

BPTK-Information

---

## Vergütung von Psychotherapeut\*innen in Ausbildung in der Praktischen Tätigkeit 1

Im Gesetz zur Reform der Psychotherapeutenausbildung (PsychThAusbRefG) vom 15.11.2019 (BGBl. I S. 1604) eingeführte Regelungen in § 27 Absatz 4 PsychThG und in § 3 Absatz 3 der Bundespflegesatzverordnung (BPfIV)

---

**18.05.2020**

## 1 Einleitung

Psychotherapeut\*innen in Ausbildung (PiA) haben ab September 2020 einen Anspruch auf eine Vergütung von mindestens 1.000 Euro im Monat während des sogenannten „Psychiatriejahres“, wenn sie diesen Ausbildungsabschnitt in Vollzeitform absolvieren. Das ist ein Ergebnis des Psychotherapeutenausbildungsreformgesetzes, das am 1. September 2020 in Kraft tritt. Für viele PiAs stellt das eine deutliche finanzielle Verbesserung dar. Für Krankenhäuser entstehen hierdurch keine zusätzlichen Kosten. Die Krankenkassen müssen diese Mindestvergütung refinanzieren, unabhängig von dem tatsächlichen Entgelt, das die Kliniken zahlen. Dies regelt der neue § 3 Absatz 3 Nummer 7 der Bundespflegesatzverordnung. Für Reha-Einrichtungen sowie ärztliche und psychotherapeutische Praxen greift diese Regelung nicht, da diese nicht dem Krankenhausfinanzierungsgesetz unterliegen.

Die praktische Tätigkeit umfasst mindestens 1.800 Stunden und ist in zwei Abschnitte gegliedert. Mindestens 1.200 Stunden müssen PiAs in einer psychiatrischen stationären Einrichtung erbringen (sog. Psychiatriejahr). In der Ausbildung zur Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut\*in (KJP) kann die Hälfte davon auch in ambulanten kinderpsychiatrischen Einrichtungen abgeleistet werden. Die weiteren mindestens 600 Stunden können PiAs in der Psychiatrie, Psychosomatik, Rehabilitation oder einer ambulanten psychotherapeutischen oder psychiatrischen Praxis absolvieren.

Nachfolgend werden zentrale Fragen beantwortet, die im Zuge der Umsetzung immer wieder gestellt werden und eine fristgerechte Umsetzung der Neuregelung und damit die Durchführung der postgradualen Psychotherapeutenausbildung behindern.

## 2 Vergütung

### 2.1 Vollzeitform

PiAs haben einen Vergütungsanspruch gegenüber der Träger\*in der praktischen Tätigkeit (siehe Gesetzgebung, Bundestags-Drucksache 19/13585, S. 81). Die Höhe der Vergütung wird gemäß § 27 Absatz 4 PsychThG auf mindestens 1.000 Euro monatlich unter Ableistung der praktischen Tätigkeit in Vollzeitform festgelegt. Wird die praktische Tätigkeit in Teilzeitform abgeleistet, reduziert sich die Vergütung entsprechend.

Der Begriff der Vollzeitform bezogen auf die praktische Tätigkeit wird im Gesetz nicht legaldefiniert. Gleichwohl können Anhaltspunkte betreffend den Inhalt und Umfang der praktischen Tätigkeit den Begriff der „Vollzeitform“ konkretisieren. Neben anderen Ausbildungsabschnitten sind insbesondere in § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 der Ausbildungs-

und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten (PsychTh-APrV) und in § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (KJPsychTh-APrV) die Mindestanforderungen an eine dreijährige Ausbildung in Vollzeitform (siehe Gesetzesbegründung BR-Drucksache 879/98, S. 26) geregelt. Ausgehend von 52 Arbeitswochen, können gemäß den §§ 6 Absatz 1 Nummer 1 PsychTh-APrV und KJPsychTh-APrV jährlich bis zu 6 Wochen ausbildungsfreie Zeit angerechnet werden. Unter Zugrundelegung der daraus folgenden 46 Arbeitswochen ergibt sich bei Heranziehung der durch die Verordnungen vorausgesetzten mindestens 1.200 Stunden eine ca. 26-Stunden-Woche für diesen Teil der praktischen Tätigkeit. Zusätzlich absolvieren die PiAs in dieser Zeit Theorieunterricht und Selbsterfahrung. Somit liegt den Verordnungen die Annahme zugrunde, dass mit 1.200 Stunden die Vollzeitform erfüllt ist.

Dieses Verständnis findet seinen Niederschlag beispielsweise im Tarifvertrag vom 12. Juli 2018 über die Vergütung für die PiAs an den Universitätskliniken Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm. Vereinbart worden ist ein Entgelt abhängig vom Studienabschluss in Anlehnung an Entgeltgruppe 9 bzw. 13 bei „einer regelmäßigen Ausbildungszeit von mindestens 26 Stunden wöchentlich (Vollzeitausbildung)“.

Ein Tarifvertrag ist zwar nur für die unter den Tarifvertrag fallenden Einrichtungen kraft Allgemeinverbindlichkeit oder aufgrund sonstiger vertraglicher Vereinbarungen anwendbar. Die vorzitierten Regelungen bestätigen aber die Annahme, dass die übliche Vollzeitform für die praktische Tätigkeit dem in den Rechtsverordnungen (PsychTh-APrV und § 2 KJPsychTh-APrV) geregelten Mindeststundenumfang entspricht.

Auch der Gesetzgeber hat in § 28 Absatz 4 PsychThG mit dem Bezug der „Vollzeitform“ auf die „Praktische Tätigkeit“ letztlich die Ausbildung und somit auch deren Regelungen als Anknüpfungspunkt gewählt. Mit Erfüllung der nach den § 2 PsychTh-APrV und § 2 KJPsychTh-APrV zugrunde gelegten Mindeststundenzahlen der Vollzeitform ist somit ein voller Vergütungsanspruch gemäß § 27 Absatz 4 PsychThG in Höhe von mindestens 1.000 Euro pro Monat zu bejahen.

Aus den Gesetzesvorgaben und wegen der vorgegebenen Mindestzahlen leitet sich daraus allerdings kein erhöhter Vergütungsanspruch für einen höheren Stundenumfang während der praktischen Tätigkeit ab. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass eine Anrechnungsfähigkeit von PiA während der praktischen Tätigkeit auf die PPP-Richtlinie eine tarifliche Vergütung gemäß des Grundberufs, i. d. R. von Psycholog\*innen, erfordert, die durch die 1.000 Euro PiA-Vergütung nicht erfüllt ist.

### 3 Brutto- oder Nettovergütung

Die Regelung in § 27 Absatz 4 Satz 1 PsychThG enthält keine Spezifizierung, ob es sich um eine (Mindest-)Brutto- oder Nettovergütung handelt. Auch aus der Gesetzesbegründung lassen sich keine Hinweise dazu entnehmen (vgl. BT-Drs. 19/13585, S. 81). Im Ergebnis dürfte die in § 27 Absatz 4 Satz 1 PsychThG genannte Vergütung in Höhe von mindestens 1.000 Euro monatlich als Vorgabe einer mindestens zu erfolgenden Bruttovergütung anzusehen sein.

Die Bruttovergütung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Arbeitsrecht bzw. Arbeitsvertragsrecht der Regelfall (vgl. z. B. BAG, Urt. v. 17. Februar 2016, 5 AZN 981/15). Jegliche Vergütungsabrede gilt grundsätzlich als Bruttolohnvereinbarung. Denn die Bruttovergütung ist der Normalfall im Arbeitsrecht, die Höhe der Abzüge und Steuern hängt von den individuellen Verhältnissen der Arbeitnehmer\*in ab, die außerhalb des Einflussbereichs der Arbeitsgeber\*in liegen. Entsprechende Feststellungen des Berufungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 24. Januar 2013 (8 AZR 965/11) bestätigt:

*„Es könne auch nicht von einer Nettolohnvereinbarung der Parteien ausgegangen werden. So könne kein ‚klar erkennbarer Wille‘ der Parteien zum Abschluss einer Nettolohnvereinbarung festgestellt werden. Vielmehr befänden sich in der Vereinbarung ausschließlich Anhaltspunkte für den ‚Normalfall‘, nämlich eine Bruttolohnvereinbarung. Vom Kläger seien auch keine Umstände vorgebracht worden, warum die Beklagte von diesem ‚Normalfall‘ abgewichen sei. Die insoweit vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der Vertragsvereinbarungen ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.“*

(Rn. 15, 20 nach juris).

Es bedarf demnach einer besonderen, von der Arbeitnehmer\*in zu beweisenden Nettolohnvereinbarung, wenn ausnahmsweise die Arbeitgeber\*in die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer\*in übernehmen soll (BAG, Urt. v. 16. Juni 2004, 5 AZR 521/03). Das Erfordernis einer gesonderten Vereinbarung, falls von dem Regelfall der Bruttovergütung abgewichen werden soll, wird ferner durch § 14 Absatz 2 SGB IV belegt, wonach für die dortige Rechtsfolge entweder ein Nettoarbeitsentgelt ausdrücklich vereinbart sein muss oder wegen des illegalen Beschäftigungsverhältnisses als vereinbart fingiert wird. Im Übrigen kann sich eine Abweichung vom Regelfall ergeben, wenn bestimmte Arbeitsverhältnisse branchen- und betriebsüblich durchgehend als Nettolohnarbeitsverhältnisse praktiziert werden, wie z. B. Aushilfstätigkeiten oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Griese in Küttner, Personalhandbuch 2019, S. 1061).

Zwar geht es vorliegend nicht um die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Regelung, sondern um die Auslegung einer gesetzlichen Vorgabe. Im Ergebnis dürfte eine Auslegung der Formulierung in § 27 Absatz 4 Satz 1 PsychThG angesichts des vom Bundesarbeitsgerichts wiederholt entschiedenen Grundsatzes der Bruttovergütung als Regelfall aber zu keinem anderen Ergebnis kommen.

#### 4 Refinanzierung

Nach der Gesetzesbegründung ist eine Refinanzierung der von den Einrichtungen nach § 27 Absatz 4 Satz 1 PsychThG an die Ausbildungsteilnehmer\*innen zu zahlenden Vergütung in Höhe von 1.000 Euro monatlich durch die Kostenträger\*innen (Krankenkassen) durch die Ergänzung der Regelungen in § 3 Absatz 3 Satz 4 Nr. 7, S. 5 BPfIV vorgesehen:

*„Die Regelung gewährleistet, dass die Vergütungen, die Ausbildungsteilnehmerinnen und Ausbildungsteilnehmer nach § 27 Abs. 4 des Psychotherapeutengesetzes für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für psychologische Psychotherapeuten und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (sog. praktisches Jahr) von psychiatrischen oder psychosomatischen Krankenhäusern erhalten, in Höhe des Mindestbetrages von 1.000 Euro pro Monat erhöhend in die Vereinbarung des Krankenhausbudgets (Gesamtbetrags) einfließen. Dadurch erfolgt, unabhängig von der tatsächlichen Höhe der Ausbildungsvergütung, die eine Ausbildungsteilnehmerin oder ein Ausbildungsteilnehmer vom Krankenhaus erhält, eine Refinanzierung der Mindestausbildungsvergütungen nach § 27 Absatz 4 des Psychotherapeutengesetzes in Höhe von 1.000 Euro pro Monat durch die Kostenträger während dieser Zeiträume. Damit die Mindestvergütungen für Ausbildungsteilnehmerinnen und Ausbildungsteilnehmer nach § 27 Abs. 4 des Psychotherapeutengesetzes vollständig von den Kostenträgern refinanziert werden, wird geregelt, dass bei der Vereinbarung des Gesamtbetrags insoweit eine Überschreitung der maßgeblichen Obergrenze zulässig ist.“ (BT-Drs. 19/13585, S. 81, 5.90)*

Die Regelungen in § 3 Absatz 3 Satz 1 Nr. 7, S. 5 BPfIV sind grundsätzlich systemkonform und geeignet, eine Refinanzierung der von den Träger\*innen der Einrichtungen an die Ausbildungsteilnehmer\*innen im Rahmen der praktischen Tätigkeit zu leistenden monatlichen Vergütungen in Höhe der Mindestvergütung von 1.000 Euro monatlich je Ausbildungsteilnehmer\*in durch die Kostenträger\*innen zu bewirken.

Nach § 3 Absatz 3 Satz 4 Nr. 7 BPfIV sind für die Dauer der praktischen Tätigkeit der Vergütungen der Ausbildungsteilnehmer\*innen nach Maßgabe des § 27 Absatz 4 PsychThG in Höhe von 1.000 Euro pro Monat bei der Vereinbarung des Gesamtbudgets zu berücksichtigen. Die Ergänzung in § 3 Absatz 3 Satz 5 BPfIV stellt sicher, dass der Gesamtbetrag des Vorjahres überschritten werden darf, wenn der Tatbestand nach Satz 4 Nr. 7 dies erfordert.

Eine Erhöhung des Gesamtbetrages nach § 3 Absatz 3 BPfIV hat zur Folge, dass der krankenhausesindividuelle Basisentgeltwert gemäß § 3 Absatz 5 Satz 1 BPfIV, mit dem die Entgelte für die Krankenhausleistungen nach § 7 Absatz 1 BPfIV gegenüber den Kostenträger\*innen abgerechnet werden, steigt. Die Ermittlung des Basisentgeltwertes erfolgt nach § 3 Absatz 5 Satz 2 BPfIV, indem der bereinigte Gesamtbetrag durch die vereinbarte Summe der effektiven Bewertungsrelationen dividiert wird. Der für das jeweilige Jahr geltende Basisentgeltwert ist der Abrechnung der mit den Bewertungsrelationen bewerteten Entgelte zugrunde zu legen, § 3 Absatz 5 Satz 3 BPfIV. Mit anderen Worten: Je höher der vereinbarte Gesamtbetrag ist, desto höher ist der krankenhausesindividuelle Basisentgeltwert, auf dessen Grundlage die Entgelte für die erbrachten Krankenhausleistungen gegenüber den Kostenträger\*innen nach § 7 Absatz 1 BPfIV abgerechnet werden.

Danach gibt es keinen Automatismus, wonach die der Einrichtung durch die Mindestvergütung der PiAs entstehenden Kosten quasi an die Krankenkassen „durchgereicht“ oder 1:1 übernommen werden. Vielmehr muss der Gesamtbetrag, bei dem eine Vielzahl von Aspekten, z. B. Leistungsveränderungen und Kostenentwicklungen, zu berücksichtigen ist, wie sich aus dem Katalog nach § 3 Absatz 3 Nummern 1 bis 6 BPfIV ersehen lässt, von jedem Krankenhaus mit den Kostenträger\*innen vereinbart werden.

Wegen der normativen Vorgabe („Vergütungen in Höhe von 1.000 Euro pro Monat sind zu berücksichtigen“) dürfte die Refinanzierung der Vergütungen der PiAs dabei zwar unproblematisch durchzusetzen sein. Allerdings muss sich das in der Verhandlung aller Positionen zwischen Einrichtungen und Krankenkassen nicht 1:1 erhöhend auf das Gesamtbudget auswirken. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Vorgabe einer Mindestvergütung der Ausbildungsteilnehmer\*innen durch die Einrichtung sowie die Refinanzierung dieser Mindestvergütung durch die Kostenträger\*innen einer ausdrücklichen gesetzgeberischen Vorgabe entspricht und das Krankenhaus daher in der Verhandlung mit guten Argumenten die Position einnehmen kann, dass die Zusage des (Kosten-)Punkts „Vergütung für praktische Tätigkeit nach § 27 Absatz 4 PsychThG (Nr. 7)“ nicht geeignet sein kann, eine Absage an anderer Stelle zu rechtfertigen.