ich meine Situation belegen?

So früh wie möglich – am besten schon vor oder im Zuge der ersten juristischen Beratung – sollten Beweise gesammelt werden, welche die Forderung nach (nachträglicher) Vergütung untermauern. Dabei haben sich in dem Verfahren vor dem LAG Hamm und dem AG Hamburg folgende Beweismittel als sehr brauchbar erwiesen:

- (anonymisierte) Berichte (z.B. Entlassbriefe, Kassenanträge, Wochenberichte, in denen der/die PiA als „Psychotherapeut/in“ geführt wird)
- Urlaubsformulare (um nachzuhalten, dass der/die PiA wie die festangestellten und vergüteten Therapeuten entsprechende Anträge stellen muss und ggf. Urlaubsvertretung übernimmt o.Ä.)
- Konkrete Angaben zu behandelten Patienten und entsprechenden Zeiträumen (ggf. durch anonymisierte Berichte nachweisbar)
- Kalenderauszug zur näheren Aufschlüsselung z.B. zweier Arbeitswochen (mit allen Terminen und zur Verdeutlichung des täglichen / wöchentlichen Arbeitspensums)
- Dokumentation im klinikeigenen Computersystem
- eigener Arbeitsplan
- Zeugen (für PiA-Supervisionsumfang, Testdiagnostik, Berichtsverfassen)
- Abrechnungsbögen der Testdiagnostik (diese wurde im besagten Urteil des LAG Hamm in der Urteilsbegründung bedeutend herangezogen, da hier eine direkt abrechenbare Tätigkeit eigenständig durch eine PiA vollzogen wurde)
- Arbeitszeugnisse der Klinik, die Tätigkeiten und Umfang belegen

#### 11. Wo bekomme ich weitere Informationen her?

Die PiA Vertretung im VPP/BDP bietet eine erste telefonische Beratung für Mitglieder an. Über [pia@vpp.de](mailto:pia@vpp.de) können Sie dabei einen Telefontermin ausmachen. Hier können weitere Tipps gegeben werden und es wird eine erste Einschätzung des Falles vorgenommen. Daneben können Sie auch eine juristische Beratung der Rechtsberatung des BDP e.V. einholen.

Allgemeine Beratung für **(ehemalige) PiA-Mitglieder** im VPP/BDP:  
PiA-Vertretung im VPP/BDP  
E-Mail: [pia@vpp.org](mailto:pia@vpp.org)

Allgemeine Rechtsberatung **für Mitglieder** in allen berufsrechtlichen Fragen:  
Rechtsanwalt Jan Frederichs  
Tel. +49 (0)30 - 209 166 640 (Terminvergabe)  
Fax +49 (0)30 - 209 166 77 640

Diese Informationen wurden erstellt von:  
Robin Siegel & Stephan Förster  
PiA-Vertretung im VPP/BDP  
Am Köllnischen Park 2  
10179 Berlin  
E-Mail: [pia@vpp.org](mailto:pia@vpp.org)

#### **Weiterführende Informationen:**

- 1) Mitteilungen der PiA-Vertretung im VPP/BDP zu den Gerichtsverfahren:  
[http://www.vpp-pia.de/m12/2012\\_x18.php](http://www.vpp-pia.de/m12/2012_x18.php)  
[http://www.vpp-pia.de/doku/2013\\_03\\_07\\_PM\\_Gerichtsurteil.pdf](http://www.vpp-pia.de/doku/2013_03_07_PM_Gerichtsurteil.pdf)
- 2) Pressemitteilung der Rechtsanwaltssozietät Dr. Geisler, Dr. Franke & Kollegen  
<http://www.rae-geisler-franke.de/aktuelles/aktuelles-detailansicht/datum/2012/12/12/die-unentgeltliche-beschaeftigung-von-psychotherapeuten-in-ausbildung-pia-kann-sittenwidrig-sein.html>
- 3) Zusammenfassung des Gerichtsurteils des LAG Hamm:  
<http://www.vpp-pia.de>
- 4) Urteilsbegründungen der beiden Verfahren:  
LAG Hamm: <http://openjur.de/u/602374.html>  
AG Hamburg: <http://www.heilberufsrecht.de/psychologische-psychotherapeuten/urteile/>
- 5) Informationen zu Kosten eines AG-Prozesses  
[http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsgericht/content\\_03.html](http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsgericht/content_03.html)
- 6) Informationen zur Prozesskostenhilfe  
[http://www.justiz.de/formulare/zwi\\_bund/zp1a.pdf](http://www.justiz.de/formulare/zwi_bund/zp1a.pdf)  
<http://www.pkh-rechner.de/> (Prozesskostenhilfe-Rechner)