

Recht: Aktuell

Praxistipps – Hinweise – Informationen

Hartmut Gerlach

Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg

TVöD – Hoffnung der Psychotherapeuten Das neue Tarifrecht für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst

Teil 1

„Man hat mich – ich bin Psychologische Psychotherapeutin im Öffentlichen Dienst – einfach in die Entgeltgruppe 13 des TVöD eingruppiert. Meine Arztkollegin, die macht doch dasselbe wie ich, kam hingegen in die Entgeltgruppe 14. Ist diese Eingruppierung überhaupt rechtmäßig? Ich verstehe das nicht ...“. So oder so ähnlich mögen Ihre Fragen lauten.

Ein neues Zeitalter scheint auch für die im Öffentlichen Dienst angestellten Psychologischen Psychotherapeuten (PP) und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (KJP) angebrochen zu sein: Das Zeitalter des „Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD)“. Der TVöD löste nämlich zum 1.10.2005 den Bundesangestelltentarif (BAT) ab. Heißt das nun, dass endlich Gleichbehandlung zwischen den PP/KJP und den Ärzten eintreten wird, öffnet sich also mit dem TVöD das Tor zu einer schönen neuen Welt? Nun ja – wir werden sehen, ob sich für Sie, als angestellte/r PP/KJP, Grundlegendes ändert.

Das Problem und die Lösung

Der BAT, ein Tarifvertrag vom 13. Februar 1961, war mithin

kein Gesetz oder Verordnung, ebenso wenig wie der TVöD, gleichwohl mit weit reichender Bedeutung. Der BAT erfuhr in seiner mehr als 40-jährigen Laufzeit 78 (!) Änderungen. Nicht genug damit: Ihm waren zahllose Sondertarifverträge, Protokollnotizen u.ä.m. „angehängt“. Kurz, ein Konvolut von unüberschaubarem Umfang. Eine Remedur war mehr als angezeigt. Die Tarifparteien waren auf der Arbeitgeberseite die Bundesrepublik Deutschland (Bund) und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), auf der Beschäftigtenseite die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di). Beide Seiten standen vor einer schier unlösbaren Aufgabe: Es galt, den BAT durch einen neuen Tarifvertrag, den TVöD, zu ersetzen, aber so, dass die bislang vom BAT erfassten Beschäftigten keine Nachteile erleiden durften. Zugleich sollte dieser TVöD aber handhabbar und transparent sein, also nicht mit Überleitungsbestimmungen überfrachtet werden. Wie löst man aber so ein Problem?

Nun, man schaltet einen Überleitungstarifvertrag zwischen dem BAT und dem TVöD ein. Tatsächlich waren zwei Überleitungstarifverträge erforder-

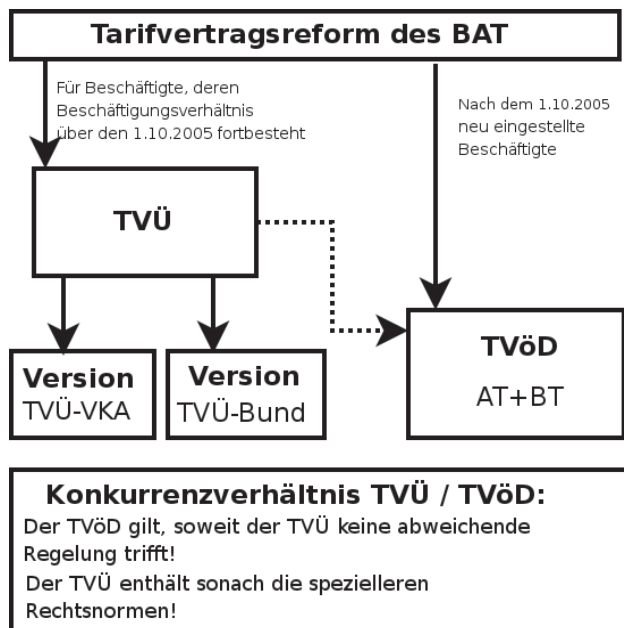
lich: Der sog. TVÜ-Bund und der sog. TVÜ-VKA. Ihre beiden sehr sperrigen Bezeichnungen lauten: „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund)“ und „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)“. Diese beiden Überleitungstarifverträge wenden sich allein an die bislang zum Stichtag Beschäftigten.

Stichtag: 1. Oktober 2005

Die Tarifreform trat zum Stichtag in Kraft. Wer an diesem Stichtag in einem Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber (Bund oder VKA) stand, für den gilt einer der beiden o. e. Überleitungstarifverträge (TVÜ-VKA bzw. TVÜ-Bund) in Verbindung mit dem TVöD. Nach dem Stichtag Eingestellte unterliegen hingegen nur dem TVöD. Wir wollen uns im Folgenden allein dem VKA-Überleitungstarifvertrag widmen, da wohl die meisten PP/KJP in kommunalen, in Landes- oder in kirchlichen Diensten, nicht aber im Dienste des Bundes stehen. Die Länder haben sich nämlich weder an den Verhandlungen noch am Ab-

schluss zum TVöD beteiligt, ebenso wenig der Marburger Bund, sodass für deren Beschäftigte unverändert der BAT gilt. (PP/KJP, die in einer Einrichtung eines Bundeslandes tätig sind, fallen derzeit noch nicht unter den TVöD). Die beiden Fassungen des TVÜ sind im Wesentlichen deckungsgleich, jedoch ist der TVÜ-VKA umfangreicher als der des Bundes. Der TVöD selbst unterscheidet nicht mehr zwischen VKA und Bund, sondern verwendet für den Bund und die VKA jeweils Parallelvorschriften.

Zusammengefasst: Die grundlegenden Tarifwerke sind also der TVöD zum einen und – überleitungsweise – der TVÜ-VKA und der TVÜ-Bund zum anderen. Während der TVöD das neue Manteltarifrecht enthält, welches sich in einen Allgemeinen Teil (AT) und einen Sparteil = Besonderer Teil (BT) aufgliedert, umfasst der TVÜ das Überleitungsrecht und sonstige den TVöD ergänzende Bestimmungen. Der Besonderer Teil des TVöD widmet sich z. B. der Verwaltung, den Sparkassen oder, was uns hier besonders interessiert, den Krankenhäusern. Um das Gesagte verständlich zu machen, werfen wir nun einen Blick auf die nebenstehende Grafik.



nach Kuner: "Der neue TVöD...."

Wir wissen: Der TVöD ersetzt das bisherige Tarifrecht, insbesondere den BAT, aber eben nicht vollständig. Denn einige zentrale Vorschriften aus dem BAT bleiben einstweilen in Kraft. Dies gilt namentlich für dessen Eingruppierungsvorschriften (§§ 22, 23 BAT), die noch bis zur Erarbeitung einer sog. **Entgeltordnung** zur Anwendung kommen.

Was ist denn nun neu an der Tarifreform, am TVöD? Zum einen wurden neue Strukturen eingeführt, zum anderen Prinzipien und Innovationen, die der BAT nicht kannte. Die neue **Grundstruktur** geht von Einheitlichkeit, Transparenz, Variabilität, Flexibilität, Praktikabilität, Straffung und Vereinfachung aus. Die **Entgeltstruktur** sieht eine leistungsorientierte Bezahlung, einen leistungsorientierten Stufenaufstieg, eine Niedriglohngruppe und höhere Einstiegsgehälter für untere Entgeltgruppen vor. Weggefallen sind der Ortszuschlag, die Lebensaltersstufen, der Bewährungs- und Zeitaufstieg und die Vergütungsgruppenzulagen. Auch hat sich der TVöD vom

Beamtenrecht völlig gelöst, familienbezogene Entgeltbestandteile abgeschafft, Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnet und die Führung auf Zeit und auf Probe eingeführt. Es ist nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten zu unterscheiden; sie heißen nun durchgehend „**Beschäftigte**“. Auch die Begriffe Vergütung und Lohn sind entfallen, künftig spricht man nur noch von „**Entgelt**“.

Besonders kompliziert wird es bei Arbeitsverhältnissen, die nicht unmittelbar tarifgebunden sind, bei denen also der Arbeitsvertrag nur eine sog. **Bezugnahme Klausel** enthält. *Beispiel:* Eine – nicht unbedingt öffentliche – Einrichtung hat mit einem Beschäftigten einen Arbeitsvertrag geschlossen, in dem es bspw. lapidar heißt: „Im Übrigen gelten die Bestimmungen des BAT in seiner jeweiligen Fassung.“ Zwar heißt es in der Niederschriftserklärung zu § 2 TVÜ, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, der TVöD und der TVÜ ersetzen das bisherige Tarifrecht, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall

einer ersetzenden Regelung enthielten. Indes entfaltet diese Niederschriftserklärung materiell-rechtlich – wie die Juristen sagen – keine Wirkung, weil deklaratorisch. Wenn also, wie im Beispiel, mit einem nicht tariflich gebundenen Arbeitnehmer zwar die Anwendung des BAT, nicht aber die eines ersetzenden Tarifvertrags vereinbart ist, so kann letztlich nur durch Auslegung des Arbeitsvertrages, insbesondere der Bezugnahme Klausel, festgestellt werden, ob zum 1.10. 2005 der TVöD den bislang geltenden BAT ersetzt oder nicht (*Kuner „Der neue TVöD – Ablösung des BAT – Neues Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst“*, München 2005, S. 5, und Anhang; *Petin/ Effertz „TVöD-Jahrbuch Bund 2005/ 2006“*, Regensburg 2005, S. 85). Für Arbeit der Gerichte ist also schon reichlich gesorgt.

Lassen Sie uns nun zu dem für Sie spannendsten und schwierigsten Teil des TVÜ-VKA kommen, nämlich zu den Überleitungsregelungen (§§ 3 ff. TVÜ-VKA). Sie sollen denjenigen, deren Arbeitsverhältnis über den 30.09.2005/ 1.10. 2005 fortbestehen, unter weitest gehender **Wahrung ihres Besitzstandes** den Übergang in den TVöD ermöglichen. Angesichts der zahllosen Arbeitsverhältnisse dürften diese Überleitungsbestimmungen gleichwohl Gewinner und Verlierer küren. Die Überleitung in das neue Recht erfolgt danach in drei Schritten:

1. Schritt: Zuordnung einer Vergütungs- und Lohngruppe (§ 4 TVÜ-VKA)
2. Schritt: Bildung eines sog. Vergleichsentgelts (§ 5 TVÜ-VKA) und

Arbeitskreis Psychoanalytische Familientherapie Göttingen/Heidelberg

(Leitung: Prof. Dr. med. Manfred Cierpka, Priv.-Doz. Dr. phil. Günter Reich)

Der Arbeitskreis Psychoanalytische Familientherapie Göttingen/Heidelberg

bietet ab Herbst 2006

eine **dreijährige überregionale Weiterbildung** in psychoanalytisch orientierter Paar- und Familientherapie an.

Veranstaltungsort: Heidelberg

Die erste Kurswoche ist für die Zeit vom 03. bis zum 07. Oktober 2006 geplant.

Interessentinnen und Interessenten wenden sich bitte an:

Arbeitskreis Psychoanalytische Familientherapie
 Göttingen/Heidelberg
 c/o Priv.-Doz. Dr. Günter Reich
 Ambulanz f. Familientherapie
 Humboldtallee 38, 37073 Göttingen
 E-Mail: greich@gwdg.de

3. Schritt: Stufenzuordnung der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter (§§ 6, 7 TVÜ-VKA).

Wie hat man sich diese Schritte nun vorzustellen?

1. Schritt: Die Überleitung der Beschäftigten in den TVöD geschieht in der Weise, dass ihre bisherige Vergütungsgruppe anhand einer Tabelle (Anlage 1: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung – VKA – *hier nicht abgedruckt*) einer **Entgeltgruppe** zugeordnet wird. Zwei *Beispiele*: Die PPlerin ist bislang in BAT II (ohne Aufstieg nach I b) eingruppiert (Zweite Spalte der vorerwähnten Tabelle). In der ersten Spalte (Entgeltgruppe) kann man dann „13“ ablesen. *Ergebnis*: Laut Tabelle wird sie mithin der Entgeltgruppe 13 zugeordnet. *Oder*: Der KJPler ist in BAT IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III eingruppiert. *Ergebnis*: Seine künftige Entgeltgruppe ist die „11“. Diese Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach der Tabelle wird übrigens nicht als eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung oder Umgruppierung im Sinne der §§ 22, 23 BAT gesehen, denn der Arbeitgeber trifft keine (neue) wertende Entscheidung über die Tätigkeit. Vielmehr ordnet der o. e. § 4 die bisherige Vergütungsgruppe schematisch einer neuen Entgeltgruppe zu, kurz: Der Übergang erfolgt tabellarisch und automatisch. Wird dabei aber festgestellt, dass der Arbeitnehmer tariflich nicht richtig eingruppiert war, ist eine Höher- oder Herabgruppierung nach den Regelungen entsprechend den §§ 22, 23 BAT grundsätzlich möglich. Zur Ein-

gruppierung von PP/KJP siehe im Einzelnen: *Gerlach* in: „BAT-Recht Approbation – Sprungbrett für eine Höhergruppierung?“, *Psychotherapeutenjournal* 3/ 2003, S. 195-198. Die bisherigen, dort dargestellten Eingruppierungsvorschriften gelten also unverändert im neuen Recht bis mindestens 2007 fort.

Fazit:

Für PP/KJP ändert sich hinsichtlich der Eingruppierung bis 2007 einstweilen nichts!

Die oben erwähnte Zuordnungstabelle berücksichtigt i. Ü. nicht nur die Vergütungsgruppe, sondern auch die Fallgruppe, in die der Beschäftigte bis zum 30.9.2005/1.10.2005 eingruppiert war.

2. Schritt: Nun hat die Bildung des sog. **Vergleichsentgelts** (§ 5 TVÜ-VKA) zu erfolgen. Jener § 5 bestimmt: „Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gebildet ...“. Die Ermittlung des Vergleichsentgelts dient insbesondere der Besitzstandswahrung. Der Beschäftigte soll nach der Überleitung mindestens ein Entgelt in der Höhe erhalten, das er im September 2005 auf seinem Konto vereinnahmen konnte. Die Tarifvertragsparteien hatten nämlich vereinbart, dass durch die Überleitung den Beschäftigten keine finanziellen Nachteile erwachsen sollten. Getrost darf man diesen Grundsatz des Bestandsschutzes als richtungweisend betrachten. Das zu bildende Vergleichsentgelt für den in **Vollzeit** Beschäftigten setzt sich dabei aus folgenden Bestandteilen zu-

sammen: Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage. Für den in **Teilzeit** Beschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt (§ 5 Abs. 5 TVÜ-VKA). Dabei werden die Bezüge für den Monat September auf die Bezüge eines Vollzeitbeschäftigten hochgerechnet und aus dem entsprechenden Betrag wird dann das Vergleichsentgelt gebildet. Für den Vollzeitbeschäftigten bedarf es natürlich keiner Hochrechnung. Die Überleitung in die neue Stufe bzw. Zwischenstufe der Entgeltgruppe geschieht nun wiederum anhand einer weiteren Tabelle (*nämlich der hier ebenfalls nicht der abgedruckten*: Anlage A Tabelle TVöD/VKA Tarifgebiet West). Bei Teilzeit ist zusätzlich das festgestellte Monatsentgelt anteilig auf das Teilzeitentgelt im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit umzurechnen. Ein *Beispiel* dazu findet sich – des Zusammenhangs wegen – im folgenden 3. Schritt.

3. Schritt: Die nunmehr noch erforderliche sog. Stufenzuordnung der Angestellten (§ 6 TVÜ-VKA) innerhalb der vorerwähnten Tabelle A bestimmt, dass der Angestellte sein Gehalt (Vergleichsentgelt) ab dem 1.10.2005 zunächst weitergezahlt bekommt. Der Beschäftigte wird zugleich aus dem Geltungsbereich des alten Rechts in eine dem individuellen Vergleichsentgelt entsprechende Zwischenstufe der ermittelten Entgeltgruppe übergeleitet. Der nächstfolgende erste Stufenaufstieg richtet sich dann noch nach der Regelung des TVÜ, nämlich im Rahmen des, wenn man so will, „Allgemeinen Beförderungstages im Öffentlichen Dienst“, (*Kuner* aaO. S. 10). Das ist der **1. Oktober 2007** (2.

Stichtag). Der spätere zweite Stufenaufstieg und alle weiteren folgen dann endgültig den Regeln des TVöD.

Der 3. Schritt ist damit aber noch nicht vollständig dargestellt. Dies soll vielmehr anhand des o. e. ersten *Beispiels* erfolgen (PPlerin: BAT II ohne Aufstieg nach I b; wie wir gesehen haben, jetzt nach Anlage 1 ® der Entgeltgruppe 13 zugeordnet): Nunmehr kommt hier die bereits beim 2. Schritt erwähnte Tabelle hinsichtlich der Stufen zum Zuge (nämlich die Anlage A TVöD/ VKA Tarifgebiet West). Unterstellen wir einmal, dass die PPlerin bislang ein Gesamtentgelt von 3.311,24 Euro erzielte, so können wir in der Zeile der Entgeltgruppe 13 ablesen, dass dieses sich zwischen der Stufe 3 und 4 bewegt (nämlich zwischen der Stufe 3: 3.300 Euro und der Stufe 4: 3.630 Euro). Diese individuelle Zwischenstufe ist das o. e. Vergleichsentgelt (= 3.311,24 Euro). Am Tag der „allgemeinen Beförderung“, (s. o.), also nach zwei Jahren am 1.10.2007, steigt dieses Vergleichsentgelt auf in die nächsthöhere Stufe 4. Sie erhält ab diesem Datum automatisch ein Entgelt in Höhe von 3.630 Euro (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). Der nach diesem Stufenaufstieg erfolgende weitere Stufenaufstieg richtet sich dann abschließend, wie wir sagten es schon, nach den Regeln des TVöD (§ 6 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-VKA).

Anrechnung von Bewährungszeiten

Im neuen Tarifrecht finden sich keine Zeit-, Tätigkeits-, Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege mehr. Diese Aufstiege wurden zum Teil in der o. e. Entgelttabelle berücksichtigt. Soweit PP/KJP in eine der

Entgeltgruppen 9 – 15 übergeleitet wurden (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA), und haben sie am 1.10.2005 die erforderliche Bewährungszeit zur Hälfte erfüllt, wären zudem nach altem BAT-Recht in der Zeit zwischen dem 1.11.2005 und dem 30.09.2007 höhergruppiert worden, so erhalten sie ein höheres Entgelt. Nämlich ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach dem bisherigen Recht höhergruppiert worden wären. Im Rahmen ihres Anspruchs auf Besitzstandssicherung erhalten sie das Vergleichsentgelt zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach dem Stand vom 1.10.2005. Anschließend erfolgt dann eine neue Stufenzuordnung. Nach § 8 Abs. 2 TVÜ-VKA müssen allerdings vier Voraussetzungen für einen solchen Aufstieg erfüllt sein:

(1) 50%-Klausel (= Bewährungszeit zur Hälfte erfüllt), (2) Höhergruppierung nach altem Recht wäre in der Zeit vom 1.11.2005 bis 30.09.2007 erfolgt, (3) keine Anhaltspunkte, die nach altem Recht einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und (4) bis zum Aufstiegszeitpunkt ist weiterhin eine Tätigkeit auszuüben, die den Aufstieg ermöglicht. Befremdlich mutet es allerdings an, dass § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA die o. e. 50%-Klausel schlicht konterkariert, indem die Klausel schon dann als erfüllt gelten soll, wenn sie noch nicht erfüllt ist. Verstehe, wer das will: Ein Schelm, wer Böses dabei denkt ...

Im Rahmen der Besitzstandsregelungen des TVÜ-VKA sind dann noch bemerkenswert: die §§ 9 – 12 TVÜ-VKA. § 9 TVÜ sichert den Besitzstandsschutz hinsichtlich zu erwartender Vergütungsgruppenszulagen. Da es, wie bereits ausgeführt, im

neuen TVöD keine Bewährungs-, Zeit- und Fallgruppenaufstiege mehr gibt, auch keine Vergütungsgruppenszulagen, muss für eine *erwartete* Vergütungsgruppenszulage eine sog. Besitzstandszulage gezahlt werden. Denn die Vergütungsgruppenszulage geht auch nicht in das Vergleichsentgelt ein. Das Vergleichsentgelt setzt sich nämlich zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufen 1 oder 2 (§ 5 Abs. 2 TVÜ-VKA) – also ohne Kinderzuschläge.

Es ist ausgeschlossen, Ihnen angesichts des beschränkten Platzes und der zahllosen Varianten des miteinander verzahnten TVÜ-VKA und TVöD ein völlig abgerundetes Zuordnungssystem zur eigenen Nachprüfung an die Hand zu geben. Hier konnten nur Grundstrukturen herausgearbeitet und wesentliche Grundzüge dargestellt werden. Die Darstellung kann also eine individuelle Beratung durch Gewerkschaften oder Anstellungsträger nicht o. W. ersetzen. Inzwischen sollen übrigens

auch schon Computerprogramme auf dem Markt sein, die eine individuelle Zuordnungsanalyse erstellen können.

Im nächsten Heft werden (**Teil 2** dieses Beitrags) weitere Besitzstandsregelungen angesprochen, wie die kinderbezogenen Entgeltbestandteile (§§ 11 und 12 TVÜ-VKA), der Strukturausgleich, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 13 TVÜ-VKA) u.a.m. Darüber hinaus werden die Beschäftigungszeit, der Urlaub und et-

waige Abgeltungen behandelt, weiter der „Besondere Teil: Krankenhäuser – BT-K“ (§§ 40 ff. TVöD-BT-K).

(Fortsetzung im nächsten Heft)

Ganz Recht:

Wissen Sie eigentlich, dass

■ einem ärztlichen Psychotherapeuten die **Zulassung entzogen** wurde, weil er für 15 Patienten **identische Berichte an die Gutachter eingereicht** hatte? Im Urteil des SG Köln (MedR 2005, 618; ZMGR 2005, 286) heißt es, dieses Verhalten zeige die Unzuverlässigkeit des Therapeuten und mache ihn ungeeignet, weiter als Vertragsarzt tätig zu sein.

■ das Bundessozialgericht (BSG) entschieden hat, der **Fachkundenachweis** als Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister könne nur mit einer **postgradualen Ausbildung** erbracht werden (BSG, Urteil v. 31.08.2005 – B 6 KA 59/04 R in: NZS 2005, S. V)?

■ das BSG (Urteil v. 16.02.2005 – B 1 KR 18/03 R – NZS 2005, X; ebenso BSG GesR 2005, 558) in einem Urteil auf § 27 Abs. 1 Satz 3 SGB V Bezug genommen („Bei der Krankenbehandlung ist den **besonderen Bedürfnissen psychisch Kranker Rechnung zu tragen ...**“) und betont hat, dass psychisch Kranke entsprechend dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse sowie des medizinischen Fort-

schritts (§ 2 Abs. 1 Satz 3 SGB V) zu versorgen seien? Dass eine Krankenhausbehandlungsbedürftigkeit, wie von der Krankenkasse behauptet, von vornherein ausscheide, sei nicht nachvollziehbar.

■ das Landessozialgericht (LSG) Hessen (Beschluss v. 10.06.2005 – L 6/7 KA 58/04 ER) darauf hingewiesen hat, die „**EG-Anti-Diskriminierungs-Richtlinien**“ (EG RL 78/2000 v. 27.11.2000) seien grds. auch auf das Vertragsarztrecht anwendbar? Soweit nämlich ein EU-Bürger wegen seines **Alters** diskriminiert würde, könne er sich auf diese Richtlinie berufen. Allerdings habe Deutschland von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine Verlängerung der Umsetzungsfrist zu beantragen. Diese sei bis zum 2.12.2006 gewährt ...

■ nach einem Beschluss des SG Marburg vom 17.10.2005 (S 12 KA 783/05 ER) eine KV bei der Festsetzung des Honoraranspruchs an eine bestandskräftige **Beschränkung des Leistungsumfangs** durch die Entscheidung des Zulassungsausschusses aufgrund eines **Job-sharings** gebunden sei? Überschreite die Abrechnung den festgesetzten Leistungsumfang, so könne eine Honorarberichtigung erfolgen. Allerdings könne etwaigen Besonderheiten einer Vertragsarztpraxis dadurch Rechnung getragen werden, dass eine **Erweiterung des Praxisumfangs auf Antrag** nach den Angestellten-Ärzte-Richtlinien möglich sei.

■ das SG Marburg (Beschl. v. 20.07.2005 – S 12 KA 354/05 ER) die Meinung vertritt, eine **Sonderbedarfzulassung** eines PPLers für die

Behandlung von Kindern und Jugendlichen sei nicht möglich, da diese nicht auf die **Behandlung von Kindern und Jugendlichen** beschränkt werden könne? Vielmehr sei insoweit ein lokaler Versorgungsbedarf nur durch KJPLer zu beheben. Für einen PPLer komme ggf. eine Ermächtigung nach § 31 Ärzte-ZV in Betracht.

■ der Bundesfinanzhof (BFH) im Urteil vom 30.06.2005 (V R /1/02) keinen Anlass sah, **Supervisionsleistungen** von der **Umsatzsteuer** zu befreien, weil es sich bei diesen in der Regel um **keine heilkundliche Tätigkeit** handele (vgl. auch *Psychotherapeutenjournal* 3/2004, S. 237)? Bei den streitigen Supervisionen hat es sich nämlich um solche gehandelt, die der Professionalisierung der therapeutischen Arbeit von Mitarbeitern einer Organisation dienen (Praxis- und Teamsupervision).

■ das Finanzgericht Niedersachsen in seinem Urteil vom 31.08.2005 (2 K 306/03) bestimmt hat, dass **Nachzahlungen für psychotherapeutische Leistungen** aufgrund vormals zu geringer Punktwerte **für mehrere Jahre** unter die Vorschrift des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG falle? M. a. W.: Soweit Sie in größerem Umfang Nachzahlungen erhalten haben, sollten Sie bei Ihrem Finanzamt einen entsprechenden Antrag stellen.

RA Hartmut Gerlach

Justiziar der Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg
Hauptstätter Str. 89,
70178 Stuttgart
Tel. 0711/674470-50
gerlach@lpk-bw.de

Jubiläumstagung 2006

25 Jahre Psychosomatische Fachklinik Bad Dürkheim 20 Jahre IFKV

27./28. Oktober 2006 in Bad Dürkheim Positive Werte in der Psychotherapie

Festvorträge – Referate – Workshops
mit

PD Dr. A. E. Auhagen, Berlin – Prof. Dr. P. Fiedler,
Heidelberg – Prof. Dr. Dr. U. Koch, Hamburg –
Prof. Dr. M. Linden, Berlin –

Dr. L. Reddemann, Kall – Prof. Dr. Dr. M. Spitzer, Ulm –
Dr. W. Ströhm, Münster – Prof. K. Wilson, Ph.D.,
Oxford, MS, USA und weitere Referenten

Informationen:

Tagungsbüro im IFKV
Institut für Fort und Weiterbildung
in klinischer Verhaltenstherapie e. V.
Kurbrunnenstr. 21 a, 67098 Bad Dürkheim
Tel. 06322 409374, Fax: 06322 68010
e-mail: tagung2006@ifkv.de
Internet: www.ifkv.de - www.ahg.de/duerkheim