

Klage-Anleitung für PiA

Wie verklage ich als Psychotherapeut_in in Ausbildung (PiA) meine Klinik?

(... und erziele einen Vergleich)

Psychotherapeutische Leistungen sind wertvoll. Deshalb ist es eine ausgezeichnete Idee, Kliniken auf Gehalt zu verklagen, falls während der Praktischen Tätigkeit keines bezahlt wurde.

Wir erklären Dir die nötigen Schritte für das Klagen vor dem Arbeitsgericht, die in einem Vergleich – also ohne Urteil – enden. Die Informationen beruhen auf Klage-Erfahrungen mit einer Klinik, in der eine PiA ein Jahr im Rahmen ihrer Praktischen Tätigkeit gearbeitet hat. Die Klage endete damit, dass sie durch einen Vergleich mit der Klinik die Hälfte der verlangten Summe erhielt, sowie auch eine Portion Selbstwirksamkeitserfahrung und innere Genugtuung.

Dein Fahrplan:

1. Entscheidung – 2. Vorbereitungen – 3. beim Anwalt – 4. Geltendmachungsschreiben –
5. Klage – 6. Vergleich

1. Entscheidung (Voraussetzungen gegeben? Wieviel Aufwand?)

Es sprechen viele gute Gründe für das Verklagen der Klinik – wie das Verbessern Deiner persönlichen finanziellen Situation und die langfristige politische Verbesserung der Situation aller PiA.

Du kannst Deine Klinik nicht nur verklagen, wenn Du keinerlei Gehalt bekommen hast, sondern auch, wenn Du ein unangemessen geringes Gehalt bekommen hast. Zwar waren in der Vergangenheit die meisten Verfahren mit Urteilen zu Fällen, in denen PiAs keinerlei Vergütung bezahlt wurde. Aber für den Fall, dass Du zwar Vergütung bekamst, diese jedoch zu gering war, kannst Du argumentieren, dass Du einen sittenwidrig niedrigen Lohn

pia.forum Berlin www.piaforum.de * berlin@piaforum.de

erhalten hast. (Letzteres war bei mir der Fall: ich erhielt während der PiA-Zeit zunächst ca. 250 Euro pro Monat netto, für 25 Wochenstunden).

Allgemein ist wichtig zu wissen, dass die meisten Verfahren in einem ‚Vergleich‘ enden –Anwälte und Richter arbeiten unter anderem darauf hin, weil das weniger Arbeit für alle bedeutet. Du musst damit rechnen, dass Du bei einem Vergleich nur ca. die Hälfte des geforderten Gehalts angeboten bekommst und dann gegebenenfalls überlegen, ob Du das Vergleichsangebot annehmen möchtest.

Das Gute an einem Vergleich ist, dass der Weg bis dahin relativ leicht und kaum nervenaufreibend ist. Bis zu diesem Punkt musst Du wahrscheinlich noch nicht einmal vor Gericht erscheinen und der Arbeitsaufwand ist ungefähr mit dem ausführlichen Ausfüllen unangenehmer Behördenformulare vergleichbar (z.B. ähnlich einem eher komplizierten Bafög- oder Arbeitslosengeld-Antrag inklusive Beratungstermin und einigen nervigen Extra-Formularen.)

2. Vorbereitung

... vor der Praktischen Tätigkeit:

Du solltest überlegen, wie Du klagen möchtest: Möchtest Du Dich so sehr in juristische Details arbeiten, dass Du Dich selbst vertreten kannst? Oder benötigst Du anwaltliche Hilfe? Letzteres ist äußerst ratsam, dabei bieten sich folgende Möglichkeiten an:

- a) Abschließen einer Rechtsschutz-Versicherung inklusive Arbeitsrechtsschutz (pro: oft gute und engagierte Anwälte, die Du teilweise selbst aussuchen kannst / contra: relativ teuer);
- b) Eintreten in die Gewerkschaft (verdi oder z.B. GEW. Pro: billig, es kostet für PiA ca. 3 Euro pro Monat, Gewerkschaften sind politisch eine sinnvolle Sache / contra: manche der Anwälte können sich wegen Arbeitsbelastung nur mäßig engagieren und haben nicht überall einen hervorragenden Ruf). Um später Rechtshilfe in

Klage-Anleitung für PiA

Anspruch nehmen zu können, musst Du bereits (kurz) vor der Praktischen Tätigkeit Gewerkschafts-Mitglied sein.

- c) Alle Fälle sind verschieden. Tendenziell ist meine Einschätzung: Wenn Du vorhast, gegebenenfalls einem Vergleich zuzustimmen, müsste gewerkschaftlicher Rechtsschutz ausreichen – so war es zumindest bei mir. Wenn Du sicher bist, das ganze Gerichtsverfahren bis zu einem Urteil durchziehen zu wollen, wäre wohl eher die Rechtsschutz-Versicherung empfehlenswert.

...während der Praktischen Tätigkeit:

- a) Führen eines **Kalenders**, tagesgenaue Dokumentation aller relevanten Tätigkeiten: Patientengespräche, Gruppentherapien, Testungen, Vertretungen von Kollegen, Überstunden, etc.
- b) Wenn möglich: Herausfinden, was die regulär angestellten Psychologen in der Klinik verdienen (z.B. nach welchem Tarif die bezahlt werden, etwa TVöD 13 oder Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie KTD, etc.).
- c) Das ist keinesfalls ein notwendiger Teilschritt, aber ein Vorschlag: Du könntest zusammen mit anderen PiA versuchen, ein höheres Gehalt durchzusetzen, indem Ihr z.B. den Betriebsrat kontaktiert oder einen Brief an die Klinikleitung schreibt. Das könnte im Idealfall die ganze Klage vermeidbar machen.
- d) Sammeln von **Beweismaterial** während der Praktischen Tätigkeit. Das können verschiedene Materialien sein, die zeigen: **a) Du hast Deine Arbeit „eigenständig“ durchgeführt** („Eigenständigkeit“ ist im Verfahren wichtig. Zugleich gibt es keine feste juristische Definition des Begriffs ‚Eigenständigkeit‘, es ist dann also Argumentationssache). Also z.B. kann ‚eigenständig‘ bedeuten: Deine Arbeit übersteigt den Aufgaben- und Verantwortungsbereich eines Praktikums, weil Du z.B. Tätigkeiten verrichtet hast, die mit denen einer angestellten Psycholog_in vergleichbar sind, Du nicht wegen allen Aufgaben um Erlaubnis bitten musstest, weil Du feste Pflichten

hattest und Du Dich z.B. deswegen z.B. bei Deinem Urlaub mit Kollegen absprechen musstest, etc.; **b) Deine Tätigkeit war für das Klinikum wirtschaftlich verwertbar**, diente also mittel- oder unmittelbar der Wertschöpfung der Klinik;

- Materialien können alles Mögliche sein: ein klinikeigene Übersicht zur Einarbeitung neuer PiA, in denen Eure Aufgaben und Arbeitsfelder beschrieben werden; Anwesenheits- und Arbeitszeitaufstellungen; Testbögen, Entlassberichte, Werbematerial der Klinik (auf dem z.B. mit Therapien geworben wird, die vorwiegend von PiA ausgeführt werden); Ausdrucke aus dem klinikeigenen Computersystem, aus denen Eure Tätigkeiten hervorgehen bzw. die der Abrechnung mit den Krankenkassen dienen; Abrechnungsbögen der Klinik mit den Krankenkassen, Emails (in denen es z.B. um Vertretungen von angestellten Kollegen geht oder um die Frage der Urlaubszeiten), Wochenarbeitspläne, das Arbeitszeugnis, etc.
 - Generell gilt, lieber mehr als weniger zu sammeln und kopieren. Wenn irgendwo Namen von Patientinnen auftauchen, musst Du diese wegen des Datenschutzes unbedingt anonymisieren;
- e) Jeder Fall und jede Klinik ist anders, es handelt sich um Einzelfälle („Präzedenzfälle“ gibt es in diesem Bereich übrigens nicht): Um einen besseren Überblick zu möglichen Beweismaterialien und Argumentationen in Gerichtsverfahren zu bekommen, kannst Du Dir z.B. folgendes Urteile ansehen: LAG Hamm (29.11.2012, Aktenzeichen: 11 Sa 74/12), (der Volltext müsste im Internet zu finden sein) sowie ein Urteil über eine Brandenburger Klinik (5 Ca 1191/13). Noch wichtiger ist allerdings ein jüngeres, für PiA positives Urteil das von der höheren Instanz kommt, nämlich vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 289/13).

...der juristischen Schritte

Klage-Anleitung für PiA

- a) Nach dem Ende der Praktischen Tätigkeit in der jeweiligen Klinik hast **Du 3 Jahre Zeit**, um Klage einzureichen;
- b) Du solltest eine **genaue Beispiel-Tabelle Deiner wöchentlichen Tätigkeiten** inklusive aller Tätigkeiten erstellen, möglichst bis auf die viertel Stunde genau (ähnlich einem Stundenplan, wobei hier natürlich oft Verallgemeinerungen nötig sind.) Wenn Du in der Klinik z.B. nach einigen Monaten die Station gewechselt hast oder neue Aufgaben bekamst, müsstest Du mehrere Tabellen jeweils für jeden Zeitraum machen.
- c) Da Anwälte und Richter meist nichts über den Arbeitsalltag in Psychiatrien wissen, bietet es sich an, eine Art kurze ‚Legende‘ zu erstellen, auf der knapp Namen erklärt bzw. Tätigkeiten spezifiziert werden (z.B. was passiert in einer ‚Morgenrunde‘, was in einer ‚Übergabe‘? etc.). Gerade bei der Beschreibung der Tätigkeiten bietet es sich an, auf die Punkte ‚**Eigenständigkeit**‘ und ‚**wirtschaftliche Verwertbarkeit**‘ zu achten. Weitere Vokabeln und Argumente finden sich in obigen Urteilen, Du kannst auch wortwörtlich Formulierungen aus den oben genannten Urteilstexten übernehmen (z.B. aus BAG 9 AZR 289/13).

3. Beim Anwalt

Jetzt solltest Du **Kontakt zu einem Anwalt/ einer Anwältin** aufnehmen. Weil die meisten davon nicht auf PiA bzw. Arbeitsrecht in Psychiatrien spezialisiert sind, solltest Ihr damit rechnen, einige Grundlagen zu erklären. Sinnvoll ist, zum Treffen bereits einige Materialien mitzubringen und zu betonen, dass PiA bereits einen Hochschulabschluss besitzen und eine Approbation anstreben. Dies weist starke Parallelen zur medizinischen Facharztausbildung auf, besonders zum ‚Facharzt für Psychiatrie‘ (die ja für ihre Arbeit im Rahmen der Facharztausbildung bezahlt werden). Zum anwaltlichen Standardrepertoire gehört es, im Erstgespräch zu betonen, dass Ihr verlieren könntet und dass ein Prozess psychisch anstrengend ist. Bei der Gewerkschaft ist es so, dass Ihr nur Klage einreichen könnt, wenn der Anwalt/ die Anwältin überzeugt ist, dass Erfolgsaussichten bestehen.

Nun übernimmt vor allem die Anwältin/ der Anwalt: Anhand der Tätigkeitentabelle sollte der Anwalt bzw. ihr beide **die tatsächlichen Arbeitsstunden und das zu fordernde Gehalt errechnen**. Das erfordert Expertenwissen. Hier nur einige Orientierungspunkte zum Thema Arbeitsstunden und Entscheidungshilfen:

- **Entscheidung ob Du alle Stunden oder nur einige einklagen willst:**
Es ist möglich, als PiA für sämtliche ‚Praktikumsstunden‘ Gehalt einzuklagen, einige Personen haben das auch getan. Allerdings geht der Trend in den meisten Fällen dahin, nur ca. 40 – 50 % der ‚PiA-Tätigkeit‘ als vergütungspflichtige ‚Arbeitstätigkeit‘ zu berechnen. Der Grund ist die oft geäußerte Befürchtung, dass die zuständige Landesbehörde nachträglich die praktische Tätigkeit aberkennen könnte, wenn für alle Stunden volles Gehalt bezahlt wurde. Dieses Gerücht wurde allerdings meines Wissens noch nie durch die Realität bestätigt und generell scheint das Risiko – auch laut meiner Gewerkschafts-Anwältin – äußerst gering. (Ich persönlich habe dennoch zur Sicherheit nur 50 % meiner praktischen Tätigkeit als zu bezahlende Arbeitstätigkeit veranschlagt.)
- **Wenn Du nur einen Teil der Arbeitsstunden einklagen willst,** musst Du selbst über die Kriterien entscheiden, was für Dich eher als ‚Praktikum‘ gilt (z.B. waren es bei mir die notwendigen Supervisionsstunden, die vorgeschriebene Mitbehandlung von 30 Patienten, etc.) und was Du als ‚Arbeitstätigkeit‘ betrachtest (z.B. eigenständige Teilnahme am Fachdiskurs der Station in Übergaben, diagnostische Testungen, Behandlung von mehr als 30 Patienten, Gruppentherapie, etc.). Die Ansichten welche Tätigkeiten wozu zählen, sind verschieden und auch abhängig von Deinen Aufgaben bzw. vom Klinikkonzept. Du solltest dann tatsächlich durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche ausrechnen (z.B. kann dann rauskommen: hast Du 12,5 Stunden von 25 Wochenstunden regulär psychotherapeutisch gearbeitet).

Klage-Anleitung für PiA

- Dann musst Du das **reguläre Gehalt von in der Klinik angestellten Psychologen/ Psychotherapeuten ermitteln** (hilfreich sind dafür z.B. Stellenausschreibungen der Klinik oder Tariftabellen, auch das Schätzen nach ortsüblichen Vergleichsgehältern ist möglich) und den regulären Stundenlohn ermitteln.

Wenn Du keinerlei Vergütung erhalten hast, kannst Du nun einfach Deine wöchentlichen Arbeitsstunden mit dem regulären Stundenlohn multiplizieren (also z.B. 12,5 Stunden Mal xy Euro) und auf das gesamte Jahr hochrechnen. Das ergibt dann Dein zu forderndes Gehalt.

Wenn Du eine geringfügige Vergütung erhalten hast (zu der Vergütung zählt nicht nur überwiesenes Geld, sondern auch der Geldwert von Sachleistungen wie Essensgutscheine, diese müsstest Du zunächst auf Deinen Lohn drauf rechnen): Erst musst Du Deinen durchschnittlichen Stundenlohn mit dem geringfügigen Gehalt ermitteln. Diesen musst Du dann mit dem üblichen regulären Stundenlohn vergleichen, um festzustellen, ob Sittenwidrigkeit besteht. Ein Gehalt ist dann sittenwidrig, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Nur wenn Sittenwidrigkeit besteht, lohnt sich eine Klage (keine Sorge: In den meisten PiA-Fällen besteht aber ganz eindeutig Sittenwidrigkeit.) Dann kannst Du den Differenzlohn (brutto) zwischen gezahltem, zu geringen Gehalt und dem eigentlichem Tariflohn fordern.

4. Geltendmachungsschreiben

Wenn Du den/die leitende PsychologIn bzw. andere MitarbeiterInnen der Klinik gerne hattest, kann es sich besser anfühlen, diese kurz vorher über Deine Klage-Absichten zu informieren. Da eignet sich am besten ein kurzer Anruf (lieber nichts Schriftliches). Wenn sie empathische Menschen sind, werden Sie Euren Schritt sicherlich verstehen. Ich selbst habe mit so einem Telefonat gute Erfahrungen gemacht und fühlte mich entlastet. (Andernfalls: Wenn Euer leitender Psychologe kein Verständnis zeigt, spricht das nicht

unbedingt für ihn. Schließlich kann es durchaus als aggressiver Akt gewertet werden, jemanden für keine bzw. zu geringe Bezahlung für sich arbeiten zu lassen.)

Danach musst Du bzw. Deine Anwältin / Anwalt ein sogenanntes ‚Geltendmachungsschreiben‘ an die Klinik schicken. Das ist ein notwendiger Schritt, da erst danach Klage erhoben werden kann. Das Geltendmachungsschreiben sollte bereits die zentrale Argumentation („eigenständig“ & „wirtschaftlich verwertbar“) enthalten und möglichst genau die Tätigkeiten und den geforderten (Differenz-)Lohn enthalten, möglichst aufgelistet pro Monat. Auch die Tabellen zur Unterscheidung zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und PiA-Tätigkeit sollte mitgeschickt werden. In dem Schreiben forderst Du die Klinik zum Zahlen des Gehalts auf. (Ein Beispiel für solch ein Schreiben findet sich im Anhang).

Die Klinik muss innerhalb einer gesetzten Frist zahlen bzw. antworten. Sie wird ziemlich sicher ‚Nein‘ sagen. Wahrscheinlich wird sie bereits auch einen Anwalt einschalten, der den Antwortbrief schreibt. Dort wird dann wohl ein Satz wie dieser stehen „Nach Rücksprache und rechtlicher Prüfung können wir mitteilen, dass sämtliche von Ihrem Auftraggeber verrichteten Tätigkeiten Ausbildungsbestandteile darstellen.“ Eventuell verweist das Schreiben dann noch auf ein für PiA ungünstiges Urteil wie z.B. das des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 9. April 2015 (Az 17 Sa 1615/14), in den die Klägerin verloren hatte.

Danach kannst Du Klage erheben.

5. Klage

(Fall Gewerkschaft:

Wenn Du mit einem Anwalt oder einer Anwältin der Gewerkschaft in Anspruch nimmst, wird eine Klage bedeuten, dass Du die zuständige Person wechselst. Die Klagen übernimmt dann nämlich der DGB-Rechtsschutz. Wenn Du also zuvor einen Verdi-Anwalt hattest, bekommst Du jetzt für die Klage einen neuen DGB-Anwalt. Das ist meiner Erfahrung

Klage-Anleitung für PiA

nach etwas ungünstig, da auf diesem Wege Informationen verloren gehen können (obwohl natürlich die Akten weitergereicht werden), weil die DGB-Anwälte zeitlich überlastet scheinen. Wenn ich meine Klage jetzt noch einmal wiederholen würde, würde ich zumindest versuchen, den entsprechenden DGB-Anwalt vorher möglichst früh persönlich zu treffen, um ein Gesicht und einen Eindruck von ihm zu haben. Ich selbst hatte nur mit meinem DGB-Anwalt telefoniert, ihn aber nie gesehen und war unsicher, inwieweit er meinen Fall tatsächlich im Kopf hat. Wichtig ist leider auch, noch einmal für den neuen Anwalt einige absolute ‚Basics‘ zu betonen, etwa, dass die Tätigkeit als Psychotherapeutin nicht analog zum Arzt im Praktikum ist, sondern analog zum Arzt in der Facharztausbildung.)

Der Anwalt reicht Klage ein. Nach einigen Monaten findet dann der erste Gerichtstermin statt. Zu dem Gerichtstermin musst Du meist noch nicht erscheinen (ich war bei meinem Termin nicht). Bei diesem Termin verständigen sich Anwalt, Richter und der Anwalt der Gegenseite kurz untereinander. Meist streben alle einen Vergleich an, weil das weniger Arbeit für alle bedeutet.

Oft schlägt die Gegenseite trotzdem argumentativ einen Vergleich aus, um danach ein möglichst niedriges Angebot zu machen. Bei mir war es so, dass ich auf etwas über 10.000 Euro geklagt hatte. Zunächst hatte die Gegenseite 3000 Euro vorgeschlagen, was ich abgelehnt habe. Danach hatte die Gegenseite noch einmal 5000 Euro vorgeschlagen, was ich dann annahm.

Wenn ein Vorschlag zum Vergleich kommt, sind die Bedenkfristen, ob man ihn annehmen möchte, oft ziemlich kurz. Wenn Du mehr Zeit zum Nachdenken brauchst, kann Dein Anwalt aber eine Fristverlängerung beantragen. (Solltest Du die Vergleichssumme zu niedrig finden, ein gutes Gefühl und Vertrauen in Deine anwaltliche Vertretung haben: Go for it!)

Sollte im Verfahren kein Vergleich vorgeschlagen werden – Du aber absolute Angst vor einer tatsächlichen Verhandlung und einem Urteil haben und das partout nicht wollen: Du kannst das Verfahren jederzeit von Dir aus beenden und die Klage zurückziehen.

6. Annahme des Vergleichs:

Wenn Du den Vergleich annehmen willst, muss Dein Anwalt das für Dich vor Gericht tun. Die Klinik müsste das Geld spätestens einige Monate später auf Dein Konto überweisen. Wenn Sie das nicht tut, hilft es, die Klinik noch einmal daran zu erinnern. (Das war bei mir der Fall, ich bekam das Geld dann nach einer Email aber sofort und unproblematisch). Wenn die Klinik das Geld dann immer noch nicht überweisen sollte, müsstest Du noch einmal den Anwalt einschalten, der dann eine Pfändung einleitet.

Es geht das Gerücht um, dass es bei manchen Vergleichen von PiA zu einer ‚Schweigeklausel‘ kommt, der gemäß man niemandem etwas von dem Verfahren und der Summe berichten darf. Das war bei mir nicht der Fall. Es scheint auch allgemein, meinem Anwalt gemäß, sehr unüblich zu sein. Das Gerücht scheint also falsch.

Von der Vergleichssumme wurde in meinem Fall von der Klinik Lohnsteuer einbehalten. Mit der Steuererklärung des Jahres, in dem der Vergleich gezahlt wurde, kannst Du dann gegebenenfalls die Lohnsteuer zurückbekommen.

Zum Schluss noch Poetik.

Mut tut gut.

Klagen kann man wagen!

Viel Erfolg!

**Beispiel aus dem Geltendmachungsschreiben:

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der oben genannten Angelegenheit haben wir Ihnen gegenüber anzuzeigen, dass uns unser Mandant, Person X, mit der Wahrnehmung ihrer Interessen beauftragt hat. Eine auf uns lautende Vollmacht ist beigefügt.

Wir machen hiermit namens und in Vollmacht der Person X Differenzlohnansprüche in Höhe von **XY.xxy € brutto** geltend.

Sie haben mit Person X einen Praktikumsvertrag für den Zeitraum vom 00.00.20xx-00.00.20xx als Psychologen in der Ausbildung abgeschlossen. Als monatliche Vergütung haben Sie insgesamt yyy € (= 12 Monate à xy € brutto zzgl. yy € öffentliche Verkehrsmittel-Ticket) gezahlt. In der Tat hat Person X jedoch in erheblichem Umfang eigenständige und für das Klinikum wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbracht, für die das Klinikum ansonsten eine bezahlte Arbeitskraft eines Psychotherapeuten oder Psychologin hätte einsetzen müssen. Wir gehen daher davon aus, dass hier eine Tätigkeit vorlag, in deren Rahmen das Klinikum eine angemessene Vergütung hätte bezahlen müssen. Zwischen der im Praktikumsvertrag geschlossenen Entgeltvereinbarung in Höhe von yyy € und der üblichen Vergütung ist ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem gezahlten Lohn und dem Wert der Arbeitsleistung zu sehen. Wir gehen daher davon aus, dass die Entgeltvereinbarung gem. § 138 BGB sittenwidrig ist und daher ein Anspruch auf Bezahlung einer üblichen Vergütung gem. § 612 BGB besteht.

Person X hat in der Zeit durchschnittlich wöchentlich insgesamt 10,85 Stunden pro Woche eigenständige Arbeit geleistet. Der Nachweis für die geleisteten Stunden ergibt sich aus den Aufstellungen in der Anlage 1 (Auflistung der durchschnittlichen Arbeitszeit in der Zeit vom y bis x), Anlage 2 (Auflistung der durchschnittlichen Arbeitszeit in der Zeit vom z bis q), Anlage 3 (Auflistung der Vertretungsstunden), Anlage 4 (Auflistung der Testungen durch Person X).

[... Detaillierte Berechnung Stunden und Lohn, mit Tabellen...]

Wir machen deshalb die Differenz in Höhe von **xx.zzzz,z € brutto** geltend.

Sollte bis zum 00.00.20xx kein Zahlungseingang zu verzeichnen sein und auch sonst keine Reaktion erfolgt sein, sehen wir uns veranlasst, unserem Mitglied weitere rechtliche Schritte zu empfehlen.

Mit freundlichen Grüßen,
