

Weisungen im Anstellungsverhältnis

Die psychotherapeutische Tätigkeit ist ein sogenannter freier Beruf. Grundsätzlich sind damit angestellte Psychotherapeut*in auch im Rahmen des Anstellungsverhältnis für die Durchführung ihrer psychotherapeutischen Arbeit **persönlich** verantwortlich.

§ 25 Ausübung in einem Beschäftigungsverhältnis BO LPK RLP

- (1) Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in einem privaten oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis dürfen nur Weisungen befolgen, die mit dieser Berufsordnung vereinbar sind und deren Befolgung sie selbst verantworten.
- (2) Sie dürfen in Bezug auf **fachliche** Angelegenheiten ihrer Berufsausübung **Weisungen** von Vorgesetzten nur dann befolgen, wenn diese über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen.
- (3) Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten als Dienstvorgesetzte dürfen keine Weisungen erteilen, die mit der Berufsordnung unvereinbar sind. Sie haben bei der Gestaltung beruflicher Rahmenbedingungen darauf hinzuweisen, dass diese der weisungsgebundenen Berufskollegin oder dem weisungsgebundenen Berufskollegen die Einhaltung ihrer oder seiner Berufspflichten ermöglichen.
- (4) Üben Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ihren Beruf in einem Beschäftigungsverhältnis und zugleich selbständig in einer Praxis aus, haben sie Interessenskonflikte, die sich hierbei ergeben könnten, unter vorrangiger Berücksichtigung des Wohls der Patientinnen und Patienten zu lösen.

Problematisch kann dabei die arbeitsvertragliche Bindung an die Weisungen der Arbeitgeber*innen sein.

Arbeitnehmer*innen unterliegen grundsätzlich dem Weisungsrecht der Arbeitgeber*innen. Das Weisungsrecht bezieht sich hierbei grundsätzlich auf Inhalt, Ort und Zeit der Leistung.

Zum einen können Konflikte im Hinblick auf den Inhalt der Leistung, im Sinne der fachlichen Durchführung einer Therapie, entstehen. Zum anderen können auch zeitliche und örtliche Weisungen im Einzelfall in die inhaltliche Gestaltung der Therapie eingreifen, z.B. falls Psychotherapeut*innen angewiesen würden, bei Patient*innen nur noch 30-minütige Sitzungen durchzuführen.

Das Weisungsrecht der Arbeitgeber*innen gilt nicht unbeschränkt, sondern wird z.B. durch den Inhalt des Arbeitsvertrages oder die Gesetze begrenzt. So wäre die Weisung zu einem Verhalten, welches offensichtlich einen Verstoß gegen die, auch strafrechtlich sanktionierte, Schweigepflicht (§ 203 StGB) beinhalten würde, nicht zulässig. Gleiches gilt grundsätzlich für Weisungen die gegen die Berufsordnung der LPK RLP verstoßen.

Damit entstehen immer dann Probleme, wenn Weisungen durch Arbeitgeber*innen erfolgen, die nicht der Berufsordnung der LPK RLP unterliegen.

Verweigern Arbeitnehmer*innen die Befolgung zulässiger Weisungen, so setzt sie sich der Gefahr einer Abmahnung oder im Wiederholungsfall einer Kündigung aus, in gravierenden Fällen sogar der Gefahr einer sofortigen Kündigung.

Folgen Arbeitnehmer*innen hingegen unzulässigen Weisungen, die beispielsweise gegen die Berufsordnung verstoßen, setzen sie nicht nur Patient*innen einem Risiko aus, sondern auch sich selbst der Gefahr einer berufsrechtlichen Verfolgung dieses Verstoßes.

Letztlich ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen, ob eine als unzulässig bewertete Weisung von Vorgesetzten, welche die inhaltliche Gestaltung der Therapie betrifft, Folge geleistet werden sollte oder nicht. Orientierungspunkt für eine solche Abwägung sind Entscheidungen von Arbeitsgerichten, die im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen erfolgen.

Kommt eine Weisung von Vorgesetzten mit entsprechender psychotherapeutischer Qualifikation, sollten die Arbeitnehmer*innen insbesondere überdenken, ob sich die Weisung tatsächlich als eindeutig fachwidrig darstellt oder ein bloßer fachlicher Dissens mit vertretbaren Argumenten auf beiden Seiten vorliegt.

Konfliktsituationen zwischen fortbestehender persönlicher Verantwortung für das therapeutische Vorgehen und der Einbindung in arbeits- bzw. dienstrechtliche Weisungsstrukturen können herausfordernd sein.

Im Hinblick auf mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen ist eine fallbezogene rechtliche Beratung z.B. durch einen Rechtsanwalt zu empfehlen. Auch ein eventuell bestehender Betriebs- bzw. Personalrat wird unter Umständen bei einer möglichen einvernehmlichen Lösung des Konflikts unterstützend tätig werden.

In Kürze:

Sogenannten **organisatorischen Weisungen**, die Institution betreffend (z.B. Zuteilung von anfallenden Arbeiten, Ort der Dokumentation...), ist umfassend Folge zu leisten.

Fachliche Weisungen (z.B. Entscheidungen über fachliche Interventionen) dürfen durch den/die behandelnde*n Psychotherapeut*in nur dann befolgt werden, wenn die Weisung durch Vorgesetzte erfolgt, die über entsprechende psychotherapeutische Qualifikationen verfügen.