

## **Berufsordnung und Rechtsfragen für angestellte Psychotherapeuten**

**Freiheit der Berufsausübung und Weisungsrecht des Arbeitgebers –  
ein Spannungsverhältnis für Psychotherapie in Institutionen**

Samstag, den 30. Juni 2007

Rechtsanwalt Martin Schafhausen

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht

Frankfurt am Main

Arbeitsverhältnis ist gekennzeichnet durch

- Vertrag
- **Weisungsunterworfenheit**
- Eingliederung

## **Berufsordnung bestimmt:**

### **§ 2 Freiheit der Berufsausübung**

3. Der Beruf des Psychotherapeuten ist kein Gewerbe und seiner Natur nach ein freier Beruf

Ähnliche Formulierungen finden sich in **§ 1 Abs. 3 Musterberufsordnung** Bundespsychotherapeutenkammer und den Berufsordnungen anderer LPK.

**Berufsordnung bestimmt:**

**§ 4 Allgemeine Pflichten**

3. Psychotherapeuten erkennen keine Grundsätze an und beachten keine Vorschriften oder **Anweisungen, die mit ihrer Aufgabe nicht vereinbar sind und die sie nicht verantworten können.**

Im Hinblick auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers  
**weitergehende Regelungen**, etwa in der **Muster-**  
**berufsordnung**

§ 3 Abs. 4

Fachliche Weisungen dürfen sie nur von Personen entgegen  
nehmen, die über die **entsprechende fachliche Qualifikation**  
verfügen.

Die **Hessische Berufsordnung** formuliert für in Institutionen beschäftigte Psychotherapeuten - § 25 -:

(1) **Weisungen** für das inhaltliche Vorgehen bei einer stationären oder ambulanten psychotherapeutischen Behandlung dürfen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten nur von **Vorgesetzten annehmen, die selbst die Berechtigung zur eigenverantwortlichen Durchführung von Psychotherapien** haben.

In einem Beschäftigungsverhältnis dürfen sie Weisungen von Vorgesetzten nicht befolgen, die mit dieser **Berufsordnung nicht vereinbar** sind oder deren Befolgung sie selbst nicht verantworten können, sofern sie ihre psychotherapeutische Tätigkeit betreffen.“

(2) Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten als Vorgesetzte dürfen nur solche Weisungen erteilen, die mit dieser Berufsordnung vereinbar sind.

## **Doppeltes Spannungsverhältnis**

- Weisungsunterworfenheit als angestellter Psychotherapeut ./.  
Tätigkeit in einem freien Beruf
- Regelungsdichte (MBO) ./.  
offene Regelungen (BO LPK-BW)

- Arbeitsverhältnis wird nicht in Frage gestellt
- BAG, Urteil vom 27.07.1961, BAGE 11, 225:  
„Es gab und gibt darüber hinaus auch Arbeitsverhältnisse, bei denen dem Arbeitgeber eine Einflussnahme auf die sachliche Ausübung der Tätigkeit des Arbeitnehmers rechtlich versagt ist.“

## Rechtliche Wirkung der Berufsordnung

- Auch die Parteien eines Arbeitsverhältnisses haben selbstverständlich die bestehende Rechtsordnung zu beachten.
- Weisungen sind grundsätzlich nur zu beachten, wenn sie nicht gegen die Rechtsordnung oder gegen die guten Sitten verstoßen - § 106 GewO.
- **Unmittelbare** Wirkung auf das Arbeitsverhältnis?  
Von beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses zu beachten?  
Geltungsbereich der BO ist auf Mitglieder der PtKammer BW beschränkt  
BO ist Satzung, nicht Verordnung i.S.v. Art. 80 GG  
↳ **keine** unmittelbare Wirkung

## **Noch: Rechtliche Wirkung der Berufsordnung**

GewO § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den **Arbeitsvertrag**, Bestimmungen einer **Betriebsvereinbarung**, eines anwendbaren **Tarifvertrages** oder **gesetzliche Vorschriften** festgelegt sind. ...“

## **Noch: Rechtliche Wirkung der Berufsordnung**

- **Ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag**  
„In dem Arbeitsverhältnis haben die Vertragsparteien die Regelungen der BO zu beachten.“
- **Durch Auslegung sind die vertraglichen Pflichten zu konkretisieren.**  
Bei Beschäftigung eines Psychotherapeuten weiß der Arbeitgeber um die Verpflichtungen aus der BO. Dies gilt auch dann, wenn die Approbation mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers im laufenden Arbeitsverhältnis erlangt wurde.

**= mittelbare Wirkung**

## Zwischenergebnis

- Keine unmittelbare Wirkung der Berufsordnung auf den Inhalt des Arbeitsverhältnis.
- Es sei denn, ausdrücklich in dem Arbeitsvertrag geregelt.
- Mittelbar entfaltet die Berufsordnung Wirkung, da bei Beschäftigung einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten dem Arbeitgeber bewusst ist, dass die Berufsordnung zu beachten ist.

## **Weisungsunterworfenheit als angestellter Psychotherapeut ./.. Tätigkeit in einem freien Beruf**

- Die „arbeitsrechtlichen“ Regelungen etwa der MBO, regeln das Verhältnis von angestellten Psychotherapeuten weitergehend.
- Daraus folgt aber, dass die allgemeinen Regelungen, etwa in § 4 Abs. 3 BO, nicht so weitgehend wie die Weisungsbefugnisse der Arbeitgeber eingreifen können.
- § 4 Abs. 3 BO:  
„Psychotherapeuten erkennen keine Grundsätze an und beachten keine Vorschriften oder **Anweisungen, die mit ihrer Aufgabe nicht vereinbar sind und die sie nicht verantworten können.**“

**bleibt als Ausgangspunkt der weiteren Betrachtungen**

## GewO § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann **Inhalt**, **Ort** und **Zeit** der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. ...“

§ 4 Abs. 3 BO nimmt Bezug auf die Aufgaben des Psychotherapeuten und damit auf die Regelungen in § 2 Abs. 1 BO

Keine Einschränkung der örtlichen und zeitlichen Weisungsunterworfenheit (soweit nicht im Ausnahmefall eine solche Weisung auf die Aufgaben im Sinne des § 2 Abs. 1 BO durchschlägt)

## **Fall 1:**

Der Leiter des Kreisjugendamtes (Jurist) weist die dort beschäftigte Kinder- und Jugendpsychotherapeutin an, am kommenden Morgen bereits um 8 Uhr 30 ihren Dienst anzutreten. Eine gemeinsame Besprechung wurde vorhergelegt.

## **Fall 2:**

Der kaufmännische Direktor einer psychotherapeutischen Reha-Klinik fordert den dort beschäftigten Psychotherapeuten auf, die Behandlung einer Patientin abzubrechen. Es sei genug geredet, er möge nun endlich seine Berichte schreiben. Dies wäre seit Wochen überfällig; zu regelmäßige Vorlage von Berichten sei er nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet.

### **Fall 3:**

Obwohl der minderjährige Patient ausdrücklich die Einbindung seiner Eltern in die Behandlung wünscht und auch diese auf ein Gespräch der Kinder- und Jugendlichentherapeutin drängen, fordert die Praxisinhaberin ihre Angestellte auf, dem Wunsch des Patienten nicht zu entsprechen. Man wisse, was gut für den Patienten sei, auf die Eltern käme es nicht an.

## **Exkurs: Arbeitsrechtliche Folgen der Nichtbeachtung einer Weisung**

- Abmahnung
- Kündigung
- Absolute Kündigungsgründe (verhaltensbedingte Kündigung) gibt es nicht. Die Arbeitsgerichte nehmen - auch bei einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses - immer eine **Interessenabwägung** unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles vor.

- Gibt es kein „absolutes“ Fehlverhalten des Arbeitnehmers (das zur Kündigung berechtigt), spricht sehr viel dafür, dass es auch kein „absolutes Fehlverhalten“ des Arbeitgebers geben kann, dass den Arbeitnehmer berechtigt, einer Weisung nicht zu folgen.

**Auch hier sind unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die gegenseitigen Interessen abzuwägen.**

- In einer Informationsbroschüre der LPK BW heißt es daher zu Recht:

Sollten Vorgesetzte Anweisungen erteilen, die nach Ihrer Einschätzung der Berufsordnung widersprechen, können Sie sich zur Klärung an die Kammer wenden und besprechen, welche Schritte möglich sind, um einen Verstoß Ihrerseits gegen die Berufsordnung zu vermeiden. Sie sollten i. Ü. in einem solchen Fall Ihr sog. Remonstrationsrecht (= Gegenvorstellung, Einwand) ausüben und den Vorgesetzten darauf hinweisen, dass diese Anordnung z. B. der BO oder dem StGB widerspricht – und diese Ausübung auch dokumentieren. In mögliche weitere Schritte, z. B. Einbeziehung des Betriebsrats können dann überlegt und ggf. in die Wege geleitet werden. Die Berufsordnung bietet Ihnen somit auch einen Schutz, dass Sie ihre Tätigkeit gewissenhaft ausführen können.

## **Fall 4:**

Der Berufsanfänger, der in einer Klinik tätig ist, berichtet dem leitenden Psychotherapeuten, sein Patient sei akut suizidgefährdet, dies habe sich in dem Einzelgespräch sehr deutlich gezeigt. Der Vorgesetzte möge eine Kollegin bitten, die folgende Einheit durch einen Kollegen durchführen zu lassen. Nachdem der leitende Therapeut mit dem Patienten gesprochen hat, weist der Vorgesetzte seinen Mitarbeiter an, die Gruppenstunde zu leiten.

Der Berufsanfänger bittet seine Kollegen um Rat, ob er auch in Zukunft solchen Weisungen folgen müsse.

„Lösung“ Fall 4:

Die Weisung des Vorgesetzten, die folgende Betreuung der Gruppe zu übernehmen, stellt wohl in der vorliegenden Fallgestaltung einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar – Abmahnung, Kündigung.

Die Rücksprache mit dem Fachvorgesetzten, dem die Grundlage der eigenen Entscheidung darzulegen ist, ist dringend erforderlich. Der Vorgesetzte hat sich durch eigene Inaugenscheinnahme von der Situation überzeugt.

## **Änderung der Berufsordnung BW erforderlich?**

## **Martin Schafhausen**

**Rechtsanwalt**

**Fachanwalt für Sozialrecht**

**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**Myliusstraße 15**

**60323 Frankfurt am Main**

**☎ 069/971 20 60**

**📠 069/72 55 86**

**[www.plagemann-rae.de](http://www.plagemann-rae.de)**

**[m.schafhausen@plagemann-rae.de](mailto:m.schafhausen@plagemann-rae.de)**